

بررسی نظام تأمین اجتماعی چندلایه کشور هلند



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



مرکز پژوهش‌های
مجلس شورای اسلامی

شماره مسلسل: ۲۰۳۴۴
کد موضوعی: ۲۳۰

تاریخ انتشار:
۱۴۰۳/۱۰/۱۸

عنوان گزارش:

بررسی نظام تأمین اجتماعی چندلایه کشور هلند

نوع گزارش: طرح/ لایحه □ راهبردی ■ نظارتی □

نام دفتر:

مطالعات بخش عمومی (گروه اقتصاد رفاه و تأمین اجتماعی)

تهیه و تدوین:

فاطمه تیمورا (گروه اقتصاد رفاه و تأمین اجتماعی)

مدیر مطالعه:

محمدحسین مرادی

همکار:

سیده زهرا قریشی

اظهار نظر کنندگان:

احمدرضا احسانیان (کارشناس دفتر مطالعات بخش عمومی)، علی فهیمی (پژوهشگر دفتر مطالعات اجتماعی)

اظهار نظر کنندگان خارج از مرکز:

محمد دیبایی (کارشناس بیمه)، مهدی حسن‌زاده (کارشناس اقتصادی)، محمدحسین مردی (کارشناس اقتصاد)

ناظران علمی:

سیدعباس پرهیزکاری، سید محمدحسین فاطمی

گرافیک و صفحه آرایی:

سمیرا صادقی عسکری

ویراستار ادبی:

سیده مرضیه موسوی راد

واژه‌های کلیدی:

۱. نظام تأمین اجتماعی
۲. صندوق‌های بازنشستگی
۳. کشور هلند
۴. چندلایه

تاریخ شروع مطالعه:

۱۴۰۲/۰۷/۰۱



فهرست مطالب

۷	چکیده
۸	خلاصه مدیریتی
۹	۱. مقدمه
۱۵	۲. هلند از منظر متغیرهای مهم اقتصادی، جمعیتی و اجتماعی
۲۲	۳. ساختار نظام تأمین اجتماعی هلند
۴۹	۴. نظام سلامت و درمان
۵۱	۵. درآمدها و هزینه‌های دولت
۵۷	۶. جمع‌بندی و نتیجه‌گیری
۵۸	۷. پیوست - انتخاب کشورهای هدف
۶۴	منابع و مأخذ

فهرست جداول

۲۰	جدول ۱. شاخص‌های کلیدی هلند در مقایسه با متوسط کشورهای OECD در سال ۲۰۲۰
۲۱	جدول ۲. عملکرد کشور هلند در مؤلفه امنیت در آمدی
۲۱	جدول ۳. عملکرد کشور هلند در مؤلفه وضعیت درمان و سلامت
۲۱	جدول ۴. عملکرد کشور هلند در مؤلفه توانمندی
۲۱	جدول ۵. عملکرد کشور هلند در محیط زیست و جامعه سالمند
۳۰	جدول ۶. مزایای طرح مستمری بازنشستگی پایه، ۲۰۲۴
۳۱	جدول ۷. مستمری طرح مزایای عمومی کودکان به تفکیک گروه‌های سنی، ۲۰۲۴
۳۳	جدول ۸. مزایای بازماندگان (ماه‌بانه)، ۲۰۲۴
۳۴	جدول ۹. میزان مزایای تکمیلی روزانه، ۲۰۲۱ (بدون احتساب کمک‌هزینه تعطیلات)
۳۸	جدول ۱۰. توزیع نرخ مشارکت کارفرما برای طرح‌های کارافتادگی، بیکاری و بیماری، ۲۰۲۴ (درصد)
۳۹	جدول ۱۱. نحوه برآورد میزان مزایای Wajong براساس میزان کارافتادگی
۴۰	جدول ۱۲. میزان ناخالص مزایای Wajong (بدون لحاظ کمک‌هزینه تعطیلات) و کمک‌هزینه اضافی (روزانه - یورو ۲۰۲۱)
۴۲	جدول ۱۳. قواعد نسبت قابل تأمین مالی
۴۸	جدول ۱۴. میانگین هندسی اسمی و واقعی نرخ بازده سرمایه‌گذاری سالیانه طرح‌های بازنشستگی در سال ۲۰۲۲ و طی ۵، ۱۰، ۱۵ و ۲۰ سال گذشته
۵۷	جدول ۱۵. افق آتی جریان ورودی و خروجی نظام تأمین اجتماعی هلند (۲۰۱۹-۲۰۷۰) - درصد از GDP
۵۹	جدول پیوست ۱. لیست ۳۷ کشور عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی مورد بررسی
۶۱	جدول پیوست ۲. لیست متغیرهای مقایسه‌ای
۶۲	جدول پیوست ۳. لیست کشورهای منتخب گام اول (براساس ۱۶ شاخص مقایسه‌ای)
۶۳	جدول پیوست ۴. لیست متغیرهای هدف
۶۴	جدول پیوست ۵. لیست کشورهای نهایی منتخب

فهرست اشکال

شکل ۱. نمودار عملکرد کشور هلند در شاخص مرسر در سال ۲۰۲۳.....	۱۱
شکل ۲. نمودار طرح کلی مستمری بازنشستگی ناشی از دو لایه اول و دوم.....	۱۳
شکل ۳. نمودار فشار خاکستری (نسبت افراد بالای ۶۵ سال به افراد (۶۴-۲۰ سال) - ۱۹۵۰ الی ۲۰۷۰ (درصد).....	۱۵
شکل ۴. نمودار هرم سنی جمعیت کشور هلند در سال ۲۰۲۳.....	۱۶
شکل ۵. نمودار روند متوسط سن بازنشستگی برای طرح ملی بازنشستگی و طرح‌های بازنشستگی شغلی (۲۰۰۲-۲۰۲۳).....	۱۷
شکل ۶. نمودار روند سهم هریک از گروه‌های سنی از افراد بازنشسته (۲۰۰۲-۲۰۲۳).....	۱۸
شکل ۷. نمودار روند منابع درآمد افراد بازنشسته در سال قبل از بازنشستگی (۲۰۰۲-۲۰۲۳).....	۱۹
شکل ۸. نمودار روند سهم بازنشستگان از کل جمعیت و جمعیت بالای ۵۵ سال (۲۰۰۲-۲۰۲۳).....	۲۰
شکل ۹. نمودار شمایل کلی نظام تأمین اجتماعی کشور هلند.....	۲۷
شکل ۱۰. نمودار تفکیک صندوق‌های DB و DC در لایه دوم نظام بازنشستگی هلند برای سال‌های ۲۰۰۹، ۲۰۱۴ و ۲۰۱۹.....	۳۷
شکل ۱۲. نمودار روند دارایی‌ها و بدهی‌های طرح‌های مزایای معین (به میلیارد پول ملی) و نسبت آنها (بر حسب درصد) (۲۰۱۲-۲۰۲۲).....	۴۳
شکل ۱۳. نمودار مجموع کل دارایی‌هایی صندوق‌های مستمری بازنشستگی در هلند.....	۴۵
شکل ۱۴. نمودار روند منابع سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی به تفکیک اجزا برای سال‌های ۲۰۰۷ تا ۲۰۲۴.....	۴۵
شکل ۱۵. نمودار دارایی کل براساس انواع صندوق بازنشستگی (۲۰۰۷-۲۰۲۴).....	۴۶
شکل ۱۶. نمودار توزیع جغرافیایی منابع سرمایه‌گذاری شده صندوق‌های بازنشستگی هلند، سال‌های ۲۰۲۱، ۲۰۲۲ و ۲۰۲۳.....	۴۷
شکل ۱۷. نمودار ترکیب سرمایه‌گذاری صندوق بازنشستگی براساس منطقه (بدون لحاظ مشتقات)، ۲۰۲۳.....	۴۷
شکل ۱۸. نمودار درآمد عمومی دولت به تفکیک اجزا برای سال‌های ۲۰۲۱ و ۲۰۲۲.....	۵۱
شکل ۱۹. نمودار مقایسه سهم گروه‌های عمده مالیاتی از منابع درآمدی دولت هلند و متوسط کشورهای OECD در سال ۲۰۲۲.....	۵۲
شکل ۲۰. نمودار مخارج عمومی کل کشور هلند و متوسط ۲۷ کشور اتحادیه اروپا (۲۰۲۲-۲۰۱۳) (% GDP).....	۵۳
شکل ۲۱. نمودار سهم اجزای اصلی مخارج عمومی برای سال‌های ۲۰۱۹ و ۲۰۲۲ هلند در مقایسه به متوسط EU-۲۷ (% GDP).....	۵۴
شکل ۲۲. نمودار ارقام تشکیل دهنده مؤلفه سلامت از مخارج عمومی کل کشور هلند و EU-۲۷ (۲۰۱۹ و ۲۰۲۲) (% GDP).....	۵۵
شکل ۲۳. نمودار ارقام تشکیل دهنده مؤلفه حمایت اجتماعی از مخارج عمومی کل کشور هلند و EU-۲۷ (۲۰۱۹ و ۲۰۲۲) (% GDP).....	۵۶



بررسی نظام تأمین اجتماعی چندلایه کشور هلند

چکیده



چالش‌های متعدد نظام تأمین اجتماعی جاری کشور، سبب اهمیت بیش از پیش مطالعه تجارب سایر کشورها در خصوص نسخ برون‌رفت از بحران‌های این حوزه و ترسیم بسته‌های سیاستی بهینه شده است. بررسی کشورها نشان می‌دهد، چهار کشور کانادا، نروژ، استرالیا و هلند ضمن برخورداری از شباهت قابل ملاحظه در زمینه پتانسیل‌های اولیه با کشور ایران، عملکرد مطلوبی در حوزه مدیریت نظام تأمین اجتماعی از خود به نمایش گذاشته‌اند. در این گزارش به ترسیم نظام تأمین اجتماعی کشور هلند به همراه خصیصه‌های مهم اقتصادی و جمعیتی، مرور اجمالی نظام سلامت و درمان و مخارج دولت در این حوزه پرداخته شد. نظام تأمین اجتماعی کشور هلند از سه لایه:

۱. طرح ملی شامل طرح مستمری بازنشستگی پایه، طرح بازماندگی و حمایت از کودکان،

۲. طرح‌های بازنشستگی شغلی با پوشش مزایای بیکاری و از کارافتادگی،

۳. طرح‌های بیمه خصوصی انفرادی اختیاری تشکیل شده است.

همچنین نظام سلامت و درمان همگانی با سطح پایه اجباری که از طریق مشارکت افراد تأمین مالی می‌شود، در این کشور استقرار دارد. افزایش تدریجی سن قانونی بازنشستگی و اتصال آن به امید زندگی در کنار تغییر ساختار طرح‌های بازنشستگی از مزایای معین به مشارکت معین از جمله اصلاحات اتخاذی این کشور در برهه فعلی برای تعدیل اثر کهن‌سالی جمعیت و تغییر در الگوی اشتغال است. تنوع سازوکار تأمین مالی نظام تأمین اجتماعی، مشارکت محور بودن مزایای اعطایی در تمام لایه‌ها و تأکید بر نظارت مستمر بر سلامت مالی صندوق‌ها در کنار سیاست هم‌بستگی و تقسیم ریسک را می‌توان از مهم‌ترین آموزه‌های اجرایی نظام تأمین اجتماعی کشور هلند دانست.



بیان / شرح مسئله

در ایران، نظام تأمین اجتماعی با چالش‌های متعددی مواجه است که در تقارن با کهن‌سالی جمعیت، تشدید این چالش‌ها در آینده نزدیک بسیار محتمل است. در حال حاضر به نظر می‌رسد در کنار مطالعه و ترسیم دقیق وضعیت فعلی نظام تأمین اجتماعی کشور، انجام مطالعات گسترده در حوزه نظام تأمین اجتماعی سایر کشورها و نحوه مواجهه آنها با چالش‌های این سیستم مهم جلوه می‌کند. بدیهی است راهبردهای سیاستی استخراجی از این دست پژوهش‌ها، به تنهایی قابل پیاده‌سازی در کشور نبوده و لازم است ضمن بررسی جوانب اجرایی آن به خصیصه‌های منحصر به فرد کشور نیز توجه کرد. در حقیقت، بررسی تجربه کشورهای دیگر و ساختارهای نظام رفاهی آن‌ها؛ به‌ویژه ساختار تأمین اجتماعی می‌تواند در ایجاد یا اصلاح سازوکار مناسب برای تنظیم فعالیت‌های مختلف رفاهی، با هدف رسیدن به یک چارچوب راهبردی مناسب و بومی کارساز باشد. در این میان بررسی تجربیات کشور هلند و درس‌آموزی از آن می‌تواند برای اصلاح سیاست‌های جاری در نظام تأمین اجتماعی جمهوری اسلامی ایران بسیار سودبخش باشد.

همان‌طور که در گزارش‌های پیشین از سلسله گزارش‌های بررسی نظام تأمین اجتماعی کشورهای مختلف اشاره شد، از میان ۳۷ کشور عضو همکاری و توسعه اقتصادی (OECD)، چهار کشور کانادا، نروژ، استرالیا و هلند در کنار برخورداری از شباهت قابل ملاحظه از نظر پتانسیل‌های اولیه با کشور ایران، عملکرد مطلوبی در حوزه مدیریت نظام تأمین اجتماعی خود داشته‌اند.^۱ در گزارش‌های پیشین به بررسی موشکافانه نظام تأمین اجتماعی کشورهای کانادا (طی دو گزارش)،^۲ نروژ (طی دو گزارش)^۳ و استرالیا (طی دو گزارش)^۴ پرداخته شد. در گزارش حاضر، به تبیین نظام تأمین اجتماعی کشور هلند با تمرکز بر سازوکارها و مجموعه مزایای اعطایی متنوع در بخش‌های مختلف، نظام سلامت و درمان و مخارج دولت در حوزه تأمین اجتماعی خواهیم پرداخت.

نقطه‌نظرات / یافته‌های کلیدی

بخش اجباری سیستم بازنشستگی هلند، شامل طرح مستمری بازنشستگی پایه (لایه اول)، طرح‌های بازنشستگی شغلی (لایه دوم)، مزایای از کارافتادگی و مزایای بازماندگان است. طرح مستمری بازنشستگی پایه، درآمدی برابر برای همه مستمری‌بگیران در سطحی مرتبط با حداقل دستمزد خالص فراهم می‌کند. مزایای ناشی از این طرح دولتی تنها بخشی از کل نظام بازنشستگی این کشور را تشکیل می‌دهد. لایه دوم این نظام، شامل طرح‌های بازنشستگی شغلی است که مکمل مزایای طرح مستمری بازنشستگی پایه بوده و به میزان مشارکت‌های فرد در سنوات خدمت و سطوح درآمدی او در سال‌های اشتغال دارد. در سال ۲۰۱۹ سقف ۱۰۷۵۹۳ یورویی برای مقدار سالیانه مستمری بازنشستگی در نظر گرفته شد که پس از آن هر ساله براساس دستمزد تعدیل شد. به‌طور متوسط مقدار مستمری ناشی از لایه اول و دوم با یکدیگر برابر است؛ با این حال، به دلیل وابستگی بالای سطح مزایا در لایه دوم به درآمدهای گذشته فرد، بروز تفاوت‌های قابل توجه مورد انتظار است. در سال ۲۰۱۹، منابع مورد نیاز برای پرداخت مستمری بازنشستگی ناشی از طرح مستمری بازنشستگی پایه (عمومی) و طرح‌های بازنشستگی شغلی تقریباً برابر گزارش شده است. در این سال مستمری عمومی برابر با ۴/۹ درصد از تولید ناخالص داخلی و بازنشستگی شغلی برابر با ۵/۱ درصد تولید ناخالص داخلی ثبت شده است. از سوی دیگر مزایای از کارافتادگی و مزایای بازماندگان نیز در سال مشابه به ترتیب ۱/۹ درصد و ۰/۱ درصد از تولید ناخالص داخلی را تشکیل می‌دهند.

۱. این مسئله در پیوست با عنوان «انتخاب کشورهای هدف» نیز اشاره شده است.

۲. گزارش‌های مرکز پژوهش‌های مجلس به شماره مسلسل‌های ۱۸۴۰۶ و ۱۹۴۸۹.

۳. گزارش‌های مرکز پژوهش‌های مجلس به شماره مسلسل‌های ۱۹۴۹۴ و ۱۹۴۹۳.

۴. گزارش‌های مرکز پژوهش‌های مجلس به شماره مسلسل‌های ۱۵۶۳ و ۱۴۸۶.

سیستم تأمین اجتماعی در کشور هلند با هدف کمک به شهروندان و خانوارهایی که خود را در موقعیت مالی چالش برانگیز می بینند، ساختار بندی شده است. این موقعیت چالش برانگیز، شامل افرادی می شود که به دلیل بیکاری، ناتوانی یا از کار افتادگی، بیماری، بازنشستگی و ... به طور موقت یا دائم درآمد ناکافی دریافت می کنند. همچنین این سیستم، شامل سایر سیاست های حمایتی مانند مراقبت و راهنمایی در صورت بیماری، از کار افتادگی و ... نیز می شود. تأمین اجتماعی در هلند مبتنی بر هم بستگی است که در آن همه شهروندان به طور جمعی حمایت می شوند و افراد با درآمد بالا نسبت به افرادی که حقوق کمتری دارند، مشارکت بیشتری به سیستم انجام می دهند. به طور کلی افرادی که ساکن هلند هستند یا در هلند کار می کنند باید بخشی از درآمد خود را در قالب مشارکت های تأمین اجتماعی به این نظام بپردازند. در مقابل این پرداختی، افراد امکان ثبت درخواست دریافت مزایای دولتی نظیر مزایای خانواده، مرخصی زایمان و بارداری، مزایای بیکاری، مراقبت بلندمدت، مرخصی بیماری و از کار افتادگی به دست می آورند. شایان ذکر است، در خصوص مبحث سلامت و درمان، تمام افراد مقیم هلند باید در یک شرکت بیمه ارائه خدمات درمانی ثبت نام کنند. طبق قانون، همه افراد مقیم هلند باید تحت طرح بیمه ملی باشند. در این نظام، شاغلین نیز تحت برنامه های بیمه ای به طور اجباری موظف به مشارکت در طرح های بازنشستگی هستند.

پیشنهاد راهکارهای تقنینی، نظارتی یا سیاستی

نوع سازوکار تأمین مالی نظام تأمین اجتماعی، مشارکت محور بودن مزایای اعطایی در تمام لایه ها و تأکید بر نظارت مستمر بر سلامت مالی صندوق ها در کنار سیاست هم بستگی و تقسیم ریسک را می توان از مهم ترین آموزه های اجرایی نظام تأمین اجتماعی کشور هلند دانست.

۱. مقدمه

در حال حاضر نظام های بازنشستگی در سراسر جهان، از جانب بروز پدیده کهن سالی جمعیت و افزایش جابه جایی نیروی کار تحت فشار قرار دارند. از این رو در بسیاری از کشورها تلاش های بسیاری جهت افزایش پایداری کل سیستم و حفظ کفایت پرداخت صورت پذیرفته است. در حقیقت، یک نظام درآمد بازنشستگی مطلوب علاوه بر صیانت از افراد برابر فقر، سطوح درآمدی و در نتیجه مصرف او را در طول چرخه زندگی هموار می سازد. برای دستیابی به این اهداف، کشورها، نظام بازنشستگی خود را به روش های گوناگون پایه ریزی کرده اند. شناسایی نقاط قوت و ضعف نظام های مختلف بازنشستگی و مقایسه آنها با یکدیگر می تواند ما را در ترسیم سیاست های بهینه اصلاحی یاری کند. سیستم بازنشستگی در هلند را که در سال ۱۸۳۲ با تأسیس یک صندوق بازنشستگی برای کارمندان دولتی آغاز شد و در اوایل قرن بیستم برخی از اولین طرح های شغلی را در خود جای داد، می توان از قدیمی ترین و شناخته شده ترین نظام های بازنشستگی دانست. شکل کنونی نظام بازنشستگی در این کشور تا حد زیادی ساختار خود را از قوانین وضع شده در دهه ۱۹۵۰ و تقریباً دو نسل پیشتر از بیان اولیه چارچوب نظام چندلایه اخذ کرده است. با این حال، نظام بازنشستگی در این کشور شباهت بسیاری با مدل چندلایه دارد. در حقیقت، نظام رفاه با قدمت کشور هلند را می توان



ترکیبی از دو مدل بیسمارکی^۱ و بورجی^۲ دانست که از طریق تضمین مستمری پایه و متنوع‌سازی طرح‌های پس‌انداز بازنشستگی سعی در تأمین رفاه سالمندان دارند. این سیستم، دارای یک لایه اول از نوع بورجی با ارائه مستمری با نرخ ثابت به تمام شهروندان و لایه دوم بیسمارکی با ارائه مستمری بازنشستگی به افراد شاغل متناسب با سنوات بازار کار آنان در کنار لایه سوم با سازوکار مشارکت اختیاری است. همگام با نظام رفاه در کشور هلند، بانک بیمه اجتماعی^۳ نیز در سال ۱۹۰۱ تأسیس شد و متناسب با تحولات سیستم تأمین اجتماعی هلند اصلاح گشت. این بانک که در ابتدا به بانک بیمه ملی^۴ موسوم بود، اولین سازمان اجراکننده طرح‌های بیمه اجتماعی قلمداد می‌شد [۱].

نظام تأمین اجتماعی کشور هلند، عمدتاً با هدف کمک به افراد و خانوارهایی با موقعیت مالی چالش‌برانگیز پایه‌ریزی شده است. در این بین مصادیقی همچون بیکاری، ناتوانی، بیماری یا درآمد مستمری ناکافی منشأ ایجاد چالش در وضعیت مالی افراد تلقی می‌شود. در این نظام به واسطه وجود طرح بیمه پایه با نرخ ثابت^۵ همه سالمندان به‌طور جمعی حمایت می‌شوند و افراد با درآمد بالا نسبت به افرادی که حقوق کمتری دریافت می‌کنند، سهم بالاتری می‌پردازند.

سیستم بازنشستگی کشور هلند در دوره‌های متمادی به‌عنوان یکی از بهترین‌ها در جهان شناخته شده است. این موضوع در مقایسه‌های بین‌المللی توسط آژانس‌های رتبه‌بندی سیستم‌های بازنشستگی مشهود است [۲]. هرچند که اثرپذیری صندوق‌های بازنشستگی هلند از بحران مالی ۲۰۰۹-۲۰۰۸ قابل انکار نیست، اما اطلاعات و آمار حوزه رفاه و تأمین اجتماعی این کشور حاکی از نرخ فقر پایین در میان افراد مسن و شکاف اندک میان درآمد قابل تصرف افراد در دوره قبل و بعد از بازنشستگی است [۲]. این مسئله از دیدگاه کارشناسان تا حد زیادی ریشه در نحوه سازمان‌دهی نظام درآمد بازنشستگی یا در رویکردی کلان‌تر نظام تأمین اجتماعی در کشور هلند دارد. به‌طور متوسط، کارگران با سطح دستمزد برابر با میانگین دستمزد در میان کشورهای OECD از مستمری خالص معادل ۶۱ درصد از دستمزد خالص برخوردارند، اما در کشور هلند نرخ جایگزینی خالص در آینده بیش از ۹۰ درصد گزارش شده است [۳]. هلند منطبق بر گزارش‌های بسیار، جزء بهترین مکان‌های جهان برای بازنشستگان شناسایی می‌شود. حدود ۳۰ درصد از ساکنان این کشور بالای ۶۵ سال سن دارند که اندکی بیشتر از متوسط ۳۷ کشور OECD با رقم ۲۸٪ است. همچنین در کشور هلند، متوسط امید زندگی در سال ۲۰۲۴ برابر با ۸۲ سال است که اندکی از متوسط کشورهای OECD که حدود ۸۱ سال بوده، بالاتر است. در مقام مقایسه بهتر در سال مشابه سن بازنشستگی در این کشور برابر با ۶۷ سال است. کشور هلند منطبق بر شاخص جهانی بازنشستگی ناتکسیس ۲۰۲۴^۶ براساس سلامت، امور مالی، کیفیت زندگی و رفاه مادی

1. Bismarck

در این الگو پرداخت هزینه‌های سیستم از طریق نظام‌های تأمین اجتماعی انجام می‌شود که در آن عضویت در نظام‌های بیمه‌ای، اجباری است. تمام مردم و نهاد‌های گوناگون شغلی همچون کارگران، شرکت‌ها، کارخانه‌ها و... درصدی از حقوق ماهیانه خود را به‌عنوان حق بیمه به صندوق بیمه سلامت واریز می‌کنند. همچنین حق بیمه افرادی که توانایی پرداخت ندارند، توسط دولت پرداخت می‌شود.

2. Beveridge

در نظام‌هایی که براساس مدل بورجی پایه‌گذاری می‌شوند، تأمین اعتبارات لازم برای ارائه خدمات به‌صورت سازمانی و منفرد توسط یک نهاد آن‌هم دولت و مراکز دولتی صورت می‌پذیرد. در واقع تنها راه تأمین اعتبارات لازم در این مدل، پرداخت مالیات توسط مردم بوده و دولت متولی ارائه خدمات لازم با بهره‌گیری از سیستم مالیاتی است.

3. Sociale Verzekerings bank (SVB)

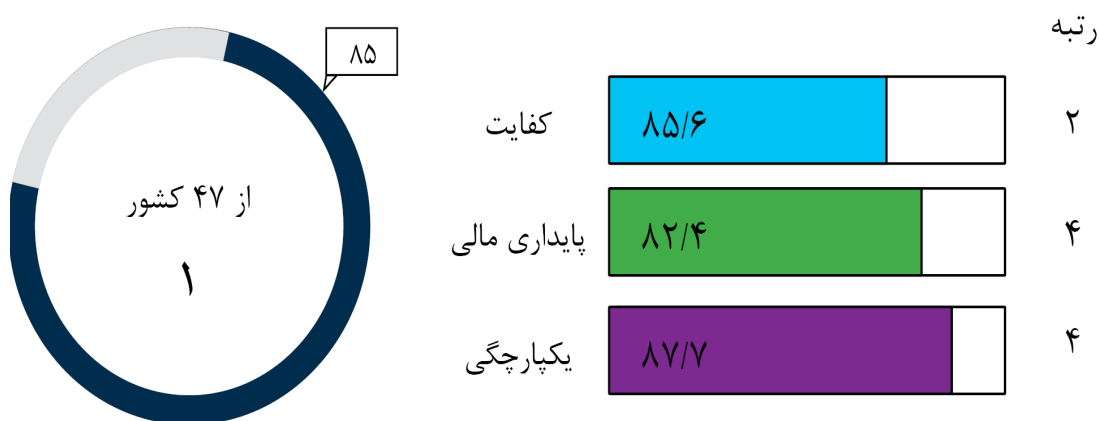
4. Rijks verzekerings bank

5. Flat Rate Basic-Pension Schemes

6. Nataxis 2024 Global Retirement Index

توانست رتبه ششم برترین مکان برای بازنشستگی را از آن خود کند [۴]. نظام تأمین اجتماعی این کشور همچنین براساس شاخص مرسر که متشکل از سه جنبه کفایت، پایداری و یکپارچگی است، عملکرد بالایی دارد، مطابق آخرین گزارش در سال ۲۰۲۳ کشور هلند با امتیاز کل ۸۵ در رتبه اول قرار دارد. عملکرد کشور هلند در اجزای سه گانه این شاخص یعنی پایداری، کفایت و یکپارچگی، در شکل ۱ نشان داده شده است [۵].

شکل ۱. نمودار عملکرد کشور هلند در شاخص مرسر در سال ۲۰۲۳ [۵]



رتبه بالای کشور هلند، عمدتاً به لطف تنوع مدل های تأمین مالی سیستم بازنشستگی، دقت در اندازه گیری هزینه ها و مشارکت ها برای اطمینان از توزیع عادلانه، وضع مقررات اکید از طریق بانک مرکزی هلند^۱ و مرجع بازارهای مالی هلند (AFM)^۲ در کنار سیاست هم بستگی و تقسیم ریسک رقم خورده است.

سیستم بازنشستگی هلند ترکیبی از یک سیستم موازنه نقدی^۳ (تأمین مالی مزایای بازنشستگان از طریق مشارکت های بیمه ای جمعیت شاغل) و یک سیستم سرمایه گذاری فردی است. در سیستم سرمایه گذاری فردی، افراد سطوح مستمری دولتی دریافتی خود را از طریق سرمایه گذاری پس اندازهای خود باریسک های متنوع افزایش می دهند. در حقیقت، نظام بازنشستگی در کشور هلند همانند سایر کشورهای OECD از یک ساختار سه لایه به قرار زیر تشکیل شده است [۶]:

۱. لایه اول: طرح بازنشستگی عمومی (دولتی):^۴

در این لایه به موجب طرح مستمری بازنشستگی پایه (AOW)^۵ که توسط بانک بیمه اجتماعی اداره می شود، پرداخت مزایای مستمری ثابت برای همه ساکنان از سن قانونی بازنشستگی و با ساز و کار تأمین مالی موازنه نقدی رقم می خورد. در سال ۲۰۲۰ سن بازنشستگی طرح مستمری پایه برابر با ۶۶ سال و ۴ ماه گزارش شده است و مطابق با سیاست های اصلاحی، این کشور برنامه ای مبنی بر افزایش آن به ۶۷ سال تا سال ۲۰۲۴ و ۷۶ سال و ۳ ماه تا سال ۲۰۲۸ در دستور کار خود دارد [۹]. همچنین سیاست های اعلامی دولت هلند، مبین اتصال خود کار سن بازنشستگی به فاکتور امید

1. Dutch Central Bank
2. Authority for the Financial Markets
3. Pay-As-You-Go System
4. State Pension Scheme
5. Basic Old-Age Pension



زندگی است.^۱ نرخ انباشت یا تعلق‌پذیری در این طرح به‌ازای هر سالی که یک نیروی کار در کشور هلند زندگی کند یا اشتغال داشته باشد، ۲٪ است. در این بین برای افراد سالمند با سطح درآمد بازنشستگی پایین و / یا خانوارهایی که کمتر از پنجاه سال در این کشور اقامت دارند و هیچ‌گونه دارایی ندارند، یک طرح کمک اجتماعی مبتنی بر آزمون وسیع ذیل AOW در نظر گرفته شده است.

مزایای ناشی از این طرح تا حداکثر ارزشی برابر با خالص مستمری پایه، بر مزایای حاصل از طرح‌های شغلی و مکمل اضافه می‌شود.

در این نظام بانک بیمه اجتماعی (SVB)^۲ مستمری بازنشستگی عمومی را منطبق بر قانون سالمندی عمومی (AOW)^۳ مدیریت می‌کند. به‌طور کلی مستمری دولتی پرداختی به‌موجب این لایه AOW نامیده می‌شود.

۲. لایه دوم: طرح بیمه کارگران^۴ / طرح بازنشستگی شغلی^۵ در بازار کار:

طرح مشارکت اجباری از جانب کارفرما و نیروی کار یا تنها کارفرما که شامل ساختارهای مختلفی همچون مشارکت معین (DC)،^۶ مزایای معین (DB)^۷ و ساختار ترکیبی شامل مشارکت معین جمعی (CDC)^۸ می‌شود. البته طرح‌های مزایای معین اکثریت طرح‌های این لایه را به‌خود اختصاص می‌دهند. تقریباً ۸۹٪ از اعضا، تحت پوشش طرح مزایای معین هستند و سایرین در طرح‌ها با سازوکار تعهدات مشارکت معین قرار دارند. همچنین محاسبه مزایا برای بیش از ۹۹ درصد از شرکت‌کنندگان در طرح‌های مزایای معین، براساس میانگین درآمد مادام‌العمر آنها صورت می‌پذیرد و در کمتر از ۱ درصد آنها، این محاسبه مبتنی بر حقوق نهایی یا ترکیبی از این دو انجام می‌شود [۷].

تا آغاز قرن بیست و یکم، اکثر برنامه‌های بازنشستگی برای افراد با سن قانونی بازنشستگی و اشتغال تمام‌وقت برای دوره ۴۰ ساله، با هدف پرداخت ۷۰ درصد دستمزد ناخالص (شامل مزایای بازنشستگی عمومی) را دنبال می‌کرد، اما از سال ۲۰۰۳ صندوق‌های بازنشستگی با محوریت مسئله پایداری، این هدف را به ۷۰ درصد میانگین دستمزدها تقلیل دادند. در این سال قانون کار و امور اجتماعی^۹ که هدف آن اصلاح امنیت اجتماعی، به‌ویژه تمرکز بر مدیریت مزایای سلامت و بیمه از کارافتادگی نیز اجرا گشت. در حال حاضر منطبق بر آخرین اصلاحات کشور هلند از سال ۲۰۲۳ روند تعدیل و تبدیل طرح‌های مزایای معین به طرح‌های مشارکت معین آغاز شده است [۸].

در میان طرح‌های مزایای معین با محاسبه مستمری براساس حقوق نهایی،^{۱۰} حداکثر نرخ تعلق‌پذیری ۱/۶۵۷٪ است. بدان معنا که هر سال خدمت برای فرد به میزان ۱/۶۵۷٪ از حقوق نهایی را برای مستمری انباشت می‌کند. این نرخ تعلق‌پذیری پس از ۴۲ سال خدمت نرخ جایگزینی ۷۰ درصدی را برای فرد به ارمغان می‌آورد. در خصوص طرح‌های مزایای معین با محاسبه مستمری براساس متوسط حقوق دوران اشتغال^{۱۱} نیز حداکثر نرخ تعلق‌پذیری ۱/۸۷۵٪ در هر سال خدمت تا سقف درآمد ۱۱۱۱۱۰ یورو (۲۰۲۰) است. در این بین، سایر مشارکت‌ها به طرح بازنشستگی

۶. سن قانونی بازنشستگی با ضریب دو سوم از فاکتور امید زندگی اثر می‌پذیرد.

2. Sociale Verzekeringsbank
3. Algemene Ouderdomswet
4. employee insurance scheme (In Dutch: werknemersverzekeringen).
5. Occupational pensions Scheme
6. Defined Contribution
7. Defined Benefit
8. Collective Defined Contribution (CDC)
9. Social Affairs and Employment (In Dutch: Wet beperking ziekteverzuim)
10. Final-salary schemes
11. Career average schemes

به منظور دریافت سطوح مستمری بالاتر مشمول مالیات است [۷].

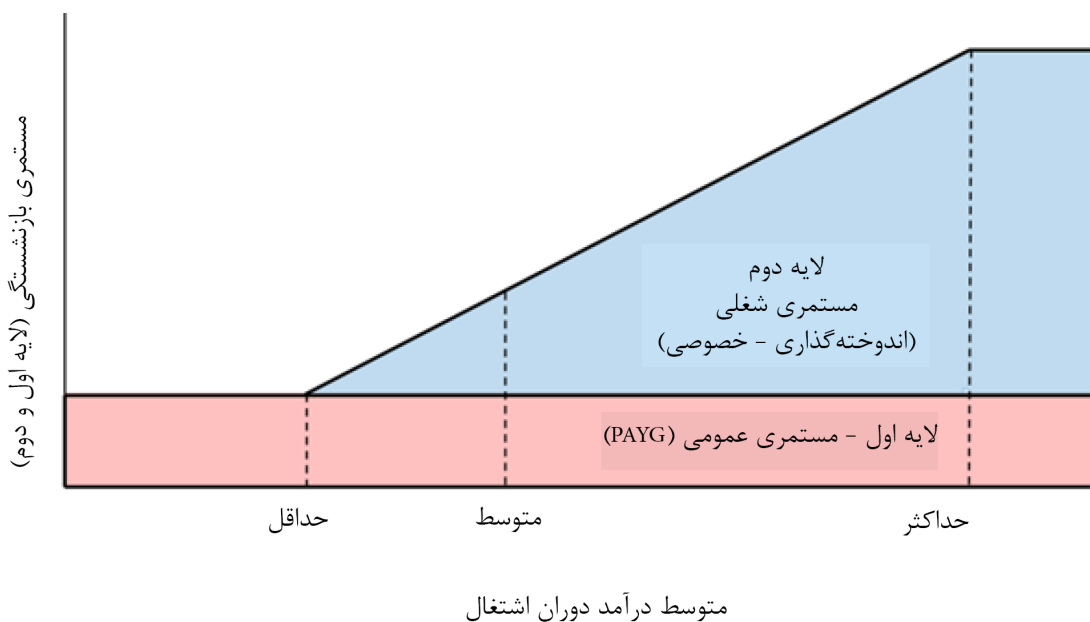
به رغم آنکه مستمری بازنشستگی در این طرح‌ها، منطبق بر قانون هیچ الزامی به تعدیل و افزایش سالیانه ندارند، اما اکثراً تعدیل‌هایی برای آنها منظور می‌شود. بیش از نیمی از مزایا براساس شاخص قیمت، حدود یک سوم آنها مبتنی بر رشد دستمزد (ویژه صنعت) و موارد اندکی براساس ترکیبی از این دو شاخص، تعدیل می‌شوند (۲۰۲۰).

