

نظامات تأمین اجتماعی، الگوها و تجارب جهانی

کارگروه تدوین سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی

مقدمه

اگرچه ملاک عمل تدوین سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی، آموزه‌های اسلامی ایرانی، اصول مرتبط قانون اساسی، احکام و اسناد بالادستی نظیر سند چشم‌انداز، بیانیه گام دوم و به‌ویژه ایده اولیه سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی ابلاغی مقام معظم رهبری بوده است، ولیکن برای طراحی و ترسیم یک الگوی بومی و سازگار با شرایط و اقتضائات ایران، نسبت به مطالعه و بررسی الگوها و تجارب سایر کشورها اقدام شده است.

قبل از پرداختن به تجارب کشورهای دیگر در حوزه توسعه قلمرو رفاه اجتماعی به‌صورت عام و نظام بیمه‌های بازنشستگی به‌صورت خاص، لازم است تا به‌صورت مختصر به برخی از مهم‌ترین اصول و توصیه‌های بین‌المللی مرتبط با اصلاحات این حوزه پرداخته شود. مطابق اسناد و توصیه نهادهای بین‌المللی، اهداف یا اصول برنامه اصلاحی نظام مستمری شامل موارد زیر است:

- تدارک مستمری کافی برای جلوگیری از فقر و هموارکردن مصرف در طول چرخه

زندگی؛

- از نظر مالی خودپایدار باشد؛^۱

- به‌طور کارا مدیریت شود؛

- انجام توزیع مجدد شفاف و پیش‌رونده؛

- متنوع‌سازی کارایی پس‌انداز برای بازنشستگی؛

شایان ذکر است در مباحث اصلاح نظام بازنشستگی، باید بین تصمیم‌گیری در دو سطح تفاوت قائل شویم:

(۱) نظام بازنشستگی براساس جایگزینی درآمد، چه اهدافی را دنبال می‌کند؟

(۲) این اجبار را چگونه اجرا می‌کند؟

بنابراین برای انتخاب نظام مطلوب رفاهی اسلامی- ایرانی از میان نظام‌های بیمه‌های اجتماعی «بورجی» یا «بیسمارکی» باید ملاک مناسبی را انتخاب کرد. به‌طور کلی یک مدل واحد و برتر جهانی وجود ندارد که برای همه کشورها توصیه شود و یا کاربرد داشته باشد و در تجارب علمی و عملی موفق دنیا و کشورهای پیشرفته نیز یک مدل خاص حاکم نیست و در هر حال باید متناسب با شرایط سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی هر جامعه یک مدل بومی شده ملاک عمل قرار گیرد و ایران نیز از این امر مستثنا نیست و باید مدل رفاهی جمهوری اسلامی براساس الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت و قانون اساسی و نیز اسناد بالادستی (سند چشم‌انداز و سیاست‌های کلی نظام)، طراحی و اجرا شود. به‌ویژه آنکه در اغلب کشورهای موفق دنیا از روش‌های ترکیبی در قالب نظام‌های چندلایه و چندسطحی استفاده شده است؛ بدین ترتیب که در لایه‌های امدادی و حمایتی و سطح پایه لایه بیمه‌ای از مدل بورجی (مبتنی بر مالیات و انفال) و در لایه‌های مازاد و مکمل بیمه‌ای از مدل بیسمارکی (مبتنی بر دریافت حق بیمه از ذی‌نفع یا کارفرما) استفاده می‌شود.

به نظر می‌رسد با توجه به اصول ۳، ۱۲، ۲۱، ۴۳ و به‌ویژه ۲۹ قانون اساسی، استفاده از مدل ترکیبی در قالب نظام چندلایه تأمین اجتماعی انطباق بیشتری با شرایط سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ایران داشته باشد. باید توجه داشت که در مدل‌های مبتنی بر مالیات و انفال غالباً از مشارکت افراد ذی‌نفع در تأمین منابع مالی خدمات مورد نیاز کاسته می‌شود و میل به تحمیل بار مالی خدمات به دولت در ذی‌نفعان و یا کارفرمایان بیشتر می‌شود، ولی در نظام‌های مبتنی بر اشتغال، درآمد و توانمندسازی به‌تدریج از اتکا به منابع

دولتی کاسته می‌شود و توزیع ریسک انتقال بین‌نسلی و بین‌قشری (از ثروتمندان به کم‌درآمدها و از افراد سالم به افراد بیمار) صورت می‌پذیرد. مضاف بر اینکه شفافیت، محاسبه‌پذیری و اداره اقتصادی امور شکل می‌گیرد و از بروز مخاطرات اخلاقی و تقاضای القایی و برخورداری مضاعف یا من‌غیرحق جلوگیری می‌شود.

