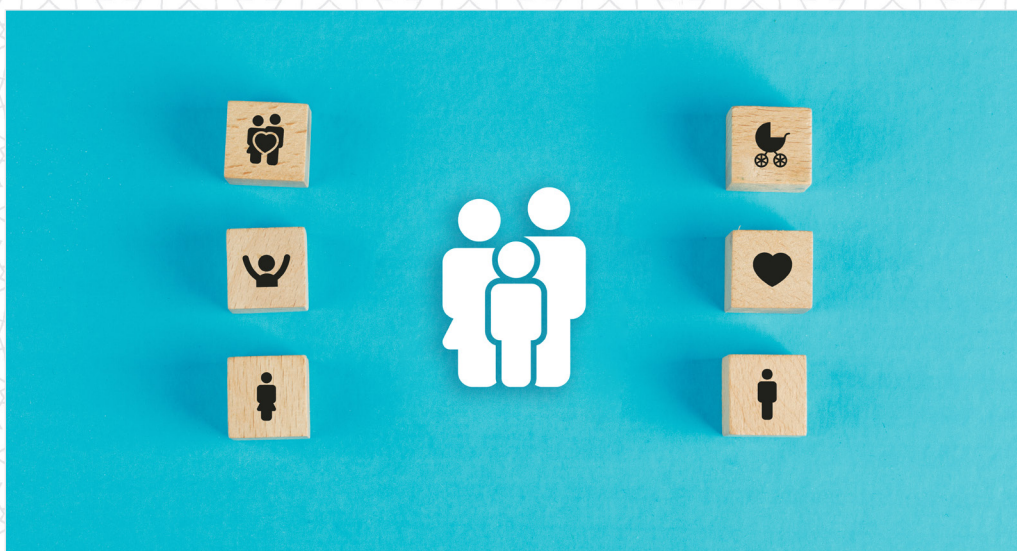


نظام تأمین اجتماعی چندلایه در نروژ (گزارش ۱)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شماره مسلسل: ۱۹۴۹۴
کد موضوعی: ۲۳۰



مرکز پژوهش‌های
مجلس شورای اسلامی

تاریخ انتشار:
۱۴۰۲/۱۰/۱۷

عنوان گزارش:
نظام تأمین اجتماعی چندلایه در نروژ
(گزارش ۱)

نام دفتر:
مطالعات بخش عمومی (گروه اقتصاد رفاه و تأمین اجتماعی)

تهیه و تدوین کننده:
فاطمه تیمورا

مدیر مطالعه:
محمدحسین مرادی

ناظر علمی:
سید عباس پرهیزکاری

گرافیک و صفحه آرایی:
مهدیه قمچیلی

ویراستار ادبی:
سیده مرضیه موسوی راد



واژه‌های کلیدی:
۱. نظام تأمین اجتماعی چند لایه
۲. نروژ



فهرست مطالب

۷	چکیده
۸	خلاصه مدیریتی
۹	۱. مقدمه
۱۰	۲. نروژ از منظر متغیرهای مهم اقتصادی و جمعیتی
۱۱	۲-۱. جمعیت و رشد جمعیت
۱۲	۲-۲. شاخص اقتصادی و اجتماعی
۱۳	۲-۳. شاخص دیدبانی سالمندی
۱۵	۳. نظام بازنشستگی سه لایه نروژ
۱۷	۳-۱. نظام اسبق
۱۷	۳-۱-۱. مستمری بازنشستگان طی طرح بیمه ملی (NIS)
۱۸	۳-۱-۲. طرح قراردادهای بازنشستگی پیش از موعد
۱۸	۳-۱-۳. مستمری بازنشستگی شغلی
۱۸	۳-۲. وقوع اصلاحات
۲۰	۳-۲-۱. عناصر اصلی اصلاحات در نظام بازنشستگی نروژ
۲۰	۳-۲-۱-۱. ویژگی‌های اصلی مستمری بازنشستگی در NIS جدید
۲۲	۳-۲-۱-۲. ویژگی‌های اصلی طرح جدید بازنشستگی پیش از موعد مختص به شاغلین بخش خصوصی
۲۳	۳-۲-۱-۳. ویژگی‌های اصلی مستمری بازنشستگی شغلی جدید
۲۴	۴. لایه اول: طرح بیمه ملی
۲۵	۴-۱. افراد تحت شمول طرح بیمه ملی
۲۵	۴-۲. مزایای طرح بیمه ملی
۲۶	۴-۳. نحوه تأمین مالی طرح بیمه ملی
۲۷	۴-۴. مستمری بازنشستگی
۲۸	۴-۴-۱. مستمری بازنشستگی - احکام سابق
۲۸	۴-۴-۱-۱. مستمری پایه و مکمل مختص به همسر / فرزندان
۳۰	۴-۴-۱-۲. مستمری مکمل
۳۰	۴-۴-۱-۳. مستمری تکمیلی ویژه / مستمری تکمیلی
۳۱	۴-۴-۲. مستمری بازنشستگی - احکام جدید
۳۱	۴-۴-۲-۱. مستمری مرتبط با سطح درآمد
۳۱	۴-۴-۲-۲. مستمری تضمین شده
۳۱	۴-۵. مزایای بازماندگان
۳۱	۴-۵-۱. مزایای مختص به همسر بازمانده
۳۳	۴-۵-۲. مستمری فرزندان
۳۳	۵. جمع بندی
۳۴	پیوست ۱. جدول تعدیل سن
۵۲	پیوست ۲. نحوه انتخاب کشور های هدف
۵۷	منابع و مأخذ

فهرست نمودارها

نمودار ۱. نرخ رشد جمعیت در نروژ در سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۰.....	۱۱
نمودار ۲. هرم جمعیت کشور نروژ (سال ۲۰۲۰).....	۱۲

فهرست جداول

جدول ۱. شاخص‌های جمعیتی-اجتماعی-اقتصادی نروژ (سال ۲۰۲۰).....	۱۲
جدول ۲. شاخص‌های کلیدی کشور نروژ در حوزه مستمری در مقایسه با کشورهای OECD (سال ۲۰۱۹).....	۱۳
جدول ۳. مؤلفه امنیت درآمدی.....	۱۳
جدول ۴. مؤلفه وضعیت درمان و سلامت.....	۱۴
جدول ۵. مؤلفه توانمندی.....	۱۴
جدول ۶. محیط زیست و جامعه سالمند.....	۱۴
جدول ۷. جدول زمانی اصلاحات بازنشستگی نروژ.....	۱۹
جدول ۸. مقدار پایه (۲۰۲۰-۲۰۱۲).....	۲۶
جدول ۹. تفکیک مناطق و درصدهای مشارکت هر یک در کشور نروژ (سال ۲۰۲۰).....	۲۷
جدول ۱۰. شرایط احراز دریافت حداقل مستمری تضمین شده در نرخ‌های متفاوت.....	۲۹
جدول ۱۱. نرخ‌های متعدد مرتبط با مستمری پایه (سال ۲۰۲۰).....	۲۹

فهرست شکل

شکل ۱. ساختار سه لایه نظام تأمین اجتماعی کشور نروژ.....	۱۵
---	----



نظام تأمین اجتماعی چندلایه در نروژ (گزارش ۱)

چکیده



تعمیق چالش‌های جاری نظام تأمین اجتماعی کشور سبب اهمیت بیش از پیش مطالعه نسخ برون‌رفت از بحران‌های این حوزه و ترسیم بسته‌های سیاستی بهینه شده است. مطالعه تجارب سایر کشورها در رویارویی با معضلات مشابه این حوزه می‌تواند ضمن عدم تضییع بزنگاه‌های کشور برای اتخاذ سیاست‌های بهینه، در هزینه‌های ناشی از سعی و خطای سیاست‌های مختلف صرفه‌جویی کند. هر چند که نتایج حاصله باید با در نظر گرفتن اصل بومی‌سازی بازبینی شود. در گزارش اول از سلسله گزارش‌های بررسی تجارب کشورها در نظام تأمین اجتماعی و در پیوست ۲ نشان داده شد، چهار کشور کانادا، استرالیا، هلند و نروژ در میان ۳۷ کشور عضو همکاری و توسعه اقتصادی 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 نروژ به همراه خصیصه‌های اقتصادی، مالی و جمعیتی لازم برای دستیابی به تصویری روشن از این کشور طی دو گزارش صورت می‌پذیرد. مطالعه اخیر نشان می‌دهد، نظام بازنشستگی کشور نروژ از سه بخش عمومی، شغلی اجباری و همچنین پس‌انداز بازنشستگی شخصی تشکیل شده است. سن بازنشستگی قانونی در نروژ ۶۷ سال بوده و بنابر تخمین OECD ضریب جایگزینی ناخالص برای افراد دارای درآمد متوسط، حدود ۶۰ درصد در کل نظام تأمین اجتماعی است. این کشور دارای یکی از بهترین نظام‌های بیمه‌ای در دنیاست که توانسته با تمرکز مدیریت نهادها، هدفمند کردن هزینه‌ها و درآمدهای خود در کنار سیاست‌های مدیریت درآمد نفت، ضمن حراست از حیات پایدار صندوق‌ها، حمایت‌های قابل قبولی را برای شهروندان خود به ارمغان آورد.



شرح مسئله

در برهه زمانی فعلی، چالش‌های مربوط به نظام تأمین اجتماعی با تلاش فعالان این حوزه و بروز کسری‌های قابل توجه برای صندوق‌ها، از کسی پوشیده نیست. به‌طور قطع از بدیهی‌ترین راه‌های دستیابی به نسخه برون‌رفت از بحران مزبور، به دور از اقدامات شتاب‌زده و برداشتن گام‌های حساب‌شده در این حوزه، استفاده از تجارب سایر کشورها در رویارویی با مشکلات مشابه است. در این بین مطمئناً انتخاب کشورهای هدف برای انجام پژوهش‌های تطبیقی باید با لحاظ ملاحظات لازم و ریزینی صورت پذیرفته و نتایج حاصله با در نظر گرفتن اصل بومی‌سازی مورد استفاده قرار گیرد.

همان‌طور که در گزارش‌های قبلی اشاره شد، از میان ۳۷ کشور عضو همکاری و توسعه اقتصادی (OECD)، چهار کشور کانادا، استرالیا، هلند و نروژ در کنار بر خورداری از شباهت قابل‌ملاحظه از نظر پتانسیل‌های اولیه با کشور ایران، عملکرد مطلوبی در حوزه مدیریت نظام تأمین اجتماعی خود داشته‌اند. بررسی نظام تأمین اجتماعی کشور نروژ طی دو گزارش صورت می‌پذیرد؛ در گزارش حاضر به تبیین نظام تأمین اجتماعی، اصلاحات واقع شده ضمن مروری کوتاه بر خصیصه‌های اقتصادی، مالی و جمعیتی خواهیم پرداخت و تشریح مزایای اعطایی ذیل لایحه‌های مختلف این نظام را در گزارش آتی مورد بررسی خواهیم داد.

یافته‌های کلیدی

در کشور نروژ نظام بازنشستگی از سه بخش نظام بازنشستگی عمومی، نظام بازنشستگی شغلی اجباری و همچنین پس‌انداز بازنشستگی شخصی تشکیل شده است. در بخش عمومی، طی طرح بازنشستگی کشوری افراد از سطح رضایت بخش مستمری برخوردار می‌شوند که شامل نرخ ثابت (مقداری مشخص از مقدار پایه مصوب هر ساله دولت نروژ) و یک مقدار مکمل مرتبط با میزان درآمد است. تمام افراد شاغل و خویش‌فرما نیز تحت پوشش این دو مستمری هستند. شاغلین و افرادی که بیش از یک سال در کشور نروژ زندگی کرده‌اند، بنابر قانون این کشور موظفند به برنامه بازنشستگی عمومی بپیوندند. میزان مشارکت کارمندان ۸/۲ درصد از درآمدشان و میزان مشارکت کارفرما از ۰ تا ۱۴/۱ درصد است. سن بازنشستگی قانونی در نروژ ۶۷ سال بوده و بنابر تخمین OECD ضریب جایگزینی ناخالص برای افراد دارای درآمد متوسط، حدود ۶۰ درصد در کل نظام تأمین اجتماعی است.

در سال ۱۹۶۶ با تأسیس صندوق طرح ملی بیمه در نروژ ابزار مالی برای ذخایر ناشی از مقادیر مازاد واقع شده در نظام تأمین اجتماعی تعریف شد و در سال ۱۹۹۰ نیز صندوق وجوه نفتی به‌منظور تقویت بیشتر نظام مالی نروژ با هدف تأمین تعهدات بازنشستگی آتی صندوق تأسیس گشت که بعدها در سال ۲۰۰۶ هر دو صندوق یادشده تحت عنوان صندوق بازنشستگی دولت - که شامل دو بخش جهانی و نروژی است - با یکدیگر ادغام شدند.

در بخش دوم یعنی نظام بازنشستگی شغلی، در ابتدای امر تنها طرح‌های مزایای معین (DB) نوع غالب طرح‌های بازنشستگی شغلی را به‌خود اختصاص داده بودند که عمدتاً توسط کارفرمایان بزرگ ارائه می‌شدند، اما با گذشت زمان، طرح‌های مشارکت معین (DC) به‌واسطه نوع توزیع ریسک‌شان به‌طور فزاینده‌مورد اقبال قرار گرفتند. به همین سبب تعدادی از بانک‌ها و صندوق‌های سرمایه‌گذاری به‌عنوان ارائه‌دهندگان بالقوه چنین طرح‌هایی (DC) وارد بازار شده‌اند، البته با وجود رشد بالای تعداد صندوق‌های بازنشستگی، طرح‌های بیمه‌ای هنوز هم ابزار مالی غالب در لایه دوم هستند.

در صندوق‌های بازنشستگی طبق قانون بازنشستگی سال ۲۰۰۱، همه طرح‌های DB باید از نوع اندوخته کامل باشند، همچنین میزان مشارکت‌های کارفرمایان در قبال یک برنامه مستمری دارای سقف مشارکت به‌طور کامل قابل کسر از مالیات آنهاست و هیچ محدودیتی تا

سقف تعیین شده در میزان مشارکت وجود ندارد. با این حال، کل مزایای هر دو لایه اول و دوم نمی‌تواند از مجموع ۱۰۰ درصد حقوق تاشش برابر مقدار پایه و ۷۰ درصد حقوق بین ۶ برابر و ۱۲ برابر مقدار پایه تجاوز کند. در طرح‌های DC نیز نرخ مشارکت به پنج درصد حقوق بین دو تاشش برابر مقدار پایه به علاوه ۸ درصد حقوق بین شش تا ۱۲ برابر مقدار پایه محدود می‌شود و تمامی مشارکت‌ها به صورت هزینه‌های قابل قبول از مأخذ مالیاتی قابل کسر است.

در نهایت باید توجه داشت که نظام چندلایه کشور نروژ که توانسته رتبه دوم در شاخص چندجانبه دیدبانی سالمندی را از آن خود کند [۱] یکی از بهترین نظام‌های بیمه‌ای در دنیا است که توانسته با تمرکز مدیریت نهادها و همچنین هدفمند کردن هزینه‌ها و درآمدهای خود با درصد کمی از تولید ناخالص خود، حمایت‌های چشمگیری را برای شهروندان خود ایجاد نماید، البته نقش سیاست‌های مدیریت درآمد نفت این کشور را در این میان نمی‌توان نادیده گرفت.

توجه به سلسله اصلاحات یکپارچه در جهت پایدارسازی نظام تأمین اجتماعی و کاهش سخاوتمندی آن، چه به صورت پارامتریک و چه به صورت بنیادی، لحاظ برنامه‌های بازنشستگی پیش از موعد با کمترین اختلال در پایداری و انگیزه عرضه نیروی کار و در نهایت طی دوران

۱. مقدمه

در گذشته بسیاری از افراد به طور معمول می‌توانستند با تکیه بر مستمری پرداختی توسط دولت با آسودگی خاطر و بدون نیاز به پس‌اندازهای جانبی دوران بازنشستگی خود را سپری کنند؛ اما با گذشت زمان و با تغییر الگوهای جمعیتی و پیر شدن جمعیت این آسودگی خاطر دچار خلل گشته و برای بیشتر افراد، پس‌انداز خصوصی جهت تأمین راحت‌تر مایحتاج دوران بازنشستگی ضروری شده است. سن بازنشستگی در نظام فعلی نروژ ۶۷ سال است، این در حالی است که بسیاری، به ویژه کسانی که تمام دوران حرفه‌ای خود را در بخش دولتی گذرانده‌اند، می‌توانند از بازنشستگی پیش از موعد (۶۲ سالگی) استفاده کنند.

در کشور نروژ همانند بسیاری از کشورها، مستمری بازنشستگی به سه نوع مجزا تقسیم می‌شود: ۱. پرداخت‌های بازنشستگی طرح بیمه ملی، ۲. مستمری پرداخت شده از جانب کارفرمایان، ۳. پس‌انداز خصوصی [۲].

به موجب طرح مستمری بازنشستگی دولتی، هر فردی که حداقل سه سال پس از ۱۶ سالگی به طور قانونی در نروژ زندگی یا کار کرده باشد، واجد شرایط دریافت مستمری بازنشستگی از جانب دولت است. این مستمری تنها به افرادی که سه سال مالیات مربوط به اقامت را پرداخت کرده باشند تعلق می‌گیرد؛ در این راستا افراد اگر حداقل سه سال در طرح بیمه ملی نروژ (NIS) مشارکت داشته باشند، می‌توانند از مستمری دولتی بهره‌مند شوند. همچنین افراد متناسب با شرایط شخصی خود، امکان شروع بازنشستگی در حداقل ۶۲ تا ۷۵ سالگی را دارند. میزان مستمری دریافتی در دوران بازنشستگی به سال‌های اقامت فرد و بسیاری از عوامل دیگر بستگی دارد و بر خلاف بسیاری از انواع مستمری، مستمری پرداختی از جانب دولت تا زمان در قید حیات بودن فرد ادامه دارد. حداقل میزان تضمینی مستمری این طرح بسته به تعداد سال‌های عضویت در طرح بیمه ملی متفاوت است؛ به طوری که در سال ۲۰۲۰ این میزان از ۱۵۸، ۶۲۱ کرون نروژ (NOK) تا ۱۹۳۱۸۸ کرون نروژ متفاوت بوده است. برای بررسی و تخمین میزان مستمری دریافتی در دوران بازنشستگی افراد می‌توانند از دو طریق تماس با NIV و یا استفاده از خدمات برخط Din Pension اقدام کنند.