۳. لایه سوم: طرح‌های بازنشستگی خصوصی^۱

این لایه، شامل مشارکت اختیاری افراد در حساب‌های بازنشستگی انفرادی خصوصی (مانند مستمری‌های زندگی) و سایر پس‌اندازهای خصوصی می‌شود.

شکل ۲ ترکیب مزایای ناشی از طرح بازنشستگی عمومی (لایه اول) و طرح‌های بازنشستگی شغلی را نشان می‌دهد. لایه سوم به واسطه اختیاری و شخصی بودن آن، برای افراد مختلف متفاوت است و به همین دلیل نمی‌توان برای آن سطوح مزایای مشخصی در نظر گرفت.

شکل ۲. نمودار طرح کلی مستمری بازنشستگی ناشی از دو لایه اول و دوم [۵]



شکل ۲ چگونگی ارتباط مستمری بازنشستگی ناشی از طرح مستمری بازنشستگی پایه و طرح‌های بازنشستگی شغلی با درآمدهای گذشته فرد را نشان می‌دهد. مطابق شکل ۲ پرداختی لایه اول مستقل از سطح درآمد افراد صورت پذیرفته و مقدار پایه‌ای را برای دوران بازنشستگی جامعه فراهم می‌آورد. حال آنکه سطوح مشارکت فرد در طرح‌های بازنشستگی شغلی کاملاً مبتنی بر درآمد دوران اشتغال فرد است و از این رو، سطوح متفاوتی از مزایای بازنشستگی را برای افراد به ارمغان می‌آورد.

صندوق‌های بازنشستگی هلند در سال ۲۰۱۹، ۱/۷ تریلیون دلار دارایی داشتند و تنها پس از ایالات متحده، بریتانیا و استرالیا قرار داشتند. مجموع دارایی‌های صندوق بازنشستگی ۱۹۱ درصد تولید ناخالص داخلی بود که بیشتر از هر

1. Private Pension Scheme



کشور دیگر OECD بود. دارایی کل صندوق‌ها در سال ۲۰۲۲ برابر با ۲/۰۸ تریلیون دلار و نسبت آن با تولید ناخالص داخلی برابر با ۱۵۰/۷٪ گزارش شده است. به‌طور متوسط در کشورهای OECD نسبت دارایی به تولید ناخالص داخلی برابر با ۸۷٪ است و کشور هلند، پنجمین رتبه را پس از دانمارک (۱۹۲/۳٪)، ایسلند (۱۸۶/۱٪)، کانادا (۱۵۲/۸٪)، سوئیس (۱۵۲/۴٪) و پیش از ایالات متحده (۱۳۷/۵٪) از آن خود کرده است [۱۰].

شایان ذکر است در هلند طرح‌های بازنشستگی پیش از موعد در سطح پایه وجود ندارد و مستمری بازنشستگی پایه قبل از سن قانونی بازنشستگی (۶۶ سال و ۴ ماه در سال ۲۰۲۰) قابل پرداخت نیست. با این حال امکان برداشت زودتر مشارکت‌ها در طرح‌های شغلی با تعدیل مزایا براساس سال‌های عدم ارائه خدمت وجود دارد.

در سال ۲۰۲۲ به‌طور متوسط هزینه‌های عمومی دولت در خصوص طرح‌های سالمندی^۱ شامل مستمری بازنشستگی، مراقبت‌های بهداشتی و درمان، مراقبت‌های طولانی‌مدت، آموزش و مستمری بیکاری در اتحادیه اروپا برابر با ۲۴/۴ درصد تولید ناخالص داخلی شامل ۱۱/۴ درصد برای مستمری بازنشستگی، ۶/۹ درصد برای مراقبت‌های بهداشتی و درمان، ۴/۴ درصد برای آموزش و ۱/۷ درصد برای مراقبت‌های طولانی‌مدت است. پیش‌بینی می‌شود این رقم تا سال ۲۰۷۰ به‌طور متوسط با ۱/۲ درصد افزایش به ۲۵/۶ درصد از GDP افزایش یابد. این مخارج برای کشور هلند در سال ۲۰۲۲ برابر ۲۱ درصد تولید ناخالص داخلی (مستمری بازنشستگی (۲٪)، مراقبت‌های بهداشتی و درمان (۰/۷٪)، آموزش (۱-٪) و مراقبت‌های طولانی‌مدت (۱/۹٪)) گزارش شده است و پیش‌بینی افزایش ۳/۵ درصدی برای این کشور عمدتاً به‌واسطه افزایش هزینه‌های مراقبت‌های بهداشتی و درمان و مراقبت‌های طولانی‌مدت تا سال ۲۰۷۰ وجود دارد [۱۱].

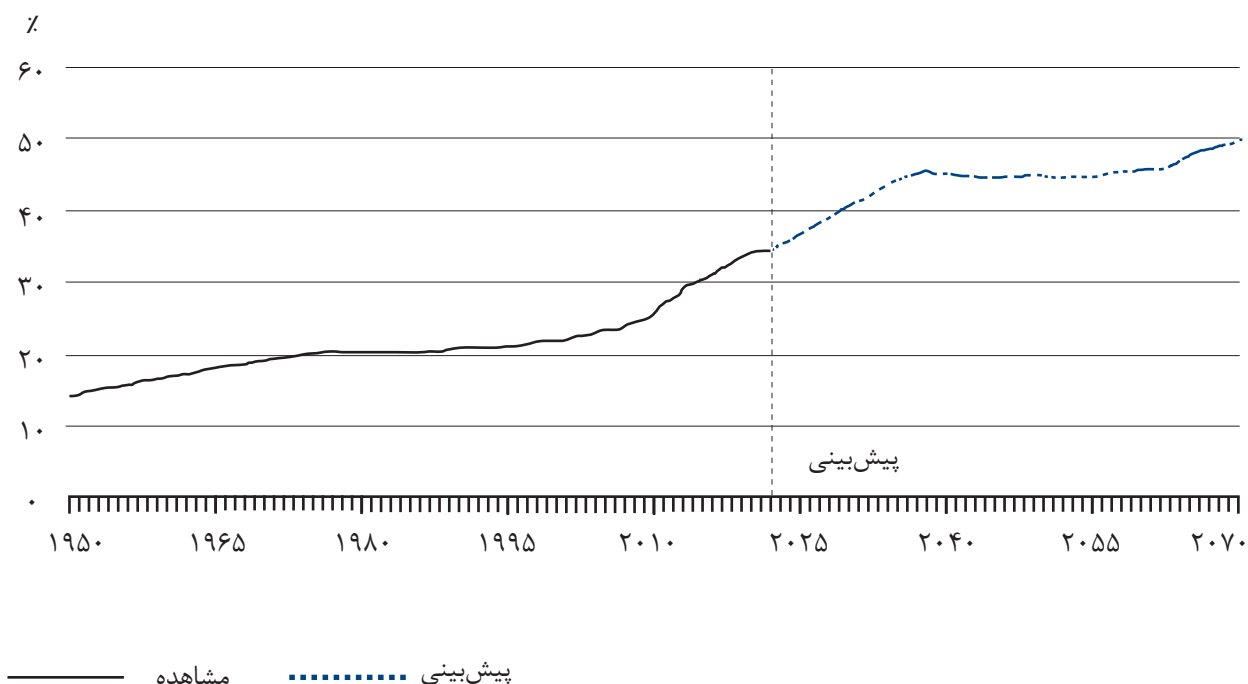
در گزارش حاضر ضمن ارائه توضیحی مختصر درباره جایگاه اقتصادی، جمعیتی و اجتماعی کشور هلند، به بررسی اجمالی نظام تأمین اجتماعی این کشور، جهت آشنایی با رئوس اصلی طرح‌های موجود در سه لایه نظام درآمد بازنشستگی، به شرح موشکافانه مجموعه مزایای اعطایی ذیل هر سه لایه می‌پردازیم. در نهایت اهم منابع درآمدی و مجاری هزینه‌ای در کشور هلند را از نظر خواهیم گذراند.

۲. هلند از منظر متغیرهای مهم اقتصادی، جمعیتی و اجتماعی



نام کشور هلند از دو استان هلند جنوبی و هلند شمالی که نقش عمده‌ای در تاریخ این کشور دارند برگرفته شده است. در سال ۲۰۲۰، اما هلندی‌ها تصمیم گرفتند کشورشان را تنها با عنوان ندرلندز^۱ بنامند. هلند در میان دریای شمال، بلژیک و آلمان واقع شده است. کشور هلند به‌رغم آنکه یکی از کوچک‌ترین کشورهای دنیاست، از نظر اقتصادی در حجم صادرات جزو ده کشور برتر دنیاست و درآمد سرانه ناخالص ملی این کشور همواره بین کشورهای برتر جهان است. هلند، شانزدهمین اقتصاد دنیاست و رتبه دهم در تولید ناخالص سرانه ملی را دارد. بخش عمده این اقتصاد به‌سبب وجود دلتای دورودخانه مهم اروپایی، راین و مس در استان‌های جنوبی و شمالی هلند است. بندر روتردام، بزرگ‌ترین بندر دریایی اروپاست که در هلند واقع شده و فرودگاه اسخیپول آمستردام، یکی از بزرگ‌ترین فرودگاه‌های اروپاست. عمده تولیدات و صادرات هلند مواد غذایی، شیمیایی، ماشین‌آلات، کالای برقی، تجارت، خدمات و جهانگردی است. در سال ۲۰۲۳، بخش کشاورزی ۱/۵٪، بخش صنعت ۱۹/۳٪ و بخش خدمات حدود ۶۹/۳٪ تولید ناخالص داخلی کشور هلند را به‌خود اختصاص داده‌اند [۱۲]. این کشور ۷۵ درصد از تولیدات کشاورزی خود را صادر می‌کند که بالغ بر ۱۲۴ میلیارد یورو در سال ۲۰۲۳ است [۱۳]. کشور هلند همچنین یکی از بزرگ‌ترین تأمین‌کنندگان محصولات در بازارهای صنعتی و خانگی اروپاست. این کشور همچنین در سال ۲۰۲۲ در رتبه سوم بین بزرگ‌ترین صادرکنندگان گازوئیل جهان قرار گرفته است. ضریب جینی در هلند ۲۶ درصد است و در جایگاه هفتم دنیا قرار دارد [۱۴]. در سال ۲۰۲۳ حدود ۲۰٪ جمعیت این کشور را افراد بالای ۶۵ سال، ۱۵/۳ درصد آن را افراد بین ۶۵-۷۹ سال و ۴/۹٪ آنان را افراد ۸۰ سال به بالا تشکیل می‌دهد [۱۵]. شکل ۳ نسبت افراد بالاتر از ۶۵ سال به افراد ۶۴-۲۰ سال را برای افق ۲۰۷۰-۱۹۵۰ را نشان می‌دهد.

شکل ۳. نمودار فشار خاکستری (نسبت افراد بالای ۶۵ سال به افراد ۶۴-۲۰ سال) - ۱۹۵۰ الی ۲۰۷۰ (درصد) [۱۳]



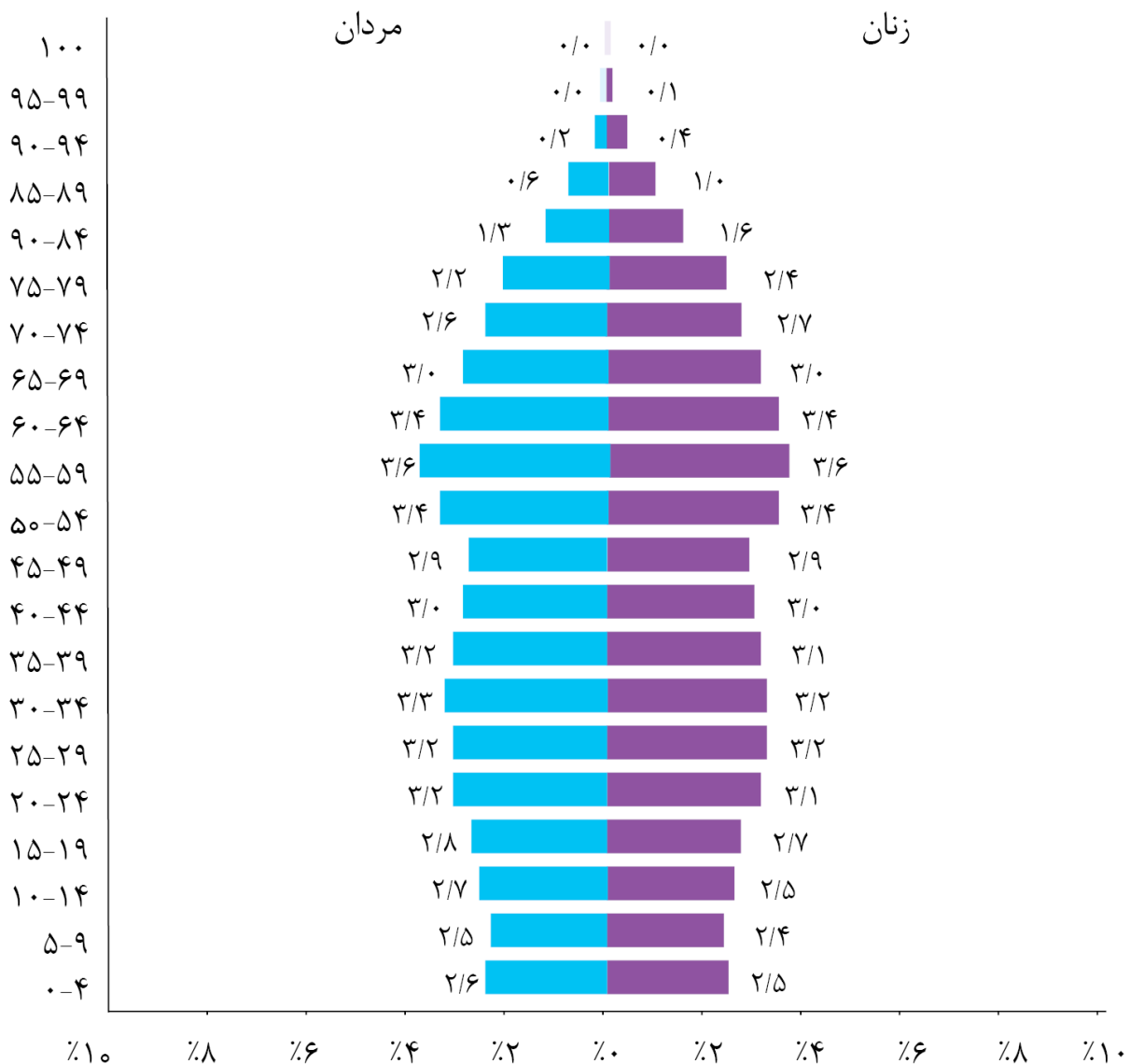
1. Netherlands



شکل ۳ مبین تغییر ساختار جمعیتی این کشور به نفع گروه‌های سنی بالاتر و افزایش میانگین سنی جمعیت است. مطابق شکل ۳ در سال ۲۰۲۳ نسبت گروه سنی ۶۵ سال و بالاتر به جمعیت ۶۴-۲۰ (فشار خاکستری) ^۱ به ۳۴ درصد رسیده است، به این معنا که برای هر فرد ۶۵ ساله یا بالاتر، ۳ نفر در سن کار (۲۰ تا ۶۴ سال) وجود داشت. براساس پیش‌بینی جمعیت، این میزان در سال‌های آینده به تقریباً ۵۰ درصد افزایش خواهد یافت.

همچنین نرخ باروری ^۲ این کشور در سال ۲۰۲۴، ۱/۶۸۳ تولد به ازای هر زن گزارش شده که نسبت به سال ۲۰۲۳، ۰/۱۱۸ درصد افزایش را تجربه کرده است. هرم جمعیتی کشور هلند جهت درک بهتر جمعیت هریک از گروه‌های سنی مختلف به تفکیک جنسیت برای سال ۲۰۲۴ در شکل ۴ نشان داده شده است. این شکل حاکی از بروز آثار کهن‌سالی جمعیت در کشور هلند است.

شکل ۴. نمودار هرم سنی جمعیت کشور هلند در سال ۲۰۲۳ [۱۷]

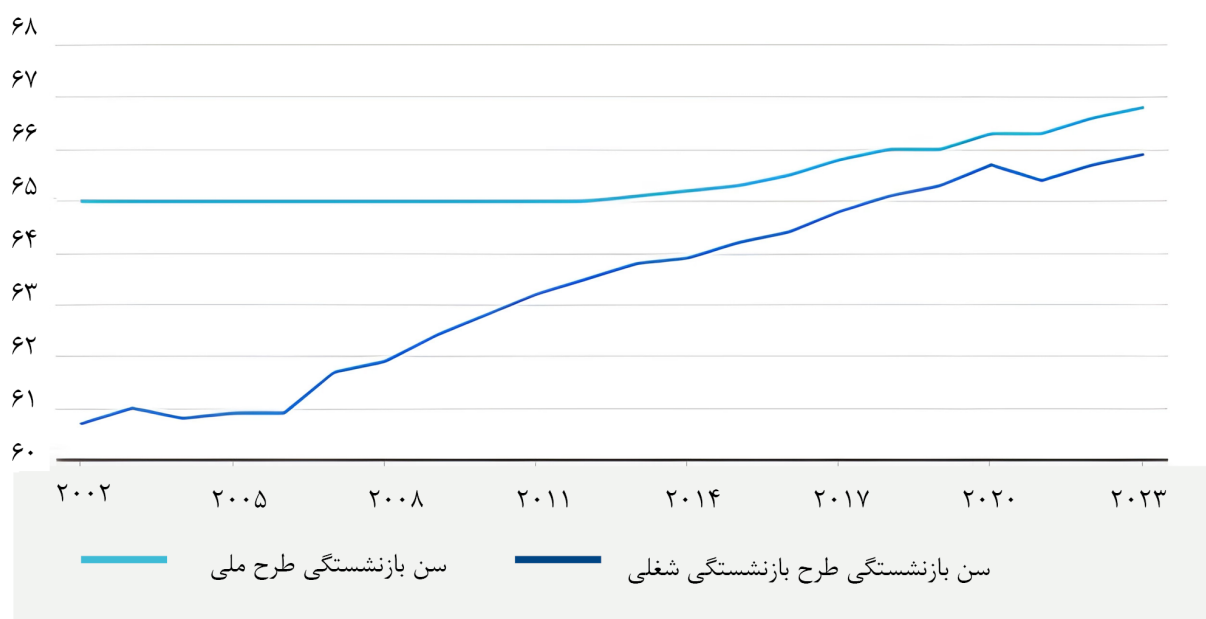


1. Grey Pressure

2. Fertility Rate

بنابر آخرین اطلاعات مرکز آمار هلند (CBS)،^۱ در سال ۲۰۲۳ میانگین سن بازنشستگی میان افراد بازنشسته برابر ۶۵ سال و ۱۱ ماه گزارش شده که مبین افزایش ۳ ماهه نسبت به سال ۲۰۲۲ است. شکل ۵ نشان دهنده روند سن مؤثر بازنشستگی و سن قانونی بازنشستگی برای سال‌های ۲۰۲۳-۲۰۰۲ در کشور هلند است. شکل ۵ نشان می‌دهد، تقریباً سه چهارم کارگران در زمان بازنشستگی ۶۵ سال یا بیشتر دارند و از سال ۲۰۱۳ به بعد، میانگین سن مؤثر بازنشستگی کم‌وبیش به صورت همگام، با سن قانونی بازنشستگی حرکت کرده است [۱۵].

شکل ۵. نمودار روند متوسط سن بازنشستگی برای طرح ملی بازنشستگی و طرح‌های بازنشستگی شغلی (۲۰۲۳-۲۰۰۲) [۱۶]

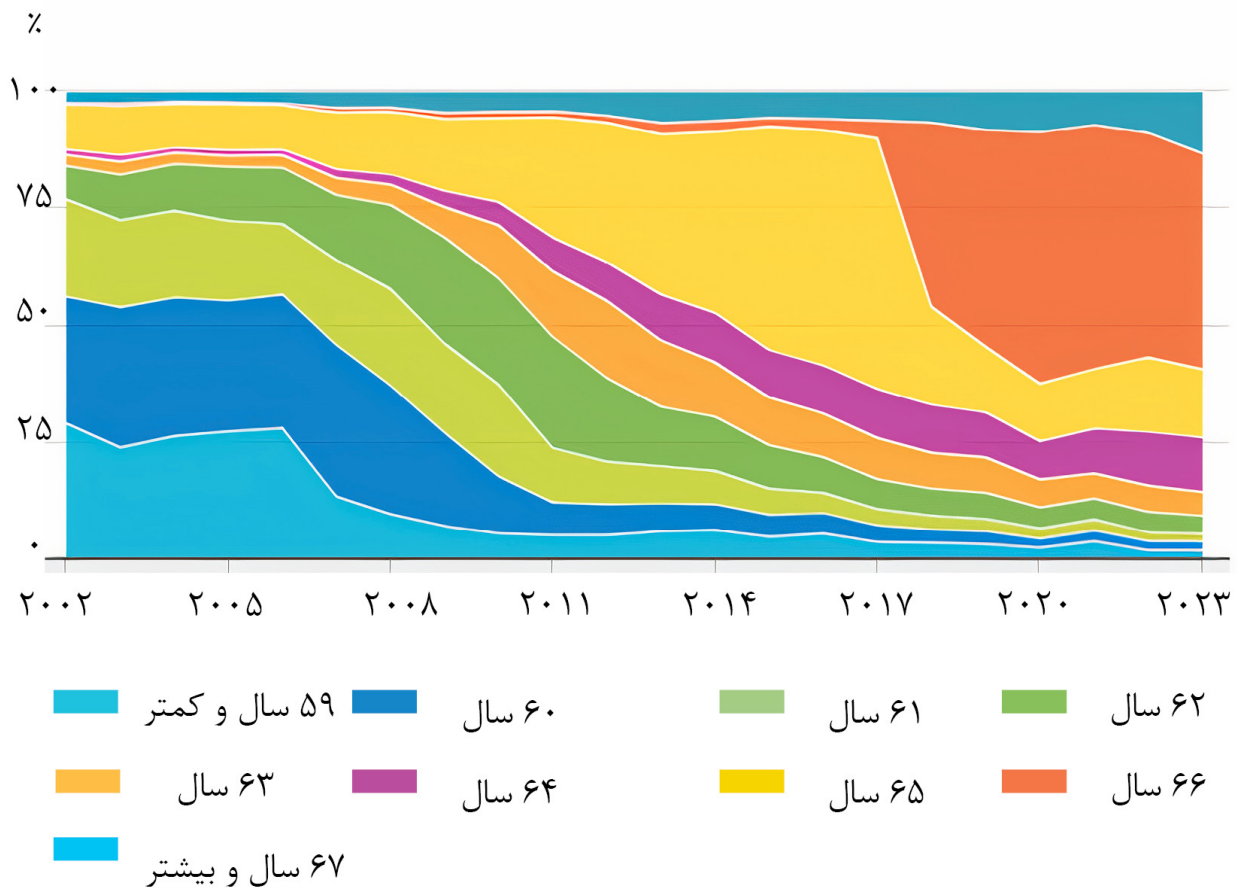


شکل ۵ روند افزایشی سن مؤثر بازنشستگی با نرخ‌های افزایشی و کاهنده به دلیل افزایش سن قانونی بازنشستگی را نشان می‌دهد. تنها در سال ۲۰۲۱ سن مؤثر بازنشستگی اندکی کاهش را نسبت به سال گذشته خود تجربه کرده است. همچنین در خصوص توزیع سن بازنشستگی در میان افراد بازنشسته در همین افق داده‌های اعلامی مرکز آمار هلند مبین افزایش سهم افراد بالای ۶۵ سال در زمان بازنشستگی در طی سال‌هاست. شکل ۶ توزیع سن بازنشستگی میان کارگران در زمان بازنشستگی ایشان در افق زمانی مشابه را نشان می‌دهد. طبق اطلاعات منتشره از مرکز آمار هلند، میانگین سن خروج از بازار کار فعلی (شامل بازنشستگی پیش از موعد) کارگران هلندی ۶۵/۱ سال در سال ۲۰۱۹ است. این سن به طور پیوسته از ۶۰/۷ سال در سال ۲۰۰۲ در حال افزایش است. بین سال‌های ۲۰۱۸ و ۲۰۱۹، از ۶۴/۸ سال به ۶۵/۱ سال رسیده است [۱۸].

1. Centraal Bureau voor de Statistiek

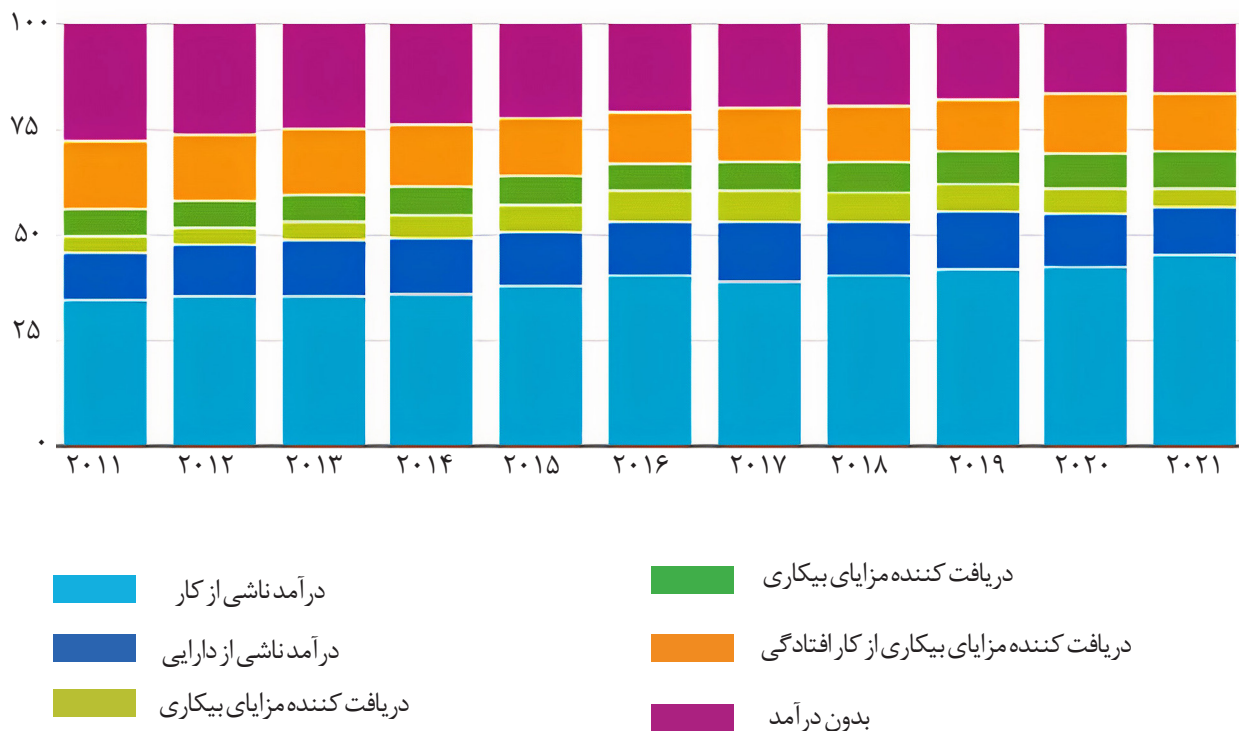


شکل ۶. نمودار روند سهم هر یک از گروه‌های سنی از افراد بازنشسته (۲۰۰۲-۲۰۲۳) [۱۶]



مطابق شکل ۶ در سال ۲۰۲۳، حدود ۷۴ درصد کارگران در زمان بازنشستگی ۶۵ سال یا بیشتر سن داشتند. این درصد در سال ۲۰۱۳ یعنی ۱۰ سال قبل‌تر برابر با حدود ۴۳ درصد و بیست سال قبل در سال ۲۰۰۳ برابر حدود ۱۴ درصد بوده است. شایان ذکر است در آن زمان، هنوز امکان استفاده از طرح‌های بازنشستگی پیش از موعد وجود داشت که تا حد زیادی پس از سال ۲۰۰۶ متوقف شد. در سال ۲۰۰۳، تقریباً سه چهارم کارگران زیر سن ۶۲ سال، بازنشستگی را تجربه می‌کردند. حال آنکه در سال ۲۰۲۳ سهم این افراد به کمتر از ۶ درصد کاهش یافته است. در این بین اقلام تشکیل‌دهنده منابع درآمدی فرد در سال قبل از بازنشستگی برای دوره ۲۰۲۱-۲۰۱۱ نیز در شکل ۷ نشان داده شده است.

شکل ۷. نمودار روند منابع درآمد افراد بازنشسته در سال قبل از بازنشستگی (۲۰۲۳-۲۰۲۲) [۱۶]

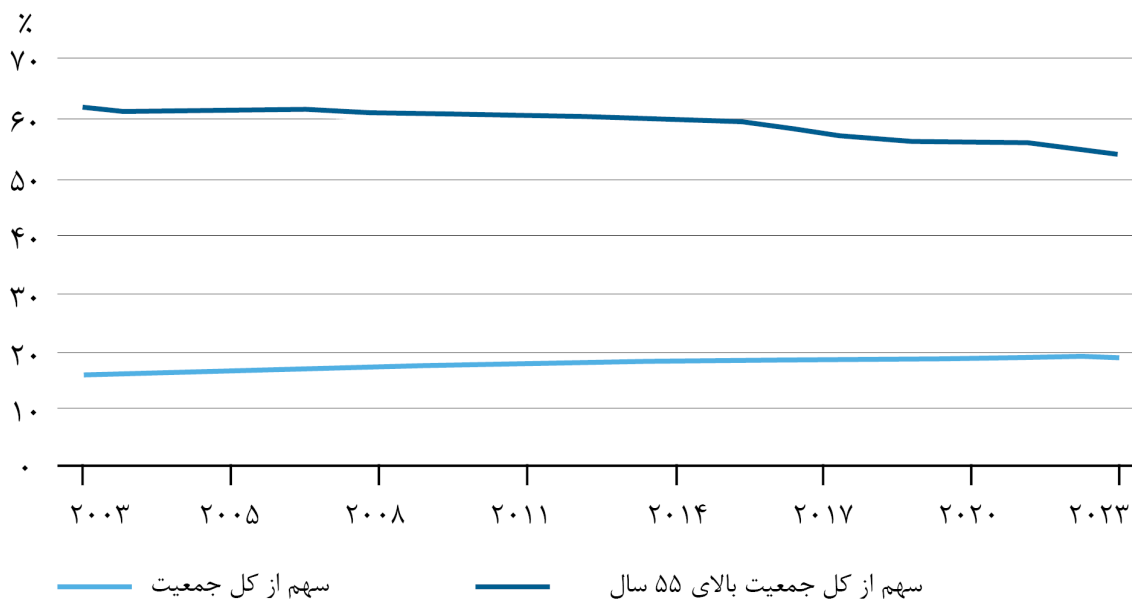


در سال ۲۰۲۱ بیش از ۲۰۰ هزار نفر بازنشسته شدند که مطابق شکل ۷، بخش عمده درآمد افراد بازنشسته در یک سال قبل از بازنشستگی شان را دستمزد یا درآمد حاصل از کسب و کار تشکیل می‌دهد. بیش از یک چهارم منابع درآمدی آنان از کمک‌های رفاهی ناشی شده است که معمولاً با رسیدن به سن بازنشستگی دولتی متوقف می‌شود.

بررسی روند تعداد بازنشستگان در این کشور نشان می‌دهد، پس از افزایش نسبتاً شدید تعداد بازنشستگان در سال‌های ۲۰۲۰ و ۲۰۲۱ به میزان ۵۰ هزار نفر در سال، تعداد بازنشستگان در سال‌های ۲۰۲۲ و ۲۰۲۳ به کمتر از ۳/۳ میلیون نفر رسیده است. در این بین به دلیل رشد جمعیت، سهم بازنشستگان از کل جمعیت اندکی کاهش یافت و به ۱۸/۳ درصد در سال ۲۰۲۳ رسیده است. شایان ذکر است کشور هلند با تحریک بازار نیروی کار و افزایش نرخ مشارکت نیروی کار مسن توانسته هر ساله از آغاز قرن جدید، سهم بازنشستگان از کل جمعیت را تقریباً به‌طور مداوم، اما اندک کاهش دهد. در سال ۲۰۲۳، کمتر از ۵۴ درصد از افراد بالای ۵۵ سال در هلند بازنشسته شدند، در حالی که این رقم در ابتدای قرن حاضر بیش از ۶۲ درصد بود. شکل ۸ سهم بازنشستگان از کل جمعیت و جمعیت بالای ۶۵ سال را برای افق ۲۰۲۳-۲۰۲۲ نشان می‌دهد.



شکل ۸. نمودار روند سهم بازنشستگان از کل جمعیت و جمعیت بالای ۵۵ سال (۲۰۰۳-۲۰۲۳) [۱۶]



در جدول ۱ می‌توان اهم شاخص‌های اقتصادی، جمعیتی و اجتماعی کشور استرالیا را در مقایسه با متوسط کشورهای OECD مشاهده کرد.

جدول ۱. شاخص‌های کلیدی هلند در مقایسه با متوسط کشورهای OECD در سال ۲۰۲۰ [۴]

متوسط OECD	هلند	شاخص
۳۹۱۷۸	۶۲۶۴۱	متوسط درآمد افراد شاغل (دلار)
۷/۷	۵/۲	مخارج مستمری عمومی (درصد از GDP)
۸۰/۶	۸۲	در زمان تولد
۱۹/۷	۲۰	در سن ۶۵ سالگی
۳۰/۴	۳۴/۳	جمعیت بالای ۶۵ سال (درصد از جمعیت فعال)

جدول ۱ نشان می‌دهد که کشور هلند نسبت به متوسط کشورهای OECD از متوسط دستمزد، امید به زندگی (هم در زمان تولد و هم به‌هنگام بازنشستگی) بالاتری برخوردار است، همچنین نسبت وابستگی (جمعیت بالای ۶۵ سال به جمعیت فعال) در این کشور نیز بالاتر از متوسط کشورهای OECD بوده، اما به‌طور متوسط سطح مخارج بخش مستمری عمومی در این کشور کمتر از متوسط کشورهای OECD است. همچنین در خصوص عملکرد این کشور در شاخص چندجانبه دیده‌بانی اجتماعی^۱ که انعکاسی از میزان موفقیت نظام تأمین اجتماعی در میان کشورهای مختلف جهان است،^۲ جداول ۲ تا ۵ قابل اشاره است. کشور هلند در مجموع طی چهار بخش شاخص مذکور در رتبه ششم قرار دارد [۱۹]. در جداول ۲ تا ۵، مجموعه شاخص‌های تشکیل‌دهنده هر متغیر کیفی و رتبه کشور هلند در هر یک از آنها اشاره شده است.

1. Global AgeWatch

۲. برای توضیحات بیشتر پیرامون شاخص دیده‌بانی اجتماع. ر. ک. به: گزارش نظام تأمین اجتماعی چند لایه کشور استرالیا، مرکز پژوهش‌های مجلس، شماره مسلسل ۱۵۶۳.

جدول ۲. عملکرد کشور هلند در مؤلفه امنیت در آمدی [۱۹]

نمره کشور هلند: ۸۵/۹ (از ۱۰۰) - رتبه پنجم	
رتبه	شاخص (شرح)
۱۰۰	۱. پوشش مستمری (درصد افراد بالای ۶۵ سال که مستمری دریافت می‌کنند).
۳	۲. نرخ فقر سالمندی (درصد افراد بالای ۶۰ سال که درآمد آنها کمتر از نصف درآمد متوسط کشوری است).
۹۴	۳. رفاه نسبی (نسبت میانگین درآمد افراد بالای ۶۰ سال به مصرفشان به عنوان درصدی از نسبت میانگین درآمد سایر افراد جامعه به مصرفشان).
۴۵۹۵۹/۲	۴. سرانه GNI (استاندارد سطح زندگی در هلند (دلار آمریکا)).

