

## علم و دهم

### بخش دوم

#### بیمه و بازنشستگی

برنامه‌های بیمه و بازنشستگی به منظور ایجاد امنیت اقتصادی و تأمین معاش و زندگی مستخدم و خانواده‌اش در زمان بیکاری، بیماری، پیری و از کارافتادگی و بالاخره مرگ، تهیه و اجرا می‌گردد.

بیمه کارکنان را می‌توان به صورتهای مختلف طبقه‌بندی و مورد بحث قرار داد. از جمله طبقه‌بندی آنها به: بیمه تصادفات و نقص عضو در حین کار، بیمه عمر، بیمه خدمات درمانی و یا بیمه بیکاری و غیره، می‌باشد که البته شرح جزئیات هر یک از بیمه‌های ذکر شده نیاز به توضیحات مفصل دارد و از قلمرو بحث این کتاب خارج است.<sup>۱</sup>

در اینجا به اختصار به ویژگیهای بیمه کهولت و از کارافتادگی و بیمه‌کاری که در ارتباط مستقیم با بیمه‌های اجتماعی است اشاره می‌شود. لازم به تذکر است که چون دریافت مستمری بازنشستگی خود یک نوع بیمه به حساب می‌آید، لذا اغلب این دو واژه مترادف و با هم به کار برده می‌شوند.

آغاز مرحله بازنشستگی انسان و برخوردارای از مستمری بازنشستگی و تأمین اجتماعی «لزوماً» همزمان با دوران کهولت و پیری مفرط همراه نیست بلکه این دو حالت را که یکی حکم قانون (سن بازنشستگی) و دیگری جبر زمان (ویژگی‌های فیزیولوژیکی) دیکته می‌کند نباید آنطور که در زبان عادی متداول است یکی دانست. چه بسا افرادی به سن قانونی بازنشستگی می‌رسند ولی هنوز سرشار از نیروی کارند. و یا بالعکس کسانی که در سنین جوانی و قبل از رسیدن به سن قانونی بازنشستگی کلیه مظاهر کهولت و پیری و فرسودگی در

<sup>۱</sup> - در زمینه بیمه صاحب‌نظران اسلام‌شناس اظهارنظرهای گوناگون کرده‌اند که البته جنبه‌های بحث‌انگیز آن بیشتر در رابطه با بیمه‌های خصوصی است. در زمینه بیمه‌های عمومی و دولتی اختلاف‌نظر کمتری وجود دارد. برای آشنائی بیشتر با جنبه‌های مذکور به مأخذ زیر مراجعه شود:

سید محمد خامنه‌ای، بیمه در حقوق اسلام، بخشی تحلیلی و تطبیقی در بیمه‌های اجتماعی و بیمه‌های خصوصی (تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی ۱۳۵۹).



وجودشان متجلی می‌گردد. به همین دلیل نمی‌توان دقیقاً سن بازنشستگی معینی را توصیه نمود، بلکه در شرایط اقلیمی، رفاهی، اجتماعی و اقتصادی مختلف سن خاصی برای این منظور توصیه می‌شود (معمولاً بین ۵۵ تا ۷۰ سالگی). به هر صورت چون سن بازنشستگی در رابطه مستقیم با نرخ حق بیمه، میزان مستمری و بازنشستگی و متوسط عمر کارکنان و متغیرهایی از این قبیل است در طرح بیمه و بازنشستگی مؤسسات عامل تعیین کننده به حساب می‌آید.

به بیان ساده هر چه احتمال سالهای عمر بیمه شده بعد از رسیدن به سن بازنشستگی و برخورداری از مستمری بازنشستگی بیشتر باشد تعهدات مالی صندوق بازنشستگی و تأمین اجتماعی بیشتر خواهد بود، و به همین ترتیب هر قدر میزان مستمری بازنشستگی بیمه‌شدگان سخاوتمندانه‌تر تعیین شود این بار سنگین باز هم سنگین‌تر می‌گردد.

تحت تأثیر این دو عامل دیگر مانند افزایش روزافزون قیمت‌ها و تنزل ارزش و قدرت خرید پول (نرخ تورم) و چگونگی بهره‌برداری و استفاده از ذخیره و اندوخته‌های مالی صندوق تأمین اجتماعی و همچنین کم و کیف هزینه‌های اداری، نرخ حق بیمه، شرایط آن تغییرپذیر است. توجه به یک چنین رابطه حساس ریاضی بین دخل و خرج صندوق تأمین اجتماعی شرط اساسی مدیریت صحیح و آینده‌نگری عاقلانه و اجتناب‌ناپذیر در نظام تأمین اجتماعی به‌شمار می‌رود.