همچنین تمام کارمندان شاغل در بخش‌های دولتی و خصوصی تحت پوشش طرح‌های بازنشستگی شغلی قرار می‌گیرند. این برنامه‌ها بسته به انواع متفاوت‌شان، توزیع ریسک متفاوتی دارند. (طرح‌های مزایای معین و مشارکت معین)؛ اما در بیشتر موارد افراد امکان دریافت مستمری مرتبط با اشتغال خود را از سن ۶۷ سالگی پیدا می‌کنند. علاوه بر این، تمام کارمندان بخش دولتی و نیمی از کارمندان بخش خصوصی ممکن است به موجب قرارداد شغلی‌شان از مستمری بازنشستگی پیش از موعد (AFP) برخوردار شوند. به طور کلی افراد برای



دستیابی به مزایای AFP، ملزم به دارا بودن شرایط خاصی هستند که در نهایت توسط اداره کار و رفاه نروژ NIV صلاحیت آنها احراز می‌شود. کاملاً روشن است که میزان مستمری بازنشستگی ناشی از شغل افراد که هنگام بازنشستگی دریافت خواهند کرد، به میزان مشارکت آنها، بازده سرمایه‌گذاری ایجاد شده طرح‌ها و تعداد سال‌های مشارکت فرد بستگی دارد. صندوق بازنشستگی خدمات عمومی نروژ که عهده‌دار حقوق بازنشستگی کارمندان دولت است؛ با بیش از یک میلیون عضو و دارایی کل ۲۷۰ میلیارد کرون نروژ و صندوق شهرداری نروژ (KLP) با مسئولیت تحت پوشش قرار دادن کارمندان شهرداری و تعدادی از شرکت‌های دولتی از جمله صندوق‌های شغلی به‌شمار می‌آیند. در نهایت افراد با انجام پس‌انداز خصوصی می‌توانند میزان درآمد خود در دوران بازنشستگی را ارتقا دهند. به‌طور کلی بسترهای متفاوتی برای پس‌انداز بلندمدت در اختیار افراد قرار می‌گیرد که در مواردی حتی امکان برداشت از حساب تا پیش از دوران بازنشستگی وجود ندارد، اما به‌طور کلی بهترین نوع پس‌انداز، بسته به شرایط هر فرد و میزان پذیرش ریسک وی، متفاوت است. نکته حائز اهمیت در پس‌اندازهای شخصی نیز که به‌صورت داوطلبانه توسط افراد صورت می‌پذیرد، مزیت‌های مالیاتی حاکم بر آنهاست که به‌موجب آن، پس‌اندازهای افراد در شرکت‌های بیمه عمر، بانک‌ها یا صندوق‌های اوراق بهادار؛ بنابر قانون تخفیف مالیاتی ۲۰۰۸ از معافیت‌هایی با توجه به معیارهای مشخص برخوردار است. گزارش مربوط به بررسی نظام تأمین اجتماعی کشور نروژ، متشکل از دو گزارش مجزا است که در گزارش اول (گزارش پیش‌رو) توضیحی مختصر درباره جایگاه اقتصادی-جمعیتی-اجتماعی کشور نروژ ارائه خواهد شد؛ سپس به بررسی چارچوب نظام سه لایه تأمین اجتماعی این کشور و سیر تحولات و اصلاحات وقوع یافته در آن طی دو دهه اخیر خواهیم پرداخت و مهم‌ترین ویژگی‌های هر یک از احکام اسبق و جدید را از نظر خواهیم گذراند. در نهایت به نحوه تأمین مالی، دامنه افراد تحت پوشش، مزایای بازنشستگی (نظام جدید و اسبق) و بازماندگی ذیل طرح بیمه ملی نروژ به‌عنوان چتر اصلی حمایت و پوشش دهنده لایه یک و بخش قابل ملاحظه‌ای از لایه دوم نظام رفاه کشور نروژ، اشاره خواهیم کرد. سایر مزایای ارائه شده ذیل طرح بیمه ملی نروژ و سایر طرح‌های موجود در لایه دوم و سوم در گزارش دوم ارائه خواهد شد.

۲. نروژ از منظر متغیرهای مهم اقتصادی و جمعیتی

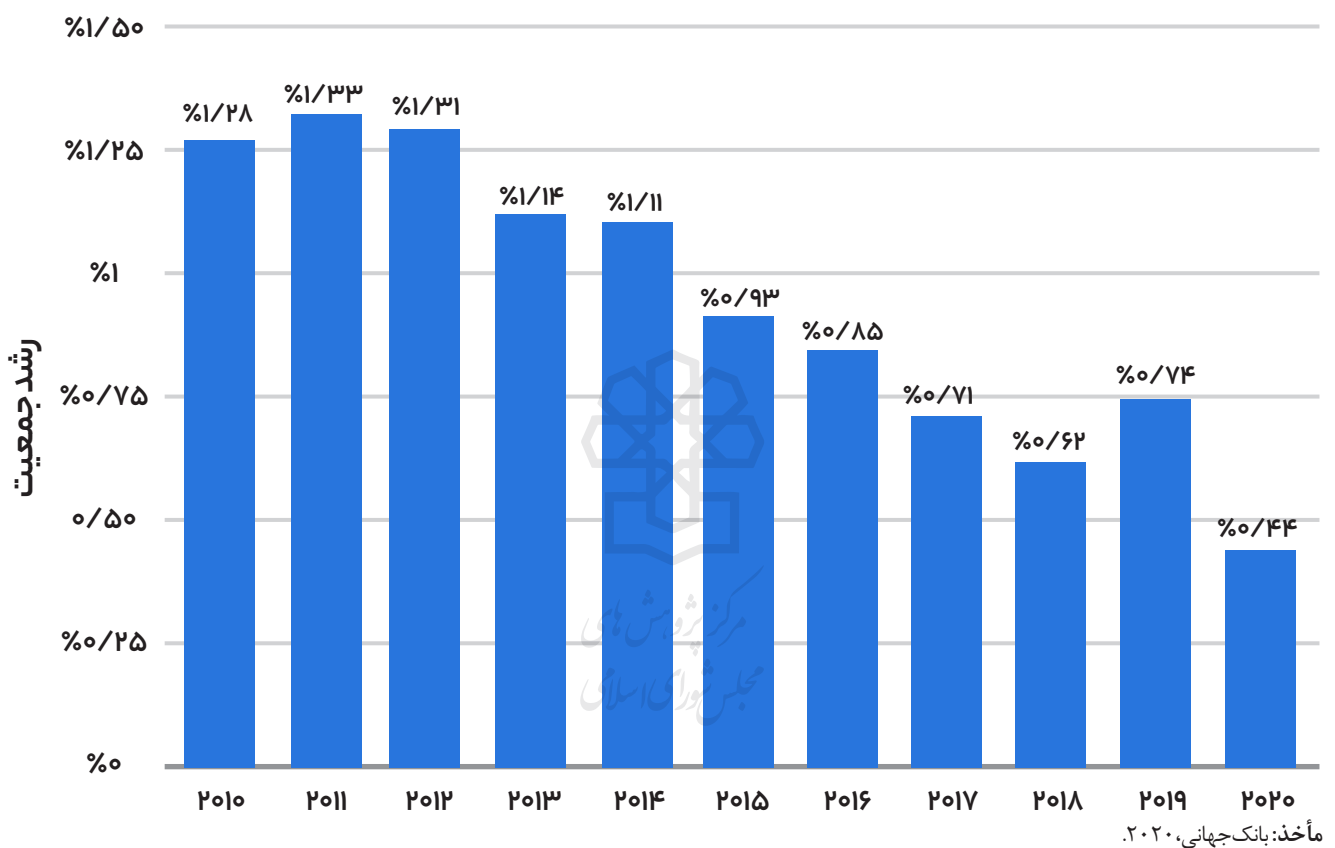
نروژ دارای اقتصادی پایدار با بخش خصوصی پُر تحرک، بخش دولتی بزرگ و چتر امنیت اجتماعی است که در نوامبر سال ۱۹۹۴ طی یک همه‌پرسی از اتحادیه اروپا خارج شد. این کشور از غنی‌ترین کشورها در منابع طبیعی مانند نفت و گاز، ماهی و جنگل و مواد معدنی به‌شمار می‌آید که پس از چین، دومین صادرکننده غذای دریایی در جهان و از تولیدکنندگان پیشرو محسوب می‌شود. منابع وسیع نفتی موجود در این کشور منجر به ایجاد قوانین و مقررات گسترده در جهت مدیریت آن توسط دولت شده است. نروژ را می‌توان از صادرکنندگان پیشرو نفت جهان دانست؛ بنابر برآوردهای رسمی صورت گرفته در کشور، بخش نفتی کشور حدود ۹ درصد مشاغل، ۱۴ درصد تولید ناخالص داخلی، ۱۴ درصد درآمد دولت و ۴۱ درصد از صادرات را در سال ۲۰۲۱ تأمین مینماید. از منظر منابع گازی و میزان تولیدات مربوط به آن نیز نروژ توانسته است در سال ۲۰۲۰ مقدار تولید گاز خود را به بیش از دو برابر سال ۲۰۰۰ برساند [۳].

نروژ همچنین برای خنثی‌سازی آثار نامطلوب نوسانات احتمالی در قیمت نفت و گاز و یا کاهش احتمالی در تولید آنها، به پس‌انداز درآمدهای دولت از بخش نفتی در بزرگ‌ترین صندوق سرمایه جهان می‌پردازد که در پایان سال ۲۰۱۷ مقدار سرمایه موجود در آن به بیش از یک تریلیون دلار رسیده بود. همچنین دولت به‌منظور متوازن‌سازی بودجه هر ساله فدرال از یک قاعده مالی استفاده می‌کند که به‌موجب آن مصرف درآمدهای نفتی و یا تأمین مالی سرمایه‌گذاری‌ها باید مطابق با نرخ واقعی بازده پیش‌بینی شده صندوق، صورت پذیرد که این امر سبب پایداری صندوق در بلندمدت می‌شود.

۲-۱. جمعیت و رشد جمعیت

براساس آمار اعلامی بانک جهانی کشور نروژ در سال ۲۰۲۰، ۵/۳۱ میلیون نفر می‌باشد و مقدار تخمینی آن برای سال ۲۰۲۶، ۵/۵۹ میلیون پیش‌بینی شده است. همچنین نرخ رشد جمعیت، همان‌گونه که در نمودار ۱، بدان اشاره شده در سال ۲۰۲۰، به ۰/۴۴ درصد رسیده که نسبت به رقم مشابه آن در سال ۲۰۱۹ با کاهش ۰/۳ درصدی مواجه شده است. در نمودار ۱، روند نرخ رشد جمعیت کشور نروژ در بازه زمانی ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۰ اشاره شده است.

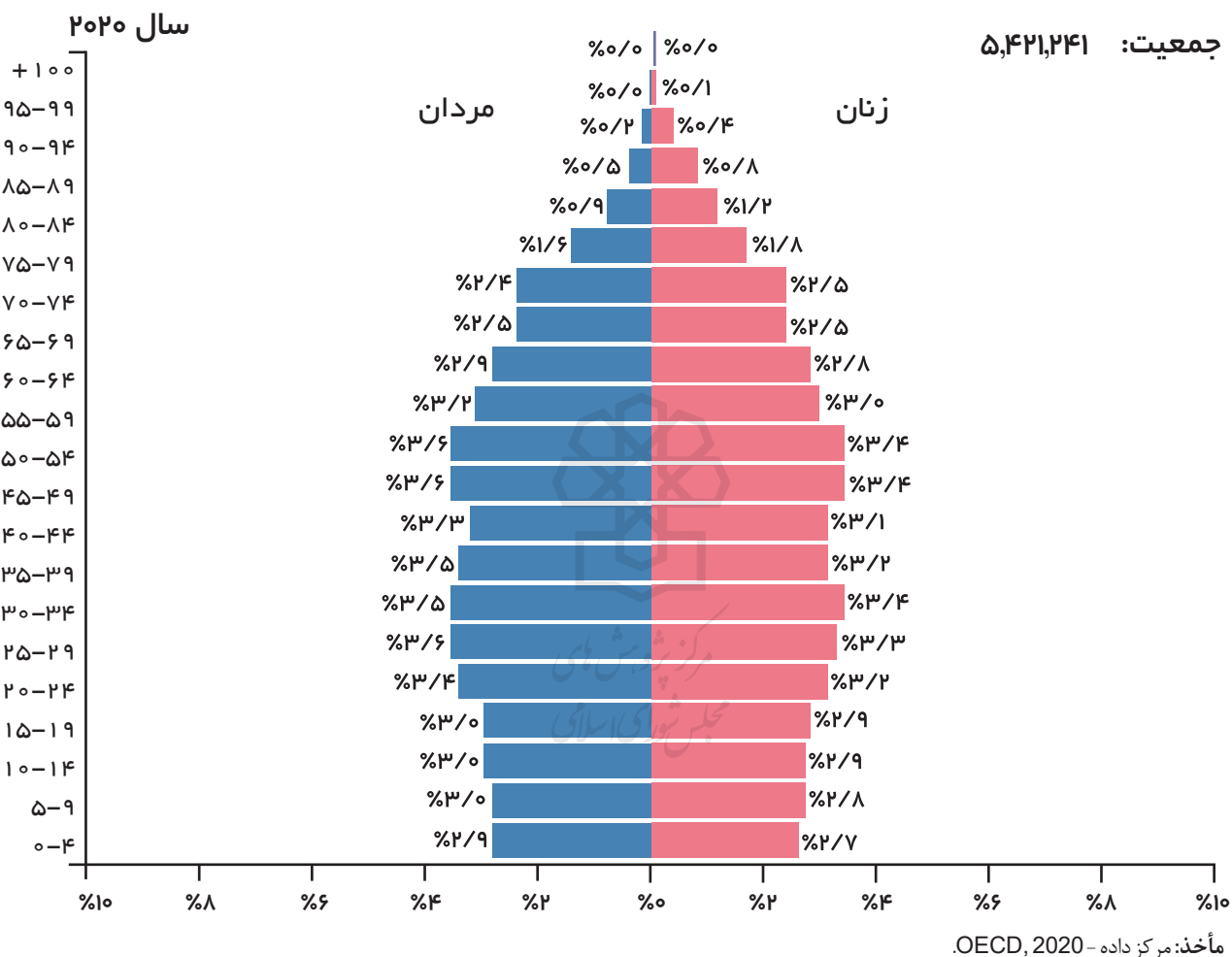
نمودار ۱. نرخ رشد جمعیت در نروژ در سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۰



همچنین نرخ فعلی زاد و ولد در کشور نروژ در سال ۲۰۲۱، ۱۱،۱۱۶ تولد در هر هزار نفر گزارش شده که نسبت به سال ۲۰۲۰، ۰/۱۵ درصد افزایش داشته است. نرخ باروری در سال ۱۹۶۱ (سال بعد از جنگ) به اوج خود رسیده، اما از اوایل دهه ۱۹۶۰ این نرخ به شدت افت کرده و در نهایت در سال ۲۰۲۰ به کمترین میزان (۱،۵۳) رسیده است. [۴]

نمودار هرم جمعیتی کشور نروژ برای سال ۲۰۲۰، که در نمودار ۲، نشان داده شده، بیانگر آن است که ۲۳/۱ درصد جمعیت را افراد بالای ۶۰ سال تشکیل می‌دهد. همچنین بنابر آمار مرکز داده OECD درصد جمعیت بالای ۶۰ سال به کل جمعیت در سال ۲۰۱۵ حدود ۲۱/۸ درصد اعلام شده و مقدار تخمینی آن در سال‌های ۲۰۳۰ و سال ۲۰۵۰ به ترتیب ۲۶/۲ درصد و ۲۹/۵ درصد پیش‌بینی شده است.

نمودار ۲. هر م جمعیت کشور نروژ (سال ۲۰۲۰)



۲-۲. شاخص اقتصادی و اجتماعی

در جدول زیر می‌توان اهم شاخص‌های اقتصادی و جمعیتی و اجتماعی کشور نروژ را مشاهده کرد:

جدول ۱. شاخص‌های جمعیتی - اجتماعی - اقتصادی نروژ (سال ۲۰۲۰)

۵.۳۱	کل جمعیت (میلیون نفر)
۱۷.۰	درصد افراد ۶۵ سال به بالا
۵۲.۹	نسبت وابستگی (درصد)
۸۱.۳	سن امید به زندگی از زمان تولد (مردان)
۸۴.۴	سن امید به زندگی از زمان تولد (زنان)
۶۵۵۱۰	سرانه GDP، PPP (برحسب دلار جاری-جهانی)
۲.۹۵	تورم سال ۲۰۲۱

مأخذ: همان.

به منظور دستیابی به تصویر روشن در رابطه با نحوه عملکرد کشور نروژ در مقایسه با متوسط کشورهای OECD اطلاعات مربوط به حوزه تأمین اجتماعی این کشور در مقادیر مشابه آن برای متوسط کشورهای OECD در جدول نشان داده شده است.

جدول ۲. شاخص های کلیدی کشور نروژ در حوزه مستمری در مقایسه با کشورهای OECD (سال ۲۰۱۹)

OECD	نروژ	عنوان
۳۳۸۱۸۵	۵۹۶۴۷۷	متوسط درآمد کارگران (کرون نروژ) متوسط درآمد کارگران (دلار)
۴۱۵۸۴	۷۳۳۴۵	
۰/۸	۶/۶	مخارج مستمری عمومی (درصد از GDP)
۷/۸۰	۲/۸۲	امید به زندگی (در زمان تولد)
۷/۱۹	۲/۲۰	امید به زندگی (در سن ۶۵ سالگی)
۳/۳۱	۶/۲۹	جمعیت بالای ۶۵ سال (درصد جمعیت شاغل)

Source: Pension at glance, 2019, OECD.

۲-۳. شاخص دیدبانی سالمندی

شاخص دیده بان اجتماعی یک شاخص کیفی متشکل از چهار بخش امنیت درآمد، وضعیت درمان و سلامت، توانمندی و محیط زیست و جامعه سالمند است که برای هر مؤلفه آن شاخص های کمی مرتبط معرفی و محاسبه گشته است. این شاخص برای انعکاس میزان موفقیت نظام تأمین اجتماعی در میان کشورهای مختلف جهان معرفی شده است. نروژ طی این شاخص چهار جانبه که در سال ۲۰۱۹ محاسبه شده در مقام دوم قرار دارد.

در جداول ۳ تا ۶ مجموعه شاخص های تشکیل دهنده هر متغیر کیفی و مقام نروژ در هر یک از آنها اشاره شده است.

جدول ۳. مؤلفه امنیت درآمدی

نمره کشور نروژ: ۸۹/۴ (از ۱۰۰) - مقام دوم	
اطلاعات داده	توضیحات
۱. پوشش مستمری: ۱۰۰	درصد افراد بالای ۶۵ سال که مستمری دریافت می کنند.
۲. نرخ فقر سالمندی: ۱۰.۸	درصد افراد بالای ۶۰ سال که درآمد آنها کمتر از نصف درآمد متوسط کشوری است.
۳. رفاه نسبی: ۹۹	نسبت میانگین درآمد افراد بالای ۶۰ سال به مصرفشان به عنوان درصدی از نسبت میانگین درآمد سایر افراد جامعه به مصرفشان.
۴. سرانه GNI: ۶۴۲۴۱.۵	استاندارد سطح زندگی در نروژ (دلار آمریکا).

Source: Age watch Insight ,2019 Global.



جدول ۴. مؤلفه وضعیت درمان و سلامت

نمره کشور نروژ: ۷۳/۵ (از ۱۰۰) - مقام شانزدهم

اطلاعات داده	توضیحات
۱. امید به زندگی در ۶۰ سالگی: ۲۴	میانگین تعداد سال‌هایی که فرد در سن ۶۰ سالگی انتظار دارد زنده بماند.
۲. امید به زندگی سالم در ۶۰ سالگی: ۱۷.۴	میانگین تعداد سال‌هایی که فرد در سن ۶۰ سالگی انتظار دارد سلامت زنده بماند.
۳. سلامت روحی / روانی نسبی: ۹۸.۸	درصد افراد بالای ۵۰ سال که تصور می‌کنند زندگی معناداری نسبت به افراد ۴۹-۳۵ سال با حس مشابه دارند.