جدول ۳. عملکرد کشور هلند در مؤلفه وضعیت درمان و سلامت [۱۹]

نمره کشور هلند: ۷۴/۸ (از ۱۰۰) - رتبه سیزدهم	
رتبه	شاخص (شرح)
۲۴	۱. امید به زندگی در ۶۰ سالگی (میانگین تعداد سال‌هایی که فرد در سن ۶۰ سالگی انتظار دارد زنده بماند).
۱۷/۸	۲. امید به زندگی سالم در ۶۰ سالگی (میانگین تعداد سال‌هایی که فرد در سن ۶۰ سالگی انتظار دارد بدون نیاز به مراقب‌های خاص سلامت و درمان، زنده بماند).
۹۸/۶	۳. سلامت روحی/ روانی نسبی (درصد افراد بالای ۵۰ سال که تصور می‌کنند زندگی معناداری نسبت به افراد ۳۵-۴۹ ساله احساس مشابه دارند).

جدول ۴. عملکرد کشور هلند در مؤلفه توانمندی [۱۹]

نمره کشور هلند: ۵۹/۶ (از ۱۰۰) - رتبه دوازدهم	
رتبه	شاخص (شرح)
۶۱	۱. افراد سالمند شاغل (درصد افراد شاغل بین ۵۵ تا ۶۴ (ناظر بر میزان توانایی افراد مسن در باقی ماندن در محیط کاری و ارتباط با آن)).
۸۱/۳	۲. دستیابی به امکانات آموزشی (درصد افراد بالای ۶۰ سال دارای تحصیلات تکمیلی).

جدول ۵. عملکرد کشور هلند در محیط زیست و جامعه سالمند [۱۹]

نمره کشور هلند: ۷۹/۶ (از ۱۰۰) - رتبه پنجم	
رتبه	شاخص (شرح)
۹۱	۱. ارتباطات اجتماعی (درصد افراد بالای ۵۰ سال که اقوام و دوستانی دارند که می‌توانند روی آنها در زمان مشکلات حساب کنند).
۷۶	۲. امنیت جسمی (درصد افراد بالای ۵۰ سال که در شب بتوانند به تنهایی پیاده روی کنند و امنیت داشته باشند).
۹۵	۳. آزادی شهروندی (درصد افراد بالای ۵۰ سال که از میزان آزادی انتخاب در زندگی خود رضایت داشته باشند).
۶۱	۴. دسترسی به مسائل حمل و نقل عمومی (درصد افراد بالای ۵۰ سال که از وضعیت دسترسی به حمل و نقل عمومی خود رضایت داشته باشند).



۳. ساختار نظام تأمین اجتماعی هلند



بحث در خصوص دولت رفاه هلند، برای نخستین بار در گزارش تأثیر گذار «ون ریچین»^۱ با عنوان «نظام اصلاح شده امنیت اجتماعی که تضمین کننده زندگی مناسب برای کل جمعیت است»، در سال ۱۹۴۵ مطرح شد [۲۰]. در سال‌های پس از این تاریخ، سیستم تأمین اجتماعی با آرزوی پوشش همه خطرات جمعی ممکن، پایه‌ریزی گشت. این مسئولیت جمعی برای رفاه فردی به خوبی با گفتمان دولت رفاه پدرا نه که در آن زمان رایج بود مطابقت داشت: مفهومی که در آن نظام تأمین اجتماعی باید از شهروندان «ز گهواره تا گور» مراقبت کند. پس از جنگ جهانی دوم، پوشش و سطح مزایای برنامه‌های بیمه‌های اجتماعی موجود به طور قابل توجهی بهبود یافت. قانون بازنشستگی عمومی در سال ۱۹۵۶، قانون بازماندگان عمومی و افرادی سرپرست در سال ۱۹۵۹ و قانون مزایای عمومی کودکان در سال ۱۹۶۳ تصویب شد [۲۱]. با این حال، در اواسط دهه ۱۹۷۰ این نظام با کامل شدن نظام تأمین اجتماعی هلند (مانند بقیه اروپا) با بحران اقتصادی مواجه شد که زمینه‌ساز اولین تعدیل نیروها و سبب بروز نخستین سیاست‌های انقباضی در نظام تأمین اجتماعی گشت.

در دهه ۱۹۸۰، گفتمان‌هایی درباره آسیب‌های ارائه مزایای گسترده اجتماعی و هزینه‌های غیر قابل مدیریت دولت رفاه بر نظام، کاهش بیشتر سخاوت سیستم را توجیه کرد.

علاوه بر این، به دلیل حذف تبعیض‌های رفتاری میان مردان و زنان، تسهیلات مختص به نان‌آوران^۲ به نفع تسهیلات فردی تر که رفتار برابر با مردان و زنان را تأیید می‌کرد، صورت پذیرفت. در دهه ۱۹۹۰ افزایش مشارکت زنان در بازار کار منجر به تغییرات بیشتر در مقررات تأمین اجتماعی شد. همچنین کمک هزینه برای بازماندگان نان‌آوران بیمار (ANW)^۳ مبتنی بر آزمون وسیع شد.

در سال ۱۹۹۳، طرح‌های بیکاری و از کار افتادگی و عدم ادغام اعضای این طرح‌ها با فعالین بازار کار، میزان وابستگی به بودجه نظام رفاهی را افزایش داد. ادبیاتی در خصوص اصلت عدم ایجاد اختلال در سازو کار بازار نیروی کار با مزایای اعطایی در سیستم تأمین اجتماعی و تأکید بیشتر بر انگیزه‌ها و بازدارنده‌ها به جای اعطای مزایا و افزایش تعهدات، مطرح و رایج شد. توجه دولتمردان به «بحران دولت رفاه» سبب شد تنها طی چند سال، اصلاحات عمده‌ای در این خصوص معرفی و اجرایی سازی شود [۲۲]. طی این اصلاحات از اواسط دهه ۱۹۹۰ به بعد، مسئولیت جبران لطمات و حوادث حین کار همچون بیماری یا از کار افتادگی از دولت به کارفرمایان فردی منتقل شد. این مسئله سبب شد که این دست کارگران به طور فزاینده‌ای مجدداً جذب بازار نیروی کار - که این بار متناسب با شرایطشان است - شوند. سال ۲۰۰۰ نیز اصلاحات نظام تأمین اجتماعی با هدف تشویق مشارکت بیشتر افراد دریافت کننده مزایای متعدد اجتماعی در بازار نیروی کار رقم خورد. مسئله‌ای که با وجود بیمه‌های اجتماعی در دو دهه کم‌رنگ شده بود. مجموعه اصلاحات در این دهه شامل جایگزینی نهادهای خصوصی که بر اساس اصل شرکتی سازمان دهی شده بودند، با نهادهای دولتی سازمان یافته در وهله اول، انتقال مسئولیت ریسک بیکاری و از کار افتادگی حین کار از دولت و شرکای اجتماعی به کارفرمایان و کارگران منفرد در وهله دوم بود. همچنین در نتیجه تصویب قانون کار و رفاه^۴ در سال ۲۰۰۴، شهرداری‌ها صلاحیت بیشتری در زمینه ارائه کمک‌های اجتماعی پیدا کردند. در نهایت، جامعه مدنی نوینی که بر نقش مشارکت‌های داوطلبانه و خود سازمان دهی^۵ تأکید داشت و جهت تأمین و مراقبت طولانی مدت طراحی شده بود، احیا گشت [۲۳].

در طبقه‌بندی اصلی اسپینگ-آندرسون^۶، دولت رفاه هلند به عنوان یک دولت رفاه صنف‌گرا^۷ شناخته می‌شود [۲۴]. به رغم تغییرات در سازمان

1. Van Rhijn
2. Breadwinner
3. National Survivor Benefits Act; (In Dutch: Algemene nabestaandenwet)
4. Work and Welfare Act
5. Self-Organization
6. Esping-Anderson
7. Corporatist Welfare State

بیمه‌های اجتماعی، که در آن نهادهای خصوصی سازمان‌دهی شده توسط شرکای اجتماعی با نهادهای دولتی جایگزین می‌شوند، دولت رفاه هلند هنوز دارای تعداد قابل توجهی از ویژگی‌های دولت رفاه صنف‌گراست. به این معنا که سیستم تأمین اجتماعی هنوز از مقررات بیمه اجتماعی شغلی تشکیل شده است که مزایای مبتنی بر درآمد^۱ را برای کارگران و کارفرمایان که توسط خودشان تأمین مالی می‌شود، فراهم می‌کند. مقررات مربوط به از کارافتادگی (WIA)، بیکاری (WW)، طرح اجباری بازنشستگی شغلی برای حمایت از درآمد افراد با سنی بالاتر از سن قانونی بازنشستگی، مسکن، تحصیل و کمک‌های اجتماعی، حمایت‌های اجتماعی و مزایای با ماندگی از جمله این موارد است. با این حال، با توجه به افزایش تمرکز بر مشارکت در بازار نیروی کار و تأکید بر سیاست‌های فعالانه در چندین برنامه دولت رفاه، تعداد فزاینده‌ای از محققان دولت رفاه، دولت رفاه هلند را به‌عنوان یک دولت رفاه شمال اروپا و یا به بیان دقیق‌تر نوردیک^۲ طبقه‌بندی می‌کنند [۲۴].

در حقیقت شکل‌گیری نظام تأمین اجتماعی مدرن در کشور هلند به ابتدای قرن بیستم بازمی‌گردد. در نیمه اول قرن بیستم، به‌ویژه با توجه به خطرات مرتبط با محیط کار، نیاز به وضع نوعی مقررات در حوزه تأمین اجتماعی احساس شد. این مسئله در سال ۱۹۰۱ منجر به تصویب مقرراتی در خصوص از دست دادن درآمد به‌موجب حوادث حین کار شد. تأمین اجتماعی برای مرتفع کردن آسیب‌های حاصل از بیکاری و استفاده از مزایای آن به‌واسطه فشار اتحادیه‌های کارگری و جوامع محلی در سال ۱۹۴۹ و با تصویب قانون بیکاری، شکل عینی به خود گرفت [۲۵]. پس از جنگ جهانی دوم، پوشش و سطح مزایای برنامه‌های بیمه‌های اجتماعی موجود به‌طور قابل توجهی بهبود یافت [۲۱].

نظام بازنشستگی هلند سه لایه اصلی دارد:

کشور هلند در حال حاضر از سه لایه برای تأمین درآمد بازنشستگی فرد تشکیل شده است:

لایه اول: طرح مستمری بازنشستگی پایه (AOW):

در این طرح مزایای بازنشستگی به افراد پس از رسیدن به سن بازنشستگی قانونی که در حال حاضر ۶۷ سال است، با نرخ ثابت^۳ پرداخت می‌شود. تأمین مالی این طرح دولتی از سازوکار موازنه نقدی^۴ تبعیت می‌کند و مشارکت‌های افراد جوان‌تر جامعه در قالب مالیات حقوق و دستمزد^۵، مستمری بازنشستگان این طرح را تأمین می‌نماید.

لایه دوم: طرح بیمه کارگران^۶/ طرح‌های بازنشستگی شغلی^۷ یا مستمری جمعی تکمیلی:

در این طرح‌ها، افراد شاغل به‌موجب اشتغال خود ذیل طرح‌های شغلی مشارکت کرده و از محل آن بخشی از منابع لازم برای تأمین مخارج دوران بازنشستگی خود را تأمین می‌کنند.

لایه سوم: طرح‌های پس‌انداز بازنشستگی انفرادی خصوصی:

این دست از طرح‌های بازنشستگی به‌صورت خصوصی و اختیاری تکمیل‌کننده منابع پس‌اندازی افراد برای مقاصد تأمین زندگی در دوران بازنشستگی است.

طرح‌های بازنشستگی جمعی در لایه دوم، برای شاغلین در صنایع مختلف و عموماً به‌صورت اجباری شامل ترتیباتی بین کارفرمایان و کارمندان است و معمولاً توسط صندوق‌های بازنشستگی اداره می‌شوند. این طرح‌ها یا توسط شرکت‌های بیمه یا به‌صورت شرکتی یا گروهی که در یک بخش خاص کار می‌کنند، مدیریت می‌شود. فرایند تأمین مالی مزایای این طرح‌ها از محل مشارکت اعضا و بازده سرمایه‌گذاری و جوه انباشتی صورت می‌پذیرد. در حال حاضر، قانون بازنشستگی هلند مبتنی بر تعهدات سه‌نوع طرح بازنشستگی را به رسمیت می‌شناسد [۲۶]:

1. Earnings-Related Benefits
2. Nordic
3. flat -Rate State Pension (AOW)
4. Pay-As-You-Go
5. Payroll Taxes
6. Employee Insurance Scheme (In Dutch: werknemersverzekeringen).
7. Occupational Pension Scheme



الف) طرح مزایای معین: هر دو نوع طرح پرداخت نهایی^۱ یا طرح میانگین شغلی^۲،

ب) طرح سرمایه معین^۳،

ج) طرح مشارکت معین.

در حال حاضر طرح‌های سرمایه معین در کنار سایر انواع طرح‌ها، بسیار نادر گشته و تحولات در نظام بازنشستگی کشور سبب محدودسازی طرح‌های مزایای معین شده است. در نهایت طرح‌های مشارکت معین چه به صورت کامل یا در ترکیب با ویژگی‌های دیگر طرح‌ها برای شاغلین جدید رایج‌تر شده است؛ حال آنکه نسل فعلی بازنشستگان عمدتاً دارای طرح‌های مزایای معین هستند.

نظام تأمین اجتماعی هلند در دهه‌های گذشته دچار تحولات مختلفی شده است. این رشته، تحولات را می‌توان به‌عنوان یک تبدیل آهسته از نظام مبتنی بر مفاهیم برابری و هم‌بستگی به نظامی توصیف کرد که به‌طور فزاینده‌ای تحت تأثیر ارزش‌های آزادی انتخاب و مسئولیت فردی است. این تحولات را شاید بتوان با ارائه تاریخچه‌ای کوتاه از نظام رفاه اجتماعی کشور هلند روشن کرد [۶].

نظام بازنشستگی کشور هلند با اصول مدل چند لایه بانک جهانی (۱۹۹۴) سازگار بوده و دارای عناصر جداگانه‌ای با عملکردهای کاملاً تعریف شده‌ای مطابق سه جزء معرفی شده در مدل بانک جهانی ۱۹۹۴ است.^۴ حال آنکه به نظر می‌رسد در دو جنبه مهم از مدل بانک جهانی انحراف محسوسی دارد. اولاً، دامنه تحت پوشش طرح مستمری بازنشستگی پایه (AOW) که از منظر لایه صفر در مدل بانک جهانی و همچنین در مقایسه با سایر کشورهای که کاملاً مشابه هلند هستند، نسبتاً گسترده است. وسعت پوشش در کنار نرخ‌های جایگزینی بالای AOW باعث بروز انحرافات در بازار نیروی کار و کاهش تمایل به پس‌اندازهای داوطلبانه شده است. پس‌اندازهایی که بعضاً می‌تواند سبب تأمین بهتر ترجیحات فردی در دوران بازنشستگی شوند. ثانیاً، توزیع مجدد واقع شده در طرح‌های شغلی در این نظام عموماً ضمن داشتن دامنه اثر بالا، غیر شفاف و نسبتاً غیر قابل پیش‌بینی است. این مسئله در حالی است که شفافیت و برابری با طرح‌های پس‌انداز فردی بهتر تضمین می‌شود [۲۷].

در سال ۲۰۱۹، نمایندگان کارفرما و کارمند و دولت هلند در مورد اصلاحات بازنشستگی ساختاری که شامل توافق‌نامه‌های جدید در مورد طرح‌های بازنشستگی شغلی و ایجاد تغییراتی در مستمری بازنشستگی پایه (AOW) بود، به توافق رسیدند. در پایان سال ۲۰۲۱، این توافق منجر به نگارش پیش‌نویس پیشنهادی قانون بازنشستگی آینده^۵ گشت. در ۳۰ می ۲۰۲۳، مجلس سنای هلند قانون جدید بازنشستگی هلند را برای اصلاح سیستم بازنشستگی هلند، تصویب کرد که از ۱ ژوئیه ۲۰۲۳ لازم‌الاجرا شده است. دوره گذار به نظام بازنشستگی جدید در این قانون چهار سال در نظر گرفته شده است که طی این مدت یعنی تا سال ۲۰۲۸ باید همه طرح‌ها مطابق با قواعد جدید به‌روزرسانی شوند و کارفرمایان و ارائه‌دهندگان مستمری باید طرح‌های بازنشستگی جدید را اجرا کنند.

در حقیقت بسته اصلاحات نظام بازنشستگی در کشور هلند با هدف افزایش پایداری مالی از طریق ایجاد ارتباط تنگاتنگ میان وجوه مشارکتی افراد و میزان مستمری دریافتی برنامه‌ریزی شده است. بازنگرهای گسترده همچون متوازن کردن سهم ریسک سرمایه‌گذاری‌ها، فاصله از طرح‌ها با سطوح مزایای تضمین شده و حرکت به سمت طرح‌ها با مشارکت‌های معین از جمله اقداماتی است که دولت هلند در دستور کار قرار داده است. این اقدامات اصلاحی در نوع خود نخستین گام‌های گذار برای هدایت سیستم بازنشستگی ۱/۹ تریلیون دلاری هلند به مسیری پایدارتر است. در این بین پیری جمعیت، وجود نرخ‌های بهره پایین - و حتی منفی - در طول دهه گذشته به سبب تحلیل توانایی صندوق‌ها در حفظ پرداخت‌های فعلی، افزایش خوداشتغالی و سایر اشکال کار انعطاف‌پذیر بر ضرورت این دست تغییرات دامن زده است. از سوی دیگر در کشور هلند، ۹۴ درصد دارایی مشترکین در طرح بازنشستگی داخلی به برنامه‌هایی با سازوکار مزایای معین که هدف تضمین پرداخت‌های بازنشستگی را دنبال می‌کند، اختصاص دارد. رقم مذکور در مقایسه با مقدار مشابه آن برای سایر کشورها همچون کانادا (۶۱٪)، ایالات متحده

1. Final Pay Scheme

2. Career Average Scheme

3. Defined Capital Scheme

۴. برای اطلاعات بیشتر در خصوص مدل‌های چند لایه ر.ک. به گزارش ساختار نظام چند لایه تأمین اجتماعی و نظام فراگیر بیمه مطالعه موردی استرالیا، هلند و کانادا، به شماره مسلسل ۱۷۸۴۶.

5. Future Pensions Act (in Dutch: Wet Toekomst Pensioenen)

(۳۶٪) و یا استرالیا (۱۴٪) قابل ملاحظه بوده، اما نزدیک به رقم ۸۱٪ بریتانیا است [۱۰].

هدف از پایه‌ریزی سیستم بازنشستگی جدید، افزایش پایداری هر چه بیشتر نظام تعهدات در طرح‌های بازنشستگی، محدودسازی طرح‌های مزایای معین، پرداخت مستمری عمومی دولتی مبتنی بر سن، شرایط فردی، سطوح پس‌انداز بازنشستگی و مشارکت در طرح‌های بازنشستگی، محاسبه سطح مستمری بر اساس سرمایه بازنشستگی فردی، همراه با مزایای اشتراک ریسک جمعی است. در فرایند اصلاحات دیگر امکان شرکت در طرح‌های مزایای معین امکان‌پذیر نیست. این اصلاحات بر هر کارفرمایی که دارای یک طرح بازنشستگی است تأثیر می‌گذارد. در این بخش، مروری بر مهم‌ترین اصلاحات در سیستم بازنشستگی هلند خواهیم داشت [۶].

■ **اصلاحات مبتنی بر مشارکت:** مطابق اصلاحات اتخاذی، سازوکار نظام تعهدات مزایای مستمری تنها مطابق اصول طرح‌های مشارکت معین امکان‌پذیر است. همچنین دارایی‌های بازنشستگی به‌طور جمعی برای همه شرکت‌کنندگان مدیریت و سرمایه‌گذاری می‌شود. در نتیجه طرفین قرارداد دیگر نمی‌توانند بر طرح بازنشستگی با مزایای معین به توافق برسند. این بدان معناست که مزایای بازنشستگی در نظام جدید رابطه محکمی با میزان مشارکت افراد دارد.

■ **سه نوع جدید از طرح‌ها:** به موجب قانون سه نوع جدید از طرح‌های مشارکت معین معرفی می‌شود که تفاوت اصلی بین آنها، میزان مشارکت اعضا در ریسک ناشی از سرمایه‌گذاری مشارکت‌ها و اشتراک ریسک جمعی در صورت بازده ناامیدکننده سرمایه‌گذاری است [۲۸]:

الف) طرح مشارکت هم‌بستگی^۱

در این طرح از سیاست سرمایه‌گذاری جمعی جهت دستیابی به حداقل بازده اضافی برای اعضای جاری، سابق و آینده استفاده می‌شود. در این طرح سازوکار تعهدات از تلفیق سرمایه بازنشستگی فردی با مزایای اشتراک ریسک جمعی^۲ (توزیع ریسک نوسانات بازارهای مالی و ذخیره هم‌بستگی) صورت می‌گیرد.

ب) طرح مشارکت انعطاف‌پذیر^۳

در حال حاضر این طرح تحت نام «مستمری متغیر جمعی»^۴ و به موجب قانون بهبود طرح‌های حق بیمه^۵ در نظام بازنشستگی کشور هلند وجود دارد. بسته اصلاحاتی جدید با برخی بهبودها به تکمیل سازوکار حاکم بر این طرح پرداخته است. در نسخه اصلاحی سرمایه بازنشستگی انباشته فرد به یک مستمری تا پایان عمر تبدیل می‌شود. همچنین اعضا می‌توانند پس از بازنشستگی نیز با انتخاب مستمری متغیر، فرایند سرمایه‌گذاری را ادامه دهند. در این طرح سیاست سرمایه‌گذاری بر اساس ترکیبات سرمایه‌گذاری خاص در هر گروه سنی (چرخه‌های عمر) طراحی شده است.

ج) طرح مشارکت سرمایه (فقط برای بیمه‌گذاران بازنشستگی)

با طرح مشارکت سرمایه اعضا می‌توانند حداکثر ۱۵ سال قبل از سن بازنشستگی در طرح مستمری بازنشستگی پایه (AOW) درخواست استفاده از سرمایه جمع شده برای خرید تضمینی ثابت یا تا حدی ثابت مزایای مستمری بازنشستگی مادام‌العمر (که باید پس از بازنشستگی پرداخت شود)، ثبت کنند. ارقام تعهدی مستمری آینده (یعنی تعهدی در طول ۱۵ سال تا زمان بازنشستگی) را می‌توان در هنگام خرید مزایای بازنشستگی در نظر گرفت. در نتیجه خطرات از لحظه خرید مزایای مستمری ثابت متوجه شرکت بیمه خواهد بود. این طرح فقط توسط بیمه‌گران بازنشستگی قابل ارائه است و نمی‌تواند توسط صندوق‌های بازنشستگی اداره شود، زیرا شرکت‌های بیمه می‌توانند مستمری

1. Solidarity Contribution Scheme/ In Dutch: Solidaire Premieovereenkomst

2. Collective Risk-Sharing/ In Dutch: Flexibele Premieovereenkomst

3. Flexible Contribution Scheme/ In Dutch: De Premie-Uitkeringsovereenkomst

4. Collective Variable Pension

5. In Dutch: Wet Verbeterde Premiereregeling



اسمی را تضمین کنند [۲۹].

■ **مشارکت با نرخ ثابت:** در بیشتر طرح‌های بازنشستگی از نوع مزایای معین، میزان مشارکت افراد وابسته به سن آنان بوده که در نظام جدید این تمایز دیگر مجاز نیست. البته استثنائات برای مستمری خالص و افزایش داوطلبانه میزان مشارکت در نظر گرفته شده است.

■ **حداقل سن ورود:** سن شروع در طرح‌های بازنشستگی از ۱ ژانویه ۲۰۲۴ از ۲۱ به ۱۸ کاهش می‌یابد [۳۰].

سیستم تأمین اجتماعی در کشور هلند با هدف کمک به شهروندان و خانوارهایی که خود را در موقعیت مالی چالش برانگیز می‌بینند، ساختار بندی شده است. این موقعیت چالش برانگیز شامل افرادی می‌شود که به دلیل بیکاری، ناتوانی یا از کارافتادگی، بیماری، بازنشستگی و ... به طور موقت یا دائم درآمد ناکافی دریافت می‌کنند. این سیستم همچنین شامل سایر سیاست‌های حمایتی، مانند مراقبت و راهنمایی در صورت بیماری، از کارافتادگی و ... نیز می‌شود. تأمین اجتماعی در هلند مبتنی بر هم‌بستگی است که در آن همه شهروندان به طور جمعی حمایت می‌شوند و افراد با درآمد بالا نسبت به افرادی که حقوق کمتری دارند، مشارکت بیشتری به سیستم می‌پردازند.

به طور کلی افرادی که ساکن هلند هستند یا در هلند کار می‌کنند،^۱ باید بخشی از درآمد خود را در قالب مشارکت‌های تأمین اجتماعی به این نظام بپردازند. در مقابل این پرداختی، افراد امکان ثبت درخواست دریافت مزایای دولتی نظیر مزایای خانواده، مرخصی زایمان و بارداری، مزایای بیکاری، مراقبت بلندمدت، مرخصی بیماری و از کارافتادگی به دست می‌آورند. شایان ذکر است، در خصوص مبحث سلامت و درمان، تمام افراد مقیم هلند باید در یک شرکت بیمه ارائه خدمات درمانی ثبت نام کنند. طبق قانون، همه افراد مقیم هلند باید تحت طرح بیمه ملی^۲ باشند. در این نظام، شاغلین نیز تحت برنامه‌های بیمه‌ای به طور اجباری موظف به مشارکت در طرح‌های بازنشستگی هستند. بر این اساس، می‌توان تأمین اجتماعی کشور هلند را در چهار شاخه اصلی طبقه‌بندی کرد:

۱. طرح بیمه ملی^۳ که برای تمام افرادی که ساکن هلند هستند، الزامی است. طرح مستمری بازنشستگی پایه (AOW) که بانک بیمه اجتماعی بر اجرای آن نظارت می‌کند.

۲. طرح بیمه کارگران^۴ طرح بازنشستگی شغلی که برای همه افرادی که در هلند مشغول به کار هستند و درآمدی از محل اشتغال دریافت می‌کنند الزامی است. نهاد بیمه کارمندی، مزایای بیکاری و بیمه‌های مرتبط با محیط کار مانند حوادث حین کار در هلند را مدیریت می‌کند.

۳. پس‌اندازهای شخصی و داوطلبانه با مقاصد تأمین هزینه‌های دوران بازنشستگی.

۴. بیمه سلامت.

در گزارش حاضر به مرور هر یک از این شاخه‌ها خواهیم پرداخت.

شایان ذکر است، سیستم تأمین اجتماعی در هلند شامل خدمات اجتماعی^۵ و بیمه‌های اجتماعی^۶ است. بیمه‌های اجتماعی را می‌توان به بیمه‌های ملی^۷ و بیمه‌های کارگران^۸ تقسیم کرد. تفاوت اصلی این دو، در آن است که خدمات اجتماعی توسط دولت از طریق مالیات تأمین می‌شود، در حالی که مردم و شاغلین به ترتیب موظف به پرداخت حق بیمه برای طرح بیمه ملی و طرح بیمه‌های مختص به کارگران هستند. سیستم تأمین اجتماعی هلند در شکل ۹ به تصویر کشیده شده است [۲۶].

۱. افراد بیکار مستثنا هستند که در ادامه به شرح شرایط آنها خواهیم پرداخت.

2. The National Insurance Scheme

3. National insurance scheme (In Dutch: Volksverzekeringen)

4. Employee Insurance Scheme (In Dutch: werknemersverzekeringen).

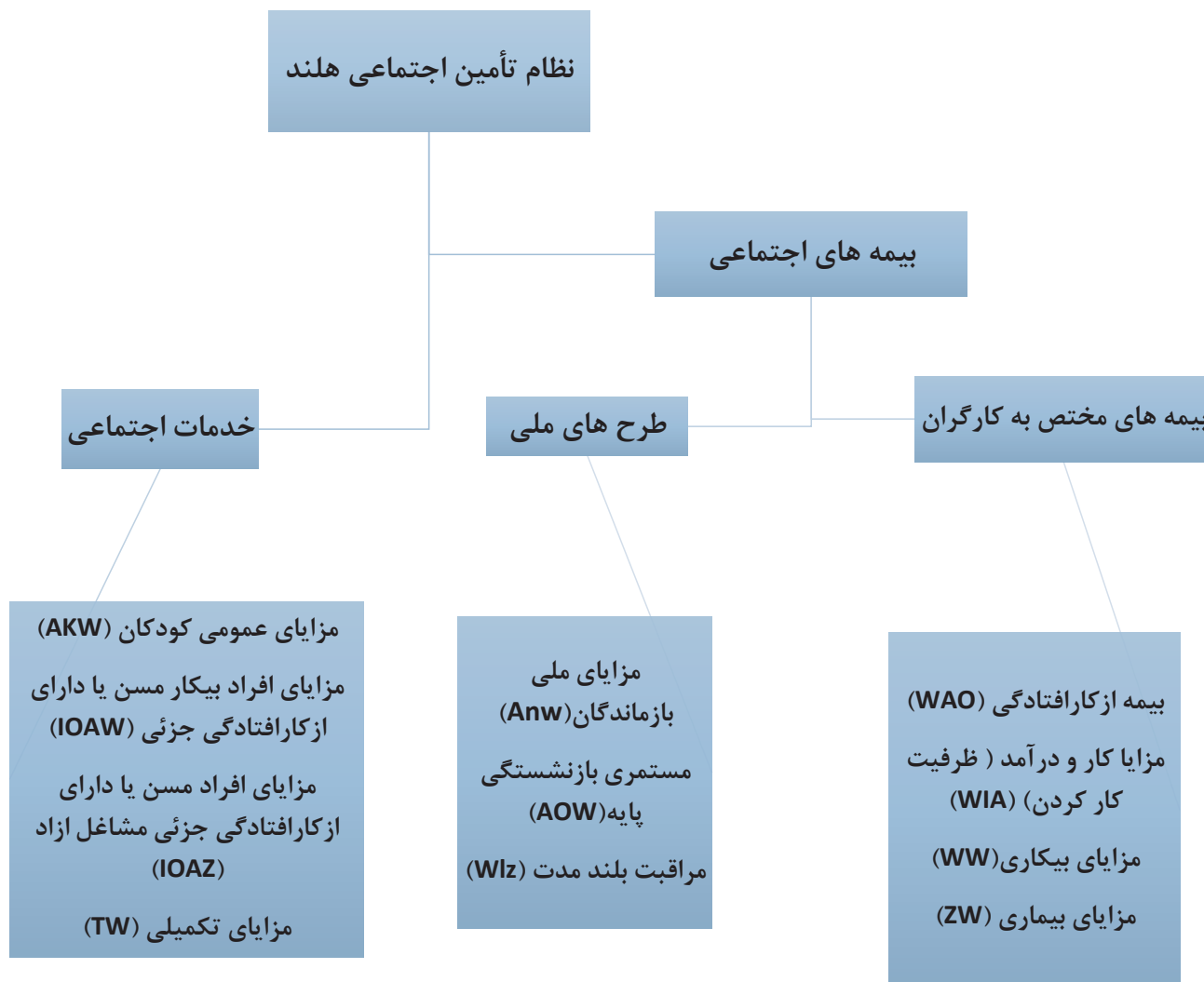
5. Social Services

6. Social Insurances

7. National Insurances

8. Employee Insurances

شکل ۹. نمودار شمایل کلی نظام تأمین اجتماعی کشور هلند [۲۳]



در حقیقت، شرح هر یک از طرح های ذکر شده شامل مزایای اعطایی، شروط احراز و جایگاه آنها در نظام سه لایه این کشور، ما را در درک بهتر نظام تأمین اجتماعی هلند یاری می کند. در گزارش حاضر ضمن مروری بر کلیه خدمات اجتماعی و بیمه ها ذیل طبقه بندی نظام تأمین اجتماعی سه لایه این کشور به مروری اجمالی بر نظام سلامت و درمان و سطوح هزینه های دولت در این بخش خواهیم پرداخت.

۱-۳. لایه اول: طرح بیمه ملی:

لایه اول نظام تأمین اجتماعی کشور هلند شامل طرح مستمری بازنشستگی پایه (AOW)، طرح ملی بازماندگان (ANW)،^۱ طرح مراقبت

1. National Survivor Benefits Act (In Dutch; Algemene nabestaandenwet, Anw)



بلندمدت (Wlz) و مزایای عمومی کودکان (AKW) می‌شود. این لایه مطابق شکل ۹ شامل خدمات اجتماعی و طرح‌های ملی می‌شود. از این رو برای ترسیم واضح‌تر اجزای طرح بیمه ملی که تشکیل‌دهنده لایه اول نظام تأمین اجتماعی کشور هلند است، شاید بتوان کل مزایای اعطایی ذیل این لایه را در سه دسته مزایای طرح مستمری بازنشستگی پایه، مزایای عمومی کودکان و مراقبت بلندمدت ذیل آن در کنار مزایای ملی بازماندگان طبقه‌بندی کرد. در این بخش به شرح هر یک از دسته‌های فوق خواهیم پرداخت.

شایان ذکر است استفاده از مزایای طرح‌های این لایه منوط به مشارکت افراد از محل درآمدشان است که با ابزار مالیات در منبع^۳ توسط دولت اخذ می‌شود. همان‌طور که مشخص است، طرح‌های این لایه همگی غیرشغلی هستند و کارفرمایان در آنها نقشی ندارند. در برخی کشورها انتفاع از مزایای طرح‌های لایه اول برای حمایت بیشتر از شهروندان، بدون نیاز به مشارکت آنها امکان‌پذیر است؛ حال آنکه در کشور هلند به دلیل آنکه مستمری لایه اول برابر با مقدار قابل قبول و تا حدودی نزدیک به حداقل دستمزد بوده، مشارکت شهروندان لازم است. همچنین همان‌طور که در گزارش‌های پیشین از سلسله گزارش‌های هفت‌گانه بررسی تجارب کشورها اشاره شد، اعطای مزایای لایه اول در برخی کشورها مبتنی بر آزمون وسیع انجام می‌شود، اما این مزایا در کشور هلند مبتنی بر آزمون وسیع نبوده و در قبال پرداختی افراد در دوران اشتغال‌شان به آنها تعلق می‌گیرد. در این بین افراد کم‌درآمد، میزان مزایای بسیار بیشتر از مشارکت خود دریافت می‌کنند و بالعکس. در ادامه به شفاف‌سازی هر چه بیشتر این طرح‌ها خواهیم پرداخت.

۱-۳. طرح مستمری بازنشستگی پایه (AOW)

افرادی که در هلند زندگی یا کار می‌کنند و در تأمین اجتماعی مشارکت دارند؛ مشمول دریافت طرح مستمری بازنشستگی پایه با عنوان AOW می‌شوند. AOW در حقیقت همان طرح قانونی بازنشستگی هلند است که به همه ساکنان هلند، مستمری بازنشستگی ثابت از زمان احراز سن بازنشستگی، پرداخت می‌کند. قانون عمومی مستمری بازنشستگی که در سال ۱۹۵۷ وضع شد، در صدد است تا مستمری پایه را برای افراد ساکن هلند که به سن بازنشستگی رسیدند تأمین کند.

در سال ۲۰۱۹ مستمری بازنشستگی برای افراد مجرد، سالیانه ۱۵,۵۷۸ یورو به صورت ناخالص و ۱۴,۷۳۸ یورو به صورت خالص گزارش شده است. برای افراد متأهل، این ارقام به ترتیب ۲۱۴۵۰ یورو و ۲۰۲۹۶ یورو است که هر یک از شرکان نصف آن را دریافت می‌کنند [۳۱]. به طور خالص، مستمری بازنشستگی این طرح تقریباً ۷۰ درصد حداقل دستمزد برای مجردها و حدود ۱۰۰ درصد حداقل دستمزد را برای متأهلین تأمین می‌کند. این طرح مبتنی بر آزمون وسیع نیست و سایر اشکال درآمدی بر بهره‌مندی از مزایای این طرح اثری ندارد.

سن لازم برای دریافت AOW از زمان معرفی آن در سال ۱۹۵۷، ۶۵ سال در نظر گرفته شده بود. با این حال، سن مذکور در دوره ۲۰۱۳ تا ۲۰۱۵ به میزان سالی یک‌ماه، در دوره ۲۰۱۸-۲۰۱۶ سالی سه‌ماه و در سال ۲۰۱۹ به میزان چهار ماه افزایش یافت و به مقدار ۶۶ سال و ۴ ماه رسید. سن احراز دریافت AOW در سال‌های ۲۰۲۰ و ۲۰۲۱ بدون تغییر باقی ماند و پس از آن با شیب ملایم‌تری به میزان سه‌ماه در هر دو سال ۲۰۲۲ و ۲۰۲۳ و دو ماه در سال ۲۰۲۴، نهایتاً به ۶۷ سال رسید. پس از سال ۲۰۲۴، مطابق تصمیم دولت سن احراز دریافت AOW به امید زندگی در سن ۶۵ سالگی گره خورده و مطابق فرمول زیر محاسبه می‌شود [۹].

$$V = \frac{2}{3}(L - 64/20) - (p - 67)$$

V = میزان افزایش در سن احراز (سال).