بدون تردید انتخاب سن پائینی برای بازنشستگی و کنار گذاشتن جمعی فعال و با تجربه نه تنها بار تعهدات صندوق‌های بیمه و بازنشستگی را سنگین می‌کند بلکه با مسائل مختلف اقتصادی و اجتماعی ربط پیدا می‌کند، بنابراین اتخاذ چنین تصمیماتی باید همراه با مطالعات استراتژیک صورت پذیرد.<sup>۱</sup>

<sup>۱</sup>- به موجب ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی سن بازنشستگی بیمه شدگان برای مردان ۶۰ سال تمام و برای زنان، ۵۵ سال تمام تعیین گردیده است، جز در موارد استثنائی که تبصره ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی به شرح زیر برای مردان پنج سال تخفیف قائل شده است.

در مورد افرادی که از قبل تقاضای بازنشستگی حداقل مدت ۲۰ سال متوالی یا ۲۵ سال متناوب در مناطق بد آب و هوا کار کرده‌اند و یا آنکه به کارهای سخت و محلهای «زیان‌آور» به سلامتی اشتغال داشته‌اند سن بازنشستگی ۵۵ سال تمام خواهد بود.

کسانی که ۳۰ سال تمام کار کرده و حق بیمه مقرر را به سازمان پراخته باشند در صورت داشتن ۵۵ سال تمام، می‌توانند از حقوق مستمری بازنشستگی برخوردار شوند.

طبق قانون تأمین اجتماعی ایران برای برخورداری از مستمری بازنشستگی علاوه بر شرط سن، احراز شروط دیگری هم لازم است.

یکی اینکه شخص بیمه شده در زمان تقاضای بازنشستگی حداقل ۱۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشد و دیگر اینکه بیمه شده بعد از بازنشسته شدن مجدداً به کاری مشغول نشود که به سبب اشتغال به آن کار لزوماً در ردیف بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی قرار گیرد. البته با ملاحظه مواد ۷۰ تا ۷۹ فصل هفتم تأمین اجتماعی ظاهراً جز شرط سن و سابقه ۱۰ سال پرداخت حق بیمه شرط دیگری برای برخورداری از مستمری بازنشستگی به چشم نمی‌خورد، لکن با توجه به بند ۱۵ ماده ۲ قانون (در مبحث تعاریف) که مقرر می‌دارد بازنشستگی عبارت است از عدم اشتغال بیمه شده به کار به سبب رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در ایران قانون معلوم می‌گردد که علاوه بر دو شرط سن و سابقه پرداخت حق بیمه شده به سبب به سن بازنشستگی مقرر در قانون تأمین اجتماعی به کاری اشتغال نداشته باشد.

ممکن است این سؤال مطرح شود که اولاً در این قانون قصد و منظور از کلمه اشتغال چیست؟ آیا هر نوع اشتغال مورد نظر است یا اینکه احیاناً اشتغال باید در قبال دریافت حقوق یا مزد نباشد، و آیا نقطه نظر قانونگذار در این قانون اشتغال در هر نوع حرفه و فعالیت و کسب و کار می‌باشد یا دامنه مشمول این حکم محدود به قلمرو معینی از مشاغل و فعالیتها می‌باشد؟

در حال حاضر گرایش در جهان به وجود آمده است که به منظور کاهش بیکاری و ایجاد فرصت‌های اشتغال سن بازنشستگی را از حد متعارف قبلی پائین تر بیاورند. البته ویژگی‌های جمعیت در ایران نیز چنین فکری را تقویت می‌کند. در کنفرانس‌های عمومی منطقه‌ای سازمان بین‌المللی کار و مؤسسه بین‌المللی تأمین اجتماعی نیز این گرایش به شدت ملاحظه شده است.

قوانین بیمه مثل هر قانون دیگر تابعی است از متغیر شرایط سیاسی و ایدئولوژی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی. دگرگونی هر یک از این عوامل یا همه آنها تعویض مواردی از قانون یا تمام قوانین را الزام آور می‌کند. به همین جهت سازمان تأمین اجتماعی باید همیشه در صدد مطالعه و تدوین قانون جدید تأمین اجتماعی، باشد.

### بیمه بیکاری

با اینکه بیمه بیکاری به عنوان یک اقدام حمایت‌کننده از کارکنان مدتها مطرح بوده است. ولی این اقدام بعد از جنگ دوم جهانی و تقویت اتحادیه‌های کارگری بیشتر مورد توجه دولتها قرار گرفت.