Source: Ibid.

جدول ۵. مؤلفه توانمندی

نمره کشور نروژ: ۷۶/۳ (از ۱۰۰) - مقام اول

اطلاعات داده	توضیحات
۱. افراد سالمند شاغل: ۷۱.۱	درصد افراد شاغل بین ۵۵ تا ۶۴ (ناظر بر میزان توانایی افراد مسن در باقی ماندن در محیط کاری و ارتباط با آن).
۲. دستیابی به امکانات آموزشی: ۹۸.۳	درصد افراد بالای ۶۰ سال دارای تحصیلات تکمیلی

Source: Ibid.

جدول ۶. محیط زیست و جامعه سالمند

نمره کشور نروژ: ۸۰/۱ (از ۱۰۰) - مقام چهارم

اطلاعات داده	توضیحات
۱. ارتباطات اجتماعی: ۸۹	درصد افراد بالای ۵۰ سال که اقوام و دوستانی دارند که می‌توانند روی آنها در زمان مشکلات حساب کنند.
۲. امنیت جسمی: ۸۶	درصد افراد بالای ۵۰ سال که در شب بتوانند به‌تنهایی پیاده‌روی کنند و امنیت داشته باشند.
۳. آزادی شهروندی: ۹۶	درصد افراد بالای ۵۰ سال که از میزان آزادی انتخاب در زندگی خود رضایت داشته باشند.
۴. دسترسی به و سایل حمل‌ونقل عمومی: ۵۶	درصد افراد بالای ۵۰ سال که از وضعیت دسترسی به حمل‌ونقل عمومی خود رضایت داشته باشند.

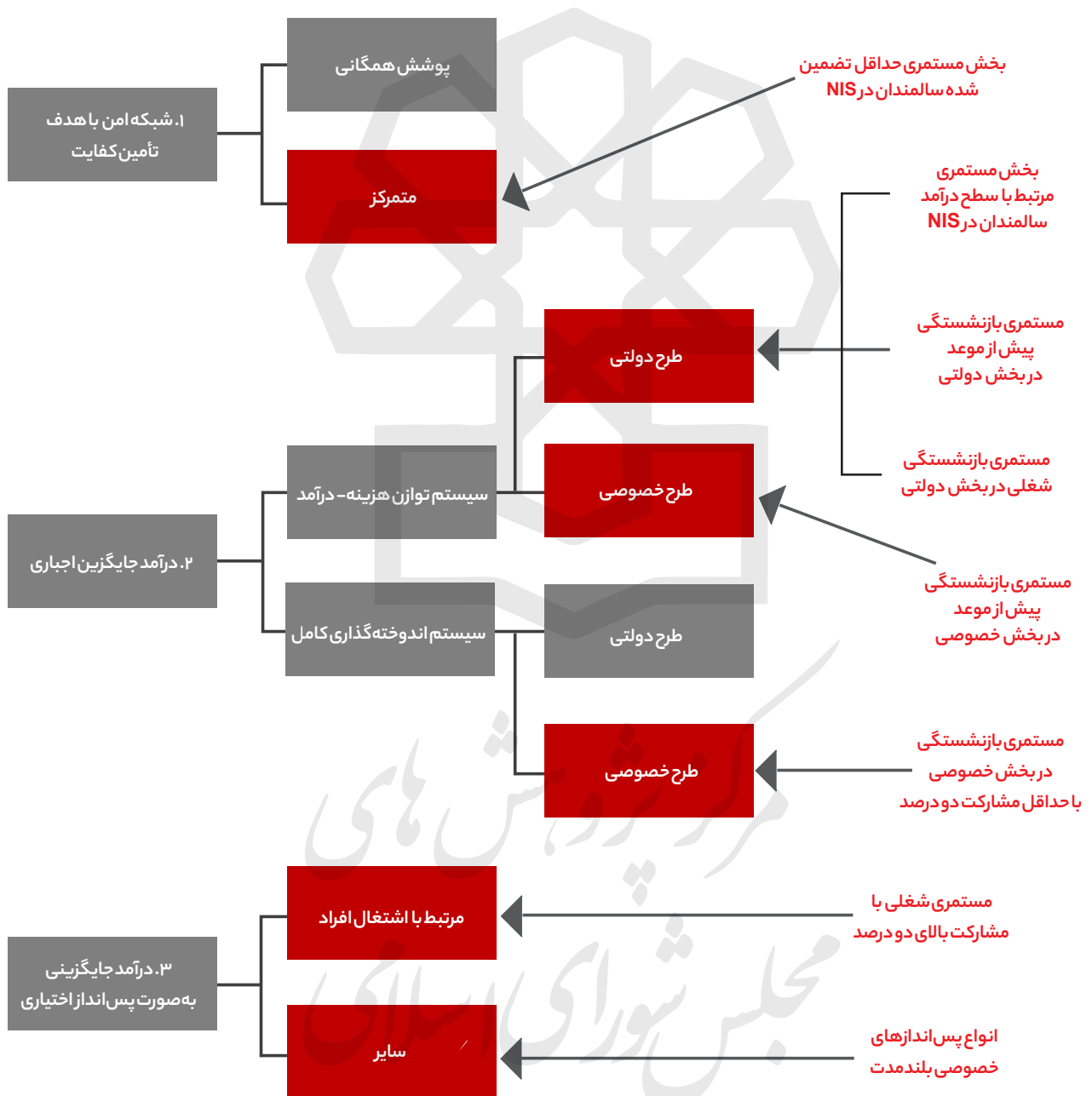
Source: Ibid.

۳. نظام بازنشستگی سه لایه نروژ



نروژ دارای چارچوب سه لایه^۱ برای تأمین امنیت درآمد بازنشستگی، بسیار مشابه با آنچه در کشورهای OECD استفاده می‌شود، است. در شکل زیر اجزای هر سه لایه تأمین اجتماعی و عناوین طرح‌های مرتبط با هر یک به وضوح نمایش داده شده است.

شکل ۱. ساختار سه لایه نظام تأمین اجتماعی کشور نروژ



مأخذ: کودرنا، جورج - ۲۰۱۷



همان‌طور که در شکل ۱ نشان داده شده است، لایه‌ها براساس عملکردشان متمایز از یکدیگر هستند. به‌طور کلی، وظیفه اولین لایه اجباری، تهیه یک چتر امنیت اجتماعی با هدف کاهش فقر در میان سالمندان است. به‌طور خاص، لایه اول یک برنامه حمایتی بدون نیاز به مشارکت است که صرف‌نظر از سابقه کاری افراد، در زمان بازنشستگی به آنان اعطا می‌شود. مزایای این لایه یا به‌طور همگانی^۱ در اختیار تمام افراد با سال‌های مشخص اقامت و سن قرار می‌گیرد یا تنها به‌طور هدفمند^۲ مختص به گروهی خاص با منابع محدود است. لایه‌های دوم و سوم به تأمین درآمد جایگزین به‌طور اجباری و اختیاری با هدف کمک به هموارسازی مصرف در طی دوران کار و بازنشستگی می‌پردازد. در حقیقت، لایه دوم یک لایه مشارکت اجباری از محل درآمد ناشی از اشتغال فرد است که امکان مشارکت افراد متناسب با درآمد پیش از بازنشستگی و جمع‌آوری وجوه را فراهم می‌کند. این نظام اغلب به‌صورت دولتی با مکانیزم مزایای معین و نحوه تأمین مالی نظام توازن هزینه-درآمد^۳ ارائه می‌شود. از سوی دیگر در لایه دوم امکان وجود بسترهای پس‌انداز اختیاری و اجباری تحت مدیریت دولتی و یا خصوصی وجود دارد که تنها از طریق مشارکت‌های کارگر و کارفرما تأمین مالی می‌شود. در نهایت لایه سوم شامل پس‌اندازهای مازاد به‌واسطه درآمدهای ناشی از اشتغال فرد^۴ (از طریق مشارکت فراتر از حداقل میزان مشارکت) یا سایر پس‌اندازهای داوطلبانه، از جمله مسکن، پس‌انداز شخصی و سایر دارایی‌های خارج از نظام بازنشستگی می‌شود. تمامی پس‌اندازهای صورت گرفته با اهداف تأمین مخارج دوران بازنشستگی چه به‌صورت اختیاری یا اجباری که در برنامه‌های بازنشستگی خصوصی نگهداری می‌شود، معمولاً از تخفیف‌های مالیاتی مشروط بر عدم برداشت تا زمان بازنشستگی، بهره‌مند می‌شوند. در نظام سه لایه تأمین اجتماعی نیروژ (که در شکل با رنگ قرمز نشان داده شده است) حقوق مستمری سالمندان به‌موجب طرح بیمه ملی (NIS) دولتی، از دو بخش حداقل تضمین شده (نمایانگر امنیت اجتماعی (SSN) لایه یک) و جزء مرتبط با سطح درآمد فرد (جایگزین بخشی از درآمد دوران بازنشستگی به‌طور اجباری) تشکیل شده است. حداقل مستمری تضمین شده تأمین‌کننده یک چتر امنیت اجتماعی بدون نیاز به مشارکت افراد است و در مقابل جزء دوم به‌واسطه ارتباط آن با میزان درآمد فرد براساس آزمون وسیع عمل می‌کند [۵]. هزینه‌های مربوط به مستمری سالمندان NIS براساس نظام توازن درآمد-هزینه^۵ و از طریق ترکیبی از مشارکت‌های تأمین اجتماعی و درآمد عمومی دولت تأمین می‌شود.

لایه دوم ضمن تأمین بستری برای جایگزینی اجباری بخشی از درآمد دوران بازنشستگی (مستمری شغلی اجباری)،^۶ مشمول طرح‌های بازنشستگی پیش از موعد (AFP)^۷ نیز می‌شود. این دو طرح همان‌طور که پیشتر بیان شد، به‌طور قابل توجهی بسته به اشتغال فرد در بخش دولتی یا خصوصی، دارای شرایط متفاوتی است، در حالی که ۱۰۰ درصد کارگران بخش دولتی تحت پوشش بازنشستگی پیش از موعد هستند، تنها نیمی از کارمندان بخش خصوصی تحت پوشش بازنشستگی پیش از موعدند که به‌طور عمده به‌موجب قراردادهای بازارهای کار مدیریت شده و به‌طور جزئی توسط دولت تأمین مالی می‌شوند [۶].

مستمری شغلی مربوط به کارگران بخش دولتی، براساس نظام توازن هزینه-درآمد تأمین مالی می‌شود و از نظام مزایای معین (DB) تبعیت می‌کند. در مقابل، مستمری بازنشستگی شغلی مربوط به کارگران بخش خصوصی از نوع نظام اندوخته کامل بوده و از طریق مشارکت کارفرمایان با حداقل میزان مشارکت مورد نیاز ۲ درصد از دستمزد، طی مکانیزم مشارکت معین (DC) اداره می‌شود، البته مشارکت در مستمری شغلی طرح‌های DC به‌طور معمول بیش از ۲ درصد مورد نیاز و در بازه ۲ تا ۷ درصد دستمزد سالیانه به این برنامه رقم می‌خورد. همان‌طور پیشتر نیز بیان شد، این مشارکت‌های داوطلبانه «مازاد» به طرح مستمری بازنشستگی شغلی، بخشی از لایه سوم نظام تأمین

1. Universal

2. Targeted.

3. Pay-As-You-Go (PAYG).

4. Additional Employment-related Saving.

5. Pay as You go .

6. Mandatory Occupational Pensions.

۷. (Avtalefestet Pensjon (AFP): صرفاً برای تمام کارمندان دولت و نیمی از کارمندان بخش خصوصی که از طریق قرارداد جمعی شامل مزایای بازنشستگی پیش از موعد می‌شوند.

اجتماعی نروژ را تشکیل می‌دهد. لایه سوم همچنین شامل دارایی‌های مالی خارج از نظام بازنشستگی و مالکیت خانه می‌شود که در میان نروژی‌های سالمند (بیش از ۸۰ درصد) بسیار زیاد است و می‌تواند نقش مهمی در حمایت مالی بازنشستگان داشته باشد [۷]. تا سال ۲۰۰۹، حدود ۸۴ صندوق بازنشستگی خصوصی^۱، ۳۰۱ صندوق بازنشستگی شهرداری^۲ و ۱۷ برنامه بازنشستگی خصوصی^۳ ذیل این لایه در نروژ در حال فعالیت بوده است. در ادامه به بررسی اختصاری لایه‌های تأمین اجتماعی حاکم در کشور نروژ و روند تکامل آنها در نتیجه اصلاحات صورت گرفته، خواهیم پرداخت؛ اما جزئیات مربوط به هر یک از لایه‌ها در بخش‌های پیش‌رو مورد بررسی موشکافانه قرار خواهد گرفت.

۳-۱-۳. نظام اسبق

۳-۱-۳-۱. مستمری بازنشستگان طی طرح بیمه ملی (NIS)

مستمری بازنشستگان طی NIS در سال ۱۹۶۷ به‌عنوان یک برنامه بازنشستگی اجباری، به‌صورت یک نظام توازن درآمد-هزینه با ساختار مزایای معین تأسیس شد. سن بازنشستگی قانونی در ابتدا ۷۰ سال تعیین شد، اما بلافاصله پس از اجرای آن، به ۶۷ سال کاهش یافت. همان‌طور که قبلاً ذکر شد، مستمری بازنشستگی شامل دو مؤلفه حداقل مستمری تضمین‌شده^۴ و مستمری مرتبط با سطح درآمد^۵ است که در آن حداقل مستمری بازنشستگی تضمین‌شده با توجه به وضعیت تأهل فرد متفاوت است. حداقل مستمری تضمین‌شده برای مستمری‌بگیران مجرد، ۲ برابر مقدار پایه (B.a)^۶ و برای مستمری‌بگیران متأهل، ۱٫۸۵ برابر مقدار پایه (B.a ۱/۸۵)^۷ است. به بیان دیگر حداقل مستمری بازنشستگی تضمین‌شده معادل ۳۳ درصد از متوسط دستمزد تمام‌وقت برای مستمری‌بگیران مجرد و حدود ۳۱ درصد برای مستمری‌بگیران متأهل (به‌زای هر نفر) است به‌دلیل آنکه مشمول مالیات نیست، نسبت به حقوق خالص (پس از کسر مالیات) بیشتر است. علاوه بر آن، افراد برای دریافت مقدار کامل حداقل مستمری تضمین‌شده باید **۴۰ سال در کشور نروژ اقامت** و برای دریافت بخشی از آن **حداقل باید ۳ سال اقامت** داشته باشند. در حقیقت به‌زای سال‌های عدم اقامت فرد، به‌طور متناسب از مبلغ کل مستری حداقل تضمین‌شده کسر می‌شود [۸]. از سوی دیگر نحوه محاسبه مستمری مرتبط با سطح درآمد، قبل از اصلاحات از طریق کل امتیازهای مستمری^۸ جمع‌آوری شده توسط افراد در طی دوران ۴۰ ساله اشتغال متعارف، محاسبه می‌شود. بدین‌گونه که اگر درآمد سالیانه ناشی از کار افراد از یک مقدار پایه بیشتر شود، امتیاز مستمری برای آنان منظور می‌شود. افراد به‌موجب این طرح می‌توانند حداکثر ۷ امتیاز برای درآمد سالیانه ناشی از کار ۱۲ برابر مقدار پایه خود، دریافت کنند و واجدین شرایط دریافت کامل این مستمری باید دارای یک دوره ۴۰ ساله امتیاز مثبت مستمری باشند. در محاسبه مستمری مرتبط با سطح درآمد، از میانگین تعداد امتیازات مستمری (AVP)^{۱۰} در طول ۲۰ سال با بالاترین سطح درآمد استفاده می‌شود. (اصطلاحاً قانون بهترین سال‌ها)^{۱۱} برای فردی که ۴۰ سال امتیاز بازنشستگی مثبت دارد، مؤلفه مستمری مرتبط با سطح درآمد از طریق ضرب ۰٫۴۲ در حاصل ضرب مقدار پایه در میانگین امتیازات مستمری^{۱۲} قابل محاسبه است [۹].

1. Private Pension Funds.
2. Municipal Pension Funds.
3. Private Pension Plans.
4. Minimum Guarantee Pension.
5. Earnings-related Pension.
6. Basic Amount (BA), G.

۷. هر مقدار پایه برابر است با (یک ششم) درآمد سالیانه ناشی از یک کار تمام‌وقت است.

8. Pension Points.

۹. Ba ۱۲.

10. Average Number of Pension Points

11. Best years Rule.

*BA*AVP .۰۴۲ .۱۲

اشاره به این نکته حائز اهمیت است که همه مؤلفه‌های مربوط به حدود لازم برای جمع‌آوری امتیاز مستمری برای دستیابی به مستمری مرتبط با سطح درآمد و دیگر مستمری‌های مربوط به NIS از طریق رشد دستمزد با کسر ۰,۷۵ تعدیل می‌شوند.

شایان ذکر است، مستمری بازنشستگی سالمندان به موجب طرح بیمه ملی (شامل مستمری تضمین شده) با هدف جایگزینی ۶۰ درصد حقوق بازنشستگی برای افراد با میانگین دستمزد و اشتغال ۴۰ ساله، به‌طور ناخالص پایه‌ریزی شد که در عمل توانست نرخ جایگزینی ناخالص نزدیک به ۵۰ درصد را برای افراد به ارمغان آورد [۱۰].

۱-۳. طرح قراردادهای بازنشستگی پیش از موعد

نظام AFP در سال ۱۹۸۸ در نتیجه توافق سه‌جانبه بین کارفرمایان و کارگران و دولت، معرفی شد که تمام کارمندان با قراردادهای بازنشستگی پیش از موعد را تحت پوشش قرار می‌داد،^۱ میزان پوشش AFP در بخش خصوصی از هر صنعت به صنعتی دیگر متفاوت است، به‌طوری که شاهد پوشش بسیار بالا در نفت، معدن و تولید (۷۴-۸۰ درصد) و پوشش بسیار کم در املاک و مستغلات، آموزش خصوصی و بهداشت (فقط حدود ۳۰ درصد) هستیم [۱۱]. به‌طور کلی حداقل سن لازم برای بهره‌مندی از مزایای AFP در ابتدا ۶۶ سال اعلام گشت که در طی یک دهه به ۶۲ سال کاهش یافت؛ به‌موجب این طرح امکان بازنشستگی با دریافت مستمری کامل برای حدود ۷۰ تا ۸۰ درصد کارمندان از سن ۶۲ سالگی حاصل شد. همچنین در این طرح به افراد، مستقل از سن بازنشستگی و تا سن ۶۷ سالگی (حداقل سن لازم برای دستیابی به مزایای NIS) مبلغی عمده‌تاً معادل مستمری حاصله از NIS پرداخت می‌شود. همان‌طور که مشخص است به‌سبب آنکه مکانیزم انگیزشی برای به تأخیر انداختن بازنشستگی در این نظام تعبیه نشده بود، بزرگ‌ترین ضد انگیزه برای کار کردن افراد پس از سن ۶۲ سالگی، به‌ویژه برای افراد کم‌درآمد را ایجاد کرده بود [۱۲]. تأمین مالی طرح AFP مربوط به بخش خصوصی از نظام توازن هزینه-درآمد تبعیت می‌کند و دولت به‌عنوان همراهی با این طرح یک‌سوم هزینه‌های مستمری برای کارگران بخش خصوصی را تقبل کرد [۱۳].

