

۲۸۶

پروژه مطالعاتی نظام بودجه‌ریزی کشور  
تشکیلات اداری و مالی

HJ  
۲۱۵۴  
/۴  
پ ۹۷ الف/  
پیوست ۳

ف پروژه مطالعاتی نظام بودجه ریزی کشور

تشکیلات اداری و مالی

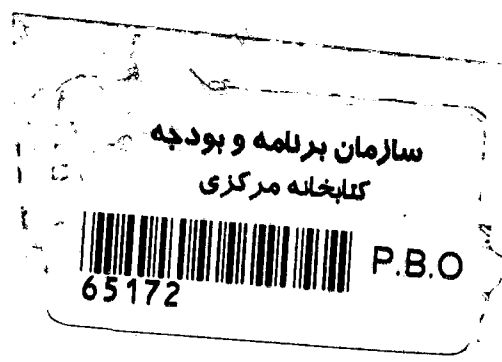
پیوست شماره سه

بازنشتگی در بخش عمومی

شورای هدایت پروژه

---

دیماه ۱۳۶۸



HJ  
۲۱۵۴  
/۴  
۴ پ ۹۷ اف /  
پرست ۳۰



سازمان برنامه و بودجه	
مرکز مدارک اقتصادی اجتماعی و انتشارات	
شماره	۶۵۱۷۰۴
تاریخ	۷۰/۲/۲۵

سازمان برنامه و بودجه	
مرکز مدارک اقتصادی اجتماعی و انتشارات	
شماره	۶۵۱۷۰۴
تاریخ	۷۹/۱۲/۱۲

۲	پیشگفتار
۴	مقدمه
۹	بخش یکم : بازنشستگی در بخش عمومی
۹	۱ - نظام بازنشستگی ایران
۱۸	۲ - نظام بازنشستگی کارکنان سازمان ملل
۲۱	۳ - نظام بازنشستگی انگلستان
۲۵	۴ - نظام بازنشستگی ایالات متحده آمریکا
۳۰	۵ - نظام بازنشستگی ترکیه
۳۹	۶ - نظام بازنشستگی ژاپن
۴۴	۷ - نظام بازنشستگی کانادا
۴۹	۸ - مشخصه های اساسی نظامهای بازنشستگی کشورهای منتخب
۵۶	بخش دوم : بررسی نظام بازنشستگی کشوری ایران
۵۶	۱ - سابقه نظام بازنشستگی کشوری در ایران
۵۹	۲ - برآورد کسری و تعهدات مالی صندوق بازنشستگی
۶۱	۳ - خود کفائی صندوق بازنشستگی کشوری
۷۳	نتیجه
	پیوست گزارش :
۷۸	قسمت الف : تاءمین اجتماعی ، تاریخچه و آثار آن در آمریکا
	قسمت ب : درخواست برقراری مستمری و پژوهش خواهی از تصمیمات
۱۰۳	سازمان تاءمین اجتماعی و روش درخواست برقراری مستمری

مساله " بازنشستگی در بخش عمومی " در مطالعه نظام بودجه ریزی کشور از دو سوی مورد توجه قرار می گیرد . نخست آن که در بررسی اداره امور نیروی انسانی شاغل در بخش عمومی به منظور ایجاد قابلیت تحرک و تطابق کیفی و کمی آن با نیازهای مربوط ، مساله بازنشستگی و انتظار برخورداری از یک مستمری مطمئن برای دوران تقاعد و از کارافتادگی یکی از موانع اصلی و عمده است . زیرا بهره مندی از این امکان در حال حاضر و در صورت مورد نظر اختصاص به بخش عمومی داشته و تجربه نشان داده است که برخی از افراد این مزیت محتمل آتی را بر بسیاری از مزایای مسلم حال ترجیح داده اند .

از سوی دیگر ، نظامهای مربوط به بازنشستگی و تأمین اجتماعی در شکل کلی و عمومی خود یکی از زمینه های اصلی بودجه توزیعی و تأمین اجتماعی بوده و موضوع یکی از ماموریت های پر اهمیت دولت است . از این دیدگاه ، شمول نظام تأمین اجتماعی اختصاص به محدوده معینی نداشته و مجموعه قشرها و خانواده های محروم و نیازمند را در برمی گیرد .

گزارش حاضر محدود به بررسی مسائل اصلی " نظام بازنشستگی کشوری " است که ضمن آن روشهای قانونی معمول و نارسائیهای موجود را برمی شمرد و پیامدهای استمرار آنها را در دو مقطع زمانی ۱۳۷۵ و ۱۳۸۱ با استفاده از محاسبات آکچواری<sup>۱</sup> پیش بینی می نماید . علاوه بر آن ، با معرفی و طرح مسائل نظامهای مشابه و متداول در سازمان ملل متحد ، انگلستان ، ایالات متحده آمریکا ، ترکیه ، ژاپن و کانادا تصویر تازه ای از مسائل بازنشستگی و تأمین اجتماعی در جهان ارائه می نماید . تحلیل تطبیقی مشخصه های اساسی نظامهای بازنشستگی در کشورهای مختلف به طرح این مساله نهائی می انجامد که علیرغم افزایش متوسط طول عمر و

ضرورت کوتاه کردن دوران اشتغال به دلیل افزایش جمعیت و ایجاد فرصت برای نیروهای جوان  
 آیا امکان هدایت موضوع بازنشستگی و تاءمین اجتماعی به سوی نظامهای خود کفا وجود  
 دارد؟ بدیهی است که پاسخ منفی به این سوال به منزله حضور منابع دولتی در تاءمین مالی  
 صندوقهای بازنشستگی و تخصیص سهم فزاینده ای از درآمدهای نیروهای شاغل به مصارف  
 بازنشستگان خواهد بود. گزارش به وسیله: —————

۱- آقای رسول کاظم الوندی

۲- آقای دکتر منوچهر بازیار

۳- آقای خسرو عقیفی

۴- آقای عباسقلی کرمی فر

۵- آقای رمضان نوروزی

۶- آقای هرمز همایون پور

تهیه و تنظیم گردیده و هماهنگی آن با مجموعه بررسیهای موضوع پروژه مطالعه نظام

بودجه ریزی کشور را آقای دکتر منوچهر بازیار برعهده داشته اند.

شورای هدایت پـــــروژه

علل و انگیزه پرداخت حقوق بازنشستگی را باید در دوران انقلاب صنعتی و حتی سالهای پیش از آن جستجو کرد. گفته می‌شود که در ایران باستان نوعی حقوق بازنشستگی یا از کارافتادگی به جنگجویان و کارکنان خاص که اصطلاحاً "ارباب حقوق دیوانی" نامیده می‌شدند، به هنگامی که توان و توش کار کردن را به علت پیری یا از کارافتادگی از دست می‌دادند، تعلق می‌گرفته است.

"هرتزلد" و "گیرشمن" دوتن از شرق شناسان بنام، در نوشته‌های خود، البته نه بطور مبسوط، به این موضوع اشاره کرده و افزوده‌اند که در عصر هخامنشیان برای عمال دولت که سالها خدمت کرده و موی سیاه را در این راه سفید کرده بودند، به محض رسیدن به سن هفتاد سالگی، یک نوع مقرری، شبیه به آنچه امروز ما حقوق بازنشستگی می‌نامیم، برقرار می‌گردید و تازمانی که در قید حیات بودند مرتباً به آنان پرداخت می‌شد.

در دین مقدس اسلام و مذهب تشیع نیز به مراقبت از بازنشستگان توجه زیاد مبذول شده و حضرت علی (ع) فرموده‌اند "سزاوار نیست کسی که جوانی خود را در خدمت به مسلمین بد سرآورده است، در موقع پیری دست نیاز به سوی این و آن دراز کند".

در اوایل قرن نوزدهم، هنوز هم حقوق بازنشستگی نوعی پاداش تلقی می‌شد. در سال ۱۷۹۶ "تامس پین" پیشنهاد کرده بود که پاداش مزبور به همه کارگرانی که سن آنان از پنجاه تجاوز می‌کند پرداخت شود. در سال ۱۸۴۴ در کشورهای هلند و بلژیک برای کارکنان بخش دولتی و ارتشیان حقوق بازنشستگی برقرار شد. در این موقع در فرانسه نیز کارکنان دولت و نظامیان نخستین گروهیائی بودند که از حقوق بازنشستگی استفاده کردند و چون گمان میرفت

که پرداخت حقوق بازنشستگی پاداش مناسبی برای سالهای طولانی خدمت صادقانه باشد ،  
بتدریج این حقوق در مورد کارگران معادن ، دریانوردان ، کارگران آتش نشانی و بالاخره  
کارکنان راه آهن اعم از کارگر و کارمند برقرار شد . آنگاه پرداخت حقوق مذکور زیر نظر ادارات  
تحت نظم درآمد و تنها دو شرط برای برقراری آن در نظر گرفته شد .

— طول دوران خدمت .

— رسیدن به سن معین .

در اواخر قرن نوزدهم کشور آلمان به توسعه صنعتی و پیشرفت سریع سرمایه داری  
ناائل گردید و درعین حال مواجه با تحركات و تحریکات سوسیالیستها شد ، بیسمارک چنیین  
پنداشت که راه مقابله با این تحریکات برخورداری ساختن طبقه کارگر از حداقل هزینه زندگی  
است . بنابراین در سالهای ۱۸۸۳ تا ۱۸۸۹ به ایجاد یک نظام بیمه های اجتماعی دست زد .  
این نظام که در سالهای ۱۸۹۰ تا ۱۹۱۰ تکمیل گردید و بر دامنه شمول آن افزوده شد ، در اصل  
برای پوشش خطرات ناشی از حوادث بود ولی بتدریج مزد بگیران را در مقابل ناتوانی به سبب  
پیری و سالخورده گی تحت حمایت خود قرار داد . منابع مالی آن به وسیله کارکنان و کارفرمایان ،  
هر دو ، تأمین میشد و دولت نیز در صورت لزوم مساعدت میکرد . این روش به تدریج در سوئد ،  
اتریش ، مجارستان ، نروژ ، رومانی و لوگزامبورک پذیرفته شد و مورد عمل قرار گرفت .

اماد ر مقابل این نظام ، مفهوم دیگری از بازنشستگی نیز بوجود آمد و روبه تکامل  
نهاد که چارچوب نخستین بنیادهای تأمین اجتماعی بشمار میرود ، دراین مفهوم ، حمایت از  
کارگران می باید از محل وضع مالیاتهای عمومی صورت گیرد . این شیوه ابتدا در سال ۱۸۹۱ در  
نیوزیلند و سپس در سال ۱۹۰۸ در انگلستان به مرحله عمل گذاشته شد و در سال ۱۹۱۰ در فرانسه



بطور ناقص درمورد کارگران و روستائیان پذیرفته شد .

تا سال ۱۹۳۳ که سازمان بین المللی کار مقابله نامه های شماره سی و پنجم تا چهارم را درمورد بازنشستگی سالخوردگان ، رسماً پذیرفت بیست و هشت کشور ، که شش کشور آن خارج از قاره اروپا بودند ، نظام بازنشستگی را راساً اجرا کرده بودند .

پس از پایان جنگ جهانی دوم ، نظام بازنشستگی ، به عنوان فصلی از مقررات استخدامی یا بخشی از قوانین تأمین اجتماعی ، تقریباً در کلیه کشورهای جهان پذیرفته شد . چندی بعد ، مسئله عدم تعادل دریافتها و پرداختهای صندوقهای بازنشستگی که و بیش در همه جا مطرح گردید ، و به صورت یک مشکل همگانی درآمد . که در گزارش حاضر پاره ای از علل مربوط ، ضمن بررسی تطبیقی برخی از نظامهای بازنشستگی مورد اشاره قرار گرفته است . در اینجا به عنوان نمونه به مشکلاتی که از این بابت در ایالات متحده آمریکا پدید آمده است به کوتاهی اشاره می کنیم .<sup>۱</sup>

دولت فدرال آمریکا ، حدود سی سال پیش ، بیمه ای به نام " بنگاه ضمانت حقوق بازنشستگی " تاسیس کرد تا درمزرادی که صندوقها از پرداخت حقوق بازنشستگان باز میمانند ، به پرداخت این حقوق اقدام کند . از آن زمان تاکنون ، این بنگاه در ۱۳۴۵ مورد ورشکستگی صندوقهای بازنشستگی ، به داد بازنشستگان رسیده است . هم اینک در حدود ۱۸۴۰۰۰ بازنشسته مزایای خود را از این شرکت بیمه دریافت میکنند ، و برآورد می شود که ۲۰۹۰۰۰ نفر دیگر بهنگام بازنشستگی ، اجباراً حقوق خود را از این بنگاه خواهند گرفت .

اما درآمدهای این بیمه نیز کفاف هزینه های آن را نمی دهد و پیش بینی میشود که

---

۱ - آمار و اطلاعات مندرج در این بخش از مجله " نیوزویک " ، مورخ ۳ اوت ۱۹۸۷ ، نقل شده است .

ظرف ۱۵ سال آینده از کار بازماند و این درحالیست که کسوری که (بمیزان یک دلار در سال) برای افراد تحت پوشش کسرمی شد اکنون به چندین برابر (۸٫۵ دلار در سال) افزایش یافته است .

در حال حاضر کسری سالانه این بنگاه به ۳٫۸ میلیارد دلار بالغ میشود . بنگاه مورد نظر ، هم اکنون در حدود ۴۰ میلیون نفر - یعنی یک نفر از هر سه نفر افراد شاغل در آمریکا - را تحت پوشش خود دارد . به طور کلی ، هر فردی که در شرکتهای خصوصی شاغل باشد و کسور مربوط را به بنگاه بپردازد ، تحت پوشش مقررات بنگاه قرار میگیرد . اما از آنجا که برخورداری از مزایای این بنگاه موکول به رسیدن به سن و سابقه کار معینی است ، افرادی که زودتر از موقع بازنشسته می شوند ، نمی توانند از کسوری که خود پرداخت کرده اند ، بهره برداری کنند .

رسمیت ورشکستگی صندوقهای بازنشستگی نیز ، از نظر بنگاه ، تابع ضوابط و معیارهایی است ، و بنابراین ، صرف ورشکستگی صندوقهای بازنشستگی برای بهره مند شدن مشترکان آنها از برنامه ضمانتی بنگاه کافی نیست . به علاوه حقوقهای بازنشستگی که از حداکثر میزان مقرر مزایای پرداختی بنگاه تجاوز کند ، مشمول استفاده از مزایای بنگاه نمی شود . مجموع این نکات ، مشکلات بزرگی پدید آورده که به مشکل پیشین ناتوانی صندوقهای بازنشستگی افزوده شده و حتی بحث را به کنگره کشانیده است . اگر قرار باشد تمام کسریها از محل درآمدهای عمومی تاءمین شود ، بار مالیاتی سنگینی به مردم تحمیل خواهد شد . تغییر ضرائب و معیارها نیز به آسانی ممکن نیست . راه حل قطعی دیگری نیز هنوز پیدا نشده است .

این نمونه ، به همراه نمونه های دیگری که در متن گزارش ملاحظه خواهد شد .

نشانگر مشکل بزرگی است که نظام بازنشستگی و تاءمین اجتماعی از لحاظ مالی تقریباً در تمام کشورها به وجود آورده است .

در مجموعه حاضر ، کوشش شده است با توجه به این مشکلات ، نخست مقاررات

بازنشستگی کشوری در ایران و همچنین نظام بازنشستگی کارکنان سازمان ملل متحد و چند کشور

نمونه رد بررسی و مقایسه قرار گیرد ، سپس وضعیت صندوق بازنشستگی کشوری مطالعه

و خطرات ادامه روند فعلی گوشزد گردد ، به این امید که بتواند در بهبود کیفی نظام بازنشستگی

ایران موثر واقع شود و دریچه های تازه ای به روی تصمیم گیرندگان بگشاید .

## بخش یکم

### بازنشستگی در بخش عمومی

بازنشستگی در بخش عمومی را می‌توان با بررسی مشخصه‌های کلی نظام بازنشستگی کشوری ایران آغاز کرد و سپس موضوع را در چند کشور منتخب دیگر نیز مورد ملاحظه قرار داد . این ترتیب می‌تواند تصویر جامع‌تری از مساله را ارائه داده و مسائل اصلی نظامهای بازنشستگی در بخش عمومی و وجوه مشابه یا متمایز آنها را قابل شناسائی گرداند .

### ۱- نظام بازنشستگی ایران

---

در بررسیهای مقدماتی نظام اداری ملاحظه میشود ، که هزینه های پرسنلی بیش از نیمی از اعتبارات جاری بودجه عمومی دولت را بخود اختصاص میدهد . یکی دیگر از اقسلام عمده و روبه افزایش بودجه ، که آن نیز مصروف امور پرسنلی میگردد ، وجوهی است که دولت از سال ۱۳۴۰ تاکنون همه ساله تحت عنوان کمک به صندوق بازنشستگی کشوری پرداخته است . نظر به اینکه برقراری حقوق بازنشستگی به عنوان تاءمین دوران از کارافتادگی ، برای کارکنان و چگونگی تنظیم روابط و منابع مالی مورد نیاز برای این حقوق ، از دیدگاه بودجه ریزان ، حائز اهمیت فراوان بوده و طرحهای متعددی که در سالیهای اخیر بمرحله اجرا گذارده شده سبب ایجاد تبعیض ها و تفاوتهای مختلف شده و نتایج مورد انتظار را ببار نیاورده است ، انجام مطالعات خاصی به این منظور ضروری تشخیص داده شد ، تا علاوه بر تنظیم جریان مورد نظمو رفع مسائل و مشکلات موجود ، بتواند در تعدیل نیروی انسانی و حجم پرسنلی دولت نیز مورد استفاده قرار گیرد .

فعالیت در زمینه بیمه بازنشستگی و تأمین اجتماعی در کشور ما ، با توجه به قدمت نسبی آن در جهان ، فعالیتی نوپاست . نخستین مجموعه قوانین و مقررات مدون بازنشستگی و وظیفه ، بمنظور حمایت از مستخدمین دولت و خانواده آنان در مقابل پیری و از کارافتادگی و فوت در سال ۱۳۰۱ شمسی بعنوان یکی از فصول قانون استخدام کشوری تصویب و بموقع اجرا گذاشته شد . اگرچه در آن موقع قوانین و مقررات مزبور در حد خود جالب و پیشرفته می نمود ، باتوسعه و گسترش سریع سازمانهای اداری و فعالیت دولت در شئون مختلف و تغییرات و تحولات قابل توجه در زمینه های اجتماعی و اقتصادی ، نقائص و نارسائیهای قانون استخدام کشوری و مقررات بازنشستگی مصوب سال ۱۳۰۱ در کمتر از دودهمه مشهود و نمایان گردید . همین نقائص و نارسائیها بود که سرانجام موجب تصویب قانون استخدام کشوری سال ۱۳۴۵ شد . فصل هشتم این قانون اختصاص به امر بازنشستگی دارد ، اما عدم جامعیت و نارسائی احکام قانونی مربوط و نیز فقدان یک صندوق خود کفای بازنشستگی مشکل دیگری است که بر مشکلات بدیده نظام اداری کشور افزوده شده است . بدین سبب ، برخی از سازمانهای جدید به منظور احتراز از مواجهه کارکنان خود با مسائل و مشکلات نظام بازنشستگی کشوری راسا اقدام به تشکیل صندوقهای مستقل بازنشستگی کردند . در حال حاضر پرداخت حقوق کارکنان بازنشسته دولت از طریق صندوقهای متعددی صورت می گیرد که اهم آنها عبارتست از :

۱ - صندوق بازنشستگی کشوری برای مشمولین قانون استخدام کشوری و قضات و اعضای

هیأت علمی دانشگاهها و موسسات آموزش عالی .

۲ - صندوقهای بازنشستگی ارتش ، شهربانی ، ژاندارمری جمهوری اسلامی ایران .

۳ - صندوق بازنشستگی تأمین اجتماعی برای کارگران بخش خصوصی و

دولتی و کارکنان سازمان تأمین اجتماعی

و کارکنان برخی دیگر از موسسات و شرکت های دولتی غیر مشمول قانون

استخدام کشوری و تعدادی از کارمندان رسمی دولت .

۴ - صندوق بازنشستگی کارکنان بانکها برای مشمولین آئین نامه استخدامی مشترک بانکها ..

۵ - صندوق بازنشستگی شهرداری تهران برای کارکنان شهرداری تهران .

۶ - صندوق بازنشستگی شرکت ملی فولاد ایران برای کارکنان صنایع فولاد و مس .

۷ - صندوق بازنشستگی هواپیمائی جمهوری اسلامی ایران برای کارکنان خود .

۸ - صندوق بازنشستگی شرکت ملی نفت ایران و موسسات تابعه .

۹ - صندوق حمایت و بازنشستگی آینده ساز ( مخصوص کارکنان سازمان گسترش و

نوسازی صنایع ایران ) .

۱۰ - صندوق بازنشستگی شرکت مخابرات ایران .

۱۱ - صندوق بازنشستگی سازمان بنادر و کشتیرانی .

۱۲ - صندوق بازنشستگی صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران .

۱۳ - صندوق بازنشستگی بانک مرکزی .

۱۴ - صندوق بازنشستگی بیمه مرکزی .

۱۵ - صندوق بازنشستگی صندوقهای عمران مراتع .

• اگرچه در بسیاری از این صندوقها بدلیل آنکه جوان و نوپا هستند هنوز مشکلات

عمده ای مانند مشکلات صندوق بازنشستگی کشوری آشکار نشده است ، بسیار محتمل است که اگر

از هم اکنون پیش بینیهای لازم به عمل نیاید ، سرنوشتی نظیر صندوق بازنشستگی کشوری پیدا

کنند.

نحوه کار سازمان بازنشستگی کشوری، که مسئول امور بازنشستگی کارمندان رسمی دولت است، در حال حاضر بدین ترتیب است که همه ماهه ۸/۵ درصد از حقوق و مزایای اعضای آن بوسیله ذی حسابیها و ادارات امور مالی سازمانهای متبوع کسر می شود و به حساب شماره ۲ خزانه در نزد بانک مرکزی، که حساب مخصوص صندوق بازنشستگی کشوری است، واریز می گردد. این مبلغ در پایان هر ماه با اضافه بخشی از مبلغی که دولت همه ساله در واقع به عنوان سهم کارفرمائی خود - ولی در عمل به عنوان کمک دولت به صندوق بازنشستگی کشوری - در بودجه کل کشور پیش بینی می نماید به بازنشستگان، از کارافتادگان و وراث قانونی کارمندان پرداخت میشود، بنحوی که در بیست و پنج سال اخیر موجودی صندوق بازنشستگی کشوری در پایان هر سال مالی تقریباً صفر یا رقمی نزدیک به آن بوده است.

بانگاهی به ارقام درآمدها و هزینه های صندوق بازنشستگی معلوم می شود کمک دولت به صندوق بازنشستگی که در سال ۱۳۴۰ معادل ۵۱۰ میلیون ریال بوده است، در سال ۱۳۶۵ بالغ بر ۵۳۵۸۳ میلیون ریال - یکصد و پنج برابر - شده و در ظرف همین مدت، هزینه های صندوق سالانه از یک میلیارد و هشتصد و پنج میلیون ریال به یکصد و دو میلیارد و نهصد و نوزده میلیون ریال رسیده است. به سهولت قابل پیش بینی است که طی دو تا سه دهه دیگر، که در حدود دو میلیون نفر کارکنان شاغل دولت به سن بازنشستگی خواهند رسید صندوق بازنشستگی در پرداخت حقوق بازنشستگان ناتوان خواهد ماند. در غیر این صورت کمک دولت به چنان رقمی خواهد رسید که بخش عظیمی از منابع بودجه ای کشور را به خود اختصاص خواهد داد.

نگات زیر روشنگر بسیاری از مسائل جاری صندوق بازنشستگی و آینده کارکنان

بازنشسته آن است :

— در دوره شش ساله ۶۰ — ۱۳۵۵ جمعا ۱۰۸،۴۱۸ مورد بازنشستگی و وظیفه بـ

مشرکین صندوق ، که در اوائل سال ۱۳۵۵ بالغ بر ۲۰۶۸۹۵ نفر بـوده ،

اضافه شده و ظرف مدت ۶ سال اخیر تعداد مشرکین صندوق بیشتر از دوبرابر

شده است . این امر رشد سریع تعداد مشرکین صندوق بازنشستگی کشوری را

نشان میدهد .

— هزینه های صندوق که در سال ۱۳۵۴ بالغ بر ۱۸۱۸۳ میلیون ریال بوده در سال

۱۳۶۲ به ۹۳۳۷۹ میلیون ریال یعنی ۵/۱۳ برابر سال ۱۳۵۴ رسیده است .

( به جدول شماره ۱ مراجعه شود ) .

— میانگین سن فوت بعد از بازنشستگی در مورد زنان ۵۸ سال و در مورد مردان ۶۹ سال

برده است .

—  $\frac{1}{3}$  تعداد کل بازنشستگان در دوره ۵ ساله ۶۰ — ۱۳۵۶ ، با داشتن کمتر از

۵۰ سال سن ، بازنشسته شده اند ،  $\frac{3}{4}$  آنها کمتر از ۵۸ سال داشته اند .

فقط ۱۵٪ از بازنشستگان در تاریخ بازنشستگی دارای سنی بالاتر از ۶۰

بوده اند .

— ۲۳/۶ درصد بازنشستگان دارای حقوقی بالاتر از ۵۰۰۰۰ ریال در ماه هستند

و فقط ۲/۳ درصد بالاتر از ۷۰۰۰۰ ریال دریافت می دارند .

— از جمع ۲۱۱۴۳ نفر بازنشسته در سال ۱۳۶۰ تعداد ۱۵۴۵۶ نفر یعنی ۷۳/۱ درصد

---

۱ — میانگین ها از سازمان بازنشستگی کشوری اخذ شده است .



با ۲۰ سال سابقه و فقط ۳۳۵ نفر یعنی ۱/۶ درصد با ۳۰ سال سابقه و حداقل

۵۵ سال سن یا حداقل ۶۰ سال سن بازنشسته شده اند .

توجه به موارد فوق و اطلاعات مندرج در جدول پیوست روند فزاینده تعهدات

بودجه ای مربوط به صندوق بازنشستگی و عدم کفایت حقوق بازنشستگان را برای تأمین حداقل معیشت بخوبی روشن می نماید .

علاوه بر آن ، باتوجه به تعدد صندوق های بازنشستگی در بخش دولت و تنوع مقررات و ضوابط اجرائی آنها که نهایتاً به ناهماهنگی حقوق بازنشستگی منجر می گردد ، تاپیش از سال ۱۳۵۸ تفاوت عمده ای در میزان حداقل ، حداکثر و سایر ارقام حقوق بازنشستگی صندوق ها مشاهده میشد . در سال ۱۳۵۸ بموجب لایحه حداکثر و حداقل حقوق کارمندان شاغل و بازنشسته ، میزان حداقل حقوق بازنشستگی به رقم ۱۸۰۰۰ ریال افزایش داده شد ولی در مورد ارقام حداکثر و ارقام میانی تغییری بوجود نیامد . تا اینکه در تاریخ ۱۳۵۹/۱۱/۲۶ بموجب ماده واحده ای که به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید میزان حداکثر حقوق بازنشستگی نیز در رقم ۸۶۳۰۰ ( پایه ۱۳ گروه ۱۲ جدول حقوق قانون استخدام کشوری ) تثبیت گردید اما سایر ناهماهنگیهای پرداخت حقوق بازنشستگی میان حداقل و حداکثر هنوز هم بقوت خود باقی است . در حال حاضر کلیه کارکنان بازنشسته دولت که در محدوده میانی بین دو قطب حداقل و حداکثر حقوق بازنشستگی قرار می گیرند بگونه ای متأثر از شرایط نامتعادل و ناهماهنگی های موجود می گردند .

آخرین مورد در این زمینه ، مصوبه اخیر شورای عالی کار میباشد که از اوائل سال

## ( جدول شماره ۱ )

وضعیت صندوق بازنشستگی کشوری در ۲۵ سال اخیر

(مبالغ به میلیون ریال)

سال	درآمد از محل کسور بازنشستگی شاغلین برای بازنشسته ها	کمک دولت هزینه	درصد تاسیس هزینه از محل کسور بازنشستگی	درصد تاسیس هزینه از محل کسور دولت
۱۳۴۰	۱۳۷۵	۵۱۰	۷۲	۲۷
۱۳۴۱	۱۷۵۱	۴۲۱	۸۱	۱۹
۱۳۴۲	۱۲۸۶	۱۳۷۷	۵۱	۴۹
۱۳۴۳	۱۷۸۷	۱۰۲۰	۶۴	۳۶
۱۳۴۴	۱۹۶۷	۱۹۹۵	۵۰	۵۰
۱۳۴۵	۱۹۴۱	۲۰۲۱	۴۹	۵۱
۱۳۴۶	۲۱۸۹	۲۱۵۵	۴۹	۵۱
۱۳۴۷	۲۳۴۷	۱۹۱۲	۶۴	۳۶
۱۳۴۸	۲۶۹۷	۲۴۱۸	۶۰	۴۰
۱۳۴۹	۲۶۵۷	۲۳۶۴	۵۳	۴۷
۱۳۵۰	۴۱۶۸	۲۶۹۴	۵۳	۴۷
۱۳۵۱	۵۱۲۴	۳۱۲۸	۶۲	۳۸
۱۳۵۲	۶۰۵۴	۳۹۲۵	۶۱	۳۹
۱۳۵۳	۸۸۷۵	۵۱۹۴	۶۳	۳۷
۱۳۵۴	۱۱۲۶۸	۶۹۱۵	۶۲	۳۸
۱۳۵۵	۱۱۵۰۰	۸۹۸۹	۵۶	۴۴
۱۳۵۶	۱۲۰۱۶	۱۲۵۳۱	۵۳	۴۷
۱۳۵۷	۱۴۶۵۵	۲۱۲۲۴	۴۰	۶۰
۱۳۵۸	۴۵۱۰۴	۲۹۴۹۸	۶۰	۴۰
۱۳۵۹	۴۶۵۴۵	۲۹۴۲۸	۶۰	۴۰
۱۳۶۰	۴۶۰۸۶	۴۶۷۹۳	۵۰	۵۰
۱۳۶۱	۴۷۵۲۱	۴۵۳۹۰	۵۱	۴۹
۱۳۶۲	۴۲۵۴۴	۴۹۸۲۶	۴۶	۵۴
۱۳۶۳	۴۷۶۵۱	۵۰۱۱۴	۴۹	۵۱
۱۳۶۴	۴۸۰۰۲	۴۹۷۸۴	۴۹	۵۱
۱۳۶۵	۴۹۲۳۶	۵۳۵۸۳	۴۸	۵۲

\* کمک دولت در بودجه برای سالهای ۶۱، ۶۲، ۶۳، ۶۴ و ۵۰ میلیارد ریال و برای سال ۶۵ مبالغ

۵۱ میلیارد ریال بیش بینی شده است.

## ( جدول شماره ۲ )

## جدول مقایسه نرخ کسور بازنشستگی

نام سازمان	نرخ کسور			مرجع تأمین کسری صندوق بازنشستگی
	سهیم کارمند	سهیم کارفرما	کسب دولت	
۱ صندوق بازنشستگی کشوری	۸/۵٪	۸/۵٪		بودجه کل کشور از محل درآمد عمومی دولت
۲ صندوق بازنشستگی تأمین اجتماعی	۷٪	۲۰٪	۳٪	فلا " صندوق خود کفا میباشد
۳ صندوق بازنشستگی سازمان بنادر و کشتیرانی	۷٪	۱۴٪		از بودجه سازمان
۴ صندوق بازنشستگی صدور سیدای جمهوری اسلامی ایران	۷٪	۱۴٪		صندوق خود کفا میباشد - سرمایه گذاری
۵ صندوق بازنشستگی شرکت ملی فولاد ایران	۷٪	۱۴٪		صندوق خود کفا میباشد - سرمایه گذاری
۶ صندوق بازنشستگی هواپیمائی جمهوری اسلامی ایران	۷٪	۱۴٪		صندوق خود کفا میباشد - سرمایه گذاری
۷ صندوق بازنشستگی بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران	۸/۵٪	۱۲٪		صندوق خود کفا میباشد - سرمایه گذاری
۸ صندوق بازنشستگی بازگیا	۱۰٪	۲۰٪		صندوق خود کفا میباشد - سرمایه گذاری
۹ صندوق بازنشستگی شهرداری تهران	۷٪	۱۴٪		صندوق خود کفا میباشد - سرمایه گذاری
۱۰ صندوق بازنشستگی شرکت ملی نفت ایران و موسسات تابعه	۶٪	۱۹٪		از بودجه شرکت
۱۱ صندوق حمایت و بازنشستگی آینده ساز	۷٪	۱۴٪		صندوق خود کفا میباشد

۴- مبنای پرداخت کسور بازنشستگی صندوقین قانون استخدام کشوری براساس ۸/۵ در صد مجموع حقوق و مزایای مستدر آنان میباشد در صورتیکه مبنای محاسبه حقوق بازنشستگی فقط براساس حقوق گروه و پایه صورت می پذیرد و ضمناً " سهیم دولت منحصراً " ۸/۵٪ از حقوق اابت .