با ذکر این مقدمه در ادامه سه مدل نظام چندلایه تأمین اجتماعی، مدل سازمان بین‌المللی کار، مدل بانک جهانی و مدل کمیسیون اروپایی بررسی می‌شود:

نظام تأمین اجتماعی چندلایه براساس مدل سازمان بین‌المللی کار (ILO)

سازمان بین‌المللی کار با در نظر گرفتن تجربه نظام‌های تأمین اجتماعی در کشورهای مختلف، یک مدل چهارلایه تأمین اجتماعی را با ویژگی‌های زیر ارائه کرده است:

لایه اول: تور ایمنی اجتماعی در قالب یک طرح ضد فقر که مزایای آن از طریق دولت تدارک می‌شود و حداقل درآمد را برای نیازمندان تأمین می‌کند. این لایه مزایایی با نرخ ثابت را همراه با خدمات درمانی پایه ارائه کرده و از طریق نظام مالیاتی به‌طور سالیانه تأمین مالی می‌شود و ممکن است مبتنی بر بررسی وضع درآمد باشد.

لایه دوم: طرح مستمری دولتی بدون اندوخته و مبتنی بر مزایای معین یا طرح مبتنی بر حق بیمه معین صوری که از طریق تأمین اجتماعی دولتی برای شاغلان تدارک می‌شود و به‌صورت توازن هزینه با درآمد عمل می‌کند. این لایه در بیشتر موارد از طریق حق بیمه‌های پرداختی تأمین مالی می‌شود.

لایه سوم: طرح مستمری انفرادی دارای اندوخته که از طریق دولت یا بخش خصوصی تدارک می‌شود و بسته به شرایط می‌تواند اجباری یا اختیاری باشد. این لایه همچنین ممکن است با لایه دوم ترکیب شود و به‌عنوان طرح دارای اندوخته جزئی عمل کند.

لایه چهارم: لایه تکمیلی و اختیاری است که از طریق موسسات خصوصی تدارک می‌شود.

نظام تأمین اجتماعی چندلایه براساس مدل بانک جهانی

در این نظام پنج لایه با روش‌های مختلف مشارکت و تأمین مالی وجود دارد که

جدول زیر کارکردهای هر لایه را نشان می‌دهد:

جدول شماره ۱- نظام تأمین اجتماعی چندلایه براساس مدل بانک جهانی

معیارهای اصلی			درجه اهمیت برای گروه هدف			لایه
منبع تأمین مالی	نوع مشارکت	ویژگی‌های هر لایه	بخش رسمی	بخش غیررسمی	فقیران	
بودجه یا درآمدهای عمومی	مبتنی بر اقامت	مستمری پایه یا مساعدت اجتماعی به صورت همگانی یا بر مبنای آزمون وسع	اهمیت کم	اهمیت متوسط	اهمیت زیاد	صفر
حق بیمه/ گاه با اندوخته جزئی	اجباری	بیمه اجتماعی دولتی، با مدیریت عمومی، به صورت DB یا DC	اهمیت زیاد	-	-	اول
دارایی‌های مالی	اجباری	مستمری شغلی یا شخصی، با اندوخته‌گذاری کامل به صورت DB یا DC	اهمیت زیاد	-	-	دوم
دارایی‌های مالی	اختیاری	مستمری شغلی یا شخصی، با اندوخته‌گذاری کامل یا جزئی به صورت DB یا اندوخته‌گذاری به صورت DC	اهمیت زیاد	اهمیت زیاد	اهمیت کم	سوم
دارایی‌های مالی و غیرمالی	اختیاری	حمایت‌های غیررسمی (خانوادگی)، سایر برنامه‌های رسمی اجتماعی، یا دارایی‌های شخصی	اهمیت متوسط	اهمیت زیاد	اهمیت زیاد	چهارم

نظام تأمین اجتماعی چندلایه براساس مدل کمیسیون اروپایی

کمیسیون اروپایی با تحلیل ساختار طرح‌های مستمری در اروپا، سه لایه معین در این طرح‌ها را به شرح زیر تبیین کرده است:

لایه اول: طرح‌های مستمری دولتی که ممکن است شامل یک مستمری مقطوع و یک مستمری مبتنی بر درآمد باشد.

لایه دوم: طرح‌های مستمری شغلی که به تناسب شغل و حرفه متفاوت بوده و به‌وسیله موسسات خصوصی مدیریت می‌شوند.