L = میانگین امید زندگی پیش‌بینی شده در سن ۶۵ سالگی طبق پیش‌بینی آمار هلند (سال).

P = سن واجد احراز در سال قبل (سال).

1. Long-term Care Act (In Dutch: Wet langdurige zorg, Wlz)

2. Child Benefit

3. Withholding Tax

این فرمول برای تمام سال‌های آینده اعمال می‌شود. با این توضیح که اگر ۷ منفی یا کوچک‌تر از ۰/۲۵ باشد، سن احراز بدون تغییر باقی می‌ماند. باین حال، اگر ۷ از مقدار ۰/۲۵ بیشتر شود، سن مذکور سه‌ماه افزایش می‌یابد. این روند افزایشی پنج‌سال قبل از اجرایی شدن اعلام گشته است و براساس آخرین پیش‌بینی امید زندگی توسط مرکز آمار تنظیم شده است.

نکته حائز اهمیت آن است که تنها افرادی که به‌طور کامل تا پیش از سن بازنشستگی تعیینی، ۵۰ سال در طرح مشارکت کنند؛ مشمول دریافت مستمری کامل هستند. این قاعده برای زنان و مردان و کارمندان و افراد خویش‌فرما یکسان است. در این بین چنانچه فردی به‌دلیل مهاجرت یا دلایل دیگر نتواند ۵۰ سال مشارکت را کامل کند، به‌ازای هر سال عدم مشارکت، ۲ درصد از این مقدار مستمری کامل او کاسته می‌شود [۳۲].

به‌عبارت‌دیگر افراد با هر سال مشارکت، ۲٪ از مبلغ مزایای مستمری بازنشستگی پایه خود را جمع‌آوری می‌کنند که این رقم پس از ۵۰ سال کامل می‌شود. در این شرایط که به‌سبب مشارکت ۵۰ ساله از جهاتی سخت‌گیرانه باشد؛ معمولاً دستیابی به مقدار کامل مستمری بازنشستگی پایه دشوار است. علت سخت‌گیری در اعطای این مستمری آن است که مبلغ کامل این مستمری نزدیک به حداقل حقوق و دستمزد در کشور هلند است [۳۳]. در این بین اگر افراد، سال‌هایی از حیات خود را خارج از هلند بگذرانند می‌توانند با پرداخت داوطلبانه نرخ مشارکت AOW، سنوات پرداختی خود را ادامه دهند. البته افرادی که شرایط لازم برای دریافت مستمری کامل AOW نداشته و کل درآمدی کمتری از سطح معیشت (کمتر از ۷۰ درصد حداقل دستمزد قانونی) داشته باشند، می‌توانند از مزایای کمک اجتماعی تکمیلی^۱ بهره‌مند شوند. در سال ۲۰۱۹، این مکمل بالغ بر ۳۰۷ میلیون یورو یا ۰/۸٪ از کل هزینه AOW را به‌خود اختصاص داده بود و حدود ۴۹ هزار ذی‌نفع را دربر می‌گرفت. مستمری AOW قابل پرداخت به افراد ساکن در خارج از هلند است؛ حال آنکه مزایای کمک اجتماعی تکمیلی این ویژگی را ندارد. در سال ۲۰۱۹، حدود ۱۰ درصد پرداختی مزایای AOW، به‌واجدین شرایط ساکن در خارج از هلند تعلق گرفته است که از این تعداد ۰/۷٪ واجد شرایط دریافت مستمری کامل AOW بودند [۹].

این مستمری که با مرگ فرد به پایان می‌رسد و به سن افراد، تعداد سال‌های زندگی یا کار در هلند و وضعیت زندگی وی (زندگی به‌تنهایی، زندگی با فرد دریافت‌کننده AOW یا زندگی با فردی که هنوز AOW دریافت نکرده است) بستگی دارد، به‌طور ماهیانه به واجدین شرایط پرداخت می‌شود. این طرح بازنشستگی دولتی از سازوکار موازنه نقدی تبعیت می‌کند، به‌گونه‌ای که مشارکت‌کنندگان جاری، منابع کافی برای مستمری‌های بازنشستگان جاری را تأمین می‌کنند. نرخ مشارکت در این طرح برابر ۱۷/۹ درصد است که از محل درآمد کل افراد، پیش از سن بازنشستگی در قالب مالیات اخذ می‌شود. مسئولیت پرداخت مزایای این طرح، طراحی سازوکار و قواعد بازنشستگی و اصلاحات سیستم برعهده وزارت کار و امور اجتماعی (SZW)^۲ است. همچنین مزایای این طرح هر ساله مطابق با حداقل دستمزد به‌تصمیم وزیر کار و امور اجتماعی تعدیل می‌شود. برای برخورداری از این مستمری افرادی که نام آنها در شهرداری هلند به ثبت رسیده باشد؛ به‌طور خودکار ۶ ماه پیش از سن بازنشستگی نامه‌ای در خصوص نحوه ثبت درخواست دریافت مزایای این طرح در بانک بیمه اجتماعی (SVB) دریافت می‌کنند. در حقیقت نهاد اداری AOW، بانک بیمه اجتماعی (SVB) است که در عملیات روزمره خود مستقل از دولت عمل می‌کند و توسط هیئت‌مدیره با مشورت هیئت مشاوران اداره می‌شود. در این بین وزارت کار و امور اجتماعی، اعضای هیئت‌مدیره و هیئت مشاوران را تعیین و برنامه و بودجه سالیانه آن را تصویب می‌کند. همچنین وظیفه بازرسی و نظارت بر این بانک توسط اداره بازرسی کار و درآمد (IWI)^۳ که ذیل وزارت کار و امور اجتماعی صورت می‌پذیرد [۳۳].

هر ساله نرخ مشارکت و مقدار حداقل و حداکثر مشارکت ماهیانه مختص به این طرح توسط دولت تعیین می‌شود. نرخ مشارکت AOW در سال ۲۰۲۴ نیز برابر ۱۷/۹ درصد از درآمد کل اعلام شده است. حداقل و حداکثر مشارکت به‌ترتیب در این سال برابر با ۵۶۱ و ۵۶۱۷ یورو است. همچنین آستانه درآمدی لزوم پرداخت مبلغ سقف مشارکت در این سال برابر با ۳۸۰۹۸ یورو یا بیشتر است. در این بین، افراد با سطوح

1. Supplementary Social Assistance Benefit
2. The Ministry of Social Affairs and Employment
3. Work and Income Inspectorate



درآمدی کم و یا فاقد درآمد موظف به پرداخت ماهیانه ۵۶۱ یورو - میزان حداقل مشارکت - هستند. مبلغی ثابت تحت عنوان کمک هزینه تعطیلات نیز ذیل AOW^۱ که براساس حداقل دستمزد هلند تعیین می‌شود، پرداخت می‌گردد. از آنجا که حداقل دستمزد هر سال در ژانویه و جولای تنظیم می‌گردد، کمک هزینه تعطیلات AOW نیز دو بار در سال در ژانویه و ژوئیه تعدیل می‌شود. کمک هزینه تعطیلات AOW در ماه مه، به‌طور خالص پرداخت می‌شود و مقدار آن بسته به وضعیت تأهل و دریافت مقدار کامل AOW بستگی دارد [۳۳].

به‌طور کلی افرادی که به‌تنهایی زندگی می‌کنند مبلغ مستمری AOW آنها براساس ۷۰ درصد حداقل دستمزد خالص محاسبه می‌شود. این رقم برای افرادی که با فرد دریافت‌کننده AOW زندگی می‌کنند به ۵۰ درصد حداقل دستمزد خالص (روی هم ۱۰۰٪) و برای افرادی که همسرشان هنوز AOW دریافت نکرده، برابر با ۵۰ درصد حداقل دستمزد خالص است.

باید به این نکته توجه داشت مزایای مستمری بازنشستگی پایه، سطح حداقل درآمد هر فرد در دوران بازنشستگی است که با درآمد ناشی از طرح‌های تکمیلی و سایر لایه‌های نظام بازنشستگی هلند ارتقا یافته و تکمیل می‌شود. مقدار ناخالص سالیانه این مستمری برای سال ۲۰۲۴ برای افراد متأهل و مجرد به ترتیب برابر با ۱۳۲۲۴ یورو (هر زوج) و ۱۹۴۱۲ یورو گزارش شده است [۳۴]. جدول ۶ میزان مزایای ماهیانه AOW و کمک هزینه تعطیلات را برای سال‌های ۲۰۲۴ در حالت زندگی به‌تنهایی (مجرد)، زندگی با فرد دیگر (متأهل) - اعم از فرد دریافت‌کننده یا دریافت‌کننده AOW - نشان می‌دهد.

جدول ۶. مزایای طرح مستمری بازنشستگی پایه، ۲۰۲۴ [۳۴]

مقدار (یورو)	مزایا
افراد مجرد	
۱۵۶۹/۷۵	مقدار ناخالص مستمری AOW
۲۹۸/۵۸	کم شود - مالیات و یا مشارکت بیمه ملی*
۸۳/۵۱	کم شود - مبلغ مشارکت بیمه خدمات درمانی (Zvw) - ۵/۳۲٪
۱۱۸۷/۶۶	مقدار مستمری AOW خالص
۸۷/۳۴	کمک هزینه تعطیلات
۵/۵	مقدار تعدیلی ^۲
افراد متأهل	
۱۰۶۷/۴۷	مقدار ناخالص مستمری AOW
۲۰۳/۳۳	کم شود - مالیات و یا مشارکت بیمه ملی*
۵۶/۷۸	کم شود - مبلغ مشارکت بیمه خدمات درمانی (Zvw) - ۵/۳۲٪
۸۰۷/۳۶	مقدار مستمری AOW خالص
۸۷/۳۴	کمک هزینه تعطیلات
۵/۵	مقدار تعدیلی

* در صورت اعطای AOW با اعتبار مالیاتی این ردیف برابر صفر خواهد بود. از این رو مبلغ مستمری AOW خالص در شرایط مجرد برابر با ۱۴۸۶/۲۴ یورو و در وضعیت متأهل برابر با ۱۰۱۰/۶۹ یورو است.

1. AOW Holiday Allowance

2. AOW Top-Up

۲-۳. طرح مزایای عمومی کودکان

به موجب این طرح، هر خانواده‌ای که حداقل یک فرزند زیر ۱۸ سال داشته یا به سرپرستی گرفته باشد؛ می‌تواند مزایای عمومی کودکان به همراه کمک هزینه خانواده دریافت کند. طرح مزایای عمومی کودکان، کمک هزینه‌های مربوط به کودکان تا سن ۱۸ سالگی فراهم می‌آورد. میزان مزایای عمومی کودکان در ابتدا و در خصوص کودکان متولد شده در تاریخ اول ژانویه ۱۹۹۵ علاوه بر سن کودک به بعد خانوار نیز بستگی داشت، اما پس از این تاریخ تنها سن کودکان بر سطح پرداخت ثابت این مزایا اثرگذار گشت [۳۵]. این هزینه که به صورت فصلی و در انتهای آن پرداخت می‌شود در سال ۲۰۲۴ بسته به سن کودک به قرار جدول زیر است:

جدول ۷. مستمری طرح مزایای عمومی کودکان به تفکیک گروه‌های سنی، ۲۰۲۴ [۳۵]

سن فرزند (سال)	مبلغ (US€)
۰-۵	۲۸۱/۶۹
۶-۱۱	۳۴۲/۰۵
۱۲-۱۷	۴۰۲/۴۱

بررسی صلاحیت دریافت این مزایا از طریق انتقال خودکار اطلاعات مشخصات کودکان و والدین آنها توسط شهرداری‌ها به بانک بیمه اجتماعی (SVB) و سنجش وزارت کار و امور اجتماعی صورت می‌پذیرد. در این بین، افرادی که ساکن هلند نیستند یا افرادی که به هلند مهاجرت کرده‌اند؛ باید درخواست فرم از بانک بیمه اجتماعی را شخصاً ثبت کنند [۳۶].

خانوارهای هلندی دارای فرزند کمتر از ۱۸ سال همچنین می‌توانند در صورت بهره‌مندی از مستمری طرح مزایای عمومی کودکان و بالا نبودن مجموع درآمد و دارایی آنها، از مزایای تکمیلی مختص به کودکان نیز استفاده کنند. همچنین کمک هزینه مضاعفی برای کودکانی که به دلیل تحصیل، بیماری یا ناتوانی در خانه زندگی نمی‌کنند نیز در این طرح جامع قابل پرداخت است. در این طرح حمایت مراقبتی از کودک^۲ که به سطح درآمد خانوار، ساعاتی که فرزند تحت مراقبت است و هزینه ساعتی مرکز مراقبتی وابسته است و توسط اداره مالیات هلند^۳ پرداخت می‌شود نیز وجود دارد. در سال ۲۰۲۴، حداکثر نرخ ساعتی مراقبت روزانه ۱۰/۲۵ یورو گزارش شده است [۳۷]. همچنین کمک هزینه کودکان ناتوان (TOG) نیز در این طرح وجود دارد. مقررات حاکم بر مشارکت در حمایت از کودکان ناتوان در منزل درصد تأمین کمک مالی برای والدینی است که کودکان ناتوان در منزل دارند. افرادی که در هلند زندگی کرده و از کودکان ناتوان مراقبت می‌نمایند می‌توانند مشمول این مستمری باشند. این کودکان باید دارای ناتوانی جسمی یا ذهنی باشند، نیازمند یک مراقب دائمی باشند و سن آنها بین ۳ تا ۱۷ سال باشد. از سن ۱۸ سالگی به بعد کودک تحت قانون حمایت از کار و اشتغال افراد از کارافتاده جوان^۵ خواهد بود. میزان این مستمری در سال ۲۰۱۰ برابر ۲۱۱/۴۵ یورو در هر سه‌ماه است و در سال ۲۰۱۴ برابر ۲۱۵/۸۰ یورو در هر سه‌ماه است. این مستمری معاف از مالیات بوده و بر مقدار مستمری طرح مزایای عمومی کودکان اثرگذار نیست.

۳-۱-۳. طرح مزایای بازماندگان (Anw)

مزایای بازماندگان تحت قانون مزایای بازماندگان ملی (Anw)^۶ هلند تعیین و پرداخت می‌شود. فوت همسر یا والدین برای شریک زندگی

1. Social Insurance Bank (SVB) - (In Dutch: Sociale Verzekeringsbank)
 2. Child care benefit
 3. The Dutch Tax Administration (In Dutch: Belastingdienst)
 4. Care allowance for handicapped children living at home (TOG)
 5. Work and Employment Support for Disabled Young Persons Act (Wajong)
 6. Dutch National Survivor Benefits Act (In Dutch: Algemene nabestaandenwet)



و فرزندان عواقب مالی در پی دارد؛ بدین معنا که براساس قانون عمومی بازماندگان، افراد تحت تکفل مشمول دریافت مزایای بازماندگان می‌شوند. افراد بی‌سرپرست نیز مشمول دریافت این مزایا هستند. طرح مزایای بازماندگان شامل زنان و مردان بیوه و یتیمان می‌شود. سطح مزایای این طرح حداکثر ۷۰ درصد حداقل دستمزد است و فقط برای افرادی اعمال می‌شود که هیچ درآمدی از اشتغال دریافت نمی‌کنند. در صورتی که فرد درآمد ناشی از کار دریافت کند، مقدار این مزایا به ۵۰ درصد حداقل دستمزد و یا کمتر کاهش می‌یابد. در حقیقت، درآمد حاصل از کار، مانند دستمزد ناخالص، پاداش پایان سال یا سود حاصل از کسب و کار تا حدی سبب کاهش مزایای بازماندگی می‌شود. در این حالت، ۱۴۹۳/۵۲ یورو درآمد ناخالص نادیده گرفته شده و دو سوم درآمد بالاتر از این مبلغ از مزایای Anw کسر می‌شود. در این حالت اگر درآمد ناخالص فرد متقاضی برابر با ۲۸۲۷/۷۰ یورو یا بیشتر در ماه باشد، مقدار مزایا Anw برابر با ۰/۰۸ یا ۶۴ خواهد بود.

در این بین داشتن ثروت شخصی یا درآمدهای مستمری همچون کمک هزینه تعطیلات و یا سایر طرح‌های مزایای خصوصی منجر به کاهش این مزایا نمی‌شود. این مسئله به خصوص در مورد زنان و مردان بیوه بسیار تعیین‌کننده است. در سال ۱۹۹۶ اصلاحاتی در خصوص این طرح و عمدتاً ناظر بر افراد متولد شده از سال ۱۹۵۰ به بعد صورت پذیرفت که تا حد زیادی شرایط ورود متقاضیان جدید را محدود می‌کرد. به موجب این اصلاحات، متقاضیان متولد شده در سال ۱۹۵۰ و بعد از آن برای دریافت این مزایا باید حداقل جزء افراد دارای ۴۵ درصد از کارافتادگی بوده یا مسئولیت مراقبت از کودک زیر ۱۸ سال را بر عهده داشته باشند. به طور کلی شرایط احراز مزایای بازماندگان به شرح ذیل است:

- فرد بازمانده زیر سن قانونی بازنشستگی (۶۷ سال) باشد،
 - فرد بازمانده از یک یا چند فرزند زیر ۱۸ سال نگهداری کند،
 - فرد بازمانده حداقل ۴۵ درصد از کارافتادگی داشته باشد.
- در صورت ثبت فوت فرد، همسر یا فرزند (زیر ۲۰ سال) او تا دو هفته نامه‌ای از بانک بیمه اجتماعی در خصوص مزایای بازماندگی دریافت می‌کند. در این بین مزایای بازماندگان در صورت بروز شرایط زیر متوقف می‌شود:
- همسر بازمانده به سن بازنشستگی قانونی برسد (در این شرایط فرد AOW دریافت می‌کند)،
 - ازدواج مجدد همسر بازمانده،
 - ترک کشور (البته توقف پرداخت مستمری به افرادی که از هلند مهاجرت می‌کنند وابسته به کشور مقصد و شرایط توافقی آن با کشور هلند است)،
 - اگر کوچک‌ترین فرزند به سن ۱۸ سالگی برسد یا تحت تکفل فرد دیگری درآید،
 - اگر فرد دیگر به لحاظ شغلی از کارافتاده نباشد.

همان‌طور که اشاره شد منابع مالی این مستمری به واسطه مشارکت افراد پیش از سن بازنشستگی با پرداخت حق بیمه و از طریق درآمد عمومی مالیات تأمین می‌شود. مبلغ ناخالص این مستمری به صورت سالیانه ۱۹۰۸۰ یورو برای سال ۲۰۲۴ اعلام شده است. میزان حداکثر مزایای بازماندگی در حالت عدم دریافت مزایای طرح پیشین حمایت از همسران و فرزندان بازمانده^۱ (AWW)،^۲ دریافت آن و فرزندان بازمانده (تا ۹ سال، ۱۰ تا ۱۵ سال و ۱۶ تا ۲۰ سال) در جدول ۸ برای سال ۲۰۲۴ ارائه شده است.

1. The National Widows' and Orphans' Pensions Act

۲. در سال ۱۹۵۹ قانون ملی حمایت از همسران و فرزندان بازمانده در هلند تصویب شد که به موجب آن مزایای AWW در اختیار متقاضیان قرار گرفت. در سال ۱۹۷۲ این قانون ملغی شد و افراد متقاضی جدید ذیل قانون Anw قرار گرفتند.

جدول ۸. مزایای بازماندگان (ماهینانه، ۲۰۲۴) [۳۸]

کمک هزینه تعطیلات یورو	مقدار خالص	مالیات و مشارکت بیمه ملی	مقدار ناخالص	نوع مزایا	
				با اعتبار مالیاتی	مزایای ^۱ بازمانده بدون دریافت AWW
۹۹/۴۴	۱۲۵۸/۳۶	۲۹۲/۰۸	۱۵۵۰/۴۴	با اعتبار مالیاتی	مزایای ^۱ بازمانده بدون دریافت AWW
	۹۷۸/۱۹	۵۷۲/۲۵	۱۵۵۰/۴۴	بدون اعتبار مالیاتی	
۵۱/۲۱	۴۱۸/۱۶	۲۴۲/۹۳	۶۶۰/۹۹	مزایای بازمانده با دریافت AWW	
۳۱/۸۲	۳۲۲/۴۴	۱۸۷/۹۲	۵۱۰/۳۶	تا ۹ سال	فرزندان بازمانده
۴۷/۷۳	۴۷۷/۳۳	۲۷۷/۷۵	۷۵۵/۰۸	۱۰ تا ۱۵ سال	
۶۳/۶۴	۶۳۰/۵۶	۳۶۹/۲۵	۹۹۹/۸۱	۱۶ تا ۲۰ سال	

در این لایه می‌توان به قانون مزایا تکمیلی (TW)^۲ که درصدد تضمین حداقل درآمد برای آحاد جامعه با پرداخت مزایای اضافی است، نیز اشاره کرد. براساس این قانون اگر کل درآمد افراد و شریک زندگی شان کمتر از حدی باشد، مشمول دریافت این مزایا هستند. موارد و آستانه‌های درآمدی احراز دریافت این مستمری به قرار زیر است:

افراد متأهل، چنانچه درآمد شریک زندگی کمتر از حداقل دستمزد ناخالص باشد،
افراد تک‌والد، چنانچه سن فرزند کمتر از ۱۸ سال باشد و درآمد آنها کمتر از ۹۰ درصد حداقل دستمزد ناخالص باشد،
افراد مجرد، چنانچه درآمد آنها کمتر از ۷۰ درصد حداقل دستمزد ناخالص باشد.

در سال ۲۰۱۰ افراد دریافت‌کننده مزایای موضوع قانون مزایای بیماری (ZW)، قانون مزایای بیکاری (WW)، قانون حمایت از کار و اشتغال افراد از کارافتاده جوان (Wajong)، قانون بیمه از کارافتادگی (WAO)،^۳ قانون مزایای کار و درآمد (ظرفیت کار کردن) (WIA)،^۴ قانون حمایت از کارکنان بخش نظامی از کارافتاده (Wamil)،^۵ قانون تأمین درآمد برای افراد بیکار مسن (IOW)^۶ و قانون کار و مراقبت^۷ به صورت خودکار واجد شرایط دریافت مستمری تکمیلی نیز بودند [۳۶]. هرچند که اعطای مزایای این طرح در سال ۲۰۲۱ محدودتر شده و تنها واجدین شرایط دریافت مزایای موضوع قانون مزایای بیماری، قانون بیمه بیکاری، قانون حمایت از کار و اشتغال افراد از کارافتاده جوان، قانون بیمه از کارافتادگی و قانون کار و درآمد (ظرفیت کار کردن) از میان مزایای فوق امکان دریافت مزایای تکمیلی را داشتند [۳۹]. مزایای تکمیلی همچنین در شرایط بارداری، زایمان و به دنیا آمدن فرزند نیز قابل دریافت است [۳۶]. همچنین فرد واجد شرایط دریافت مزایای تکمیلی، براساس قانون مشمول دریافت کمک هزینه تعطیلات به مبلغ ۸ درصد مزایای تکمیلی می‌شود که در ماه مه، پرداخت می‌شود. جدول ۹ میزان ناخالص مزایای تکمیلی روزانه، بدون احتساب کمک هزینه تعطیلات را برای سال ۲۰۲۱ نشان می‌دهد.

۱. اعتبار مالیاتی اعمال شده بر این مزایا سبب صفر شدن جز «مالیات و مشارکت بیمه ملی» نشده است. از این رو هر دو حالت همراه اعتبار مالیاتی و بدون اعتبار مالیاتی در جدول درج شده است. در خصوص سایر مزایا اعتبار مالیات سبب صفر شدن جز «مالیات و مشارکت بیمه ملی» می‌گردد که به همین دلیل از درج آن خودداری شده است.

2. Supplementary Benefits Act (TW)
3. Dutch Invalidity Insurance Act (WAO)
4. benefit under the Work and Income (Capacity for Work) Act
5. Military Personnel Disablement Assistance Act (Wamil)
6. Income Provision for Older Unemployed Persons (IOW)
7. Work and Care Act



جدول ۹. میزان مزایای تکمیلی روزانه، ۲۰۲۱ (بدون احتساب کمک هزینه تعطیلات) [۳۹]

میزان کمک هزینه - یورو	
۲۵/۸۴	افراد مجرد از ۱۸ سال
۳۰/۸۱	افراد مجرد از ۱۹ سال
۴۲/۴۱	افراد مجرد از ۲۰ سال
۵۶/۶۸	افراد مجرد از ۲۱ سال
۷۷/۴۶	افراد متأهل

۲-۳. لایه دوم: طرح بازنشستگی شغلی^۱

در نظام تأمین اجتماعی کشور هلند، طرح‌های بازنشستگی شغلی یا طرح‌های بیمه کارگران، تشکیل دهنده لایه دوم هستند. این طرح‌ها، براساس آخرین گزارش OECD، در سال ۲۰۲۱ توانسته است ۹۶ درصد جامعه را پوشش دهد [۱۰]. مشخصه لایه دوم نظام مستمری در هلند، تقسیم ریسک جمعی و قابلیت انتقال ارزش وجوه است. در این لایه، هر فرد شاغل درصد ثابتی از حقوق خود را برای مستمری بازنشستگی آینده خود نزد صندوق‌های بازنشستگی یا شرکت‌های بیمه پس انداز می‌کند. این مبلغ به صورت خودکار از دستمزدها توسط کارفرما کسر می‌شود. در کشور هلند عمدتاً چهار نوع صندوق بازنشستگی شغلی وجود دارد:

۱- صندوق بازنشستگی در سطح صنعت: صندوق‌های بازنشستگی هستند که توسط کارفرمایان در یک صنعت خاص همچون صنعت ساخت‌وساز، هتل‌ها، صنعت غذا و بخش‌های خرده‌فروشی، بخش دولتی و آموزشی راه اندازی می‌شوند.

۲- صندوق بازنشستگی شرکت‌ها: برخلاف صندوق‌های بازنشستگی در سطح صنعت، صندوق‌های بازنشستگی شرکت‌ها توسط یک کارفرما یا شرکت راه‌اندازی می‌شوند و متعلق به یک شرکت یا هلدینگ بزرگ هستند. برای مثال می‌توان به صندوق‌های بازنشستگی، Shell، Heineken، ING و KLM اشاره کرد.

۳- صندوق بازنشستگی برای حرفه‌های مختلف: این نوع صندوق‌ها عمدتاً با خویش فرمایان متخصص و فعال در حرفه‌های مختلف مانند پزشکان عمومی و وکلای ... سروکار دارند.

۴- صندوق بازنشستگی ذیل قراردادهای گروهی بیمه عمر برای شرکت‌ها.

این صندوق‌ها، نهادهای مستقل حقوقی بوده و بخشی از یک شرکت محسوب نمی‌شوند. به همین دلیل چنانچه شرکتی با مشکلات مالی مواجه شود، صندوق‌ها مستقیماً تحت تأثیر قرار نمی‌گیرند. سه چهارم شاغلین تحت پوشش صندوق بازنشستگی در سطح صنعت هستند و پس از آن صندوق‌های شرکتی و در نهایت صندوق‌های تخصصی بیشترین تعداد اعضا را دارند [۴۰]. حدود ۹۰ درصد از کارفرمایان طرح‌های بازنشستگی شغلی ارائه می‌دهند که معمولاً توسط یک ارائه‌دهنده طرح بازنشستگی خارجی اداره می‌شود [۴۱].

در سال ۲۰۱۶ صندوق بازنشستگی عمومی (GPF)^۲ نیز به عنوان یک دسته جدید از روزه تأمین حقوق بازنشستگی ارائه شد. ویژگی بارز صندوق بازنشستگی عمومی آن است که می‌تواند مستمری بازنشستگی چندین کارفرما را به طور توأمان اداره کند و همچنین می‌تواند مدیریت مستمری صندوق‌های دیگر را نیز بر عهده گیرد. برای نمونه اگر صندوق‌ها بخواهند طرحی را متوقف کنند و تسویه حساب داشته باشند، آنگاه صندوق بازنشستگی عمومی می‌تواند آن را با طرح‌های مختلف گروهی دیگری ترکیب کند تا ریسک برای همه مشارکت‌کنندگان مشترک باشد. در پایان سال ۲۰۰۸ حدود ۶۰۰ صندوق بازنشستگی در هلند وجود داشت و در سال ۲۰۱۹ این تعداد به ۲۱۶ رسیده است [۳۸]. به غیر از این موارد تا پایان سال ۲۰۱۹ حدود ۴۰۰۰۰ قرارداد بازنشستگی گروهی با بیمه‌گران توسط شرکت‌هایی که صندوق بازنشستگی ندارند، منعقد

1. Occupational Pensions (In Dutch: Pensioenfondsen)

2. General Pension Fund (GPF)

شده است. در سال‌های ۲۰۰۸ تا ۲۰۱۹ دارایی‌های صندوق بازنشستگی از ۷۰۰ میلیارد یورو به بیش از ۱۴۰۰ میلیارد یورو رسیده و دو برابر شده است [۳۶]. در این بین بزرگ‌ترین صندوق بازنشستگی با سطح و جوه سرمایه‌گذاری شده ۴۶۶ میلیارد یورو^۱ به صندوق بازنشستگی کارکنان دولت و آموزش و پرورش هلند (ABP) اختصاص دارد که حدود ۲۵ درصد از کل دارایی‌های این لایه را تشکیل می‌دهد [۴۳]. برای مقایسه بهتر شایان ذکر است که در پایان سال ۲۰۰۸ تولید ناخالص ملی هلند برابر با ۶۰۰ میلیارد یورو بوده که این بدان معناست در سال ۲۰۰۸ دارایی صندوق‌های بازنشستگی در کشور هلند از میزان تولید ناخالص ملی کشور هلند بیشتر بوده است [۲] و همان‌طور که اشاره شد در سال ۲۰۲۰ دارایی صندوق‌های بازنشستگی به ۲/۱۴ برابر تولید ناخالص ملی رسیده است. هر چند این رقم در سال ۲۰۲۲ به حدود ۱/۵ برابر کاهش یافت. دو ارگان بانک مرکزی هلند (DNB) و مرجع بازارهای مالی هلند (AFM) با حوزه‌های نظارتی مشخص بر صندوق‌های بازنشستگی و بیمه‌گران این لایه نظارت می‌کنند. در این فرایند، پایه‌ریزی یک صندوق ارائه‌دهنده مزایای بازنشستگی نیاز به مجوز از DNB دارد که با تأیید شرط کفایت دارایی و صلاحیت هیئت‌امنا محقق می‌شود. بر اساس قانون بازنشستگی و قانون نظارت مالی^۴، DNB موظف به نظارت مؤثر بر عملیات مالی و مدیریتی صندوق‌های بازنشستگی این لایه است. همچنین مطابق قانون، صاحبان صندوق موظف به ارائه اطلاعات شفاف در خصوص الزامات، شرایط و خدمات قابل ارائه به صورت گویا و روشن هستند. AFM بر آورده شدن این الزامات نظارت داشته و بررسی صحت اطلاعات انتشار و صحت ایفای تعهدات مطروحه را بر عهده دارد. هدف از این خدمات، توصیه کارآمد به مشارکت‌کنندگان و در صورت لزوم ارائه گزینه مناسب به آنان برای سرمایه‌گذاری است [۴۴].

مشارکت در طرح‌های بازنشستگی شغلی به واسطه مزیت‌های مالیاتی از جذابیت بالایی برخوردار است و تنها حدود ۴ درصد از افراد شاغل تحت پوشش طرح‌های بازنشستگی شغلی نیستند [۴۵]. پس‌انداز از طریق طرح‌های بازنشستگی شغلی از ساختار معافیت-معافیت مالیات (EET) قرار می‌گیرد. این بدان معناست که در وهله اول مشارکت به این صندوق بازنشستگی و در وهله دوم مزایای تعهدی معاف از مالیات است. در نهایت مستمری پرداخت شده از جانب صندوق مشمول مالیات (T) می‌شود. در این بین نرخ مالیاتی که در نهایت بر مستمری افراد اصابت می‌کند نیز کمتر از نرخ مالیات اصابت‌کننده به سطوح مشارکت افراد است. در سال ۲۰۱۵ سقفی برای مشارکت به این طرح‌ها در نظر گرفته شد. در سال ۲۰۲۰ سقف اعلامی بر سطوح درآمد ناخالص ۱۰۷۵۹۳ یورو تعیین گشت. بر اساس اطلاعات اعلامی از جانب مرکز آمار هلند در سال حدود ۸۰٪ از افراد بالای سن بازنشستگی قانونی علاوه بر مستمری بازنشستگی دولتی (AOW)، از مستمری مازادی برخوردارند که این سهم از افراد روند افزایشی نیز دارد. در سال ۲۰۱۱ برای افراد ۶۵ تا ۷۰ ساله، این سهم برابر ۷۴ درصد گزارش شده بود که در سال ۲۰۱۷ به ۸۰ درصد رسیده است [۴۶]. در حقیقت، طبق قانون اجباری برای عضویت در یک صندوق مستمری وجود ندارد؛ اما اگر شرکای اجتماعی^۷ و^۸ تصمیم به لزوم ارائه طرح بازنشستگی بگیرند، آنگاه دولت طرح بازنشستگی را برای کل صنعت، بخش یا حرفه اجباری می‌کند. مستمری ناشی از طرح‌های بازنشستگی شغلی نیز مبتنی بر مذاکره بین شرکای اجتماعی در سطح صنعت است و از نظر قانونی برای همه شرکت‌های آن صنعت الزام‌آور است. لیست صنایعی که ملزم به ارائه طرح بازنشستگی شغلی^۹ هستند در سایت وزارت کار و امور اجتماعی

۱. سال ۲۰۲۴ - ۵۴۱/۴۴۸ میلیارد یورو.

2. De Nederlandsche Bank (DNB)

3. Authority for the Financial Markets

4. Pensions Act and the Financial Supervision Act

۵. همان‌طور که ذکر شد، طرح بازنشستگی شغلی منوط به مذاکره بین شرکای اجتماعی در سطح صنعت است و از نظر قانونی برای کلیه شرکت‌های آن صنعت الزام‌آور است. از این رو، اگر شرکای اجتماعی در مورد یک طرح بازنشستگی شغلی اجباری به توافق نرسند، این طرح ایجاد نشده و کارگران نمی‌توانند در آن عضو شوند. در این بین، برخی از کارگران نیز می‌توانند معاف از شرکت در این طرح بازنشستگی شوند. این مسئله شامل دانشجویان/کارورزان، کارگرانی که حداقل دستمزد جوانان (یعنی دستمزد کمتر از حداقل دستمزد بزرگسالان) دریافت می‌کنند، کارگران که در بلژیک زندگی می‌کنند، تازه‌واردان (در طی ۲ تا ۶ ماه اول، شرکت در یک طرح بازنشستگی اجباری نیست)، یا کارگرانی که در یک شرکت تازه تأسیس کار می‌کنند.

6. Exempt-Exempt-Tax

7. Social Partners

۸. اصل اساسی سیستم بازنشستگی هلند این است که بخش بزرگی از جمعیت شاغل موظف به شرکت در یک طرح بازنشستگی هستند. این طرح، بازنشستگی اجباری توسط شرکای اجتماعی (نمایندگان سازمان‌های کارفرمایی و کارگری) تعیین می‌کند. شرکای اجتماعی به‌طور سنتی بسیار بر نحوه مدیریت صندوق‌های بازنشستگی اثرگذار هستند.

9. Compulsory Sector Pension Fund (In Dutch: Bedrijfstakpensioenfondsen (bpf))



(SZW) همواره به روزرسانی می‌شود تا کارفرمایان بتوانند اقدامات لازم در خصوص این مورد را انجام دهند. البته اگر شرکت‌های انفرادی طرح بازنشستگی خاص شرکت را با کیفیت مشابه یا بهتر ارائه دهند، می‌توانند از این موارد مستثنا شوند. طرح بازنشستگی بخشی از شرایط استخدامی است که در یک قرارداد (که ممکن است یک قرارداد جمعی^۱ باشد) تعیین شده است. مطابق قانون، صندوق‌های بازنشستگی باید از طریق سرمایه‌گذاری تأمین شوند. طرح‌های بازنشستگی شغلی، پوشش دهنده شاغلان بخش خصوصی یا دولتی هستند. طرح‌های مستمری اجباری در صنعت تمام شاغلان بخش صنایع خصوصی و دولتی را تحت پوشش قرار می‌دهد. پوشش‌های سایر طرح‌ها نظیر طرح مستمری داوطلبانه صنایع و طرح مستمری مختص شرکت‌ها به واسطه مقررات، مختص به طرح تنظیم می‌شود. اعضای یک حرفه می‌توانند طرح‌های مستمری مختص به حرفه خود را تنظیم کنند که به واسطه صندوق مستمری سراسری آن حرفه اجرا می‌شود. وزیر امور مالی و شغلی می‌تواند مشارکت در طرح مستمری سراسری حرفه را اجباری کند [۳۳]. همان‌طور که پیشتر اشاره شد طرح‌های بازنشستگی شغلی در سه دسته مزایای معین، مشارکت معین و مشارکت جمعی قابل طبقه‌بندی است.