## ( جدول شماره ۳ )

جدول مقایسه فرمول تعیین حقوق بازنشستگی

ردیف	نام سازمان	سن بازنشستگی		فرمول تعیین حقوق بازنشستگی	مبنای محاسبه حقوق بازنشستگی
		مرد	زن		
۱	صندوق بازنشستگی کشور	۶۰	۶۰	سنوات خدمت $\times$ متوسط حقوق پایه $\times \frac{1}{30}$	حقوق گروه و باید سه سال آخر خدمت
۲	صندوق بازنشستگی تامین اجتماعی	۶۰	۵۵	سنوات پرداخت حق پیری $\times$ متوسط حقوق یازده $\times \frac{1}{35}$	متوسط سنوات پرداخت دو سال آخر که حق پیری دریافتی پرداختی
۳	صندوق بازنشستگی سازمان	۶۰	۵۵	سنوات پرداخت کسور $\times$ متوسط حقوق $\times \frac{1}{30}$	متوسط حقوق سه سال آخر
۴	صندوق بازنشستگی صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران	۵۰	۵۰	تعداد سالهای مستمر خدمت $\times$ متوسط حقوق $\times \frac{1}{35}$	معدل حقوق سال آخر
۵	صندوق بازنشستگی شرکت نفت و موسسات تابعه	۵۵	۵۰	$50000 \text{ ریال اول} \times \text{خدمت} + \frac{1}{35} \times$ $50000 \text{ ریال دوم} \times \text{خدمت} + \frac{1}{50} \times$ $\text{مازاد بر } 100000 \text{ ریال فوق} \times \frac{1}{60} \times \text{خدمت}$	
۶	صندوق بازنشستگی هواپیمائی جمهوری اسلامی ایران	۵۵	۵۰	سنوات خدمت $\times$ متوسط حقوق $\times \frac{1}{35}$	معدل حقوق سه سال آخر
۷	صندوق بازنشستگی شرکت ملی فولاد ایران	۵۵	۵۰	سنوات خدمت $\times$ متوسط حقوق $\times \frac{1}{30}$	متوسط مجموع حقوق و مزایا و فوق العاده شغل
۸	صندوق بازنشستگی بانکها	۵۰	۵۰	سنوات خدمت $\times$ آخرین حقوق $\times \frac{1}{30}$	آخرین حقوق
۹	صندوق بازنشستگی شهرداری تهران	۶۰	۵۵	سنوات خدمت $\times$ متوسط حقوق $\times \frac{1}{30}$	مجموع حقوق و مزایا
۱۰	صندوق بازنشستگی بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران	۵۵	۵۵	سنوات خدمت $\times$ متوسط حقوق $\times \frac{1}{30}$	متوسط حقوق ۲ سال آخر
۱۱	صندوق حمایت و بازنشستگی آینده ساز			سنوات خدمت $\times$ متوسط حقوق و مزایای دوران خدمت $\times \frac{1}{30}$	

۱۳۶۶ میزان حداقل مستمری مشمولین قانون تاءمین اجتماعی را به ۲۲۸۰۰ ریال افزایش داده

است . این رقم در حدود ۲۷ درصد نسبت به میزان حداقل حقوق بازنشستگی کارمندان مشمول

قانون استخدام کشوری افزایش دارد .

از نظر نرخ کسور بازنشستگی نیز تفاوت عمده ای در مقررات مختلف بازنشستگی وجود

دارد که در جدول شماره ۲ منعکس می باشد . همچنین در جدول شماره ۳ مقایسه ای از نحوه

محاسبه حقوق بازنشستگی ارائه شده است که هر دو جدول اخیر گویای تفاوت های آشکار و

ناهماهنگی های موجود در مورد پرداخت حقوق بازنشستگان می باشد .

## ۲- نظام بازنشستگی کارکنان سازمان ملل متحد

موسسات زیر در نظام بازنشستگی کارکنان سازمان ملل متحد شرکت دارند و اعضای

آنها از مزایای این نظام بهره مند می شوند :

- سازمان ملل متحد

- سازمان خواربار و کشاورزی جهانی

- سازمان بهداشت جهانی

- سازمان هواشناسی جهانی

- سازمان تربیتی ، علمی و فرهنگی ملل متحد ( یونسکو )

- اتحادیه مواصلات و ارتباطات بین المللی

- سازمان بین المللی هواپیمائی کشور یاتا

- سازمان بین المللی کار

— آژانس بین المللی نیروی اتمی

— کمیسیون موقت سازمان بازرگانی بین المللی

— سازمان مشورتی بین المللی امور دریائی

چنانچه سازمانهای بین المللی دیگر بخواهند از نظام بازنشستگی کارکنان سازمان ملل متحد استفاده نمایند این امر منوط به تصویب مجمع عمومی و مشروط به این است که جدول حقوقی مشابه با سازمانهای فوق الذکر داشته باشند .

مجمع عمومی سازمان ملل متحد ، در سال ۱۹۴۹ مقررات بازنشستگی کارکنان خود را مورد تصویب قرار داد ، لکن از آن سال تاکنون تغییراتی در این مقررات پدید آمده است . یک هیئت ۲۱ نفری که اعضای مجمع عمومی و مدیران موسسات وابسته به سازمان ملل به تساوی در آن عضویت دارند ، اداره امور بازنشستگی کارکنان سازمان را بعهده دارد و جلسات آن هر دو سال یکبار تشکیل میگردد ، و هر سال یک بار گزارشات آن به اطلاع مجمع عمومی و موسسات وابسته به سازمان ملل متحد می‌رسد .

در زیر نکات مهم مقررات بازنشستگی کارکنان سازمان ملل متحد تشریح میگردد :

— کشور بازنشستگی که از هریک از کارکنان موسسات عضو صندوق بازنشستگی

کارکنان سازمان ملل متحد هر ماهه کسر می‌گردد هفت درصد حقوق مبنای

آنهاست و حقوق مبنای ، حقوقی است که ملاک محاسبه متوسط حقوق و حقوق

بازنشستگی قرار میگیرد .

— سهم کارفرما عبارت است از چهارده درصد حقوق مبنای کارکنان که باید توسط

سازمانها و موسسات بین المللی عضو صندوق بازنشستگی همه ماهه بـ

### صندوق پرداخت گردد .

— کارکنان سازمان چنانچه از مرخصی بدون حقوق استفاده نمایند ، این مرخصی در

صورتی در تعیین حقوق بازنشستگی به حساب خواهد آمد که کارمند پرداخت

(۲)٪ کسور آن را عهده دار شود . در بعضی موارد سازمان متبوع کارمند

پرداخت تمام یا قسمتی از ۱۲٪ سهم خود را در مرخصی های بی حقوق نیز

بعهده می گیرد .

— در صورتیکه موجودی صندوق بازنشستگی برای پرداخت کلیه هزینه های بازنشستگی

و حقوق های وظیفه کافی نباشد ، سازمان ملل متحد و سازمانهای بین المللی

دیگر مکلفند اعتبار لازم و کافی برای تاءمین کسری در اختیار صندوق بگذارند .

— کارمند مشمول نظام بازنشستگی سازمان ملل متحد در صورتیکه حداقل پنج سال

سابقه خدمت داشته باشد می تواند بازنشسته شود ولی تازمانیکه به سن ۶۰

سالگی نرسیده است از حقوق بازنشستگی استفاده نخواهد کرد .

— چنانچه مدت خدمت بیشتر از ۵ سال و تا ۱۰ سال باشد ، میزان حقوق بازنشستگی

عبارتست از یک سی ام متوسط حقوق ضرب در سنوات خدمت و اگر یک سی ام

متوسط حقوق بیشتر از ۱۸۰ دلار باشد ، مازاد آن به حساب نخواهد آمد و

مستخدم نمی تواند از آن استفاده کند ، در صورتی که مدت خدمت بیش از ۱۰

سال باشد میزان حقوق بازنشستگی عبارتست از یک پنجاهم متوسط حقوق ضرب

در سنوات خدمت . در این محاسبه محدودیت ۱۸۰ دلار وجود ندارد ولی

مدت خدمت زائد بر ۳۰ سال منظور نمی گردد .

— سایر شرایط و مواردی که در برقراری حقوق بازنشستگی ملاک و مورد ملاحظه قرار می‌گیرد بدین ترتیب است که استفاده از حقوق بازنشستگی منوط به این است که کارمند به ۶۰ سالگی رسیده باشد ، حقوق بازنشستگی در هیچ موردی از یک ششم حداکثر آن نیز کمتر نخواهد بود . متوسط حقوق ، معدل حقوق مبنای کارمند در پنج سال آخر خدمت او خواهد بود ، در مورد حقوق بازنشستگی مستخدمینی که سوابق خدمت آنان بین ۵ سال تا ۱۰ سال باشد ، چنانچه براساس یک پنجاهم متوسط یاد شده ، رقم بدست آمده بیشتر از حقوق بازنشستگی براساس یک سی ام متوسط حقوق با محدودیت ۱۸۰ دلار باشد ، مستخدم می‌تواند از مبلغ بیشتر استفاده نماید ، هر گاه حقوق بازنشستگی کمتر از ۳۰۰ دلار در ماه باشد ، مستخدم می‌تواند بجای حقوق ماهانه بازنشستگی کلیه وجوهی را که طبق محاسبات اکثوری در دوران بازنشستگی حساب خواهد شد و آنچه را که بعد از فوت او از بابت حقوق وظیفه به وراثت وی باید پرداخت گردد ، یکجا مطالبه نماید . و بالاخره ، چنانچه حقوق بازنشستگی ماهانه بیش از ۳۰۰ دلار باشد ، کارمند حق دریافت قسمتی از وجوه بازنشستگی بر طبق محاسبات اکثوری و حقوق وظیفه متعلق به وراثت را که فوق ذکر شد ، خواهد داشت و بقیه آن ماهانه به او پرداخت می‌گردد .

### ۳ — نظام بازنشستگی انگلستان

الف : سابقه تاریخی — مسئله بازنشستگی و حقوق بازنشستگی در انگلستان برای اولین بار در سال ۱۷۹۹ با عنوان بیمه پیری انفرادی و همگانی تجلی نمود



و دولت برای تشویق و پیشرفت این اقدام وجوهی را که برای این منظور جمع آوری می‌شد از پرداخت هر گونه مالیات معاف ساخت. در سال ۱۸۳۴ قانون بیمه پیری به شکل بازنشستگی کارکنان دولت را نیز تحت پوشش قرار داد، بدون این که افراد مشمول مجبور باشند کسوری بعنوان کسور بازنشستگی پرداخت نمایند. به موجب همین قانون، کارکنان دولت در ۶۵ سالگی بازنشسته می‌شدند و به شرط داشتن ۴۵ سال خدمت در بقیه دوران حیات خود از حقوق بازنشستگی به ماخذ دو سوم حقوق زمان اشتغال استفاده مینمودند. در سال ۱۸۵۹ قانون دیگری حقوق بازنشستگی را معادل یک شصتم حقوق ضرب در سنوات خدمت تعیین نمود، مشروط بر اینکه از دو سوم متوسط حقوق دوران خدمت تجاوز ننماید و سن بازنشستگی هم ۶۰ سالگی تعیین گردید. در سال ۱۹۰۸ کلیه مستخدمین مرد و زن در صورتیکه به سن ۷۰ می‌رسیدند از حقوق بازنشستگی بهره‌مند می‌شدند بدون اینکه در زمان اشتغال کسوری از آنان دریافت شده باشد. در سال ۱۹۲۲ کارکنان حکومت های محلی نیز از مقررات بازنشستگی بهره‌مند گردیدند. در سال ۱۹۲۵ نصاب سن بازنشستگی در مورد کارگران به ۶۵ سالگی تنزل یافت ولی همچنان ملزم به پرداخت کسور نبودند. در سال ۱۹۲۸ بازنشستگی و بیمه در انگلستان از نظام های بیمه و بازنشستگی ایالات متحده آمریکا الهام گرفت و در سال ۱۹۳۷ مقرراتی که در سال ۱۹۲۵ برای کارگران تصویب شده بود، به سایر کارکنان دولت انگلیس تعمیم داده شد. در سال ۱۹۴۱ مستخدمین مرد با سن ۶۵ سال از حقوق

بازنشستگی ناقص و با سن ۷۰ سال از حقوق بازنشستگی کامل استفاده می نمودند . همین وضع در باره مستخدمین زن با تفاوت نصاب سنی ۶۰ و ۶۵ سال به مورد اجرا درآمد . سرانجام ، بیمه بازنشستگی برای کلیه افراد کشور در سال ۱۹۴۶ عملی گردید و برای انجام این منظور کسوری نیز دریافت گردید و سن بازنشستگی برای مردان همان ۶۵ سال و برای زنان ۶۰ سال در نظر گرفته شد . به موجب مقررات سال ۱۹۵۹ هرچه میزان حقوق و سن مستخدم افزایش می یافت ، کسور پرداختی وی نیز بیشتر می شد و طبعاً از حقوق بازنشستگی زیادتری هم بهره مند می گردید .

ب : مقررات فعلی - نظام های موجود بازنشستگی در انگلستان متعدد است و گروههای مختلف کارکنان دولت و موسسات وابسته به آنها هر یک نظام بازنشستگی مخصوص به خود دارند . گروههای بزرگ کارمندان در انگلستان از ۱۲ نظام بازنشستگی وسیع بهره مند می شوند و تعداد افراد شاغل در صنایع و امور فنی به حدود ۳۷۵۰۰۰ نفر بالغ می گردد . نظام بازنشستگی مشروح در زیر مخصوص مستخدمین کشوری است که حدود ۷۰۰۰۰۰ نفر از کارکنان دولت را تحت پوشش خود می گیرد . در این نظام تعداد مستخدمین بازنشسته منتفع از حقوق بازنشستگی در حدود ۱۰۰۰۰۰ نفر و تعداد اعضاء شاغل در حدود ۵۰۰۰۰۰ نفر و تعداد وظیفه بگیران در حدود ۱۰۰۰۰۰ نفر می باشند .

نکات مهم مقررات بازنشستگی انگلستان به قرار زیر است :

— کلیه مستخدمین مشمول طرح بازنشستگی کشوری انگلستان در سن ۲۰ سالگی یا

با داشتن ۴۵ سال سابقه خدمت بازنشسته می‌شوند .

— مستخدمین با داشتن ۶۰ سال سن و حداقل ۱۰ سال سابقه خدمت می‌توانند

تقاضای بازنشستگی نمایند .

— کسور بازنشستگی سهم مستخدم  $1/25$  درصد اصل حقوق و سهم دولت

مابه التفاوت  $1/25$  درصد تا حقوق بازنشستگی و وظیفه است که به مستخدم

تعلق می‌گیرد .

— میزان حقوق بازنشستگی عبارتست از یک هشتم متوسط حقوق ضرب در مجموع

سنوات خدمت مشروط بر این که از ۵۰٪ آخرین حقوق تجاوز نکند . . متوسط

حقوق عبارتست از متوسط حقوق سه سال آخر خدمت .

— افرادی که استحقاق دریافت حقوق وظیفه را دارند عبارتند از : زوجه ، فرزندان ،

پدر و مادر ، خواهر و نوه در صورت پرداخت مبلغی کسور اضافی . این افراد

در صورتی می‌توانند از حقوق وظیفه بهره مند شوند که مستخدم متوفی حداقل

۱۰ سال سابقه خدمت داشته باشد . ضمناً مستخدم باید در زمان حیات و در

دوران اشتغال بکار اسامی و مشخصات دریافت کنندگان حقوق وظیفه را رسماً

اعلام کرده باشد .

— سهم هتس از لحاظ حقوق وظیفه برابر است با یک سوم حقوق بازنشستگی مستخدم

متوفی و اگر سنوات خدمت مستخدم کمتر از ۲۰ سال باشد ، معادل ۲۰ سال

محاسبه و پرداخت خواهد شد .

— چنانچه مستخدم متوفی زوجه و فرزند داشته باشد، حقوق وظیفه به ترتیب زیر

افزایش داده خواهد شد .

با یک فرزند ۲۵%

با دو فرزند ۵۰%

با سه فرزند ۷۵%

با چهار فرزند ۱۰۰%

— در صورتیکه مستخدم متوفی فرزند داشته و زوجه نداشته باشد، سهم فرزندان

به قرار زیر می باشد :

یک فرزند ۵۰% حقوق وظیفه زوجه

دو فرزند ۷۵% حقوق وظیفه زوجه

سه فرزند ۱۰۰% حقوق وظیفه زوجه

۴ — نظام بازنشستگی ایالات متحده آمریکا —

الف: سابقه تاریخی — فکر ایجاد نظام بازنشستگی برای مستخدمین دولت فدرال

در ایالات متحده آمریکا از سال ۱۹۰۰ نضج گرفت . لکن تنها در سال ۱۹۲۰

بود که این فکر جامه عمل بخود پوشید و بعد از آن مقررات خاصی به منظور

ایجاد بیمه بازنشستگی برای گروههای مختلف از جمله اعضای کنگره آمریکا

وضع شد . البته در این فاصله اقدامهایی در ایالات مختلف صورت می گرفت

که به عنوان مثال در ایالت نیوجرسی در سال ۱۸۹۶ مقررات بازنشستگی برای

مستخدمین ایالت وضع گردیده بود . در نظام بازنشستگی این ایالت مستخدم

از حقوق خود سهمی به صندوق نمی پرداخت . ایالات دیگر نیز به پیروی

از دولت فدرال و ایالت نیوجرسی به وضع مقررات بازنشستگی برای گروههای

مختلف مستخدمین خود اقدام کردند . به نحوی که ایالت ماساچوست در سال

۱۹۱۱ و ایالت پنسیلوانیا در سال ۱۹۱۶ و ایالت نیویورک در سال ۱۹۲۰ و ایالت

ایلینویز در سال ۱۹۲۲ اقدام به ایجاد نظام بازنشستگی نمودند و برای اولین

بار در سال ۱۹۱۳ در ایالت ماساچوست برای معلمین نظام بازنشستگی خاصی

ایجاد شد که آنان با پرداخت سهمی از حقوق خود در صندوق بازنشستگی

عضویت یافتند . در سال ۱۹۴۰ در ایالات متحده آمریکا فقط ۱۲ طرح

بازنشستگی وجود داشت . حال آنکه در سال ۱۹۵۵ تعداد طرح های بازنشستگی

به ۳۸ رسید .

ب : مستخدمین فلبی دولت فدرال مشمول مقررات بازنشستگی " قانون

اصلاح بازنشستگی و از کار افتادگی مستخدمین کشوری دولت فدرال " می باشند

که تعداد مشمولین و مشترکین آن از تمام نظامهای بازنشستگی موجود بیشتر

است . در حدود دو میلیون و یکصد هزار نفر مشمول مقررات این قانون هستند

و قریب به دویست و پنجاه هزار نفر حقوق بازنشستگی و بیش از یکصد هزار نفر

حقوق وظیفه از صندوق بازنشستگی مزبور دریافت می دارند .

نکات مهم مقررات نظام بازنشستگی ایالات متحده آمریکا به قرار زیر است :

— سن بازنشستگی اجباری ۷۰ سالگی است مشروط بر اینکه مستخدم در هنگام

بازنشستگی ۱۵ سال یا بیشتر سابقه خدمت داشته باشد، علاوه بر این، در

صورتی که مستخدم ۵ سال سابقه خدمت داشته باشد و اصلاً قادر به انجام کار

نباشد، در هرسنی اجباراً بازنشسته می شود.

— بازنشستگی اختیاری با چند شرط زیر تحقق می یابد:

۱- با ۶۲ سال سن و ۱۵ سال سابقه خدمت.

۲- با ۶۰ سال سن و ۲۰ سال سابقه خدمت.

۳- با ۵۵ سال سن و ۳۰ سال سابقه خدمت.

البته اگر مستخدم کمتر از ۵۵ سال سن داشته باشد نیز می تواند تقاضای بازنشستگی

نماید مشروط بر اینکه حاضر شود از حقوق بازنشستگی به نسبت کمتری استفاده نماید.

— بیشتر خدمات نظامی از نظر بازنشستگی قابل محاسبه است. ولی در هر حال

شخص باید حداقل ۵ سال سابقه خدمت رسمی داشته باشد تا خدمت نظامی

تا و به حساب آید.

— عوامل محاسبه حقوق بازنشستگی عبارتند از:

۱- سنوات خدمت.

۲- متوسط حقوق ۵ سال که طی آن مستخدم بالاترین حقوق را دریافت داشته

است، مشروط بر اینکه این ۵ سال متوالی باشد.

— در صورتیکه سن مستخدم از ۵۵ سال کمتر باشد، به نسبتی از حقوق بازنشستگی

وی کسر می شود، مگر در مورد بازنشستگی به سبب عدم توانایی انجام وظیفه.

— حقوق بازنشستگی هیچگاه نباید بیشتر از ۸۰٪ متوسط حقوق باشد.

— در هر حال حقوق بازنشستگی بشرط پرداخت داوطلبانه کسور قابل افزایش است .

نرخ کسور بازنشستگی در نظام بازنشستگی ایالات متحده آمریکا ۶/۵٪ می باشد.

— در نظام بازنشستگی ایالات متحده آمریکا ماده ای نظیر تبصره ماده ۱۴۹ قانون

استخدام کشوری ایران پیش بینی شده است که به موجب آن بالا رفتن هزینه

زندگی معیار افزایش حقوق بازنشستگی است نه افزایش حقوق مستخدمین

شاغل .

— حقوق بازنشستگی هم به صورت سالانه محاسبه می شود و هم به صورت ماهانه .

— هرگاه مستخدمی پس از ۵۰ سال خدمت یا بیشتر فوت کند ، زن ( یا شوهر ) او

بشرطی که دو سال از ازدواج آنها گذشته باشد یا دارای فرزند باشد ، مشمول

دریافت حقوق وظیفه می شود . این حقوق وظیفه عبارتست از ۵۵٪ حقوق

بازنشستگی . شوهر در صورتی می تواند از این حقوق استفاده کند که اولانصف

مخارج خود را از همسرش در زمان حیات او دریافت می کرده باشد ، شخصا

قادر به تأمین زندگی خود نباشد .

— حقوق وظیفه به معنای فوت مستخدم به زن یا به شوهر بازمانده تعلق می گیرد .

اطفال تحت تکفل نیز مشمول دریافت حقوق وظیفه می شوند ، مشروط به اینکه

مرگ مستخدم در حین انجام وظیفه رخ داده و فرزندان او به ۱۸ سالگی تمام

نرسیده باشند . البته فرزندان متوفی مشروط بر اینکه به تحصیل اشتغال

داشته باشند تا سن ۲۲ سالگی نیز می توانند از حقوق وظیفه بهره مند شوند .

— برای پیش بینی حقوق وظیفه ۲/۵٪ از ۳۶۰۰ دلار اولیه حقوق بازنشستگی به اضافه

۱۰٪ مازاد بر ۳۶۰۰ دلار از حقوق بازنشستگی کسر می‌گردد .

— حقوق وظیفه بازماندگان عبارتست از ۵۵٪ اصل حقوق بازنشستگی ( قبل از اینکه

۲/۵٪ و ۱۰٪ کسر شود ) مگر اینکه حقوق بازنشستگی بر اثر از کار افتادگی

مستخدم برقرار شده باشد و مستخدم بازنشسته حداقل حقوق بازنشستگی

را دریافت کند نه حقوق بازنشستگی مکتسبه را . در حالت دوم حقوق وظیفه

بازماندگان عبارت خواهد بود از ۵۵٪ حقوق بازنشستگی مکتسبه .

— مستخدم به منظور اینکه مبلغ زیادی از حقوق او کسر نگردد ، می‌تواند زن یا

شوهر خود را به عنوان بازمانده موظف فقط برای یک قسمت از حقوق وظیفه

نام ببرد .

— اگر شخصی بخواهد حقوق بازنشستگی کامل در زمان حیات خود دریافت دارد ،

زن یا شوهر او بعد از فوت مستحق دریافت حقوق وظیفه نخواهد بود ، و لسی

فرزندان مستخدم متوفی مستحق دریافت حقوق وظیفه ای معادل آنچه قبلاً

گفته شد ، خواهند بود .

— اگر مستخدم مجرد باشد ، می‌تواند شخص دیگری از خویشاوندانش را به عنوان

بازمانده موظف نام ببرد ، بشرط اینکه مستخدم مزبور از سلامت کامل

برخوردار باشد ، در این حالت بخصوص ، سن بازمانده موظف عامل اساسی

در محاسبه کسری که باید به این جهت از حقوق بازنشستگی کسر شود ، بحساب

خواهد آمد .



## ۵- نظام بازنشستگی ترکیبی

صندوق بازنشستگی کارکنان دولت ترکیه سابقه تاریخی طولانی دارد ، ولی استقلال و ارج امروز آن مدیون مقررات استخدانی و بازنشستگی سال ۱۹۵۱ است . مستخدمین کشوری ، نظامیان ، اعضای پلیس ، قضات ، استادان دانشگاهها و موسسات آموزش عالی ، کارمندان شرکتها و بانکها و موسسات انتفاعی که تعداد آنها بالغ بر ۸۵۰۰۰۰ نفر می شود ، همگی عضو این صندوق هستند . بعلاوه ، در حال حاضر در حدود ۲۳۰۰۰۰ بازنشسته ، موظف و وراثت مستخدمین متوفی از صندوق مزبور حقوق دریافت می دارند .

صندوق با ۱۳۲۲ نفر کارمند ، چندین ساختمان ، یکمیلیون و دویست هزار پرونده سرمایه گذاری در هتلها ، آپارتمانها ، سینماها و به کار گرفتن رایانه های متعدد بوروکراسی عظیمی را ایجاد کرده است . صندوق همه لوازم و ابزار ضروری کار را به مقدار کافی در اختیار دارد و از لحاظ استاندارد وسائل کار از سایر موسسات دولتی مجهز تر است . از جهت نیروی انسانی نیز کمبودی ندارد ولی یک بررسی عمیق و دقیق در این باره که آیا از تمام این وسائل و امکانات به نحو صحیح و به اندازه کافی استفاده بعمل می آید صورت نگرفته است . سرمایه گذاریهای صندوق نیز به نظر نمی رسد که همه مقرون به صرفه باشد ، و شاید به همین دلیل بوده است که به اصلاحی که اخیرا در قوانین و مقررات مربوط به عمل آمد فقط بخشی از درآمدهای سالانه سرمایه گذاری می شود و قسمت دیگر در بودجه سالانه کشور منظور می گردد . در مقابل ، در مواقعی که صندوق از لحاظ پرداختهای خود دچار کمبود گردد ، دولت متعهد شده است این کمبود را در بودجه پیش بینی و رفع نماید .

علاوه بر صندوق بازنشستگی کارمندان ، برای تأمین رفاه کارگران نیز سازمان

خاصی به وجود آمده است که از کارگران کسور دریافت می‌کند و به آنان مستمری می‌پردازد و مشابهت زیادی با سازمان بیمه های اجتماعی کارگران در کشور ما دارد .

از طرفی چون به افسران و درجه داران و افراد نیروهای مسلح به موجب مقررات خاصی ، علاوه بر حقوق بازنشستگی و وظیفه ، مبالغ دیگری نیز پرداخت می‌گردد به همین جهت ، در وزارت دفاع ترکیه صندوق خاصی ایجاد شده است که مشمولین مقررات استخدامی نیروهای مسلح کسور اضافی را به آن صندوق پرداخت می‌کنند و حقوق بازنشستگی یا وظیفه اضافی را از آن دریافت می‌دارند .

ضمناً در سازمان امور اداری کشور ترکیه که وابسته به نخست وزیری آن کشور است اداره خاصی برای بررسی و مطالعه در امر مربوط به رفاه و تأمین اجتماعی و نظام بازنشستگی و وظیفه کارمندان دولت بوجود آمده است .

صندوق بازنشستگی ترکیه جمعا هفت هتل از بهترین هتلهای ترکیه را در تملک و اداره امور تعدادی از هتلهای دیگر را نیز بعهده دارد . صندوق دارای دو دهکده بیلاقی در ازمیر و یک دهکده بیلاقی و یک پلاژ در استانبول می‌باشد و علاوه بر اینکه مالک سه سینما در استانبول است ، دو سینما و یک تاترا در آنکارا در دست ساختمان دارد . سایر موسسات انتفاعی صندوق عبارتست از :

— سه ساختمان اجاره ای در آنکارا

— سه ساختمان اجاره ای در استانبول

— ده فروشگاه در آنکارا

— سی فروشگاه در استانبول

علاوه بر اینها صندوق مالک هفت قطعه زمین در نقاط مختلف ترکیه است که ارزش تقریبی آنها به ۱۲۹ میلیون لیره ترک بالغ می شود .

براساس محاسباتی که در پایان سال ۱۹۷۰ انجام شده است ، ارزش موجودی صندوق بازنشستگی در حدود ۵۳۲٫۱۰۰٫۳۹۱ لیره ترک و تعهدات آن در مقابل شاغلین ، بازنشستگان و وظیفه بگیران بالغ بر ۶۸۰٫۳۶۳٫۷۵۸٫۳۲۲ لیره ترک بوده است . ولی چون برای محاسبات اکثوری جدول مرگ و میر سال ۱۹۵۰ سوئیس بکار رفته است ، به احتمال قوی مبلغ فوق بیشتر از تعهدات واقعی صندوق بازنشستگی می باشد .

درآمد صندوق بازنشستگی عبارتست از کسور پرداختی سهم مستخدم ، سهم کارفرمایی دولت ، سود حاصله از پس اندازها ، درآمد اموال غیر منقول و کمک دولت در مورد کمبودهای صندوق . به موجب مقررات قانون بازنشستگی سال ۱۹۵۰ ، سهم مستخدم ۵٪ حقوق وی بوده و دولت نیز مبلغی معادل آن به صندوق می پرداخت . ارقام فوق در ماه مارس سال ۱۹۵۹ به ۶٪ تغییر یافت و بالاخره به موجب اصلاحیه ماه مارس سال ۱۹۶۹ سهم مستخدم به ۸٪ حقوق وی و سهم دولت به ۱۴٪ افزایش داده شد . علاوه ، ۲۵٪ حقوق اولیه ماه خدمت مستخدم از طرف مستخدم و معادل آن نیز از طرف دولت به صندوق پرداخت می گردد . اولین تفاوت حقوق ناشی از ترفیعات نیز به علاوه معادل آن از طرف دولت به صندوق واریز می گردد . لازم به توضیح است که هر وزارتخانه یا موسسه دولتی مسئول تاءمین سهم خود و پرداخت آن به صندوق بازنشستگی است . علاوه بر آن ، چون اخیراً قسمت عمده درآمدهای اضافی در بودجه کشور منظور می گردد ، دولت متعبد شده است هر گونه کمبودی را جبران کند .

حقوق کارمندان صندوق و لوازم و وسائل کار آنان مانند نوشت افزار و میز و صندلی

و فروش و کرایه ساختمانها ( که متعلق به صندوق بازنشستگی است و از صندوق برای استفاده کارکنان آن اجاره شده است ) و هزینه وسایل حمل و نقل و بهداشت کارمندان و ماشین تحریر و ماشین های حسابگر و ملزومات دیگر بوسیله وزارتخانه ها و موسسات دولتی تأمین و همه ساله در بودجه آنان منظور می گردد و از درآمد صندوق مطلقاً برای این قبیل امور استفاده نمی شود .

نکات مهم مقررات نظام بازنشستگی ترکیه به قرار زیر است :

— حداقل سن ورود به خدمت دولت ۱۸ سالگی تمام است . ولی برای این امر از

لحاظ حداکثر سن محدودیتی وجود ندارد . سن بازنشستگی اجباری ۶۵ سالگی

است مگر در موارد بسیار استثنائی از جمله در موارد امراء ارتش و استادان

دانشگاه که بعد از رسیدن به سن ۶۵ سالگی نیز می توانند به خدمت ادامه

دهند . برای اینکه مستخدم بتواند تقاضای بازنشستگی نماید کافی است که

مدت خدمتش به ۳۰ سال تمام برسد . در این صورت یک محاسبه ساده نشان

می دهد مستخدمی که در ۱۸ سالگی به خدمت دولت وارد شده است می تواند

در ۴۸ سالگی تقاضای بازنشستگی کند .

— برای پرداخت حقوق شاغلین جدول خاصی وجود دارد که مستخدمین دولت را به

۱۶ گروه و هر گروه را به ۹ پایه تقسیم کرده است و شرط ارتقاء از یک پایه به پایه

بعدی سه سال خدمت می باشد . اما برای محاسبه حقوق بازنشستگی جدول دیگری

وجود دارد که مانند جدول حقوق شاغلین دارای ۱۶ گروه است و ارقام آن فقط

در گروههای ۱۶ و ۱۵ که پائین ترین گروهها محسوب می شوند مشترک است و در

سایر گروهها به نحو یارزی کمتر می باشد . ضریب هر دو جدول معادل ۷ لییره

### ترک است .

— به مستخدمینی که دارای ۳۰ سال سابقه خدمت هستند ، ۷۰٪ حقوق پایه جدول بازنشستگی تعلق می گیرد . بدین ترتیب که اگر مستخدم شاغلی در پایه ۴ از گروه ۲ جدول حقوق شاغلین قرار داشته باشد ، در موقع بازنشستگی وی را در پایه ۴ گروه ۲ جدول حقوق بازنشستگان قرار می دهند و رقم مربوط را در ۷ لییره ضرب می کنند . ۷۰٪ مبلغ حاصل را همه ماهه به عنوان حقوق بازنشستگی به وی پرداخت می نمایند . طبق همین محاسبه برای مقایسه حقوق شاغلین با حقوق بازنشستگان لازم است توضیح داده شود که همین شخص به عنوان مستخدم شاغل با ۳۰ سال سابقه خدمت ماهانه ۵۹۸۵ لییره ترک دریافت می دارد ، ولی حقوق بازنشستگی وی معادل ۲۹۸۹ لییره یعنی در حدود ۵۰٪ حقوق ایام اشتغال وی خواهد شد البته چون در سیستم پرداخت حقوق به مستخدمین شاغل مزایای دیگری جز در سطوح خیلی بالا و بصورت بسیار استثنائی وجود ندارد ، این نحوه محاسبه تا حدودی روشن و قابل درک است .

— نکته دیگر اینکه خدمات بیش از ۳۰ سال حداکثر به مدت ۱۰ سال قابل محاسبه است و در ازاء هر سال خدمت مازاد بر ۳۰ سال یک درصد به حقوق بازنشستگی افزوده می شود . در مورد خدمت کمتر از ۳۰ سال نیز در ازاء هر سال یک درصد از حقوق بازنشستگی کسر می شود . بهر حال حداقل خدمات قابل پذیرش ۱۰ سال است . با توجه به نحوه محاسبه فوق چنین نتیجه می شود که حداکثر حقوق بازنشستگی ۸۰٪ حقوق جدول بازنشستگی و حداقل آن ۵۰٪ همین رقم در

جدول مرتب است. محاسبات انجام شده نشان می دهد که حقوق بازنشستگی

براساس نحوه محاسبه مذکور به هیچوجه نمی تواند از ماهانه ۴۴۳۲ لیره ترک

بیشتر و از ماهانه ۴۴ لیره ترک کمتر باشد.