۲-۳. مستمری بازنشستگی شغلی

تا قبل از سال ۲۰۰۰ مستمری بازنشستگی شغلی تنها ناظر بر کارگران بخش دولتی تعبیه شده بود و اکثر کارگران بخش خصوصی را تحت پوشش قرار نمی‌داد. مستمری بازنشستگی شغلی در بخش دولتی که با مکانیزم DB کاملاً بر مزایای بازنشستگی NIS منطبق است؛ به‌گونه‌ای است که برای افراد با مشارکت ۳۰ سال و سن ۵۶ سال نرخ جایگزینی ناخالص ۶۶ درصدی را دربردارد [۱۴]. به‌طور مشابه در نظام DB بازنشستگی شغلی مربوط به بخش خصوصی به‌عنوان مکمل مزایای بازنشستگی NIS نیز نرخ جایگزینی خالص ۶۶ درصد از دستمزد پایانی افراد هدف گذاری شده است. همچنین سن دستیابی به این مزایا همانند حداقل سن مجاز در طرح بیمه ملی ۶۷ سال است.

بیان این نکته ضروری است که تا سال ۲۰۰۱، طرح‌های DB تنها چارچوب مجاز برای مستمری بازنشستگی شغلی محسوب می‌شدند، اما پس از آن قالب‌های DC نیز وارد این عرصه گشت. در همین سال معافیت‌ها و مزیت‌های مالیاتی که پیشتر تنها برای طرح‌های DB در دسترس بود؛ به طرح‌های DC نیز تسری یافت که همین امر سبب افزایش این طرح‌ها در نظام بازنشستگی شغلی شد. بعد از سال ۲۰۰۶ درست زمانی که دولت کارفرمایان را به مشارکت حداقل ۲ درصد از دستمزد سالیانه به‌جای کارگرانی با سطح حقوق ۱ تا ۱۲ برابر مقدار پایه ملزم کرد، حرکت از طرح‌های DB به DC سرعت گرفت [۹].

۲-۳. وقوع اصلاحات

کشور نروژ همانند بسیاری دیگر از کشورهای پیشرفته، با پدیده سالمندی سریع جمعیت روبه‌روست که از مهم‌ترین دلایل آن کاهش میزان مرگ‌ومیر و باروری در گذشته و امید به زندگی انتظاری در آینده است. میزان جمعیت بالای ۶۵ سال تا سال ۲۰۶۰ در نروژ به بیش از ۲۵ درصد^۲ می‌رسد و نسبت حمایت بالقوه به‌ازای هر فرد ۶۵ سال و بالاتر در بازار نیروی کار به ۲ نفر خواهد رسید [۱۵]. چنین تغییر اساسی در

۱. همه کارمندان بخش دولتی و حدود ۵۰ درصد کارگران شاغل در بخش خصوصی
۲. سهم افراد بالای ۶۵ سال از کل جمعیت در سال ۲۰۱۵، ۱۶ درصد است.

جمعیت، پیامدهای گسترده‌ای برای اقتصاد نروژ و به‌ویژه برنامه بیمه ملی (NIS) که فراهم‌آورنده مستمری بازنشستگی سالمندان و مزایای از کارافتادگی است، خواهد داشت. تخمین‌ها نشان می‌دهد، عدم وقوع اصلاحات در نظام تأمین اجتماعی سبب بیش از دو برابر شدن هزینه‌های دولت در تأمین مستمری سالمندان از ۶ درصد تولید ناخالص داخلی در سال ۲۰۱۳ به ۱۳ درصد آن تا سال ۲۰۶۰ به انضمام ۴ درصد از تولید ناخالص داخلی برای مزایای از کارافتادگی خواهد شد [۱۶]. تخمین‌های این‌چنینی و پیامدهای مالی شدید مربوط به آن، سبب شد که کشور نروژ در دو دهه اخیر به اصلاحات طولانی‌مدت، ساختارمند و سنجیده از سال ۲۰۰۱ دست بزند.

جدول زمان بندی اصلاحات نظام بازنشستگی در کشور نروژ در ادامه ارائه شده است. این جدول حاوی اصلاحات واقع شده در مستمری بازنشستگی شغلی در سال ۲۰۰۶ و طرح AFP مختص به کارگران بخش خصوصی در سال ۲۰۰۸ که در ارتباط با NIS رخ داده است، می‌باشد.

جدول ۷. جدول زمانی اصلاحات بازنشستگی نروژ

دولت با عضویت همه احزاب پارلمانی و کارشناسان مستقل، کمیسیون بازنشستگی را پایه‌ریزی کرد.	۲۰۰۱
کمیسیون بازنشستگی گزارش نهایی مبنی بر ایجاد نظام بازنشستگی مدرن با پیوند بیشتر بین مشارکت و مزایا را به پارلمان تسلیم کرد.	۲۰۰۴
اولین توافق‌نامه در مسائل بازنشستگی پارلمان با تصمیم در مورد اصول اساسی نظام بازنشستگی جدید.	۲۰۰۵
صندوق نفت ^۱ و صندوق بیمه ملی ^۲ در صندوقی به نام صندوق بازنشستگی دولتی ^۳ ادغام شدند. مستمری بازنشستگی شغلی (اندوخته کامل) به‌موجب قانون با مشارکت حداقل ۲ درصد از دستمزد سالیانه توسط کارفرمایان اجباری گشت.	۲۰۰۶
دومین توافق‌نامه در مسائل بازنشستگی پارلمانی، با حمایت گسترده‌ای از اصلاحات بازنشستگی و اعمال تعدیلاتی در زمینه اقدامات توزیع مجدد.	۲۰۰۷
مذاکره مجدد ^۴ در مورد برنامه بازنشستگی پیش از موعد (AFB) در بخش خصوصی.	۲۰۰۸
حذف مرحله‌ای آزمون وسع اعمال شده برای مستمری سالمندان NIS در برابر عایدی ناشی از کار کردن افراد ۶۶-۶۷ سال.	۲۰۰۸-۲۰۱۱
پارلمان اصلاحات را با اکثریت قاطع تصویب کرد.	۲۰۰۹
ویژگی‌های کلیدی اصلاحات اعمال شده از جمله تعدیل امید به زندگی بازنشستگان، بازنشستگی انعطاف‌پذیر و قوانین جدید برای متناسب‌سازی مستمری بازنشستگی. مدل جدید NDC برای محاسبه مؤلفه مستمری مرتبط با سطح درآمد در مستمری سالمندان NIS به‌تدریج معرفی شد.	۲۰۱۱

Source: Christensen et al. (2012) and Ervik and Linden (2014).

جدول فوق نشان می‌دهد که روند اصلاحات قبل‌تر از سال ۲۰۱۱ (دقیقاً یک دهه قبل و از سال ۲۰۰۱)، با پایه‌گذاری کمیسیون بازنشستگی^۵ متشکل از نمایندگان تمام احزاب و کارشناسان مستقل توسط دولت آغاز شده است. کمیسیون بازنشستگی در سال ۲۰۰۴ نتیجه مطالعات خود مبنی بر ایجاد یک نظام بیمه ملی مدرن با گره‌خوردگی بیشتر مزایای بازنشستگی با دستمزدهای پیش از بازنشستگی و دارای ابزارهای مختلفی برای محدودسازی رشد

1. Petroleum Fund
2. National Insurance Fund
3. State Pension Fund
4. Renegotiation
5. Pension Commission.



هزینه‌های بازنشستگی دولت را تسلیم کرد. سپس، دو توافق در پارلمان نروژ که نشانگر حمایت سیاسی گسترده‌ای از اصلاحات بازنشستگی در امتداد مجموعه پیشنهادی کمیسیون بازنشستگی بود، با انجام برخی تعدیلات در زمینه پیامدهای توزیعی رقم خورد و در سال ۲۰۰۹، جزئیات طرح جدید بیمه ملی و قوانین گذار مرتبط با آن منتشر گشت. در نهایت نظام جدید بازنشستگی در بهار همان سال توسط پارلمان نروژ، تصویب شد و به جز مدل نوین در انباشت مشارکت‌ها که به تدریج مطرح گشت، تغییرات اصلی همچون تعدیل مستمری بازنشستگی متناسب با تغییرات واقع شده در فاکتور امید به زندگی، منعطف‌سازی نظام بازنشستگی از سن ۶۲ سالگی و قوانین جدید برای متناسب‌سازی مستمری بازنشستگی، در سال ۲۰۱۱ اعمال شد [۱۷]. در کنار اصلاحات اعمالی بر مستمری سالمندان NIS، تغییرات مهمی در مستمری بازنشستگی شغلی با چارچوب طرح‌های DC برای کارگران بخش خصوصی اعمال گشت. در سال ۲۰۰۱، این طرح‌ها از رفتار مالیاتی مشابه با طرح‌های DB برخوردار شدند. همچنین از سال ۲۰۰۶، بحث مستمری بازنشستگی شغلی به همراه حداقل میزان مشارکت در نظام اجباری شد. در نتیجه سلسله اصلاحات نظام بازنشستگی، نظام AFP مختص به شاغلین بخش خصوصی که مربوط به لایه دوم تأمین اجتماعی کشور نروژ می‌شود، نیز دستخوش برخی اصلاحات گشت. در نتیجه یک توافقنامه سه‌جانبه جدید از سال ۲۰۰۸ بین کارگر، کارفرما و دولت شکل گرفت که به موجب آن، برای شاغلین بخش خصوصی AFP، مستمری مادام‌العمر منطبق با اصول محاسباتی حاکم بر چارچوب NDC و تعدیلات طول عمر حاکم بر NIS اصلاح شده در مستمری سالمندان ارائه شده است [۱۸].

۳-۲-۱. عناصر اصلی اصلاحات در نظام بازنشستگی نروژ

۳-۲-۱-۱. ویژگی‌های اصلی مستمری بازنشستگی در NIS جدید

مستمری بازنشستگی به موجب NIS در طرح جدید کماکان از هر دو عنصر حداقل مستمری تضمین شده و مستمری مرتبط با سطح درآمد تشکیل شده است که در آن حداقل مستمری تضمین شده از قواعد حاکم در نظام اسبق تبعیت می‌کند و از سطوح مشابهی برای افراد با وضعیت تأهل متفاوت^۱ برخوردار بوده و شرایط اقامتی (حداقل سه سال برای دریافت بخشی از آن و دوره ۴۰ ساله برای دریافت آن به طور کامل) نیز برای افراد یکسان است. همچنین نحوه تأمین مالی هزینه‌های مربوط به مستمری سالمندان مطابق نظام اسبق بر مبنای نظام توازن درآمد-هزینه بوده و برگرفته از ترکیب درآمدهای مالیاتی عمومی و مشارکت‌های تأمین اجتماعی است؛ اما با وجود این شباهت‌ها، اصلاحات واقع شده تغییرات قابل توجهی در نحوه محاسبه، زمان دسترسی به مزایا و مکانیزم متناسب‌سازی مستمری سالمندان به موجب NIS - که همه آنها در سال ۲۰۱۱ اجرا شدند- ایجاد کرده است [۱۹]. علاوه بر این، مدل جدیدی برای انباشت مشارکت‌ها طی اصلاحات معرفی شده که امکان گذار تدریجی از نظامی با ویژگی طرح‌های مزایای معین (DB) به یک نظام جدید با ویژگی‌های مشارکت معین صوری (NDC) را محقق می‌کند. در یک بررسی موشکافانه‌تر، اصلاحات حاکم بر مستمری سالمندان در NIS شامل عناصر زیر است.

۱. نظام جدید مبتنی بر چارچوب مشارکت معین فرضی (NDC) برای انباشت مشارکت‌ها

به موجب این تغییر، مجموعه تمامی مستمری دوران بازنشستگی از درآمد ناشی از کار یا مشارکت در دوره‌ها و یا شرایط خاص^۲، بین سال‌های ۱۳ تا ۷۵ سال به دست می‌آید و هر ساله مستمری از ۱۸/۱ درصد درآمد قابل مشارکت (درآمد ناشی از کار، مزایای موقت و عایدی حاصل از کار افراد خویش فرما) تا سقف ۷/۱ برابر مقدار پایه (تقریباً ۱۵ درصد از متوسط دستمزد تمام وقت) حاصل شده و در حساب‌های فرضی شخصی ثبت می‌شود. از این رو، اصلاحات منجر به لغو قید مربوط به مشارکت ۴۰ ساله برای دریافت مستمری کامل، قاعده شمارش «بهترین ۲۰ سال مشارکت فرد» و حداقل آستانه درآمد مقدار پایه برای جمع‌آوری حقوق بازنشستگی، در جهت تقویت انگیزه‌های عرضه نیروی کار گشته است. باید توجه داشت که سقف درآمد سالیانه (۷/۱ برابر پایه) حفظ و در حقیقت به عنوان یکی از ویژگی‌های مطلوب توزیع در اصلاحات، تقلیل یافته

۱. مجرد یا متأهل بودن افراد.

۲. منظور از افراد با شرایط خاص، کسانی هستند که بیکار، سرباز وظیفه، دارای فرزند زیر ۶ سال و یا از سالمندان مراقبت می‌کنند و این وضعیت را ثبت کرده‌اند؛ همچنین دوره‌های ویژه شامل اوقات ترک کار به دلیل بیماری یا آسیب، مرخصی زایمان یا والدین و یا ثبت نام دوره‌ای در برنامه‌های ارزیابی بازار کار است. برای جزئیات بیشتر در مورد محاسبه این نوع حق بیمه‌ها رجوع شود به: [۴].

است. قوانین گذار به گونه‌ای وضع شده است که مدل جدید NDC به‌طور جزئی برای گروه‌های متولد شده در سال ۱۹۵۴ و پس از آن وازسوی دیگر، به‌طور کامل برای گروه‌های متولد شده پس از ۱۹۶۲ اجرا می‌شود. به‌طور خاص، قوانین قدیمی محاسبه مؤلفه مستمری بازنشستگی مرتبط با سطح درآمد، همچنان برای گروه‌های متولد شده در سال ۱۹۵۳ و قبل از آن برقرار است [۲۰]. برای گروه‌های متولد شده در سال ۱۹۵۴، ۹۰ درصد عایدی مرتبط با سطح درآمد طبق قوانین قدیمی و ۱۰ درصد آن طبق قوانین جدید محاسبه می‌شود. ۱۰ درصد ذکر شده که تحت قوانین جدید قرار می‌گرفتند، به تدریج برای گروه‌های جوان‌تر جمعیت به اندازه ۱۰ درصد افزایش می‌یابد؛ به طوری که مستمری مرتبط با سطح درآمد برای گروه‌های جمعیتی متولد شده در سال ۱۹۶۳ و پس از آن به‌طور کامل تحت قوانین جدید NDC قرار خواهند گرفت [۹].

۲- معرفی نظام بازنشستگی انعطاف پذیر با امکان بهره‌مندی بین سنین ۶۲ تا ۷۵ سال براساس اصول اکچوئری

همان‌طور که پیشتر بیان شد، علی‌رغم آنکه سن اولیه دسترسی به مستمری بازنشستگی سالمندان در نظام اسبق ۶۷ سال بود، سلسله اصلاحات به جایگزینی آن با نظامی منعطف‌تر و امکان دسترسی از سن ۶۲ سالگی پرداخت. با این توضیح که همه افرادی که بتوانند به مستمری بازنشستگی مرتبط با سطح درآمد بیشتر از حداقل مستمری تضمین شده در سن ۶۷ سال دست یابند، امکان بازنشسته شدن را خواهند داشت. امکان برداشت مستمری بازنشستگی سالمندان در NIS به‌طور جزئی یا کامل یا از سن ۶۲ سالگی وجود دارد. افراد می‌توانند ۲۰ درصد، ۴۰ درصد، ۵۰ درصد، ۶۰ درصد و یا ۸۰ درصد از مستمری بازنشستگی کامل که ترکیبی از حداقل مستمری تضمین شده و مستمری مرتبط با سطح درآمد است را برداشت کنند. به‌علاوه، هیچ‌گونه آزمون و سعی در مقابل درآمد کارگران دریافت‌کننده مستمری بازنشستگی وجود ندارد و در حقیقت، ادامه کار پس از شروع بازنشستگی، منجر به مستمری بازنشستگی افزوده^۱ می‌شود [۲۱].

۳- تعدیل جدید مستمری بازنشستگی با توجه به تغییرات حاکم بر امید به زندگی

نحوه محاسبه مستمری بازنشستگی مرتبط با سطح درآمد در طی اصلاحات به‌طور کامل دستخوش تغییر و تحول قرار گرفته است. به‌طور خاص، عایدی نهایی ناشی از مشارکت‌های انباشته (که سالیانه از طریق نرخ رشد دستمزدها تعدیل می‌شود) و در حساب‌های NDC ثبت می‌شوند؛ در طی اصلاحات به مقرری سالیانه^۲ برای سال‌های باقی‌مانده انتظاری تبدیل می‌شود. فاکتور تعدیل طول عمر در بازه ۶۲ تا ۷۵ سال برای هر گروه سنی که به سن ۶۱ سالگی می‌رسند، محاسبه می‌شود.^۴ مقادیر محاسبه شده در سن ۶۱ سالگی، بدون تعدیل در سال‌های آتی مبنای اثر خواهد بود. همچنین با لحاظ اصل بی‌طرفی در اکچوئری، محاسبه مستمری، افزایش تعداد سال‌های بازنشستگی پیش‌بینی شده، موجب کاهش مزایای بازنشستگی سالیانه می‌شود؛ به طوری که ارزش فعلی کل مزایای بازنشستگی (برای مثال، ثروت بازنشستگی) تقریباً با تغییر در امید به زندگی باقیمانده فرد و سن بازنشستگی کماکان ثابت باقی می‌ماند [۲۲].

۴- قوانین جدید برای نمایه‌سازی مستمری بازنشستگی

همان‌طور که پیشتر بیان شد، مستمری بازنشستگی در مرحله انباشت براساس نرخ رشد دستمزد تعدیل می‌شود (در حقیقت نرخ بازده ضمنی سالیانه حساب‌های NDC را تشکیل می‌دهد)؛ اما در هنگام بازنشستگی، مستمری بازنشستگی مرتبط با سطح درآمد براساس نرخ رشد دستمزد سالیانه منهای ۰/۷۵ درصد متناسب‌سازی می‌شود. این بدان معناست که مستمری بازنشستگی مرتبط با سطح درآمد، به‌طور متوسط براساس متوسط رشد دستمزد و شاخص بهای مصرف‌کننده، متناسب‌سازی می‌شود. [۱۶] حداقل مستمری بازنشستگی تضمین شده نیز مطابق نرخ رشد دستمزد سالیانه منهای ۰/۵ درصد در سال نمایه‌سازی می‌شود که منعکس‌کننده افزایش سالیانه ۰/۵ درصد امید به زندگی (به‌طور متوسط) در سن ۶۷ سالگی است. در نتیجه به‌طور خلاصه می‌توان اذعان کرد، ویژگی‌های اصلی طرح جدید مستمری بیمه ملی شامل تعدیل حقوق بازنشستگی با توجه به

1. Additional Pension Entitlements

۲. در نظام اسبق به‌موجب آزمون وسیع حاکم بر مستمری بازنشستگی سالمندان طی NIS، درآمد شغلی بالای BA۲ افراد ۶۷ تا ۶۹ سال منجر به کاهش مستمری بازنشستگی طی NIS می‌گشت که با بروز اصلاحات طی سال‌های ۲۰۰۸ تا ۲۰۱۰ به تدریج لغو شد.