لایه سوم: بیمه‌های تکمیلی که معمولاً بر قراردادهای انفرادی بین اشخاص و موسسات بیمه خصوصی مبتنی است.

اصلاحات نظام مستمری در برخی کشورهای منتخب جهان

کشورهای مختلف جهان پس از انتخاب مدل مناسب برای استقرار نظام چندلایه تأمین اجتماعی، به‌منظور حرکت از نظام قدیم و سنتی به نظام جدید، برخی اصلاحات را در چهار حوزه اصلاحات پارامتریک، پوشش و فراگیری خدمات، کفایت مزایا و همچنین تنوع و تأمین فعالیت‌های اقتصادی و سرمایه‌گذاری انجام داده‌اند که اهم آن‌ها در جداول زیر آمده است:

جدول شماره ۲- تجارب کشورهای مختلف در حوزه اصلاحات پارامتریک و مشوق‌های حوزه کار

ردیف	اقدامات انجام شده	کشور
۱	افزایش حداقل سن قانونی بازنشستگی و کاهش شکاف سن بازنشستگی با امید زندگی و برابری آن برای زنان و مردان	بلژیک / جمهوری چک / استونی / ایرلند / فرانسه / آلمان / یونان / ایتالیا / مجارستان / دانمارک / لهستان / اسپانیا / بریتانیا / ترکیه / استرالیا
۲	افزایش دوران مشارکت موردنیاز برای دریافت کامل مزایا	جمهوری چک / یونان / لوکزامبورگ / فرانسه / استرالیا / اسپانیا

ردیف	اقدامات انجام شده	کشور
۳	لغو یا محدود کردن بازنشستگی پیش از موعد	بلژیک / مجارستان / یونان / لهستان / پرتغال / اسپانیا / دانمارک
۴-۱	افزایش نرخ حق بیمه / افزایش فقط در سهم کارفرما	بریتانیا / اتریش / کبک کانادا / فنلاند / پرتغال / سوئد / رژیم اشغالگر قدس
۴-۲	افزایش نرخ حق بیمه / افزایش هم در سهم کارفرما و هم سهم کارکنان	نیوزیلند / استرالیا
۴-۳	افزایش نرخ حق بیمه / افزایش در سهم دولت و سهم کارفرما	اتریش
۵	برقراری مشوق‌هایی برای انصراف از بازنشستگی پیش از موعد و انجام خدمت طولانی‌تر (مالیات کمتر / نرخ حق بیمه کمتر در سال‌های انتهایی خدمت)	بریتانیا / پرتغال / کانادا (کبک)
۶	بازنشستگی قابل انعطاف با ترکیب شاخص‌های سن و مزایا	کبک کانادا / نروژ
۷	ترغیب به اشتغال کارگران سالخورده	بلژیک / فرانسه / استرالیا / بریتانیا / اسپانیا

جدول شماره ۳- تجارب کشورهای مختلف در حوزه پوشش و فراگیری خدمات

ردیف	اقدامات انجام شده	کشور
۱	ایجاد، گسترش و بهبود طرح‌های داوطلبانه بازنشستگی	کانادا / کبک کانادا / لوکزامبورگ / ژاپن / شیلی / لهستان
۲	ثبت‌نام خودکار کارکنان جوان با درآمدی بیش از آستانه مشخص در طرح حق بیمه معین (در قالب نظام تأمین اجتماعی چندلایه)	ایرلند / ژاپن / بریتانیا
۳	ادغام ۶۰٪ از فقیرترین سالمندان در نخستین رکن نظام مستمری (در قالب نظام تأمین اجتماعی چندلایه)	شیلی
۴	لغو محدودیت سنی برای مشارکت اجباری در طرح‌های مستمری	طرح‌های مستمری خصوصی: استرالیا طرح‌های مستمری ملی: بریتانیا / ژاپن
۵	توسعه برنامه‌های شغلی (توسعه پوشش به	کره / ژاپن

ردیف	اقدامات انجام شده	کشور
	شرکت‌های با ۵ کارگر یا کمتر / کارگران پاره‌وقت)	
۶	کاهش نرخ‌های مالیات بر حقوق و دستمزد (مشوق مالیاتی)	ایالات متحده