طرح‌های مزایای معین (DB)

طرح‌های بازنشستگی متنوعی وجود دارد که طرح مزایای معین یکی از متداول‌ترین آنهاست. در این طرح، میزان مستمری وابسته به تعداد سال‌های اشتغال به کار و میزان مشارکت پرداخت شده است. مزایای این طرح‌ها عمدتاً براساس میانگین دستمزد و حقوق تعلق گرفته به فرد در یک سال خاص است. طرح‌های میانگین پرداخت معمولاً مشمول نمایه‌سازی (متناسب‌سازی حقوق با شرایط تورم و...) هستند. این بدان معناست که حقوق بازنشستگی هم افراد شاغل و هم حقوق مستمری‌بگیران هر ساله براساس تورم یا افزایش حقوق بخش مشغول به کار تنظیم می‌شود. البته اگر شرایط مالی صندوق نتواند شرایط خود را با این تغییرات وفق دهد؛ در این صورت تطابق صورت نمی‌گیرد. به همین دلیل، متناسب‌سازی مشروط بر شرایط صندوق است. بسیاری از صندوق‌های بازنشستگی، حتی صندوق‌های بزرگ، پس از بحران مالی ۲۰۰۸-۲۰۰۹ نتوانستند نمایه‌سازی را انجام دهند [۴۷].

مشارکت معین (DC)

علاوه بر طرح مزایای معین، طرح‌های مشارکتی نیز تحت عنوان طرح‌های «مشارکت معین» وجود دارد. در این طرح‌ها، میزان پرداخت مستمری براساس مشارکت پرداخت شده در طول فاز تجمیعی^۲ و بازگشت این مشارکت‌هاست. در اصل، کارمند هم ریسک سرمایه‌گذاری و هم ریسک نرخ بهره را متحمل می‌شود (ریسک نرخ خرید مقرر سالیانه تغییر خواهد کرد). توضیحات بالا بدان معناست که در این طرح، افراد حق بیمه‌های خود را به صندوق تحویل داده و صندوق از این منابع برای سرمایه‌گذاری استفاده می‌کند و لذا ریسک‌های مختلف سرمایه‌گذاری و تغییرات نرخ بهره بر روی این منابع اثر می‌گذارد و همچنین این منابع به صورت تجمیعی انباشت شده و در نهایت در سن بازنشستگی به فرد به صورت مستمری تحویل داده می‌شود.

طرح‌های بازنشستگی مشارکت معین جمعی (CDC)^۳

طرح بازنشستگی ممکن است ترکیبی از دو طرح مشارکت معین و مزایای معین باشد. برای نمونه، حقوق مستمری یک فرد ممکن است ترکیبی از طرح مزایای معین و طرح مشارکت معین باشد. طرح‌های مشارکت معین فردی در هلند نسبتاً نادر است. میزان مستمری پرداختی در این طرح مانند طرح‌های DC براساس حقوق و سوابق کاری است. مشارکت در این طرح برای تعداد سال‌های زیادی ثابت است. اگر بعداً مشخص شود که مشارکت کافی نیست؛ آنگاه میزان مزایای بازنشستگی کاهش می‌یابد.

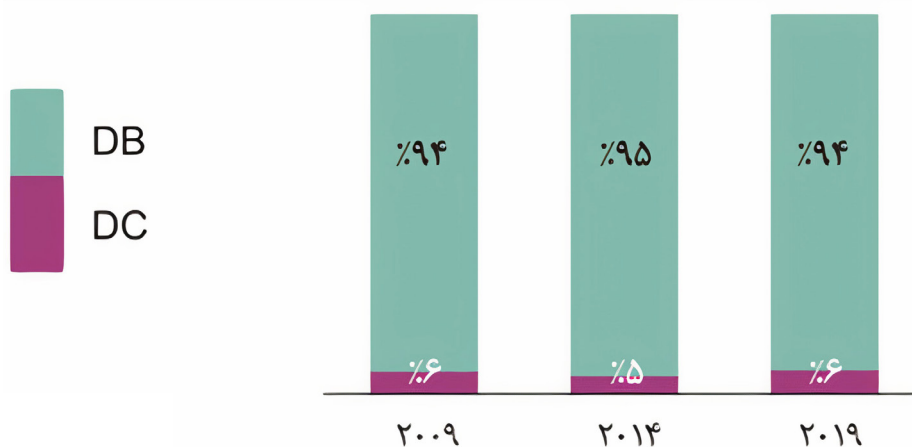
اکثریت قریب به اتفاق صندوق‌های بازنشستگی در حال حاضر از نوع مزایای معین هستند که وعده حداکثر نرخ تعهدی سالانه ۱/۸۷۵ درصد را می‌دهد. شکل ۱۰ سهم طرح‌ها با ساختار تعهدات DB و DC برای سال‌های ۲۰۰۹، ۲۰۱۴ و ۲۰۱۹ و غلبه بالای طرح‌های DB نسبت به نوع DC آن را نشان می‌دهد.

1. Collective Agreement

2. Accrual Phase

3. Collective Defined Contribution (CDC)

شکل ۱۰. نمودار تفکیک صندوق‌های DB و DC در لایه دوم نظام بازنشستگی هلند برای سال‌های ۲۰۰۹، ۲۰۱۴ و ۲۰۱۹ [۴۸]



در صورتی که قرارداد جمعی کار به مدت ۴۰ سال به طول انجامد، کل مزایای بازنشستگی ناشی از دو لایه اول و دوم برابر ۷۵ درصد میانگین حقوق خواهد بود. همچنین نحوه تعدیل مستمری بازنشستگی در این لایه به‌طور میانگین معادل ۵۰ درصد افزایش دستمزد و ۵۰ درصد افزایش قیمت بوده، هر چند که در سال‌های اخیر به نظر می‌رسد تعدیل از ناحیه افزایش قیمت‌ها غالب‌تر بوده است [۳۳].

در حقیقت طرح‌های بازنشستگی شغلی، مکمل طرح مستمری بازنشستگی پایه یا همان عمومی (AOW) در نظر گرفته می‌شوند. از این رو، مزایای AOW عمدتاً عاملی است که در بیشتر محاسبات طرح‌های بازنشستگی لایه دوم به‌منظور دستیابی به هدف ۷۵ درصد میانگین حقوق که پیشتر اشاره شد، گنجانده می‌شود. در نظام مستمری هلند، حداقل مزایای AOW که با عنوان امتیاز AOW^۱ از آن یاد می‌شود، به بخشی از حقوق افراد شاغل اشاره دارد که هنگام محاسبه سهم مشارکت در نظر گرفته نمی‌شود. در نتیجه درآمد مشمول مشارکت از مقادیر بالاتر از امتیاز AOW محاسبه می‌شود. در حقیقت همان‌طور که در توضیحات لایه اول اشاره شد، شهروندان هلند مبالغی را برای دریافت AOW در طرح بازنشستگی پایه مشارکت می‌کنند و اساساً به‌جهت عدم مشارکت مجدد از محل سهم پرداختی برای دریافت آتی AOW این بخش از درآمد افراد کسر می‌شود. در سال ۲۰۲۴، حداقل امتیاز AOW برابر با ۱۷۵۴۵ یورو تعیین شده است که سالیانه براساس سطح مزایای AOW تعدیل می‌شود. در این بین متوسط نرخ مشارکت به سن، جنسیت و درآمد فرد وابسته نیست و برای همه یکسان است [۳۳]. به‌طور متوسط، نرخ مشارکت در طرح‌های بازنشستگی شغلی عمدتاً برابر با ۲۴ درصد از درآمد ناخالص بالاتر از امتیاز AOW است، که تقریباً ۷۰٪ آن توسط کارفرمایان و ۳۰٪ آن توسط کارمندان پوشش داده می‌شود. مجموع این دو دسته مشارکت در سال ۲۰۲۰ حدود ۱۴ درصد از کل درآمد ناخالص نیروی کار را به‌خود اختصاص داده است [۹]. مسلماً هزینه‌ای که افراد برای تأمین اجتماعی هلند می‌پردازند، وابسته به درآمد آنهاست و در سال ۲۰۱۶ بیشینه مشارکت ۹۴۹۰ یورو بوده است.

شایان ذکر است، طرح‌های بازنشستگی شغلی به‌غیر از مزایای بازنشستگی شامل مزایای از کارافتادگی^۲، مزایای بیکاری^۳ و مزایای ترک کار ناشی از بیماری^۵ شده که از محل مشارکت کارفرما تأمین مالی می‌شود [۳۲]. جدول ۱۰ نرخ مشارکت کارفرما در هر یک از مستمری‌های فوق‌رانشان می‌دهد.

۱. AOW Franchise

۲. البته این نرخ می‌تواند تا ۳۰٪ تعیین شود.

۳. Disability Benefits (WAO)

۴. Unemployment Benefits (WW)

۵. Sick leave

جدول ۱۰. توزیع نرخ مشارکت کارفرما برای طرح از کارافتادگی، بیکاری و بیماری، ۲۰۲۴ (درصد) [۴۹]

بیمه خدمات درمانی (ZVW)	مزایای بیکاری			مزایای از کارافتادگی (WIA)
	صندوق بیکاری بخش صنعت	صندوق عمومی بیکاری (AWf) ^۱	مشارکت استاندارد صندوق بازگشت به کار (Whv)	
۷	۰/۷۷	۷/۶۴ یا ۲/۶۴	۱/۳۶	۷/۰۳

در خصوص خویش فرمایان، اجباری برای شرکت در طرح مزایای بیماری و از کارافتادگی وجود ندارد. هرچند که این افراد می‌توانند با پرداخت حق بیمه در یک صندوق تأمین اجتماعی برای پوشش این حوزه‌ها ثبت نام و شرکت کنند [۳۲].

۱-۲-۳. مزایای از کارافتادگی

سیستم مستمری از کارافتادگی در کشور هلند به‌موجب سه قانون پایه‌ریزی شده است. مستمری از کارافتادگی (WAO)، مستمری کار و درآمد (ظرفیت کار کردن) (WIA) و مستمری حمایت از کار و اشتغال از کارافتادگان جوان (Wajong)، سه طرح تشکیل‌دهنده سیستم مستمری از کارافتادگی کشور هلند هستند. آمار مربوط به پایان سال ۲۰۲۰ نشان‌دهنده وابستگی حدود ۷۵۰ هزار نفر به یکی از این طرح‌هاست که معادل ۸ درصد نیروی کار است [۵۰]. دو طرح WAO و WIA و طرح Wajong به ترتیب از طریق مشارکت تأمین اجتماعی کارفرمایان و مالیات عمومی تأمین می‌شود.

طرح WAO مختص به افراد متقاضی دریافت مستمری از کارافتادگی پیش از سال ۲۰۰۴ است. بین سال‌های ۲۰۰۲ و ۲۰۰۷ اصلاحات متعددی جهت اعمال سخت‌گیری بیشتر اجرا و طرح WIA به‌عنوان نسخه جدید طرح WAO رونمایی شد. رشته اصلاحات سخت‌گیرانه در این دست طرح‌ها، سبب لغو طرح عمومی از کارافتادگی خویش فرمایان از تاریخ ۱ آگوست ۲۰۰۴ گشت. تا پیش از این تاریخ، خویش فرمایان امکان بهره‌مندی از مزایای از کارافتادگی را به‌موجب قانون مستمری کارافتادگی افراد دارای مشاغل آزاد (WAZ)^۵ داشتند، اما با اصلاحات در نظر گرفته شده این دست افراد برای دریافت این نوع مزایا باید از طریق بیمه‌های خصوصی اقدام کنند [۳۶].

طبق طرح کار و درآمد (ظرفیت کار کردن) (WIA)، افرادی که بیش از دو سال بیمار باشند و حداقل ۳۵ درصد از کارافتادگی داشته باشند، می‌توانند از مزایای از کارافتادگی استفاده کنند. به‌موجب این طرح، شاغلان که پس از اول ژانویه ۲۰۰۴ دچار عارضه شده و حداقل ۳۵ درصد از کارافتاده باشند، می‌توانند پس از دوره ۱۰۴ هفته‌ای درخواست دریافت مزایای خود را ثبت کنند. در سال ۲۰۰۴ پرداخت این نوع مزایا، بسته به شرایط به دو دسته از افتادگی جزئی و کامل تفکیک شد [۲۵].

مزایای از کارافتادگی جزئی (WGA)^۶

این مزایا به افرادی که ۳۵ تا ۸۰ درصد از کارافتادگی داشته باشند و بتوانند در آینده کار کنند و یا افرادی که بیش از ۸۰ درصد از کارافتاده باشند؛ اما امید به بهبودی در آنها وجود داشته باشد تعلق می‌گیرد. افراد می‌توانند این مزایا را حداقل ۳ ماه و حداکثر ۳۸ ماه دریافت کنند. در دو ماه اول، مزایا برابر ۷۵ درصد از دستمزد روزانه و از پس از آن به ۷۰ درصد کاهش می‌یابد [۳۱]. البته با عدم بروز بهبود در سلامتی فرد امکان تمدید پرداخت این مزایا تا سن بازنشستگی فرد وجود دارد [۵۱].

۱. این مستمری بسته به نوع قرارداد می‌تواند متفاوت باشد.

2. Dutch Invalidity Insurance Act (WAO)
3. Work and Income According to Labor Capacity Act (WIA)
4. Work and Employment Support for Disabled Young Persons Act (Wajong)
5. Self-employed Persons Disablement Benefits Act (WAZ)
6. Return to Work Scheme for the Partially Disabled

مزایای از کارافتادگی کامل (IVA)^۱

این مزایا به افرادی پرداخت می‌شود که حداقل ۸۰ درصد از کارافتاده باشند و امید به کار برای آنها وجود نداشته باشد. چنانچه افراد به طور کامل از کارافتاده‌ی شغلی باشند، می‌توانند مزایای از کارافتادگی شغلی را به طور کامل دریافت کنند. مزایای از کارافتادگی کامل در سال ۲۰۱۰ برابر است با ۷۴ درصد دستمزد روزانه (حداکثر ۱۸۶،۶۵ یورو در روز) بود. این مزایا در سال ۲۰۱۹ برابر با ۷۰ درصد حقوق پایه اعلام شده است. مزایای از کارافتادگی به سطوح درآمد گذشته فرد، سن و درجه از کارافتادگی بستگی دارد و حداکثر می‌تواند برابر با ۷۵ درصد درآمد گذشته فرد با سقف ۵۵۰۰۰ یورو (در سال ۲۰۱۹) باشد. همچنین مدت زمان پرداخت این مزایا به سوابق کاری فرد وابسته است.

با وجود اعمال سختگیری‌های بیشتر در احراز افراد واجد شرایط، کماکان افراد بسیاری متقاضی دریافت مزایای از کارافتادگی هستند. طبق اعلام آژانس بیمه کارگران (UWV)^۲ در سال ۲۰۲۴ نیز گمانه‌زنی‌ها در خصوص افزایش مستمر تعداد افراد دریافت‌کننده مزایای از کارافتادگی موقت یا دائم وجود دارد. این آژانس معتقد است امسال شمار این افراد به ۸۵۲۸۰۰ برسد، حال آنکه موارد پرداختی این نوع مزایا در سال ۲۰۲۳، ۸۴۰۱۰۰ نفر بوده است.

بخش سوم از سیستم مزایای از کارافتادگی به طرح Wajong برای پوشش افراد جوان اختصاص دارد. جوانان هلندی دارای معلولیت یا از کارافتادگی که بر توانایی اشتغال آنها تأثیرگذار است، هدف اصلی طرح Wajong هستند. واجدین شرایط این طرح، افرادی هستند که به دلیل بیماری یا ناتوانی و معلولیت پیش از سن ۱۸ سال یا در دوره تحصیل تا سن ۳۰ سال، ظرفیت محدودی جهت کار یا اشتغال دارند. افرادی که در سن ۱۷ سالگی ۲۵ درصد از کارافتادگی شغلی داشته باشند یا تا قبل از ۳۰ سالگی به ۲۵ درصد از کارافتادگی شغلی برسند و برای ۶ ماه پیش از از کارافتادگی دانش‌آموز بوده باشند؛ مشمول دریافت این مزایا هستند. این مزایا در سن ۱۸ سالگی قابل پرداخت است و بسته به شرایط تا سن بازنشستگی ادامه خواهد داشت. تعداد متقاضیان این مزایا در سال ۲۰۱۹ حدود ۲۱۵۰۰۰ نفر توسط آژانس بیمه کارگران اعلام شده است [۵۲]. شایان ذکر است که هر ماه، ۸ درصد از مزایا Wajong به منظور کمک هزینه تعطیلات پس‌انداز می‌شود و همان‌طور که پیشتر اشاره شد، این مبلغ در ماه مه، هر سال به حساب متقاضیان واریز می‌شود. همچنین کمک هزینه اضافه در قانون حمایت از کار و اشتغال افراد از کارافتاده جوان برای افراد زیر ۲۱ سال در نظر گرفته می‌شود. رابطه میان مقدار این مزایا و میزان از کارافتادگی فرد و همچنین مبالغ این مزایا به ترتیب در جداول ۱۱ و ۱۲ نشان داده شده است.

جدول ۱۱. نحوه برآورد میزان مزایا Wajong براساس میزان از کارافتادگی [۳۶]

میزان مزایا ماهیانه Wajong	میزان از کارافتادگی
۰ درصد مزایای پایه	کمتر از ۲۵ درصد
۲۱ درصد مزایای پایه	بین ۲۵ تا ۳۵ درصد
۲۸ درصد مزایای پایه	بین ۳۵ تا ۴۵ درصد
۳۵ درصد مزایای پایه	بین ۴۵ تا ۵۵ درصد
۴۲ درصد مزایای پایه	بین ۵۵ تا ۶۵ درصد
۵۰ درصد مزایای پایه	بین ۶۵ تا ۸۰ درصد
۷۵ درصد مزایای پایه	بیش از ۸۰ درصد

1. Fully Disabled Workers Income Scheme

2. Employee Insurance Agency (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, UWV)



جدول ۱۲. میزان ناخالص مزایای Wajong (بدون لحاظ کمک هزینه تعطیلات) و کمک هزینه اضافی (روزانه - یورو ۲۰۲۱) [۳۶]

میزان کمک هزینه اضافه Wajong	میزان ناخالص مزایای Wajong	سن متقاضی
----	۷۷/۴۶	۲۱ سال و بیشتر
۱۰/۲۷	۶۱/۹۷	۲۰ سال
۱۷/۱۴	۴۶/۴۸	۱۹ سال
۱۷/۸۴	۳۸/۷۳	۱۸ سال

همچنین برای افراد مسن یا افراد دارای از کارافتادگی جزئی خویش فرما طرح IOAZ^۱ در نظام تأمین درآمد بازنشستگی کشور هلند در نظر گرفته شده است. به موجب این طرح، افرادی که به واسطه افزایش سن یا عارضه نمی‌توانند به فعالیت در شغل خود ادامه دهند، امکان دریافت مزایای IOAZ تا سن قانونی بازنشستگی خواهند داشت. شرایط احراز دریافت این مزایا به شرح ذیل است:

افراد بالای ۵۵ سال با سطح درآمد کمتر از حداقل درآمد خویش فرمایان (۲۰۸۰۶ یورو - ۲۰۲۱)،
دارای میانگین درآمد سه سال گذشته، زیر ۱۹۷۹۲ یورو (۲۰۲۱) و عدم تجاوز درآمد آتی آنها به بیش از ۲۰۸۰۶ یورو (۲۰۲۱)،
داشتن حداقل ۱۰ سال سابقه کار در حرفه و شغل خود،
اشتغال حداقل ۲۴ ساعت در هفته.

۲-۲-۳. مزایای بیکاری

در کشور هلند، مزایای بیکاری به موجب قانون بیکاری (WW)^۲ به منظور پوشش درآمد از دست رفته افراد در زمان بیکاری در نظر گرفته شده است و در حقیقت، گسست بین دو پارادایم کاری فرد را پوشش می‌دهد.
بر این اساس، افراد برای دریافت این مزایا باید [۳۶]:

- حداقل ۵ ساعت کار در هفته را از دست داده باشند (برای کسانی که کمتر از ۱۰ ساعت در هفته کار می‌کنند، ساعت کاری از دست رفته باید حداقل نیمی از آن باشد)،
- دیگر مشمول دریافت دستمزد برای ساعت کاری از دست رفته نباشد،
- متقاضی انجام کار و شرکت در بازار نیروی کار باشد،
- پیش از بیکار شدن از ۳۶ هفته، ۲۶ هفته کار کرده باشد،
- مزایای بیماری، مزایای WAO در از کارافتادگی شغلی یا مزایای IVA را دریافت نکند.

علاوه بر موارد فوق، فرد متقاضی نباید مقصر بیکاری باشد. برای مثال فردی که از کار استعفا دهد یا به دلیل کوتاهی کردن از مسئولیت‌های خود از کار برکنار شده باشد، نمی‌تواند برای دریافت این مزایا اقدام کند.

سوابق کاری فرد، تعیین‌کننده میزان و مدت زمان دریافت مزایای بیکاری است. این مزایا برای حداقل ۳ ماه و حداکثر ۳۸ ماه قابل پرداخت است. اگر فردی در ۳۶ هفته پیش از بیکاری ۲۶ هفته اشتغال داشته باشد، می‌تواند برای سه‌ماه مستمری بیکاری دریافت کند و افراد با مدت

1. Act on Income Provisions for Older or Partially Disabled Formerly Self-employed Persons (IOAZ)

2. Unemployment Insurance Act (WW)

زمان بیشتر اشتغال به تناسب می‌توانند دوره دریافت این مستمری را افزایش دهند [۵۱]. همچنین افراد مشمول دریافت این مستمری، امکان دریافت حداکثر تا ۷۰ درصد دستمزد پایه خود را دارا هستند. بیشینه این مزایا ۸۵،۳ یورو در روز است [۳۲]. همچنین هر ماه، ۸ درصد از مستمری بیکاری برای تأمین کمک‌هزینه تعطیلات ذخیره و در ماه مه، پرداخت می‌شود. در این بین اگر مستمری بیکاری و سایر درآمدهای فرد نتواند سطح حداقل درآمد را فراهم کند، همان‌طور که پیشتر اشاره شد امکان درخواست برای فرد وجود دارد [۳۶].

مشارکت‌های انجام شده در طرح بیمه بیکاری همان‌طور که پیشتر اشاره شد به سه بخش پرداختی به صندوق عمومی بیکاری (Awf)^۱، پرداختی به صندوق بخش (صنعتی یا گروه شغلی) و پرداخت مازاد برای مشارکت بابت کمک‌هزینه مراقبت از کودکان طبقه‌بندی می‌شود.

۳-۲-۳. فرایند سرمایه‌گذاری وجوه

صندوق‌های فعال در لایه دوم سیستم بازنشستگی کشور هلند با الزام قانونی از نوع اندوخته‌گذاری کامل هستند و کاملاً مبتنی بر قواعد اکچوئری به‌منزله توازن دریافتی و پرداختی صندوق به صورت اسمی (بدون انجام تعویلات مستمری) هستند. بسیاری از صندوق‌های بازنشستگی در این لایه در بخش سهام و املاک سرمایه‌گذاری کرده‌اند. در این بین همواره تأکید مقام ناظر این صندوق‌ها، بر انباشت ذخایر اضافی به منظور جبران ریسک‌های بالاتر است.

از دهه ۱۹۹۰ تحولات خاصی همچون افزایش سیستماتیک تعهدات و هزینه‌های بازنشستگی به دلیل افزایش امید زندگی، کاهش مشارکت به صندوق (در طول دهه ۱۹۹۰) و مهمتر از همه کاهش مستمر داری‌ها با قابلیت بازدهی بدون ریسک واقع گشت. این رشته موارد سبب شد به رغم افزایش مبالغ مشارکت در دهه اول قرن بیست و یکم و نرخ‌های بازده مطلوب، نسبت داری‌های صندوق‌ها به تعهدات آنان (نسبت قابل تأمین مالی)^۲ کاهش شدیدی را تجربه کند. در نظام فعلی بازنشستگی کشور هلند و تا پیش از وقوع اصلاحات، این نسبت، وضعیت مالی صندوق بازنشستگی و امکان افزایش یا کاهش در مزایای اعطایی آن را تعیین می‌کند. این نسبت به صورت درصد محاسبه می‌شود و در حقیقت نشان‌دهنده کفایت یا کمبود ذخایر صندوق برای پرداخت مزایای بازنشستگی به اعضای فعلی و آتی خود است. این نسبت از طریق فرمول زیر محاسبه می‌شود [۵۳]:

$$\text{نسبت قابل تأمین مالی} = \frac{\text{ارزش داری‌های صندوق بازنشستگی (سرمایه‌گذاری صندوق‌ها در سهام و اوراق قرضه)}}{\text{ارزش تعهدات (مزایای بازنشستگی جاری و آتی که باید پرداخت شود)}} \times 100$$

در این بین، ارزش جاری تعهدات صندوق بازنشستگی با استفاده از نرخ بهره اکچوئری محاسبه می‌شود. صندوق‌های بازنشستگی طبق قانون موظفند ارزش بدهی‌های خود را بر اساس ارزش بازار محاسبه کنند. مطابق قانون، بانک مرکزی هلند قدرت تعیین نرخ بهره اکچوئری را دارد. تعیین این نرخ بهره، هر پنج سال یک‌بار با مشورت کمیته پارامترها^۳ که متشکل از متخصصان مستقل است، انجام می‌شود. در این کمیته همچنین در مورد نرخ پیشروی نهایی (UFR)^۴ (که جزء مهمی از نرخ بهره اکچوئری است) نیز تصمیم گرفته می‌شود. در حقیقت صندوق‌ها از نرخ بهره اکچوئری برای تعیین میزان سرمایه‌گذاری جاری استفاده می‌کنند تا بتوانند تعهدات دوران بازنشستگی خود را در آینده پرداخت کنند. در این فرایند هر چه نرخ بهره اکچوئری بالاتر باشد، ذخایر کمتری برای پرداخت مزایای بازنشستگی آتی لازم است و هر چه نرخ بهره اکچوئری کمتر باشد، ذخایر بیشتری باید برای این امر نگهداری شود. این نرخ بهره در حقیقت بازدهی بدون ریسک و تقریباً مطمئن ناشی از سرمایه‌گذاری توسط صندوق‌هاست و از عینی‌ترین معیار یعنی بازارهای مالی متشکل از عرضه و تقاضا برای محاسبه آن استفاده می‌شود.

1. The General Unemployment Fund (Awf)

2. Funding Ratio

3. Parameters Committee

4. Ultimate Forward Rate (UFR)

با بروز پایین‌ترین حد تاریخی از دهه ۱۹۷۰ تا پایان سال ۲۰۲۲ بازدهی بازارهای مالی، نرخ بهره اچ‌کوئری نیز روندی نزولی را دنبال کرد و در حال حاضر با حرکت بازارها در حال افزایش است.

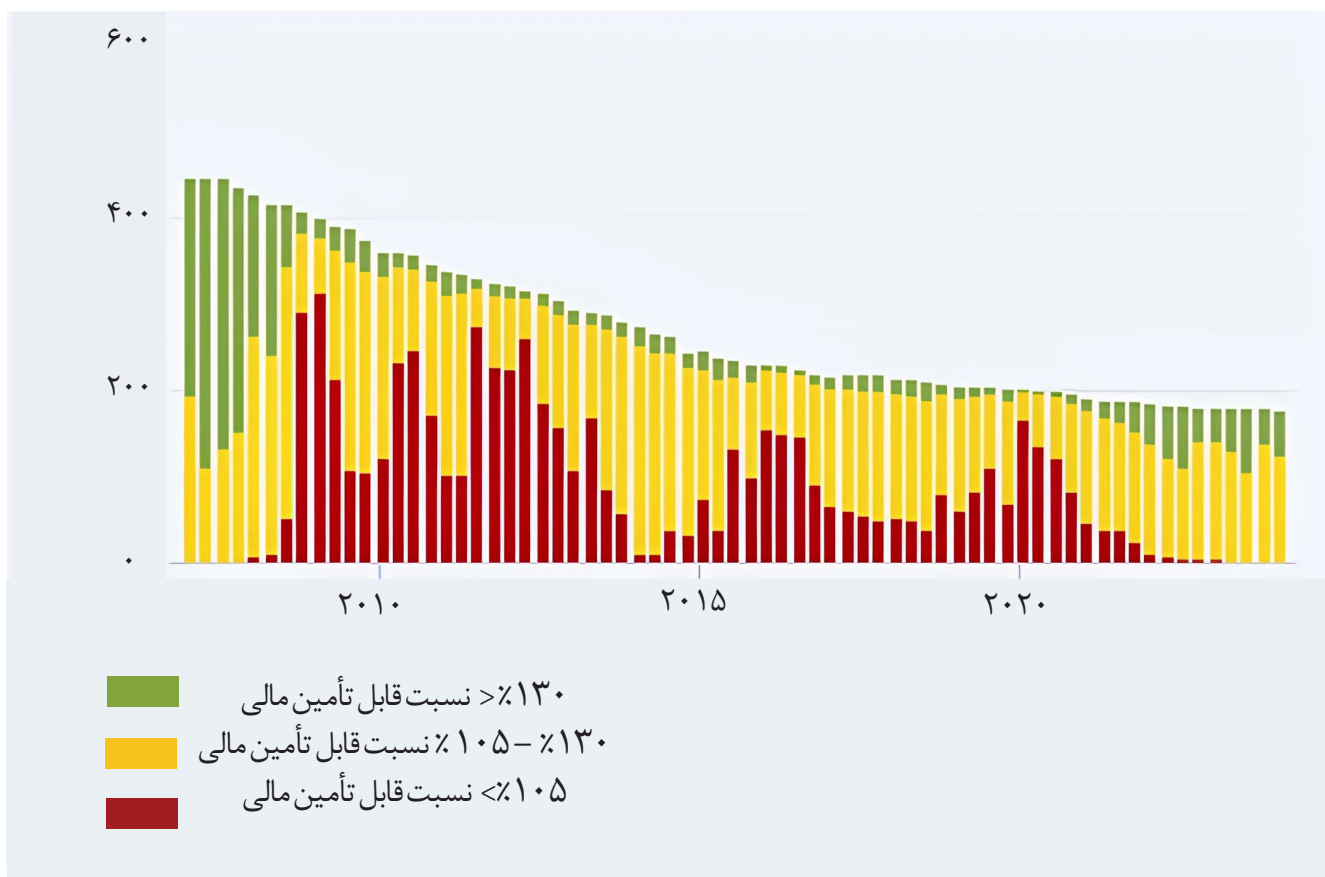
مقادیر نسبت قابل تأمین مالی صندوق‌های بازنشستگی تابع قوانین است. برای مثال، صندوق‌های بازنشستگی فقط در صورتی مجاز به اعمال تعدیلات جزئی یا کامل مزایای بازنشستگی با توجه به افزایش قیمت‌ها هستند که نسبت تأمین مالی آنها از ۱۳۰ درصد بالاتر باشد. در این بین اگر نسبت قابل تأمین مالی صندوق بازنشستگی بسیار پایین باشد، اقداماتی نظیر عدم تعدیل مزایای بازنشستگی، افزایش نرخ مشارکت و در موارد شدید کاهش میزان مزایا برای مستمری‌بگیران فعلی و آتی^۱ برای بهبود وضعیت مالی صندوق در نظر گرفته شده است. قواعد مربوط به نسبت قابل تأمین مالی در جدول ۱۳ اشاره شده است.

جدول ۱۳. قواعد نسبت قابل تأمین مالی [۵۳]

نسبت قابل تأمین مالی	کمتر از ۱۰۵٪	بین ۱۰۵ درصد و ۱۳۰ درصد	بیشتر از ۱۳۰٪
اقدام لازم توسط صندوق‌های بازنشستگی	عدم تعدیل مزایای بازنشستگی، اصلاح در منابع و مخارج صندوق جهت بهبود نسبت	امکان تعدیل جزئی مزایای بازنشستگی	امکان تعدیل جزئی و کامل مزایای بازنشستگی

شکل ۱۱ نمودار روند طبقه‌بندی صندوق‌های بازنشستگی در هر یک از گروه‌های سه‌گانه فوق را نشان می‌دهد.

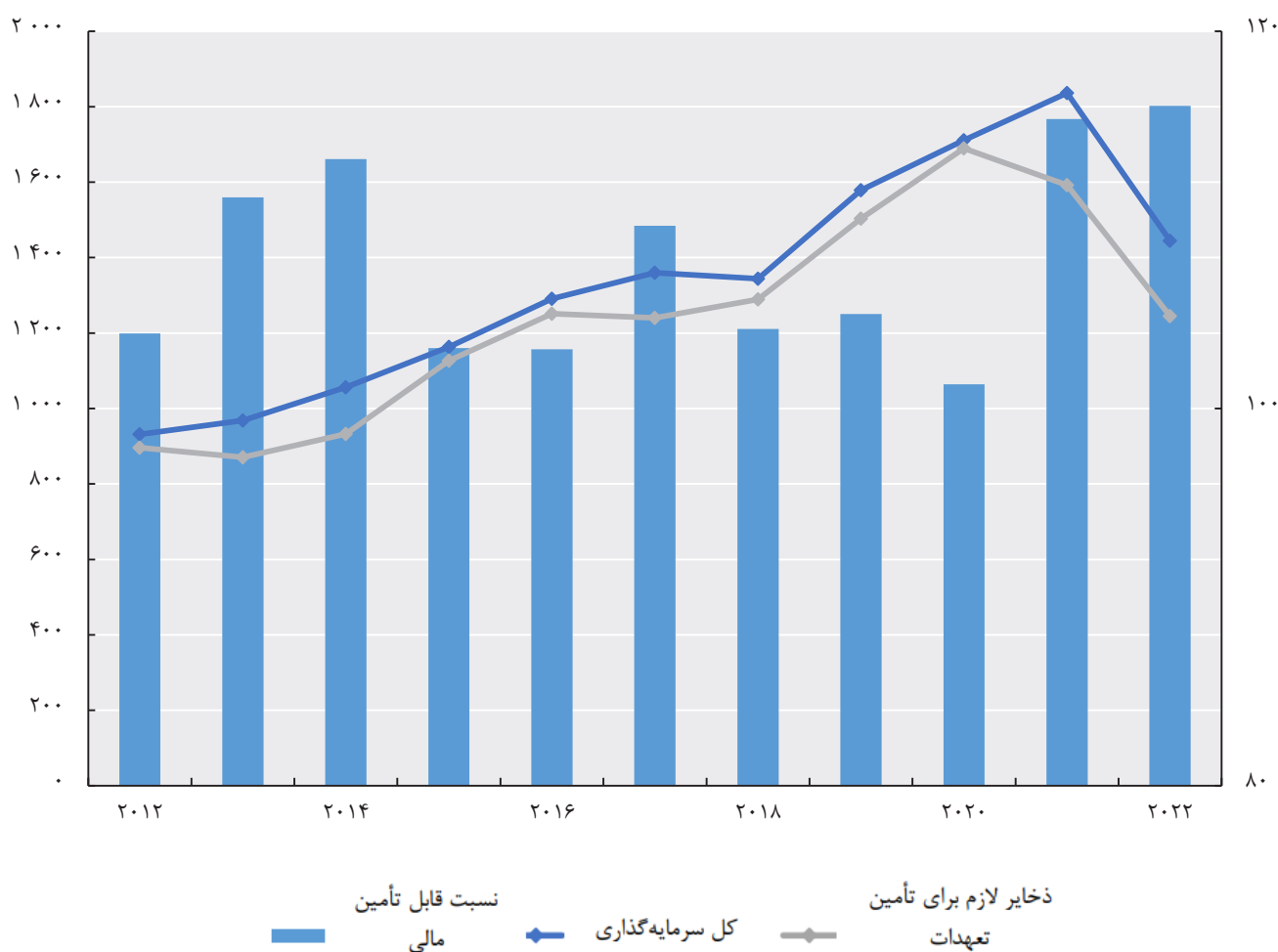
شکل ۱۱. روند طبقه‌بندی صندوق‌های بازنشستگی بر اساس نسبت قابل تأمین مالی برای سال‌های ۲۰۲۴-۲۰۰۷ (ماهانه-تعداد) [۵۴]



۱. در صورت تداوم پنج‌ساله نسبت قابل تأمین مالی پایین‌تر از مقدار بحرانی ۱۰۵٪.