3. Annuity

۴. بنابر قانونگذار حاکمه، تنظیمات امید به زندگی در ۶۷ سالگی برای اولین گروه‌های بازنشسته پس از سال ۲۰۱۱، از ۰/۵ درصد در سال تجاوز نمی‌کند.

تغییرات حاکم بر امید به زندگی، انعطاف‌پذیر کردن روند بازنشستگی بر اساس اصول حاکم بر نظام اکچوئری از سن ۶۲ سالگی و ایجاد قوانین جدید برای متناسب‌سازی حقوق بازنشستگی است.

این اصلاحات همچنین با ساختاری تدریجی برای گروه‌های مختلف سنی، قوانین حاکم بر انباشت مشارکت‌ها را به‌طور کامل تغییر داد. به‌موجب اصلاحات حاکمه، گروه‌هایی که پس از سال ۱۹۵۳ متولد می‌شوند، به‌طور تدریجی و افراد متولد شده در سال ۱۹۶۳ و بعد از آن کاملاً تحت پوشش مکانیزم جدید انباشت مشارکت‌های خود تحت چارچوب مشارکت معین فرضی (NDC) قرار خواهند گرفت. شایان ذکر است، هدف اصلی این اصلاحات ساختاری، بهبود پایداری مالی بلندمدت نظام، به‌ویژه از طریق ایجاد انگیزه‌های قوی‌تر برای عرضه نیروی کار و حفظ مؤلفه‌های اصلی باز توزیع موجود در نظام اسبق است.

۲-۱-۲. ویژگی‌های اصلی طرح جدید بازنشستگی پیش از موعد مختص به شاغلین بخش خصوصی

طرح AFP مربوط به بخش خصوصی از سال ۲۰۱۱، در نتیجه اصلاحات به یک نظام بسیار منصفانه‌تر برای کسانی که شروع به گرفتن مستمری AFP می‌کنند، با هدف افزایش عرضه نیروی کار و به تعویق انداختن بازنشستگی تبدیل گشت. به‌طور خاص، تغییرات اصلی در نظام AFP مربوط به بخش خصوصی شامل موارد زیر است:

۱. مقرری سالیانه مادام‌العمر

در حالی که نظام AFP قدیمی فقط تا ۶۷ سالگی و اغلب به همان میزان مستمری سالمندان طی NIS به پرداخت مستمری می‌پردازد، در نظام اصلاح شده مستمری مادام‌العمر که به‌طور معمول کمی بیش از ۲۰ درصد مستمری NIS قدیمی است، پرداخت می‌شود. مستمری AFP نیز امکان دسترسی از سن ۶۲ سالگی را منوط به ترکیب آن با مستمری NIS برای فرد محقق می‌کند.

۲. مدل جدید برای محاسبه حقوق بازنشستگی

طبق قوانین جدید، درآمد قابل مشارکت هر سال از سن ۱۳ سالگی منجر به مستمری مادام‌العمر با میزان 0.314 درصد درآمد تا سقف $B.a\gamma/1$ می‌شود (درآمد قابل مشارکت منطبق با تعریف آن در نظام دولتی، شامل حقوق کارگر، مزایای موقت و درآمد نیروی انسانی محاسبه شده برای افراد خویش فرماست). شایان ذکر است که درآمد قابل مشارکت و حدود مربوط به آن (B.a) هر ساله بر نرخ رشد دستمزد تعدیل می‌شود.

۳. تنظیم امید به زندگی جدید

مستمری بازنشستگی AFP جدید بر اساس امید به زندگی سال‌های باقیمانده در زمان بازنشستگی فرد مطابق با همان روشی که در مستمری اصلاح شده سالمندان به‌موجب NIS مطرح شد، تعدیل می‌شود [۱۰].

۴. حذف آزمون وسع

آزمون وسع که قبلاً به کارگران بین ۶۲ تا ۶۶ سال اعمال شده بود، به‌موجب قوانین جدید لغو شد. این تغییر انگیزه‌های کاری قوی برای کارگران بخش خصوصی تحت پوشش طرح AFP فراهم کرد. در نتیجه حذف آزمون وسع، نرخ مالیات کل از ۷۰ درصد به ۴۰ درصد برای متوسط دستمزد کارگران کاهش یافته است [۱۲].

۵. معیارهای جدید احراز

این موارد شامل اشتغال در شرکتی تحت پوشش برنامه AFP، برای حداقل سه سال از ۹ سال گذشته تا قبل از سن ۶۲ سالگی است.^۱ اما AFP بخش دولتی کماکان بدون اصلاح به روند خود ادامه می‌دهد. مستمری بازنشستگی AFP برای کارگران بخش دولتی (حدود ۳۵ درصد از جمعیت ۳۵-۶۱ ساله) همچنان از سن ۶۲ تا ۶۶ سالگی پرداخت می‌شود و امکان ترکیب آن با مستمری سالمندان در NIS وجود ندارد [۱۱]. بنابراین کارگران بخش دولتی فقط با انصراف از دریافت حق AFP خود می‌توانند به مستمری سالمندان جدید NIS قبل از سن ۶۷ سالگی دسترسی پیدا کنند.

۱. برای اطلاعات بیشتر ر. ک. [۵]

آزمون وسیع قبل از اصلاحات نیز در این طرح حفظ شده است؛ به طوری که اگر شخصی هنگام دریافت این مستمری به کار خود ادامه دهد، مستمری بازنشستگی AFP دریافتی او به طور نسبی کاهش می یابد. از این رو، کارگران در بخش دولتی بعد از ۶۲ سالگی همچنان با انگیزه های قوی در عرضه نیروی کار مواجه هستند [۱۰] [۱۲].

۳-۲-۱-۳. ویژگی های اصلی مستمری بازنشستگی شغلی جدید

مشابه با نظام AFP تفاوت قابل توجهی بین مستمری بازنشستگی شغلی در بخش های دولتی و خصوصی وجود دارد. حقوق بازنشستگی شغلی در بخش دولتی به طور کامل بر اساس برنامه های DB است؛ در حالی که در بخش خصوصی بیش از ۹۰ درصد اعضا از برنامه بازنشستگی شغلی DC برخوردارند. در این بخش به سبب آنکه مستمری بازنشستگی شغلی مختص به بخش خصوصی طی اصلاحات دستخوش تغییرات اساسی شده است، بر روی آن تمرکز می کنیم. همان طور که پیشتر بیان شد تغییرات اصلی این لایه شامل قواعد مزیت مالیات، مشارکت های اجباری و ایجاد سقف مشارکت های افزوده در مستمری بازنشستگی طرح های DC است. در ادامه به برخی از ویژگی های اصلی حقوق بازنشستگی بخش خصوصی خواهیم پرداخت.

۱. حداقل مشارکت و سقف آن

طبق قوانین فعلی، حداقل مشارکت مورد نیاز در یک طرح مشارکت معین (DC)، ۲ درصد از دستمزد سالیانه کارکنان با درآمد بین ۱ تا ۱۲ برابر مقدار پایه تعیین شده است. برای طرح های مزایای معین (با پوشش کمتر از ۱۰ درصد بخش خصوصی) مشارکت ها باید به گونه ای باشد که حداقل مزایای تحت نظام اجباری DC را تضمین کند، البته کارگران بخش خصوصی عمدتاً مشارکت بیش از ۲ درصدی در این طرح ها دارند که مطابق با مکانیزم سایر کشورها در حوزه مستمری های بخش خصوصی، سقفی برای این مشارکت داوطلبانه افزوده در طرح های DC لحاظ شده است. از اول ژانویه سال ۲۰۱۴ حد مشارکت در مستمری بازنشستگی شغلی بخش خصوصی ۷ درصد دستمزد بین ۰ تا ۷/۱ B.a به علاوه ۱/۱۸ درصد دستمزد بین ۷/۱ B.a و ۱۲ B.a تعیین شده است. از این رو، کارگرانی که بیش از ۷/۱ B.a درآمد دارند، می توانند حداکثر تا ۲۵/۱ درصد از حقوق خود را از مستمری بازنشستگی شغلی مختص به خود دریافت کنند.

۲. رفتار مالیاتی

همانند نظام حاکم بر سایر کشورها، مستمری بازنشستگی شغلی در کشور نروژ نیز از مزیت های مالیاتی نسبت به درآمد معمولی برخوردار است. به طور خاص، مستمری بازنشستگی شغلی تحت مکانیزم EET^۱ مالیات که در میان کشورهای پیشرفته بسیار رایج است، قرار می گیرد [۲۳]. به موجب این مکانیزم مشارکت ها و درآمد ناشی از صندوق بازنشستگی، معاف از مالیات بوده؛ اما مزایای آن به عنوان درآمد مشمول مالیات مآخذ مالیات بر درآمد اشخاص حقیقی می شود که دارای نرخ تصاعدی است.^۲ به همین دلیل این حساب ها در اصطلاح به حساب های معوق مجاز مالیاتی^۳ شهرت یافته اند. کارفرمایان در نظام تأمین اجتماعی نروژ همواره مکلف به پرداخت مشارکت های تأمین اجتماعی در طرح بازنشستگی شغلی هستند که البته تمام مشارکت آنها تحت هزینه قابل قبول به طور کامل از مآخذ مالیاتی آنان کسر می شود.

۳. سن دسترسی و سایر قواعد

در رشته اصلاحات واقع شده، همان طور که پیشتر بیان شد، سن اولیه برای دسترسی به مستمری بازنشستگی در NIS و مستمری بازنشستگی شغلی در سال ۲۰۱۱ به سن ۶۲ سالگی کاهش یافت. همچنین در قواعد اصلاح شده حاکم بر شرایط و گزینه های امکان دریافت مستمری توسط اشخاص مسئله برداشت یکجا منع و تنها حق دریافت مقرری سالیانه برای آنان منظور شده است [۲۴].

1. Exempt- Exempt- Tax

۲. البته نرخ اصابتی به سالمندان عمدتاً کمتر از سایر گروه های جمعیتی است [۱۹]

3. Tax-deferred

۴. لایه اول: طرح بیمه ملی



طرح بیمه ملی، طرح اصلی بازنشستگی در نروژ است که برای تمام اعضا، حداقل عایدی را از طریق اعطای مستمری حداقل تضمین شده مهیا می‌کند؛ علاوه بر این، برای افراد شاغل مستمری مرتبط با سطح درآمد ناشی از شغلشان به ارمغان می‌آورد. طرح‌های موجود در این برنامه عمدتاً ناظر بر مستمری‌ها و مزایای مربوط به سالمندان و مستمری عمومی هستند که افراد تنها با زندگی یا کار کردن در نروژ واجد شرایط دریافت می‌شوند؛ البته اشاره به این نکته ضروری است که تعداد سال‌های اقامت و یا سطوح درآمد کسب شده توسط افراد بر میزان مستمری دریافتی آنان اثرگذار است [۸]. همان‌طور که پیشتر به اختصار بیان شد، مستمری مربوط به سالمندان از دو بخش زیر تشکیل می‌شود:

الف) حداقل مستمری تضمین شده

این عایدی، حداقل مستمری است که صرف‌نظر از سابقه شغلی افراد، در اختیارشان قرار می‌گیرد. در حقیقت این مستمری به افرادی که برای چند سال مشخص در طرح بیمه ملی عضو بوده‌اند، اما نتوانستند به مستمری بازنشستگی کافی برای دوران بازنشستگی‌شان دست یابند، تعلق می‌گیرد تا از فقر مطلق سالمندان جلوگیری به عمل آورد.

ب) مستمری مرتبط با سطح درآمد

افراد شاغل به‌موجب اشتغال و سطح درآمد ناشی از شغلشان می‌توانند از این مستمری برخوردار شوند. برای افرادی که در طرح‌های بازنشستگی متمایز و خاص مربوط به صنایع مختلف (همچون AFP) عضویت ندارند، مستمری مرتبط با سطح درآمد تنها عامل دستیابی به سطوح مستمری بالاتر از مقدار حداقل تضمین شده است. در حقیقت سند بیمه ملی به تبیین اقلام موجود در درآمد قابل مشارکت، درآمد معمول ناشی از کار و سطوح مزایای مربوط به غیبت موقت از بازار کار (همچون مزایای بیکاری، بیماری، کمک‌هزینه برای ارتقای توانایی‌های شغلی و...) می‌پردازد. ۱۸/۱ درصد از درآمد افراد (اگر درآمد کل وی کمتر از ۷/۱ مقدار پایه باشد) به صندوق پس‌انداز^۱ منتقل می‌شود و یا اصطلاحاً صرف خرید سهام بازنشستگی^۲ می‌شود. سایر طرح‌های بازنشستگی موازی منجر به افزایش کل حقوق بازنشستگی فرد می‌شود. در این بین اگر افراد نتوانند مستمری بازنشستگی متناسب با سطح مشخص درآمد تأمین کنند؛ واجد شرایط دریافت مستمری مکمل ویژه^۳ برای جبران آن می‌شوند [۲۵]. همان‌طور که پیشتر نیز به تفصیل بیان شد، به‌موجب انعطاف‌پذیرتر شدن نظام بازنشستگی در نروژ افراد به شرط دستیابی به سطح مشخصی از درآمد بازنشستگی، می‌توانند اقدام به این امر در حد فاصل بین ۶۲ الی ۷۵ کنند. همچنین مجموع پرداخت‌های سالیانه آنان تحت تأثیر انتخاب زمان بازنشستگی از جانب اشتغال در ابتدای و یا انتهای بازه مجاز است (انتخاب اوایل بازه بیان‌گر سال‌های بازنشستگی بیشتر و در نتیجه مستمری سالیانه کمتر است و بالعکس). در این بین افرادی که نتوانند شرط لازم برای دستیابی به حد مستمری را تأمین کنند، باید تا سن ۶۷ سالگی برای بازنشستگی خود صبر کنند. سازمان رفاه و کار نروژ (NAV) وظیفه محاسبه و اعلام نهایی نسبت‌ها و فاکتورهای تعدیل سالیانه سنی^۴ مستمری برای دوره زمانی میان ۶۲ و ۷۵ سال در جولای سالی که گروه جمعیتی به سن ۶۱ سال می‌رسد را بر عهده دارد. این سازمان همچنین وظیفه پیش‌بینی این نسبت‌ها برای سال‌های آتی از طریق مقدار مقادیر بین نسلی جمعیتی را نیز انجام می‌دهد.^۵ در این نظام همان‌طور که پیشتر بیان شد، افراد می‌توانند به‌صورت دوره‌ای تنها بخشی از مستمری بازنشستگی خود (۶۰، ۵۰، ۴۰، ۲۰، یا ۸۰ درصد از مستمری بازنشستگی کامل) را برداشت کنند. نکته مهم‌تر آنکه ادامه کار کردن افراد به موازات دریافت پرداختی‌های بازنشستگی بر مستمری مربوط به سن افراد بی‌اثر است. به‌طور کلی در کشور نروژ در طرح بیمه ملی یا بیمه اجتماعی نروژ^۶، برنامه‌های اصلی عبارتند از:

● طرح بیمه ملی (که در لایه‌های ۱ و ۲ به ایفای نقش می‌پردازد)؛

1. Savings Fund
2. Pension Stock
3. Special Supplement Pension
4. Division Figures

۵. در پیوست ۱ جدولی مربوط به عامل تعدیل سنی سالیانه مستمری و نسبت‌های مترتب ارائه شده است.

6. The Norwegian Social Insurance Scheme

● طرح مزایای کودکان؛

● طرح مزایای نقدی برای خانواده‌های دارای فرزند کوچک.

مجموعه تمامی مزایای اعطایی در طرح بیمه ملی براساس اصول مندرج در سند مصوب در ۲۸ فوریه سال ۱۹۹۷ است. یکسال بعد جزییات مربوط به اعطای مزایای نقدی به خانواده‌های دارای فرزند خردسال طبق مصوبه ۲۶ ژوئن اعلام گشت و در نهایت مزایای کودکان طبق مصوبه ۸ مارس سال ۲۰۰۲ به نظام اضافه شد. به‌طور کلی اهم قوانین فعلی حاکم بر نظام تأمین اجتماعی نروژ شامل ۱۹۹۷ (بیمه ملی)، ۲۰۰۵ (مستمری بازنشستگی شغلی اجباری) و ۲۰۰۹ (اصلاح مستمری بازنشستگی)، اجرا شده در سال ۲۰۱۱ است. در مورد کفایت کل مستمری بازنشستگی NIS (از جمله مستمری بازنشستگی تضمینی)، همان‌طور که پیشتر بیان شد، هدف اصلی ارائه نرخ جایگزینی ناخالص^۱ بیش از ۶۰ درصد برای هر شخص با میانگین دستمزد برای ۴۰ سال، تعیین شده بود که در عمل این برنامه توانست به متوسط نرخ جایگزینی ناخالص نزدیک به ۵۰ درصد دست یابد [۲۶].

۴-۱. افراد تحت شمول طرح بیمه ملی^۲

به‌عنوان یک قاعده کلی، کلیه افرادی که در نروژ اقامت دارند، یا به‌عنوان کارمند فعالیت می‌کنند یا در تأسیسات موقت یا دائمی فلات قاره نروژ مشغول هستند، ذیل طرح بیمه ملی به‌طور اجباری بیمه می‌شوند.

این قاعده در مورد افرادی که در اسوالبارد (اسپییتسبرگن)، جان ماین، بخش‌های وابسته به قطب جنوب (جزیره بووت، جزیره پیتر اول و ملکه مودلند) زندگی می‌کنند در صورتی که این افراد قبل از اقامت در این مناطق به استخدام کارفرمای نروژی در آمده باشند یا به‌واسطه قانون بیمه ملی نروژ، بیمه شده باشند، نیز اعمال می‌شود. همچنین بیمه‌های اجباری نیز برای آن دسته از شهروندان نروژی که در خارج از کشور مشغول به کار هستند وجود دارد. از سوی دیگر، در برخی شرایط شهروندان کشورهای عضو منطقه اقتصادی اروپا (EEA)^۳ که بر روی کشتی‌های نروژی فعالیت می‌کنند، به‌طور اجباری بیمه^۴ می‌شوند، اما شهروندان کشورهای خارج از منطقه اقتصادی اروپا که اقامت کشور نروژ یا هر کشور اسکاندیناوی دیگری را ندارند، اما در بخش کشتی‌رانی و تجارت خارجی مشغول به کار هستند، تنها در صورت از کارافتادگی و یا آسیب‌دیدگی حین انجام کار می‌توانند به‌صورت اجباری در نظام بیمه ملی بیمه شوند. در این بین سایر افرادی که طبق مقررات فوق بیمه نشده باشند، در صورت احراز شرایط خاص می‌توانند برای استفاده از بیمه اختیاری تقاضا کنند [۲۵].

۴-۲. مزایای طرح بیمه ملی

افراد بیمه‌شده تحت طرح بیمه ملی مشمول دریافت مستمری‌های ذیل هستند:

- مستمری بازنشستگی، مستمری بازمندگان، مزایای از کارافتادگی، مزایای پایه و مزایای ملازمت در مواقع از کارافتادگی،^۵ کمک‌های فنی و غیره...
- کمک هزینه بازبازی توان شغلی،^۶ مزایای آسیب‌دیدگی حین کار،^۷
- مزایای پدر و مادر تنها،^۸ مزایای نقدی در صورت بیماری،^۹ زایمان،^۹
- فرزندخواندگی و بیکاری، مزایای پزشکی در صورت بیماری و زایمان و کمک هزینه تدفین.