چون مقررات موجود در سال ۱۹۷۱ اصلاح شده است و قبل از آن مستخدم می توانست

با داشتن ۲۵ سال خدمت تقاضای بازنشستگی نماید، به مستخدمینی که در تاریخ اصلاح قانون

حداقل ۲۰ سال خدمت داشته اند، اجازه داده شده است که با گذراندن ۲۵ سال خدمت بتوانند

تقاضای بازنشستگی کنند و این همان اعتبار حقوق مکتسبه می باشد که در ماده ۷۵ قانون استخدام

کشوری ایران مصوب ۱۳۴۵/۳/۳۱ نیز رعایت شده است.

در بعضی از اصول مربوط به حقوق بازنشستگی شباهت زیادی بین مقررات کشور ما و نظام

بازنشستگی دولت ترکیه مشهود است که از آن میان فقط ذکر این نکته لازم است که ترمیم حقوق

بازنشستگی و وظیفه بد افزایش حقوق مستخدمین شاغل وابسته است و به تحصیل مجوز خاصی نیاز

ندارد. به محض افزایش حقوق شاغلین، بازنشستگان دارای پایه مشابه نیز به همان مقدار از

افزایش حقوق بهره مند می شوند.

— در صورتیکه مستخدمی به سبب یا در حال انجام وظیفه علیل یا از کار افتاده شود در

صورتیکه سالیان خدمتش از ۳۰ سال کمتر باشد، برای وی ۳۰ سال خدمت فرض

می شود و حقوق وظیفه براساس آن تعیین و معادل ۶۰٪ حقوق وظیفه مزبور —

مبلغ حاصل اضافه پرداخت می شود، مشروط بر اینکه از حقوق زمان اشتغال بیشتر

نشود. در صورتیکه مرگ مستخدم در حین اشتغال یا به سبب انجام وظیفه باشد،

حقوق وظیفه به ترتیب فوق محاسبه و به وراثت قانونی وی پرداخت خواهد شد.

شد. در صورتیکه خدمت مستخدم از ۳۰ سال بیشتر باشد، حقوق بازنشستگی تعیین و به اضافه ۶۰٪ و با رعایت شرط عدم تجاوز از حقوق زمان اشتغال به‌وی پرداخت می‌شود. اما در صورتی که از کار افتادگی یا فوت مستخدم در حین اشتغال ولی به سببی غیر از انجام دادن وظیفه باشد، به ترتیب زیر عمل می‌شود:

۱- در صورتیکه سالهای خدمت مستخدم کمتر از ۵ سال باشد، وراثت مبالغ

زیر را یکجا دریافت خواهند کرد:

- کایه کسور پرداختی مستخدم

- کایه کسور پرداختی وزارتخانه یا موسسه متبوع

- راج مرکب حاصل از کسور

۲- در صورتیکه سالهای خدمت مستخدم از ۵ سال بیشتر ولی از ۱۰ سال

کمتر باشد، حقوق وظیفه فقط در مورد همسر و فرزندان (نه کلیه وراثت

قانونی) برقرار و پرداخت خواهد شد.

۳- در صورتیکه مدت خدمت مستخدم از ۱۰ سال بیشتر باشد، با مستخدم

علیل یا از کار افتاده مانند مستخدمین بازنشسته رفتار خواهد شد و

در صورتی که چنین مستخدمی فوت کند، حقوق وظیفه به وراثت قانونی

او تعلق خواهد گرفت.

در صورتی که مستخدم بازنشسته فوت شود، به وراثت قانونی وی حقوق وظیفه

تعلق خواهد گرفت.

— در صورتی که مستخدم متوفی دارای یک همسر و چند فرزند باشد ، سهم همسر دو

برابر هریک از فرزندان محاسبه خواهد شد ، بدین ترتیب اگر مستخدم متوفی

دارای یک همسر و دو فرزند باشد سهم همسر ۵۰٪ حقوق بازنشستگی و سهم هر

یک از فرزندان ۲۵٪ همین حقوق است و اگر تعداد فرزندان سه نفر باشد ، سهم

همسر ۴۰٪ و سهم هریک از فرزندان ۲۰٪ حقوق بازنشستگی است . در صورتی

که مستخدم دارای دو همسر بوده باشد ، ۵۰ یا ۴۰٪ رقم فوق الذکر به تساوی بین

آنان تقسیم می شود ، اگر وراث قانونی مستخدم منحصر به یک همسر — بود ه

باشد ، ۵۰٪ حقوق بازنشستگی به وی پرداخت خواهد شد . فرزند منحصر به فرد

مستخدم متوفی ۳۰٪ حقوق بازنشستگی را به عنوان حقوق وظیفه دریافت خواهد

داشت و اگر مستخدم متوفی منحصر ا دارای سه فرزند بوده باشد ، جمعاً ۹۰٪

حقوق بازنشستگی را دریافت خواهند کرد .

اگر مستخدم دارای یک همسر و یک فرزند بوده باشد ، به همسر ۵۰٪ و به فرزند

۲۵٪ حقوق بازنشستگی تعلق خواهد گرفت . در صورتی که تعداد فرزندان از سه نفر متجاوز باشد ،

حقوق بازنشستگی میان آنان به تساوی تقسیم خواهد شد . در هر حال مبلغ باقیمانده از حقوق

بازنشستگی بد نفع صندوق ضبط می شود .

سهم شوهر ، پدر یا مادری که وارث قانونی محسوب شوند ، برابر با سهم فرزندان

محاسبه و پرداخت خواهد شد .

در صورتی که سهم یکی از وراث به جهات قانونی قطع شود ، حقوق بازنشستگی میان

بقیه وراث به ترتیب مذکور تقسیم خواهد شد .



به دختر یا همسری که ازدواج کند فقط یکبار معادل ۲۴ ماه حقوق وظیفه یکجا پرداخت خواهد شد و در صورت طلاق شدن یا فوت شوهر مجدداً حقوق وظیفه در باره وی برقرار می‌شود .  
در این صورت وجوه دریافتی را نسبت به بقیه مدت به صندوق بازنشستگی مسترد خواهد کرد .  
— وراث قانونی به ترتیب اهمیت به چهار درجه تقسیم شده اند :

۱ - همسر مستخدم متوفی

۲ - فرزندان مستخدم متوفی

۳ - مادر مستخدم متوفی

۴ - پدر مستخدم متوفی

همسر مستخدم متوفی در صورتی می‌تواند از حقوق وظیفه بهره مند شود که یکی از سه

شرط زیر را دارا باشد :

— حداقل ۱۰ سال در قید ازدواج مستخدم متوفی بوده باشد .

— اختلاف سن وی با مستخدم متوفی از ۳۰ سال تجاوز نکند .

— از مستخدم متوفی دارای فرزند باشد .

در صورتی که همسر مستخدم متوفی ازدواج کند ، حقوق وظیفه وی قطع می‌شود . ولی  
در صورت فوت شوهر یا جدائی مجدداً حقوق وظیفه در باره او برقرار می‌شود . شوهر در صورتی که  
علیل و از کار افتاده شود یا سنش متجاوز از ۶۵ سال باشد ، به شرط نداشتن ثروت و وسیله  
مغاش حقوق وظیفه دریافت خواهد کرد .

فرزندان ذکور مستخدم تا ۱۸ سالگی از حقوق وظیفه استفاده می‌کنند و در صورتیکه  
در دبیرستان به تحصیل ادامه دهند تا ۲۰ سالگی و در صورت ادامه تحصیلات عالی تا ۲۵ سالگی

حقوق وظیفه دریافت خواهند نمود .

برای فرزندان اناث مستخدم متوفی شرط سنی وجود ندارد ، ولی در صورت ازدواج آنان

حقوق وظیفه قطع می شود . در صورتی که فرزند اناث از همسرش جدا شود یا اینکه همسرش فسوت

شود مجدداً حقوق وظیفه در باره وی برقرار می شود .

مادر مستخدم متوفی در صورتی می تواند از قبل فرزند خود حقوق وظیفه دریافت

دارد که شوهر نداشته و نیاز وی مسلم شده باشد .

پدر مستخدم متوفی در صورتی به عنوان وارث قانونی شناخته می شود و استحقاق

دریافت حقوق وظیفه پیدا می کند که اولاً معلول باشد یا اینکه سنش از ۶۵ سال تجاوز کند و ثانیاً

نیاز وی به حقوق وظیفه مسلم شده باشد .

#### ۶ - نظام بازنشستگی ژاپن<sup>۱</sup>

در سال ۱۸۷۵ اولین اقدامات برای ایجاد یک نظام بازنشستگی برای کارکنان دولت

در ژاپن به مرحله اجرا درآمد و در آن سال نیروهای مسلح از نظام بازنشستگی خاص بهره منسند

گردیدند . در سال ۱۸۹۰ مقررات بازنشستگی مستخدمین کشوری تصویب و به اجرا گذارده شد .

۱ - ملاحظات در باره نظام تاءمین اجتماعی و بازنشستگی در ژاپن اقتباسی است از نوشته

پرفسور " یوکیونوگچی " که به صورت فصلی تحت عنوان " نقش دولت در اصلاح جامعه "

صنعتی " در کتاب " جهان در آستانه قرن بیست و یکم " ، آخرین گزارش " باشگاه رم " ،

۱۹۸۳ آمده است . این ملاحظات که برپایه ویژگیهای نظام بازنشستگی و تاءمین اجتماعی

ژاپن تنظیم گردیده است ، بیش و کم نسبت به آینده بسیاری از نظامهای مشابه موجود قابل

تعمیم و تسری بنظر میرسد .

پیری جمعیت یکی از مسائل مشترک تمامی کشورهای صنعتی است . تنها ژاپن تاکنون از این

مسئله برکنار بوده است ، ولی این کشور نیز بزودی با این مشکل روبه رو خواهد شد . زیرا

بین سالهای ۱۸۷۵ و ۱۸۹۰ مدیران امور استخدامی فکر ایجاد یک نظام بازنشستگی واحد برای تمام کارکنان دولت را از نظر دور نمی‌داشتند، تا اینکه بالاخره در سال ۱۹۲۳ این نظام واحد برای کلیه مستخدمین لشکری و کشوری به تصویب رسید، لکن کارکنانی را که در سلسله مراتب پائین سازمان به کار مشغول بودند در بر نمی‌گرفت. برای این قبیل افراد از سال ۱۹۲۰ در هر

آمارها براین امر گواهی میدهند که ۹ درصد از ژاپنیها در حال حاضر بیش از ۶۵ سال دارند، در حالیکه این میزان در کشورهای اروپایی به ۱۵ درصد میرسد، اما تا سال ۲۰۰۰ جمعیت پیر در ژاپن چنان رشد خواهد کرد که به تنها به پای کشورهای اروپایی میرسد بلکه از آن نیز فراتر می‌رود. انسانها هرچه پیرتر میشوند، بهره‌وری اقتصادی هم به همان نسبت کاهش مییابد. برای جبران این تنگنا باید تراکم سرمایه‌ی زیاده‌تر شود، تا با عقلائی کردن کار، در میزان نیروی کار تولیدی صرفه‌جویی شود. همچنین باید پس‌انداز بیشتر شود و حتی در حد امکان بر میزان بازنشستگی افزوده گردد.

در این فراگرد نقش بیمه بازنشستگی دولتی بسیار تعیین‌کننده است و در حال حاضر چیزی نمیتواند جای آن را بگیرد. با توجه به اینکه پس‌اندازهای افراد در دراز مدت ارزش خود را از دست میدهد، چه کسی جز دولت میتواند زندگی افراد را در دوران پیری تأمین کند؟ بعلاوه هر کسی توانائی ندارد که برای دوران پیری خود به اندازه کافی پس‌انداز کند. از سوی دیگر ما با این خطیر رویه‌رو هستیم که نظام بازنشستگی دولتی پول عظیمی را در میان مدت به کار می‌اندازد و این، بپراکندگی سیاسی که شرحش رفت تأثیر سوء میگذارد. در ژاپن وضع بدین گونه است.

در سال ۱۹۸۲ در ژاپن میانگین حقوق ماهانه بازنشستگی به ۱۵۰ هزارین (۶۰۰ دلار) بالغ میشد. هر بازنشسته در مجموع به طور متوسط ۳۵ میلیون ین دریافت میکند. آنچه از حقوق او بعنوان بازنشستگی به اضافه سهم کارفرما کسر میشود رقمی نزدیک ۱۰ میلیون ین است. در نتیجه میان آنچه فرد بازنشسته به صندوق بازنشستگی میدهد و آنچه دریافت میکند ۲۵ میلیون ین کسری وجود دارد. از دید فرد بازنشسته، این تفاوت به معنی ثروتی است بدون مالیات که دولت پرداخت آن را تضمین کرده است، ولی در کل جامعه، شهروندان دیگرند که باید این مبلغ را تأمین کنند. در حال حاضر پرداخت ۲۰ درصد از سهم بازنشستگی بر عهده دولت است که از خزانه واریز میشود. هفت میلیون ین نیز از طرف مالیات دهندگان پرداخت میگردد. این ۱۸ میلیون ین باقیمانده به ازای هر بازنشسته باید از حقوق افراد شاغل کسر کرد.

برخلاف آنچه تصور میشود که بخش بزرگتر حق بازنشستگی را خود بازنشستگان در طول

وزارتخانه یا موسسه دولتی مقررات بازنشستگی جداگانه ای تدوین و صندوق مستقلی به نام صندوق کمک مشترک تاسیس گردید . وجود تبعیض از لحاظ بازنشستگی بین کارکنان طبقات پائین و حکومت مقررات و ترتیبات متشتمل بر سرنوشت آنان ، فکر ایجاد نظام بازنشستگی واحد را تقویت میکرد تا اینکه در سال ۱۹۴۹ قوانین و نظامات مختلف و متفرق مربوط به طبقات مختلف با هم

سالیان دراز ، از حقوق خویش پرداخت کرده اند ، سهم بزرگتر بردوش مالیات دهندگان و شاغلان دیگر است . در حال حاضر این نظام کارساز و سودمند است ، چون تعداد کسانی که حق بازنشستگی میدهند از بازنشسته ها بیشتر است . در سال ۱۹۸۲ این نسبت ۲۵ به ۲ بود ولی با پیر شدن جمعیت و تغییر هرم سنی این نسبت در حال دگرگونی است . وزارت امور اجتماعی پیش بینی میکند که تعداد بازنشسته ها در سال ۲۰۱۰ به ۱۰ میلیون و تعداد شاغلان پرداخت کننده حق بازنشستگی به ۳۱ میلیون خواهد رسید .

پس نسلی که در راه است بار سنگینتری بردوش خواهد داشت . وزارت امور اجتماعی در پیش بینی خود ضرورت افزایش سهم بازنشستگی را مطرح میکند و معتقد است که این مقدار باید از ۱۰/۶ درصد کنونی به ۳۰/۶ درصد در سال ۲۰۱۰ و به ۳۴/۹ درصد در سال ۲۰۲۵ افزایش یابد .

ولی چنین افزایش عظیمی در پرداخت حق بازنشستگی ، خود مشکل را خواهد بود . تحمل این هزینه از عهده افراد خارج است و باید در نظام پرداختها اصلاحات اساسی انجام گیرد . اشتباه بزرگی است اگر چنین بینگاریم که تنها راه حل این مشکل ، کاهش پرداخت حق بیمه است . باید متوجه باشیم که در هر حال نسلهای آینده باید جور این وضعیت را بکشند . اگر حق بازنشستگی کم شود ، جوانان باید پیرها را در خانه های خود بپذیرند و مخارجشان را بپردازند یا باید بیمه های اجتماعی دولتی گسترش یابد . در هر حال غیر ممکن است که نسلهای آینده ، چه به این صورت و چه به آن صورت ، از صندوق بازنشستگی بیش از گذشته استفاد کنند ، زیرا پیر شدن جمعیت مانع آن میشود .

مسئله حاد دیگر ، گاسته شدن از پس اندازهاست . افراد وقتی احساس کنند که زندگیشان در هنگام بازنشستگی تاءمین خواهد بود ، دیگر لزومی نمی بینند که برای ایام پیری پس انداز کنند . فقط وقتی بیمه های بازنشستگی تنها با پرداخت حق بازنشستگی تاءمین میشود ، پس اندازهای دولتی از کاهش پس اندازهای بخش خصوصی آسیب نمی بینند ، زیرا این نقصان با افزایش موجودی بیمه های بازنشستگی جبران میشود . همانطور که دیدیم ما هنوز از مرحله اتکای به صندوق بازنشستگی خصوصی بسیار دوریم .

بیمه بازنشستگی دولتی یکی از وسایل توزیع دوباره ثروت شمره میشود . یک یا آوری این

تلفیق و در یکدیگر ادغام شد و سیستم واحدی برای این دسته از کارکنان دولت ایجاد گردید. به این ترتیب تا سال ۱۹۴۹ دو نظام بازنشستگی جدا از یکدیگر بر سرنوشت کارکنان حکومت میکرد. یکی وظایف کارکنان رسمی کشوری و مشمولین قوانین نیروهای مسلح و دیگری مربوط به کارکنانی که در طبقات پائین سلسله مراتب اداری به خدمت اشتغال داشتند.

مسئله را روشن میکند که در این جریان چه حجمی از پول دوباره در جامعه توزیع میشد. میانگین دریافتی یک ژاپنی بابت بازنشستگی (گذشته از سهم پرداختی خودش) ۲۵ میلیون ین بود که اگر در تعداد بازنشستگان ضرب کنیم رقمی در حدود ۶۰۰ تریلیون ین (در حدود ۴۸۰۰۰۰۰۰۰ دلار) می شود. در ژاپن بیمه های دیگری هم برای روزگار پیری وجود دارد، مانند بازنشستگی ملی، بیمه بازنشستگی کارمندان، که حجم پول آن به ۹۰۰ تریلیون ین (در حدود ۲۲۰۰۰۰۰۰۰ دلار) می رسد که از بودجه کارکنان شاغل در آخر سال ۱۹۸۰ به ۸۵۰ تریلیون می رسد هم بیشتر است.

ما گفتیم که مهمترین وسیله برای رویارویی با کاهش بهره وری ناشی از پیری جمعیت، ایجاد سرمایه از راه افزایش پس اندازهاست. دولت درست برخلاف این راه حل عمل میکند که الگوی خوبی برای پس انداز نیست.

کاهش پس اندازهای بخش خصوصی خوشبختانه در ژاپن مسئله ای بوجوه نیاروده است. هم اکنون مدتی است که ژاپن می تواند خود را از آثار منفی پس انداز ناکافی در آینده برکنار نگاه دارد. ما با موج تازه ای از پس انداز روبه رو هستیم که علت تشکیلش این است که مردم نمی دانند در آینده چه نوع بازنشستگی خواهند داشت. به علاوه نظام بازنشستگی پس از ده سال براساس نیازهای امروز بازسازی شده است. از این رو بعید نیست که میزان پس انداز در آینده با روشن شدن وضع بیمه های بازنشستگی دوباره تغییر کند.

برخی از شواهد برای این امر گواه است. ژاپن، چنانکه گفتیم چند نظام بازنشستگی برای روزگار پیری دارد که هر کدام عملکردی ویژه خود دارند. بازنشستگی کارمندان در راس قرار دارد، سپس نوبت کارمندان می رسد که در سازمانهای دولتی کار نمی کنند. عملکرد بازنشستگی ملی برای مشاغل آزاد و کشاورزان کمتر از همه است. اکنون اگر بخواهیم درآمد خالص هر خانوار را به نسبت میزان دریافت حق بازنشستگی محاسبه کنیم این سلسله مراتب درست برعکس می شود. در سال ۱۹۸۰ این نسبت در خانوارهای کارمندی ۶۰ درصد و کارکنان بخش غیر دولتی ۷۲ درصد و مشاغل آزاد ۱۳/۱ بوده است.

براساس این ارقام باید انتظار داشت که میزان پس انداز در آینده نزدیک - چنانچه نظام بازنشستگی تغییر نکند - بشدت کاهش یابد. نظام بازنشستگی باید تا آنجا اصلاح شود که

در سال ۱۹۵۸ فکری که سالها انتظار عملی شدن آن میرفت به مرحله عمل درآمد و نظام بازنشستگی واحد برای کلیه مستخدمین کشوری و لشکری و کارکنان سطوح مختلف وزارتخانه ها و سازمانهای دولتی ژاپن تدوین و به اجرا گذارده شد. در حال حاضر کلیه کارکنان دولت در آن کشور از هر صنف و طبقه از سیستم واحد بازنشستگی بهره مند می گردند.

این نکته قابل ذکر است که تا مدتی بعد از جنگ جهانی دوم ژاپن نیروی نظامی نداشت و مقررات بازنشستگی تنها در باره مستخدمین کشوری اجرا میگردید و هم اکنون نیز عده زیادی از مستخدمین لشکری قبل از جنگ دوم جهانی از مقررات بازنشستگی و وظیفه براساس مقررات قبل از سال ۱۹۴۵ بهره مند می گردند.

نکات مهم مقررات بازنشستگی ژاپن به قرار زیر است:

— عایدی صندوق بازنشستگی کارکنان دولت ژاپن از محل کسوری است که مستخدمان دولت و موسسات محل خدمت آنان به صندوق می پردازند. غیر از این دو محل، دولت نیز به صندوق کمک مینماید و بر روی هم  $42/5$  درصد از جمع درآمد صندوق را مستخدمین و  $42/5$  درصد را وزارتخانه ها و موسسات دولتی و ۱۵ درصد دیگر را دولت تعهد و پرداخت می کند.

— کلیه مستخدمین مرد یا زن در ژاپن با داشتن ۵۵ سال سن و حداقل ۲۰ سال خدمت میتوانند بازنشسته شوند.

بیمه بازنشستگی روی پای خود بایستد، از این رو حق بازنشستگی باید آنقدر افزایش یابد که در دراز مدت این کسری را جبران کند. حتی اگر بازنشستگی خصوصی هم بطور کامل اجرا نشود، باز وضع بهتر خواهد شد چون میزان پس اندازهای دولتی افزایش خواهد یافت. ممکن است عده ای بدین دلیل که این کار میزان پرداخت سهم بازنشستگی را آنقدر بالا می برد که از تحمل مردم خارج است، با آن مخالف باشند ولی متأسفانه به آنها باید گفت که افزایش سهم بازنشستگی امری است اجتناب ناپذیر و تاکنون هم بیهوده به تاخیر افتاده است.

— کلیه مستخدمین زن و مرد در دستگاههای مختلف دولتی ژاپن در سن ۶۵ سالگی

اجباراً بازنشسته می‌شوند .

— برای تعیین حقوق بازنشستگی مستخدمین دولت در ژاپن متوسط حقوق مستخدم را که

معدل حقوق او در سه سال آخر خدمت است در سنوات خدمت وی ضرب و حاصل

آن را بر پنجاه تقسیم می‌نمایند ، با این ترتیب مستخدمی که بیست سال سابقه

خدمت داشته باشد از  $\frac{2}{5}$  متوسط حقوق خود به عنوان حقوق بازنشستگی

بهره مند خواهد شد و چون در تعیین حقوق بازنشستگی خدمت زاید بر ۳۵ سال

به حساب نخواهد آمد ، حداکثر حقوق بازنشستگی مستخدم ب،  $\frac{7}{10}$  متوسط

حقوق او بالغ می‌گردد .

#### ۷ — نظام بازنشستگی کانادا

نظام بازنشستگی کانادا نسبت به نظام های بازنشستگی در سایر کشورهای جهان حائز

مزایا و برتریهایی است . زیرا این نظام حاوی خصایص مطلوب مقررات بازنشستگی سایر کشورها

است و نسبت به آنها جدیدتر و پیشرفته تر می‌باشد .

بازنشستگی و تاءمین اجتماعی که هر دو با هم در نظام بازنشستگی کانادا وجود دارد ،

در سال ۱۹۶۵ تصویب و از اول سال ۱۹۶۶ به مرحله اجرا گذارده شده است . لکن اجرای بعضی

از اصول آن تا سال ۱۹۹۳ بطول خواهد انجامید .

از آنجا که نظام بازنشستگی کانادا تلفیقی است از بازنشستگی و تاءمین اجتماعی ؛

در آن کشور تمام مستخدمین موسسات دولتی و بخش خصوصی که سنشان بین ۱۸ و ۷۰ سال باشد ،

مشمول این نظام می‌شوند ، مشروط بر اینکه درآمدشان در سال معادل ۶۰۰ دلار یا بیشتر باشد .  
ولی بعضی از گروه‌ها و طبقات از نظام عمومی بازنشستگی در کانادا مستثنی هستند ، اینها عبارتند از :

الف - نیروهای مسلح

ب - مأمورین پلیس

ج - کشیشان و کارکنان موسسات و مراکز دینی

د - اتباع کشورهای دیگر که در امور آموزشی و طرح‌های مبادله استاد و معلم فعالیت دارند .

ه - افرادی که برای انجام کارهای فصلی و موقت در استخدام کارفرمایان هستند لکن کار آنها ارتباطی با فعالیت اصلی کار فرما ندارد .

و - کارگران مهاجر که به مشاغل نظیر کشاورزی ، ماهیگیری ، شکار و نظایر آن می‌پردازند مشروط بر اینکه در سال بیش از ۲۵ روز برای یک کارفرما کار نکنند یا دستمزدی که دریافت می‌دارند بیش از ۲۵۰ دلار در سال نباشد .

ز - کسانی که برای زن یا شوهر خود کار می‌کنند .

ح - کسانی که برای پدر یا مادر یا افرادی که متکفل مخارج آنان است کار می‌کنند و دستمزد نقدی دریافت نمی‌دارند .

لازم به تذکر است که بعضی از طبقات فوق‌الذکر مانند نیروهای مسلح و افراد پلیس

دارای مقررات بازنشستگی ویژه خود می‌باشند .

نکات مهم مقررات نظام بازنشستگی کانادا به قرار زیر است :



— درآمد کلیه کسانی که مشمول نظام بازنشستگی هستند تا ۶۰۰ دلار از پرداخت کسور

معاف است و افرادی که درآمدشان بین ۶۰۰ تا ۵۰۰ دلار در سال است ،

۱/۸٪ آن را بایستی به صندوق بازنشستگی بپردازند و از درآمدهای زائد بر

۵۰۰ دلار در سال کسور دریافت نمی شود .

— ۵۰ دلار از درآمد افرادی که حقوق خود را ماهانه دریافت می دارند و ۱۱/۵ دلار از

درآمد کسانی که هفتگی به آنها حقوق پرداخت می شود ، از پرداخت کسور

معاف است .

— کسوری که کارفرمایان به صندوق بازنشستگی می پردازند ، معادل کسور مستخدمین

مشمول نظام بازنشستگی یعنی ۱/۸٪ مازاد ۶۰۰ دلارتا ۵۰۰ دلار حقوق سالانه

هر یک از مستخدمین می باشد .

— به وجوهی که بابت کسور به صندوق بازنشستگی پرداخت می شود مالیات تعلیق

نمی گیرد .

— کسانی که شغل آزاد دارند و عضو نظام بازنشستگی هستند ، کسور مضاعف یعنی ۳/۶

درصد از مازاد ۶۰۰ دلار تا ۵۰۰ دلار حقوق یا درآمد سالانه خود را به صندوق

بازنشستگی پرداخت می نمایند . از سال ۱۹۷۶ در نصابهای ۶۰۰ و ۵۰۰ دلار

تجدید نظر شده و ارقام تازه ای با توجه به افزایش هزینه زندگی و عوامل دیگر

در این باره تعیین و مورد عمل قرار گرفت .

— در ابتدای اجرای نظام بازنشستگی کانادا ، سن بازنشستگی اختیاری ۶۸ سال بود

ولی از اول سال ۱۹۷۰ به ۶۵ سال تنزل یافته و در حال حاضر کسانی که تمایل

به ادامه خدمت داشته باشند، می توانند تا ۷۰ سالگی نیز در خدمت باقنسی بمانند .

— ۷۰ سالگی در نظام بازنشستگی کانادا سن اجباری بازنشستگی محسوب می شود و در این سن هر مستخدمی اجباراً از خدمت معاف می گردد .

— کلیه مستخدمین واجد شرایط عضویت در نظام بازنشستگی کانادا دارای شماره مخصوص تاءمین اجتماعی می باشند و میزان حقوق بازنشستگی مستخدمین مشمول طرح بازنشستگی با توجه به شرایط زیر محاسبه می شود :

— تاریخ شروع اجرای نظام بازنشستگی در کانادا از اول سال ۱۹۶۶ است و لذا سنوات خدمت قبل از سال مزبور به حساب نمی آید .

— فقط سنوات خدمت مستخدم بعد از ۱۸ سالگی مورد محاسبه واقع می گردد .

— مستخدمی که چهل سال کسور بازنشستگی پرداخت نموده باشد ، می تواند از حقوق بازنشستگی کامل استفاده نماید .

— حداکثر حقوق بازنشستگی ۱۰۴ دلار و ۱۷ سنت در ماه است .

— اشخاصی که حائز شرایط مقرر در قانون بیمه سالخوردگی مصوب سال ۱۹۶۳ باشند ،

از مقرری ماهانه ۷۵ دلار در ماه استفاده می نمایند .

— کسانی که مشمول هر دو طرح بازنشستگی و بیمه باشند از هر دو حقوق استفاده خواهند نمود .

— نکته جالب در نظام بازنشستگی کانادا این است که اشتغال بکار بعد از بازنشستگی موجب قطع حقوق بازنشستگی نمی شود .

— حقوق بازنشستگی عبارتست از ربع متوسط حقوق هر مستخدم .

— متوسط حقوق هر مستخدم ، متوسط حقوق کلیه سنواتی است که کشور آن پرداخت

شده باشد و در این محاسبه حقوق سالانه بیشتر از ۵۰۰۰ دلار محاسبه نمی شود .

۸۵ مشخصه های اساسی نظام های بازنشستگی کشورهای منتخب

اکنون می توان مشخصه های اساسی نظام های بازنشستگی کشورهای منتخب را در زمینه

شرایط بازنشستگی ، نرخ کسور ، نحوه محاسبه حقوق بازنشستگی ، نحوه محاسبه حقوق وظیفه

و از کارافتادگی ، و بالاخره محاسبه حقوق وظیفه وراثت را با یکدیگر مقایسه نمود :

#### شرایط بازنشستگی

نام کشور	بازنشستگی به اختیار کارمند		بازنشستگی به اختیار دولت		بازنشستگی اجباری	
	سن	سابقه خدمت			سن	سابقه خدمت
۱ سازمان ملل متحد	-	۵	-	-	-	-
۲ انگلستان	۵۰	۱۰	-	-	۷۰	-
	-	-	-	-	-	۴۵
۳ آمریکا	۶۲	۱۵	-	-	۷۰	۱۵
	۶۰	۲۰	-	-	-	-
	۵۵	۳۰	-	-	-	-

۱ - حقوق بازنشستگی درمورد افرادی که ۵ سال سابقه خدمت دارند موکول می شود به رسیدن سن شخص به ۶۰ سالگی .

۲ - حداقل سن بازنشستگی در انگلستان ۶۰ سال است . حقوق بازنشستگی قبل از رسیدن به حداقل سن بازنشستگی قابل پرداخت نخواهد بود . مگر بازنشستگی با شرط کسالت مزاج .

۳ - اگر سن کمتر از ۵۵ سال باشد از حقوق بازنشستگی به نسبتی کم می شود .

- ۵ سال سابقه خدمت با هر قدر سن در صورت از کار افتادگی .

نام کشور	بازنشستگی به اختیار کارمند	بازنشستگی به اختیار دولت	بازنشستگی اجباری
سن	سابقه خدمت	سن	سابقه خدمت
۴			
ترکیه	باهر قدر ۳۰ سن	-	۶۵
۵			
ژاپن	۵۵	-	۶۵
۶			
پاکستان	-	۵۵ سالگی	۲۵

۴- درمورد افراد ارتش و اساتید دانشگاه بعد از رسیدن به سن ۶۵ سالگی نیز افراد می توانند به خدمت ادامه دهند .

۵- شرایط بازنشستگی برای مرد و زن یکسان است .

۶- بعد از ۲۵ سال خدمت مستخدم به وسیله مقام ذیصلاح به علت عدم قابلیت خدمت اجباراً بازنشسته می شود .

## نرخ کسور بازنشستگی

نام کشور	سهم کارمندان	سهم کارفرمایان	جمع
۱ سازمان ملل متحد	۷٪ حقوق مبنا	۱۴٪ حقوق مبنا	۲۱٪
۲ انگلستان	۱/۴٪ اصل حقوق	مابه التفاوت حاصله از ۱/۴٪	اصل حقوق و حقوق بازنشستگی ووظیفه هر قدر که بشود.
۳ آمریکا	۶/۵٪	-	-
۴ ترکیه	سال ۱۹۵۰ - ۵٪	سال ۱۹۵۰ - ۵٪	۱۰٪
	سال ۱۹۵۹ - ۶٪	سال ۱۹۵۹ - ۵٪	۱۱٪
	سال ۱۹۶۹ - ۸٪	سال ۱۹۶۹ - ۱۴٪	۲۲٪
۵ ژاپن	۴۲/۵٪ از جمع درآمد صندوق	۴۲/۵٪	۸۵٪
	به عهده مستخدمین دولت است.		
۶ کانادا	۱/۸٪ مبلغ مازاد بر ۶۰۰ دلار	۱/۸٪ مبلغ مازاد بر ۶۰۰ دلار	تا مبلغ ۵۰۰۰ دلار در سال
	تا مبلغ ۵۰۰۰ دلار در سال		۳/۶٪

- ۱ - حقوق مبنا حقوقی است که ملاک محاسبه متوسط حقوق و حقوق بازنشستگی قرار می گیرد .
- ۳ - با شرط پرداخت داوطلبانه کسور حقوق بازنشستگی قابل افزایش است .
- ۴ - توضیح آنکه از سال ۱۹۶۹ به بعد ۲۵٪ حقوق اولین ماه از طرف مستخدم و معادل آن از طرف دولت به صندوق بازنشستگی واریز می شود .
- ۵ - ۱۵٪ بقیه را دولت تعهد و پرداخت می کند .
- ۶ - افراد تا ۶۰۰ دلار از پرداخت کسور معاف هستند .