جدول شماره ۴- تجارب کشورهای مختلف در حوزه کفایت مزایا

ردیف	اقدامات انجام شده	کشور
۱	اعمال روش‌های جدید سنجش فقر و آزمون وسع	شیلی / یونان / نروژ / استرالیا / فنلاند
۲	پرداخت‌های موردی و مقطعی به مستمری‌بگیران کم‌درآمد	اتریش / آمریکا / بریتانیا
۳	مزایای رفاهی برای مستمری‌بگیران کم‌درآمد و سالمند و خانواده‌های بدون مادر	ژاپن / پرتغال / اسپانیا
۴	سیاست کنترل حداکثر مستمری (داشتن سقف حداکثری / اعمال مالیات به مستمری‌های بالا / کنترل موجودی حساب‌های مستمری‌بگیران بالا)	پرتغال / یونان / مجارستان
۵	تنظیم و ترمیم خودکار حداقل مستمری‌ها و قواعد شاخص بندی آن‌ها به‌منظور جلوگیری از کاهش مزایا	ایالات متحده / فنلاند / استرالیا
۶	کاهش مستمری / اخذ مالیات از مستمری / کاهش یا لغو مزایا	یونان / پرتغال
۷	برقراری حمایت‌های فرزندآوری (معافیت کارفرمایان از پرداخت سهم حق بیمه برای مادران در مرخصی زایمان / مزایای نقدی دوران بارداری)	ژاپن / فرانسه
۸	اصلاح قوانین مرتبط با سیاست‌های بازنشستگی در زمینه مشاغل سخت و زیان‌آور	فرانسه
۹	پرداخت حق بیمه بهداشت و سلامت لغوشده مستمری‌بگیران کم‌درآمد از محل مستمری‌بگیران با درآمد بالا	شیلی
۱۰	افزایش مستمری	آلمان
۱۱	ایجاد یک صندوق بیمه مبتنی بر همبستگی برای	یونان

ردیف	اقدامات انجام شده	کشور
	افراد خوداشتغال	
۱۲	جبران ۵۰٪ خسارات مرتبط با بحران در طرح‌های صندوق‌های خصوصی تا سقف پوشش بالقوه ۱۵٪ برای افراد بالای ۵۵ سال	رژیم اشغالگر قدس

جدول شماره ۵ - تجارب کشورهای مختلف در حوزه تنوع و تأمین فعالیت‌های اقتصادی و سرمایه‌گذاری

ردیف	اقدامات انجام شده	کشور
۱	وضع مقررات جدید در سرمایه‌گذاری‌ها	شیلی / استونی / ایرلند / فنلاند / مکزیک / لهستان / اسلواکی / سوئیس / سوئد / هلند
۲	تدوین ضوابط و استانداردهای خاص سرمایه‌گذاری در طرح‌های حق بیمه معین	ایرلند / شیلی / فنلاند / هلند
۳	توسعه طرح‌های بازنشستگی مبتنی بر حق بیمه معین به شرط افزایش نرخ حق بیمه معادل آن	جمهوری چک / استونی
۴	برنامه‌های جدید پس‌انداز بازنشستگی	کانادا / رژیم اشغالگر قدس / پرتغال / بریتانیا / ترکیه / ایرلند / مجارستان

مطالعه موردی: اصلاحات نظام مستمری در کشور ترکیه

باتوجه به برخی مشابهت‌های نظام بازنشستگی کشور ایران و ترکیه و همچنین برخی ویژگی‌های مشترک دو کشور، اصلاحات نظام مستمری در این کشور به‌صورت تفصیلی در ادامه مورد مطالعه قرار گرفته است:

تنگناهای مالی نظام تأمین اجتماعی در ترکیه ناشی از عوامل گوناگونی است. سطح بالای اشتغال غیررسمی در کشور، درآمدهای کمتر اعلام‌شده برای محاسبات حق بیمه‌ها، سطح پایین انباشت حق بیمه‌ها و کاهش سطوح پرداختی‌های حق بیمه، عواید یا درآمدها را با محدودیت مواجه کرده بود. هزینه‌ها به دلیل روند بازنشستگی پیش از موعد، دوره طولانی‌تر پرداختی‌های بازنشستگی به دلیل افزایش امید به زندگی، پرداختی‌های بیمه‌ای

بیش از اندازه سخاوتمندانه منتج به عدم تعادل مالی، و پیوند ضعیف بین سطح حق بیمه‌های تعیین‌شده و مستمری‌های واقعی پرداخت‌شده به بالا رفته بود. نظام تأمین اجتماعی ترکیه از طریق سیاست‌ها و اقدامات قانونی دولت‌های قبل تضعیف شده بود، سیاست‌هایی که تمایل داشتند حق بیمه‌ها را کاهش و مزایا را افزایش دهند؛ و یا جرایم ناشی از دیرکرد حق بیمه‌ها و یا عدم پرداخت آن‌ها را قبل از انتخابات نادیده بگیرند.