1. Gross Replacement
2. Personal Scope of the National Insurance Scheme
3. European Economic Area
4. Compulsorily Insured
5. Attendance Benefit in Case of Disablement
6. Work Assessment Allowance.
7. Occupational Injury Benefits.
8. Benefits to Single Parents.
9. Maternity.



در بسیاری از موارد میزان مزایای پرداختی به موجب طرح بیمه ملی، متناسب با مقدار پایه (B.a) محاسبه می‌شود. این مقدار به صورت سالیانه توسط پادشاهی نروژ با توجه به افزایش دستمزدها تعدیل می‌شود. در سال ۲۰۱۹ میزان متوسط مقدار پایه برابر ۹۸۸۶۶ کرون نروژ اعلام شده و این مقدار در سال ۲۰۲۰ به ۹۹۸۵۸ کرون نروژ رسیده است. در جدول ۸، مقدار پایه برای دوره ۲۰۱۲ الی ۲۰۲۰ نشان داده شده است.

جدول ۸. مقدار پایه (۲۰۱۲-۲۰۲۰)

تاریخ و سال	مقدار پایه در سال (NOK)	مقدار پایه در ماه (NOK)	میانگین سالیانه (NOK)
۲۰۲۰/۵/۱	۱۰۱۳۵۱	۸۴۴۶	۱۰۰۰۸۵۳
۲۰۱۹/۵/۱	۹۹۸۵۸	۸۳۲۲	۹۸۸۶۶
۲۰۱۸/۵/۱	۹۶۸۸۳	۸۰۷۴	۹۵۸۰۰
۲۰۱۷/۵/۱	۹۳۶۳۴	۷۸۰۳	۹۳۲۸۱
۲۰۱۶/۵/۱	۹۲۵۷۶	۷۷۱۵	۹۱۷۴۰
۲۰۱۵/۵/۱	۹۰۰۶۸	۷۵۰۶	۸۹۵۰۲
۲۰۱۴/۵/۱	۸۸۳۷۰	۷۳۶۴	۸۷۳۲۸
۲۰۱۳/۵/۱	۸۵۲۴۵	۷۱۰۴	۸۴۲۰۴
۲۰۱۲/۵/۱	۸۲۱۲۲	۶۸۴۴	۸۱۱۵۳

Source: Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV).

۳-۴. نحوه تأمین مالی طرح بیمه ملی

طرح بیمه ملی از طریق مشارکت کارمندان، خویش فرمایان و سایر اعضا در کنار مشارکت کارفرمایان و در نهایت کمک‌های دولتی تأمین مالی می‌شود؛ در این بین نرخ مشارکت افراد و میزان کمک‌های دولتی بر اساس تصمیم‌گیری پارلمان تعیین می‌شود. در یک طبقه‌بندی جزئی‌تر، تأمین مالی زیر عمده‌تأاز طریق کمک‌های دولتی رقم می‌خورد:

- کمک هزینه‌های ثابت و یکجا مختص به بارداری و فرایند فرزندخواندگی^۱، کمک‌های مالی برای بهبود عملکرد افراد در زندگی روزمره^۲،
 - عایدی پایه، مزایای ملازمت^۳، مستمری بازنشستگی مکمل تضمین شده^۴ برای افرادی که از بدو تولد معلول هستند یا در اوایل زندگی از کار افتاده می‌شوند،
 - مزایای مربوط به فرایند آموزشی، حق اولاد، مزایای گذار برای بازماندگان و مجردها، حمایت از افراد مطلقه و جدا شده،
 - مزایای پرستاری برای بازماندگان، کمک هزینه خاکسپاری مطابق بر آزمون وسع و هزینه‌های نگهداری فرزندان.
- مشارکت کارمندان و خویش فرمایان بر اساس درآمد قابل مشارکت (درآمد ناخالص سالیانه (شامل پرداخت‌های غیر نقدی)) محاسبه می‌شود؛ همچنین افراد با درآمد کمتر از ۵۴۶۵۰ کرون نروژ از مشارکت معاف هستند و از سوی دیگر سقف مشارکت نباید از ۲۵ درصد این مقدار بیشتر باشد. (این آستانه در سال ۲۰۲۱ به ۵۹۶۵۰ کرون نروژ افزایش یافته است).
- شایان ذکر است که مزایای نقدی در زمان بیماری، بارداری و بیکاری به عنوان درآمد قابل مشارکت قلمداد می‌شود و همین امر در مورد کمک هزینه بازیابی توان شغلی و مزایای مربوط به والدین تنها نیز صدق می‌کند.

۱. عمدتاً ناظر بر مزایای مربوط به کسب دانش و مهارت برای حضور مؤثر در بازار نیروی کار - مزایای مربوط به غیبت از کار برای کسب مهارت.

2. Functional Ability of Daily Life.

3. Attendance Benefit.

4. Guaranteed Supplementary Pension.

در کشور نروژ همانند سایر کشورهای، میزان نرخ مشارکت بین کارگران، کارفرمایان و خویش فرمایان متفاوت است. نرخ مشارکت کارمندان ۸/۲ درصد از درآمد قابل مشارکت (همان درآمد ناخالص شامل پرداخت‌های غیر نقدی) است. همچنین نرخ مشارکت خویش فرمایان ۱۱/۴ درصد از درآمد قابل مشارکت است. در این بین نرخ مشارکت برای سایر اقلام درآمد شخصی (همانند حقوق بازنشستگی و غیره) ۵/۱ درصد در نظر گرفته شده است.^۱ در نهایت میزان مشارکت کارفرمایان به عنوان درصدی از حقوق پرداختنی (حقوق و دستمزد ناخالص) ارزیابی می‌شود، البته میزان مشارکت کارفرمایان بر اساس محل تأسیس شرکت از نظر جایگاه جغرافیایی و یا میزان توسعه یافتگی اقتصادی متفاوت است. کارفرمایان بسته به منطقه استقرار خود در میان مناطق پنج‌گانه نروژ مکلف به مشارکت صفر تا ۱۴/۱ درصدی هستند. جدول ۹، میزان مشارکت کارفرمایان در مناطق مختلف کشور نروژ را نشان می‌دهد [۲۷].

جدول ۹. تفکیک مناطق و درصدهای مشارکت هریک در کشور نروژ (سال ۲۰۲۰)

مناطق	درصد
منطقه یک	۱۴/۱
منطقه دو	۱۴/۱
منطقه سه	۱۰/۲
منطقه چهار	۹/۵
منطقه پنج	۰

Source: Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV).

در حقیقت مشارکت‌های صورت گرفته توسط کارفرمایان، خویش فرمایان و کارمندان، مزایای مربوط به آسیب‌دیدگی حین کار، بیماری و بیکاری را نیز در بر می‌گیرد.

برای ترسیم بهتر حجم مالی طرح بیمه ملی می‌توان به کل هزینه‌های این طرح در سال ۲۰۱۹ اشاره کرد که رقمی بالغ بر ۸۳۶۴۷۴ میلیون کرون نروژ بوده است. این میزان تقریباً ۳۵،۱ درصد بودجه تلفیقی بیمه ایالتی و ملی و تقریباً ۲،۱۳ درصد تولید ناخالص داخلی در بر می‌گیرد. میزان کمک‌های مالی دولت به طرح بیمه ملی در سال ۲۰۱۹ حدود ۱۲۹۶۶۳ میلیون کرون نروژ است که تقریباً ۲۷/۳ درصد از کل هزینه‌های این طرح را پوشش می‌دهد [۲۵]. با توجه به اطلاعات مطرح شده حول محورهای افراد تحت شمول و نحوه مالی طرح بیمه ملی در ادامه به بررسی اجمالی مجموعه مزایای پرداختی بر اساس این طرح خواهیم پرداخت.

۴-۴. مستمری بازنشستگی

همان‌طور که پیشتر اشاره شد، به موجب اصلاحات صورت گرفته در نظام بازنشستگی نروژ، امکان اخذ مستمری بازنشستگی برای افراد ۶۲ تا ۷۵ سالگی برنامه‌ای منعطف و قبل از سن ۶۷ مشروط بر مقدار مشارکت انباشته معین میسر شد. به موجب این برنامه افراد، تنها زمانی می‌توانند مستمری بازنشستگی خود را قبل از سن ۶۷ سالگی دریافت کنند که مستمری بازنشستگی مرتبط با سطح درآمد آنها بیشتر از حداقل مستمری تضمین شده در سن ۶۷ سالگی باشد. همچنین امکان دریافت کامل یا جزئی ۲۰، ۴۰، ۵۰، ۶۰، ۸۰ و ۱۰۰ درصد مستمری بازنشستگی برای واجدین شرایط وجود دارد. نکته مهم دیگر برپایی بستر ادامه کار و انتفاع توأمان از مستمری بازنشستگی بدون کاهش در سطح مستمری برای افراد است. به بیان دیگر، افراد با تمدید دوره کار کردن خود حتی در زمان دریافت مستمری بازنشستگی، می‌توانند به مشارکت بیشتر و در نتیجه دریافت مستمری بالاتر در آینده بپردازند. در این بین مطابق با سلسله اصلاحات، از سال ۲۰۱۱ به بعد سن بازنشستگی و سطح مستمری به بهبود شاخص امید به زندگی جامعه مرتبط شد و متناظر با همین فاکتور تعدیل می‌شد. در این چارچوب، با

۱. در کشور نروژ به واسطه امکان مشارکت همزمان با دریافت مستمری، درصدی مجزا برای سایر اقلام درآمدی لحاظ شده است.



افزایش امید به زندگی جامعه، افراد ملزم به عرضه نیروی کار خود برای سال‌های بیشتر به جهت بهره‌مندی از مقادیر مستمری مشابه هستند، زیرا مستمری مذکور باید طی سال‌های بیشتری به افراد پرداخت شود. در این صورت، مستمری بازنشستگی با تقسیم سرمایه بازنشستگی بر عامل تعدیل سنی سالیانه^۱ محاسبه می‌شود. نکته حائز اهمیت آنکه این عامل بر اساس میزان امید به زندگی فرد در زمان شروع فرایند دریافت مستمری بازنشستگی تعیین می‌شود. مسلماً در این مکانیسم به منظور تشدید انگیزه‌های تمديد دوره عرضه نیروی کار، به تعویق انداختن زمان بازنشستگی منجر به افزایش میزان مستمری بازنشستگی می‌شود، البته مجموعه مقررات حاکم بر مستمری بازنشستگی و زمان بازنشستگی به صورت خنثی طراحی شده که به معنای استقلال زمان بازنشستگی فرد از مجموع میزان مستمری بازنشستگی دریافتی وی است [۲۸].

سلسله اصلاحات بازنشستگی بر نحوه تعدیل مستمری‌ها نیز اثر گذار بوده و به موجب آن پرداخت مستمری متناسب با دستمزدها متناسب‌سازی می‌شوند و سپس میزان ۰/۷۵ درصد آن کسر می‌شود. این در حالی است که حداقل مستمری تضمین شده بر اساس دستمزدها متناسب‌سازی گشته و با استفاده از شاخص امید به زندگی برای مستمری‌بگیران ۶۷ سال تنظیم می‌شود، البته مستمری بازنشستگی در حین انباشت بر اساس میانگین نرخ دستمزدها متناسب می‌شود. مطابق مقررات حاکم بر روند پیاده‌سازی اصلاحات، مستمری بازنشستگی افراد متولد شده پس از سال‌های ۱۹۵۳، ۱۹۶۳ و بعد از آن به طور کامل مطابق با مکانیزم جدید محاسبه می‌شود؛ زیرا در این سال‌ها اصلاحات مختلفی صورت پذیرفته شده است؛ اما میزان مستمری بازنشستگی افرادی که در سال‌های ۱۹۵۴ تا ۱۹۶۲ متولد شده‌اند، بر اساس تلفیقی از مقررات عایدی جدید و قدیمی محاسبه می‌شود.

۴-۴-۱. مستمری بازنشستگی - احکام سابق^۲

مستمری بازنشستگی شامل مستمری پایه^۳ (حداقل مستمری تضمین شده)،^۴ مستمری مکمل و یا مکمل ویژه^۵ و مستمری مکمل مختص به همسر / فرزندان (بر اساس آزمون وسع) است، البته افراد متولد سال ۱۹۴۳ و بعد از آنکه مطابق اصلاحات سال ۲۰۱۱ قصد برداشت مستمری بازنشستگی خود را کنند، به جای مستمری مکمل ویژه از مستمری تکمیلی^۶ بهره‌مند می‌شوند.

شایان ذکر است تمام این مستمری‌ها در زمان دریافت مطابق با فاکتور تعدیل سنی سالیانه مستمری و تصمیم فرد مبنی بر برداشت مستمری به طور کامل یا جزئی، تنظیم می‌شود. همچنین نحوه متناسب‌سازی مستمری بازنشستگی سالیانه متناسب با افزایش دستمزدها و کسر ۰/۷۵ درصد است.

۴-۴-۱-۱. مستمری پایه و مکمل مختص به همسر / فرزندان

واجدین شرایط دریافت مستمری پایه، افرادی هستند که به منظور اهداف بازنشستگی بیمه شده‌اند و کل دوره بیمه‌ای آنها حداقل سه سال از سن ۱۶ تا ۶۶ سالگی است. این مستمری تنها متناسب با دوره بیمه فرد محاسبه گشته و مستقل از میزان درآمد قبلی و سطح مشارکت‌های صورت گرفته فرد است. در این بین دریافت مستمری پایه به صورت کامل مستلزم دوره بیمه حداقل ۴۰ ساله است و میزان آن برای دوره‌های کوتاه‌تر به طور متناسب کاهش می‌یابد. از سوی دیگر مبنای دوره بیمه افرادی که برای اهداف بازنشستگی بیمه نشده‌اند و کمتر از ۲۰ سال بیمه (بر اساس مدت اقامت و غیره) دارند، مطابق با مبنای محاسبه مستمری مکمل است. به عنوان یک نقطه شروع، یک مستمری پایه کامل معادل ۱۰۰ درصد مقدار پایه (B.A) یعنی ۹۹۸۵۸ کرون نروژ برای سال ۲۰۲۰ است؛ با این حال، میزان مستمری پایه به صورت کامل برای افرادی که همسرشان نیز مستمری دریافت می‌کند یا سطح درآمدی بالاتر از B.a۲ دارند، برابر با ۹۰ درصد از B.a (۸۹۸۲۴ کرون نروژ) خواهد بود. البته واجدین شرایط دریافت کامل مستمری که همسر فعلی یا سابق خود را تحت پوشش دارند، در سن ۶۷ سالگی می‌توانند از مستمری مکمل به ارزش حداکثر ۲۵ درصد حداقل مستمری تضمین شده با میزان بالای معادل ۴۷۸۵۶ کرون نروژ بهره‌مند گردند. همچنین سالمندان مستمری‌بگیری که کودکان زیر ۱۸ سال را تحت پوشش خود دارند، می‌توانند از حداکثر ۲۰ درصد از حداقل مستمری تضمین شده با میزان

1. Annuity Divisor.

2. Old Age Pension- Old Provision.

3. Basic Pension.

۴. بر اساس اصلاحات سال ۲۰۱۱، عنوان حداقل مستمری تضمین شده، جایگزین مستمری پایه برای مستمری‌بگیران شد.

5. Special Supplement

6. Pension Supplement.

بالای معادل ۳۸۲۸۴ کرون نروژ برای هر کودک برخوردار شوند.

از سوی دیگر مقدار کامل مستمری مکمل مختص به همسر / فرزندانی برای مستمری‌بگیران از کارافتاده به صورت ۵۰ درصد مقدار پایه برای همسران و ۴۰ درصد مقدار پایه برای هر فرزند است.

در این بین اگر میزان درآمد مستمری‌بگیران از سقف تعیین شده معافیت هر ساله تجاوز کند، میزان مستمری مکمل مختص به همسر / فرزندان به میزان ۵۰ درصد مازاد درآمد کاسته می‌شود.

در مواردی که فرد به کشوری دیگر مهاجرت کند، از مستمری مکمل مختص به همسر / فرزندان محروم می‌شود؛ حتی اگر کماکان واجد شرایط دریافت مستمری بیمه ملی باشد، مگر آنکه بین کشور نروژ و کشور مقصد قرارداد تأمین اجتماعی^۱ منعقد شده باشد.

در یک تقسیم‌بندی کلی شروط احراز برای دریافت حداقل مستمری تضمین‌شده در نرخ‌های پایین، معمول، ویژه و غیره مطابق موارد اشاره شده در جدول ۱۰، است:

جدول ۱۰. شرایط احراز دریافت حداقل مستمری تضمین‌شده در نرخ‌های متفاوت

<p>واجدین شرایط دریافت حداقل مستمری تضمین‌شده در نرخ‌های پایین عبارتند از: افرادی که با همسر خود زندگی می‌کنند و همسرشان واجد شرایط دریافت مستمری بازنشستگی و یا مستمری به‌صورت قراردادی از بخش دولتی است. افرادی که خود و همسرشان مستمری بازنشستگی کامل دریافت می‌کنند و تحت پوشش مستمری تضمین‌شده هستند و حقوق بازنشستگی جمعی آنها حداقل، معادل دو برابر حداقل سطح بازنشستگی با نرخ عادی^۲ است.</p>
<p>واجدین شرایط دریافت حداقل مستمری تضمین‌شده در نرخ‌های معمول عبارتند از: افرادی که با همسر خود زندگی می‌کنند و همسرشان واجد شرایط دریافت مزایای از کارافتادگی است. افرادی که با همسر خود زندگی می‌کنند و همسرشان واجد شرایط دریافت هیچ‌یک از مزایای ذکر شده نیست، اما درآمد سالیانه آنها- از جمله درآمد حاصل از سرمایه آنها- بیش از دو برابر مقدار پایه است. افرادی که در ۱۲ ماه از ۱۸ ماه گذشته با شخصی زندگی کرده‌اند که: مستمری بازنشستگی، مستمری قراردادی یا مزایای از کارافتادگی دریافت کرده است و یا درآمد سالیانه بیش از دو برابر مقدار پایه دارد.</p>
<p>واجدین شرایط دریافت حداقل مستمری تضمین‌شده در نرخ‌های ویژه عبارتند از: افرادی که همسر بالای ۶۰ را تحت تکفل خود دارند و واجد شرایط عایدی مکمل همسر هستند، مشمول دریافت حداقل سطح مستمری براساس نرخ ویژه هستند.</p>
<p>واجدین شرایط دریافت حداقل مستمری تضمین‌شده در نرخ‌های بالا عبارتند از: افرادی متأهلی که هیچ‌یک از شرایط فوق را ندارند؛ میزان درآمد کمتر از دو برابر مقدار پایه دارند؛ همسرشان واجد شرایط دریافت هیچ‌یک از مستمری‌های ذکر شده در بالا نیست.</p>

Source: Ibid.

نرخ‌های فوق‌الذکر برای سال ۲۰۱۹ به قرار جدول ۱۱ است.