## فرمول محاسبه حقوق بازنشستگی

نام کشور	فرمول
----------	-------

۱. سازمان ملل متحد

۱۰ سال مدت خدمت ۵ سال

حقوق بازنشستگی = سنوات خدمت × متوسط حقوق ۵ سال آخر

$$\frac{1}{30}$$

۳۰

در صورتیکه مدت خدمت بیش از ۱۰ سال باشد :

حقوق بازنشستگی = سنوات خدمت × متوسط حقوق ۵ سال آخر

$$\frac{1}{50}$$

۵۰

۲

انگلستان

A = سنوات خدمت × متوسط حقوق ۳ سال آخر

۸۰

B = سنوات خدمت × متوسط حقوق ۳ سال آخر

۸۰

حقوق بازنشستگی = A + B

۳

آمریکا

A' = ۵ سال سنوات خدمت × متوسط حقوق پنجسال

۱/۵

۱۰۰

سنوات خدمت بیشتر از ۵ سال و کمتر از ۱۰ سال × متوسط حقوق

$$\frac{3}{4} \times \text{سال } 5$$

$$= B$$

۱۰۰

سنوات خدمت بیش از ده سال × متوسط حقوق ۵ سال × ۲

$$= C$$

۱۰۰

A + B + C = حقوق بازنشستگی

۱- در صورتیکه  $\frac{1}{30}$  متوسط حقوق بیش از ۱۸۰ دلار باشد ، مازاد بر آن محاسبه نخواهد شد .

- در این محاسبه حداکثر مدت خدمت قابل احتساب ۳۰ سال می باشد .

- حقوق بازنشستگی کارکنان سازمان ملل متحد هیچگاه از  $\frac{3}{5}$  حقوق زمان اشتغال تجاوز نخواهد کرد و از  $\frac{1}{2}$  آن نیز کمتر نخواهد بود .

۲- توضیح اینکه در شرایط A حقوق از ۵۰٪ و در شرایط B از  $\frac{12}{100}$  تجاوز کند .

۳- حقوق بازنشستگی هیچگاه نباید از ۸۰٪ متوسط حقوق بیشتر باشد .

- حقوق بازنشستگی با بالارفتن هزینه زندگی قابل افزایش است .

## فرمول محاسبه حقوق بازنشستگی

نام کشور	فرمول
۴ ترکیه	سابقه خدمت ۳۰ سال حقوق بازنشستگی = ۲۰٪ حقوق پایه جدول حقوق بازنشستگی
۵ ژاپن	سنوات خدمت $\times$ متوسط حقوق ۳ سال آخر حقوق بازنشستگی = $\frac{\text{آخر}}{۵۰}$
۶ کانادا	حقوق بازنشستگی = متوسط حقوق سنوات خدمت
۷ ایالت نیویورک	حقوق بازنشستگی = متوسط حقوق ۳ سال آخر $\times \frac{۱}{۵۰}$ حقوق بازنشستگی = متوسط حقوق ۳ سال آخر $\times \frac{۱}{۶۰}$
۴ - در صورت خدمت بیش از ۳۰ سال به ازاء هر سال ۱٪ به حقوق بازنشستگی اضافه می شود .	
۵ - حداکثر حقوق بازنشستگی مستخدم به $\frac{۷}{۱۰}$ متوسط حقوق اوبالغ می گردد .	
۶ - توضیح اینکه فقط سنوات خدمت بعد از ۱۰ سالگی محاسبه می شود .	
۷ - در این حالت حقوق بازنشستگی نمی تواند از ۷۵٪ آخرین حقوق تجاوز نماید .	
- این نحوه محاسبه حقوق بازنشستگی برای کسانی است که ۲۰ سال و بیشتر سابقه خدمت داشته باشند .	
- کسانی که کمتر از ۲۰ سال خدمت دارند .	



فرمول محاسبه حقوق وظیفه و ازکارافتادگی (عادی - ناشی از کار)

نام کشور	فرمول
۱	<p>سازمان ملل متحد</p> <p>حقوق بازنشستگی = حقوق وظیفه</p> <p>۱ ۳ — متوسط حقوق یا حقوق بازنشستگی هر کدام</p> <p>که کمتر باشد حقوق وظیفه محسوب می شود.</p>
۲	<p>ترکیه</p> <p>حقوق وظیفه + ۶۰٪ حقوق وظیفه</p> <p>حقوق بازنشستگی + ۶۰٪ حقوق بازنشستگی</p> <p>( بار عایت شرط عدم تجاوز از حقوق زمان اشتغال )</p>
۳	<p>کانادا</p> <p>۲۵ + ۷۵٪ حقوق بازنشستگی</p>

- ۱- اگر در تاریخ از کارافتادگی ۶۰ سال سن یا بیشتر داشته باشد .  
- در صورتیکه ۶۰ سال سن نداشته باشد .
- ۲- در صورتیکه سابقه خدمت کمتر از ۳۰ سال باشد ، خدمت ۳۰ سال محسوب می شود .  
- در صورتیکه خدمت بیش از ۳۰ سال باشد .
- ۳- چون حقوق بازنشستگی قابل پرداخت نمی باشد پس حقوق بازنشستگی بر مبنای ۶۵ سالگی محاسبه می شود . در صورتیکه مستخدم به سن ۶۵ سالگی برسد ، حقوق وظیفه به حقوق بازنشستگی تبدیل می شود .

## محاسبه حقوق وظیفه وراث

نام کشور	فوت در زمان اشتغال	فوت به سبب انجام وظیفه
۱ سازمان ملل متحد	سهیم حقوق وظیفه زوجه عبارتست از $\frac{1}{2}$ حقوق بازنشستگی بشرطی که از ۷۵۰ دلار کمتر نباشد . سهیم حقوق وظیفه هر فرزند عبارتست از $\frac{1}{3}$ حقوق بازنشستگی بشرطی که سالانه از ۳۰۰ دلار کمتر و از ۶۰۰ دلار بیشتر نباشد .	
۲ انگلستان	حقوق وظیفه زوجه عبارتست از $\frac{1}{3}$ حقوق بازنشستگی و در صورت دارا بودن فرزند به هریک ۲۵٪ اضافه می شود ( حداکثر تا ۴ فرزند )	
۳ آمریکا	۵۵٪ حقوق بازنشستگی حقوق وظیفه سهم زوج	۴۰٪ حقوق زمان اشتغال تعداد اطفال واجد شرایط یا حداکثر ۶۰۰ دلار برای هر طفل مشروط بر اینکه مجموعاً از ۱۸۰۰ دلار در سال تجاوز نکند .
۴ ژاپن	حقوق وظیفه مساوی است با $\frac{1}{3}$ حقوق بازنشستگی	
۱ - مجموع حقوق وظیفه فرزندان در هر حال سالانه از ۱۸۰۰ دلار نباید تجاوز کند . ۲ - به فرزندان اناث و ذکور حقوق وظیفه یکسان تعلق می گیرد . ۳ - اگر سنوات خدمت مستخدم متوفی از ۲۰ سال کمتر باشد معادل ۲۰ سال محاسبه خواهد شد . ۴ - سهم حقوق وظیفه زوج یا زوجه به شرطی که دو سال از ازدواج او گذشته باشد یا دارای فرزند باشند به همسر تعلق می گیرد . ۵ - شوهر بشرطی می تواند از حقوق وظیفه همسر خود استفاده نماید که شخصاً قادر به تأمین زندگی خود نباشد و نصف مخارج خود را از همسرش در زمان حیات او دریافت می کرده است .		

## بخش دوم

### بررسی نظام بازنشستگی کشنوری ذرايران

ویژگیهای نظامهای بازنشستگی از لحاظ تأمین اجتماعی و رفاه کارمندان بازنشسته و از کار افتاده دولت و وراث آنها در مباحث گذشته به کوتاهی بازگو شد. در اینجا میپردازیم به سابقه و چگونگی شکل گیری نظام بازنشستگی دستگاههای دولتی در ایران و مشکلات و دشواریهایی که این نظام با آنها روبرو شده است.

#### ۱- سابقه نظام بازنشستگی کشوری در ایران

تأیید از تصویب نخستین قانون استخدام کشوری در سال ۱۳۰۱، بطور پراکنده و نامنظم برای برخی از افراد شاغل در سازمانهای دولتی و عمومی ایران "حقوق تقاعد" برقرار می شد که گاه شامل وراث این افراد نیز می گردید. اما بعد از تصویب قانون مذکور، برای نخستین بار "صندوق بازنشستگی کشوری" تأسیس شد. در آغاز، از حقوق ماهانه هر کارمند - یا به اصطلاح قانون مزبور "مستخدمین دولت" معادل ۵٪ بابت کسور بازنشستگی کسر می شد. این کسور در سالهای بعد به ترتیب به ۶/۵٪، ۷٪، ۸٪، و ۸/۵٪ افزایش یافت. قانون مزبور تا سال ۱۳۴۵ یعنی زمان تصویب دومین "قانون استخدام کشوری" که تاکنون معتبر است اعتبار داشت. در دوران حاکمیت نخستین قانون استخدام، دولت از بابت سهم کارفرمایی چیزی به صندوق بازنشستگی نمی پرداخت، اما با تصویب دومین قانون استخدام مقرر شد که دولت نیز معادل ۸/۵٪ حقوق کارمندان را بابت سهم کارفرمایی به صندوق بپردازد (به این ترتیب که معادل ۸/۵٪ از حقوق و مزایای هر کارمند بابت کسور بازنشستگی کسر می شود و سهم کارفرمایی

دولت نیز به آن اضافه می‌گردد ( البته در برقراری حقوق بازنشستگی ، با آن که از مزایای دریافتی کارمند کسور بازنشستگی کسر می‌شود . این مزایا در برقراری حقوق بازنشستگی منظور نمی‌گردد .

بهرحال ، تازمانی که شمار کسانی که از لحاظ سن و سابقه خدمت به مرحله بازنشستگی می‌رسیدند اندک بود ، درآمد صندوق بازنشستگی بر هزینه های آن فزونی داشت ، و به عنوان مثال ، موجودی صندوق در آغاز سال ۱۳۳۸ به رقمی معادل ۱۲۵۵۶۹۳۴۵۱ ریال بالغ می‌گردید . اما پس از آن ، به تدریج که هزینه های صندوق بر درآمدهای آن فزونی گرفت ناگزیر از توسل به کمک دولت گردید . میزان این کمک برای جبران کسری صندوق که در سال ۱۳۴۰ معادل ۵۱۰ میلیون ریال بود ، به نسبت افزایش شمار بازنشستگان و وظیفه بگیران ، در سال ۱۳۶۵ به ۵۳۵۸۳ میلیون ریال ، یعنی ۱۰۵ برابر ، رسید . لازم به تذکر است که از جمله علل کسری مورد بحث این است که دولت نه تنها سهم کارفرمایی خود را که از سال ۱۳۴۵ قانونا موظف به پرداخت بوده به حساب صندوق بازنشستگی واریز نکرده ، بلکه کسور بازنشستگی کارمندان شاغل را نیز که باید به حساب صندوق واریز می‌شده صرف پرداخت حقوق بازنشستگی و وظیفه بازنشستگان و وراثت آنها کرده است . به همین دلیل ، هر چند اعتباراتی که همه ساله دولت در اختیار صندوق می‌گذارد و صرف پرداخت حقوقهای بازنشستگی و وظیفه می‌شود عنوان " کمک " دارد ، درواقع ، بدهی یا پولی است که دولت قانونا می‌بایست به صندوق می‌پرداخته است . در بخشهای بعدی گزارش نشان داده خواهد شد که این شیوه عمل چگونه بار مالی سنگینی را تاکنون بر دوش دولت تحمیل کرده و چگونه میزان این تعهدات را به شکل سرسام آوری در سالهای آینده بالا خواهد برد .

هزینه سالانه صندوق که در سال ۱۳۴۰ معادل ۱۸۰۵ میلیون ریال بود . در سال ۱۳۶۵ به ۱۰۲۹۱۹ میلیون ریال افزایش یافت و همچنان رو به افزایش دارد ، زیرا علاوه بر کارمندانسی

که قانونابه مرحله بازنشستگی می‌رسند ، بازنشستگی زودرس نیز که بخصوص در سالهای اخیر با  
نرخ چشمگیری فزونی گرفته است ، مرتبا بر هزینه ها و تعهدات صندوق می‌افزاید .

امور بازنشستگی که در سالهای پیش از ۱۳۴۵ در وزارت دارائی متمرکز بود ، پس از  
تصویب قانون جدید استخدام کشوری در " سازمان بازنشستگی کشوری " متمرکز شد که وابسته به  
" سازمان امور اداری و استخدامی کشور " است و اداره امور " صندوق بازنشستگی " را بر عهده  
دارد .

مشترکین این صندوق در حال حاضر عبارتند از :

— کلیه مستخدمین مشمول قانون استخدام کشوری

— قضات

— اعضای هیئت علمی دانشگاهها و مراکز آموزش عالی دولتی

— کارمندان سازمانهای منطقه ای وزارت بهداشت

— کارمندان شهرداریها ( به استثنای شهرداری تهران )

— بخشی از مستخدمین شرکتهای دولتی ( که مشمول قانون تاءمین اجتماعی

نیستند ) .

تعداد کل این مشترکین در حال حاضر به حدود یک میلیون نفر می‌رسد که حدود

۷۴۰/۰۰۰ نفر آنان را کارکنان شاغل و حدود ۲۴۸/۰۰۰ نفر را کارکنان بازنشسته و از کارافتاده

و متوفی تشکیل می‌دهد .

— اگر متوسط اعضای خانواده کارمندان شاغل را ۵ نفر و از آن بازنشستگان و فوت

شده ها را ۴ نفر فرض کنیم ، نظام بازنشستگی کشوری — و به تبع آن ، صندوق

بازنشتگی کشوری - با جامعه ای متشکل از حدود ۵ میلیون نفر از افراد کشور

سروکار دارد .

## ۲ - برآورد کسری و تعهدات مالی صندوق بازنشستگی

باتوجه به آنچه در بالا گفته شد ، " صندوق بازنشستگی " با کسری وسیع منابع مواجه بوده و توانایی ایفای تعهدات خود را ندارد . برای برآورد این کمبود ، با استفاده از محاسبات آکچواری ، دارائیه‌ها و تعهدات صندوق در اول مهر ماه ۱۳۶۶ مورد مطالعه قرار گرفت . دراین محاسبات ، از اطلاعات و مفروضاتی استفاده شده که خلاصه آنها در جدولهای آتی آمده است .

بنابه اطلاعات و مفروضات ، تعداد کل کارکنان شاغل ۷۴۰۱۹۶ نفر ( ۴۹۶۸۵۱ نفر مرد و ۲۴۳۳۴۵ نفر زن ) ، تعداد کل کارکنان بازنشسته به ۱۷۴۳۳۷ نفر ( ۱۴۹۹۳۰ نفر مرد و ۲۴۴۰۷ نفر زن ) ، و تعداد کارکنان متوفی که وراث آنها حقوق وظیفه دریافت می‌کنند به ۷۴۰۸۴ نفر می‌رسد .

درجدول مربوط به تعهدات و دارائیه‌ها ، براساس این تعداد مشترکی که صندوق بازنشستگی دارد ، دارائیه‌ها و تعهدات صندوق محاسبه شده است . این جدول سه بخش دارد :

بخش الف - وضع مالی کنونی صندوق تشریح گردیده که حاصل خلاصه آن به شرح زیر است :

جمع ارزش فعلی دارائیه‌های صندوق	۷۳۵۳۲۶ میلیون ریال
جمع ارزش فعلی تعهدات صندوق	۲۴۵۴۱۰۱ میلیون ریال
فزونی تعهدات بر دارائی ( کسری صندوق ) :	۷۱۸۷۷۵ میلیون ریال

این کسری ، متشکل است از :

۶۵۳۶۶۳ میلیون ریال بابت کارکنان شاغل

۱۱۲۰۶۵۱۲ میلیون ریال بابت بازنشستگان و وظیفه بگیران

جمع ۱۲۷۱۸۷۷۵ میلیون ریال

بخش ب - جدول مورد نظر ، دارائیهها و تعهدات صندوق ، با فرض استمراروضع

فعلی ، در ده سال بعد ( یعنی ۱۳۷۶ ) محاسبه شده است . بر این اساس ،

کسری صندوق در آن زمان به ۲۹۷۹۳۰۴ میلیون ریال افزایش خواهد یافت .

لازم به تذکر است که این کسری نیز مانند جدول قبل برپایه ۳۰ سال خدمت

کارکنان شاغل کنونی حساب شده است ، و اگر موج بازنشستگیهای زودرس ادامه

پیدا کند ، کسری صندوق در سال ۱۳۷۶ به همان نسبت بالا خواهد رفت .

بخش ج - جدول ، دارائیهها و تعهدات صندوق ، به شرط ادامه وضع کنونی ، در ۱۷

سال بعد ( سال ۱۳۸۴ ) محاسبه شده است . انتخاب دوره ۱۷ سال به این

دلیل است که در حال حاضر متوسط سابقه خدمت کارکنان شاغل کنونی به حدود

۱۳ سال می رسد .

بنابراین ، فرض شده است که تمام آنان بعد از ۱۷ سال ( یعنی پایان ۳۰ سال

خدمت ) بازنشسته خواهند شد . در آن زمان ، برپایه محاسبات مربوط به امید

زندگی ، شمار بازنشستگان و وظیفه بگیران به ۹۲۱۶۰۵ نفر خواهد رسید ، و

به همین نسبت ، جمع حقوق بازنشستگی و وظیفه در سال به میزان ۵۳۴ میلیارد

ریال بالا خواهد رفت (یعنی بالغ بر ۵۰۰ میلیارد ریال در سال) . در نتیجه :

کسری صندوق در ۱۷ سال آینده به ۵۲۴۲۲ میلیارد ریال بالغ خواهد شد .

خلاصه محاسبات مربوط به این تغییرات به شرح جدول زیر است :

جدول برآورد کسری صندوق بازنشستگی ( ارقام به میلیارد ریال )

شرح	بابت کارکنان شاغل	بابت کارکنان بازنشسته	جمع
کسری صندوق در مهر ۱۳۶۶	۶۵۳۷	۱۰۶۵۱	۱۷۱۸۸
کسری صندوق در مهر ۱۳۷۶	۲۱۸۸۴	۷۹۰۹	۲۹۷۹۳
کسری صندوق در مهر ۱۳۸۴	بطور متوسط تمام کارکنان شاغل کنونی		
	بازنشسته می شوند .		۵۲۴۲۲

روشن است که پرداخت سالانه چنین مبلغ سنگینی چه بسا که از توان دولت خارج

باشد ، و به همین دلیل ، گذران زندگی روزمره بازنشستگان و وظیفه بگیران به خطر افتد .

آیا از شیوه هایی که در کشورهای دیگر برای خود کفا کردن صندوقهای بازنشستگی و

جلوگیری از ورشکستگی و توقف آنها به کار برده شده است ، می توان در ایران نیز استفاده نمود ؟

### ۳ - خود کفائی صندوق بازنشستگی کشوری

از یک نظام بازنشستگی منطقی انتظار می رود که از طریق ایجاد صندوقی با مشارکت

کارمندان و دولت و بهره برداری از وجوه ذخیره شده ، بدون تحمیل بر بودجه عمومی کشور ،

زندگی بازنشستگان و وراث مستخدمین متوفی را در حد معقول و متناسبی تأمین کند . اصول



اساسی خود کفائی، یعنی پرداخت مرتب کسور بازنشستگی اعم از سهم کارمند و سهم کارفرما و بهره برداری اقتصادی از آن، در قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۰۱ مورد توجه قرار نگرفته بود و شاید هم در آن زمان ضرورتی برای خود کفائی صندوق احساس نمی شد. باتصویب قانون استخدام کشوری در تاریخ ۱۳۴۵/۳/۳۱، ضمن تغییر نرخ کسور بازنشستگی از ۸٪ به ۸/۵٪، برای نخستین بار مقرر شد وزارتخانه ها و سازمانهای دولتی مشمول قانون مذکور علاوه بر کسر و واریز کسور سهم کارمند، ۸/۵٪ حقوق مستخدم را نیز به عنوان سهم کارفرمائی دولت به صندوق واریز نمایند. اما اجرای این امر تا پایان سال ۱۳۶۳ معلق ماند و از اول سال ۱۳۶۴ به این صورت به مرحله اجرا درآمد که به جای این که هریک از وزارتخانه ها و سازمانها و موسسات دولتی سهم کارفرمائی خود را مستقلا و به صورت ماهانه به صندوق واریز کنند، دولت موافقت نمود سهم کارفرمائی دستگاهها را همه ساله بصورت یکجا در قانون بودجه کل کشور منظور و به صندوق بازنشستگی کشوری بپردازد. این رقم برای سالهای ۶۴ و ۶۵ هر سال ۱۶ میلیارد ریال بود و برای سال ۱۳۶۶، ۱۷ میلیارد ریال پیش بینی شده است. ضمنا موسسات غیر مشمول قانون استخدام کشوری، و از جمله شرکتهای دولتی و شهرداریهای سراسر کشور همه ماهه معادل کسور بازنشستگی سهم کارمندی و کارفرمائی خود را که جمعا به ۱۷٪ حقوق و مزایای مستخدم بالغ می شود، به صندوق می پردازند.

تعهدات موضوع تبصره های ۱ و ۲ ماده ۷۰ قانون استخدام کشوری که می توانست زمینه خود کفائی صندوق بازنشستگی کشوری را فراهم آورد عملی نشد و در نتیجه صندوق اندوخته ای برای سرمایه گذاری بدست نیاورد. به موجب تبصره ۱ ماده ۷۰ قانون مذکور مقرر شده بود حقوق بازنشستگان و وظیفه بگیران قبل از ۱۳۵۴/۱/۱ هر ساله از اعتبار خاصی که در بودجه کل کشور

به عنوان کمک به صندوق بازنشستگی کشوری منظور می شد پرداخت گردد . و نیز به موجب تبصره ۲ ماده فوق الذکر مقرر گردیده بود که معادل کسور بازنشستگی پرداختی مستخدمین شاغل بایست خدمات گذشته آنان که کلاً صرف پرداخت حقوق بازنشستگان و وظیفه بگیران قبلی شده بود در بودجه کل کشور منظور و به صندوق پرداخت شود . بدهی دولت از بابت تبصره های مورد اشاره تا تاریخ ۶۴/۱/۱ جمعا بالغ بر ۳۲۰ میلیارد ریال بود که مسلماً در صورتی که این تعهدات به موقع انجام میگرفت و از وجوه مربوط به کسور بازنشستگی شاغلین بهره برداری اقتصادی به عمل می آمد ، صندوق بازنشستگی کشوری ، ضمن حرکت در جهت خود کفائی ، لااقل تا سالها نیازی به کمک دولت نداشت .

طبق تبصره ۲۳ قانون بودجه سال ۱۳۶۶ کل کشور به دولت اجازه داده شده است به منظور رد قسمتی از دین خود به صندوق حداقل تا سقف ۵۰ میلیارد ریال از اموال و دارائی های موضوع تبصره ۸۲ قانون بودجه سال ۱۳۶۲ کل کشور را که در تملک دارد به صندوق واگذار نماید . بطوریکه ملاحظه می فرمایند ، در زمان تاسیس صندوق بازنشستگی کارکنان مشمول قانون استخدام کشور ، مطالعات اساسی و بنیادی صورت نگرفته و مقررات بدون توجه به میزان برابری در سالهای بعد از تاسیس صندوق بازنشستگی ، کسور بازنشستگی بابت کارکنان به شرح مذکور در بخش یکم گزارش تغییر کرده است ، بطوریکه کسور بازنشستگی سهم کارکنان به رقم ۸/۵ درصد حقوق و فوق العاده شغل و کسور بازنشستگی سهم کارفرما به رقم ۸/۵ درصد حقوق تثبیت شده است . درصدهای یاد شده وقتی تکافوی تعهدات صندوق را می کند که موارد ذیل دقیقاً رعایت شود :

الف - مبالغ مذکور ماهیانه به صندوق واریز شود و بانرخ متوسط ۸ درصد در سال

سرمایه گذاری گردد .

ب - مدت پرداخت کسور بازنشستگی سی سال باشد .

ج - هر گونه افزایشی که در حقوق کارکنان شاغل و یا بازنشسته صورت می گیرد بر

تعهدات صندوق بازنشستگی افزوده می شود . لازم است میزان این تعهدات

ایجاد شده نیز محاسبه و به صندوق واریز گردد .

همانطور که اشاره شد ، نه تنها موارد سه گانه فوق تاکنون رعایت نگردیده ، بلکه در

موارد دیگری خلاف آن معمول گردیده است که از آن جمله :

الف - کسور بازنشستگی سهم کارکنان از حقوق و مزایای آنان کسر گردیده و به عنوان

کمک به هزینه دولت بابت حقوق کارکنان بازنشسته ، از کسور استفاده و

وظیفه بگیران مصرف شده است .

ب - با تصویب مقررات بازنشستگی زودرس تعداد زیادی از کارکنان با کمتر از ۳ سال

خدمت بازنشسته شده اند که با در نظر گرفتن امید زندگی ، این امر تعهد

سنگینی برای صندوق ایجاد کرده است .

عوامل فوق موجب گردیده که صندوق بازنشستگی با چنین کسر بودجه هنگفتی روبرو

شود . عدم تاءمین کسری صندوق ، کسری های مذکور در مراحل ب و ج ( جدول شماره ۲ ) را

دنبال خواهد داشت ، و در این صورت ، صندوق هیچگاه به حالت خود کفائی نخواهد رسید .

## جدول مربوط به اطلاعات و مفروضات جهت محاسبه دارائیهها و تعهدات صندوق بازنشستگی

شماره	شرح	مستند	زن	کل
۱	تعداد کارکنان شاغل در اول مهر ماه ۱۳۶۶	۸۵۱ ۲۹۶ نفر	۲۴۳ ۲۴۵ نفر	۷۴۰ ۱۹۶ نفر
۲	متوسط سن کارکنان شاغل در اول مهرماه ۱۳۶۶	۲۶/۵ سال	۳۴ سال	۳۵/۵ سال
۳	متوسط سابقه خدمت در اول مهرماه ۱۳۶۶	۱۳ سال	۱۲ سال	۱۲/۵ سال
۴	متوسط حقوق و مزایا کارکنان در اول مهرماه ۱۳۶۶	۴۹۹۴۰ ریال	۴۶۲۹۰ ریال	۴۸۸۰۰ ریال
۵	متوسط حقوق کارکنان در اول مهرماه ۱۳۶۶	۲۴۱۰۰ ریال	۲۳۱۸۰ ریال	۲۳۸۰۰ ریال
۶	متوسط حقوق کارکنان قبل از بازنشستگی	۵۲۴۶۰ ریال	۵۲۷۱۰ ریال	۵۲۴۷۵ ریال
۷	تعداد کارکنان بازنشسته و از کار افتاده	۱۴۹۹۳۰ نفر	۲۴۴۰۷ نفر	۱۷۴۳۳۷ نفر
۸	تعداد کارکنان متوفی	۲۴۰۸۴ نفر		
۹	متوسط سن کارکنان بازنشسته و از کار افتاده	۶۲ سال		
۱۰	متوسط حقوق بازنشستگی و از کار افتادگی	۴۱۰۰۰ ریال		
۱۱	متوسط حقوق وظیفه و وراث مستخدمین متوفی	۲۸۵۰۰ ریال		
۱۲	افزایش حقوق و مزایای سالیانه کارکنان شاغل جهت محاسبه کسور بازنشستگی : ۵ در صد در سال			
۱۳	افزایش حقوق سالیانه کارکنان شاغل جهت محاسبه حقوق بازنشستگی : ۴/۶۷ در صد در سال			
۱۴	کسور بازنشستگی سهم کارمند : ۸/۵٪ حقوق و مزایا ، و سهم کارفرما : ۸/۵٪ حقوق			
۱۵	نرخ سرمایه گذاری از وجوه صندوق بازنشستگی بطور متوسط ۸٪ در سال فرض شده است			
۱۶	فزوننی متوسط عمر کارکنان زن بر متوسط عمر کارکنان مرد سه سال فرض شده است			
۱۷	فزوننی سن کارمند مرد از همسرش بطور متوسط هفت سال فرض شده است			
۱۸	موجودی صندوق بازنشستگی در اول مهر ماه ۱۳۶۶ : صفر ریال			
۱۹	فرمول محاسبه بازنشستگی بصورت ذیل می باشد :			

$$\text{حقوق بازنشستگی} = \frac{\text{جمع سنوات خدمت} \times \text{آخرین حقوق}}{30}$$

جدول مربوط به دارائیهها و تعهدات

بخش الف - دارائیهها و تعهدات صندوق بازنشستگی براساس ۳۰ سال خدمت

دارائیهها	تعهدات	ارقام به میلیون ریال
ارزش فعلی کسور بازنشستگی سهم کارکنان (مرد)	ارزش فعلی جمع حقوق بازنشستگی و وظیفه کارکنان (مرد)	۳۳۵٫۶۴۴ ریال
ارزش فعلی کسور بازنشستگی سهم کارکنان (زن)	ارزش فعلی جمع حقوق بازنشستگی و وظیفه کارکنان (زن)	۱۵۸٫۶۱۹ ریال
ارزش فعلی کسور بازنشستگی سهم کارفرما (مرد)	ارزش فعلی جمع حقوق بازنشسته های فعلی (مرد)	۱۶۱٫۹۷۵ ریال
ارزش فعلی کسور بازنشستگی سهم کارفرما (زن)	ارزش فعلی جمع حقوق بازنشسته های فعلی (زن)	۲۹٫۰۸۸ ریال
ارزش موجودی صندوق بازنشستگی	ارزش جمع حقوق وظیفه بگیران فعلی	۲۱۳٫۸۷۹ ریال

جمع ارزش فعلی دارائی های صندوق	جمع ارزش فعلی تعهدات صندوق	۲۲۵٫۳۲۶ ریال
فزونی تعهدات بر دارائی های صندوق (کسری صندوق)		۲۱۸٫۷۷۵ ریال

کسری صندوق از دو قسمت تشکیل شده است :

۱ - کسری بابت کارکنان شاغل به مبلغ ۶۵۳٫۶۴۳

۲ - کسری بابت کارکنان بازنشسته فعلی به مبلغ ۱۱۲٫۰۶۵

بخش ب - دارائی ها و تعهدات صندوق بازنشستگی براساس ۳۰ سال خدمت درده سال آینده در صورتی که وضعیت فعلی ادامه یابد (ارقام به میلیون ریال)

دارائیهها	تعهدات	ارقام به میلیون ریال
ارزش فعلی کسور بازنشستگی شاغلین سهم کارکنان (مرد)	ارزش فعلی جمع حقوق بازنشستگی و وظیفه کارکنان (مرد)	۲۲۱٫۶۸۲ ریال
ارزش فعلی کسور بازنشستگی شاغلین سهم کارکنان (زن)	ارزش فعلی جمع حقوق بازنشستگی و وظیفه کارکنان (زن)	۱۱۶٫۴۷۳ ریال
ارزش فعلی کسور بازنشستگی سهم کارفرما (مرد)	ارزش فعلی جمع کارکنان بازنشسته و ازکارافتاده فعلی (مرد)	۱۱۷٫۷۰۰ ریال
ارزش فعلی کسور بازنشستگی سهم کارفرما (زن)	ارزش فعلی جمع کارکنان بازنشسته و ازکارافتاده فعلی (زن)	۶۳٫۸۸۹ ریال
ارزش موجودی صندوق بازنشستگی	ارزش فعلی حقوق وظیفه و وظیفه بگیران	۳۱۸٫۲۵۶ ریال

جمع ارزش فعلی دارائی های صندوق	جمع ارزش فعلی تعهدات صندوق	۵۱۹٫۷۴۴ ریال
فزونی تعهدات بر دارائی ها (کسری)		۲۹۹٫۳۰۲ ریال

کسری صندوق از دو قسمت تشکیل شده است :

۱ - کسری بابت کارکنان شاغل

۲ - کسری بابت کارکنان بازنشسته

۲۱۰٫۸۵۹ ریال

روش محاسبه :

۱ - محاسبات طبق جدول احتمالات مرگ و میر " امید زندگی " عمل شده است .

۲ - دارائیهها و تعهدات صندوق براساس ۳۰ سال تمام خدمت در سه مرحله بشرح ذیل محاسبه شده است :

الف - بیان دارائی ها و تعهدات صندوق در حال حاضر .

ب - بیان دارائی ها و تعهدات صندوق در ۱۰ سال آینده .

ج - بیان تعهدات صندوق در ۱۷ سال آینده .