ثانیاً برای تشخیص اینکه بیمه شده بعد از بازنشستگی مجدداً مشغول به کار شده است یا خیر، چه وسائلی در دسترس سازمان تأمین اجتماعی قرار دارد و چگونه می‌توان چنین حکمی را جامه عمل پوشاند. با توجه به جنبه‌های عملی این حکم می‌توان به سئوالات مذکور چنین جواب داد.

بدون تردید اشتغال مورد نظر در تعریف موضوع بند ۱۵ ماده ۳۵ قانون از نوع اشتغالات مجاز یعنی موافق نظم عمومی و در عین حال منشأ درآمد مشروع می‌باشد. به عبارت دیگر هر آینه بیمه شده‌ای که برابر مقررات قانون تأمین اجتماعی بازنشسته گردیده و مستحق دریافت مستمری بازنشستگی شناخته شده است به کاری اشتغال ورزد که در مقابل انجام آن کار به نحوی از انحاء مزد یا حقوق دریافت کند و در واقع کار او مجانی نبوده و به قول حقوقدانان کار یا خدمت او در مقابل عوض معلوم باشد، اعم از اینکه این عوض یا مزد کار به صورت نقدی یا غیرنقدی باشد و مبلغ یا مقدار آن نیز عرفاً به اندازه‌ای باشد که بتوان آن را حقوق، یا کارمزد قلمداد کرد، در این حالت بیمه شده استحقاق دریافت مستمری بازنشستگی را از دست خواهد داد و بلافاصله مجدداً در ردیف بیمه‌شدگان سازمان تأمین اجتماعی در می‌آید و ضمن پرداخت حق بیمه از مزایای مربوط برخوردار می‌شود تا اینکه زمانی برسد که مجدداً تقاضای بازنشستگی کند و از مستمری بازنشستگی جدید بهره‌مند گردد.

نوسان تقاضا در بازار، توسعه تکنولوژی، امکان خودکار کردن سیستم‌های تولید، بیکار شدن قسمتی از منابع انسانی واحدهای بزرگ لزوم این اقدام را تقریباً مسجل نموده است. طبیعی است زمانی که توانایی جذب نیروی کار در مؤسسه‌ای نباشد قسمتی از کارکنان بیکار می‌مانند و راهی جز جداسازی آنها از سازمان وجود ندارد و مؤسسات نباشد قسمتی از کارکنان بیکار می‌مانند و راهی جز جداسازی آنها از سازمان وجود ندارد و مؤسسات بزرگ بخش خصوصی معمولاً طرح‌هایی برای مواجه شدن با این شرایط و کمک به کارکنان تهیه و اجرا می‌نمایند. ولی مسئولیت اجتماعی این امر به طور کلی به عهده دولت است. به همین جهت وزارت کار و امور اجتماعی موفق به ایجاد چنین سیستمی برای کارکنان سازمانهای زیر پوشش قانون کار گردیده است.

از مشکلات عمده تدوین قانون بیمه بیکاری تعیین: نرخ بیمه، پرداخت کننده حق بیمه، و میزان برداشت است. به عبارت دیگر میزان درآمد، نحوه جمع آوری حق بیمه و بالاخره میزان و نحوه پرداخت بیمه توسط بیمه‌گر و بیمه‌گزار از جمله مواردی است که در تنظیم طرح بیمه بیکاری باید مشخص شود.

شاید ظاهراً تعیین ضوابط فوق آسان به نظر برسد اما در واقع رعایت عدالت در اینگونه موارد بسیار دشوار و شاید بتوان گفت غیرممکن است. مثلاً در پرداخت بیمه به یک کارگر معیل در مقابل یک کارگر غیر معیل یا مجرد چه تفاوتی می‌توان قائل شد؟ و یا اینکه فرق بین یک کارمند جوان و پیر از لحاظ بیمه بیکاری چیست؟ چه مدت بیمه بیماری به هر کارگر تعلق گیرد؟ اینگونه مسائل و دهها پرسش نظیر اینها کار طراحی بیمه بیکاری را دشوار می‌سازد.

البته نمی‌توان گفت که تمام کارکنان در سرتاسر کشور باید از شرایط کاملاً مشابه بیمه بیکاری برخوردار باشند زیرا عملاً شرایط محلی، نوع زندگی و امکانات در هر منطقه ویژگی خاص خود را دارد. همین ویژگی‌ها طبعاً سطح توقعات و نیازمندیهای کارکنان را مختلف می‌سازد.