جدول ۱۱. نرخ‌های متعدد مرتبط با مستمری پایه (سال ۲۰۲۰)

NOK ۱۵۸۶۲۱	نرخ پایین
NOK ۱۸۳۵۸۷	نرخ معمول
NOK ۱۹۳۱۸۸	نرخ بالا
NOK ۲۰۸۶۹۰	نرخ ویژه مجردین
NOK ۳۰۰۷۰۴	نرخ ویژه برای فرد دارای همسر بالای ۶۰ سال

مأخذ: اداره کار و رفاه نروژ-۲۰۲۰.

1. Social Security Agreement.

۲. انواع نرخ‌ها در جدول بعدی اشاره شده است.

۲-۱-۴. مستمری مکمل

هدف این طرح حفظ استاندارد زندگی پس از بازنشستگی برای فرد است. برای دریافت مستمری مکمل فرد باید حداقل ۳ سال تقویمی در نروژ امتیاز مستمری داشته باشند. افراد مشمول دریافت مستمری مکمل باید حداقل ۴۰ سال در نروژ کار کرده باشند و افرادی با دوره اشتغال کمتر از ۴۰ سال از مقدار مستمری شان به طور نسبی کسر می‌شود. در این بین افرادی که میزان درآمد متوسط سالیانه آنها برای سه سال بعد از سال ۱۹۹۶ از میانگین B.a بیشتر باشد، مستحق دریافت مستمری تکمیلی می‌شوند (درآمد سالیانه فرد بیمه شده (شامل درآمد از مزایای بیکاری و برخی دیگر از مزایای تأمین اجتماعی) بیشتر از مقدار پایه سالیانه).

عایدی کامل (امتیاز مستمری) به درآمد حداکثر B.a ۶ تعلق می‌گیرد (مقداری برابر با ۵۹۹۱۴۸ کرون نروژ در سال ۲۰۲۰). علاوه بر این، یک سوم از درآمد بین B.a ۶ و B.a ۱۲ (مقداری برابر با ۱۱۹۸۲۹۶ کرون نروژ در سال ۲۰۲۰) به عنوان اعتبار درآمد قابل مشارکت برای فرد منظور می‌شود و همچنین در این مکانیزم درآمد بیش از B.a ۱۲ نادیده گرفته می‌شود. (قبل از سال ۱۹۹۲، درآمد حداکثر B.a ۸ (۸۶۴۷۹۸) کرون نروژ) برای عایدی کامل مدنظر بود و ۱/۳ شکاف بین B.a ۸ و B.a ۱۲ به عنوان اعتبار درآمد قابل مشارکت در نظر گرفته می‌شد).

میزان این مستمری به تعداد سال‌های دریافت مستمری و امتیاز مستمری سالیانه فرد بستگی دارد. همچنین برآورد امتیاز مستمری برای هر سال تقویمی با تقسیم درآمد قابل مشارکت تا سقف B.a ۶ (قبل از سال ۱۹۹۲، B.a ۸) منهای B.a ۱، بر B.a ۱ محاسبه می‌شود و برای درآمدهای بین B.a ۶ (قبل از سال ۱۹۹۲، B.a ۸) و B.a ۱۲ عبارت فوق بر B.a ۳ تقسیم می‌شود. در این بین حداکثر میزان امتیاز مستمری قابل کسب در هر سال برابر ۷ است.^۱ برای مثال اگر درآمد بازنشستگی فردی شش برابر میانگین B.a در سال ۲۰۱۹ باشد، امتیاز مستمری وی بر اساس فرمول زیر به دست می‌آید:

$$\frac{6B.a(98866NOK) - 1B.a(98866NOK)}{1B.a(98866)} = \text{امتیاز مستمری } 5$$

در طرح مستمری مکمل برای افرادی که از کودکان زیر ۷ سال، افراد معلول، بیمار و سالمندان در خانه مراقبت می‌کنند، اعتبار امتیاز مستمری تا مقدار ۳ (برای سال‌های ۱۹۹۲ تا ۲۰۰۹) در نظر گرفته می‌شود. این امتیاز مربوط به مستمری براساس درآمد حاصل از کار از ۳۳۲۲۸۷ کرون نروژ است. این افراد برای سال‌های پس از ۲۰۱۰، از مستمری سالیانه ۱۸،۱ درصد از B.a ۴،۵ بهره‌مند می‌شوند. در این مکانیزم همسر بازمانده امکان دریافت مستمری بازنشستگی و مستمری مختص به خود را از سن ۶۷ سالگی دارد، در صورت تمایل می‌تواند طی گزینه‌ای دیگر ۵۵ درصد از مستمری مکمل تجمیعی برای بازمانده و متوفی (خود و همسر فوت شده خود) را دریافت کند.

۳-۱-۴. مستمری تکمیلی ویژه / مستمری تکمیلی^۲

مستمری بگیریانی که مستمری مکمل اندکی دریافت می‌کنند یا اصلاً واجد شرایط دریافت آن نیستند، مشمول دریافت مستمری تکمیلی ویژه از طرح بیمه ملی نروژ می‌شوند. این افراد در صورتی که حداقل ۴۰ سال بیمه باشند، می‌توانند مستمری تکمیلی ویژه را دریافت کنند و در صورت برخوردار بودن از دوره کوتاه‌تر بیمه، میزان مستمری تکمیلی ویژه آنان کاهش می‌یابد. همچنین به‌ازای دریافت هر کرون نروژ تحت مستمری تکمیلی، به همان میزان از مستمری تکمیلی ویژه فرد کسر می‌شود.

در این بین به افراد متولد سال ۱۹۴۳ یا پس از آن، به‌جای مستمری تکمیلی ویژه، مستمری تکمیلی تعلق می‌گیرد. مستمری تکمیلی برابر است با تفاوت حداقل سطح مستمری و مستمری پایه (مستمری پایه و مستمری تکمیلی).

همان‌طور که پیشتر اشاره شد، حداقل سطح مستمری نرخ‌های متفاوتی دارند و وابسته به وضعیت تأهل و درآمد همسر بر اشخاص مختلف متفاوت است. فردی که حداقل ۴۰ سال بیمه داشته باشد، در سن ۶۷ سالگی از حداقل حقوق بازنشستگی بدون هیچ‌گونه کاهشی، برخوردار خواهد شد. اگر دوره بیمه فرد کوتاه‌تر باشد (حداقل ۳ سال)، مستمری تکمیلی به همان نسبت کاهش می‌یابد.

۱. در سال‌های ۱۹۷۱ تا ۱۹۹۱، حداکثر امتیاز مستمری برابر ۸،۳۳ بوده است.

۴-۴-۲. مستمری بازنشستگی - احکام جدید

همان‌طور که پیشتر بیان شد؛ طبق مقررات جدید، مستمری بازنشستگی شامل مؤلفه مرتبط با سطح درآمد فرد می‌شود، که براساس درآمد دوره پیشین فرد محاسبه می‌شود. در این بین حداقل مستمری تضمین‌شده در اختیار افرادی قرار می‌گیرد که تنها واجد شرایط دریافت مقدار اندکی از مستمری مرتبط با سطح درآمد هستند.

در دو بخش آتی به بررسی بیشتر این مزایا خواهیم پرداخت.

۴-۴-۲-۱. مستمری مرتبط با سطح درآمد

همه درآمد قابل مشارکت که فرد، در سنین ۱۳ تا ۷۵ سال، حصول کرده است؛ برای برآورد این مستمری محاسبه می‌شود. به این‌گونه که مستمری دریافتی سالیانه در این بخش معادل ۱۸/۱ درصد از درآمد قابل مشارکت محاسبه می‌شود و در این بین تمام درآمدها تا سقف ۷,۱ B.a (۷۰۸۹۲۲ کرون نروژ) در نظر گرفته می‌شود. همچنین تمام مستمری‌های دریافتی توسط فرد در سال‌های متمادی، به صورت تجمعی برای وی تحت عنوان سرمایه مستمری^۱ منظور می‌شود.

مستمری مرتبط با درآمد براساس همین سرمایه مستمری در زمان برداشت فرد، تعیین می‌شود. در حقیقت سرمایه مستمری از طریق تقسیم بر عامل تعدیل سنی سالیانه مستمری که منعکس‌کننده میزان امید به زندگی فرد در زمان برداشت است؛ به مستمری سالیانه تبدیل می‌شود [۲۹].

۴-۴-۲-۲. مستمری تضمین‌شده^۲

افرادی که حداقل سه سال با اهداف دریافت مستمری بین ۱۶ تا ۶۶ سالگی بیمه‌شده باشند، مشمول دریافت حداقل مستمری تضمین‌شده هستند. این مستمری مستقل از درآمد پیشین و حق بیمه پرداختی فرد و براساس مدت زمانی که فرد خود را بیمه کرده، برآورد می‌شود. همچنین بسته به وضعیت تأهل و سطح درآمد همسر (همانند حداقل میزان مستمری در نظام اسبق) با دو نرخ متفاوت در اختیار افراد قرار می‌گیرد. حداقل مستمری تضمین‌شده کامل، به افرادی تعلق می‌گیرد که حداقل در یک دوره ۴۰ ساله بیمه‌شده باشند و در صورتی که مدت بیمه افراد کمتر از ۴۰ سال باشد، این مستمری به نسبت کاهش می‌یابد.

۴-۵. مزایای بازماندگان^۳

۴-۵-۱. مزایای مختص به همسر بازمانده^۴

مزایای مستمری بازماندگان به همسر، همسر سابق یا مادر فرزند (دان) فرد متوفی، در سن کمتر از ۶۷ سال با شروط زیر تعلق می‌گیرد:

۱. فرد متوفی بیمه‌شده و دقیقاً سه سال پیش از فوت توانایی کار کردن و در نتیجه مشارکت در برنامه بازنشستگی داشته باشد.

۲. شخص بازمانده.

● اقدامی برای برداشت مستمری بازنشستگی پیش از هنگام خود نکرده باشد و در حال دریافت آن نباشد.

● مشمول دریافت مستمری از کارافتادگی نباشد.

● بیمه‌شده باشد.

واضح است چنانچه فرد متوفی تا سقف سه سال پیش از فوت اقدام به برداشت مستمری کند، همسر بازمانده مشمول دریافت این عایدی می‌شود. همچنین، در صورتی که فرد متوفی واجد شرایط دریافت مستمری مکمل باشد، شرط مربوط به بیمه بودن فرد بازمانده ضرورت ندارد و در این حالت، مستمری پایه مرتبط با فرد نیز به وی تعلق می‌گیرد. علاوه بر آن، اگر همسر بازمانده یا فرد متوفی حداقل ۲۰ سال در نروژ مقیم بوده باشند، آنگاه شرط بیمه بودن بازمانده برای دریافت مستمری پایه نیز لغو می‌شود.

1. Pension Capital
2. Guaranteed Pension
3. Survivors' Benefits
4. Benefits to Surviving Spouse

همچنین، شرایط و مدت زمان تأهل در دریافت مستمری بازماندگان اثرگذار است.

بر این اساس، اگر زوجین به مدت پنج سال از دواج کرده باشند یا همسر بازمانده فرزند مشترکی با متوفی داشته باشد یا حداقل تا ۵ سال پس از مرگ فرد از فرزندان متوفی مراقبت کند، آنگاه مشمول دریافت مستمری بازماندگان می‌شود. همسر مطلقه‌ای که تا پیش از فوت همسر مجدداً از دواج نکرده باشد و از زمان جدایی آنها کمتر از ۵ سال گذشته باشد و از دواج آنها برای ۲۵ سال به طول انجامیده باشد (در صورتی که فرزند مشترکی داشته‌اند و از دواج آنها ۱۵ سال به طول انجامیده باشد) مشمول دریافت عایدی بازماندگان است.

همچنین در صورت از دواج مجدد همسر بازمانده، او دیگر مشمول دریافت عایدی بازماندگی نیست. مقدار کامل این مستمری برابر است با مستمری پایه^۱ و ۵۵ درصد مستمری مکملی که متوفی دریافت می‌کرده یا مشمول دریافت آن بوده است. از سوی دیگر، اگر سن متوفی ۶۷ سال یا بیشتر باشد، عایدی وی تا زمان فوت^۲ نیز در مقدار این مستمری لحاظ می‌شود.

اگر فرد متوفی، به واسطه سال‌های اندک مدت بیمه‌اش مشمول بخشی از مستمری پایه شود، آنگاه به تبع مستمری قابل پرداخت با همسر بازمانده وی نیز کاهش می‌یابد.

شایان ذکر است، مستمری بازماندگان در محاسبه آزمون وسیع لحاظ می‌شود؛ در نتیجه، اگر همسر بازمانده در آمد سالیانه بیش از ۵۰ درصد B.a داشته باشند، میزان عایدی وی برابر است با اختلاف بین مستمری کامل و ۴۰ درصد درآمد مازاد. در این بین انتظار می‌رود همسر بازمانده زیر ۵۵ سال، میزان درآمد سالیانه‌ای حداقل برابر با B.a ۲ (۱۹۹۷۱۶ کرون نروژ) داشته باشند.

از جهت دیگر برای همسر بازمانده‌ای که فاقد درآمد است، میزان این مستمری ۹۱۵۵۹ کرون نروژ کاهش می‌یابد، مگر آنکه فرد دلیل معقولی برای نداشتن درآمد داشته باشد. به این منظور، بازماندگانی که شاغل نیستند مجاز به استفاده از دوره گذار معقول برای دستیابی به شغل هستند. همچنین مزایای در نظر گرفته شده برای این دوره گذار (مزایای دوره گذار)^۳ در شرایطی خاص به همسر بازمانده که واجد شرایط دریافت مستمری بازماندگان نیست، اعطا می‌شود. مزایای دوره گذار با توجه به همان قوانین احراز اولیه مستمری بازماندگان تعیین می‌گردد و به همسر بازمانده‌ای که برای کسب شغل نیاز به تحصیل یا دوره‌های مهارت خاص دارد، تعلق می‌گیرد. همچنین دولت نروژ به این منظور کمک هزینه‌های مازاد^۴ و یا کمک هزینه برای پوشش هزینه‌های تحصیل برای این افراد در نظر گرفته است. از سوی دیگر به همسر بازمانده‌ای که به دلیل تحصیل یا کار مجبور به واگذاری مراقب از فرزند خود به فرد دیگر است، مزایای مراقبت از کودک^۵ تعلق می‌گیرد، البته، اگر همسر بازمانده با درآمد بیش از B.a ۶ (۵۹۹۱۴۸ کرون نروژ) باشد، واجد شرایط دریافت مزایای مراقبت از کودک نیست. این مزایا معادل ۶۴ درصد هزینه‌های مراقبت از کودک است و میزان آن عبارتند از:

- ۶۳۶۴۸ کرون نروژ برای فرزند اول،
- ۶۳۴۶۹ کرون نروژ برای دو کودک،
- ۷۱۹۱۶ کرون نروژ برای سه کودک یا بیشتر.

همچنین، هنگامی که همسر بازمانده برای پیدا کردن کار یا تحصیل نیاز به جابه‌جایی یا نقل مکان داشته باشد، کمک‌های مالی برای تأمین هزینه‌های جابه‌جایی وی از جانب دولت به وی پرداخت می‌شود.

۱. برابر با مقدار پایه

۲. برای متولدین سال ۱۹۴۳ به بعد حداکثر ۷۵ سال و برای سال ۱۹۴۲ به قبل ۶۹ سال

3. Transitional Benefit
4. Additional Allowances
5. Child Care Benefit

باید به این نکته توجه داشت که حتی اگر فرد متوفی شرط حداقلی سه سال بیمه را برآورده نکرده باشد، در صورت بیمه بودن فرد بازمانده، مزایای مراقبت از فرزند و کمک هزینه‌های مربوط به هزینه‌های تحصیل به او که مشغول کار یا تحصیل است، اعطا می‌شود.

۲-۵-۴. مستمری فرزندان^۱

فرزندان زیر ۱۸ سال و بیمه‌شده در صورت فوت والدین (پدر، مادر و یا هر دو) که تا سه سال پیش از فوت واجد شرایط دریافت مستمری بوده‌اند، مشمول دریافت مستمری بازماندگان هستند. در این بین، در صورت فوت هر دو والد، فرزندان در حال تحصیل تا سن ۲۰ سالگی مشمول دریافت مستمری فرزندان هستند. اگر هر دو والد فوت کرده باشند، مستمری دریافتی فرزند اول برابر با بالاترین میزان مستمری بازماندگانی است که در صورت زنده بودن یکی از والدین در اختیار آنان قرار می‌گیرد. در این حالت مستمری کامل فرزندان برای فرزند دوم، برابر با ۴۰ درصد B.a و ۲۵ درصد B.a برای هر کودک بعدی است، اما چنانچه یکی از والدین فوت کرده باشد، مستمری کامل فرزند اول ۴۰ درصد از B.a (۳۹۹۴۳ کرون نروژ) می‌باشد، این مبلغ برای فرزندان بعدی به ۲۵ درصد از B.a (۲۴۹۶۵ کرون نروژ) تقلیل می‌یابد. نکته حائز اهمیت آنکه در صورت وجود دو یا چند فرزند، مستمری فرزندان با هم جمع می‌شوند و به‌طور مساوی بین فرزندان تقسیم می‌شود.

۵. جمع‌بندی

همان‌طور که توضیح داده شد کشور نروژ دارای یک نظام سه لایه بوده که در لایه اول آن حمایت‌های مختلفی را به گروه‌های مختلف نیازمند می‌پردازد، پرداخت‌های صورت گرفته در این لایه و شناسایی افراد، براساس پُر کردن و تسلیم نمودن اظهارنامه مالیاتی توسط افراد رخ می‌دهد و در این بین پرداخت برخی از مزایا تنها براساس آزمون وسیع که متشکل از بررسی تمام درآمدهای فرد - اعم از دارایی‌های سرمایه‌ای وی - است، صورت می‌پذیرد. در نظام تأمین اجتماعی کشور نروژ افرادی که دارای مشکلات مختلفی مانند از کار افتادگی، بیکاری، بیماری و... هستند نیز حمایت‌هایی را ذیل طرح‌ها و برنامه‌های مستقل دریافت می‌کنند که در این گزارش به برخی از آنها اشاره شد. این کشور با مدد سلسله تحولات محقق کرده در نظام رفاه خود توانسته است امکان بازنشستگی پیش از موعد را طی برقراری شروطی مشخص به صورت پیش از موعد و به دور از برهم خوردن انگیزه‌های عرضه نیروی کار و یا تعادل در صندوق‌های مختلف بازنشستگی برای شهروندان محقق کند. کشور نروژ جزء معدود کشورهایی است که براساس نظام NDC اداره می‌شود و توانسته با طی دوره گذار از نظام DB به نظام NDC چارچوب تأمین اجتماعی خود را به صورت بهرهورانه‌تر مدیریت نماید.

در نهایت باید اعلام کرد که نظام چندلایه کشور نروژ که توانسته رتبه دوم در شاخص چندجانبه دیدبانی بازنشستگی را از آن خود کند، یکی از بهترین نظام‌های بیمه‌ای در دنیاست که توانسته است با تمرکز مدیریت نهادها و همچنین هدفمند کردن هزینه‌ها و درآمدهای خود با درصد کمی از تولید ناخالص خود، حمایت‌های چشمگیری را برای شهروندان خود ایجاد نماید، البته نقش سیاست‌های مدیریت درآمد نفت این کشور را در این میان نمی‌توان نادیده گرفت.