علاوه بر آن، پرداختی‌های مساعدت اجتماعی^۱ مازادی وجود داشت که اساساً برای نهاد تأمین اجتماعی و ذی‌نفعان در سال ۱۹۷۷ برای جبران کاهش قدرت خرید به دلیل تورم طراحی شده بود. این پرداختی‌ها تفاوت بین تأمین اجتماعی و مساعدت اجتماعی را مبهم کرده بود؛ تصور رایج این بود که پرداخت‌های مذکور، همانند سایر مساعدت‌های اجتماعی، از محل بودجه عمومی تأمین مالی می‌شدند، درحالی‌که محل تأمین آن‌ها حق بیمه‌ها بود.

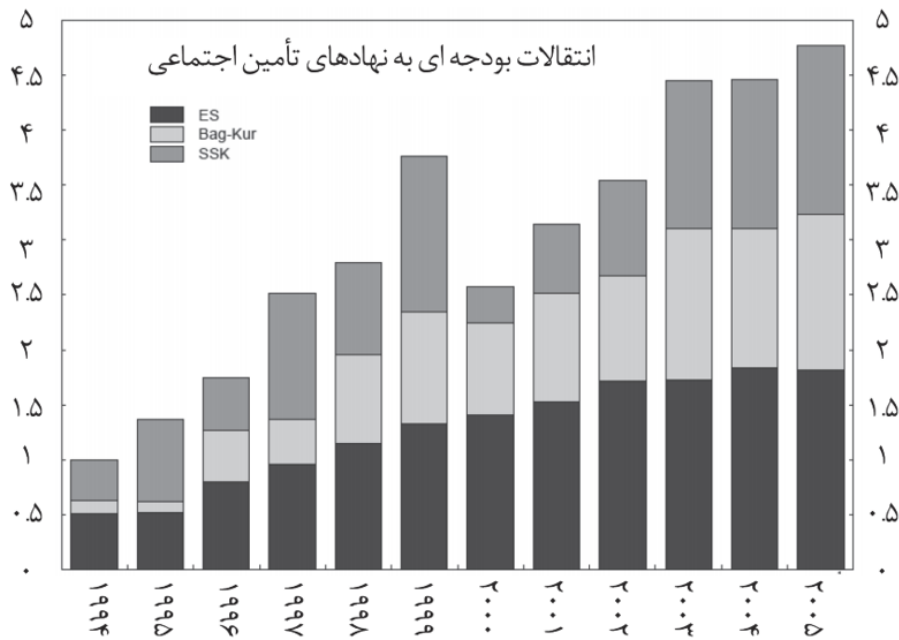
ناتوانی نظام تأمین اجتماعی موجود در مبارزه با فقر یکی دیگر از چالش‌های پسینی بود. براساس اطلاعات مرکز آمار ترکیه در سال ۲۰۰۳، بیش از ۳۵ درصد جمعیت این کشور زیر خط فقر بودند؛ لذا نه تنها کارگران و حقوق‌بگیران، بلکه کارفرمایان نیز در معرض خطر فقر قرار داشتند. به دلیل هدایت بخش عمده‌ای از منابع عمومی اختصاص یافته به نظام تأمین اجتماعی به سمت تأمین مالی کسری‌های نظام بازنشستگی، این منابع به‌طور کارا و موثر در جهت مبارزه با فقر به کار گرفته نمی‌شدند.

سال‌های زیادی، دولت‌های پیشین از درآمدهای نظام تأمین اجتماعی برای تأمین مالی کسری بودجه استفاده کردند. همچنین نظام بازنشستگی دچار ضعف و

1. Social assistance payments

ناکارآمدی‌های اجرایی و نهادی مانند فقدان ظرفیت‌های ممیزی، سازمانی و تکنیکی بود. در فرایند قانون‌گذاری سال ۲۰۰۶، دولت دو بخش اول را در یک قانون واحد ترکیب کرد: قانون بیمه‌های اجتماعی و بیمه سلامت عمومی. بخش سوم توسط قانون نهاد تأمین اجتماعی^۱ مدیریت می‌شد و بخش چهارم، قانون مساعدت اجتماعی و پرداختی‌های غیرمشارکتی بود.

شکل زیر تجربه ترکیه در خصوص کسری نظام بازنشستگی و پیش‌بینی آن در بلندمدت را برحسب درصدی از GDP نشان می‌دهد.