بخش ج - پیش بینی و بررسی تعهدات صندوق بازنشستگی در سال ۱۳۸۴ (بعد از ۱۷ سال)

تعداد کارکنان بازنشسته و از کار افتاده :

مرد ۵۰۲۸۶۰ نفر

زن ۲۳۹۳۲۸ نفر

۱۷۹۴۱۷ نفر

۵۷ سال

۷۳ سال

۲۸۴۳۷۹۱۷۰۰۰ ریال

۶۲۲۱۸۲۰۰۰۰ ریال

۲۴۶۰۰۹۹۰۰۰ ریال

۵۳۵۹۲۱۹۰۰۰ ریال

تعداد وظیفه بگیران

متوسط سن کارکنان بازنشسته

متوسط سن وظیفه بگیران

حقوق بازنشستگی پرداختی در اول سال ۱۳۸۴ ( ماهیانه )

حقوق وظیفه پرداختی در اول سال ۱۳۸۴ ( ماهیانه )

جمع :

جمع حقوق بازنشستگی و وظیفه پرداختی در سال :

=====

ارزش روز حقوق بازنشستگی پرداختی بر اساس امید زندگی

( مردان )

۳۳۹۳۹۳۹۳۰۰۰ ریال

ارزش روز حقوق بازنشستگی پرداختی بر اساس امید زندگی

( زنان )

۱۳۸۷۳۵۱۰۰۰ ریال

ارزش روز حقوق وظیفه پرداختی بر اساس امید زندگی

( وظیفه بگیران )

۲۶۰۷۲۴۱۶۰۰ ریال

جمع :

۵۲۴۲۲۰۰۰ ریال

=====

پراکندگی کارکنان شاغل بر مبنای سن تعداد در هر سن متوسط سابقه خدمت در هر سن ، متوسط حقوق و مزایا و متوسط حقوق در هر سن (آقایان)

سن سال	تعداد در هر سن	متوسط سابقه خدمت در هر سن	متوسط حقوق و مزایا در هر سن	متوسط حقوق در هر سن	ملاحظات
۱۹	۱	-	۲۸۴۲۰	۱۲۸۲۵	ریال
۲۰	۱۷	۲/۵	۳۴۸۵۵	۱۳۱۲۹	"
۲۱	۲۰۲	۲/۴	۴۰۷۱۶	۱۵۲۵۰	"
۲۲	۱۳۲۶	۳/۵	۴۱۰۱۵	۱۵۸۲۶	"
۲۳	۳۲۰۴	۳/۵	۳۷۸۲۴	۱۴۸۲۴	"
۲۴	۵۱۷۵	۳/۹	۳۶۲۸۱	۱۴۴۰۷	"
۲۵	۸۰۷۴	۴/۹	۳۶۸۲۳	۱۴۶۲۴	"
۲۶	۱۳۶۵۲	۵/۶	۳۷۷۹۶	۱۴۹۸۱	"
۲۷	۱۷۹۵۳	۶/۱	۳۸۱۲۴	۱۵۲۱۴	"
۲۸	۲۴۲۵۹	۶/۸	۳۸۶۱۲	۱۵۶۳۱	"
۲۹	۲۷۱۳۴	۷/۵	۳۹۸۲۷	۱۶۲۷۰	"
۳۰	۲۶۳۳۴	۸/۲	۴۱۱۶۴	۱۷۲۷۷	"
۳۱	۲۷۱۹۸	۸/۸	۴۲۲۳۵	۱۸۱۹۴	"
۳۲	۲۶۹۰۱	۹/۷	۴۴۳۹۹	۱۹۵۰۸	"
۳۳	۲۸۶۰۸	۱۰/۵	۴۶۰۲۵	۲۰۷۳۷	"
۳۴	۲۶۷۰۵	۱۱/۳	۴۷۷۵۵	۲۱۸۵۳	"
۳۵	۲۴۶۶۹	۱۱/۹	۴۸۹۷۹	۲۲۷۸۰	"
۳۶	۲۱۲۰۷	۱۲/۶	۵۰۴۵۹	۲۴۰۳۷	"
۳۷	۲۰۰۱۵	۱۳/۳	۵۲۳۰۱	۲۵۲۰۴	"
۳۸	۱۷۰۸۲	۱۳/۹	۵۳۶۳۱	۲۶۴۶۲	"
۳۹	۱۵۶۳۹	۱۴/۶	۵۵۰۲۷	۲۷۶۵۳	"
۴۰	۱۴۹۸۹	۱۵/۲	۵۶۷۱۰	۲۸۸۲۹	"
۴۱	۱۳۹۲۳	۱۶/۱	۵۹۰۲۵	۳۰۳۸۰	"
۴۲	۱۵۰۰۲	۱۶/۹	۶۰۴۲۱	۳۱۵۸۵	"
۴۳	۱۱۳۱۷	۱۷/۵	۶۱۴۱۱	۳۲۴۰۱	"
۴۴	۱۱۷۵۳	۱۸/۲	۶۳۶۶۰	۳۳۹۳۳	"
۴۵	۹۹۹۶	۱۸/۹	۶۳۸۰۹	۳۴۵۵۷	"
۴۶	۹۹۱۹	۱۹/۷	۶۵۱۱۶	۳۵۵۷۳	"
۴۷	۸۷۹۵	۲۰/۲	۶۵۱۵۹	۳۶۰۶۵	"
۴۸	۷۶۴۱	۲۰/۷	۶۵۸۹۴	۳۶۶۱۳	"
۴۹	۷۶۲۲	۲۰/۸	۶۴۵۷۰	۳۶۱۸۶	"
۵۰	۷۵۷۶	۲۱/۵	۶۵۱۰۷	۳۶۳۶۳	"
۵۱	۵۸۷۴	۲۱/۸	۶۲۹۴۷	۳۶۴۴۱	"
۵۲	۵۰۱۸	۲۲/۱	۶۳۴۸۳	۳۵۸۸۱	"
۵۳	۴۵۳۶	۲۱/۹	۶۱۸۸۱	۳۴۵۸۷	"

پراکندگی کارکنان شاغل بر مبنای سن/تعداد در هر سن/متوسط سابقه خدمت در هر سن، متوسط حقوق و مزایا و متوسط حقوق در هر سن (آقایان)

سن سال	تعداد در هر سن	متوسط سابقه خدمت در هر سن	متوسط حقوق و مزایا در هر سن	متوسط حقوق در هر سن
۵۴	۳۷۲۵	۲۱/۹	۵۹۶۱۷	۳۳۶۷۱ ریال
۵۵	۳۳۳۱	۲۱/۶	۵۶۶۳۴	" ۳۲۱۱۰
۵۶	۲۸۱۷	۲۱/۵	۵۵۳۵۲	" ۳۱۵۰۹
۵۷	۲۲۶۷	۲۰/۹	۵۳۰۰۵	" ۲۹۶۲۲
۵۸	۲۱۷۷	۲۰/۸	۵۱۳۲۰	" ۲۸۵۷۰
۵۹	۲۲۷۲	۲۰/۴	۵۰۵۱۰	" ۲۷۹۰۸
۶۰	۲۰۶۱	۲۰/۸	۵۰۳۹۵	" ۲۷۹۲۱
نامشخص	۸۸۷۱	۲۰/۱	۴۸۵۸۲	" ۲۶۳۳۰

تعداد کل: ۴۹۶۸۵۱ نفر

متوسط سابقه خدمت: ۱۲/۷ سال

متوسط سن: ۳۶/۵ سال

متوسط حقوق و مزایا: ۴۹۹۳۶ ریال

متوسط حقوق: ۲۴۰۹۷ ریال



پراکندگی کارکنان شاغل (زن) بر مبنای سن، تعداد در هر سن، متوسط سابقه خدمت در هر سن، متوسط حقوق و مزایا و متوسط حقوق در هر سن

سن در هر سن	تعداد در هر سن	متوسط سابقه خدمت در هر سن	متوسط حقوق و مزایا در هر سن	متوسط حقوق در هر سن
۲۰	۲۴	۲/۵ سال	۳۱۳۷۲	۱۱۹۰۴
۲۱	۳۳۳	۲/۵	۳۷۹۹۲	۱۴۷۸۲
۲۲	۱۱۴۱	۳	۳۸۳۹۰	۱۵۰۵۳
۲۳	۲۳۰۴	۳/۵	۳۶۵۳۷	۱۴۵۰۹
۲۴	۴۳۴۰	۴	۳۵۷۸۲	۱۴۲۶۳
۲۵	۶۵۵۲	۵	۳۶۳۴۲	۱۴۷۲۶
۲۶	۹۳۶۷	۶/۵	۳۷۶۷۱	۱۵۶۷۹
۲۷	۱۲۲۳۷	۷	۳۸۲۲۵	۱۶۳۵۹
۲۸	۱۵۰۶۵	۸	۳۹۵۷۵	۱۷۲۸۶
۲۹	۱۷۳۰۲	۹	۴۰۸۳۴	۱۸۴۲۷
۳۰	۱۷۲۴۳	۹/۵	۴۲۳۲۳	۱۹۴۱۳
۳۱	۱۷۳۲۱	۱۰	۴۳۵۸۰	۲۰۴۰۷
۳۲	۱۵۶۲۴	۱۰/۵	۴۵۲۶۹	۲۱۵۳۲
۳۳	۱۶۲۵۵	۱۱/۵	۴۶۱۷۷	۲۲۴۳۲
۳۴	۱۴۴۴۲	۱۲	۴۷۶۲۱	۲۳۵۰۵
۳۵	۱۲۹۵۴	۱۲/۵	۴۸۸۱۷	۲۴۵۷۹
۳۶	۱۰۹۳۶	۱۳/۵	۵۰۵۶۱	۲۵۹۷۰
۳۷	۹۵۶۹	۱۴	۵۱۶۰۱	۲۶۸۷۲
۳۸	۷۹۲۱	۱۵	۵۲۷۹۹	۲۸۲۴۸
۳۹	۷۴۷۰	۱۵/۵	۵۳۷۹۰	۲۹۴۹۷
۴۰	۶۶۶۷	۱۶/۵	۵۴۹۸۷	۳۰۷۶۹
۴۱	۶۰۳۰	۱۷	۵۵۷۵۳	۳۱۵۹۲
۴۲	۵۳۸۲	۱۸	۵۷۲۵۲	۳۲۶۸۰
۴۳	۳۸۵۸	۱۸/۵	۵۷۷۲۱	۳۳۴۹۰
۴۴	۳۶۹۷	۱۹	۵۸۴۹۱	۳۴۲۳۱
۴۵	۳۲۴۲	۱۹/۵	۵۹۵۵۶	۳۵۴۵۱
۴۶	۳۵۸۹	۲۰/۵	۶۰۷۲۶	۳۶۷۸۸
۴۷	۳۲۷۸	۲۱	۶۱۳۵۸	۳۶۹۰۴
۴۸	۱۸۹۳	۲۱	۶۰۷۲۴	۳۷۱۸۴
۴۹	۱۴۶۹	۲۱	۵۹۳۳۷	۳۵۸۷۲
۵۰	۱۲۹۴	۲۱	۵۸۲۶۱	۳۴۸۷۵
۵۱	۹۰۸	۱۰/۵	۵۷۱۲۸	۳۳۵۱۰
۵۲	۸۶۲	۱۹/۵	۵۳۴۴۱	۳۱۲۰۰
۵۳	۶۹۰	۱۹	۴۹۹۴۸	۲۹۲۵۰
۵۴	۵۲۳	۱۹/۵	۴۸۴۷۴	۲۸۲۲۰
۵۵	۵۶۲	۱۸/۵	۴۴۹۶۳	۲۶۷۳۹

پراکندگی کارکنان شاغل (زن) بر مبنای سن ، تعداد در هر سن / متوسط سابقه خدمت در هر سن ،  
متوسط حقوق و مزایا و متوسط حقوق در هر سن

سن سال	تعداد در هر سن	متوسط سابقه خدمت در هر سن	متوسط حقوق و مزایا در هر سن	متوسط حقوق در هر سن
۵۶	۴۴۳	۱۸/۵	۴۳۷۶۲	۲۵۹۷۴
۵۷	۳۳۵	۱۸	۴۰۲۷۴	۲۳۶۵۷
۵۸	۳۳۲	۱۸	۴۱۳۳۹	۲۴۱۲۸
۵۹	۳۰۷	۱۸	۲۹۹۶۷	۲۳۳۲۵
۶۰	۲۷۰	۱۸/۵	۴۱۲۱۵	۲۳۸۵۲
نامشخص	۱۳۱۴	۱۷	۴۱۹۹۱	۲۲۴۴۷

تعداد کل : ۲۴۳۳۴۵ نفر

متوسط سابقه خدمت : ۱۲ سال

متوسط سن : ۳۴ سال

متوسط حقوق و مزایا : / ۴۶۴۹۰ ریال

متوسط حقوق : / ۲۳۱۸۰ ریال

## جدول مرگ و میر

سن	درصد مرگ و میر	سن	درصد مرگ و میر	سن	درصد مرگ و میر
سال		سال		سال	
۵/۹۵۲۶	۷۲	۰/۵۸۷۴	۴۵	۰/۱۱۵۱	۱۸
۶/۴۸۵۰	۷۳	۰/۶۲۸۳	۴۶	۰/۱۲۶۸	۱۹
۷/۰۶۳۸	۷۴	۰/۶۹۴۳	۴۷	۰/۱۳۵۰	۲۰
۷/۶۹۲۰	۷۵	۰/۷۵۵۱	۴۸	۰/۱۴۲۶	۲۱
۸/۳۷۴۲	۷۶	۰/۸۲۱۶	۴۹	۰/۱۴۸۰	۲۲
۹/۱۱۱۰	۷۷	۰/۸۹۴۲	۵۰	۰/۱۵۳۵	۲۳
۹/۹۱۵۶	۷۸	۰/۹۷۳۶	۵۱	۰/۱۵۵۸	۲۴
۱۰/۷۸۴۲	۷۹	۱/۰۶۰۳	۵۲	۰/۱۶۰۲	۲۵
۱۱/۷۲۴۱	۸۰	۱/۱۵۵۰	۵۳	۰/۱۶۳۶	۲۶
۱۲/۷۳۹۶	۸۱	۱/۲۵۸۴	۵۴	۰/۱۶۶۰	۲۷
۱۳/۸۲۶۷	۸۲	۱/۳۷۱۲	۵۵	۰/۱۶۹۰	۲۸
۱۵/۰۱۹۹	۸۳	۱/۴۹۴۵	۵۶	۰/۱۷۳۵	۲۹
۱۶/۲۹۵۰	۸۴	۱/۶۲۹۰	۵۷	۰/۱۸۲۶	۳۰
۱۷/۶۶۷۲	۸۵	۱/۷۷۵۹	۵۸	۰/۱۹۶۰	۳۱
۱۹/۱۴۰۲	۸۶	۱/۹۳۶۲	۵۹	۰/۲۱۰۸	۳۲
۲۰/۷۲۱۴	۸۷	۲/۱۱۱۰	۶۰	۰/۲۲۶۹	۳۳
۲۲/۴۱۲۵	۸۸	۲/۲۰۱۹	۶۱	۰/۲۴۴۵	۳۴
۲۴/۲۲۴۰	۸۹	۲/۵۱۰۰	۶۲	۰/۲۶۲۷	۳۵
۲۶/۱۵۲۳	۹۰	۲/۷۳۷۰	۶۳	۰/۲۸۴۹	۳۶
۲۸/۲۰۴۵	۹۱	۲/۹۸۴۷	۶۴	۰/۳۰۷۸	۳۷
۳۰/۲۸۱۱	۹۲	۳/۲۵۴۵	۶۵	۰/۳۳۲۹	۳۸
۳۲/۶۲۰۲	۹۳	۳/۵۴۸۶	۶۶	۰/۳۶۰۳	۳۹
۳۵/۱۲۲۳	۹۴	۳/۸۶۹۲	۶۷	۰/۳۹۰۳	۴۰
۳۷/۶۷۷۰	۹۵	۴/۲۱۸۴	۶۸	۰/۴۲۳۱	۴۱
۴۰/۳۶۶۷	۹۶	۴/۵۹۸۴	۶۹	۰/۴۵۸۹	۴۲
۴۳/۱۸۴۹	۹۷	۵/۰۱۲۴	۷۰	۰/۴۹۸۰	۴۳
۴۶/۰۴۲۰	۹۸	۵/۴۶۲۶	۷۱	۰/۵۴۰۸	۴۴
۴۹/۱۰۱۸	۹۹				
۵۲/۰۵۸۸	۱۰۰				

## نتیجه

بررسیهایی که در مورد صندوق های بازنشستگی داخل کشور انجام شده است متأسفانه گویای یک واقعیت آسف انگیز است و آن اینکه صندوقهای بزرگ بازنشستگی یعنی صندوق بازنشستگی کشوری ، سازمان تأمین اجتماعی و صندوق بازنشستگی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی هیچکدام دارای وضع مطلوبی نیستند .

صندوق بازنشستگی کشوری در فصول قبل به دقت مورد بررسی قرار گرفت و وضعیت مالی آن مشروحاً نشان داده شد . صندوق تأمین اجتماعی نیز علیرغم فقدان آمار و اطلاعات دقیق قابل دسترسی دارای وضع بهتری نمی باشد .

در این میان تنها صندوق بازنشستگی نیروهای مسلح است که از وضع نسبتاً بهتری برخوردار است . شاید علت آن باشد که صندوق مذکور کشوری را دریافت می دارد . که با است آن تقریباً هیچگونه تعهدی ندارد . بدین معنی که این صندوق براساس مقررات مورد عمل خود از کلیه کسانی که به خدمت وظیفه اعزام می شوند و تعداد آنان در هر سال نزدیک به نیم میلیون نفر است ( در نتیجه با توجه به دو سال خدمت وظیفه در هر سال در حدود یک میلیون نفر در حال انجام خدمت زیر پرچم می باشند ) مبلغی معادل ۱۰ درصد حقوق زیر کسور بازنشستگی دریافت می دارد :

- |                                |            |
|--------------------------------|------------|
| ۱- افراد زیر دیپلم ماهانه      | ۱۵۰۰ ریال  |
| ۲- افراد دیپلم ماهانه          | ۲۵۰۰ ریال  |
| ۳- دارندگان فوق دیپلم ماهانه   | ۱۳۸۰۰ ریال |
| ۴- دارندگان مدرک لیسانس ماهانه | ۲۴۶۰۰ ریال |

۵ - دارندگان مدرک فوق لیسانس ماهانه ۲۴۶۰۰ ریال

۶ - دارندگان مدرک دکترا ماهانه ۳۳۶۰۰ ریال

بدین ترتیب اگر میانگین حقوق ماهانه در حدود سه هزار ریال باشد ، به ازاء هر یک در ماه

سیصد ریال و کلا در سال در حدود سه میلیارد و ششصد میلیون ریال کسور به صندوق مذکور

پرداخته می شود ، و معادل همین مبلغ نیز دولت به عنوان کارفرما به این صندوق واریز می نماید .

از سوی دیگر ، اگرچه مذت خدمت وظیفه در صورت استخدام در وزارتخانه ها و سازمانها و

شرکتهای دولتی جزو سنوات خدمت محسوب می شود این کسور به هیچ وجه قابل انتقال نیست و

مستخدم باید دوباره کسور خدمت وظیفه را براساس حقوق اولین ماه خدمت دولتی پرداخت

نماید . این شاید یکی از دلائل عمده عدم ورشکستگی صندوق بازنشستگی نیروهای مسلح باشد .

مطالعات انجام شده نشان می دهد که صندوقهای کوچک مانند صندوق حمایت و

بازنشستگی آینده ساز و صندوق بازنشستگی کارکنان شرکت نفت خود کفا بوده و دارای وضع مطلوبی

هستند و از کمک دولت بی نیاز می باشند صندوقهای کوچکتر همچنین از مدیریت و سازمان و نظام

اجرائی بهتر و برتری برخوردارند و در ضمن ، امکانات سرمایه گذاری و سهولت و سرعت در

تصمیمگیریهای اقتصادی و مالی برای آنان بیشتر فراهم است .

مجموعه این مطالعات به چند پیشنهاد و راه حل انجامیده است که در اینجا به اختصار

آورده می شود . این پیشنهادات عمدتاً معطوف به صندوق بازنشستگی کشوری است .

۱ - تفکیک صندوق بازنشستگی به صندوقهای کوچکتر براساس وزارتخانه و یا سازمان

و یا برطبق تقسیمات منطقه ای و استانی هم موجب کوچکتر شدن و سهولت اداره

آنان می شود و هم باعث ارائه خدمات سریعتر و بهتر به اعضا می باشد . ضمناً

اعمال اصول خود کفائی در آنها امکان پذیر بوده و نجات آنان از ورشکستگی میسر می‌گردد. اعمال هماهنگی در این صندوقهای وزارتخانه ای یا استانی را می‌توان برعهده شورایی متشکل از مسئولان و متخصصان واگذار نمود.

## ۲- اصلاح مقررات بازنشستگی از ضرورت های نجات صندوق بازنشستگی کشوری از وضع

فعلي است. در این مورد اولابایستی بازنشستگی زودرس بکلی منع گردد. ثانیاً صندوق ها بایستی براساس محاسبات آکچواری عمل نمایند، و ثالثاً در مورد صندوق بازنشستگی کشوری سهم کسورکارمند و کارفرما متعادل گردد. در حال حاضر سهم کارفرما در صندوق تاءمین اجتماعی بیست درصد حقوق و مزایای کارکنان و اعضاء و در صندوق شرکت نفت ۱۹٪ می‌باشد. در مقررات صندوقهای اختصاصی و شرکتهای دولتی نیز این بخش معادل چهارده درصد حقوق و مزایاست. اما در صندوق بازنشستگی کشوری در حالیکه سهم اعضاء هشت و نیم درصد حقوق و مزایاست سهم دولت به هشت و نیم درصد حقوق گروه و پایه یعنی چیزی در حدود پنجاه درصد حقوق و مزایا محدود می‌شود، و حال آنکه سهم دولت به عنوان کارفرما بایستی به حداقل دوازده و نیم درصد حقوق و مزایا اعضاء برسد تا از این طریق گامی در جهت خود کفائی صندوق برداشته شود.

## ۳- ایجاد بانک کارمندان دولت قدم دیگری است که بایستی در جهت بی‌نیازی

صندوق بازنشستگی از کمک دولت در نظر گرفته شود. در این مورد بایستی:

الف- کلیه وجوه صندوقهای بازنشستگی از طریق این بانک مصرف گردد و در

- بسیاری موارد این بانک کارگزار صندوقهای بازنشستگی باشد .
- ب - حقوق کارکنان شاغل از طریق این بانک پرداخت شود .
- ج - حقوق بازنشستگی و از کارافتادگی و وراث آنان نیز به وسیله همین بانک محاسبه و پرداخت گردد .
- د - افزایش حقوق بازنشستگان و از کارافتادگان و وراث وظیفه بگیر نیستند به وسیله همین بانک محاسبه و پرداخت شود .
- ه - درآمد حاصله از عملیات بانکی ، تجاری و بازرگانی این بانک برای رفع کمبودها به صندوق بازنشستگی کشوری تخصیص داده شود .
- ۴ - تاسیس شرکت سهامی بیمه کارمندان دولت به منظور کمک به صندوقهای بازنشستگی نیز از دیگر اقداماتی است که می تواند صورت پذیرد . کلیه کارمندان دولت باید مکلف شوند که عملیات بیمه ای خود از بیمه شخص ثالث گرفته تا بیمه آتش سوزی ، دزدی و بیمه عمر را از طریق این شرکت بیمه انجام دهند و کلیه درآمد آن نیز بایستی برای رفع کمبود صندوقهای بازنشستگی اختصاص یابد .
- ۵ - بمنظور بهبود وضع صندوقهای بازنشستگی و جلوگیری از ورشکستگی آنها ایجاد صندوقی بنام صندوق تضمین صندوقهای بازنشستگی ضرورت دارد . اگر حق عضویت هر کارمند را ماهانه یکصد ریال و سهم کارفرما را نیز مبلغ یکصد ریال تعیین نمائیم با توجه به اینکه در حدود یک میلیون و نیم نفر عضو صندوقهای بازنشستگی مختلف می باشند ( باستثنای صندوقهای تأمین اجتماعی و نیروهای مسلح ) درآمد این صندوق سالانه مبلغی بالغ بر سه میلیارد و شصت میلیون

ریال خواهد شد . این مبلغ در صورتی که بطور منظم و صحیح سرمایه گذاری

شود درآمد سرشاری را عاید خواهد ساخت که از محل آن می توان موارد ضروری

به صندوقهای بازنشستگی کارمندان دولت کمک نمود .

انجام این اقدامات و اجرای این پیشنهادات ممکن است در کوتاه مدت همه مشکلات

صندوقهای بازنشستگی را حل نکند و به دولت در مورد جبران کسریهای صندوق بازنشستگی کشوری

کمک فوری ننماید اما مسلماً قدم بزرگی در جهت رفع مشکلات و نقائص موجود خواهد بود .

البته اجرای هر کدام از این پیشنهادات نیاز به وضع و تصویب قوانین و مقررات

و تدوین اساسنامه و تنظیم آئین نامه ، نظامنامه ، روش کار و تشکیلات خاص و مناسب خواهد

داشت .



پیوست گزارش

" قسمت الف "

تأمین اجتماعی، تاریخچه و آثار آن در آمریکا

وقتی نظام تاءمین اجتماعی برای نخستین بار در سال ۱۹۳۵ در آمریکا برقرار شد ، منظور از آن دستیابی به دو هدف عمده بود : نخست ، ایجاد یک نظام اجباری تاءمین اجتماعی که افراد با پرداخت درصد معینی از درآمد خود ، در آن مشارکت کنند ، و در عوض ، در ایام بازنشستگی حقوقی دریافت دارند . این نظام درعین حال ، با سنت جامعه ، در این معنا که " هر کسی سهم خودش را بپردازد و سربار دیگران نباشد " <sup>۱</sup> منطبق و بنابر این ، برخورداری از نظام و حقوق بازنشستگی با میزان مشارکت افراد مرتبط باشد . دوم ، تضمین این امر که حقوق بگیران سطح پائین ، حتی اگر میزان مشارکت آنها در دوران اشتغال به نسبت ناچیز باشد ، در ایام بازنشستگی حقوقی دریافت دارند که نیازهای اصلی آنها را برآورده کند . به این ترتیب ، چنانچه برخورداری از نظام به شکل مستقیمی با میزان مشارکت افراد پیوند زده می‌شد ، دستیابی به هدف دوم امکان ناپذیر می‌گردید . بنابر این ، نسبت مشارکت - برخورداری <sup>۲</sup> باید از زاویه حفظ منابع حقوق بگیران سطح پائین تعیین می‌شد و درحقیقت به این گونه افراد حقوق بیشتری از میزان مشارکت آنها تعلق می‌گرفت . درعین حال گرفتن مالیات و کسور از گروهی و پرداخت آن به گروهی دیگر ، محدود به حدودی است . همین نکته هم به صورت مشکل بزرگی درآمده که نظام تاءمین اجتماعی با آن مواجه است : تا کجا و به چه میزان میتوان از گروهی گرفت و صرف پرداخت به گروهی دیگر کرد ؟

وقتی افراد معمولی در باره چگونگی نظام تاءمین اجتماعی بحث می‌کنند ، اولین حرف آنها معمولاً این است : " وقتی من بازنشسته شوم ، دیگر چیزی باقی نمانده است که به من بدهند " . چنین باور عمومی و گسترده ای مبتنی بر این تصور است که نظام تاءمین اجتماعی هنوز از نوعی

---

1- "paying ones own way "

2- benefit - to - contribution ratio

برنامه پس انداز و سرمایه گذاری استفاده می کند . درحالی که وضع دیگر چنین نیست . بلکه در حال حاضر ، مالیاتها یا کسور ، تقریبا به مجرد آنکه دریافت شود ، صرف پرداخت حقوق بازنشستگی می شود . نظام ، آشکارا ، برپایه دریافت و بلافاصله پرداخت<sup>۱</sup> شکل گرفته است که به معنای آن است که کسور شاغلان بلافاصله به بازنشستگان پرداخت می شود . اگر به اعتبارات زیادتری نیاز پیدا شود ، به هر شکل ممکن ، کسور بیشتری از شاغلان دریافت می گردد .

الف- سطح پوشش وهدفها - به مرحله اجرا درآمدن " قانون تاءمین اجتماعی"<sup>۲</sup> در

سال ۱۹۳۵ در جریان بحران بزرگ<sup>۳</sup> نشانه پایه گرفتن و استواری برنامه

"نیو دیل"<sup>۴</sup> فرانکلین روزولت بود . این قانون برآن بود که تاءمین حداقلی

را برای تمام مردم آمریکا میسر کند .

سطح پوشش نخستین قانون تاءمین اجتماعی در سال ۱۹۳۵ بسیار گسترده بود و

به زمینه اصلی را در برمی گرفت :

۱- بیمه تاءمین اجتماعی<sup>۵</sup> ، که شامل بیمه هائی چون بیمه سالخوردگان ،

بازمانده ها ، از کار افتاده و بیماری بستری ، بیکارها ، جبران خسارات

کارگران و از کار افتادگان موقت و نظام بازنشستگی و بیکاری راه آهن بود .

۲- حمایت دولت<sup>۶</sup> از کارمندان و کشاورزان بخش عمومی که تحت پوشش مقررات

بازنشستگی دولت ، بیمه عمر دولتی ، بیمه کارمندان فدرال ، و مقررات حمایت

از سربازان قدیمی قرار داشتند .

۳- حمایت اجتماعی<sup>۷</sup> ( تاءمین رفاه ) که شامل مقررات تعاون عمومی ، تعاون ملی ،

- |                               |                               |
|-------------------------------|-------------------------------|
| 1 - pay - as - you - go basis | 5-Social Security Insurance   |
| 2 - social Security Act       | 6-Government Sponsorship      |
| 3 - Great Depression          | 7-Social assistance (welfare) |
| 4 -New Deal                   |                               |

کمک به سالخوردگان، کمک به بیکاران و برنامه های پرداخت حقوق بازنشستگی

و وظیفه بود و به نیازمندان کمک نقدی می کرد. برنامه "حمایت اجتماعی" .

با دو برنامه دیگر تفاوت داشت، به این معنا که اعتبارات مورد نیاز آن از

محل مالیاتهای ملی تأمین می شد. دو برنامه نخست - یعنی بیمه تأمین

اجتماعی و "حمایت دولت" - معمولاً اعتبارات مورد نیاز خود را از محل

دریافت حق بیمه یا پس انداز مشمولان خود تأمین می کرد. برنامه ای هم بود

به نام حمایت عمومی<sup>۱</sup> که گروههایی چون سالخورده ها، مادران، بیوه ها،

یتیم ها و نیز بخشی از مشمولان نظام ملی پزشکی را در برمی گرفت. اعتبارات

این برنامه نیز تاحدودی از محل مالیاتهای عمومی تأمین می شد. بسیاری از

این برنامه ها به شکلهای گوناگون تا امروز نیز ادامه دارد.

قانون اولیه تأمین اجتماعی شامل بسیاری از موارد دیگر حمایتی و کمکی نیز بسود.

برای مثال، بیمه بیکاری<sup>۲</sup>، به عنوان بخشی از نظام تأمین اجتماعی، در سال ۱۹۳۵ برقرار

شد. اعتبارات مورد نیاز این برنامه، در تمام ایالتها، از محل کسور و مالیاتهای پرداختی افراد

شاغل تأمین می شود. بخشی از این اعتبارات را نیز دولت فدرال از محل مالیاتهای عمومی

پرداخت می کند.

دزاینجا ما در باره سه زمینه اصلی اشاره شده بحث می کنیم که معمولاً جمع آنها در

نظام تأمین اجتماعی نامیده می شود - حمایت از سالخوردگان<sup>۱</sup>، کمکهای پزشکی<sup>۳</sup> و بیمه

از کارافتادگی<sup>۴</sup>.

1. Public assistance

3. Medicare

2. Unemployment insurance

4. Disability insurance

ب : بیمه مشارکتی<sup>۱</sup> - بیمه از کار افتادگان و بیماران بستری در بیمارستانها -

( که اکنون تاءمین اجتماعی خوانده می شود ) . در سال ۱۹۳۵ اجباری شد . این

برنامه از این جهت با برنامه " حمایت عمومی " تفاوت دارد که تا این اواخر،

بهره مندان از آن لازم نبود نیازمندی خود را ثابت کنند . تاءمین اجتماعی بر

اصول بیمه و پس انداز پایه دارد و هر کس مجبور است مشترک صندوقی باشد که

از آن استفاده می کند . البته اگر از درآمد مالیاتهای عمومی استفاده شود ،

معمولا این شرط جاری نمی شود . این نیز درست است که وقتی برای یکی از

وابستگان تحت تکفل مشترکین صندوق تاءمین اجتماعی تقاضای کمک می شود

نسبت این شخص با مشترک باید ثابت شود ، اما در اینجا نیز معمولا چندان

تشریفات در کار نیست . روش تصمیمگیری نسبت به اعطای کمکها را قانون معین

کرده است .

قانون تاءمین اجتماعی ، یک نظام بازنشستگی را پایه گذاری نمود که تحت اداره

دولت فدرال بود و عمدتا کارگران صنعتی و خدماتی را در برمی گرفت . اعتبارات مورد نیاز آن به

این صورت تاءمین می شد که ، معادل یک درصد از نخستین ۳۰۰۰ دلار حقوق سالیانه عضو

کسر می شد و معادل همین مبلغ را نیز کارفرما می پرداخت . کل پولها به یک صندوق امانی<sup>۲</sup>

سپرده می شد و هدف این بود که به جای تاءمین اعتبارات مورد نیاز و یا تاءمین کسری آن از طرف

دولت فدرال کل برنامه شکل نوعی " بیمه مشارکتی " اجرا شود .

اما طرح اولیه به سرعت در معرض اصلاحات قرار گرفت و الحاق مواد قانونی راجع به

1. "Contributory insurance"

2. Trust fund

افزایش شمار مشمولان نظام موجب گردید، بی آنکه بر کسور دریافتی اضافه شود، بر کمکها و مزایای پرداختی به مشمولان برنامه افزوده شود و در نتیجه، سطح انتظار و توقع کارگران بالا رود. سرانجام، مفهوم یک برنامه و نظام بیمه ای که اعتبارات آن به تمامی از راه دریافت کسور تأمین می گردید ( شبیه برنامه ها و صندوقهای " پرداخت مقرری ثابت " ) به کنار نهاده شد، و در مقابل، برنامه دیگری برای نظام تأمین اجتماعی در نظر گرفته شد که فقط پرداخت بخشی از درآمد مورد نیاز افراد را برعهده گیرد.