این نسبت از حدود ۲۳۰ درصد در سال ۱۹۹۰، به ۱۱۵ درصد در سال ۲۰۰۴ و تا پایان سه ماهه سوم ۲۰۲۰ به میزان ۹۵ درصد کاهش یافته است [۵۵]. این نسبت در سال ۲۰۲۳ متوسط نسبت دارایی به تعهدات میان صندوق‌های لایه دوم به مقدار ۱۱۶/۵ درصد افزایش یافت. در سه ماهه اول سال ۲۰۲۳، صندوق‌های بازنشستگی هلند نسبت به سه ماهه سال قبل بهبود یافتند. زیرا رشد سرمایه‌گذاری‌ها از رشد تعهدات آنها پیشی گرفت. در این سال، کل سرمایه‌گذاری‌ها با ۳۰ میلیارد یورو به ۱۴۶۹ میلیارد یورو افزایش یافت، در حالی که کل تعهدات با افزایش ۱۹ میلیارد یورویی به ۱۲۶۲ میلیارد یورو رسید [۵۶]. شکل ۱۲ دارایی‌ها و تعهدات طرح‌های بازنشستگی شغلی و نسبت قابل تأمین مالی کشور هلند را برای سال‌های ۲۰۱۲ تا ۲۰۲۲ نشان می‌دهد.

شکل ۱۲. نمودار روند دارایی‌ها و بدهی‌های طرح‌های مزایای معین (به میلیارد پول ملی) و نسبت آنها (بر حسب درصد) (۲۰۱۲-۲۰۲۲)* [۳]



*مقادیر نسبت قابل سرمایه‌گذاری در محور راست و مقادیر دو متغیر دیگر در محور سمت چپ مشخص است.



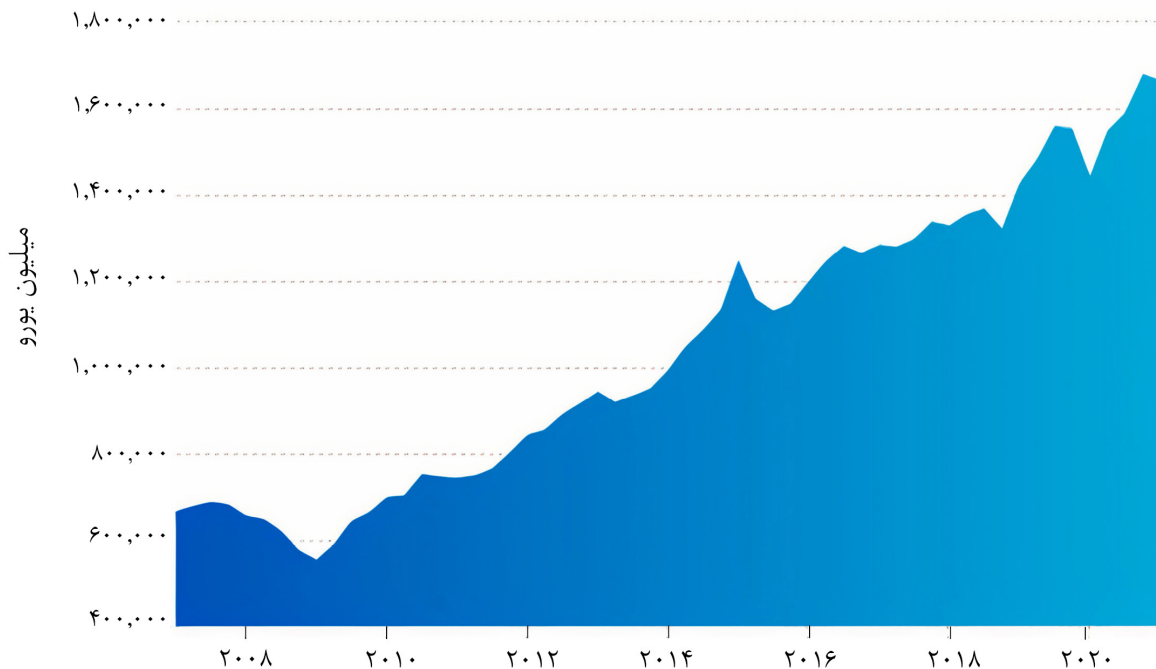
توجه به این نکته حائز اهمیت است که مطابق آنچه پیشتر اشاره شد، طی نظام باننشستگی جدید که دولت در تابستان ۲۰۲۰ با شرکای اجتماعی (سازمان‌های کارفرمایی و اتحادیه‌های کارگری) روی آن به توافق رسید؛ صندوق‌های باننشستگی دیگر برای اعضای خود سطح مشخصی از مزایا را تضمین نمی‌کنند و حرکت از ساختار مزایای معین به سمت مشارکت معین در دستور کار قرار می‌گیرد. در رویکرد جدید همه سهم مشخصی را برای دستیابی به مزایای آتی صندوق مشارکت کرده و صندوق نیز به ثبت سوابق مشارکت هر یک از افراد می‌پردازد. از این رو، دیگر تعهدات مربوط به مزایای باننشستگی آتی وجود ندارد که مخارج صندوق باننشستگی را تعریف کند، به این معنا که دیگر نسبت قابل تأمین مالی در سیستم جدید برای حفظ توازن میان جریان درآمدی و جریان هزینه‌ای صندوق مورد نیاز نیست، البته تحولات بازار مالی همچنان بر افزایش مزایای باننشستگی مردم در سیستم جدید تأثیر خواهد داشت. چراکه این بازده مشارکت‌های سرمایه‌گذاری شده است که میزان نهایی مزایای باننشستگی قابل پرداخت را تعیین می‌کند.

در حال حاضر اکثریت قریب به اتفاق طرح‌های باننشستگی هلند، طرح‌های مزایای معین (DB) هستند. از این رو، قانون باننشستگی شامل تدابیری جهت امکان تأمین مزایای باننشستگی تضمین شده در طرح‌هاست. این تدابیر از طریق ساختار نظارتی صندوق‌ها یعنی چارچوب ارزیابی مالی (FTK)^۱ تنظیم می‌شود. این چارچوب که در نتیجه مذاکرات میان دولت، شرکای اجتماعی، مدیران صندوق باننشستگی و مقام ناظر حاصل می‌شود، نحوه محاسبه تعهدات (پرداخت‌های آتی) صندوق‌های باننشستگی، مقدار ذخایر اضافی یا مشارکت‌های مورد نیاز برای صندوق باننشستگی و ریسک‌هایی که باید صندوق در نظر بگیرد (اعم از ریسک نرخ بهره، ریسک طول عمر، ریسک سرمایه‌گذاری و غیره) تعیین می‌کند. به طور کلی، این چارچوب قیمت مستمری باننشستگی را تعیین می‌کند و از این رو هسته اصلی قانون باننشستگی در کشور هلند محسوب می‌شود. منطبق بر اصول حاکم بر FTK جاری، همه اقدامات مالی صندوق باید شفاف بوده و امکان تأمین مستمری تضمین شده از محل منابع صندوق باید از درجه اطمینان بالایی برخوردار باشد. تنها در بخش تعدیل مزایا، ممکن است عدم قطعیت وجود داشته باشد. برای تأمین این سطح از اطمینان، لزوم انجام محاسبات مبتنی بر نرخ بهره اکتیوئری و لحاظ ذخایر اضافی بالا وجود دارد. البته در نظام باننشستگی اصلاحی هلند، به واسطه شیوع طرح‌های مشارکت معین الزامات FTK از شدت کمتری در بخش‌های مختلف از جمله ذخایر اضافی و شرایط تعدیل مزایا برخوردار است [۱].

به طور کلی صندوق‌های باننشستگی با هدف دستیابی به سطح قابل قبول درآمد در آینده جهت پرداخت مزایای باننشستگی، به سرمایه‌گذاری منابع مالی حاصل از مشارکت اعضا می‌پردازند. در این بین به واسطه ساختار بلندمدت صندوق‌ها نوع تعهدات آنها نیز عمدتاً بلندمدت بوده و از این رو از تمام ظرفیت‌های سرمایه‌گذاری اعم از شقوق مختلف آن در هر دو سطح داخلی و بین‌المللی برای حفظ و ارتقای ارزش دارایی‌های خود بهره می‌برند. در خصوص صندوق‌های باننشستگی البته حفظ تعادل میان بازدهی و ریسک موضوعی اساسی تلقی می‌شود. مطابق اعلام بانک مرکزی هلند، دارایی‌های صندوق‌های باننشستگی این کشور در ۱۰ سال گذشته تقریباً دو برابر شده است. در شکل ۱۳ مجموع کل دارایی‌های صندوق‌های باننشستگی در هلند طی سال‌های ۲۰۰۸ تا ۲۰۲۰ ارائه شده است. همان‌طور که در این شکل مشخص است طی سال‌های ۲۰۰۸ تا ۲۰۲۰ ارزش دارایی صندوق بیش از دو برابر شده و این عدد در سال ۲۰۲۰ برابر با ۱/۶۵ تریلیون دلار است [۵۶].

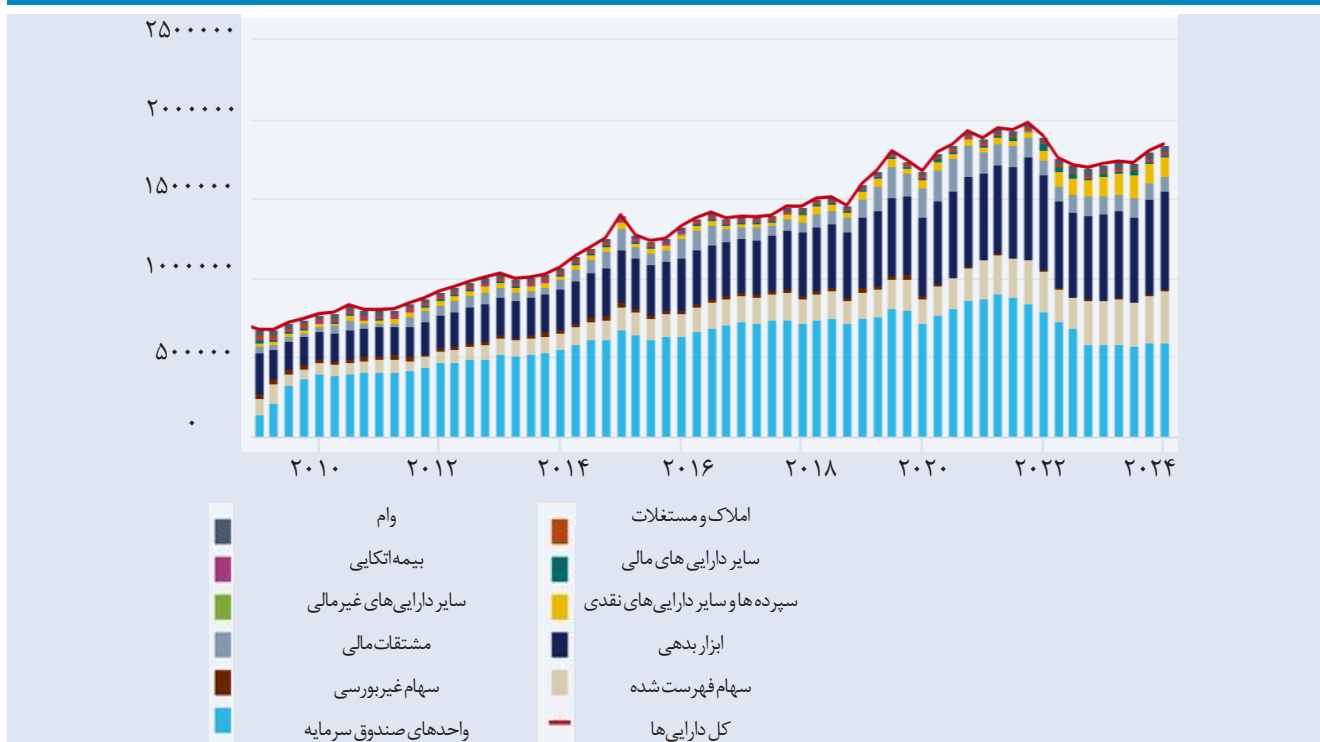
1. The Financial Assessment Framework (in Dutch: Financieel Toetsingskader)

شکل ۱۳. نمودار مجموع کل دارایی‌های صندوق‌های بازنشستگی در هلند [۵۴]



همان‌طور که در شکل ۱۳ مشخص است، ارزش دارایی صندوق مستمری نسبت به GDP در هلند بیشترین رشد را نسبت به سایر کشورها داشته است. شکل ۱۴ انواع دارایی تحت مالکیت صندوق‌های بازنشستگی هلند را برای سال‌های ۲۰۰۷ تا ۲۰۲۴ نشان می‌دهد.

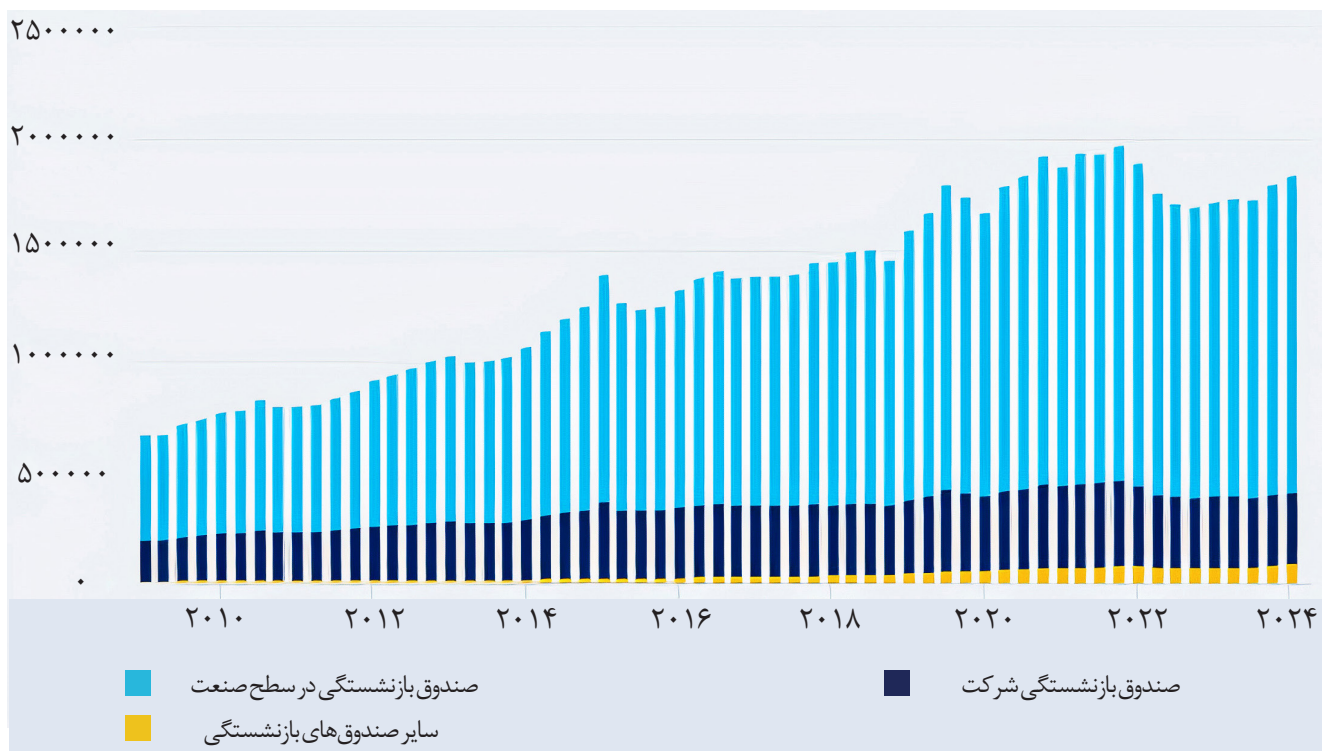
شکل ۱۴. نمودار روند منابع سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی به تفکیک اجزا برای سال‌های ۲۰۰۷ تا ۲۰۲۴ [۵۸]





همان‌طور که پیشتر اشاره شد صندوق‌های بازنشستگی این لایه انواع مختلفی دارند. براساس عرصه تحت پوشش صندوق‌ها را می‌توان در سه گروه عمده‌ی صندوق‌های سطح صنعت و صندوق‌های شرکتی و سایر اشکال صندوق طبقه‌بندی کرد که در آن سایر اشکال شامل صندوق بازنشستگی برای حرف مختلف و صندوق بازنشستگی ذیل قراردادهای گروهی بیمه عمر برای شرکت‌ها می‌شود. برای درک بهتر میزان دارایی هر یک از انواع صندوق، میزان دارایی تحت مدیریت هر یک از انواع آنها برای بازه مشابه در شکل ۱۵ نشان داده شده است.

شکل ۱۵. نمودار دارایی کل براساس انواع صندوق بازنشستگی (۲۰۲۴-۲۰۰۷)، (فصلی - میلیون یورو) [۵۸]

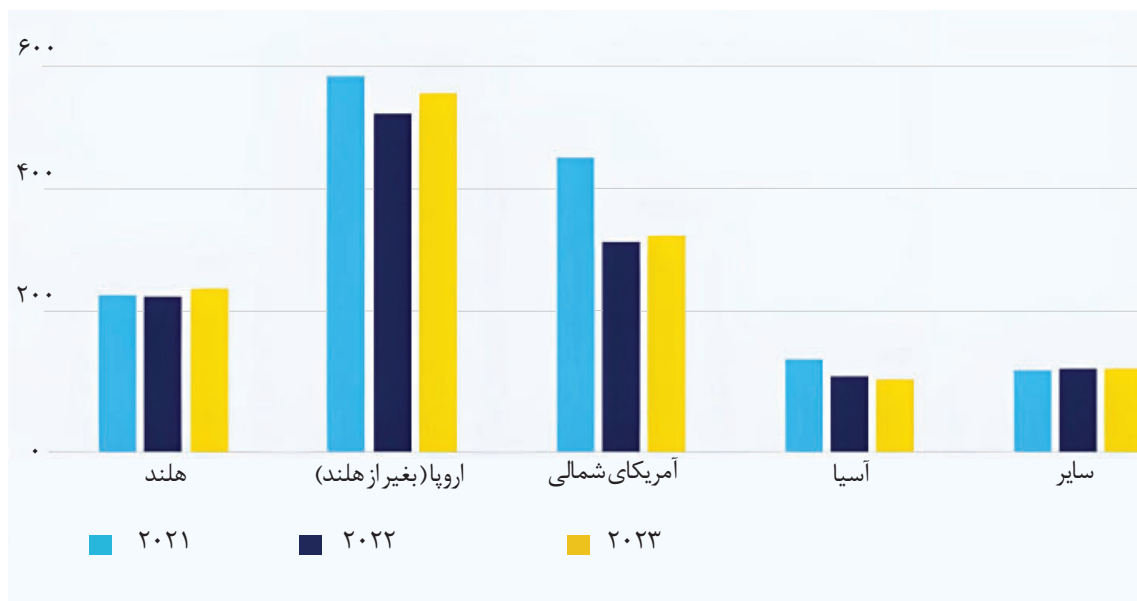


شکل ۱۵ نشان می‌دهد صندوق‌های بازنشستگی صنعت بیشترین سهم از بازار دارایی صندوق‌ها را در کل بازه دارند و پس از آن صندوق‌های شرکت و سایر صندوق‌ها قرار دارند.

در کشور هلند، صندوق‌های بازنشستگی اکثر دارایی‌های خود را به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم از طریق مؤسسات سرمایه‌گذاری هلندی در خارج از کشور سرمایه‌گذاری می‌کنند [۵۹]. در سه‌ماهه اول سال ۲۰۲۳، سرمایه‌گذاری در سهام خارجی، اوراق بدهی و وام به مبلغ ۱۰۵۶ میلیارد یورو یا ۸۲ درصد از دارایی‌های تحت مدیریت (به‌استثنای مشتقات) رسیده است [۶۰]. در این بین اکثر سرمایه‌گذاری در بخش خارج از کشور هلند به سایر کشورهای اروپایی (۴۰٪) و آمریکای شمالی (۲۴٪) - عمدتاً ایالات متحده - اختصاص دارد.

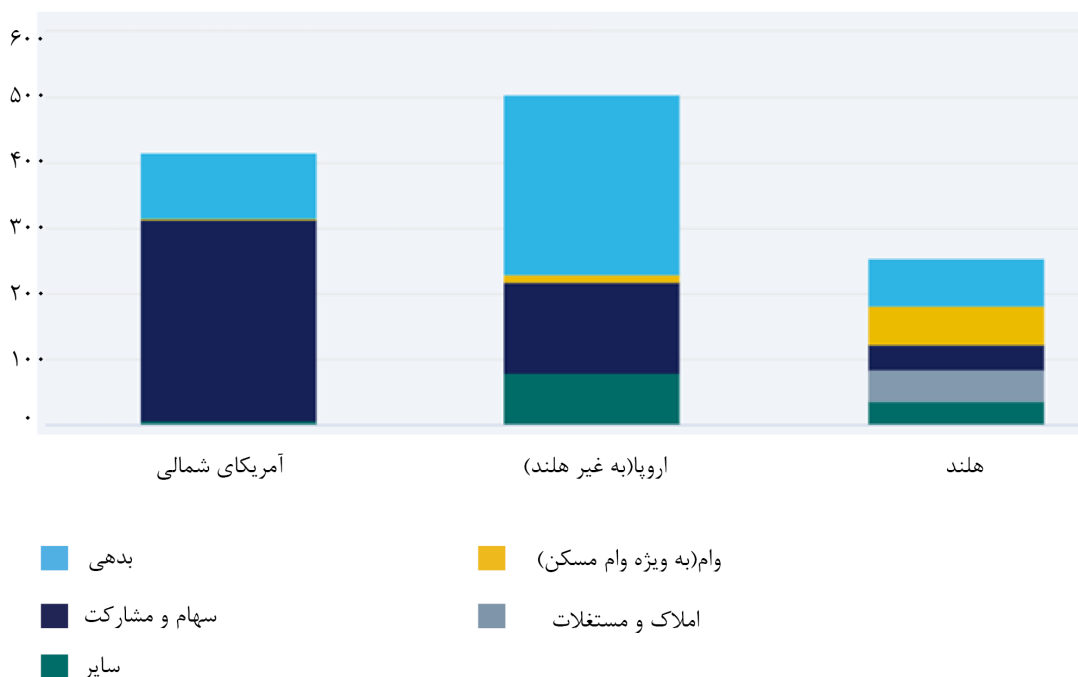
با این حال، از ابتدای سال ۲۰۲۲ سهم سرمایه‌گذاری در داخل کشور هلند افزایش یافته و از ۱۵/۷ درصد به ۱۸/۳ درصد رسیده است. همچنین سهم سرمایه‌گذاری در سایر کشورهای اروپا از ۳۷/۵ درصد به ۳۸/۹ درصد افزایش یافته است، حال آنکه سهم سرمایه‌گذاری آمریکای شمالی از ۲۹/۳ درصد به ۲۴/۲ درصد کاهش را تجربه کرده است. شکل ۱۶ توزیع جغرافیایی منابع سرمایه‌گذاری شده صندوق بازنشستگی را برای سال‌های ۲۰۲۱، ۲۰۲۲ و ۲۰۲۳ نشان می‌دهد.

شکل ۱۶. نمودار توزیع جغرافیایی منابع سرمایه گذاری شده صندوق های بازنشستگی هلند، سال های ۲۰۲۱، ۲۰۲۲ و ۲۰۲۳ (میلیون یورو) [۵۸]



در این بین، موارد سرمایه گذاری در هر یک از کشورها عمدتاً با هدف ترکیب متوازن اقسام سرمایه گذاری متفاوت است. بررسی آمارهای سرمایه گذاری هلند نشان دهنده تفاوت در توسعه جغرافیایی با هدف تعادل مجدد پرتفوی سرمایه گذاری با حرکت به سمت فروش دارایی از نوع سهام است. سرمایه گذاری ها در آمریکای شمالی عمدتاً شامل سهام و مشارکت (۷۴٪)، در اروپا شامل اوراق بدهی (۵۵٪) و در داخل کشور هلند تا حدی شامل وام های رهنی و املاک و مستغلات است. شکل ۱۷ سرمایه گذاری صندوق ها در داخل هلند، سایر کشورهای اروپایی و آمریکای شمالی را به تفکیک اجزا برای سال ۲۰۲۳ نشان می دهد.

شکل ۱۷. نمودار ترکیب سرمایه گذاری صندوق بازنشستگی بر اساس منطقه (بدون لحاظ مشتقات)، ۲۰۲۳ (میلیارد یورو) [۵۸]





در این بین نرخ بازده سرمایه‌گذاری در طرح‌های بازنشستگی این لایه برای سال ۲۰۲۲ به قرار جدول ۱۴ است.

جدول ۱۴. میانگین هندسی اسمی و واقعی نرخ بازده سرمایه‌گذاری سالیانه طرح‌های بازنشستگی در سال ۲۰۲۲ و طی ۵، ۱۰، ۱۵ و ۲۰ سال گذشته (درصد) [۳]

دوره ۲۰ ساله	دوره ۱۵ ساله	دوره ۱۰ ساله	دوره ۵ ساله	اسمی
۵/۳	۴/۲	۳/۹	۰/۸	
۳/۱	۱/۸	۱/۳	-۳/۲	حقیقی

۳-۳. لایه سوم: طرح‌های پس‌انداز بازنشستگی انفرادی خصوصی^۱

برای کسانی که به دنبال امنیت مالی بیشتر در دوران بازنشستگی هستند یا معتقدند مزایای دو لایه اول و دوم ممکن است برای نیازهای بازنشستگی آنها کافی نباشد، گزینه طرح‌های بازنشستگی انفرادی خصوصی در نظام بازنشستگی هلند در نظر گرفته شده است. این مستمری که عمدتاً از طریق خرید بیمه عمر یا شرکت در حساب‌های پس‌انداز منحصر به فرد بانکی - حساب‌هایی با مزیت مالیاتی و بدون امکان برداشت تا سن بازنشستگی^۲ - حاصل می‌شود برای خویش فرمایان و کارآفرینان به واسطه آنکه در لایه دوم طرح بازنشستگی شغلی ندارند، کارگران مشغول در صنایع فاقد طرح‌های بازنشستگی جمعی و افرادی که خواهان افزایش مستمری بازنشستگی خود هستند جذاب است. به بیان دیگر لایه سوم نظام بازنشستگی هلند از رویکرد پس‌انداز درآمد داوطلبانه به صورت فردی برای دوران بازنشستگی برخوردار است. مشارکت‌های انجام شده تحت این لایه معمولاً از مزیت مالیاتی برخوردار هستند، هر چند که مزایای بازنشستگی آینده افراد مشمول مالیات خواهد بود [۶۱]. بانک مرکزی هلند (DNB)^۳ علاوه بر نظارت بر طرح‌های بازنشستگی لایه دوم، عهده‌دار رصد مؤسسات مالی ارائه‌دهندگان طرح‌های لایه سوم مانند شرکت‌های بیمه و بانک‌ها نیز است [۶۲]. پس‌اندازهای اختیاری این لایه، عمدتاً توسط خویش فرمایان، افراد فاقد کارفرما یا افرادی که طرح بازنشستگی شغلی نداشته‌اند صورت می‌پذیرد و به واسطه وسعت دو لایه اول و دوم نظام بازنشستگی کشور هلند، لایه سوم نسبتاً کوچک است. در این لایه، افراد می‌توانند برای جبران کمبود احتمالی و جوه پس‌اندازی خود برای تأمین مخارج دوران بازنشستگی، پس‌انداز خود را افزایش دهند [۳۳].

در هلند، خود کارمندان نمی‌توانند طرح‌های مستمری خودشان را تنظیم کنند. کارمندان و افراد دارای مشاغل آزاد می‌توانند مبلغی را به صورت مقرری‌های سالیانه (که محصولات مالی مناسبی برای افرادی که به دنبال کسب درآمد بازنشستگی با ثبات و تضمین شده هستند) سرمایه‌گذاری کنند. افراد باید اجازه کسر حق بیمه را بدهند. در این صورت حق بیمه به صورت مالیات بر درآمد کسر خواهد شد. قابل ذکر است در صورتی که کارفرما برنامه مستمری تکمیلی را تنظیم کرده باشد؛ مقرری‌های سالیانه امکان‌پذیر نیست. این لایه برای افرادی است که به آنها مستمری لایه دوم تعلق نمی‌گیرد. برای نمونه، مستمری این لایه برای افرادی است که کارفرمای فردی وابسته به صندوقی نیست، فرد کار دائمی ندارد یا دارای شغل آزاد است.

به‌طور کلی لایه سوم، شامل پس‌انداز غیر اجباری از طریق شرکت‌های بیمه عمر در کشور هلند نسبتاً اندک است.

1. Private Pensions (In Dutch: Individueel Pensioen)

2. Tax-Efficient Blocked Savings Account

3. De Nederlandsche Bank

۴. نظام سلامت و درمان



پس از بیان جزئیات سه لایه نظام بازنشستگی کشور هلند در این بخش به مرور مختصر نظام سلامت و درمان این کشور خواهیم پرداخت. با آنکه اصول حاکم بر نظام سلامت و درمان را می‌توان در سه محور اصلی «دسترسی همگانی به مراقبت و بیمه»، «عدالت در توزیع هزینه‌ها» و «استاندارد خوب مراقبت» طبقه‌بندی کرد و شباهت‌های قابل توجهی در مسائل سیاستی این حوزه به چشم می‌خورد؛ اما شاهد طیف گسترده‌ای از رویکردها برای سازمان‌دهی، مدیریت و تأمین مالی نظام سلامت و درمان در میان کشورهای اروپایی هستیم. در حقیقت هر نظام ملی به واسطه اثرپذیری از عوامل فرهنگی، تاریخی و نهادی آن کشور با خصیصه‌هایی منحصر به فرد پایه‌ریزی شده است [۶۳].

کشور هلند به دلیل استاندارد جهانی و بالای خدمات درمانی شناخته شده است و مرتباً به عنوان یکی از بهترین نظام‌های سلامت و درمان در جهان رتبه‌بندی می‌شود. خدمات درمان در هلند از طریق یک برنامه بیمه سلامت عمومی همگانی ارائه شده که توسط دولت مدیریت و از طریق بیمه خصوصی اجرا می‌شود. دولت هلند همواره تعهد خود را در خصوص حفظ نظام سلامت و درمان که دسترسی به مراقبت‌های پزشکی ضروری با کیفیت خوب را فراهم می‌کند، اعلام کرده است. در این خصوص برای چندین دهه، کشور هلند از نظام پراکنده سلامت و درمان^۱ جهت تأمین مراقبت‌های پزشکی عادی برخوردار بود. این نظام درمان اجباری بخش بزرگی از جمعیت هلند را تحت پوشش قرار داده و سایر افراد مجبور به عضویت در بیمه درمانی خصوصی بودند. این نظام در ۱ ژانویه ۲۰۰۶ با معرفی نظام سلامت و درمان قانونی واحد ذیل قانون بیمه خدمات درمانی (ZVW)^۲ که همه ساکنان هلند را تحت پوشش قرار داد به پایان رسید. نظام بیمه جدید، به گونه‌ای طراحی شده است که تا حد امکان به ارائه خدمات درمانی مؤثر و با کیفیت کمک کند. در این نظام کماکان دامنه حضور بخش خصوصی شامل ارائه خدمات با کیفیت سلامت و مشارکت در مبحث تأمین مالی وجود دارد. نظام جاری سلامت و درمان هلند دارای سه ویژگی مهم است [۲۱]:

نظام سلامت و درمان شامل سه بخش است:

■ **بخش اول:** دربرگیرنده مراقبت طولانی مدت برای شرایط مزمن مطابق قانون عمومی هزینه‌های استثنائی پزشکی (AWBZ)^۳ - AWBZ یک طرح بیمه ملی با هدف تأمین هزینه‌های خاص پزشکی شامل انواع معلولیت، مراقبت‌های مختص به سالمندان یا بیماران روانی و... برای جامعه است که در سال ۱۹۶۸ معرفی شد [۶۰]. تأمین مالی این بخش از نظام سلامت و درمان هلند یا همان مراقب‌های پزشکی طولانی مدت مزمن با پرداخت ۶/۶۵ درصد از درآمد (با حداکثر ۳۵,۴۷۲ یورو) رقم می‌خورد [۶۱].

■ **بخش دوم:** خدمات درمانی پایه یا مراقبت‌های پزشکی اولیه و ضروری دارای طیف گسترده‌ای از ویژگی‌های پزشک عمومی تا اقامت کوتاه مدت در بیمارستان یا اقدامات تخصصی تحت قانون ZVW.

■ **بخش سوم:** دربرگیرنده مراقبت‌های تکمیلی و خدمات مختص به بیماری‌های غیر اضطراری (برای مثال مراقبت از دندان، فیزیوتراپی، عمل‌های زیبایی). بخش سوم این نظام دربرگیرنده بیمه تکمیلی و داوطلبانه درمان بوده و میزان مشارکت هر بیمه شده بسته به خدمات انتخابی و منطبق بر شرایط هر فرد متفاوت است [۶۴].

با این توضیح که مراقبت‌های طولانی مدت، از جمله هزینه‌های ناتوانی مانند ویلچر، تحت پوشش بیمه اجباری دولتی است. تمام هزینه‌های درمانی معمول (کوتاه مدت) توسط بیمه درمانی خصوصی اجباری پرداخت می‌شود و مراقبت‌های تکمیلی بسته به نوع بیمه‌نامه تکمیلی فرد ممکن است تحت پوشش بیمه درمانی قرار گیرد یا توسط فرد پرداخت گردد.

خدمات درمان ارائه شده عمدتاً ماهیت خصوصی دارد.

نظام سلامت و درمان شامل بیمه اجتماعی ملی براساس قانون عمومی همچون AWBZ، قانون خصوصی که دارای تضمین‌های قوی قوانین

1. Fragmented System of Health Insurance

2. Health Insurance Act (In Dutch: Zorgverzekeringswet (ZVW))

3. General Law on Exceptional Medical Expenses (In Dutch: Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten)



عمومی ZVW و بیمه خصوصی تکمیلی است.

هر فردی که در هلند زندگی یا کار می‌کند باید از طریق یک ارائه‌دهنده بیمه درمانی، تحت پوشش سطح پایه درمان (با یا بدون بخش تکمیلی) باشد. این سطح پایه درمان در یک تقسیم‌بندی کلی شامل مراقبت‌های استاندارد مانند پزشک عمومی، بیمارستان و آزمایشگاه می‌شود و برای همه افراد یکسان است [۶۵]. دولت هلند هر ساله جزئیات ارقام تحت پوشش سطح پایه درمان را مشخص می‌کند. این ارقام شامل: ویزیت پزشک عمومی، برخی مراقبت‌های تخصصی، مراقبت‌های بیمارستانی، برخی از درمان‌های سلامت روان، دارو، مراقبت از دندان تا سن ۱۸ سالگی، مراقبت‌های زایمان، توصیه‌های غذایی و خدمات ترک سیگار می‌شود. در این بین افراد زیر ۱۸ سال به‌طور خودکار تحت پوشش بیمه والدین خود قرار می‌گیرند و کمک‌هزینه‌های مراقبت‌های بهداشتی برای افراد کم‌درآمد در نظر گرفته شده است تا به آنها امکان دسترسی به بیمه اجباری داده شود.

سیستم بیمه درمانی در هلند مبتنی بر اصل هم‌بستگی اجتماعی است. این مفهوم بدان معناست که آحاد جامعه در تأمین هزینه‌های بخش سلامت و درمان شامل مراقبت‌های زایمان و مراقبت‌های سالمندی مشارکت کرده و آن را پرداخت می‌کنند. در این نظام، دولت از طریق مالیات بر درآمد و همچنین پرداخت حق بیمه اجباری به تأمین مالی نظام سلامت و درمان پرداخته و از ظرفیت بخش خصوصی برای ارائه خدمات استفاده می‌کند. تمام خدمات مراقبت‌های پایه و مراقبت‌های تکمیلی با قیمت ثابت توسط بخش خصوصی ارائه شده و در خصوص سطح پایه، امتناع از پوشش افراد یا اعمال هزینه‌ها بر اساس وضعیت مالی یا سلامتی افراد توسط این شرکت‌ها غیرقانونی است.

