

فریما بهزاد

کارشناس امور بین الملل صندوق بازنشستگی کشوری

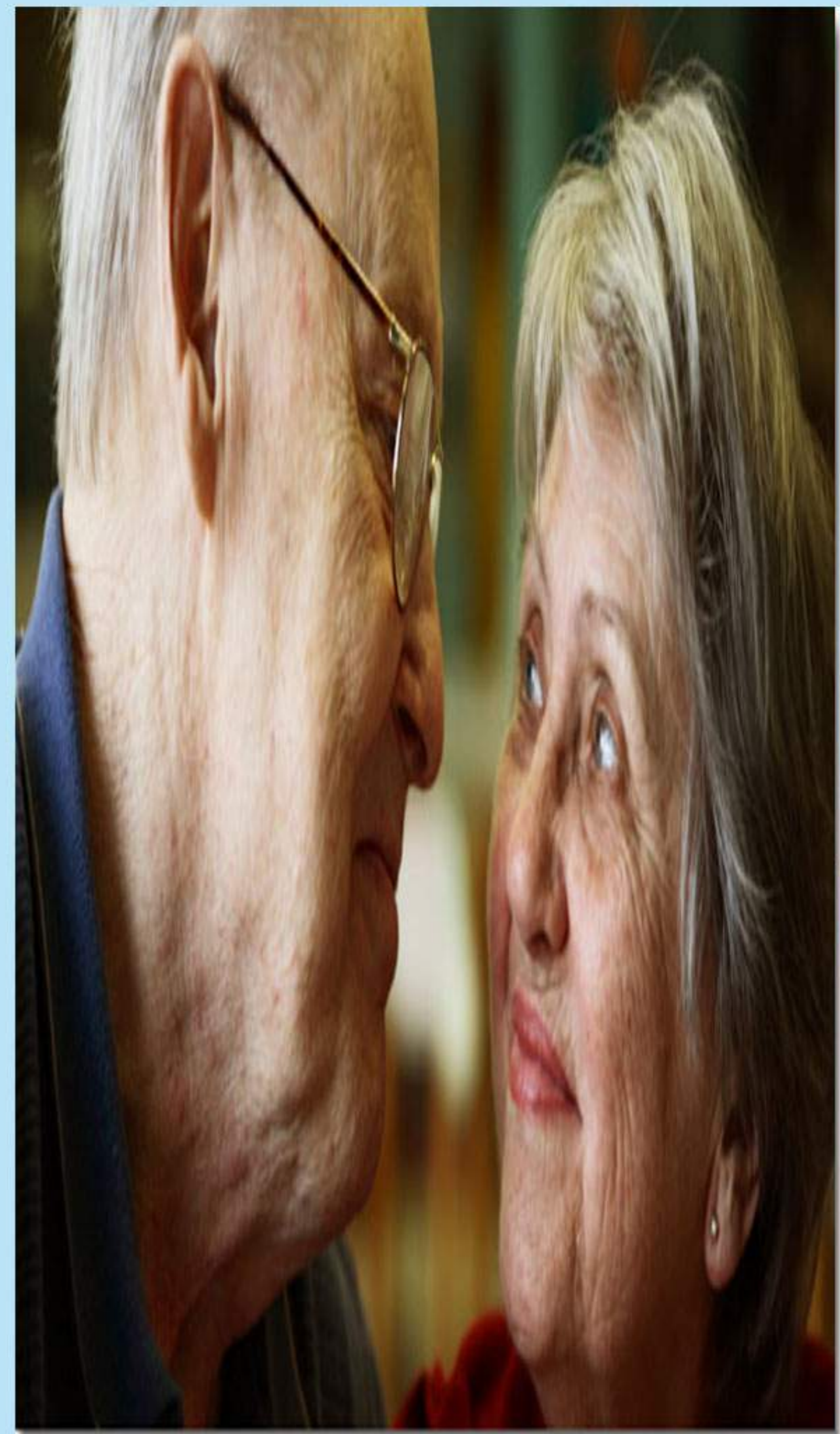
تغییرات اساسی در نظام بازنشستگی کشور سوئد در سال ۱۹۹۴ ایجاد شد. پارلمان سوئد قانونی تصویب کرد که به موجب آن طرح مزایای معین (DB) قبلی با طرح های مشارکت معین (DC) اجباری جایگزین شود. سیستم بازنشستگی عمومی قدیمی به دو لایه مشارکت معین تبدیل شد: نظام مشارکت معین فرضی (NDC) دولتی pay-as-you-go و نظام مشارکت معین مالی (FD). این دو مولفه وابسته به درآمد بوده و براساس میزان درآمدهای طول عمر است و میزان نرخ حق بیمه در آنها به ۱۸.۵ درصد از درآمد می رسد. دو طرح اجباری توسط صندوق های ضمانت تکمیل می شود و برای کسانی که دارای درآمد پایین و یا بدون درآمد هستند در نظر گرفته شده است، در واقع این طرح ها برای حمایت از زندگی فقرا طراحی شده است.