در کشورهای صنعتی معمولاً مالیاتی برای تأمین بودجه بیمه بیکاری وضع می‌شود. و با اینکه نرخ اینگونه مالیاتها در جاهای مختلف متفاوت است ولی نرخ تقریباً ۴ درصد یکی از معمولی‌ترین نرخهاست که از کارفرما طبق لیست حقوق مجموع کارکنان وصول می‌شود. البته نرخ این مالیات به تعداد روزها و مدت زمانی که کارگر بیکار از بیمه بیکاری استفاده

می‌کند بستگی دارد. مثلاً اگر بنا باشد تا ۶ ماه بیمه به کارگر پرداخت شود طبعاً نرخ مالیات بالاتر و احتمالاً فقط چند هفته کارگر زیر پوشش بیمه بیکاری قرار گیرد نرخ این مالیات پائین‌تر خواهد بود.

مؤسسات بزرگ برای کمک بیشتر به کارکنان معمولاً علاوه بر آنچه که به عنوان بیمه بیکاری پرداخت می‌شود مبالغی هم برحسب مورد به کارگر می‌پردازند، که البته نوع و روش پرداخت اینگونه کمک‌ها در مؤسسات مختلف متفاوت می‌باشد.<sup>۱</sup>

### بازخرید

بازخرید در صورتی که کارکنان مازاد، سنوات خدمت کافی نداشته باشند و مقررات حقوق بازنشستگی شامل حالشان نشود، مؤسسات می‌توانند به ازای مدت خدمت آنها مبلغی نقداً به آنها پرداخت نمایند و یا به عبارت دیگر خدمت آنها را بازخرید نمایند. مبلغی که به ازای هر سال خدمت به کارمند پرداخت می‌شود یا به صورت توافق تعیین می‌گردد و یا اینکه در مقررات استخدامی موسسه قبلاً پیش‌بینی می‌شود. در هر صورت روش معمول این است که به ازای هر سال خدمت یک ماه حقوق به عنوان بازخرید به کارمند پرداخت گردد. معمولاً بخاطر کمک بیشتر هر قدر سنوات خدمت کارمند گفته باشد مبلغ پایه برای بازخرید کردن بالاتر تعیین شود. در صورتیکه استراتژی کوچک سازی و یا تامین خدمات از خارج سازمان انتخاب شده باشد معمولاً آمار تا بازخریدی بالا می‌رود و گاهاً مشکلاتی برای سازمان بوجود می‌آید.

### بازنشستگی

در گذشته اکثر کارفرمایان افراد را فقط تا زمانی که کاری از آنان ساخته بود در خدمت نگاه می‌داشتند و وقتی توانایی از آنان سلب می‌شد، بدون آنکه نسبت به زندگی و معاش مستخدمین پیرو و از کارافتاده اندیشه‌ای به خود راه دهند آنان را اخراج و اشخاص جوان را به جایشان به خدمت می‌گمارند. اکثریت طبقه مزدبگیر نیز به علت پائین بودن سطح

<sup>۱</sup> - برای اطلاع بیشتر در این زمینه به کتاب Beach صفحات ۲۶۷ الی ۲۶۹ مراجعه شود.

دستمزدها نمی توانستند برای روز پیری و از کارافتادگی پس اندازی داشته باشد و اغلب سربار جوانان خانواده شده و یا آنکه از طریق تکدی امرار معاش می کردند.

امروزه شرایط فوق تا حدی تغییر یافته است. دولتها و مؤسسات بزرگ به رفاه زمان پیری کارکنان بیشتر توجه نموده و با وضع قوانین و مقررات بیمه و بازنشستگی زندگی و معاش دوران پیری و از کارافتادگی مستخدمین را در حد امکان تامین می نمایند. بدین ترتیب سازمان ها موظف شده اند، زمانی که به خدمت فردی که به علت کبر سن و یا طول خدمت نیروی کار خود را از دست داده خاتمه می دهند نه تنها مستمری ثابت و منظمی برای آنها مقرر دارند، بلکه تا زمانی که زنده هستند از امکانات رفاهی سازمان استفاده کنند.

گسترش طرحهای بازنشستگی به عنوان یک حق اجتماعی از مظاهر پیشرفت جوامع است. هر قدر جامعه پیشرفته تر باشد افراد پیر و از کارافتاده در آن جامعه مورد توجه بیشتری قرار می گیرند. در اغلب کشورهای بزرگ صنعتی کلیه افرادی که در بخش خصوصی کار می کنند می توانند حتی از دو منبع استفاده نمایند. زیرا از طرفی سیستم بازنشستگی عمومی به روی همه باز است و از طرف دیگر هر سازمان خصوصی نیز طرحهای جداگانه برای کارکنان خود می تواند به وجود آورد.