بنیاد این برنامه بر چنین فرضی استوار بود که فقط بخشی و یا حداقلی از درآمد مورد نیاز سالخوردهگان از طریق تأمین اجتماعی پرداخت شود. تصور بر این بود که بقیه نیاز بازنشستگان را صندوقهای سرمایه گذاری، بازنشستگی و پس انداز خصوصی باید تأمین کنند. یکی دیگر از هدفهای اصلی این برنامه، حمایت از افراد در برابر سختیها و خطرهای زندگی بود. در عین حال، به هیچ صورت فرض بر این نبود که نظام تأمین اجتماعی به شکل تنها عامل و بنیاد حمایت از سالخوردهگان درآمد. هدف اولیه بر این بود که حدود ۴۰ درصد از درآمد دوران پیش از بازنشستگی زن و مردان بازنشسته تأمین شود. نوعی نظام پس انداز اجباری برود که در آن سالهای سخت دهه ۱۹۳۰ جایگزین پس انداز نکردن افراد می شد. نظام تأمین اجتماعی بر آن بود که درآمد حداقلی برای مشمولان خود فراهم کند و مابقی درآمد مورد نیاز را افراد می بایست از راه دیگر - مثلاً پس اندازهای خود بدست آورند. در این نظام، صرف نظر از میزان حداقل یا حداکثر کسوری که کارگران می پرداختند، تمام آنها دست کم حقوق پایه را دریافت می کردند. اما حتی

آنهايي هم كه حداكثر حقوق بازتستگي را مي گرفتند باز مي بایست كمبود درآمد خود را از راه امکانات بخش خصوصي جبران كنند ( سرمایه گذاری ، پس انداز و ... ) به اشخاص فقیر، در صورتی كه تنگدستی و نیاز آنها ثابت می شد ، از راه سایر برنامه ها كمك بیشتری صورت می گرفت تا سطح زندگی متناسبی برای آنها تاءمین شود . یکی دیگر از هدفهای قانون اولیه تاءمین اجتماعی در سال ۱۹۳۵ ، " آزاد کردن <sup>۱</sup> " مشاغل بود . تصور عمومي بر این بود كه بازودتر بازنشسته كردن پیران ، مشاغل بیشتری برای جوانان ، یا اعضای خلاقتر جامعه فراهم خواهد شد .

علل عدم امکان افزودن درپس انداز و سرمایه گذاری خصوصي را در سالهای ۱۹۳۰ در بحران بزرگ آن دوران باید جستجو كرد . آن سالها شاهد فروپاشي نظام بانكي و عدم اعتماد روز افزون مردم نسبت به چنین موسساتي بود . به علاوه مردم كه به زحمت می توانستند مخارج زندگانی روزمره خود را تاءمین كنند و زندگیشان را در سطح گذشته نگاه دارند ، دیگر پولی نداشتند كه پس انداز كنند . به این ترتیب ، چه سالخوردگان و چه جوانان كه در خلاقترین سالهای حیاتشان بیکار بودند ، بیش از پیش به نظام تاءمین اجتماعی وابسته می شدند . بسیاری از آنها ، بر خلاف آنچه در برنامه ریزی اولیه نظام پیش بینی شده بود ، اساسا درآمد و پول مازادی نداشتند كه صرف پس انداز كنند و روز به روز بیشتر به دریافت چكهای كمك تاءمین اجتماعی محتاج می شدند . یکی دیگر از پیش بینی های برنامه اولیه آن بود كه نظامی خودبسنده پایه ریزی شود كه درآمد آن صرفا از محل كسور حقوق افراد شاغل - به اضافه سهم كارفرما - تاءمین گردد . این ترتیب امروزه هم همچنان برجای خود باقی است اما یخشی از كمكهای پرداختي بناچار از محیل سایر درآمدهای مالیاتی دولت پرداخت می شود . اگر قانونگذاران درآینده بخواهند درخین حفظ

---

1 . "Freeing up"

اصول و هدفهای اولیه نظام - بر میزان کمکها و حمایتهای اجتماعی بپردازند - بی تردید بایستی

اعتبارات اضافی مورد نیاز را از محل مالیاتهای عمومی دریافتی دولت فدرال تأمین کنند .

ج . رشد سطح پوشش و میزان کمکها - بلافاصله پس از تصویب قانون اولیه ، دامنه و

میزان کمکهای پرداختی روبه گسترش نهاد . در سال ۱۹۳۹ ، همسران سالخورده،

کودکان کارگران بازنشسته و زنان بیوه و کودکان یتیم مشمول مقررات قانون شدند.

در دهه ۱۹۵۰ ، دامنه شمول قانون بازهم گسترش یافت و اشخاصی را که - - - - -

کارفرمای خود بودند <sup>۱</sup> - همچون کشاورزان و برخی از صاحبان چرخه ها - رادر

بر گرفت . در ۱۹۵۶ ، برنامه بیمه از کارافتادگی <sup>۲</sup> ، کارگران از کار افتاده را

مشمول مقررات قانونی تأمین اجتماعی کرد و تا دهه ۱۹۶۰ که نود درصد از

نیروی کار ، مشمول نظام تأمین اجتماعی شده بود ، قانون کمکهای پزشکی به

تصویب رسید تا از مشمولان نظام تأمین اجتماعی در برابر هزینه های زیاد

بهداشتی و درمانی حمایت کند . در ۱۹۸۳ ، دامنه شمول قانون به کارمندان تازه

استخدام شده دولت نیز گسترش یافت ( این گونه کارمندان بیشتر مشمول

مقررات خدمات کشوری <sup>۳</sup> ) . و نیز تمام کارمندان دولتهای ایالتی و

ولایتی <sup>۴</sup> ( که در گذشته فقط بخشی از آنها مشمول قانون بودند ) ، مشمول

آن شدند . تا سال ۱۹۸۳ ، بیش از نود و هفت درصد از نیروی کار ، مشمول

نظام تأمین اجتماعی شد .

1 . Self - employed

2 . Disability Insurance program

3 . Civil Service

4 . State and local

government



د : دگرگونیهای جمعیتی - پس از آنکه مردم اندک اندک سختیهای دوران بحران را پشت سر گذاشتند با واقعیتهای خشن جنگ جهانی دوم روبه رو شدند . جنگ ، مردم آمریکا را متحد کرد و بر شمار نیروی کار افزود . زنان با آهنگ بی سابقه‌ای به نیروی کار پیوستند تا به برنامه‌ها و تلاشهای جنگی کمکی کنند . در نتیجه ، دهه ۱۹۴۰ و اوایل دهه ۱۹۵۰ ، به صورت دوران طلایی نظام تاءمین اجتماعی درآمد . پائین بودن سطح تورم ، سطح پائین بیکاری و رقم بالای کسوردریافتی جملگی ، باعث گشایش مالی این نظام شده بود .

سالهای بعد از جنگ ، ترکیب جمعیت به سرعت دگرگون شد که عمدتاً از زاد و ولد زیاد سالهای دهه ۱۹۵۰ سرچشمه می‌گرفت . این دگرگونی ، هنگامی اثرات سوء خود را بر نظام تاءمین اجتماعی تحمیل خواهد کرد که کودکان آن دوران در سالهای نخستین قرن آینده به سن بازنشستگی برسند .

دگرگونی بزرگی که در دهه‌های ۶۰ و ۷۰ در ارزشها و برداشتهای مردم پدید آمد نیز اثرات بزرگی بر نظام اجتماعی برجای گذاشته است . زن و شوهرها اکنون فرزندان کمتری به دنیا می‌آورند و بسیار بیشتر از گذشته به خدمات کاربری روی کرده‌اند . در سالهای ۱۹۵۰ ، میانگین شمار فرزندان در هر خانواده حدود ۳/۶۹ بود ، تا سال ۱۹۷۸ ، این میانگین به ۱/۷۶ کاهش یافت . برنامه تاءمین اجتماعی همواره بر شمار زیاد کارگران مشمول خود تکیه داشت و از محل کسور آنها کمکها و مزایای قانونی بهره‌مند از نظام را پرداخت می‌کرد . بنابراین ، دگرگونیهای جمعیتی و کوچک شدن خانوارها موجب شد که نخستین شکاف در میزان درآمد نظام تاءمین اجتماعی پیدا شود . شکافی که از آن زمان همواره روبه گسترش داشته است .

#### 1. Career -- Oriented lives

آثار سالخورده شدن ملت را هم به روشنی می‌توان مشاهده کرد. در دهه ۱۹۵۰، در برابر هر بازنشسته‌ای که حقوق دریافت می‌کرد، شانزده کارگر مشمول پرداخت کننده کسور وجود داشت. در دهه ۱۹۶۰، این نسبت به پنج کارگر در برابر هر بازنشسته کاهش یافت، و در ۱۹۸۳، در برابر هر بازنشسته فقط سه کارگر موجود بود. پیش بینی می‌شود که در سال ۲۰۳۵ این نسبت به دو بریک پائین بیاید. این آمارها نشانگر آن است که پرداخت بر مبنای درآمد تا چنده اندازه دشوار است. اگر نظام پرداختهای حمایتی به همین صورت باقی بماند، کارگران جوان مجبور خواهند شد که بار کمک به شمار همواره فزاینده‌ای از بازنشسته‌ها را بردوش بگیرند.

این واقعیت که خانوارها کوچک و کوچکتر می‌شوند، به همراه این واقعیت دیگر که سالخورده‌ها در سلامت بیشتری بوده و عمر درازتری می‌کنند، بار سنگین فزاینده‌ای بر نظام تأمین اجتماعی تحمیل کرده است، از زمان شروع این برنامه تاکنون، میانگین عمر افراد به شکل چشمگیری بالا رفته است. در حال حاضر، مردان بطور متوسط ۳ سال و زنان بطور متوسط ۶ سال بیشتر از ۱۹۳۵ عمر می‌کنند. قانون ۱۹۸۳ سن بازنشستگی را بالا برد، اما آثار آن تا قرن آینده ظاهر نخواهد شد.

مشکل دیگر، پیش بینی چگونگی تحولات جمعیتی آمریکاست. تا سال ۲۰۵۰، شمار بازنشستگان از تعداد جوانان ۱۹ ساله به پائین‌تر خواهد شد. با نرخ افزایش جمعیت کنونی - ۲ میلیون نفر در هر سال - شمار جمعیت کشور در سال ۲۰۵۰ به ۲۶۰ میلیون نفر خواهد رسید. پیش بینی می‌شود که نرخ زاد و ولد در پایان این قرن با نرخ مرگ و میر همتراز شود، بنابراین خانواده‌های جدیدی به زحمت جایگزین خانواده‌های موجود گردد. هر چند اطلاعات کاملی از نرخ باروری جمعیت در دست نیست، با بهبود مراقبتهای بهداشتی انتظار می‌رود که

نسل‌های بعدی با سلامت بیشتری به سربرند و امید زندگی آنها بیشتر باشد. بنابه برآورد یکی از کارشناسان، میانگین عمر بزودی به ۸۵ سال خواهد رسید. تمام اینها، در هرحال، برنسبست بازتخته‌ها در برابر کارگران فعال پرداخت کننده کسور خواهد افزود.

ه: اثرات تورم - به موازات دگرگونیهای جمعیتی، دهه های ۶۰ و ۷۰ شاه -

نخستین آثار واقعی تورم سنگین، پائین بودن تولید و کساد اقتصادی نیز

بود. افزایش سرسام آور بیکاری و نرخ پائین رشد نیروی کار، به گاه -

درآمدهای نظام تاءمین اجتماعی انجامید. به سادگی می توان گفت که

پرداخت کنندگان کسور بسیار کمتر از انتظار بودند.

دشواریها و نگرانیهای ناشی از نرخ بالای تورم، مشکلات تازه ای نیز پدید

آورد. مقامات دولتی، برای سروسامان دادن به اوضاع اقتصادی در جریان

تورم روز افزون، معمولابه سیاستهای مالی و پولی متوسل می شدند. از آن جمله

کاهش رشد پول، برگردش به منظور بالارفتن نرخ بهره ها، قطع سرمایه گذاری

و افزایش بیکاری. اما تمام اینگونه اقدامات بر ساختار مالی نظام تاءمین

اجتماعی بیش از پیش لطمه می زد. یکی از هدفهای کنگره همینه این نبود ه

است که از راه افزایش حقوق بازنشستگی به سالخوردگان کمک شود تا درآمد

آنها با نرخ تورم بخواند. اما پرداخت حقوقهای بازنشستگی بیشتر در نهایت

ممکن است به افزایش بیکاری بی انجامد زیرا کارفرماها می کوشند تا سطح

استخدام خود را پائین بیاورند. در عین حال، همین کار موجب می شود که

بر فشار پرداخت کنندگان کسور پیشین افزوده شود.

افزوده است. این کار ضمن آنکه به جلب رای دهندگان کمک می‌کند، اثرات نامطلوبش به این

زودبیا ظاهر نمی‌شود. تاکنون بارها از این اصل که میزان دریافتی هر مشمول صندوق تاءمین اجتماعی باید معادل کسوری باشد که خود او و کارفرمایش در طول دوران خدمت وی پرداخته اند، تخطی شده است<sup>۱</sup>، برای مثال در سال ۱۹۵۰، کنگره حداقل دریافتی را افزایش داد و به این ترتیب بر میزان تعهدات نظام تاءمین اجتماعی افزود. به دلیل بالا رفتن حداقل دریافتی، افراد کمتری مشمول دریافت کمکهای مستقیم رفاهی<sup>۱</sup> شدند، اما پولی که به آنها داده می‌شد، درحقیقت به جای آنکه از محل مالیاتهای عمومی - یا محل تاءمین کمکهای رفاهی - پرداخت شود، برصندوق تاءمین اجتماعی بار می‌شد. از ۱۹۶۷ به بعد، هزینه های تاءمین اجتماعی اندک اندک از سالانه ۴۲۲ میلیارد دلار بالارفت و در سال ۱۹۸۳ به حدود ۳۶۷ میلیارد دلار رسید. چنین افزایشی معادل رشد هزینه های تاءمین اجتماعی از بیست و شش درصد بودجه دولت فدرال به چهل و نه درصد بود.

بیشتر برنامه های نظام تاءمین اجتماعی را "استحقاقهای قانونی"<sup>۲</sup> می‌نامند زیرا افراد به موجب قانون، مشمول یا "مستحق" دریافت حقوق و خدمات می‌شوند. وقتی یکی از این برنامه ها قانونی می‌شود، سازمانها بی آنکه دیگر منتظر تخصیص اعتبارات لازم از سوی کنگره بشوند، خود به پرداخت اقدام می‌کنند و به این ترتیب، کنترل کنگره بر هزینه ها می‌شود. به علاوه، بیشتر پرداختها در هر سال به موازات افزایش "شاخص قیمتهای مصرفی"<sup>۳</sup> خود به

1. Direct Welfare assistance

2. "Entitlements"

3. Consumer price Index (CPI)

خود بالا می‌رود .

ترس از تورم موجب شده است که برخی از افراد مدت بیشتری کار کنند تا سطح زندگی خود را از آثار تورمی مصون بدارند . تا ۱۹۷۹ ، بسیاری از افراد قبل از ۶۵ سالگی بازنشسته می‌شدند ، زیرا برنامه های خصوصی پس انداز و بازنشستگی<sup>۱</sup> کارفرماها جبرانگر کم شدند دریافتی بازنشستگان زودتر از مقرر بود . اما اوضاع نامطمئن اقتصادی ، این جریان را کند کرده است . بدلیل تورم ، برنامه های خصوصی پس انداز و بازنشستگی کارفرماها دیگر برای جبران کم شدن درآمد بازنشستگان زودتر از موقع کافی نیست . در نتیجه برخی از شاغلان اکنون مایلند مدت بیشتری کار کنند . کارگران حتی علیه کارفرماهایی که می‌کوشند آنها را برخلاف میل خودشان بازنشسته کنند شکایت می‌کنند . شرکتها بناچار خود را با شرایط تطبیق داده اند و پاره ای از سالخوردگان را همچنان به عنوان نیمه وقت در خدمت خود نگاه می‌دارند . با آنکه دستمزد جوانان کمتر است ، کارخانه ها معمولا استفاده از پیران را بیشتر به منفعت خود می‌دانند ، زیرا آنها برخلاف جوانان کمتر غیبت می‌کنند و هزینه های بهداشتی آنها را نیز نظام کمکهای پزشکی می‌پردازد . گذشته از آن " قانون حقوق و دستمزد<sup>۲</sup> " سال ۱۹۷۸ ، بازنشستگی اجباری پیش از ۶۵ سالگی را ممنوع کرده و سن نصاب بازنشستگی را در مقایسه با قانون قبلی به سال بالا برده است .

همانطور که بیشتر اشاره شد ، هدف قانون اولیه تأمین اجتماعی آن بود که برای بازنشستگان درآمدی تأمین کند که حدود چهل درصد حقوق ایام اشتغال آنها باشد . برای حصول این هدف ، کنگره لازم دید که حقوقهای بازنشستگی را ترمیم کند تا جبرانگر بالا رفتن نرخ تورم

1. Private pension plan

2. Salary and Wage Act

باشد. در آغاز، همساز کردن حقوق بازنشستگی با تورم گام به گام انجام می‌شد. اما در سال ۱۹۶۲، یک نظام افزایش و همسازی خود به خود جایگزین روش قبلی شد که دیگر هر بار نیاز به طی مراحل قانونی نباشد. بنابه این نظام، افزایش حقوقهای بازنشستگی بطور خود کار و اتوماتیک به شاخص قیمتهای مصرفی پیوند زده شد. یکی از مزایای این نظام آن بود که دیگر کنگره مجبور نمی‌شد هر بار که تورم افزایش می‌یابد وقت خود را صرف افزایش و همسازی حقوقهای بازنشستگی کند.

مهمترین جنبه منفی مبنا قرار دادن شاخص قیمتهای مصرفی این است که به دلیل سطح بالای تورم در سالیان اخیر، بر میزان مزایای پرداختی نظام تأمین اجتماعی بسیار افزوده شده است. بین سالهای ۱۹۶۵ و ۱۹۸۳، میانگین مزایای بازنشستگی صندوق تأمین اجتماعی تا حدود ۳۳۲ درصد بالا رفت. این رقم، دو برابر میزان افزایش حقوق کارگران شاغل در همان دوران است که معادل ۱۶۳ درصد بود (کارگران ساختمانی: ۱۷۷ درصد). گذشته از آن قدرت خرید واقعی کارگران شاغل در همان دوران، تنها یک درصد بالا رفت. مبنا قرار دادن شاخص قیمتهای مصرفی و افزایش خود به خود حقوق و مزایای تأمین اجتماعی موجب کاهش شدید موجودی این صندوق شد. قانون مصوب سال ۱۹۸۳، همسازی بر مبنای شاخص قیمتهای مصرفی را دست نخورده باقی می‌گذارد، اما اجازه می‌دهد که از نوعی شاخص دستمزد<sup>۱</sup> استفاده شود. به این ترتیب که اگر شاخص دستمزد کمتر است و اگر دریافتی و پرداختی صندوق تراز نیست (یعنی دریافتی تا حدود پانزده درصد از مبالغی که ظرف دوازده ماه آینده باید پرداخت شود کمتر است)، صندوق می‌تواند بر مبنای شاخص دستمزد و پرداخت عمل کند.

---

1. wage index

و: نرخ مالیاتی و پایه دستمزد - با افزایش حقوقها و مزایای پرداختی کارگران، کنگره مجبور شده است که پیاپی و به میزان زیادی بر مالیاتها و کسور تاءمینی - اجتماعی بیفزاید تا اعتبارات صندوق تاءمین شود. جدول زیر نشان می دهد که مالیات و دستمزد پایه چگونه در سالهای مختلف افزایش یافته است. پایه دستمزد، حداقل درآمد سالانه است که کسور تاءمین اجتماعی از آن برداشت می شود. پایه دستمزد اکنون همه ساله بر مبنای میانگین تغییر دستمزدهای عمومی تغییر می کند. نرخ مالیاتها یا کسور را کنگره معین کرده است که به تناسب سالهای مختلف در جدول مذکور نشان داده شده است. اگر دستمزد سالانه تا ۱۹۹۰ با نرخ معادل هفت درصد در هر سال افزایش یابد، پایه دستمزد سالانه مشمول پرداخت کسور تاءمین اجتماعی، معادل ۵۷۳۲۷ دلار و حداکثر مالیات با کسور آن برابر ۴۳۸۵ دلار خواهد بود.

ترتیب کنونی تاءمین درآمدهای صندوق اجتماعی، اکنون که مزایای پرداختی آن به شاخص قیمتهای مصرفی پیوند زده شد و با نرخ بالاتر از افزایش دستمزدها - بالا می رود، مسئله زاشده است. این مشکل، بخصوص وقتی که نرخ بیکاری بالا باشد - و از این رو، نیروی کار ( بالقوه ) و درآمدهای صندوق کاهش یابد - ابعاد گسترده تری پیدا می کند. به همین دلیل، مالیاتها یا کسور را بناچار باید افزایش داد تا جبران کسری صندوق بشود. در حال حاضر، بیش از پنجاه درصد از خانوارهای آمریکائی، مبلغی که به صندوق تاءمین اجتماعی می پردازند از مالیات بر درآمد پرداختی آنها به دولت فدرال بیشتر است.

### نرخ مالیاتی و پایه دستمزد

سال	نرخ مالیاتی (%)	پایه دستمزد سالانه (به دلار)	حداکثر مالیات پرداختی (به دلار)
۱۹۳۷	۱/۰۰	۳۰۰۰	۳۰
۱۹۵۰	۱/۵۰	۳۰۰۰	۴۵
۱۹۵۹	۲/۵۰	۴۸۰۰	۱۲۰
۱۹۶۹	۲/۸۰	۷۸۰۰	۲۱۸٫۴
۱۹۷۷	۵/۸۵	۱۶۵۰۰	۹۶۵٫۲۵
۱۹۸۳	۶/۷۰	۳۵۷۰۰	۲۳۹۱٫۹۰
۱۹۸۴	۶/۷۰*	۳۷۸۰۰	۲۵۳۲٫۶
۱۹۸۵	۷/۰۵	+	
۱۹۹۰	۷/۶۵	+	

مشکلاتی که اخیراً ( سال ۱۹۸۲ ) از لحاظ مالی برای صندوق تاءمین اجتماعی پدید آمده است ، تاحدودی از این امر سرچشمه می گیرد که شاخص قیمتهای مصرفی نمی تواند نرخ تورم را به درستی محاسبه کند . این شاخص معمولاً نرخ تورم را بیش از واقع ارزیابی می کند ، و به همین دلیل ، تاءمین اجتماعی غالباً پول بیشتری از آنچه برای حفظ قدرت خرید بازنشستگان لازم است به آنها می پردازد .

ز : تاثیر بر پس اندازها - بررسی اثرات نظام تاءمین اجتماعی بر پس اندازها را

می توانیم با نگاهی به الگوی سنتی مصرف و پس انداز آغاز کنیم . معمولاً وضع

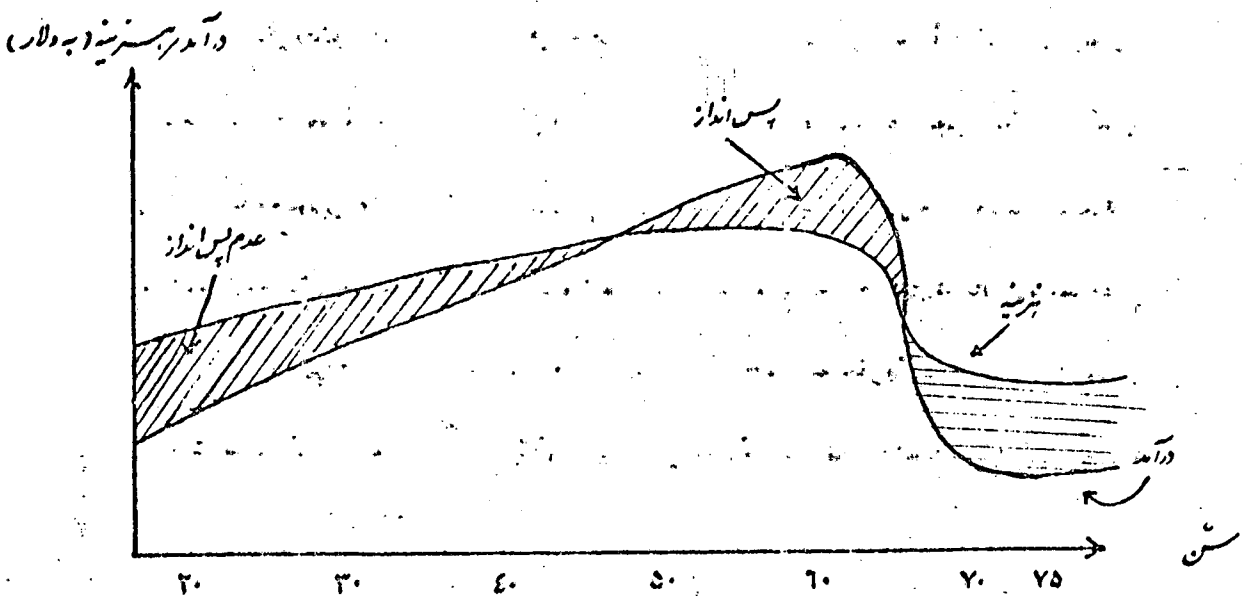
\* درصد هزینه خالص شاغلان در ۱۹۸۴ .

+ با نرخ سالانه تغییر دستمزدها تطبیق داده شده است .



چنین است که درآمد خانوارها تا حوالی زمان بازنشستگی، در رابطه با عضو یا اعضای از آنها که کار می کنند، افزایش می یابد. فرض غالب براین است که بیشتر آنها از سالهای میانه تا سالهای آخر اشتغال خود مبلغی پس انداز می کنند تا نگران ایام بازنشستگی خود نباشند. یک الگوی معمولی مصرف و پس انداز در دوران اشتغال در نمودار زیر نشان داده شده است. ارقام ایین نمودار نشانگر آن است که سالهای نخستین و پایانی اشتغال، معمولاً دوران "عدم پس انداز"<sup>۱</sup> است، زیرا در این سالها درآمد افراد غالباً کفاف مخارج آنها را نمی دهد. در سالهای نخستین اشتغال، کمبود درآمد معمولاً از راه وامگیری جبران می شود. این وامها در سالهای میانی خدمت بازپرداخت می شود، اما کمبود درآمد در سالهای پایانی خدمت، معمولاً از محل پس انداز سالهای قبل - که در بازنشستگی پرداختی، سرمایه گذاریها، و منابع دیگر - جبران می شود. این هر دو دوره، سالهای "عدم پس انداز" است.

#### الگوی مصرف و پس انداز در دوران اشتغال



میزان مصروف ( هزینه ها ) بیش از آنکه به میزان درآمد در دوره معینی ارتباط داشته باشد.

داشته باشد ، به میزان ثروت افراد بستگی دارد . " ثروت " عبارت است از کلیه اموال غیرمنقول ( مثلاً زمین و خانه ) و دارائیهای فرد ( از جمله ارزش کنونی درآمدهای آتی او ) . برای مثال ، اگر فرد در آینده مشمول دریافت مزایای بازنشستگی صندوق تأمین اجتماعی باشد ، دارائیهای کنونی او افزایش می یابد . چنانچه فردی بداند که در زمان بازنشستگی حقوق و مزایای مناسبی از جانب نظام تأمین اجتماعی دریافت خواهد کرد ، معمولاً در زمان اشتغال ، بیش از آنکه پس انداز کند ، به مصرف روی می آورد . اما البته از سوی دیگر ، چون میزان مالیات و کسور حقوق او پیوسته افزایش می یابد ، دریافتی او کاهش می گیرد ، و بنابر این ، افزایش مصرف او به آن اندازه ای هم که انتظار می توان داشت نخواهد بود .

- کسور دریافتی نظام تأمین اجتماعی ، چنانکه فرد مطمئن باشد که پرداخت حقوق بازنشستگی او تضمین شده است ، نوعی پش انداز محسوب می شود . افزایش نیز که معمولاً انتظار می رود از میزان مزایای پرداختی تأمین اجتماعی حاصل شود ، جایگزین کسور بیشتری است که قانوناً بر فرد تحمیل می شود .

اگر نظام تأمین اجتماعی از لحاظ مالی خود بسنده بود و از سرمایه خود بهره بیشتری به نسبت هزینه های اداری بدست می آورد ، آنگاه می شد انتظار داشت که حقوق و مزایای پرداختی به مشمولان صندوق تأمین اجتماعی ، از کسوری که آنها می پردازند ، بیشتر باشد . اما از آنجا که نظام تأمین اجتماعی از لحاظ مالی خود بسنده نیست ، مزایای دریافتی افراد حتی می تواند از کسور پرداختی آنها نیز کمتر باشد . به علاوه ، وقتی که شمار بازنشستگان از شاغلین پرداخت کننده کسور بیشتر شود ، کارگران جدید حتی نمی توانند انتظار داشته باشند که به اندازه

کسور خود از صندوق دریافت کنند . این امر البته پیامدهای جدی و سختی دارد . نخست آنکه ، کارکنان از میزان حقوق بازنشستگی خود ناراضی می‌شوند ، بخصوص که نرخ کسور پرداختی آنها پیوسته رو به افزایش است . دوم آنکه ، اگر کارکنان شاغل بخواهند سطح کنونی پس انداز خود را ثابت نگاه دارند ، بناچار باید از سطح مصرف خود بکاهدند ، مگر آنکه میزان افزایش حقوق آنها به شکل بارزی از نرخ تورم بیشتر باشد . چنین پدیده ای - یعنی افزایش بیشتر حقوق به نسبت افزایش سطح قیمتها - البته در سالهای اخیر سابقه نداشته است .

خلاصه آنکه ، کسور پرداختی به صندوق تاءمین اجتماعی تنها در صورتی می‌تواند نوعی پس انداز تلقی شود که فرد مطمئن باشد به هنگام بازنشستگی آن را دریافت خواهد کرد . در غیر این صورت ، کسور پرداختی نه به صورت نوعی پس انداز بلکه به شکل نوعی مالیات قلمداد خواهد شد .

ح . اثرات طرحهای بازنشستگی فردی و خصوصی - از آنجا که هدف از نظام تاءمین

اجتماعی هیچگاه چنین نبوده است که تنها منبع درآمد افراد در اتمام

زندگی بازنشستگی تلقی شود ، طرحهای بازنشستگی خصوصی همواره بعنوان یکی از

مهمترین منابع مکمل نظام تاءمین اجتماعی مورد نظر بوده است . البته این

گونه طرحها نیز در معرض اثرات تورم و دیگر گونیهای جمعیتی قرار دارد . شما ر

اندکی از این طرحها بطور خود به خود بر میزان پرداختیهای خود می‌افزاید

تا اثرات تورم را جبران کند . همچنین فقط برخی از طرحهای بیمه و بازنشستگی

خصوصی کمبود مزایای پرداختی نظام تاءمین اجتماعی را بطور کامل جبران

می‌کند . اگر قیمتها حدود هشت درصد در سال افزایش یابد ، پولی معادل

۱۰۰۰ دلار، ظرف ده سال بعد فقط ۴۶۳۲ دلار قدرت خرید خواهد داشت.

با داراییهای کنونی که به ۳۸۰ میلیارد دلار می رسد و با نرخ معادل

۱۸ میلیارد دلار در سال افزایش می یابد، طرحهای بازنشستگی خصوصی

به زحمت می تواند محللهای مناسبی برای سرمایه گذاری پیدا کرده و در نهایت

جبران تورم را بکند. به علاوه، تورم موجب افزایش حقوقها می شود. بنابراین

این، مبانی و پایه هایی را که برای پرداخت حقوقهای بازنشستگی در نظر گرفته

شده برهم می زند و فشار روز افزونی بر طرحهای بیمه و بازنشستگی خصوصی وارد

می آورد. حقوقهای بالاتر بر مزایای ایام بازنشستگی کارکنان می افزاید، و به

همین اعتبار، پرداختهای ایام بازنشستگی شرکتها را بالا می برد (شرکتهای

بیش از نود درصد اعتبارات صندوقهای بازنشستگی را تأمین می کنند). چنین

جریانی، البته، به احتمال قوی، دور تازه ای از تورم به بار می آورد.

در حال حاضر، پنجاه و چهار درصد از تمام کارگران را طرحهای بازنشستگی خصوصی

تحت پوشش دارند. بسیاری از شرکتهای بسیار کوچک، طرح بازنشستگی خاص خود ندارند.

شماری از کارگران نیز ممکن است پیش از آنکه مشمول طرحهای بازنشستگی خصوصی کارفرمایان

خود شوند به استخدام شرکتهای دیگر در آیند.

یک کمیسیون وابسته به ریاست جمهوری پیشنهاد کرده است که در طرحهای بازنشستگی

خصوصی تغییراتی داده شود تا این طرحها به شکل بهتری بتوانند مکمل نظام تأمین اجتماعی

باشند. بنابه یکی از این پیشنهادها، تمام شرکتهای موظف می شوند کلیه کارگران خود را که بیش

از ۲۵ سال سن و حداقل یکسال و ۱/۰۰۰ ساعت سابقه خدمت دارند، مشمول طرحهای

بازنشستگی خصوصی شرکت کنند. در این پیشنهاد، کارفرماها حداقل ۳ درصد حقوق کارگران را بابت طرح بازنشستگی می‌پردازند و کارگران خود را بلافاصله مشمول طرح می‌کنند. همچنین پرداخت مزایا به همسران بازنشسته‌هائی که فوت می‌کنند قانوناً اجباری می‌شود و اختیاری نیست. بنابراین برنامه، چنانچه مشمولی در طول ده سال، پس از بازنشستگی، فوت کند، حقوق بازنشستگی او بطور خود به خود به همسر وی تعلق می‌گیرد. در موارد پیشامد طلاق، حقوق بازنشستگی تقسیم می‌شود. برخی از این پیشنهادها از هم اکنون صورت قانونی گرفته است.

از سال ۱۹۸۲، به افرادی که قبلاً مشمول تأمین اجتماعی یا یک طرح بازنشستگی خصوصی بودند، اجازه داده شد ۲۰۰۰ دلار در یک "حساب انفرادی بازنشستگی" سرمایه‌گذاری کنند (این مبلغ برای زوجیهائی که هر دو کار می‌کنند ۴۰۰۰ دلار و برای زوجیهائی که یکی از آنها کار می‌کنند ۲۵۰۰ دلار است). این پول که به یک صندوق امانی سپرده می‌شود (مانند یک بانک یا یک بنگاه کارگشائی)، به شرط آنکه پیش از ۵۹/۵ سالگی از آن برداشت نشود، می‌تواند بدون مالیات یا بهره خود جمع شود. افزایش مرکب این پولها بخصوص می‌تواند برای کارگران جوانتر سودمند باشد و بخشی از کمبودها و مشکلات احتمالی آینده در پرداخته‌های تأمین اجتماعی را جبران کند.