شایان ذکر است که نظام بازنشستگی جدید تعطاف پذیر است و سالمندان مشترک هر دو طرح NDC و FD می توانند در سن ۶۱ سالگی با ترک کار و یا بدون ترک کار، درخواست دریافت مقرری سالانه کنند و اگر که شخصی تصمیم به ادامه کار گیرد در حالی که مقرری سالانه جزئی و یا کاملی را ادعا کند مزایای بازنشستگی وی مجددا محاسبه خواهد شد.

نظام بازنشستگی جدید از طریق مزایای مالی این امکان را فراهم می سازد که کارکنان سازمان به تدریج پس از سن ۶۵ سالگی بازنشسته شوند و از این طریق تصمیم به بازنشستگی را برای کارکنان به تأخیر بیندازد.

تأثیرات بحرانی جهانی و اصلاحات بازنشستگی

بازنشستگان یکی از موثرترین اقشار در بحران مالی جوامع و رکود اقتصادی پس از آن به شمار می آیند. در سال ۲۰۱۰ و ۲۰۱۱ مکانیسم ایجاد تعادل در نظام بازنشستگی منجر به ایجاد حقوق بازنشستگی کمتر شد. بنابراین اقدامات دولت در تقویت وضعیت اقتصادی بازنشستگان بسیار حائز اهمیت بوده است. به این ترتیب که دولت تصمیم گرفت تا در نظام بازنشستگی خود تجدید نظر کرده و به ایجاد اصلاحات بازنشستگی بپردازد که اولین اصلاحات در سال ۲۰۰۹ صورت گرفت و اعمال این اصلاحات به منظور تضمین ثبات مالی بلندمدت نظام بازنشستگی و همچنین اعمال اثرات واضح بر سطوح مزایای بازنشستگی است؛ زیرا که کاهش مزایای بازنشستگی بر بازنشستگی اشخاص تأثیر بسزایی دارد.



نظام بازنشستگی کشور سوئد

نظام بازنشستگی سوئد، در شکل فعلی نظامی نسبتاً جدید است که از سال ۱۹۹۸ آغاز شده است. این نظام تمام بازنشستگان ساکن این کشور را در بر می گیرد. میزان حقوق آنها نیز با توجه به سال های زندگی و کار و میزان درآمد آنها تا پیش از بازنشستگی تعیین می شود.

از دهه ۱۹۴۰، نظام بازنشستگی کشور سوئد بر پایه تعهد سیاسی قوی با هدف اشتغال کامل بوده است. در اواخر دهه ۱۹۸۰، یک اجماع گسترده ای در میان سیاستمداران و شرکای اجتماعی به وجود آمد که افزایش جمعیت شاغل را به منظور تضمین طولانی مدت نظام حمایت اجتماعی به طور خاص نظام بازنشستگی ضروری می دانستند.