قانون بیمه خدمات درمانی (ZVW) همان‌طور که اشاره شد، دربرگیرنده سطح پایه درمان است و بیشتر هزینه‌های مراقبت‌های پزشکی نظیر پزشک عمومی، بیمارستان و غیره را پوشش می‌دهد. کلیه افراد مقیم هلند موظف هستند بیمه سلامت داشته باشند. تأمین مالی سطح پایه درمان از طریق حق بیمه سلامت که متشکل از «حق بیمه استاندارد سلامت»^۱ و «مشارکت مبتنی بر درآمد بیمه خدمات درمانی»^۲ است، تأمین مالی می‌شود. حق بیمه استاندارد سلامت، مبلغی اسمی و ثابت است که افراد ماهیانه در مقابل سطح پایه خدمات درمانی به شرکت بیمه خصوصی خود پرداخت می‌کنند. این مبلغ بسته به ارقام تحت پوشش از حدود ۱۴۷ یورو در ماه شروع می‌شود (۲۰۲۴). علاوه بر این مبلغ، برای سطح پایه درمان باید افراد مبالغی را مبتنی بر سطح درآمد خود نیز پرداخت کنند. مشارکت مبتنی بر درآمد بیمه خدمات درمانی مبلغی است که در قانون بیمه خدمات درمانی (ZVW) پیش‌بینی شده است و به‌عنوان سهم ZVW نیز شناخته می‌شود. همراه با تأمین مالی دولت، سهم ZVW ۵۰ درصد از کل بار حق بیمه کلان حوزه سلامت را پوشش می‌دهد^۳ و حق بیمه استاندارد سلامت، ۵۰ درصد باقی مانده را پوشش می‌دهد. این پرداختی ماهیانه توسط کارفرمایان از دستمزد کارگران گزارش و به سازمان مالیاتی^۴ برای تأمین مالی طرح سلامت و درمان هلند پرداخت می‌شود [۶۳]. این مبلغ در سال ۲۰۲۳ معادل ۶/۶۸ درصد درآمد حاصل از اشتغال کارگران با سقف درآمد ۶۷۰۰۰ یورو، تعیین شده است. این نرخ برای خویش‌فرمایان و آزادکاران برابر ۵/۴۳ درصد با سقف درآمد مشابه است [۶۷]. این مبلغ به‌عنوان هزینه قابل قبول از درآمد مشمول مالیات کارگران، خویش‌فرمایان و آزادکاران کسر می‌شود. این نرخ سالیانه توسط وزارت بهداشت، رفاه و ورزش (VWS)^۵ تعیین می‌شود [۶۸].

طرح بیمه خدمات درمانی پایه به‌غیر از حق بیمه استاندارد سلامت و مشارکت مبتنی بر درآمد بیمه خدمات درمانی پیامدهای مالی دیگری برای بیمه‌شدگان دارد. در این طرح، فرانشیز اجباری^۶ برای بیمه‌شدگان ۱۸ سال و بالاتر در نظر گرفته شده است. این بدان معناست که مقدار

1. Basic Package

2. Standard Health Insurance Premium

3. Income-Dependent Health Care Insurance contribution

۴. کل بار حق بیمه کلان حوزه سلامت شامل مشارکت ZVW، حق بیمه استاندارد سلامت و کمک هزینه دولتی برای کودکان (زیر ۱۸ سال) و تعدادی موارد فنی است.

5. The Dutch Tax and Customs Administration

6. The Ministry of Health, Welfare and Sport (In Dutch: Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport)

7. Compulsory Deductible

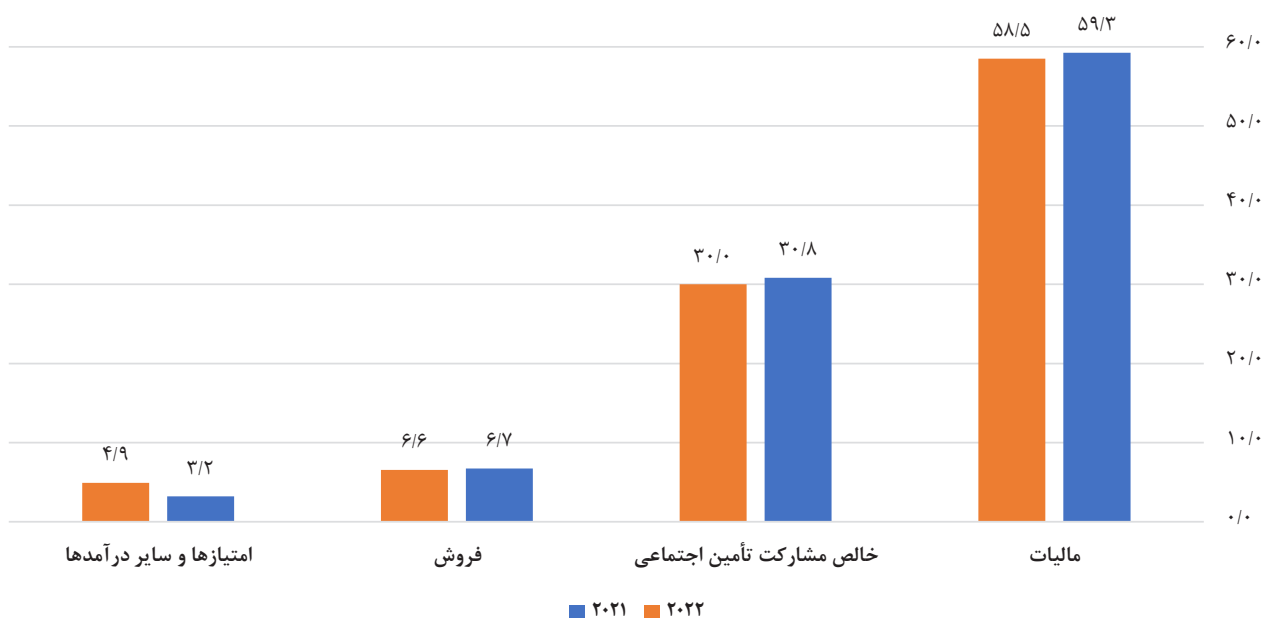
اولیه از هزینه‌های درمانی باید توسط خود فرد پرداخت شود تا مبالغ مزاد توسط بیمه پرداخت گردد. فرانشیز اجباری به غیر از مشاوره با پزشک عمومی، زایمان، مراقبت‌های پیش از زایمان و مراقبت‌های دندان پزشکی و تکمیلی برای افراد زیر ۱۸ سال شامل تمام اشکال سلامت و درمان در سطح پایه درمان می‌شود. هر چند که در موارد خاص، شرکت ارائه‌دهنده خدمات سلامت آزاد است سهم فرانشیز اجباری هزینه‌های درمان را مشخص کند. مبلغ فرانشیز اجباری در سال ۲۰۲۳ برابر با ۳۸۵ یورو تعیین شده است. بر این اساس فرد از هزینه درمان خود میزان ۳۸۵ یورو اولیه را پرداخت کرده و تنها در این صورت است که بیمه‌گر هزینه‌های مزاد سلامت فرد را پرداخت می‌کند [۶۹]. هر چند که افراد می‌توانند داوطلبانه این مبلغ را حداکثر به میزان ۵۰۰ یورو افزایش دهند و به سقف فرانشیز ۸۸۵ یورو دست یابند. این افزایش سبب کاهش حق بیمه استاندارد سلامت ماهیانه حدود ۱۵ تا ۲۵ یورو بسته به شرکت بیمه می‌شود.

۵. درآمدها و هزینه‌های دولت



درآمد عمومی دولت هلند در سال ۲۰۲۲ برابر ۴۱/۵ درصد GDP است. دولت مرکزی با سهم ۶۳/۳ درصدی بیشترین سهم از این درآمد را داراست و پس از آن صندوق‌های تأمین اجتماعی با ۲۸/۹ درصد و دولت محلی با ۷/۵ درصد قرار دارند. در میان کشورهای OECD نیز به طور متوسط دولت مرکزی حدود ۵۲/۶ درصد، صندوق‌های تأمین اجتماعی ۱۷/۶ درصد و دولت محلی ۱۰/۲ درصد درآمد را مدیریت می‌کنند. این بین ساختار درآمد عمومی دولت از چهار بخش عمده مالیات، مشارکت تأمین اجتماعی، فروش و امتیاز و سایر درآمدها تشکیل می‌شود. شکل ۱۸ سهم هر یک از اجزای درآمد عمومی دولت را برای سال‌های ۲۰۲۱ و ۲۰۲۲ نشان می‌دهد.

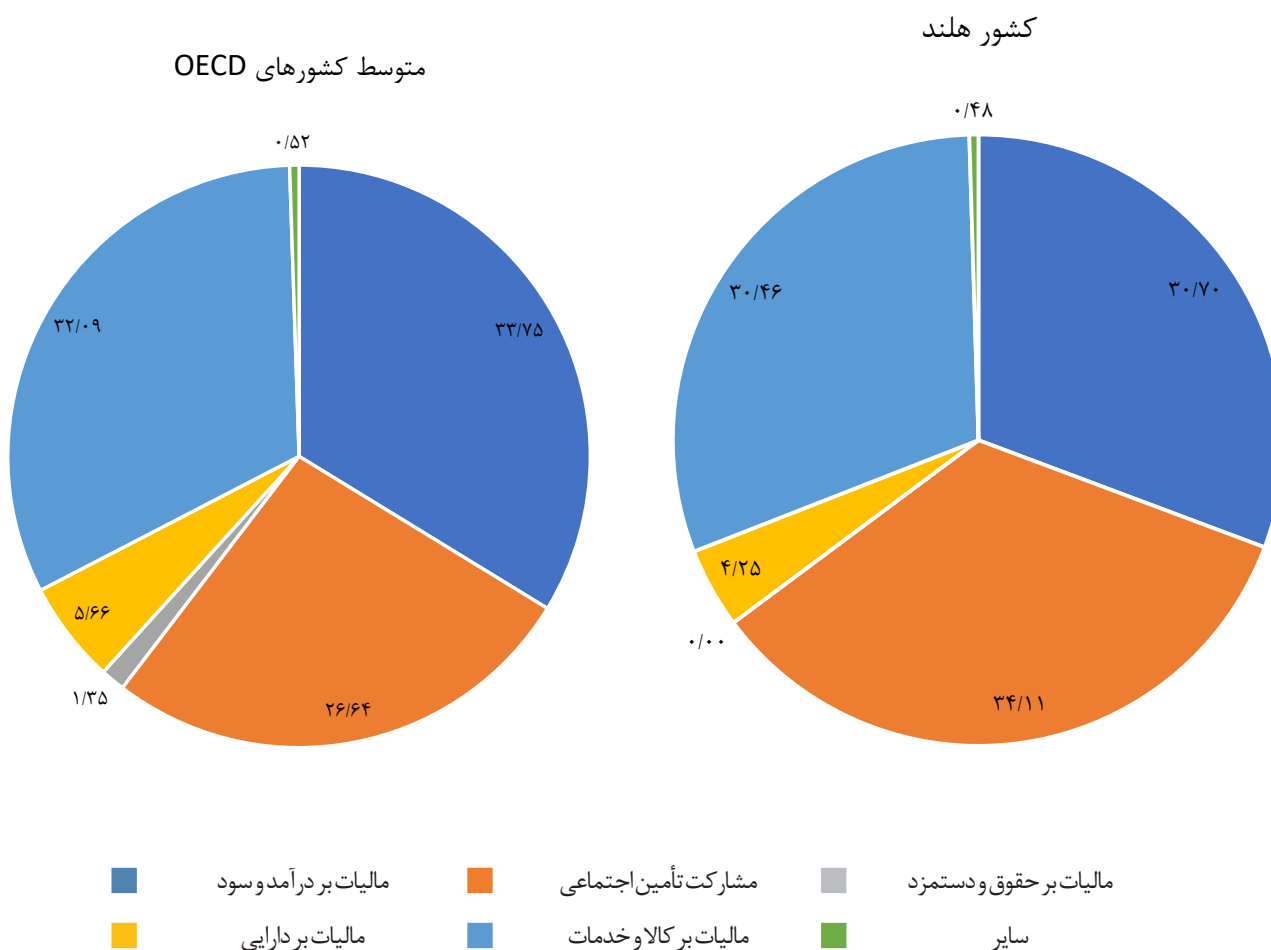
شکل ۱۸. نمودار درآمد عمومی دولت به تفکیک اجزای سال‌های ۲۰۲۱ و ۲۰۲۲ - درصد [۳]



مطابق شکل ۱۸ در سال ۲۰۲۲، ۵۹/۳ درصد منابع درآمد عمومی دولت از مالیات‌ها تأمین شده است که نشان‌دهنده اهمیت این بخش مطابق سایر کشورهاست. سهم مالیات‌ها در میان کشورهای OECD به طور متوسط ۶۰/۶ درصد و سه جزء خالص مشارکت تأمین اجتماعی، فروش و امتیازها و سایر درآمدها به ترتیب ۲۴/۷٪، ۷/۹٪ و ۶/۸٪ است. در این بین اجزای اصلی مالیات‌ها برای کشور هلند در مقایسه با کشورهای OECD به قرار شکل ۱۹ است.

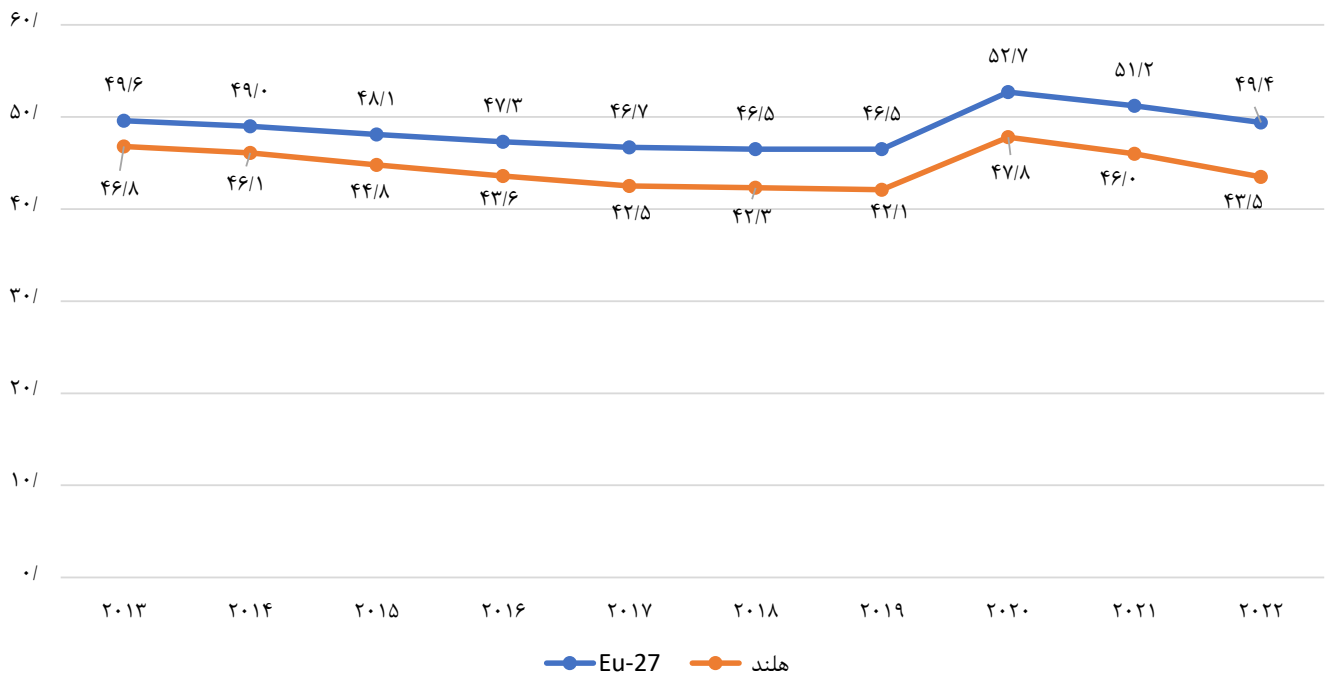


شکل ۱۹. نمودار مقایسه سهم گروه‌های عمده مالیاتی از منابع درآمدی دولت هلند و متوسط کشورهای OECD در سال ۲۰۲۲ [۳]



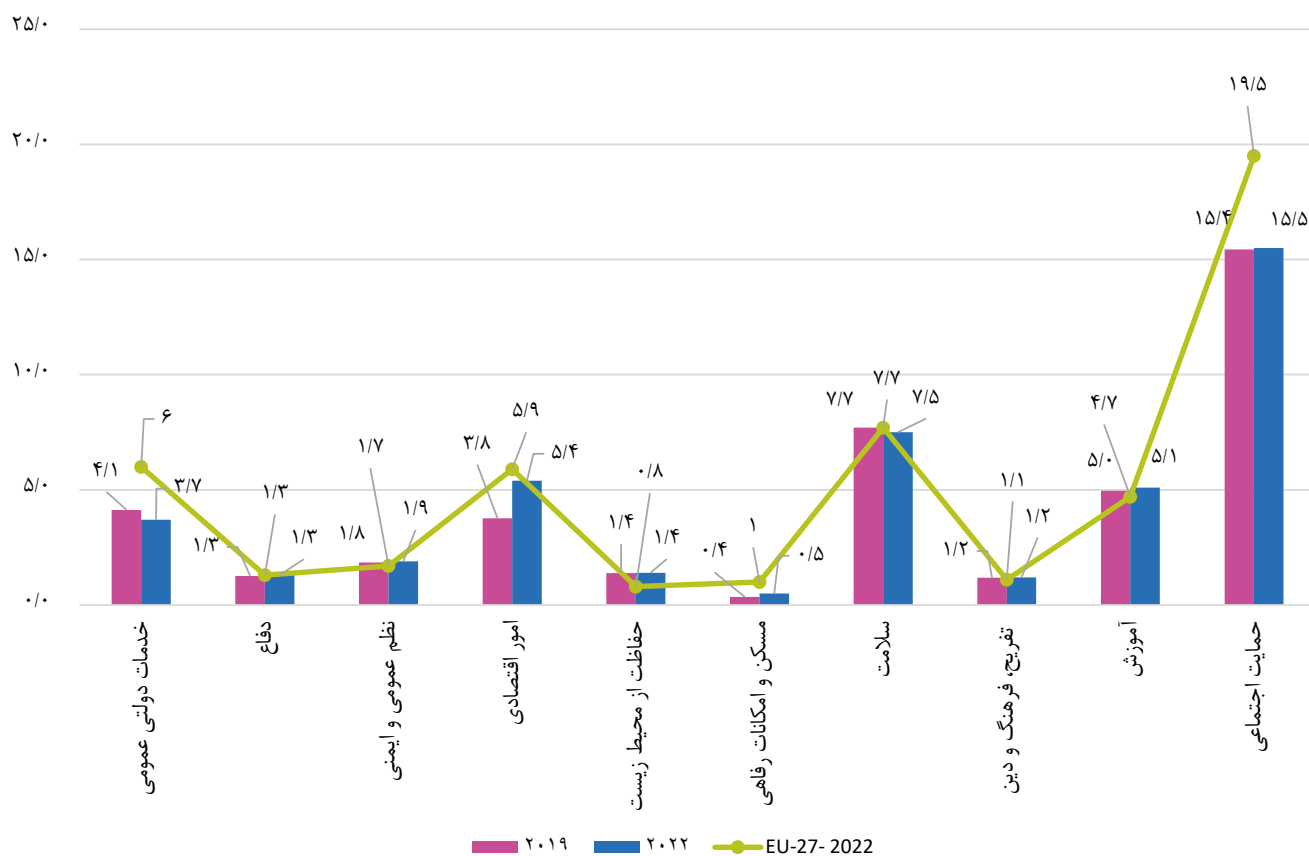
از سوی دیگر مخارج عمومی کل این کشور در سال ۲۰۱۹، برابر با ۴۲٪ GDP مطابق گزارش کمیسیون اروپا گزارش شده است [۷۰]. این رقم در سال ۲۰۲۲ نیز با کمی افزایش به ۴۳/۵٪ GDP افزایش یافته است. روند مخارج عمومی کل هلند و متوسط EU-۲۷ در شکل ۲۰ برای سال‌های ۲۰۱۳ تا ۲۰۲۲ نشان داده شده است.

شکل ۲۰. نمودار مخارج عمومی کل کشور هلند و متوسط ۲۷ کشور اتحادیه اروپا (۲۰۱۳-۲۰۲۲) (% GDP) [۷۰]



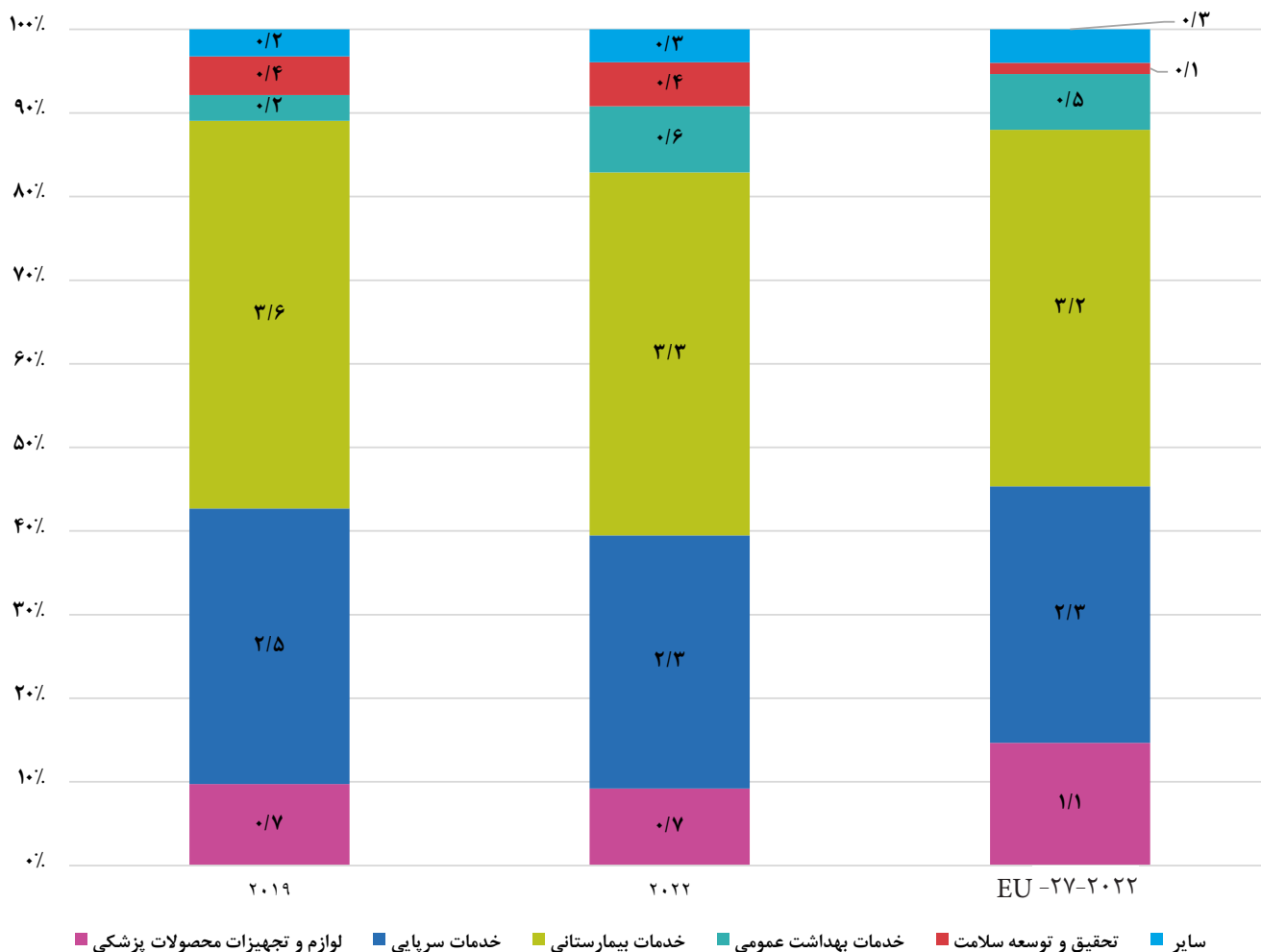
شکل ۲۰ مبین هم رفتاری تقریبی مخارج عمومی کشور هلند با متوسط EU-۲۷ است که در تمام سال‌های مورد بررسی به طور متوسط با میزان ۳ تا ۵ درصد کمتر در حال طی روند جریان اصلی کشورهای اتحادیه اروپاست. توزیع مخارج عمومی به هر یک از بخش‌های اصلی خدمات عمومی، سلامت، آموزش، حمایت اجتماعی و ... در مقایسه با متوسط کشورهای EU-۲۷ در شکل ۲۱ نشان داده شده است.

شکل ۲۱. نمودار سهم اجزای اصلی مخارج عمومی برای سال‌های ۲۰۱۹ و ۲۰۲۲ هلند در مقایسه به متوسط EU-۲۷ (GDP٪) [۷۰]



شکل ۲۱ نشان دهنده تغییرات اندک سهم هر یک از اقلام اصلی تشکیل دهنده مخارج عمومی طی سال‌های ۲۰۱۹ تا ۲۰۲۲ و پیشتازی کماکان هزینه‌های مختص به حمایت اجتماعی و پس از بخش سلامت است. عمده تغییرات ایجاد شده در مخارج عمومی به هزینه کرد بیشتر در بخش امور اقتصادی اختصاص دارد. همچنین شکل ۲۱ مبین انطباق تقریبی الگوی توزیع مخارج عمومی با EU-۲۷ است. شکاف بین این دو الگو تنها در مقادیر هزینه کرد مؤلفه حمایت اجتماعی و خدمات دولتی عمومی بوده که در هر دو مورد متوسط EU-۲۷ بیشتر از کشور هلند است. اقلام تشکیل دهنده مؤلفه‌های بخش سلامت و بخش حمایت اجتماعی به واسطه اهمیت در دو شکل ۲۲ و ۲۳ برای سال‌های مشابه اشاره شده است.

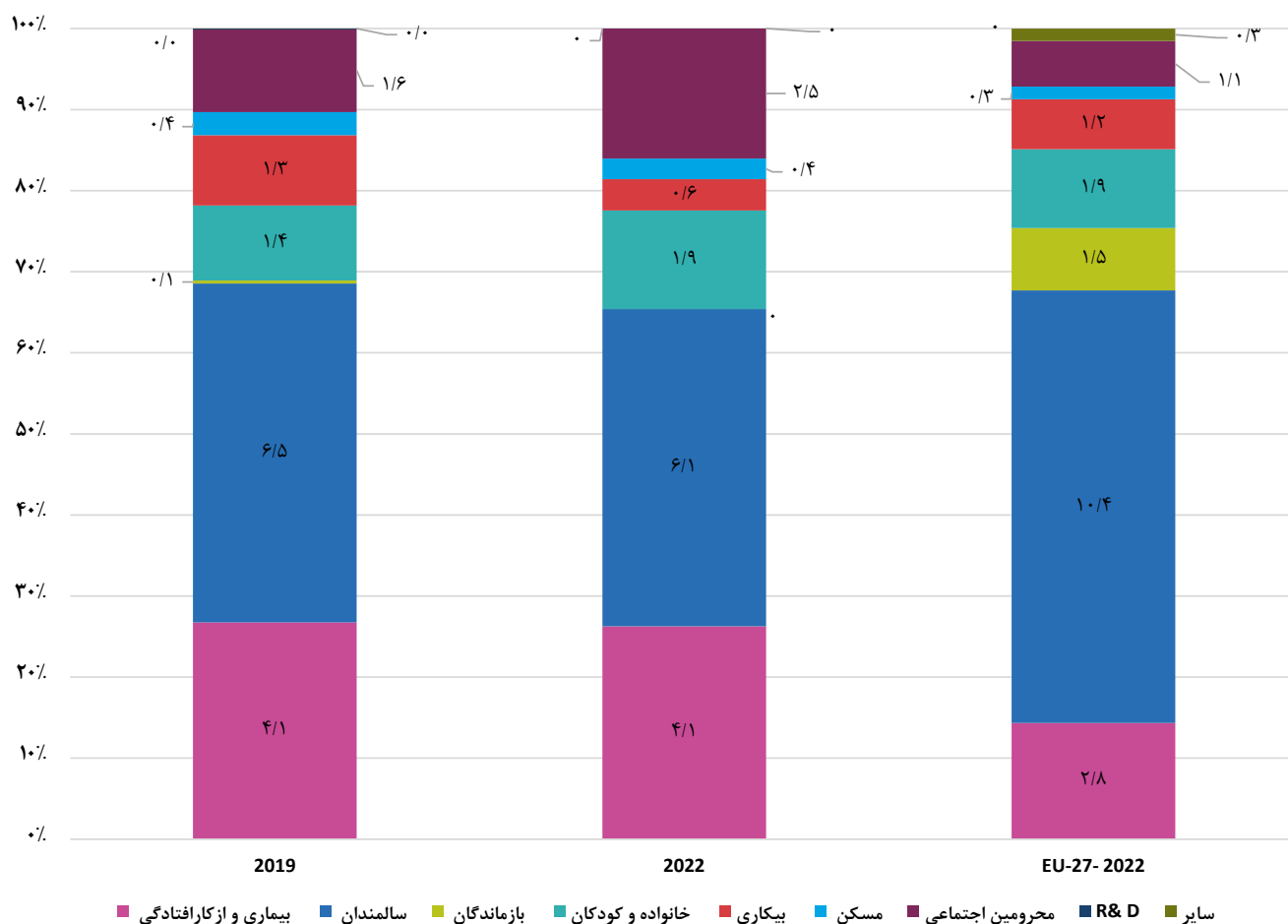
شکل ۲۲. نمودار اقسام تشکیل دهنده مؤلفه سلامت از مخارج عمومی کل کشور هلند و EU-۲۷ (۲۰۱۹ و ۲۰۲۲ - GDP٪) [۷۰]



شکل ۲۲ نشان می‌دهد بخش اصلی تشکیل دهنده مخارج در مؤلفه سلامت به خدمات بیمارستانی و پس از آن خدمات سرپایی و در نهایت لوازم و تجهیزات و ملزومات پزشکی در کشور هلند و EU-۲۷ اختصاص دارد.



شکل ۲۳. نمودار ارقام تشکیل دهنده مؤلفه حمایت اجتماعی از مخارج عمومی کل کشور هلند و EU-۲۷ (۲۰۱۹ و ۲۰۲۲ - GDP٪) [۷۰]



در اتحادیه اروپا در سال ۲۰۲۲، هزینه‌های حمایت اجتماعی ۳۰۹۸ میلیارد یورو است که معادل ۱۹/۵ درصد از تولید ناخالص داخلی و ۳۹/۲ درصد از کل هزینه‌هاست. شکل ۲۳ نشان می‌دهد مهم‌ترین گروه در این بخش، «سالمندان» (۱۰/۴ درصد تولید ناخالص داخلی) بوده و پس از آن «بیماری و از کارافتادگی» (۲/۸ درصد تولید ناخالص داخلی) و «خانواده و کودکان» (۱/۹ درصد تولید ناخالص داخلی) هستند. همچنین «بازماندگان» (۱/۵ درصد تولید ناخالص داخلی) و «بیکاری» (۱/۲ درصد تولید ناخالص داخلی) نیز بخش قابل توجهی از هزینه‌های این بخش را به خود اختصاص دادند. در کشور هلند، این اولویت‌بندی به قرار سالمندان، بیماری و از کارافتادگی، محرومین اجتماعی (شامل مزایایی برای افراد محروم از اجتماع مانند افراد کم‌درآمد، پناهندگان، مبتلایان به سوء مصرف مواد، و غیره می‌شود. همچنین کمک‌های غیرمستقیم به خانوارها برای کاهش تأثیر قیمت بالای انرژی نیز در این گروه قرار دارد) است.

در این بین کل مخارج مستمری و کل درآمد مشارکت نظام تأمین اجتماعی کشور هلند در سال ۲۰۱۹ و افق آتی پیش‌روی آن تا سال ۲۰۷۰ به تفکیک اجزا برای درک بهتر اهمیت جریان‌های درآمدی و هزینه‌ای این سیستم در جدول ۱۵ نشان داده شده است.

جدول ۱۵. افق آتی جریان ورودی و خروجی نظام تأمین اجتماعی هلند (۲۰۱۹-۲۰۷۰) - درصد از GDP [۹].

تغییرات ۲۰۱۹-۲۰۷۰	۲۰۷۰	۲۰۶۰	۲۰۵۰	۲۰۴۰	۲۰۳۰	۲۰۱۹	
۳/۸	۱۵/۸	۱۵/۴	۱۵/۸	۱۶/۲	۱۳/۸	۱۱/۹	کل مخارج مستمری
۲/۳	۹/۱	۸/۹	۸/۹	۹/۱	۸/۱	۶/۸	کل مستمری عمومی
۲/۰	۶/۹	۶/۶	۶/۸	۶/۹	۵/۹	۴/۹	مستمری بازنشستگی پایه
۰/۳	۲/۱۶	۲/۱۹	۲/۰۸	۲/۰۵	۲/۰۹	۱/۸۶	مستمری از کار افتادگی
-۰/۱	۰/۰۸	۰/۰۸	۰/۰۸	۰/۰۹	۰/۰۸	۰/۰۹	مستمری بازماندگی
۱/۵	۶/۶	۶/۵	۶/۸	۷/۱	۵/۷	۵/۱	کل مستمری طرح‌های شغلی خصوصی
۲/۲	۸/۷	۸/۴	۸/۶	۸/۸	۷/۷	۶/۵	کل درآمد مشارکت
۰/۲	۱/۷	۱/۷	۱/۷	۱/۷	۱/۷	۱/۵	مشارکت کارفرما
۰/۰	۳/۴	۳/۴	۳/۴	۳/۵	۳/۴	۳/۴	مشارکت کارگر
۲/۰	۳/۷	۳/۳	۳/۵	۳/۶	۲/۷	۱/۶	مشارکت دولت

۶. جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

سیستم بازنشستگی کشور هلند در دوره‌های متمادی به‌عنوان یکی از بهترین‌ها در جهان شناخته شده است که در مقایسه‌های بین‌المللی توسط آژانس‌های رتبه‌بندی سیستم‌های بازنشستگی در تعداد زیادی از کشورهای توسعه‌یافته تأیید شده است. کشور هلند، منطبق بر شاخص جهانی بازنشستگی ناکسیس ۲۰۲۴ براساس سلامت، امور مالی، کیفیت زندگی و رفاه مادی توانست رتبه ششم برترین مکان برای بازنشستگی را از آن خود کند. نظام تأمین اجتماعی این کشور همچنین براساس شاخص مرسر که متشکل از سه جنبه کفایت، پایداری و یکپارچگی است، عملکرد مطلوبی داشته و مطابق آخرین گزارش در سال ۲۰۲۳ این کشور با امتیاز کل ۸۵ در رتبه اول قرار دارد. سیستم بازنشستگی هلند از سه‌لایه تشکیل شده است:

■ **لایه اول:** طرح بازنشستگی دولتی با عنوان مستمری بازنشستگی پایه تحت قانونی با همین عنوان (AOW) است. این قانون مربوط به سال ۱۹۵۷ است و مقرر می‌دارد که تمام افراد بالای سن قانونی بازنشستگی که در سال ۲۰۲۴ برابر با ۶۷ سال است باید از طرف دولت مستمری بازنشستگی پایه دریافت کنند. این طرح که از سازوکار موازنه نقدی برخوردار است، از طریق مشارکت AOW در قالب مالیات بر درآمد و در نتیجه از محل منابع عمومی دولت تأمین مالی می‌شود. نرخ مشارکت AOW برابر با ۱۷/۹ درصد بوده و نرخ تعلق‌پذیری در این لایه برابر با ۲٪ به آن معنا که دریافت مقدار کامل مستمری AOW مستلزم مشارکت ۵۰ ساله افراد در طرح مستمری پایه است. پرداخت مستمری این لایه توسط بانک اجتماعی هلند (SVB) و به دستور وزارت کار و امور اجتماعی این کشور صورت می‌پذیرد.

■ **لایه دوم:** طرح‌های بازنشستگی شغلی مربوط به افراد فعال در بازار نیروی کار است که توسط کارفرما و با توافق شرکای تجاری پایه‌ریزی، اجباری و به کل صنعت تسری می‌یابد. صندوق‌های این لایه تحت نظارت دقیق بانک مرکزی هلند و مرجع بازارهای مالی هلند است. در این لایه نسبت قابل تأمین مالی (به معنای نسبت دارایی‌ها به تعهدات) به‌عنوان فاکتور کلیدی بررسی سلامت مالی صندوق‌ها و ملاک امکان تعدیل مزایای آنان در نظر گرفته می‌شود. طرح‌های این لایه عمدتاً از سازوکار مزایای معین تبعیت می‌کند که با سیاست‌های اصلاحی



ترسیمی دولت از سال ۲۰۲۳ دستخوش تحولات شده است.