ط: دگرگونی برداشتها نسبت به نظام تأمین اجتماعی - عمر نظام تأمین اجتماعی

در صورت کنونی خود کمتر از ۵۰ سال است، اما از هم اکنون نشانه‌های

سالخوردگی زودرس را می‌توان در آن مشاهده کرد. قانون ۱۹۸۳ برخی از

نگرانیهای مالی مربوط به نظام را از میان برداشت، اما هنوز هم پرسشهای

گوناگونی از این قبیل که آیا نظام واقعا در دراز مدت کار ساز خواهد بود پس

1. individual retirement account ( I R A )

مالیاتها و کسور تا کجا می‌تواند اضافه شود بدون پاسخ مانده است. این نظام تاصد سال پیش، یعنی تا زمانی که بالارفتن تعهدات مالی آن همراه با کم شدن منابع درآمدش راهی بجز افزایش مالیاتها و کسور و ایجاد تغییراتی در قانون اصلی باقی نگذاشت، با کارآیی فعالیت می‌کرد. اما اکنون تنها در ده سال آینده، بیش از سه تریلیون دلار باید صرف پرداخت حقوقها و مزایای تاءمین اجتماعی کند. این امر، بسیاری را به این اندیشه فرو برده است که حسدود مسئولیت افراد در تاءمین زندگی دوزان بازنشستگی خود به چه میزانی باید باشد و نیروی کار جامعه تا کجا مسئولیت تاءمین زندگی بازنشستگان را دارد؟ جامعه ممکن است چنین تصمیم بگیرد که دولت فقط تا حدود تاءمین آن بخش از معیشت سالخوردگان که فراهم کردن آن از راههای دیگر ناممکن است مسئولیت دارد و افراد خود باید بطور کلی مسئول تاءمین زندگی فرد و وابستگان باشند. برقراری "حساب انفرادی بازنشستگی" نیز گامی در همین مسیر بود. این نظام تاءمین اجتماعی بر رفتار افراد تاثیر میگذارد. بعد از آنکه برای مدت ۴۵ سال چنین فکر کرده اند که ۶۵ سالگی سن بازنشستگی است، حتی اگر در ۶۵ سالگی از لحاظ سلامتی وضع خوبی داشته باشند، باز تصور می‌کنند که باید در این سن بازنشسته شوند. همچنین تصمیم گیریهای چون ادامه یا عدم ادامه کار، ازدواج، طلاق و امثال آنها نیز تابع چگونگی درآمد آنها از تاءمین اجتماعی می‌شود. هر چند جامعه مسئولیت دارد که نسبت به قولی که به سالخوردگان خود داده است وفادار بماند، در عین حال و به دلیل مشکلات موجود، چه بسا که بجز برقراری نوعی بیمه جدید

برای بخش جوانتر نیروی کار راه دیگری نتوان در پیش گرفت . درچنان نظامی ، اصل تعادل دریافت و پرداخت باید محفوظ بماند و برای تحقق این هدف ، بناچار درموارد لازم برمیـزان مالیاتها و کسور اضافه شود . چنین راهی ، البته ، علاوه بر آنکه ممکن است جوابگوی مشکلات نباشد ، با نارضایتی عمومی نیز رو به رو خواهد شد . همانطور که نمودار زیر نشان میدهد ، نرخهایی که برای افزایش کسور و مالیاتها درآینده درنظر گرفته شده ، کاملاً غیر کافی هستند و تنها می‌توانند حدود نیمی از هزینه های حمایتی ( و از جمله مراقبتهای پزشکی ) را درطول هفتاد و پنج سال آینده تأمین کنند . مشکل اصلی دراین نیست که هزینه های آینده از هزینه های کنونی بیشتر باشد ، بلکه در این است که افزایش هزینه ها به حدی باشد که اساساً نتوان از عهد آنها برآمد .

#### خلاصه مطالب :

نظام تأمین اجتماعی جوابگوی یک نیاز اجتماعی بوده و این نیاز به این ترتیب برطرف گردیده که هزینه بازنشستگان از راه مشارکت کارگران شاغل تأمین شده است . اگر این نظام برقرار نمی‌شد ، بسیاری از سالخوردگان بخصوص در دهه های ۱۹۳۰ و ۱۹۴۰ یعنی درست در همان زمانی که تأمین اجتماعی آغاز به کارکرد ، گرفتار رنج و ناراحتی می‌شدند ، روشی که برای دریافتها و پرداختهای نظام در پیش گرفته شد به آنجا انجامید که بازنشستگان عملاً بیش از آنچه می‌پرداختند دریافت می‌کردند . این امر به آنها اجازه می‌داد که در دوران خدمت و نیز در دوران بازنشستگی از سطح زندگی بهتری برخوردار باشند .

بدون نظام تأمین اجتماعی ، بسیاری از مردم مجبور بودند به کار ادامه دهند و بازنشسته نشوند . بسیاری از کودکان نیز مجبور بودند با کار خود به حمایت از والدین سالخورده

خود بر خیزند ، و چه بسا کیفیت زندگی و درآمدهای خود را در این راه فدا کنند . نبود تاءمین اجتماعی بی تردید موجب افزایش سختیها و مرارت های زندگی تنگدستان می شد . این نظام ، برای چندین و چند سال بخوبی کار کرد ، و در این مدت ، بی آنکه بار چندانی بر دوش شاغلان تحمیل کند ، از زندگانی بازنشسته ها ، کودکان ، بیوه ها و از کار افتاده ها حمایت کرد . اما امروزه ، وضع نظام تاءمین اجتماعی تا حد وادی پیچیده و استمرار آن دشوار گردیده است . هزینه های آن - که قانونا با نرخ تورم پیوند دارد - به شکل سرشام آوری افزایش یافته است . عمر مردم طولانی تر شده و رشد نیروی کار کاهش یافته است . هر روز که می گذرد ، از شمار آنهایی که از سالخورده ها و بازنشسته ها مراقبت می کنند کاسته می شود . در نتیجه ، پرداختهای نظام همه روزه از دریافتیهای آن بیشتر می شود و بناچار بر میزان مالیاتها یا کسور افزوده می گردد . قانون سال ۱۹۸۳ ، نوعی راه حل موقت ارائه داده و فعلا کمبود کسریهای نظام برعهده دولت قرار گرفته است . اما متأسفانه مشکلات سخت تر و مداومتری وجود دارد که از آشفتگی وضع اقتصادی ، تورم و افزایش بیکاری سرچشمه می گیرد . رونق زاده و لدی که در دوران پس از جنگ پدید آمد نیز در قرن آینده ، یعنی وقتی که نوزادان آن روز به سن بازنشستگی می رسند ، بردامنه مشکلات خواهد افزود . کنگره به فکر راه حلهای مختلفی بوده است . اما آشکارا در انتخاب یکی از آنها با مشکلات فراوانی روبه روست . هر انتخابی که کنگره به عمل آورد ، به نفع گروهی و به ضرر گروهی دیگر خواهد بود .<sup>۴</sup>

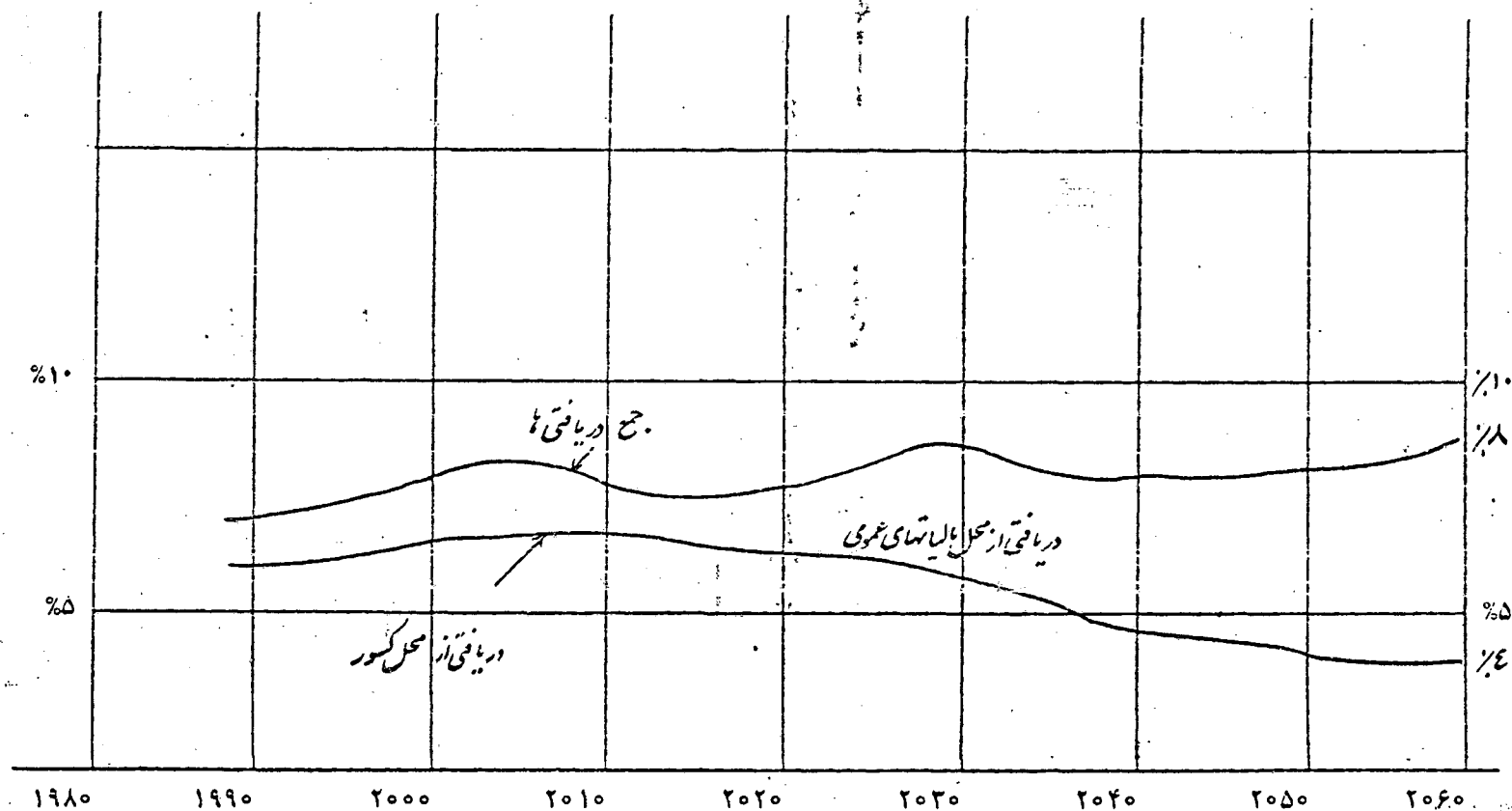
راههایی که تاکنون برای نجات نظام تاءمین اجتماعی بنظر رسییده به صورت کاهش

پرداختها ، با افزایش مالیاتها و کسور ، یا ترکیبی از آنها بوده است .



هزینه‌های پیش‌بینی شده اداری و مزایای پرداختی برنامه پیشنهادی بیمه اجتماعی

بر مبنای درصدی از تولید ناخالص ملی  
و تأمین هزینه‌ها از راه دریافت کسور مالیاتهای عمومی\*



\* انتظار بر این است که هزینه‌ها و دریافتیها (کسور و مالیات) متعادل باشند.

پیوست گزارش

"قسمت ب"

درخواست برقراری مستمری و پژوهش خواهی از تصمیمات سازمان

تأمین اجتماعی و روش درخواست برقراری مستمری

سازمان تاءمین اجتماعی یکی از موسسات تابعه وزارت بهداشت و بهزیستی آمریکا است . این سازمان هم اکنون چهار صندوق عمده تاءمین خدمات درمانی و اجتماعی را اداره می کند که عبارتند از :

۱ - صندوق بیمه مستمری بازنشستگی کارکنان و وراث آنان .

۲ - صندوق بیمه ازکار افتادگی

۳ - صندوق تاءمین خدمات درمانی

۴ - صندوق مکمل تاءمین خدمات درمانی

در اداره این صندوقها ، سازمان تاءمین اجتماعی یا وزارت خزانه داری همکاری بسیار نزدیک دارد . این صندوقها که اساس برنامه تاءمین اجتماعی را تشکیل می دهند ، " صندوقهای امانی " نامیده می شوند ، زیرا اعضاء آنها حق بیمه و کسور خود را مستقیماً به این صندوقها می پردازند و این وجوه به صورت " امانت " تا زمانی که به اعضاء بازپرداخت می شود نزد این صندوقها نگهداری می شود . علاوه برآن ، سازمان تاءمین اجتماعی مسئولیت اداره " صندوق تاءمین درآمد مکمل " که خاص اعضاء کم درآمد است و وجوه آن از محل مالیاتها به وسیله حکومت فدرال پرداخت می شود ، را نیز برعهده دارد . هر یک از این صندوقها ، چه از لحاظ محدودیت سنی و چه از لحاظ میزان درآمد اعضاء دارای مقررات خاص خود می باشند که به موقع بیان خواهد شد .

" سازمان تاءمین اجتماعی " ، بیش از ۱۳۰۰ شعبه در سرتاسر خاک ایالات متحده آمریکا دارد که در خدمت مشمولان قانون تاءمین اجتماعی است . ادارات محلی تاءمین اجتماعی ، شمول حقی را به اطلاع صاحب حق نمی رسانند و چکی برای او نمی فرستند ، بلکه ذینفع خود باید

تقاضا کند تا حقوق یا مزایای تاءمین اجتماعی به او پرداخت گردد . چنانچه به موقع و در زمان

مناسب تقاضا نکند ، چه بسا که برخی از مزایای استحقاقی او از بین برود .

دینفع باید درمواقع زیر و درصورت لزوم تلفنی با ادارت محلی تاءمین اجتماعی

تماس بگيرد :

۱- وقتی سن او به ۶۴ سالگی یا بیش از آن رسیده باشد . و بخواهد بازنشسته شود .

۲- وقتی حدود ۳ ماه به ۶۵ سالگی او باقیمانده باشد حتی اگر نخواهد بازنشسته

شود :

۳- وقتی یکی از اعضای خانواده او به هر سن و سالی که باشد ، بمیرد .

۴- وقتی به دلیل سانحه ای از کار افتاده شود و این از کارافتادگی حداقل یکسال

طول بکشد .

۵- وقتی یکی از اعضای خانواده او گرفتار بیماری مزمن کلیه باشد یا-

۶- درآمد و دارائی او به دلیل از دست دادن شغل یا ورشکستگی و غیره به سطح

حداقل برسد . درچنین مواردی امکان دارد بخشی از زیانیان وارده به وی

ازطریق تاءمین اجتماعی جبران گردد . برای مثال ، حتی اگر به فکر بازنشستگی

در ۶۵ سالگی نباشد . باید با واحد محلی تاءمین اجتماعی تماس گرفته ،

موجبات برخورداری خود را از مزایای " مراقبتهای پزشکی " فراهم نماید .

اومی تواند سه ماه پیش از آنکه مشمول دریافت حقوق بازنشستگی شود تقاضای

بازنشستگی کند . این تقاضا را باید زود و به موقع تسلیم دارد تا برقرای حقوق بازنشستگی دچار

تاخیر نشود . اما در هر حال تقاضا نباید دیرتر از آخرین روز ماه قبل از بازنشستگی تسلیم شود .

مزایای و حقوق بازنشستگی تنها وقتی می‌تواند پرداخت شود که شخص متقاضی برای یکماه تمام

استحقاق دریافت آن را داشته باشد ، به این معنا که اگر برای بار اول در ماه ژوئن نسبت به تمام ماه مستحق دریافت مزایای خود شود نخستین چک را در سوم ژوئیه یا کمی بعد از آن دریافت خواهد کرد .

مثال : آقای براون در ۲۵ ژوئن به ۶۵ سالگی می‌رسد . او اگر می‌خواهد برای ماه

ژوئیه چک حقوق بازنشستگی خود را دریافت کند ، باید تقاضای خود را تا ۳۰

ژوئن تسلیم کرده باشد . در چنین صورتی ، آقای براون حقوق بازنشستگی ماه

ژوئیه خود را حدود ۳ اوت دریافت خواهد کرد . توجه کنید که نخستین ماه

بازنشستگی آقای براون ، ژوئن است نه ژوئیه ، اما چون او نسبت به تمام ماه

ژوئن استحقاق دریافت نداشته است . حقوق او عملاً از ماه ژوئیه برقرار می‌شود.

اگر شخص بعد از آنکه به ۶۵ سالگی رسید تقاضای بازنشستگی کند حداکثر نسبت به

شش ماه قبل حقوق قابل پرداخت خواهد داشت ، اما مازاد آن از بین نمی‌رود .

مثال : آقای سوکال در نوامبر گذشته بعد از رسیدن به ۶۵ سالگی بازنشسته شد . او

تقاضای خود برای دریافت حقوق تاءمین اجتماعی را در ۵ اوت امسال تسلیم

کرد . به این ترتیب ، آقای سوکال نخستین چک خود برای بازنشستگی در

سپتامبر را در حدود ۳ اکتبر دریافت خواهد کرد و بعد از ۹۰ روز ، چک دیگری

به او داده خواهد شد که مطالبات معوق شش ماهه او ، از مارس تا اوت ، را

پوشش خواهد کرد . اما مطالبات او نسبت به ماه دسامبر سال گذشته و ماههای

ژانویه و فوریه امسال از بین خواهد رفت .

به هنگام ارسال تقاضا برای سازمان تاءمین اجتماعی ، این مدارک مورد نیاز از

است :

۱- شماره کارت تاءمین اجتماعی شخص .

۲- گواهی سن ( مانند شناسنامه یا گواهی غسل تعمید ) .

۳- فرمهای W-2 در باره دو سال آخر اشتغال .

با ارسال این مدارک ، کارمندان سازمان تاءمین اجتماعی خواهند توانست اطلاعات شخصی را به اوراق و اسناد مربوط منتقل کنند . فرمهای W-2 در باره دو سال آخر اشتغال از این جهت ضروری است که احتمال دارد مبلغ آخرین دریافتیهای شخص در اسناد سازمان تاءمین اجتماعی ثبت نشده باشد . اگر دمسر یا بیوه شخص برای دریافت مزایای مربوط تقاضا می کنید ، باید گواهی ازدواج خود یا سند دیگری که تائید کننده ادعای او باشد را ارائه دهد .

تشریفات بررسی پرونده شما : وقتی شما برای نخستین بار تقاضای برزرداری حقوق و مزایای تاءمین اجتماعی کردید ، تقاضای شما را همراه با دیگر مدارک و اطلاعات مربوط ، یکی از کارمندان سازمان تاءمین اجتماعی بررسی می کند تا میزان حقوق استحقاقی شما مشخص شود . اگر شرایط شما تغییر کند ، مزایای پرداختی شما نیز به همان نسبت باید مورد تجدید نظر قرار گیرد . حال چنانچه با تصمیمی که گرفته می شود موافق نباشید می توانید تقاضای تجدید نظر کنید . برای تجدید نظر چهار مرحله در مقررات تاءمین اجتماعی پیش بینی شده است . اما برای این کار تنها شصت روز فرصت دارید که از زمان ابلاغ تصمیم به شما شروع می شود . فرض بر این است که تاریخ اطلاع شما از تصمیم سازمان ، حداکثر پنج روز پس از اتخاذ آن تصمیم و ارسال اطلاعیه از طریق پست برای شماست . در تمام مراحل رسیدگی تجدید نظر ، شما حق حضور دارید و اگر نماینده ای از جانب

شما می‌توانید خود معزفی کنید، لزومی ندارد که این نماینده حقوقدان یا وکیل ادعای باشد. نخستین

پژوهش افراد شاکی را تجدید ارزیابی<sup>۱</sup> می‌نامند. شما ظرف شصت روز از زمان ابلاغ تصمیمی که مورد اعتراض شماست، فرم مخصوصی از اداره محلی تاءمین اجتماعی می‌گیرید و تقاضای تجدید ارزیابی می‌کنید. شواهد و اطلاعات تازه‌ای که ارائه می‌دهید، توسط اشخاصی بجز آنهایی که تصمیم اولیه را گرفته‌اند، مورد بررسی قرار می‌گیرد. تقاضای تجدید ارزیابی را باید کتبا ارسال دارید و پاسخ شما نیز به صورت کتبی از طریق پست برایتان فرستاده می‌شود.

اگر باز هم با تصمیم ثانوی موافق نباشید و بخواهید دوباره شکایت کنید، می‌توانید تقاضای برگزاری جلسه‌ای حضوری در محضر یک قاضی اداری کنید. این قاضی در اداره محلی تاءمین اجتماعی شاغل است و به شما کمک خواهد کرد تا فرمهای لازم را پر کنید. برای تقاضای تجدید ارزیابی دوباره نیز شصت روز فرصت دارید. قاضی مزبور از کارمندان "اداره بررسی شکایتهای" سازمان تاءمین اجتماعی است. او در ارزیابی اولیه پرونده شما دخیل نبوده است. شما می‌توانید به تنهایی در محضر قاضی حاضر شوید، یا شاهدان خود (از قبیل پزشکها، کارفرماها، و اعضای خانواده) را نیز با خودتان ببرید. پس از بررسی حضوری قاضی، تصمیم او از طریق پست به شما ابلاغ خواهد شد.

اگر باز هم با تصمیم اتخاذ شده موافق نباشید و بخواهید به مرحله بالاتری شکایت کنید، "شورای رسیدگیهای پژوهشی"<sup>۲</sup> در اختیار شماست. در این باره هم برای طرح شکایت از رای قاضی اداری شصت روز از تاریخ ابلاغ رای فرصت دارید، جلسیات شورا در پایتخت یعنی

---

1. Reconsideration

2. Appeals Council

واشنگتن تشکیل می‌شود. اعضای آن می‌توانند شکایت شمارا بررسی کنند و نسبت به آن تصمیم بگیرند، یا می‌توانند به شما اطلاع دهند که آماده چنین کاری نیستند. در صورتی که تصمیم به رسیدگی بگیرند، شما می‌توانید شخصا درشورا حاضر شده و با آنها بحث کنید، یا تقاضای خود را کتبا برای آنها ارسال دارید. تصمیم شورا از طریق پست به شما ابلاغ خواهد شد.

سرانجام، اگر این تصمیم سوم هم مورد موافقت شما نباشد، می‌توانید ظرف شصت روز به دادگاه فدرال شکایت کنید. این دوره شصت روزه از زمان پست کردن تصمیم "شورای رسیدگی‌های پژوهشی" آغاز می‌شود. در هریک از مراحل فوق، در صورت انقضای مهلت شصت روزه، حق شکایت شما از بین می‌رود. اما اگر دلایل و شواهد کافی ارائه دهید، از قبیل آنکه بدلیل بیماری سخت نتوانسته‌اید به موقع شکایت کنید، مهلت فوق قابل تمدید است.

شما حق دارید که از تمام یا از یکی از مراحل پژوهش و تجدید نظر فوق استفاده کنید یا اساسا از هیچیک از آنها استفاده نکنید. این مراحل برای حمایت از حقوق شما پیش‌بینی شده است، و تجربه نشان داده که شکایتها همیشه هم بی‌ثمر نبوده‌اند. در واقع، بسیاری از تصمیمها مورد تجدید نظر قرار گرفته‌اند. اما شما شکایتتان را باید از مرحله نخست، یعنی گرفتن فرم مخصوص تقاضای تجدید ارزیابی از اداره محلی تاءمین اجتماعی و پرکردن آن فرم، آغاز کنید.

تشریفات تجدید نظری که بازگو شد، چه بسا که طولانی و خسته کننده و بیهوده به نظر بیاید. اما همانطور که با خواندن فصلهای بعدی متوجه خواهید شد، باید تصدیق کنید که بدلیل پیچیدگی برخی از مقررات و تفسیرهای مربوط به آنها، بسیار احتمال دارد که در همه زمینه‌ها بین دوطرف توافق حاصل نشود. پس نیاز به تشریفات جا افتاده‌ای وجود دارد که از شما حمایت کند و



بدون تحمیل هزینه های کمرشکن حقوقی و قضائی ، امکان رسیدگی عادلانه به شکایت شمارافراهم سازد .

چگونگی تاءمین منابع مالی و مزایای پرداختی تاءمین اجتماعی : تا زمان تصویب اصلاحیه قانون تاءمین اجتماعی در ۱۹۸۳ ، اعتبارات تاءمین اجتماعی ، و بخصوص حقوقهای بازنشستگی ، عمدتا از گسور پرداختی کارکنان و کارفرماها فراهم می شد و از محل درآمدهای مالیاتی دولت فدرال کمک چندانی به آن بعمل نمی آمد . قانون ۱۹۸۳ اجازه داد که بخش بزرگی از درآمدهای مالیاتی دولت فدرال یا بصورت مستقیم یا به شکل وام و اعتبار در اختیار صندوق تاءمین اجتماعی قرار بگیرد . با این حال ، هرچند احتمال دارد که بهره گیری از درآمدهای مالیاتی درآینده بسیار افزایش یابد ، نظام مالی صندوق هنوز هم عمدتا شیوه ای خود کفا دارد و از درآمدهای مالیاتی تنها چون عاملی استفاده می شود که از صندوق در برابر پیامدهای سخت عواملی مانند زکود و تورم حمایت دهد .

برای بسیاری از مردم ، تاءمین اجتماعی فقط به معنای برخورداری از حقوق بازنشستگی و مرگ و از کارافتادگی است . اما همانطور که در بخشهای گذشته دیدیم ، از همان زمانی که برنامه تاءمین اجتماعی در ۱۹۳۵ آغاز شد ، همه ساله دامنه شمول آن گسترده تر شده و بیمه بیماری و ترمیم کمی درآمدها و امثال اینها به آن افزوده شد . در این فصل می کوشیم که شرایط بالفعل محاسبه و ارزیابی مزایای پرداختی و هزینه های آن را بشکافیم و نشان دهیم که نظام تاءمین اجتماعی از این بابت چگونه کار می کند . هریک از موضوعهایی که در این فصل به آنها

اشاره می‌شود ، در قسمتهای بحث به تفصیل مورد بحث قرار می‌گیرد .

نظام تأمین اجتماعی را از لحاظ مالی ، کارکنان و کارفرماها و آنهایی که برای خود کار می‌کنند تأمین می‌کنند ، نسبت کسور پرداختی برای آنهایی که برای خود کار می‌کنند از آنهایی که برای دیگران کار می‌کنند ، تفاوت دارد ، اما این تفاوت تا سال ۱۹۹۰ عمدتاً از میان خواهد رفت ، زیرا تا آن سال ، کسور پرداختی آنهایی که برای خود کار می‌کنند افزایش یافته و به سطح دیگران خواهد رسید .

الف : در مورد کارکنان ( آنهایی که برای دیگران کار می‌کنند ) - شما و کارفرمایان

کسوری برابر یکدیگر به تأمین اجتماعی می‌پردازید . در واقع ، کارفرمای شما

مبلغی " به همان اندازه " شما پرداخت می‌کند ، در حال حاضر ، کسور

پرداختی شما با این نرخ از حقوقتان کم می‌شود :  $6/70$  درصد ( یا  $0/067$  ) از

هر  $37800$  دلار دریافتی در سال ( نرخ مصوب  $1984$  ) ، بنا به همین نرخ

مصوب سال  $1984$  ، نرخ فوق تا این میزان درآمد ثابت است و حالتی

تصادفی ندارد .

مثال : نام براورویل براور ، هردو در یک شرکت محلی کار می‌کنند . نام ناظرو

اززیاب است و بیل سرکارگر . درآمد سالانه آنها به ترتیب عبارتست از  $38000$  ،

دلار و  $24500$  دلار . حال ، کسور پرداختی تمام به  $2532/60$  .

دلار  $(2532/60 = 37800 \times 0/067)$  می‌رسد و کسور پرداختی بیل به

$1641/50$  دلار  $(1641/50 = 24500 \times 0/067)$  . نرخ کسوری که

شما به نسبت درآمدهای می‌پردازید معمولاً در هر سال تغییر می‌کند . این

نرخها در جدول زیر درج شده و نشانگر تغییرات، قانونی سال ۱۹۸۳ و ارقام پرداختی کارکنان و کارفرماهاست. همانطور که انتظار می‌رود، کارکنان و کارفرماها با نسبتهای همانندی کسور خود را می‌پردازند که مبتنی بر میزان درآمد کارمند است. در عین حال، جالب توجه است که در سال ۱۹۸۴، نسبت کسور پرداختی کارکنان/کارفرمایان  $۱۳/۷۰$  درصد بوده که بخش بیشتر آن به توسط کارفرما پرداخت شده است. (۷ درصد در برابر ۶/۷ درصد). اما مبلغی که به صندوق تأمین اجتماعی واریز شده همان نسبت کامل ۱۴ درصد بوده، و تفاوت مبلغ ( $۱۳/۷۰ - ۱۴/۰۰$ ) از محل درآمدهای مالیاتی دولت فدرال تأمین شده است. به این ترتیب برابری کسور پرداختی کارکنان و کارفرماها محفوظ بوده است، با این تفاوت که کمی هم خزانه داری دولت فدرال کمک کرده است.

کسوری که شما می‌پردازید به همراه کسور مساوی کارفرما، بصورت فصلی (یا در مواعید کوتاه‌تر)، از طریق پست برای "اداره درآمدهای داخلی" فرستاده می‌شود<sup>۱</sup>. پول شما و کارفرمایان بطور مشخص و جداگانه جهت پرداخت مزایای شما نگهداری نمی‌شود. بلکه صرفاً به صندوق عمومی واریز می‌گردد و تضمینی وجود ندارد که مزایای پرداختی بعدی به شما عیناً معادل همان پول باشد. این بر عهده نسلهای بعدی است که چنانچه کسور شما تکافوی مزایای پرداختی به شما را نکرد، مابه‌التفاوت را تأمین کنند.

شما تازمانی که درآمدهائی دارید که قانوناً مشمول پرداخت کسور است، باید به

پرداخت کسور ادامه دهید، حتی اگر بازنشسته شده‌و از حقوق بازنشستگی استفاده کنید.

1. Internal Revenue Service (IRS)

مثال : خانم کوری دوسال پیش در سن ۶۵ سالگی بازنشسته شده و اکنون همه ماهه

چکی به مبلغ ۴۰۰ دلار از تأمین اجتماعی دریافت می کند . اوسال پیش

بصورت نیمه وقت در رستورانی مشغول کار شد و دستمزدی معادل ۵۰۰۰

دلار دریافت کرد . از این مبلغ ، معادل ۳۳۵ دلار (  $5000 \times 0.067$  ) به

عنوان کسور تأمین اجتماعی کسر شد . خانم کوری ، برای آن سال ، معادل

۴۸۰۰ دلار به عنوان حقوق بازنشستگی دریافت کرد و ۴۶۶۵ دلار به عنوان

دستمزد ( قبل از کسر مالیات ) .

در صورتی که بیش از یک کارفرما داشته باشید ، کسور پرداختی شما به تأمین

اجتماعی می تواند از حد مقرر تجاوز کند . از درآمد شما ، فقط ۳۷۸۰۰ دلار دریافتی اولیه

مشمول پرداخت کسور می شود ( با نرخهای سال ۱۹۸۴ ) . با این حال ، اگر شما بیش از یک شغل

داشته باشید و مجموع حقوق شما از ۳۷۸۰۰ دلار تجاوز کند ( بر مبنای نرخهای ۱۹۸۴ ) ، احتمالاً

کسور بیشتری به تأمین اجتماعی خواهید پرداخت . بطور کلی ، حتی اگر بدانید که مجموع کسور

پرداختی شما از نسبت مقرر در رقم درآمد ۲۷۸۰۰ دلار تجاوز می کند ، نمی توانید از کسر شدن

کسور مقرر از دریافتیهای خود جلوگیری کنید . اما پرداختیهای بیشتر را می توانید با پر کردن

فرم مخصوص مالیاتی جبران کنید . پر کردن این فرم و تقاضای بازگرداندن مبالغ اضافی پرداخت

شده ، از مسئولیتهای شماست و سازمان تأمین اجتماعی وظیفه ندارد که اضافه پرداختیهای

احتمالی را به شما اطلاع دهد . همچنین ، این سازمان ، پس از گذشت سه سال ، هیچ مبلغ

اضافه پرداخت شده ای را باز نخواهد گرداند . به علاوه ، کسوری که در یک سال معین به حساب

بازنشستگی بعدی شما منظور می شود ، در هیچ حالتی نباید از نسبت مقرر کسور در رقم حد نصاب

(۳۷۸۰۰ دلار) تجاوز کند .

مثال : جو پندل برای دو کار فرما کار می کند . او برای یکی از شغل های سالانه  
 ۳۲۱۰۰ دلار و برای شغل دیگرش که فقط در تعطیلات آخر هفته به آن اشتغال  
 دارد سالانه ۸۳۰۰ دلار دریافت می دارد . هر دو کار فرما ، بی آنکه به حد  
 نصاب ۳۷۸۰۰ دلار توجهی داشته باشند ، از حقوق پرداختی به آقای پندل  
 معادل ۶/۷۰ درصد بابت تاءمین اجتماعی کسر می کنند . او بنابراین سالانه  
 $۲۷۰۶/۸۰$  دلار بابت کسور تاءمین اجتماعی می پرداختد ،  $(۲۷۰۶/۸۰ =$   
 $۰/۰۶۷ \times ۴۰۴۰۰ \text{ دلار})$  ، یعنی بابت ۲۶۰۰ دلار مازاد بر حد نصاب  
 ۳۷۸۰۰ دلار نیز از حقوق او کسر می شود  $(۲۶۰۰ = ۳۷۸۰۰ - ۴۰۴۰۰ \text{ دلار})$   
 به عبارت دیگر ، معادل ۱۷۴/۲۰ دلار زیادی پرداخت می کنند  $(۱۷۴/۲۰ =$   
 $۰/۰۶۷ \times ۲۶۰۰ \text{ دلار})$  . او باید این مبلغ اضافه پرداخت را در فرم های  
 مالیاتی سالانه اش بنویسد و بعد از آن که این مبلغ اضافه را پس گرفت ، در  
 حقیقت چیزی بیش از  $۲۵۳۲/۶۰$  دلار بابت کسور تاءمین اجتماعی  
 پرداخته است  $(۲۵۳۲/۶۰ = ۱۷۴/۲۰ - ۲۷۰۶/۸۰ \text{ دلار})$  . به این ترتیب،  
 هر چند که کار فرماهایش بر مبنای ۴۰۴۰۰ دلار جمع دریافتی او کسور  
 پرداخته اند ، کسوری که برای بازنشستگی او به حساب می رود ، بر مبنای رقم  
 حد نصاب ۳۷۸۰۰ دلار است . در عین حال ، کار فرماهای او موظفند که بدون  
 توجه به بازپرداخت بعدی صندوق به آقای پندل ، بر مبنای نسبت مقرّر  
 $(۶/۷۰ \text{ درصد})$  از حقوق او کسر کنند یکی از آنها  $۲۱۵۰/۷۰$  دلار

$(2150/70 = 32100 \times 0/067)$  ، و دیگری  $556/10$  دلار  $(556/10 =$

$8300 \times 0/067)$  خواهد پرداخت که جمع آنها به  $2706/80$  دلار می‌رسد .