نمودار شماره ۱- کسری نظام بازنشستگی در بازه زمانی ۱۹۹۴ تا ۲۰۰۵

قبل از بازنگري ۲۰۰۶، سه سازمان بیمه اجتماعی متفاوت وجود داشت: صندوق بازنشستگی کارکنان عمومی یا دولت (ES)، نهاد بیمه‌های اجتماعی کارگران (SSK) و

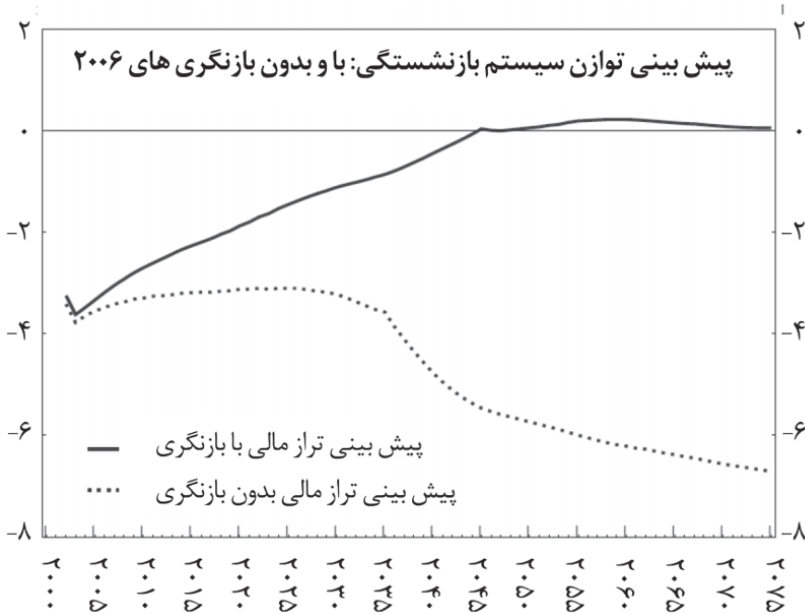
1. Social Security Institution (SGK)

نهاد بیمه‌های اجتماعی خویش‌فرمایان (Bag- Kur). در فرایند بازننگری ۲۰۰۶، هر سه این نهادها زیر یک بدنه تحت عنوان نهاد تأمین اجتماعی (SSI) قرار گرفتند. این نظام بازنشستگی اساساً صنفی‌گرا بود؛ به این معنا که نظام‌های بازنشستگی متفاوتی برای شغل‌های متفاوت با سازوکار حق بیمه و مزایای گوناگونی خلق می‌کرد.

فرایند تصمیم‌گیری و مدیریت مالی تأمین اجتماعی در نهاد واحد، نهاد تأمین اجتماعی (SSI)، با هدف اطمینان از ارائه یک نظام تأمین اجتماعی مناسب، کارا، دسترس‌پذیر و از لحاظ اکچوئری و مالی پایدار، ادغام شد.

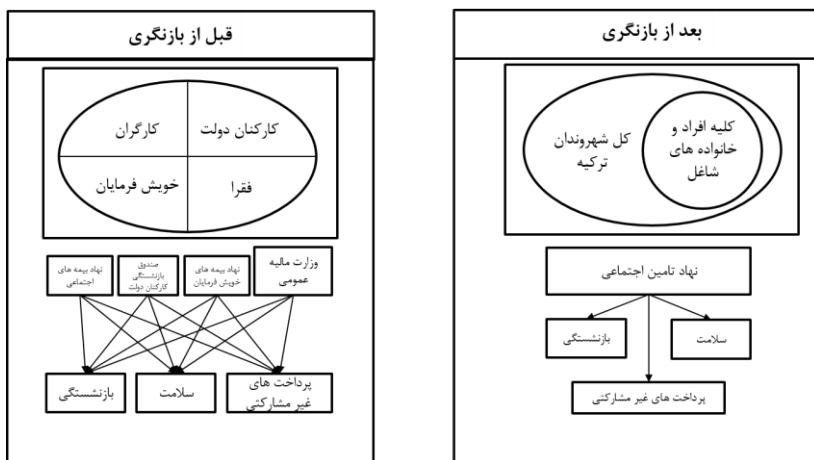
مهم‌ترین تغییرات در راستای اصلاحات نظام بازنشستگی ترکیه عبارت‌اند از:

- ادغام و یکپارچه‌سازی صندوق‌های بازنشستگی تحت پوشش یک بدنه واحد؛
 - بازننگری یا تغییرات در حداقل روزهای حق بیمه‌پردازی؛
 - افزایش حداقل سال‌های بیمه‌پردازی؛
 - کاهش نرخ جایگزینی؛
 - گسترش دادن بازه زمانی حقوق مرجع (حقوق مبنای کسر حق بیمه) - تمام‌شماری و سیستم امتیازی؛
 - کاهش ضریب افزایش سنواتی.
- شکل زیر توازن سیستم بازنشستگی ترکیه را در سال ۲۰۰۶ بدون بازننگری و با بازننگری قانون نشان می‌دهد.