■ **لایه سوم:** این لایه شامل طرح‌های پس‌انداز در آمد داوطلبانه فردی است؛ مانند بیمه‌های عمر یا پس‌انداز در حساب‌های مشخص با محدودیت برداشت نزد سیستم بانکی است. ارائه‌دهندگان طرح‌های این لایه نیز تحت نظارت بانک مرکزی هلند قرار دارند. عوامل طول عمر بالاتر، فزونی گرفتن افراد دارای مشاغل آزاد سبب پیشی گرفتن تعداد مستمری‌بگیران در مقایسه با تعداد افراد شاغل مشارکت‌کننده در طرح‌های بازنشستگی گشت و همین مسئله برای کشور هلند که اکثر قریب به اتفاق طرح‌های بازنشستگی آن ماهیت مزایای معین دارد، تلنگر جدی بود. در سال ۲۰۱۹ سنا و مجلس نمایندگان هلند لایحه‌ای را برای اصلاح قانون بازنشستگی تصویب کرد که از ۱ ژوئیه ۲۰۲۳ اجرایی شد. دوره گذار به نظام بازنشستگی جدید در این قانون چهار سال در نظر گرفته شده است که طی این مدت یعنی تا سال ۲۰۲۸ باید همه طرح‌ها مطابق با قواعد جدید به‌روزرسانی شوند و کارفرمایان و ارائه‌دهندگان مستمری باید طرح‌های بازنشستگی جدید را اجرا کنند.

در این بسته اصلاحی پایداری مالی نه تنها از طریق تعدیل سن بازنشستگی، بلکه از طریق تعدیل مزایا و مشارکت‌ها هدف گذاری شده است. از جمله مهم‌ترین تحولات به‌موجب این اصلاحات که شرکای اجتماعی نقش کلیدی در آن ایفا می‌کنند، الزام انتقال طرح‌های بازنشستگی شغلی یا صندوق‌های لایه دوم نظام بازنشستگی کشور هلند از ساختار اندوخته‌گذاری کامل - مزایای معین (FDB) به ساختار اندوخته‌گذاری کامل - مشارکت معین (FDC) است. شایان ذکر است، اصلاحات اتخاذی در کشور هلند از روند بین‌المللی تحولات طرح‌های بازنشستگی شغلی پیروی می‌کند. در کشور هلند همچنین شاهد افزایش سن قانونی بازنشستگی و اتصال آن به فاکتور امید زندگی هستیم.

سیستم بیمه درمانی در هلند مبتنی بر اصل هم‌بستگی اجتماعی است. این مفهوم بدان معناست که آحاد جامعه در تأمین هزینه‌های بخش سلامت و درمان شامل مراقبت‌های زایمان و مراقبت‌های سالمندی مشارکت کرده و آن را پرداخت می‌کنند. در این نظام دولت از طریق مالیات بر درآمد و همچنین پرداخت حق بیمه اجباری به تأمین مالی نظام سلامت و درمان پرداخته و از ظرفیت بخش خصوصی برای ارائه خدمات استفاده می‌کند.

رتبه بالای کشور هلند عمدتاً به لطف تنوع مدل‌های تأمین مالی سیستم بازنشستگی، دقت در اندازه‌گیری هزینه‌ها و تنظیم مشارکت‌ها برای اطمینان از توزیع عادلانه، وضع مقررات اکید از طریق بانک مرکزی هلند و مرجع بازار مالی هلند در کنار سیاست هم‌بستگی و تقسیم ریسک رقم خورده است.

۷. پیوست - انتخاب کشورهای هدف



در حال حاضر مشکلات صندوق‌های بازنشستگی و به‌طور کلی نظام تأمین اجتماعی با تلاش صاحب‌نظران این حوزه بر کسی پوشیده نیست؛ مشکلاتی که از زمره آنها بیش از یک دهه می‌گذرد و اکنون به ابرچالش‌های کشور بدل شده است، اما معضلاتی که امروزه سیستم تأمین اجتماعی کشور با آن دست‌وپنجه نرم می‌کند قطعاً در دنیا مصداق‌هایی داشته و دارد. از این‌رو بررسی تجارب کشورهای که به‌خوبی این چالش‌ها را مرتفع کردند و یا مواردی که اکنون در دوران گذار رفع این معضلات می‌تواند راهنمای خوبی برای اتخاذ سیاست و مشی مناسب در مواجهه با بحران‌های این حوزه باشد، اما نکته حائز اهمیت در این فرایند میزان انطباق پتانسیل‌های کشورهای مورد بررسی با بسترهای حاکم در ایران و قابلیت مقایسه‌پذیری این دواست. در حقیقت، استخراج کشورهای موفق در اصلاح سیستم تأمین اجتماعی، بررسی و گزارش سیاست‌های آنها که تا حد زیادی متأثر از ویژگی‌های ذاتی آن کشورهاست، نه تنها نمی‌توان کمک شایانی به حل معضل سیستم تأمین اجتماعی ایران کنند، بلکه در پاره‌ای موارد منجر به تشدید مشکلات این سیستم خواهد شد. همچنین به‌سبب آنکه قواعد حاکم در سیستم تأمین اجتماعی به‌شدت از بازار نیروی کار اثر می‌پذیرد، برای دستیابی به راهکارهای عملیاتی، لازم است؛ شاخص‌های تشریح‌کننده این

بازار در کشورهای موفق مورد تحلیل قرار گرفته و میزان انطباق‌پذیری آن با فاکتورهای مشابه بازار نیروی کار ایران مورد بررسی قرار گیرد. در نتیجه انتخاب دقیق و حساب شده کشورهای هدف از مهم‌ترین گام‌های اساسی در این فرایند پژوهشی بوده و از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است. در این بین احتساب ملاحظات ریزبینانه و دقیق می‌تواند نتایج حاصله را مطمئن‌تر و قابل‌اتکا تر کند. به این منظور در ادامه این فصل به تشریح روند دستیابی به کشورهای مطلوبی که می‌تواند در مقام قیاس با ایران ظاهر شوند، خواهیم پرداخت. در این پژوهش، از میان ۳۷ کشور عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی^۱ سعی بر دستیابی به کشورهای مطلوب داریم. کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی به سبب مدون و موجود بودن عمده اطلاعات مورد نیاز، انتخاب شده‌اند. اسامی این کشورها در جدول زیر اشاره شده است.

جدول پیوست ۱. لیست ۳۷ کشور عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی مورد بررسی

استرالیا	اتریش	بلژیک	کانادا	شیلی
کلمبیا	جمهوری چک	دانمارک	استونی	فنلاند
فرانسه	آلمان	یونان	مجارستان	ایسلند
ایرلند	رژیم صهیونیستی	ایتالیا	ژاپن	کره جنوبی
لتونی	لیتوانی	لوکزامبورگ	مکزیک	هلند
نیوزلند	نروژ	لهستان	پرتغال	جمهوری اسلواکی
اسلوانی	اسپانیا	سوئد	سوئیس	ترکیه
آمریکا			انگلستان	

مأخذ: دستاورد پژوهش.

فرایند انتخاب کشور مطلوب از طریق پیمودن دو گام صورت می‌پذیرد: در گام اول ضمن انتخاب متغیرهای مقایسه‌ای^۲ به مقایسه نظیر به نظیر متغیرهای مذکور در کشورهای مختلف و ایران می‌پردازیم و مسلماً کشورهایی با حداقل فاصله در تعداد شاخص‌های بیشتر، مورد تأیید قرار می‌گیرند. در گام دوم با انتخاب متغیرهای هدف به بررسی عملکرد کشورهای منتخب گام قبلی می‌پردازیم، کشورهایی با بالاترین سطح عملکرد به عنوان لیست نهایی کشورهای مطلوب انتخاب خواهند شد. در ادامه به تشریح بیشتر هر یک از دو گام و نحوه انتخاب متغیرها خواهیم پرداخت. در مرحله بعد با انتخاب متغیرهای مقایسه‌ای سعی بر دستیابی به منطبق‌ترین کشورها با ساختار ایران هستیم. به سبب آنکه نیروی کار بخش تقاضای بازار تأمین اجتماعی را تشکیل می‌دهد و انجام هرگونه اصلاحات در سیستم تأمین اجتماعی تا حد زیادی منوط به فاکتورهای حاکم در این بازار است؛ حتماً باید در تحلیل لحاظ شود. از سوی دیگر متغیرهای مربوط به وضعیت و قدرت اقتصاد حاکم بر آن (همچون جمعیت، تولید ناخالص داخلی، برابری قدرت خرید و...) که الزاماً مربوط به بازار نیروی کار نیست؛ اما منعکس‌کننده پتانسیل کشورهاست، نیز باید در تحلیل گنجانده شود. در این بخش به تشریح متغیرهای مذکور خواهیم پرداخت. همان‌طور که پیشتر بیان شد، وضعیت بازار نیروی کار، فاکتورها و شاخص‌های حاکم بر آن بر سیستم تأمین اجتماعی و توازن آن بسیار اثرگذار است. این بازار به عنوان تقاضاکننده خدمات ارائه شده توسط سیستم تأمین اجتماعی به شدت در مباحث اعمال اصلاحات و تغییرات

1. The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)

2. Comparative Variable



این سیستم اثرگذار است و برای حل ریشه معضلات نظام تأمین اجتماعی نباید به هیچ وجه نادیده گرفته شود. در سال ۱۹۹۹ سازمان بین‌المللی کار^۱ طی گزارشی دست به انتشار شاخص کلیدی بازار نیروی کار^۲ زد تا از طریق آن بتوان مبنایی ثابت و تقریباً همه‌جانبه برای مقایسه وضعیت بازار نیروی کار کشورهای مختلف در دست داشت. این متغیرها هر دو سال یک‌بار منتشر می‌شوند و شامل متغیرهای؛ اشتغال (از نظر وضعیت، شاخص‌ها، ساعات و...)، کمبود کار، وضعیت کار (از نظر دستمزدها، هزینه‌های جایگزینی، فقر افراد شاغل و...) و ویژگی‌های جویندگان شغل (از نظر تحصیلات و کارایی) است. شاخص کلیدی بازار نیروی کار شامل ۱۷ مختص بازار نیروی کار می‌باشند. این شاخص‌ها عبارتند از: «نرخ مشارکت نیروی کار»،^۳ «نسبت اشتغال»،^۴ «وضع شغلی»،^۵ «اشتغال بر حسب بخش اقتصادی»،^۶ «اشتغال در گروه‌های عمده شغلی»،^۷ «کارکنان پاره‌وقت»،^۸ «ساعات کار»،^۹ «اشتغال در اقتصاد غیررسمی»،^{۱۰} «بیکاری»،^{۱۱} «بیکاری جوانان»،^{۱۲} «بیکاری بلندمدت»،^{۱۳} «نرخ اشتغال ناقص زمانی»،^{۱۴} «جمعیت خارج از نیروی کار»،^{۱۵} «دستیابی تحصیلی و بی‌سوادی»،^{۱۶} «دستمزدها و هزینه‌های جبران خدمات»،^{۱۷} بهره‌وری کار^{۱۸} و «فقر، توزیع درآمد شاغلان در طبقه‌بندی اقتصادی و فقر کار»^{۱۹} می‌توان ارزیابی درست‌تری از بازار کار ایران داشت.

همان‌طور که مشخص است متغیرهایی همچون نرخ مشارکت نیروی کار از جنس پتانسیل و ظرفیت‌های ذاتی یک کشور هستند، در نتیجه در رسته متغیرهای مقایسه‌ای از آنها استفاده می‌شود؛ اما متغیرهایی همچون سطح بیکاری از نوع متغیرهای هدف هستند که همواره کشورها سعی در کنترل و بهبود آن دارند، به همین منظور از آنها در رسته متغیرهای هدف (که در بخش بعدی به تشریح بیشتر آن خواهیم پرداخت) استفاده می‌کنیم.

در جدول زیر لیست متغیرهای مقایسه‌ای انتخاب‌شده، به تفکیک شاخص‌های کلیدی بازار نیروی کار و... آن به همراه تعریف هر یک، قابل مشاهده است.

1. International Labour Organization (ILO)
2. Key Indicator of Labour Market (KILM)
3. Labour Force Participation Rate
4. Employment-to-Population Ratio
5. Status in Employment
6. Employment by Sector
7. Employment by Occupation
8. Part-Time Workers
9. Hours of Work
10. Employment in the Informal Economy
11. Unemployment
12. Youth Unemployment
13. Long-Term Unemployment
14. Time-Related Underemployment
15. Persons Outside the Labour Force
16. Educational Attainment and Illiteracy
17. Wages and Compensation Costs
18. Labour Productivity
19. Poverty, Income Distribution, Employment by Economic Class and Working Poverty

جدول پیوست ۲. لیست متغیرهای مقایسه‌ای

تعریف	شاخص
شاخص‌های کلیدی بازار نیروی کار (KILM)	
نسبت جمعیت فعال (شاغل و بیکار) به کل جمعیت	نرخ مشارکت نیروی کار ^۱
نسبت شاغلین به کل جمعیت	نسبت اشتغال به جمعیت ^۲
تفکیک شاغلان به دو بخش خصوصی و دولتی	وضع شغلی ^۳
تفکیک اشتغال به سه بخش کشاورزی، خدمات و صنعت	اشتغال برحسب بخش اقتصادی ^۴
افرادی با ساعات کار کمتر از کارکنان تمام وقت در هفته مرجع	کارکنان پاره وقت ^۵
سهم شاغل دار ای تحصیلات عالی به کل شاغلین	دستیابی تحصیلی و بی‌سوادی ^۶
شاخص‌های خارج از KILM	
تعداد افراد یک کشور و توزیع جنسیتی آن	جمعیت کل ^۷
نسبت افراد کمتر از ۲۰ سال و ۶۵ سال به بالا به افراد رده سنی ۱۵-۶۴	نسبت وابستگی کل
سهم ۱۵-۶۴ به کل جمعیت	سهم افراد شاغل
سهم افراد ۶۵ سال به بالا به کل جمعیت	سهم افراد مسن
نسبت افراد ۶۵ سال به بالا به افراد رده سنی ۱۵-۶۴	نسبت وابستگی افراد مسن
افزایش مداوم در متوسط سطح عمومی قیمت‌ها (شاخص قیمت‌ها)	تورم ^۸
حداقل دستمزد ماهیانه همه کارگرها	حداقل دستمزد ^۹
ارزش پولی همه کالاهای خدمات تولیدی که در داخل یک کشور در دوره‌ای مشخص تولید می‌شود.	تولید ناخالص داخلی سرانه ^{۱۰}

مأخذ: همان.

1. Labor Force Participation Rate
2. Employment-to-Population Ratio
3. Status in Employment
4. Employment By Sector
5. Part-Time Workers
6. Educational Attainment and Illiteracy
7. Total Population
8. Inflation
9. Minimum Wage
10. Gross Domestic Product (GDP Per Capita (Constant 2010 US\$)



همان‌طور که در جدول فوق مشخص است، متغیرها به دو دسته KILM و خارج از KILM تفکیک شده‌اند:

در دسته اول، اولین شاخص یعنی مشارکت نیروی کار به جهت مهم‌ترین فاکتور بازار نیروی کار انتخاب شده است. شاخص نسبت اشتغال به جمعیت نیز به جهت نشان دادن جمعیت ایجادکننده ارزش افزوده در کشور در لیست فوق گنجانده شده است. شاخص وضعیت اشتغال به تفکیک بخش‌های کشاورزی، صنعت و خدمات، به منظور درک بهتر و از بازار نیروی کار و لحاظ سطح و الگوی توسعه در هر سه بخش عمده اقتصادی انتخاب شده است. همچنین از شاخص کارکنان پار هوقت به منظور لحاظ تمامی ارزش‌افزوده‌های حاصل شده و نوسانات سیکلی بازار نیروی کار بهره‌برداری شده است. در نهایت از شاخص دستیابی تحصیلی و بی‌سوادی برای بررسی و مقایسه وضعیت تحصیلی نیروی شاغل کشور با سایر کشورها به‌عنوان آخرین شاخص کلیدی بازار نیروی کار در لیست متغیرهای مقایسه‌ای استفاده شده است.

در دسته دوم به لحاظ متغیرهای اساسی مهم و خارج از KILM بررسی شد که اولین آنها جمعیت کل به منظور انعکاس کل پتانسیل و نیروی انسانی بالفعل و بالقوه کشور در لیست لحاظ شده است، اما سایر متغیرهای جمعیتی همچون؛ نسبت وابستگی افراد مسن، ساختار سنی، نسبت وابستگی کل، سهم افراد شاغل و سهم افراد مسن به درک بهتر هرم سنی جمعیتی و مقایسه اصولی‌تر کشورها کمک می‌کند. هرم‌های سنی و هرگونه تغییرات در آنها به سبب ایجاد تغییرات در نسبت تعداد افراد شاغل با سن بازنشستگی به شاغلین جوان می‌تواند منجر به بروز فشارهای مالی بر صندوق‌ها و یا تشدید این فشارها شود. همچنین از شاخص تورم برای نشان دادن نوسانات ارزش پول استفاده شده که شاخص قیمت مصرف‌کننده با لحاظ کل اقلام^۱ در لیست گنجانده شده است. همچنین به‌عنوان نظام انگیزه‌ای برای کار کردن، قدرت اتحادیه‌های کاری، سطوح فقر از شاخص حداقل دستمزد به صورت برابری قدرت خرید^۲ به منظور تسهیل در روند مقایسه بین کشورها بهره‌برداری شده است. در نهایت میزان تولید ناخالص داخلی کشور به‌عنوان معرف اندازه اقتصاد کشور که از مقدار سرانه و ثابت بر حسب دلار و سال پایه ۲۰۱۰ برای قابل‌اتکاتر شدن نتیجه تحلیل، در لیست گنجانده شده است.

در این بین به منظور دستیابی به منطبق‌ترین کشورها با پتانسیل‌ها و ویژگی‌های ایران، هریک از شاخص‌های ۱۶ گانه آفوق بر شاخص متناظر ایران تقسیم شده و اعداد حاصله با عدد یک سنجیده می‌شوند. همچنین به سبب آنکه توزیع اعداد حاصله الزاماً نرمال نیست، با استفاده از قضیه چبی شفا از فاصله اطمینان $1 \pm \sqrt{2}\delta$ به‌عنوان فاصله مطلوب با حداقل شکاف استفاده می‌شود. نتایج این گام، لیست کشورهای منتخب حاصل از فاز اول پژوهش بوده که در جدول زیر به آنها اشاره شده است.

جدول پیوست ۳. لیست کشورهای منتخب گام اول (بر اساس ۱۶ شاخص مقایسه‌ای)

کانادا	بلژیک	استرالیا	پرتغال	ترکیه	لوکز امبورگ
دانمارک	جمهوری چک		کلمبیا	لهستان	شیلی
فرانسه	فنلاند	استونی	نروژ	نیوزلند	
ایسلند	یونان	مجارستان	جمهوری اسلواکی		
لتونی	ایتالیا	ایرلند	اسپانیا	لیتوانی	هلند

مأخذ: همان.

گام اول منتج به لیست ۲۷ کشور منتخب است که حداقل شکاف را در متغیرهای مقایسه‌ای با ایران دارند. در گام بعدی با لحاظ متغیرهای هدف به رده‌بندی کشورهای فوق با توجه به بهترین عملکرد در حوزه شاخص‌های بازار نیروی کار و تأمین اجتماعی خواهیم پرداخت. در گام دوم، تمامی متغیرهای لحاظ شده، به گونه‌ای معضلات فعلی کشور بوده و همواره به دنبال سیاستگذاری صحیح برای تعدیل آنها هستیم.

1. CPI: All Items (National Index)

2. PPP Conversion Factor: Purchasing Power Parity (PPP)

۳. شاخص مربوط به وضعیت شغلی ناظر بر تعداد نیروی کار در سه بخش کشاورزی، صنعت و خدمات است به همین سبب کل لیست متغیرهای مقایسه‌ای شامل ۱۶ شاخص می‌شود.

از طرف دیگر رفع معضلات عمیق آنها به صورت مستقیم می‌تواند سبب بهبود سیستم تأمین اجتماعی و تخفیف بحران‌های شدید آن شود. برای مثال، تعدیل هر چند اندک معضل بیکاری می‌تواند جریان ورودی و حق بیمه پرداز به صندوق‌ها افزایش دهد و هر چقدر این افراد از سنین کمتر وارد بازار نیروی کار و در نتیجه صندوق شوند، صندوق جوان‌تر و کمتر دچار معضلات ناپایداری جمعیتی و یا مالی می‌شود. در نتیجه عملکرد کشورهای منتخب گام نخست در این گام مورد بررسی قرار می‌گیرد و کشورهایی با بالاترین عملکرد به عنوان مطلوب‌ترین موارد گزارش می‌شوند. از سوی دیگر، متغیرهای هدف نیز مانند متغیرهای مقایسه‌ای از دو دسته شاخص‌های کلیدی بازار نیروی کار و خارج از آن تشکیل شده که در جدول زیر لیست آنها به همراه تعریف هر یک گنجانده شده است.

جدول پیوست ۴. لیست متغیرهای هدف

تعریف	شاخص
شاخص‌های کلیدی بازار نیروی کار	
نسبتی از نیروی کار که دارای شغل نبوده و به طور فعال دنبال شغل می‌شوند.	بیکاری ^۱
نسبت بیکاران ۱۵-۲۹ ساله به جمعیت فعال این رده سنی	بیکاری جوانان ^۲
نسبت جمعیت شاغل ناقص زمانی به کل جمعیت فعال ^۳	نرخ اشتغال ناقص زمانی ^۳
خط فقر، ضریب جینی و نسبتی از افراد شاغل که اعضای خانواده پایین‌تر از خط فقر هستند.	فقر، توزیع درآمد شاغلان در طبقه‌بندی‌های اقتصادی و فقر کار ^۴
شاخص‌های خارج از KILM	
سطح عمومی کیفیت زندگی فرد شاغل	کیفیت زندگی کاری ^۵
نسبتی از جمعیت که تحت پوشش حمایت اجتماعی هستند.	پوشش حمایت اجتماعی ^۶
نرخ بیکاری گروه‌های تحصیلی کرده کشور.	نرخ بیکاری بر اساس سطح تحصیلات ^۷
زمانی که به طور متوسط فرد متصور است برای زندگی بر اساس سنی فعلی خود و بسیاری از فاکتورهای دیگر.	امید به زندگی ^۸
تلفیقی از سه عنصر اصلی دسترسی به آموزش، زندگی طولانی و سطح زندگی مناسب.	شاخص توسعه انسانی ^۹

مأخذ: همان.

1. Un Employment

2. Youth Unemployment

3. Time-Related Under Unemployment Rate

۴. به دلیل بیکاری فصلی، ر کدهای واقع شده در بازار کار فرد کمتر از تعداد ساعتی که توانایی و تمایل به کار دارد را به انجام کار مشغول شده است.

5. Poverty, Income Distribution Employment By Economic Class and Working Poor

6. Quality of Working Life

7. Social Protection Coverage

8. Unemployment Rates by Education Level

9. Life Expectancy

10. Human Development Index (HDI)



همان‌طور که در جدول فوق مشخص است؛ متغیر بیکاری به سبب لحاظ بیکاری‌های کوتاه‌مدت و نوسانات بازار کار و بیکاری بلندمدت و آثار بدی همچون تقلیل شانس یافتن شغل، منقضی شدن مهارت‌های فرد و از دست رفتن مزایا شاغل بودن در تحلیل لحاظ شده‌اند؛ همچنین بیکاری جوانان به منظور انعکاس بیکاری نیروی کار فاقد مهارت در لیست گنجانده شده است. از سوی دیگر نرخ اشتغال ناقص زمانی نشان دهنده کاهش توانایی بازار در ایجاد اشتغال کامل برای افراد خواهان کار است و در نتیجه احتمال خروج آنها از سیستم بازنشستگی به دلیل عدم امکان پرداخت حق بیمه بازنشستگی را افزایش می‌دهد. چهار متغیری که به آنها اشاره شده همگی مربوط به شاخص‌های کلیدی بازار نیروی کار هستند، اما متغیر ضریب جینی، کیفیت زندگی کاری، پوشش حمایت اجتماعی، امید به زندگی و شاخص توسعه انسانی به سبب اثرگذاری مستقیم بر رفاه اجتماعی در لیست گنجانده شده‌اند. در نهایت شاخص نرخ بیکاری بر اساس سطح تحصیلات نیز به عنوان آخرین متغیر، لیست شاخص‌های هدف لحاظ شده است.

در نتیجه، ۲۷ کشور منتخب حاصل از گام اول بر اساس عملکردشان در هر یک از شاخص‌های هدف امتیاز تعلق می‌گیرد که این امتیاز برای شاخص‌های بیکاری به صورت برعکس است. توضیح آنکه کشوری با پایین‌ترین نرخ بیکاری، بالاترین امتیاز را از آن خود می‌کند. در نهایت کشورهای بالاترین امتیاز به عنوان لیست نهایی منتخب معرفی می‌شوند. همچنین به جهت اطمینان از عملکرد مؤثر کشورهای انتخابی در حوزه رفاه و تأمین اجتماعی به متغیرهای سه‌گانه؛ «کیفیت زندگی شغلی»، «شاخص توسعه انسانی» و «پوشش حمایت اجتماعی» وزنی مضاعف اعطا می‌کنیم؛ به این شرح که ۹ کشور اول از ۲۷ کشور، پس از رتبه‌بندی بر اساس امتیازدهی به عملکرد آنها انتخاب و مجدداً از نظر عملکرد در سه شاخص فوق‌الذکر رتبه‌بندی می‌شوند. در نهایت چهار کشور نهایی بالاترین امتیاز به عنوان مطلوب‌ترین کشور از نظر عملکرد در شاخص‌های مربوط به بازار کار و رفاه و منطبق‌ترین بر ساختار و پتانسیل‌های ایران انتخاب می‌شوند. در جدول زیر به لیست کشورهای نهایی مطلوب اشاره شده است.

جدول پیوست ۵. لیست کشورهای نهایی منتخب

نروژ	استرالیا	هلند	کانادا
------	----------	------	--------

مأخذ: همان.

منابع و مأخذ



- [1] The Federation of The Dutch Pension Funds (2021) The Dutch Pension System: Highlights and Characteristics. Available at: <https://www.pensioenfederatie.nl/en/home>.
- [2] Maatman RH (2014) The Dutch pension System. Cambridge Handbook of Institutional Investment and Fiduciary Duty,
- [3] OECD (2023), Pensions at a Glance 2023: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/678055dd-en>.
- [4] <https://www.im.natixis.com/content/dam/natixis/website/insights/investor-sentiment/2023/2023-global-retirement-index/2023-global-retirement-index-full-report-RC86.pdf>.
- [5] <https://rpc.cfainstitute.org/-/media/documents/article/industry-research/mercer-cfa-insitute-global-pension-index-2023.pdf>.
- [6] Metselaar, L., Zwaneveld, P. & van Ewijk, C. Reforming Occupational Pensions in the Netherlands:

- Contract and Intergenerational Aspects. *De Economist* 170, 7–36 (2022). <https://doi.org/10.1007/s10645-022-09398-5>.
- [7] OECD report, pension at glance, 2021, Country profiles, netherlands. available at: <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2021-country-profile-Netherlands.pdf>.
- [8] European Commission, Directorate-General for Economic and Financial Affairs, 2024 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU Member States.
- [9] European union (2021), Country fiche on pensions for the Netherlands-the 2021 round of projections for the Ageing Working Group. available at: https://economy-finance.ec.europa.eu/system/files/2021-05/nl_-_ar_2021_final_pension_fiche.pdf.
- [10] OECD (2023), Pensions at a Glance 2023: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/678055dd-en>.
- [11] 2. T. 2. A. R. E. a. B. P. f. t. E. - 2. M. S. R. p. b. t. E. C. E. a. t. E. P. C. E. E. 2. Economic Policy Committee.
- [12] <https://www.statista.com/statistics/276713/distribution-of-gross-domestic-product-gdp-across-economic-sectors-in-the-netherlands/#:~:text=In%202022%2C%20agriculture%20contributed%20around%201.5%20percent%20to,industry%20and%2068.68%20percent%20from%20the>.
- [13] <https://www.cbs.nl/en-gb/news/2024/10/dutch-agricultural-exports-worth-nearly-124-billion-euros-in-2023>.
- [14] <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/gini-coefficient-by-country>.
- [15] <https://www.cbs.nl/en-gb/visualisations/dashboard-population/age/elderly-people>.
- [16] <https://www.cbs.nl/en-gb/visualisations/dashboard-population/age/elderly-people> Centraal Bureau voor de Statistiek.
- [17] <https://www.populationpyramid.net/netherlands/2024/>.
- [18] <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/47/werknemers-bij-pensionering-voor-het-eerst-gemiddeld-boven-65-jaar>.
- [19] Global agewatch, 2019, available at: <https://globalagewatch.org/countries/country-profile/netherlands>.
- [20] Van Rhyn Committee (1945) Sociale Zekerheid, deel II, Den Haag, Algemeene Landsdrukkerij, 7.
- [21] Eleveld A and Vliet O (2013) The Dutch welfare state: Recent reforms in social security and labour law. *Diritto Pubblico Comparato ed Europeo*, 1371–1399.
- [22] Kuipers, S.L. (2004) Cast in concrete? The institutional dynamics of Belgian and Dutch social policy. Delft, Eburon Academic Publishers.
- [23] Buurmeijer Committee (1993) Rapport parlementaire enquête uitvoeringsorganen sociale verzekeringen. Den Haag, SDU.
- [24] Buurmeijer Committee (1993) Rapport parlementaire enquête uitvoeringsorganen sociale verzekeringen. Den Haag, SDU.
- [25] L. Bovenberg, C. van Ewijk, and E. Westerhout, Eds., *The Future of Multi-Pillar Pensions*. Cambridge: Cambridge University Press, 2012.
- [26] <https://www.zorgverzekering.org/eng/general-information/social-security-in-the-netherlands/>.
- [27] Holzmann, R., and R. Hinz, 2005, *Old Age Income Support in the 21st Century: An International Perspective on Pension Systems and Reform*, Washington DC, World Bank.
- [28] <https://www.wtwco.com/en-nl/insights/2020/06/netherlands-sweeping-pension-reforms-further-details-released>.

- [29] <https://www.dentons.com/en/insights/articles/2023/june/2/new-dutch-pension-act-on-1-july-2023-major-reform-of-pension-system-act-now>.
- [30] <https://globalnews.lockton.com/the-netherlands-to-reform-its-pension-system/>.
- [31] Dutch Social Insurance Bank (SVB), 2024, available at: <https://www.svb.nl/en/>.
- [32] 4. Expatica (2020) Social security in the Netherlands. Available at: <https://www.expatica.com/nl/living/gov-law-admin/social-security-in-the-netherlands-100578/>.
- [33] 1. Draper N, Nibbelink A and Uhde J (2015) An Assessment of Alternatives for the Dutch First Pension Pillar System: The Design of Pension Schemes. *Economist (Netherlands)*, 281–302.
- [34] <https://www.svb.nl/en/aow-pension/aow-pension-rates/aow-pension-rates#section>.
- [35] <https://www.svb.nl/en/child-benefit/>.
- [36] Ministry of Social Affairs and Employment (2010) A short survey of Social Security in the Netherlands.
- [37] <https://www.iamexpat.nl/expat-info/allowances-benefits-netherlands/child-benefits>.
- [38] <https://www.svb.nl/en/anw/anw-benefit-amounts-and-payment-dates/anw-benefit-amounts>.
- [39] 22. The National Government (2021) Amounts of minimum wage 2021. Available at: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/bedragen-minimumloon/bedragen-minimumloon-2021>.
- [40] 24. Unilever APF (2021) First pillar, Second pillar and Third pillar. Available at: <https://www.unileverpensioenfonds.nl/english/dutch-pension-system/first-pillar-second-pillar-and-third-pillar/>.
- [41] <https://www.expatica.com/nl/finance/retirement/the-dutch-pension-system-106854/>.
- [42] <https://statistiek.dnb.nl/statistiek/index.aspx>.
- [43] <https://www.abp.nl/over-abp/financiele-situatie/jaarverslag.aspx>.
- [44] <https://www.pensioenfederatie.nl/website/the-dutch-pension-system-highlights-and-characteristics>.
- [45] <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2018/45/witte-vlek-op-pensioengebied-2016>.
- [46] <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2019/27/aow-ers-met-aanvullend-pensioen-2011-2017>.
- [47] 21. The Federation of The Dutch Pension Funds (2021) The Dutch Pension System: Highlights and Characteristics. Available at: <https://www.pensioenfederatie.nl/en/home>.
- [۴۸]. گماری، حمدی. مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا (۲۰۲۰)، ترکیب دارایی‌های بزرگ‌ترین و برترین صندوق‌های بازنشستگی جهان در سال ۲۰۲۰.
- [49] https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontenten/belastingdienst/business/payroll_taxes/you_are_not_established_in_the_netherlands_are_you_required_to_withhold_payroll_taxes/when_you_are_going_to_withhold_payroll_taxes/calculating_payroll_taxes.
- [50] <https://www.cbs.nl/en-gb>.
- [51] MFFA (2019) Income Tax & Social Security in the Netherlands - Employers and Employees - 2019.
- [52] <https://nltimes.nl/2024/01/29/nearly-853000-expected-receive-disability-benefits-year>.
- [53] <https://www.dnb.nl/en/current-economic-issues/pensions/funding-ratio/>.
- [54] <https://www.dnb.nl/en/statistics/dashboards/pension-funds/pension-funds-supervision/>.
- [55] <https://www.dnb.nl/nieuws/nieuwsoverzicht-en-archief/statistisch-nieuws-2020/dnb390555.jsp>.
- [56] <https://www.dnb.nl/en/general-news/news-2023/dutch-pension-sector-s-funding-ratio..>
- [57] Jones H (2020) The changing face of Dutch pensions. BNY MELLEEN. Available at:

- <https://www.bnymellon.com/content/dam/bnymellon/documents/pdf/aerial-view/the-changing-face-of-dutch-pensions.pdf.coredownload.pdf>.
- [58] <https://www.dnb.nl/en/statistics/dashboards/pension-funds/pension-funds-macroeconomic/>.
- [59] OECD (2019), Pension Markets in Focus, www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/pensionmarketsinfocus.htm.
- [60] <https://www.dnb.nl/algemeen-nieuws/statistiek/2023/pensioenfondsen-beleggen-meer-in-nederland/>.
- [61] <https://www.expatica.com/nl/finance/retirement/the-dutch-pension-system-106854/>.
- [62] <https://www.dnb.nl/en/current-economic-issues/pensions/our-present-pension-system/>.
- [63] Mastromatteo (2011) Health Insurance in the Netherlands. The Ministry of Health, Welfare and Sport (VWS), 92.
- [64] <https://www.zorgwijzer.nl/faq/expats#:~:text=A%20basic%20Dutch%20health%20insurance%20is%20available%20for,They%20may%20need%20a%20%28private%29%20expat%20health%20insurance..>
- [65] 1. The National Government (2021) Amounts of minimum wage 2021. . Available at: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/bedragen-minimumloon/bedragen-minimumloon-2021>.
- [66] <https://www.government.nl/topics/health-insurance/standard-healthinsurance#:~:text=Everyone%20who%20lives%20or%20works%20in%20the%20Netherlands%20is%20legally>.
- [67] <https://www.zorgwijzer.nl/faq/expats#:~:text=A%20basic%20Dutch%20health%20insurance%20is%20available%20for,They%20may%20need%20a%20%28private%29%20expat%20health%20insurance..>
- [68] European Commission (2020) Your social security rights in the Netherlands..
- [69] 19. Rijksoverheid (2021b) When do I pay a deductible for my care?. Available at: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zorgverzekering/vraag-en-antwoord/eigen-risico-zorgverzekering>.
- [70] European Union (2023), Government expenditure by Function, COFOG. Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Government_expenditure_by_function_%E2%80%93_COFOG.
- [71] <https://www.government.nl/topics/health-insurance/standard-healthinsurance#:~:text=Everyone%20who%20lives%20or%20works%20in%20the%20Netherlands%20is%20legally>.

گزیده سیاستی

مشارکت محور بودن مزایای اعطایی در تمام لایه‌ها و تأکید بر نظارت مستمر بر سلامت مالی صندوق‌ها در کنار سیاست هم‌بستگی را می‌توان از مهم‌ترین آموزه‌های اجرایی نظام تأمین اجتماعی کشور هلند دانست.



مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

تهران، خیابان پاسداران، روبروی پارک نیاوران (ضلع جنوبی، پلاک ۸۰۲)

تلفن: ۷۵۱۸۳۰۰۰ صندوق پستی: ۱۵۸۷۵-۵۸۵۵ پست الکترونیک: mrc@majles.ir

وبسایت: rc.majles.ir