ب . در مورد آنهایی که برای خودشان کار می‌کنند - اگر شما برای خودتان کار

می‌کنید ، موظفید که  $11/30$  درصد از درآمد خالصتان - حداکثر تا  $37800$

دلار - را به صندوق تأمین اجتماعی بپردازید ( نرخ  $1984$  ) . در گذشته

اینگونه افراد کسور تأمین اجتماعی خود را با نرخی که  $\frac{1}{4}$  برابر نرخ

کارکنان معمولی بود می‌پرداختند . دلیل این کار این بود که برای افرادی که

برای خودشان کار می‌کنند در حقیقت سهم کارفرمایی پرداخت نمی‌شود . همانطور

که در جدول آتی نشان داده شده است و بنا به تصریح قانون اصلاحی  $1983$  ،

نرخ کسور افرادی که برای خودشان کار می‌کنند تا سال  $1990$  به دو برابر

نرخ کسور کارکنان افزایش خواهد یافت ( تا با مجموع کسور کارمند / کارفرما

برابر شود ) . اما این افزایش نرخ ، مرحله به مرحله صورت می‌گیرد تا در سال

$1990$  به حداکثر برسد . در عین حال ، همانطور که در این جدول نشان

داده می‌شود ، چون افرادی که برای خودشان کار می‌کنند از " سهم مشارکتی

شرکت یا کارفرما " معافند ( که نرخ آن تا سال  $1990$  روبه افزایش است ) ،

آنها در حقیقت کسور کمتری از دیگران پرداخت خواهند کرد . نسبت نرخهای

کسور به تناسب درآمد ، در وضعیت فعلی و بنا به قانون  $1983$  ، در جدول مذکور

نشان داده شده است . در عین حال ، همانطور که بیشتر در مورد صندوق

کارکنان / کارفرماها بیان کردیم ، سهم پرداختی صندوق در هر حال از میزان

جدول مربوط به نرخ کسور کارکنان و کارفرماها : درصد درآمد مشمول کسور

سال	کسور بازنشستگی از کارافتادگی و وراثت	کسور بیمه درمانی کارمند	کل کسور کارمند	کل کسور کارفرما	کل کسور کارمند / کارفرما	جمع کسور پرداختی به صندوق تأمین اجتماعی	کل (مجموع) درآمد مشمول کسور کارمند
۱۹۸۳	۵/۴۰	۱/۳۰	۶/۷۰	۶/۷۰	۱۳/۴۰	۱۳/۴۰	۳۵۸۰۰ دلار
۱۹۸۴	۵/۴۰	۱/۳۰	۶/۷۰	۷/۰۰	۱۳/۷۰	۱۴/۰۰	۳۷۰۰۰ دلار
۱۹۸۵	۵/۷۰	۱/۳۵	۷/۰۵	۷/۰۵	۱۴/۱۰	۱۴/۱۰	(مبلغ کسور وابسته است به تغییر درصد مقرر آن نسبت به درآمد کارمند)
۸۷-۱۹۸۶	۵/۷۰	۱/۴۵	۷/۱۵	۷/۱۵	۱۴/۳۰	۱۴/۳۰	
۸۹-۱۹۸۸	۶/۰۶	۱/۴۵	۷/۵۱	۷/۵۱	۱۵/۰۲	۱۵/۰۲	
۱۹۹۰ و بعد	۶/۲۰	۱/۴۵	۷/۶۵	۷/۶۵	۱۵/۳۰	۱۵/۳۰	

کسور پرداختی افراد تجاوز خواهد کرد . این تفاوت ، از محل درآمدهای مالیاتی ترمیم خواهد شد .

مثال : درآمد خالص آقای هنداز کسب و کاری که دارد ، پس از پرداخت تمام هزینه‌ها و از جمله مالیات بر درآمد و بیش از آنکه خودش چیزی برداشت کند ، ۲۵۰۰۰ دلار در سال است . کسور تأمین اجتماعی او ( با نرخهای ۱۹۸۴ ) برابر می‌شود با ۲۸۲۵/۰۰ دلار :

$$( ۲۸۲۵/۰۰ = ۲۵۰۰۰ \times ۰/۱۱۳۰ ) \text{ ( دلار )}$$

مثال : آقای فولسون ، که برای خودش کار می‌کند ، درآمد خالص سالانه‌اش را ۱۰۰۰۰ دلار اعلام کرده است . کسور تأمین اجتماعی او ( با نرخهای ۱۹۸۴ ) برابر می‌شود با ۴۲۷۱/۴۰ دلار :

$$( ۴۲۷۱/۴۰ = ۱۰۰۰۰ \times ۰/۱۱۳۰ ) \text{ ( دلار )}$$

زیرا حد نصاب مشمول کسور ۳۷۸۰۰ دلار است .

اگر دستمزد شما هم از سوی یک کارفرما و هم از محل کار و کسب شخصی تأمین

می‌شود ، در مرحله اول ، دستمزدی که از کارفرما می‌گیرید مشمول کسور تأمین اجتماعی است . به این ترتیب ، اگر دستمزدی که از کارفرما می‌گیرید بیشتر از حد نصاب ( ۳۷۸۰۰ دلار ) مشمول پرداخت کسور تأمین اجتماعی باشد ، دیگر از درآمد کسب و کار شخصی شما کسوری کم نخواهد شد .

مثال : جودی فولتون برای یک شرکت دکوراسیون داخلی کار می‌کند و سالانه ۳۰۰۰۰

دلار حقوق می‌گیرد . او سال گذشته ۹۰۰۰ دلار نیز از کار شخصی‌اش در زمینه



جدول مربوط به نرخ کسور افرادی که برای خود کار میکنند : درصد درآمد مشمول کسور

سال	کسور بازنشستگی ، ازکارافتادگی و وراثت	کسور بیمه درمانی	کل کسور	سهم صندوق تأمین اجتماعی	کل (مجموع) درآمد مشمول کسور
۱۹۸۳	۸/۰۵	۱/۳۰	۹/۳۵	۹/۳۵	۳۵۷۰۰
۱۹۸۴	۱۰/۰۰	۱/۳۰	۱۱/۳۰	۱۴/۰۰	۳۷۸۰۰
۱۹۸۵	۱۰/۴۵	۱/۳۵	۱۱/۸۰	۱۴/۱۰	(مبلغ کسور وابسته است به تغییر درصد مقرر آن به نسبت درآمد فرد )
۸۷ - ۱۹۸۶	۱۰/۸۵	۱/۴۵	۱۲/۳۰	۱۴/۳۰	
۸۹ - ۱۹۸۸	۱۱/۵۷	۱/۴۵	۱۳/۰۲	۱۵/۰۲	
۱۹۹۰ و بعد	۱۲/۶۸	۱/۴۵	۱۴/۱۳	۱۵/۳۰	

دکوارسیون داخلی بدست آورد . به این ترتیب ، مجموع کسور پرداختی او در

سال  $۲۸۹۱/۴۰$  دلار می شود :

$$۸۸۱/۴۰ = ۱۱۳۰ \times ۷۸۰۰ + ۲۵۱۰ = ۲۵۶۷ \times ۳۰۰۰۰ \text{ (دلار)}$$

از  $۹۰۰۰$  دلار درآمد شخصی او فقط  $۷۸۰۰$  دلار آن مشمول کسور می گردد ،

زیرا از  $۳۰۰۰۰$  دلار حقوق او بیشتر کم شده است :

$$۳۷۸۰۰ = ۷۸۰۰ + ۳۰۰۰۰ \text{ (یا رقم حد نصاب } ۳۷۸۰۰ \text{)}$$

توجه کنید که کسور پرداختی او ، یعنی  $۲۸۹۱/۴۰$  دلار ، از کسور شخصی

که فقط برای کارفرما کار کند بیشتر است ، زیرا نرخ کسور درآمد های فردی از نرخ

کسور حقوق دریافتی بالاتر است . بنابراین ، خانم فولتون ، به نسبت  $۷۸۰۰$

دلار از مجموع درآمدش کسور بیشتری می پردازد .

تخصیص یا واریز کسور به حساب بازنشستگی : سازمان تأمین اجتماعی بر پایه کسور

دریافتی کار می کند . هرچه کسور پرداختی شما بیشتر باشد ، بهره مندی شما ،

تا حد اکثر میزان ممکن ، بیشتر است . هرچه دریافتی های شما بیشتر باشد و کسور

بیشتری پرداخت کنید ، اعتبار یا امتیاز بیشتری به حساب بازنشستگی و مزایای

تأمین اجتماعی شما تخصیص داده می شود . تا سال ۱۹۷۸ ، تخصیص امتیاز

بر نسبت افزایش کار در سال استوار بود . به این ترتیب که سال به چهار بخش

تقسیم می شد : ژانویه - مارس ، آوریل - ژوئن ، ژوئیه - سپتامبر ، اکتبر -

دسامبر . اگر شما در ماه های ژانویه - مارس کار کرده بودید ، دو امتیاز یا اعتبار

به حساب شما منظور می شد . اگر کار شما در تمام سال بود ، چهار امتیاز یا اعتبار

به شما داده می‌شد. ( که حداکثر امتیاز بود ) نسبت به بقیه موارد هم به همین ترتیب عمل می‌شد. از آغاز سال ۱۹۷۸، چگونگی تخصیص امتیاز به همان صورت باقی ماند، اما ترتیبی داده شد که درآمدهای یکی از چهار بخش بتواند در بخشهای دیگر سال نیز مبنای دادن امتیاز یا اعتبار قرار گیرد. به این ترتیب، اگر شخصی مثلاً فقط در یک ماه از سال کار کند، باز امکان دارد که حداکثر اعتبار یا امتیاز سال ( یعنی ۴ امتیاز ) به او داده شود. در اینجا نیز البته محاسبات بسته به اینکه شما برای خود کار کنید یا کارمند دیگری باشید کمی تفاوت می‌کند.

امتیاز کار کارمند: امتیاز یا اعتباری که به هر کارمند تخصیص داده می‌شود، مبتنی است بر مجموع درآمد او در سال. در حال حاضر ( بر مبنای نرخهای سال ۱۹۸۴ )، به نسبت هر ۳۹۰ دلار افزایش درآمد، یک اعتبار یا امتیاز به حساب شما منظور می‌شود که حداکثر آن چهار امتیاز در سال است. عدد پایه ( ۳۹۰ دلار ) همه ساله در حدود ۳۰ دلار برای هر امتیاز تغییر می‌کند تا تغییر و افزایش دستمزدها را در بر بگیرد. برای مثال، در ۱۹۸۲، هر ۳۴۰ دلار یک امتیاز می‌آورد و در ۱۹۸۳ هر ۳۷۰ دلار. تغییرات کلی سالانه این نظام اعتباری یا امتیازی، به صورتی متناسب با تغییر کلی دستمزدها در سرتاسر ایالات متحد عملی می‌شود.

در این نظام امتیازی که بر پایه میانگین درآمد کارکنان قرار دارد، شما اگر در طول یکسال معین برای مدت زمان معقولی مشغول کار باشید، به آسانی امتیاز خواهید گرفت. به

عبارت دیگر ، هر شخصی که خودش یا همسرش مدتی کار کرده باشد ، به هر حال ، و کم یا زیاد ، امتیازی خواهد گرفت که در حال یا آینده مبنای پرداخت مزایای او می باشد .

نظام امتیازی مبتنی است بر یک سال تقویمی و از یکسال به سال دیگر نمی توانستند مبنای دادن امتیاز قرار گیرد . اما همانطور که گفتیم ، در طول یک سال تقویمی درآمدهای متراکم شده در هر بخشی از سال می تواند نسبت به بخشهای قبل یا بعد از آن ملاک عمل قرار گیرد .

مثال : جان کارنزد در چهار ماه سال شاغل و در بقیه ایام آن سال بیکار بود . در چهار

ماه نخستین آن سال ، او جمعا ۱۶۰۰ دلار درآمد داشت . اما چهار امتیاز

سال به او داده می شود ، زیرا هر ۳۹۰ دلار مبنای تخصیص یک امتیاز قرار

می گیرد و مازاد آن مبنای دادن امتیاز در مابقی ایام همان سال است . اگر او

۱۶۰۰ دلار را در چهار ماه پایانی سال بدست آورده بود ، باز همان چهار

امتیاز حداکثر را می گرفت ، زیرا درآمد او می تواند نسبت به ماههای گذشته

همان سال نیز ملاک عمل قرار بگیرد .

حداقل درآمدی که بتواند مشمول دادن امتیاز یا اعتبار قرار گیرد ، ۵۰ دلار برای هر

شغل است و این درآمد مشمول کسور تاءمین اجتماعی است . درآمدهای ناشی از شاغل متفرقه

ناشی از هر شغل چنانچه از جهت کم کردن کسور تاءمین اجتماعی کافی نباشد ، مشمول کسور قرار

نمی گیرد .

مثال : سام هاید باغبان است و از هر یک از ۱۰ مشتری خود نفی ۵۰ دلار می گیرد .

درآمد او به این ترتیب به ماهانه ۴۰۰ دلار می رسد ، اما چون کسور تاءمین

اجتماعی از آن کم نمی شود ، مشمول دادن امتیاز یا اعتبار نیست . اگر او

مشتری داشت و از هریک از آنها ۵۰ دلار می‌گرفت که جمعاً به ۲۵۰ دلار می‌رسید، امتیاز یا اعتباری به او تعلق نمی‌گرفت. در این حالت، چنانچه در سال کار دیگری هم انجام دهد و حداقل ۱۴۰ دلار دستمزد ( $390 = 140 + 250$  دلار) و کسور تاءمین اجتماعی از این مبلغ کم شود، حداقل یک امتیاز یا اعتبار به او داده خواهد شد.

چگونگی تخصیص امتیاز به افرادی که برای خودشان کار می‌کنند: اگر شما برای خودتان کار می‌کنید، شیوه دادن امتیاز به شما کمی تفاوت می‌کند. تا ۱۹۸۳، برای آنکه نخستین امتیاز به شما داده شود، حداقل درآمد خالص شما می‌بایست به ۴۰۰ دلار می‌رسید. در این صورت به شما امتیاز داده می‌شد، و ۱۰ دلار اضافه ( $400 - 390 = 10$ ) را می‌توانستید تقاضا کنید که برای دادن امتیاز بعدی در همان سال تقویمی محاسبه شود.

مثال: جوان برای خودش کار می‌کند و با مراجعه به خانه‌ها لوازم آرایش می‌فروشد. این خانم در یک سال ۴۵۰ دلار درآمد دارد. او یک امتیاز بدست می‌آورد (زیرا درآمدش از ۴۰۰ دلار بیشتر است). در سال بعد، او ۷۸۰ دلار کسب می‌کند. پس، دو امتیاز به او تعلق می‌گیرد (زیرا او حداقل ۴۰۰ دلار را به دست آورده و افزایش درآمد او نیز معادل ۳۹۰ دلار بوده است). رقم حداقل ۴۰۰ دلار در تمام سالها ملاک عمل است.

کنترل امتیازات: اهمیت دارد که امتیاز یا اعتباری را که به شما داده شده است کنترل کنید. سازمان تاءمین اجتماعی فقط می‌تواند حداکثر در ظرف ۳ سال،

امتیازها را تصحیح کند . بنابر این ، شما باید هر چند سال یکبار فرم یـا

کارت پستی مخصوصی را که برای این کار وجود دارد ( بشرح نمودار زیر ) تقاضا

کرده و پس از پر کردن به نشانی مربوط ارسال دارید :

بعد از آن صورت وضعیت <sup>۱</sup> امتیازها یا اعتبارات شما برایتان فرستاده می شود

اگر امتیازها با آنچه خودتان محاسبه کرده بودید تطبیق نمی کرد باید برای

بررسی دقیق تر با اداره محلی تاءمین اجتماعی تماس بگیرید .

توجه به این نکته اهمیت دارد که حتی اگر بطور کامل نزد سازمان تاءمین اجتماعی

بیمه شده باشید ، ممکن است که -نود به خود و بطور اتوماتیک مشمول دریافت -عداكثر مزایا-

نشوید . میزان این مزایا بستگی دارد به میانگین دریافتیهای شما در طول سالهای اشتغالتان

درعین حال ، از آنجا که کسور تاءمین اجتماعی در سالهای اخیر بسیار افزایش یافته و باز هم

افزایش خواهد یافت ، آنهایی که درآینده بازنشسته شوند ، حقوق و مزایای بازنشستگی بیشتری

دریافت خواهند کرد .

چگونگی بیمه ها : بیمه تاءمین اجتماعی ، بطور کلی ، سه طبقه اصلی دارد : ( ۱ )

بیمه نشده ، ( ۲ ) بیمه جاری ، و ( ۳ ) بیمه کامل . هریک از این طبقات تعیین

کننده مزایای دریافتی است ( شما می توانید در بیش از یک طبقه عضویت داشته

باشید ) . تعداد امتیازها یا اعتبارات شما تعیین کننده نوع طبقه شماست .

می توان هم بیمه جاری و هم بیمه کامل بود . با آنکه بین این دو وجه تمایزی

وجود دارد ، بیشتر افرادی که امروزه بازنشسته می شوند ، هر دو نوع آن را

---

1. Statement of earnings ( OAR 7014 )

دارند .

بیمه نشده : هر فرد معمولاً باید حداقل شش امتیاز داشته باشد تا مشمول  
تأمین اجتماعی شود . اگر امتیازهای شما کمتر باشد ، بیمه شده نیستید و  
مشمول دریافت مزایای تأمین اجتماعی نخواهید بود . درعین حال ، چنانچه  
فردی پیش از سال ۱۹۶۸ به ۷۲ سالگی رسیده باشد ، می تواند صرف نظر از  
میزان امتیازهاییکه دارد ، تقاضای دریافت حداقل مزایا را بکند .

بیمه جاری : این نوع یا طبقه بیمه فقط شامل افرادی می شود که بیش از رسیدن به  
سن بازنشستگی بچیرند یا از کارافتاده شوند . برای داشتن بیمه جاری ، شخص  
باید بصورتی که در جدول امتیازها نشان داده شده است ، حداقل امتیاز را  
اعتبار را داشته باشد ، و دست کم یکبار در طول پنج سال قبل از مرگ یا از  
کار افتادگی به کاری اشتغال پیدا کرده باشد . اگر هم از کارافتادگی و هم مرگ  
روی دهد . در موارد از کارافتادگی ، خود شخص ، و در موارد مرگ ، ورثه او  
مشمول دریافت مزایای تأمین اجتماعی خواهند بود . اما اگر شخص فقط  
عضویت بیمه جاری را داشته باشد ، مزایائی که به او ( از کارافتادگی ) یا به  
ورثه اش ( مرگ ) تعلق می گیرد ، به احتمال زیاد ، حقوق وظیفه است و به میزان  
حقوق کامل بازنشستگی نمی رسد . همانطور که جدول مذکور نشان می دهد ،  
هرچه شخص جوانتر باشد ، برای عضویت در بیمه جاری نیازمند امتیازهای  
کمتری است .

مثال : کارول داد ، ۳۸ ساله ، چندین سال در شرکتی کار کرده و بطور کامل مشمول

تأمین اجتماعی بوده است ، اما بعد از کارکناره می‌گیرد تا ازدواج کند . این خانم هفت سال بعد تصادف کرده و از کار افتاده می‌شود . در این صورت ، او مشمول دریافت حقوق از کار افتادگی نیست ، زیرا در طول پنج سال گذشته یکبار هم درجائی اشتغال نداشته است .

مثال : بیل هرست در ۱۹۲۷ متولد شده و اکنون ۵۶ سال دارد . او در طول پنج ساله گذشته به کار اشتغال داشته و اخیراً از کار افتاده شده است . به او در دوره ای بیش از ده سال امتیاز یا اعتبار تخصیص داده شده است . به این ترتیب ، او عضویت بیمه جاری را دارد و مشمول دریافت حقوق از کار افتادگی است ، زیرا همانطور که جدول امتیازها نشان می‌دهد ، از سال ۱۹۸۴ ، داشتن سابقه کاری برابر با  $\frac{1}{4}$  سال ، برای عضویت بیمه جاری لازم است .



بیمه کامل : برخورداری از بیمه کامل معمولاً بهترین وضعی است که شخص می‌تواند

داشته باشد . دارا بودن این بیمه بدان معناست که شخص تعداد کافی امتیاز

بدست آورده است و حال صلاحیت استفاده از بیشتر مزایای تاءمین اجتماعی را

دارد . در اینجا نیز سن شخص از جهت دادن امتیاز اهمیت دارد . در دهه

۱۹۸۰ تعداد امتیازها به نسبت هر سال کار زیادتر می‌شود . برای آگاهی از تعداد

امتیازی که نیاز دارید ، برای برخورداری از مزایا ، سازمان تاءمین اجتماعی

۶۲ سالگی ( و نه ۶۵ سالگی ) را ملاک می‌گیرد ، زیرا حقوق بازنشستگی

می‌تواند از ۶۲ سالگی پرداخت شود .

جدول مربوط به سالهای خدمت و امتیازهای لازم جهت برخورداری از بیمه کامل

اگر شما به ۶۲ سالگی برسید	سالهای خدمت لازم	تعداد امتیازهای لازم "حداکثر"
در سال		۴ امتیاز در هر سال میتواند منظور شود
۱۹۸۳	۸	۳۲
۱۹۸۴	$8 \frac{1}{4}$	۳۳
۱۹۸۵	$8 \frac{1}{2}$	۳۴
۱۹۸۷	۹	۳۶
۱۹۹۱	۱۰	۴۰

شخصی که دارای بیمه کامل است ، خود و وراثش مشمول دریافت مزایای بازنشستگی

و فوت هستند ، اما حقوق از کارافتادگی لزوماً به او تعلق نمی‌گیرد ، مگر آنکه دارای بیمه جاری

باشد ( یعنی حداقل امتیازهای لازم به نسبت سن را داشته و در پنج سال گذشته حداقل یکبار

شاغل بوده باشد ) .

مثال : جان هاوی متولد ۱۹۲۴ است . از آنجا که در ۱۹۸۶ به ۶۲ سالگی می‌رسد ، در آن زمان باید جمعا ۳۵ امتیاز داشته باشد ( یا  $\frac{۳}{۴}$  — ۸ سال ) تا بتواند از بیمه کامل و مزایای بازنشستگی برخوردار باشد .

مثال : جوان آدامز که در سال ۱۹۲۳ متولد شده ، پس از پایان کالج در سال ۱۹۴۵ به مدت ۱۰ سال معلم بود . بعد از کارکناره گرفت تا ازدواج کند . این خانم از بیمه کامل برخوردار است ، زیرا ۴۰ امتیاز دارد (  $۱۰ \times ۴ = ۴۰$  ) ، در حالی که برای او بیش از ۳۲ امتیاز مورد نیاز نیست ( تولد ۱۹۲۳ ، ۶۲ سالگی ۱۹۸۵ ) . در عین حال ، چون در پنج سال گذشته شاغل نبوده است از بیمه جاری برخوردار نیست و بنابر این اگر او کار افتاده شود ، مشمول دریافت حقوق از کار افتادگی نخواهد شد .

اگر شما از سربازان ندیمی باشید ، سالیهای خدمت شما در ارتش می‌تواند برای تان امتیاز بیاورد . در عین حال ، اگر در شرکتهای آمریکائی کار کنید که در خارج از کشور فعالیت دارند و دارای شرکتهای وابسته ثبت شده هستند ، امتیازی به دست خواهید آورد . کارمندان دولت فدرال نیز ( به جز کارمندان جدید الاستخدام ) مشمول نظام تاءمین اجتماعی نیستند ، زیرا نظام بازنشستگی جداگانه ای دارند .

نظر به اینکه اصلاحیه قانونی سال ۱۹۸۳ ، چندین گروه از کارمندان ، از جمله کارمندان جدید الاستخدام دولت فدرال و تمام کارمندان موسسات غیر انتفاعی مذهبی و آموزشی را اجبارا مشمول نظام تاءمین اجتماعی کرده است . کارمندانی از گروههای فوق که ۵۵ سال

یا بیشتر دارند ، از جهت گرفتن امتیاز ، شرایط سهلتری از آنچه دارند که در جدول اخیر آمده است .

پرداخت مزایای تاءمین اجتماعی : چکهای تاءمین اجتماعی به صورت ماهانه پرداخت می شود . همانطور که پیشتر توضیح داده ایم ، چکها از خزانه داری کل صادر می شود و یک ماه بعد از ماهی که شما در واقع استحقاق دریافت مزایا دارید بدست شما می رسد . برای مثال ، حقوق شما در ماه ژوئن ، در حدود سوم ماه ژوئیه به شما پرداخت می شود . اگر چک شما تا ششم ماه بعد به دستتان نرسید ، باید با اداره محلی تاءمین اجتماعی تماس گرفته و موضوع را گزارش کنید . چکها به هر کجا می تواند برای شما پست شود ، مگر به آلبانی ، کوبا ، برلن شرقی ، آلمان شرقی ، کره شمالی و ویتنام . اما مزایای درمانی در خارج از کشور قابل پرداخت نیست .

توجه به این نکته اهمیت دارد که مزایا تنها برای ماههایی پرداخت می شود که فرد مشمول از لحاظ تمام معیارها صلاحیت دریافت داشته باشد .

مثال : جین سامیوئل در دوم اکتبر متولد شده است . در آن سالی که ۶۵ ساله شود و تقاضای دریافت حقوق بازنشستگی کند ، مشمول دریافت این حقوق در ماه اکتبر نخواهد بود ، زیرا در تمام آن ماه ، ۶۵ سال کامل نخواهد داشت ، شخص فقط وقتی نسبت به ماه تولدش مستحق دریافت حقوق بازنشستگی می گردد که یک ماه تمام از روز تولدش گذشته باشد . جین سامیوئل ، بنابر این نخستین چک تاءمین اجتماعی را ( برای ماه نوامبر ) در حوالی ۳ دسامبر دریافت

خواهد کرد.

نسبت به حقوق وراثت نیز همین قاعده جاری است. اگر جین در ۲۸ ژوئن سال بعد درگذرد، شوهر او نمی‌تواند چکی را که روز ۳ ژوئیه بدستش می‌رسد نقد کند. زیرا این چک متعلق به حقوق جین در تمام ماه ژوئن است. درحالی که او دویز پیش از پایان یافتن ماه فوت کرده است و بنابراین مستحق دریافت هیچ حقوقی در آن ماه نیست.

حساب بانکی: شما صاحب چک تاءمین اجتماعی و چک‌هایی، که از سایر سازمانهای فدرال به شما تعلق می‌گیرد، (مانند حقوق بازنشستگی کشوری، راه آهن، یا ارتش) و مستقیماً به حساب بانکی با کارت اعتباری شما حواله می‌شود، هستید و وجوه آنها به حساب شما واریز می‌گردد. برای بیشتر افراد بصلاح است که حساب بانکی مستقیم داشته باشند. درحال حاضر، بیش از دوازده میلیون نفر از این روش استفاده می‌کنند. این روش موجب می‌شود که شما مجبور نباشید همه ماهه برای نقد کردن چک خود به بانک بروید و به علاوه از این احتمال که چک شما مفقود یا دزدیده شود جلوگیری می‌کند. اما بهتر است با بانک خود قرار بگذارید که رسید واریز حقوق بازنشستگی یا مزایای تاءمین اجتماعی را حتماً برای شما بفرستند تا شما با اطلاع دقیق از موجودی خود بتوانید چک بکشید. همچنین قرار بگذارید که بانک حتماً سایر اوراق و اطلاعیه‌هایی را هم که تاءمین اجتماعی به همراه چک می‌فرستد برای شما ارسال دارد. البته اگر در میزان دریافتی شما تغییری پیش نیاید یا لازم باشد که از دستورالعمل یا اطلاعیه مهمی آگاه شوید، تاءمین اجتماعی مراتب را مستقیماً به شما اطلاع

خواهد رساند و این قبیل موارد را از طریق بانک برای شما می‌فرستد . حساب

بانکی هیچ کار مزدی ندارد . برخی از بانکها اگر در آنها حساب باز کنید ، حتی

سرویسهای اضافه ای هم به شما می‌دهند ، مانند قبول مجانی براتها وحواله های

بانکی شما .

برای باز کردن حساب مستقیم بانکی ، باید فرم اس اف ۱۱۹۹ را از شعبه بانک یا

صندوقهای پس انداز و وام و اعتبار بگیرید و پر کنید . نقل و انتقال به حساب شما ( حساب

مستقیم ) در حدود نود روز پس از پر شدن و به جریان افتادن فرم مزبور آغاز می‌شود . اگر

بخواهید حساب خود را به بانک یا شعبه دیگری انتقال دهید ، فقط باید همان فرم اس اف ۱۱۹۹ ،

را یکبار دیگر پر کنید ، اما توصیه می‌شود که حساب قبلی خود را به سرعت ببندید بلکه نخست

مطمئن شوید که تشریفات مربوط به حواله پول به حساب جدید شما انجام شده است . در غیر

این صورت اگر بانک چک شما را دریافت کند اما حساب شما بسته شده باشد ، احتمال دارد که

آن را به خزانه داری بزرگداند و آنگاه مدت زیادی طول بکشد تا چک دوباره برای شما فرستاده

شود . اگر تصمیم بگیرید که حساب بانکی خود را ببندید و چک خود را مستقیماً دریافت کنید ،

باید تصمیم خود را به اداره محلی تاءمین اجتماعی خبر دهید تا آنها فرم مربوط را برای شما

بفرستند .

اگر درباره مسائل مربوط به حساب بانکی پرسشی داشته باشید ، باید مراتب را به اطلاع

اداره محلی تاءمین اجتماعی برسانید تا به شما پاسخ دهند . اگر غالباً از خانه خود دور هستید

( یا به مسافرت دراز مدتی رفته اید ) . در عین آنکه به پست مطمئن نیستید نمی‌خواهید حساب

مستقیم بانکی باز کنید . می‌توانید یکی از اعضای خانواده یا دوستان مورد اعتماد خود را برای

دریافت چک به سازمان تاءمین اجتماعی معرفی کنید . درچنین صورتی ، باید با اداره محلی تاءمین اجتماعی تماس بگیرید تا فرم مربوط را دراختیار شما بگذارند .

چکهایی که گم می شود : چکهای تاءمین اجتماعی که ازطریق پست ارسال می گردد ممکن است دزدیده شود یا مفقود شود . درچنین مواردی ، موضوع را باید فوراً به اطلاع اداره محلی تاءمین اجتماعی برسانید . بعد باید صبر کنید تا چک گم شده نقد شود یا خزانه داری مطمئن گردد که چک نقد نشده است و تشریفات بازپرداخت آن به شما را آغاز کند . اگر چک نقد شده باشد ، فتوکی آن برای شما فرستاده می شود تا تائید کنید که امضای آن متعلق به شما نیست . پس از آن مدتی وقت می گیرید تا چک جدیدی بنام شما صادر شود . این جریان معمولاً شش ماه وقت می گیرد . افتتاح حساب مستقیم عملاً امکان مفقود شدن چکها را از میان می برد .

توقیف چک : فقط در سه حالت امکان دارد که چک تاءمین اجتماعی شما ازطرف دادگاهها " توقیف " شود ( یعنی در برابر ادعای طلبی که از شما شده است دستورعدم پرداخت مبلغ چک به شما صادر گردد ) . وقتی بدهی مالیاتی دارید ، وقتی نفقه نپرداخته باشید ، و وقتی هزینه نگهداری فرزندان خود را نداده باشید . اما وقتی چک شما به هریک از این سه دلیل توقیف می شود ، می توانید تقاضای رسیدگی پژوهشی کنید . اما تقاضای پژوهش را نباید به سازمان تاءمین اجتماعی ارائه دهید ، زیرا این سازمان فقط از حکم دادگاهها پیروی کرده است . برعکس باید مستقیماً به همان دادگاهی شکایت کنید که

حکم توقیف چک شما را صادر کرده است . برای این کار باید به وکیل مراجعه کنید .

بازرسی : برخی افراد با ادعای اینکه بازرس سازمان تاءمین اجتماعی هستند بطور غیر قانونی به خانه ها وارد می شوند . سازمان تاءمین اجتماعی در مواردی که مشترکان آن بدلیل کهولت در خانه خود زمینگیر هستند ممکن است بازرسانی به خانه آنها بفرستد تا وضعیتشان را ببینند و به آنها کمک کنند . اما اگر شخصی به عنوان بازرس یا نماینده تاءمین اجتماعی به خانه شما مراجعه کرد ، حتما معرفی نامه رسمی او را ببینید و پیش از آنکه به او اجازه ورود به خانه بدهید ، با اداره محلی تاءمین اجتماعی تماس بگیرید و صحت ادعای او را کنترل کنید . هرگز پول نقدی مستقیما به نمایندگان سازمان تاءمین اجتماعی ندهید . یکی از ترفندهای افراد متقلب این است که به شما بگویند که تاءمین اجتماعی مبلغ زیادی به شما پرداخت کرده است و بنابر این به سازمان بدهکار هستید . درحالی که اگر وقتی پول زیادی به شما پرداخت شود معمولا از چک بعدی شما کسر میگردد .