نمودار شماره ۲- تجربه ترکیه (پیش‌بینی توازن سیستم بازنشستگی: با بازنگري های ۲۰۰۶ و بدون آن)

دو شکل زیر شمای کلی نظام تأمین اجتماعی ترکیه قبل و بعد از بازنگري سال ۲۰۰۶ را نشان می‌دهد:



همچنین جدول زیر شرایط حداقل سن و سابقه لازم برای بازنشستگی در نظام تأمین اجتماعی ترکیه قبل و بعد از بازننگری قانون را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۶- شرایط حداقل سن و سابقه لازم برای بازنشستگی در نظام تأمین اجتماعی ترکیه قبل و بعد از بازننگری

نظام ۱: قواعد قبل از ۱۹۹۹	نظام ۲: بازننگری ۱۹۹۹ (۲۰۰۰-۲۰۰۶)	نظام ۳: قوانین ۲۰۰۶	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ۲۵ سال بیمه + ۵۰۰۰ ▪ روز پرداخت حق بیمه یا ▪ ۵۵ سال سن + ۵۰۰۰ ▪ روز پرداخت حق بیمه 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ۶۰ سال سن + حداقل ۷۰۰۰ ▪ روز پرداخت حق بیمه یا ▪ ۶۰ سال سن + ۲۵ سال بیمه ▪ ۴۵۰۰ روز پرداخت حق بیمه ▪ (توجه: این قواعد به صورت تدریجی فزیندی می‌شوند) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ۶۰ سال سن + ۲۵ سال کار (البته تنها برای کسانی که بعد از طرح قانون جدید وارد بازار کار می‌شوند) ▪ از سال ۲۰۳۶ تا ۲۰۴۸ سن بازنشستگی به ۶۵ سال خواهد رسید 	مردان
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ۲۰ سال بیمه شده + ۵۰۰۰ روز پرداخت حق بیمه یا ▪ ۵۰ سال سن + پرداخت ۲۰ سال بیمه شده 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ۵۸ سال سن + ۲۰ سال بیمه (افزایش تدریجی با فزیندی) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ مشابه مردان اما سن ۵۸ به جای ۶۰ سال از سال ۲۰۳۶ تا ۲۰۴۸ سن بازنشستگی به ۶۵ سال خواهد رسید 	زنان
-	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ۵.۳٪ سالیانه برای ۳۶۰۰ روز اول سپس ۲٪ سالیانه برای ۹۰۰۰ روز بعدی، و پس از آن ۱.۵٪ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ۲.۵٪ برای هر سال تا انتهای سال ۲۰۱۵ و سپس ۲٪ برای هر سال 	ضریب افزایش سنواتی

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری:

در پایان ضمن ارائه جدول مقایسه‌ای مدل‌های رایج در جهان برای طرح‌های تأمین اجتماعی از منظر نحوه تعریف حق بیمه و مزایا و نحوه اداره و از منظر وظایف حاکمیت به شرح زیر جمع‌بندی می‌شود.

جدول شماره ۷- بررسی مقایسه‌ای و تطبیقی نظام‌های تأمین اجتماعی رایج در دنیا از منظر نحوه تأمین مالی

نام	کلیات	فواید (نکات مثبت)	مضار (نکات منفی)
مبتنی بر مالیات (منابع عمومی) مدل بورجی	اولین بار از سوی ویلیام بورجی انگلیسی مطرح شد، نظام تأمین اجتماعی توسط دولت و از محل مالیات‌ها و منابع عمومی، تأمین مالی می‌شود	- سهولت در وصول منابع و تمرکز و تجمع آنها - کارکرد بازتوزیعی بین قشری (بین دهک‌ها) - پوشش شکست (نقص) بازار توسط دولت	- عدم اعمال رویکرد توانمندسازی و احتمال سواری رایگان (برخورداری من غیرحق) - فقدان کارکرد باز توزیعی بین‌نسلی - اعمال رویکرد مساوات و برابری به جای عدالت - عدم ایجاد انگیزه فردی در مشارکت مالی برای خدمات مورد نیاز - عدم ایجاد انگیزه کار و تلاش بیشتر - برخورداری بیشتر طبقات بالای دستمزدی
مبتنی بر حق بیمه (مشارکت مالی ذی‌نفعان) مدل بیسمارکی	اولین بار توسط بیسمارک آلمانی مطرح و اجرایی شد (دولت رفاه) براساس مشارکت مالی کارفرمایان (دولت و صاحبان بنگاه‌ها) و مشارکت مالی ذی‌نفعان (بیمه‌شدگان) در قالب حق بیمه تأمین مالی می‌شود	- کارکرد بازتوزیعی بین نسلی و بین قشری و انتقالات اجتماعی - رعایت عدالت در برخورداری، براساس میزان مشارکت مالی - ایجاد انگیزه کار و تلاش بیشتر - تعهد کمتر دولت برای تأمین و تضمین مالی - رویکرد توانمندسازی	- عدم امکان پوشش شکست (نقص) بازار و عدم پاسخگویی به نرخ تورم بالا - بیرون ماندن فرودستان فاقد توان مالی برای مشارکت - بیرون ماندن بیکاران جویای کار و اقشار و گروه‌های هدف (سالمدان و...) - عدم فراگیری و ناتوانی در حوزه‌های حمایتی و امدادی - بالا رفتن هزینه تولید و مبادله اقتصادی