از این رو این عقیده که فقط دولت و کارفرمایان بزرگ می توانند برای کارکنان خود برنامه بازنشستگی ترتیب دهند امروزه مطرود شده است زیرا تامین آسایش و رفاه در زمان پیری و از کارافتادگی به عنوان یک وظیفه اجتماعی شناخته شده، و مردم نیز به مزایای بیمه و طرحهای بازنشستگی وقوف کامل حاصل نموده اند.

### طرحهای صندوق بازنشستگی

در طرحهای صندوق بازنشستگی، به منظور نگاهداری وجوهی که از طریق کسور بازنشستگی کارکنان و سهمیه سازمان جمع آوری می شود صندوقی ایجاد و از محل آن صندوق به بازنشستگان و یا خانواده کارمندان متوفی مستمری مقرر پرداخت می شود.

وجوه صندوق بازنشستگی را می توان برای تحصیل سود و سرمایه گذاری مورد استفاده قرار داد برای این منظور در پاره ای از کشورها بانک بازنشستگی به وجود می آورند که ضمن دریافت سهمیه ماهانه و پرداخت حقوق بازنشستگی وجوه پس انداز شده را در مسیر فعل و انفعالات اقتصادی کشور قرار می دهند. معمولاً سود حاصل از اینگونه عملیات بانکی



در جهت رفاه بازنشستگان به کار برده می‌شود. همچنین کارکنان شاغل نیز می‌توانند از طریق دریافت وام با کارمزد کم احتیاجات اساسی خود را از حیث مسکن و سایر ضروریات زندگی مرتفع سازند.

در تهیه و اجرای طرح‌های بازنشستگی لازم است نکات زیر مورد توجه قرار گیرند:

- ۱- هدف طرح‌های بازنشستگی باید امنیت اقتصادی و رفاه کارکنان و خانواده آنها باشد.
- ۲- قبل از آنکه طرحی در مورد بازنشستگی کارکنان تهیه و اجرا گردد باید وضع اجتماعی و اقتصادی کسانی که مشمول طرح بازنشستگی می‌گردند مطالعه و اطلاعات لازم در این زمینه جمع‌آوری شود. حقوق بازنشستگی معمولاً باید تابع اختلاف سطح حقوق‌ها در زمان خدمت باشد. از شرایط موفقیت هر طرح بازنشستگی توجه کامل مدیریت و کارکنان دستگاه در تعیین ضوابط انتخابی است.
- ۳- طرح‌های بازنشستگی باید با توجه به وضع مؤسسه و شرایط خاص آن تهیه و اجرا گردد. در صورتی که شرایط تغییر کند لازم است ضوابط طرح‌های بازنشستگی نیز مورد تجدید نظر قرار گیرد. حتی المقدور باید از تقلید و پیروی بی‌مطالعه از طرح‌های خارجی پرهیز کرد، البته نه به آن معنی که از دانش و تجربیات سایرین استفاده مطلوب نشود.

### نرخ حقوق بازنشستگی

برای تعیین میزان نرخ حقوق بازنشستگی فرمولهای مختلف وجود دارد که متناسب با شرایط اقتصادی، اجتماعی به کار برده می‌شوند. در احتساب میزان حقوق بازنشستگی معمولاً سنوات خدمت و حقوق دریافتی نهایی یا میانگین حقوق دریافتی نقش اصلی را دارد. یکی از فرمولهای متداول در تعیین نرخ حقوق بازنشستگی به قرار زیر است:

حقوق بازنشستگی = میانگین حقوق دریافتی در طول خدمت  $\times$  ۲ درصد (یا ۱ درصد) در معادله فوق دو عامل بر حسب شرایط تغییر می‌کند: عامل اول درصد انتخابی است که ممکن است بین یک درصد تا دو درصد تغییر نماید و معمولی‌ترین ضریب ۱/۵ درصد می‌باشد. عامل دوم حقوق دریافتی است. اگر میانگین حقوق در تمام سنوات خدمت محاسبه شود، به علت پائین بودن سطح حقوق در اوایل خدمت میانگین حاصل رقم کوچکی خواهد شد. به همین علت معمولاً چهار ششم یا پنج ششم سنوات آخر خدمت را محاسبه می‌کنند، مثلاً اگر کارمندی ۳۰ سال خدمت داشته باشد میانگین ۲۰ یا ۲۵ سال آخر حقوق او

را در فرمول بالا قرار می دهند، بنابراین اگر مثلاً میانگین حقوق دریافتی ۲۵ سال آخر کارمندی که ۳۰ سال خدمت دارد ۶۰۰۰۰۰ ریال باشد و برای این منظور ضریب ۲ درصد انتخاب داشته باشد، حقوق بازنشستگی او برابر  $1200000 = 2 \times 600000$  درصد ریال خواهد بود.<sup>۱</sup>