نام	کلیات	فواید (نکات مثبت)	مضار (نکات منفی)
ترکیبی و تلفیقی (چندلایه و چندسطحی) مدل هیبریدی	استفاده از هر دو مدل، به ترتیب از مدل "بوریجی" به "بیسمارکی" در قالب نظام چندلایه (امدادی، حمایتی و بیمه‌ای) و چندسطحی در لایه بیمه‌ای (پایه، مازاد و مکمل)	استفاده از مدل هیبریدی به نحوی که در لایه‌های امدادی و حمایتی و سطح پایه لایه بیمه‌ای از مدل بوریجی (مالیات، منابع عمومی و انفال) و در لایه‌های مازاد و مکمل و نیز پوشش‌های مضاعف بیمه‌ای، از مدل بیسمارکی (حق بیمه) باعث رفع مضار بکارگیری منفرد هریک از دو مدل و بهره‌گیری از فواید آنها می‌شود و می‌تواند مبتنی بر یک سازوکار قاعده‌گذاری متمرکز اصول فراگیری، جامعیت، کفایت و پایداری مالی نظامات تأمین اجتماعی را محقق سازد	- ابتدا به سطح‌بندی خدمات و آزمون وسع (استطاعت/استحقاق) باعث مقاومت افرادی خواهد شد که از شرایط قبلی به صورت من غیر حق برخوردار می‌شدند - امکان پوشش مشکلات ناشی از تورم و خطرات فاجعه‌آمیز (بحران کرونا)

از منظر وظیفه حاکمیت / دولت و تقدم عدالت و پیشرفت نیز دیدگاه‌های دوگانه اول عدالت بعد توسعه (پیشرفت) و اول توسعه (پیشرفت) بعد عدالت وجود دارد که به نظر می‌رسد ملازمت و مقارنت پیشرفت و عدالت (از طریق نظام متمرکز و چندلایه و چندسطحی تأمین اجتماعی) آن‌طور که مقام معظم رهبری مدنظر دارند، بایستی ملاک عمل قرار گیرد.

در جهان از منظر نحوه اداره نظامات تأمین اجتماعی رویکردهای حاکمیتی، دولتی، خصوصی، تعاونی، عمومی غیردولتی و مردم نهاد وجود دارد که در بهترین حالت بایستی ترکیبی مبتنی بر لایه‌بندی و سطح‌بندی و قاعده‌گذاری (تنظیم‌گری) متمرکز مدنظر قرار گیرد.

نتیجه آنکه یک نسخه واحد و جهان‌شمول برای نظامات تأمین اجتماعی کشورها وجود ندارد و بایستی مدل بومی شده براساس اصول و مبانی حاکم و مبتنی بر شرایط و اقتضات اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، امنیتی و متغیرهای کلان نظیر شاخص‌های تورم، بیکاری، رشد اقتصادی، ضریب جینی، مشارکت اقتصادی و متناسب با مختصات ترکیب جمعیتی و با بهره‌گیری از تجارب موفق دنیا طراحی شود.

همان‌طور که بررسی مقایسه‌ای و تطبیقی الگوها و نظامات تأمین اجتماعی کشورهای مختلف و رویکردها و مداخلات اصلاحی اعمال شده در آنها نشان می‌دهد، یک راه‌حل واحد و جهان‌شمول برای همه کشورها وجود ندارد و بایستی پس از شناخت الگوهای رایج در جهان نسبت به احصای فرایند و مضار هر یک اقدام و سپس متناسب با شرایط و اقتضات هر کشور و مبتنی بر اصول و مبانی مورد عمل نسبت به بومی‌سازی و سازگارسازی نظام تأمین اجتماعی چندلایه اقدام نمود.