پیوست ۱. جدول تعدیل سن

جدول ۱. عامل تعدیل سنی سالیانه مستمری (۲۰۲۰-۲۰۰۹)

زمان برداشت مستمری

سال	ماه	۲۰۰۹	۲۰۱۰	۲۰۱۱	۲۰۱۲	۲۰۱۳	۲۰۱۴	۲۰۱۵	۲۰۱۶	۲۰۱۷	۲۰۱۸	۲۰۱۹	۲۰۲۰	۲۰۲۱	۲۰۲۲
۶۲	۰	۲۵.۸۲	۲۵.۹۱	۲۶.۰۱	۲۶.۱۰	۲۶.۱۹	۲۶.۲۹	۲۶.۳۸	۲۶.۴۷	۲۶.۵۶	۲۶.۶۴	۲۶.۷۳	۲۶.۸۲	۲۶.۹۰	۲۶.۹۹
۶۲	۱	۲۵.۷۵	۲۵.۸۵	۲۵.۹۴	۲۶.۰۳	۲۶.۱۳	۲۶.۲۲	۲۶.۳۱	۲۶.۴۰	۲۶.۴۹	۲۶.۵۸	۲۶.۶۶	۲۶.۷۵	۲۶.۸۴	۲۶.۹۲
۶۲	۲	۲۵.۶۸	۲۵.۷۸	۲۵.۸۷	۲۵.۹۷	۲۶.۰۶	۲۶.۱۵	۲۶.۲۴	۲۶.۳۳	۲۶.۴۲	۲۶.۵۱	۲۶.۶۰	۲۶.۶۸	۲۶.۷۷	۲۶.۸۵
۶۲	۳	۲۵.۶۲	۲۵.۷۱	۲۵.۸۱	۲۵.۹۰	۲۵.۹۹	۲۶.۰۹	۲۶.۱۸	۲۶.۲۷	۲۶.۳۶	۲۶.۴۴	۲۶.۵۳	۲۶.۶۲	۲۶.۷۰	۲۶.۷۹
۶۲	۴	۲۵.۵۵	۲۵.۶۵	۲۵.۷۴	۲۵.۸۴	۲۵.۹۳	۲۶.۰۲	۲۶.۱۱	۲۶.۲۰	۲۶.۲۹	۲۶.۳۸	۲۶.۴۷	۲۶.۵۵	۲۶.۶۴	۲۶.۷۲
۶۲	۵	۲۵.۴۸	۲۵.۵۸	۲۵.۶۷	۲۵.۷۷	۲۵.۸۶	۲۵.۹۵	۲۶.۰۴	۲۶.۱۳	۲۶.۲۲	۲۶.۳۱	۲۶.۴۰	۲۶.۴۹	۲۶.۵۷	۲۶.۶۶
۶۲	۶	۲۵.۴۲	۲۵.۵۱	۲۵.۶۱	۲۵.۷۰	۲۵.۸۰	۲۵.۸۹	۲۵.۹۸	۲۶.۰۷	۲۶.۱۶	۲۶.۲۵	۲۶.۳۳	۲۶.۴۲	۲۶.۵۰	۲۶.۵۹
۶۲	۷	۲۵.۳۵	۲۵.۴۵	۲۵.۵۴	۲۵.۶۴	۲۵.۷۳	۲۵.۸۲	۲۵.۹۱	۲۶.۰۰	۲۶.۰۹	۲۶.۱۸	۲۶.۲۷	۲۶.۳۵	۲۶.۴۴	۲۶.۵۲
۶۲	۸	۲۵.۲۸	۲۵.۳۸	۲۵.۴۷	۲۵.۵۷	۲۵.۶۶	۲۵.۷۵	۲۵.۸۵	۲۵.۹۴	۲۶.۰۲	۲۶.۱۱	۲۶.۲۰	۲۶.۲۹	۲۶.۳۷	۲۶.۴۶
۶۲	۹	۲۵.۲۲	۲۵.۳۱	۲۵.۴۱	۲۵.۵۰	۲۵.۶۰	۲۵.۶۹	۲۵.۷۸	۲۵.۸۷	۲۵.۹۶	۲۶.۰۵	۲۶.۱۳	۲۶.۲۲	۲۶.۳۱	۲۶.۳۹
۶۲	۱۰	۲۵.۱۵	۲۵.۲۵	۲۵.۳۴	۲۵.۴۴	۲۵.۵۳	۲۵.۶۲	۲۵.۷۱	۲۵.۸۰	۲۵.۸۹	۲۵.۹۸	۲۶.۰۷	۲۶.۱۵	۲۶.۲۴	۲۶.۳۲
۶۲	۱۱	۲۵.۰۸	۲۵.۱۸	۲۵.۲۸	۲۵.۳۷	۲۵.۴۶	۲۵.۵۶	۲۵.۶۵	۲۵.۷۴	۲۵.۸۳	۲۵.۹۱	۲۶.۰۰	۲۶.۰۹	۲۶.۱۷	۲۶.۲۶
۶۳	۰	۲۵.۰۲	۲۵.۱۱	۲۵.۲۱	۲۵.۳۰	۲۵.۴۰	۲۵.۴۹	۲۵.۵۸	۲۵.۶۷	۲۵.۷۶	۲۵.۸۵	۲۵.۹۴	۲۶.۰۲	۲۶.۱۱	۲۶.۱۹
۶۳	۱	۲۴.۹۵	۲۵.۰۵	۲۵.۱۴	۲۵.۲۴	۲۵.۳۳	۲۵.۴۲	۲۵.۵۱	۲۵.۶۰	۲۵.۶۹	۲۵.۷۸	۲۵.۸۷	۲۵.۹۶	۲۶.۰۴	۲۶.۱۳
۶۳	۲	۲۴.۸۸	۲۴.۹۸	۲۵.۰۷	۲۵.۱۷	۲۵.۲۶	۲۵.۳۶	۲۵.۴۵	۲۵.۵۴	۲۵.۶۳	۲۵.۷۱	۲۵.۸۰	۲۵.۸۹	۲۵.۹۷	۲۶.۰۶

زمان برداشت مستمری

۲۰۲۲	۲۰۲۱	۲۰۲۰	۲۰۱۹	۲۰۱۸	۲۰۱۷	۲۰۱۶	۲۰۱۵	۲۰۱۴	۲۰۱۳	۲۰۱۲	۲۰۱۱	۲۰۱۰	۲۰۰۹	ماه	سال
۲۵.۹۹	۲۵.۹۱	۲۵.۸۲	۲۵.۷۴	۲۵.۶۵	۲۵.۵۶	۲۵.۴۷	۲۵.۳۸	۲۵.۲۹	۲۵.۲۰	۲۵.۱۰	۲۵.۰۱	۲۴.۹۱	۲۴.۸۲	۳	۶۳
۲۵.۹۳	۲۵.۸۴	۲۵.۷۶	۲۵.۶۷	۲۵.۵۸	۲۵.۴۹	۲۵.۴۰	۲۵.۳۱	۲۵.۲۲	۲۵.۱۳	۲۵.۰۴	۲۴.۹۴	۲۴.۸۵	۲۴.۷۵	۴	۶۳
۲۵.۸۶	۲۵.۷۷	۲۵.۶۹	۲۵.۶۰	۲۵.۵۱	۲۵.۴۳	۲۵.۳۴	۲۵.۲۵	۲۵.۱۵	۲۵.۰۶	۲۴.۹۷	۲۴.۸۷	۲۴.۷۸	۲۴.۶۸	۵	۶۳
۲۵.۷۹	۲۵.۷۱	۲۵.۶۲	۲۵.۵۴	۲۵.۴۵	۲۵.۳۶	۲۵.۲۷	۲۵.۱۸	۲۵.۰۹	۲۵.۰۰	۲۴.۹۰	۲۴.۸۱	۲۴.۷۱	۲۴.۶۲	۶	۶۳
۲۵.۷۳	۲۵.۶۴	۲۵.۵۶	۲۵.۴۷	۲۵.۳۸	۲۵.۲۹	۲۵.۲۰	۲۵.۱۱	۲۵.۰۲	۲۴.۹۳	۲۴.۸۴	۲۴.۷۴	۲۴.۶۵	۲۴.۵۵	۷	۶۳
۲۵.۶۶	۲۵.۵۸	۲۵.۴۹	۲۵.۴۰	۲۵.۳۱	۲۵.۲۳	۲۵.۱۴	۲۵.۰۵	۲۴.۹۵	۲۴.۸۶	۲۴.۷۷	۲۴.۶۷	۲۴.۵۸	۲۴.۴۸	۸	۶۳
۲۵.۵۹	۲۵.۵۱	۲۵.۴۲	۲۵.۳۴	۲۵.۲۵	۲۵.۱۶	۲۵.۰۷	۲۴.۹۸	۲۴.۸۹	۲۴.۸۰	۲۴.۷۰	۲۴.۶۱	۲۴.۵۱	۲۴.۴۲	۹	۶۳
۲۵.۵۳	۲۵.۴۴	۲۵.۳۶	۲۵.۲۷	۲۵.۱۸	۲۵.۰۹	۲۵.۰۰	۲۴.۹۱	۲۴.۸۲	۲۴.۷۳	۲۴.۶۳	۲۴.۵۴	۲۴.۴۴	۲۴.۳۵	۱۰	۶۳
۲۵.۴۶	۲۵.۳۸	۲۵.۲۹	۲۵.۲۰	۲۵.۱۱	۲۵.۰۳	۲۴.۹۴	۲۴.۸۵	۲۴.۷۵	۲۴.۶۶	۲۴.۵۷	۲۴.۴۷	۲۴.۳۸	۲۴.۲۸	۱۱	۶۳
۲۵.۳۹	۲۵.۳۱	۲۵.۲۲	۲۵.۱۴	۲۵.۰۵	۲۴.۹۶	۲۴.۸۷	۲۴.۷۸	۲۴.۶۹	۲۴.۵۹	۲۴.۵۰	۲۴.۴۱	۲۴.۳۱	۲۴.۲۱	۰	۶۴
۲۵.۳۳	۲۵.۲۴	۲۵.۱۶	۲۵.۰۷	۲۴.۹۸	۲۴.۸۹	۲۴.۸۰	۲۴.۷۱	۲۴.۶۲	۲۴.۵۳	۲۴.۴۳	۲۴.۳۴	۲۴.۲۴	۲۴.۱۵	۱	۶۴
۲۵.۲۶	۲۵.۱۸	۲۵.۰۹	۲۵.۰۰	۲۴.۹۱	۲۴.۸۳	۲۴.۷۴	۲۴.۶۴	۲۴.۵۵	۲۴.۴۶	۲۴.۳۷	۲۴.۲۷	۲۴.۱۸	۲۴.۰۸	۲	۶۴
۲۵.۱۹	۲۵.۱۱	۲۵.۰۲	۲۴.۹۴	۲۴.۸۵	۲۴.۷۶	۲۴.۶۷	۲۴.۵۸	۲۴.۴۹	۲۴.۳۹	۲۴.۳۰	۲۴.۲۰	۲۴.۱۱	۲۴.۰۱	۳	۶۴
۲۵.۱۳	۲۵.۰۴	۲۴.۹۶	۲۴.۸۷	۲۴.۷۸	۲۴.۶۹	۲۴.۶۰	۲۴.۵۱	۲۴.۴۲	۲۴.۳۳	۲۴.۲۳	۲۴.۱۴	۲۴.۰۴	۲۳.۹۵	۴	۶۴
۲۵.۰۶	۲۴.۹۷	۲۴.۸۹	۲۴.۸۰	۲۴.۷۱	۲۴.۶۲	۲۴.۵۳	۲۴.۴۴	۲۴.۳۵	۲۴.۲۶	۲۴.۱۷	۲۴.۰۷	۲۳.۹۷	۲۳.۸۸	۵	۶۴
۲۴.۹۹	۲۴.۹۱	۲۴.۸۲	۲۴.۷۳	۲۴.۶۵	۲۴.۵۶	۲۴.۴۷	۲۴.۳۸	۲۴.۲۸	۲۴.۱۹	۲۴.۱۰	۲۴.۰۰	۲۳.۹۱	۲۳.۸۱	۶	۶۴
۲۴.۹۳	۲۴.۸۴	۲۴.۷۵	۲۴.۶۷	۲۴.۵۸	۲۴.۴۹	۲۴.۴۰	۲۴.۳۱	۲۴.۲۲	۲۴.۱۳	۲۴.۰۳	۲۳.۹۴	۲۳.۸۴	۲۳.۷۴	۷	۶۴
۲۴.۸۶	۲۴.۷۷	۲۴.۶۹	۲۴.۶۰	۲۴.۵۱	۲۴.۴۲	۲۴.۳۳	۲۴.۲۴	۲۴.۱۵	۲۴.۰۶	۲۳.۹۶	۲۳.۸۷	۲۳.۷۷	۲۳.۶۸	۸	۶۴



زمان برداشت مستمری

۲۰۲۲	۲۰۲۱	۲۰۲۰	۲۰۱۹	۲۰۱۸	۲۰۱۷	۲۰۱۶	۲۰۱۵	۲۰۱۴	۲۰۱۳	۲۰۱۲	۲۰۱۱	۲۰۱۰	۲۰۰۹	ماه	سال
۲۴.۷۹	۲۴.۷۱	۲۴.۶۲	۲۴.۵۳	۲۴.۴۵	۲۴.۳۶	۲۴.۲۷	۲۴.۱۸	۲۴.۰۸	۲۳.۹۹	۲۳.۹۰	۲۳.۸۰	۲۳.۷۱	۲۳.۶۱	۹	۶۴
۲۴.۷۳	۲۴.۶۴	۲۴.۵۵	۲۴.۴۷	۲۴.۳۸	۲۴.۲۹	۲۴.۲۰	۲۴.۱۱	۲۴.۰۲	۲۳.۹۲	۲۳.۸۳	۲۳.۷۳	۲۳.۶۴	۲۳.۵۴	۱۰	۶۴
۲۴.۶۶	۲۴.۵۷	۲۴.۴۹	۲۴.۴۰	۲۴.۳۱	۲۴.۲۲	۲۴.۱۳	۲۴.۰۴	۲۳.۹۵	۲۳.۸۶	۲۳.۷۶	۲۳.۶۷	۲۳.۵۷	۲۳.۴۷	۱۱	۶۴
۲۴.۵۹	۲۴.۵۱	۲۴.۴۲	۲۴.۳۳	۲۴.۲۴	۲۴.۱۶	۲۴.۰۷	۲۳.۹۷	۲۳.۸۸	۲۳.۷۹	۲۳.۷۰	۲۳.۶۰	۲۳.۵۰	۲۳.۴۱	۰	۶۵
۲۴.۵۲	۲۴.۴۴	۲۴.۳۵	۲۴.۲۷	۲۴.۱۸	۲۴.۰۹	۲۴.۰۰	۲۳.۹۱	۲۳.۸۲	۲۳.۷۲	۲۳.۶۳	۲۳.۵۳	۲۳.۴۴	۲۳.۳۴	۱	۶۵
۲۴.۴۶	۲۴.۳۷	۲۴.۲۹	۲۴.۲۰	۲۴.۱۱	۲۴.۰۲	۲۳.۹۳	۲۳.۸۴	۲۳.۷۵	۲۳.۶۵	۲۳.۵۶	۲۳.۴۷	۲۳.۳۷	۲۳.۲۷	۲	۶۵
۲۴.۳۹	۲۴.۳۰	۲۴.۲۲	۲۴.۱۳	۲۴.۰۴	۲۳.۹۵	۲۳.۸۶	۲۳.۷۷	۲۳.۶۸	۲۳.۵۹	۲۳.۴۹	۲۳.۴۰	۲۳.۳۰	۲۳.۲۱	۳	۶۵
۲۴.۳۲	۲۴.۲۴	۲۴.۱۵	۲۴.۰۶	۲۳.۹۸	۲۳.۸۹	۲۳.۸۰	۲۳.۷۰	۲۳.۶۱	۲۳.۵۲	۲۳.۴۳	۲۳.۳۳	۲۳.۲۳	۲۳.۱۴	۴	۶۵
۲۴.۲۶	۲۴.۱۷	۲۴.۰۸	۲۴.۰۰	۲۳.۹۱	۲۳.۸۲	۲۳.۷۳	۲۳.۶۴	۲۳.۵۵	۲۳.۴۵	۲۳.۳۶	۲۳.۲۶	۲۳.۱۷	۲۳.۰۷	۵	۶۵
۲۴.۱۹	۲۴.۱۰	۲۴.۰۲	۲۳.۹۳	۲۳.۸۴	۲۳.۷۵	۲۳.۶۶	۲۳.۵۷	۲۳.۴۸	۲۳.۳۹	۲۳.۲۹	۲۳.۲۰	۲۳.۱۰	۲۳.۰۰	۶	۶۵
۲۴.۱۲	۲۴.۰۴	۲۳.۹۵	۲۳.۸۶	۲۳.۷۷	۲۳.۶۸	۲۳.۵۹	۲۳.۵۰	۲۳.۴۱	۲۳.۳۲	۲۳.۲۲	۲۳.۱۳	۲۳.۰۳	۲۲.۹۴	۷	۶۵
۲۴.۰۵	۲۳.۹۷	۲۳.۸۸	۲۳.۷۹	۲۳.۷۱	۲۳.۶۲	۲۳.۵۳	۲۳.۴۴	۲۳.۳۴	۲۳.۲۵	۲۳.۱۶	۲۳.۰۶	۲۲.۹۷	۲۲.۸۷	۸	۶۵
۲۳.۹۹	۲۳.۹۰	۲۳.۸۱	۲۳.۷۳	۲۳.۶۴	۲۳.۵۵	۲۳.۴۶	۲۳.۳۷	۲۳.۲۸	۲۳.۱۸	۲۳.۰۹	۲۲.۹۹	۲۲.۹۰	۲۲.۸۰	۹	۶۵
۲۳.۹۲	۲۳.۸۳	۲۳.۷۵	۲۳.۶۶	۲۳.۵۷	۲۳.۴۸	۲۳.۳۹	۲۳.۳۰	۲۳.۲۱	۲۳.۱۲	۲۳.۰۲	۲۲.۹۳	۲۲.۸۳	۲۲.۷۳	۱۰	۶۵
۲۳.۸۵	۲۳.۷۷	۲۳.۶۸	۲۳.۵۹	۲۳.۵۰	۲۳.۴۱	۲۳.۳۲	۲۳.۲۳	۲۳.۱۴	۲۳.۰۵	۲۲.۹۵	۲۲.۸۶	۲۲.۷۶	۲۲.۶۷	۱۱	۶۵
۲۳.۷۸	۲۳.۷۰	۲۳.۶۱	۲۳.۵۳	۲۳.۴۴	۲۳.۳۵	۲۳.۲۶	۲۳.۱۷	۲۳.۰۷	۲۲.۹۸	۲۲.۸۹	۲۲.۷۹	۲۲.۷۰	۲۲.۶۰	۰	۶۶
۲۳.۷۲	۲۳.۶۳	۲۳.۵۵	۲۳.۴۶	۲۳.۳۷	۲۳.۲۸	۲۳.۱۹	۲۳.۱۰	۲۳.۰۱	۲۲.۹۱	۲۲.۸۲	۲۲.۷۲	۲۲.۶۳	۲۲.۵۳	۱	۶۶
۲۳.۶۵	۲۳.۵۶	۲۳.۴۸	۲۳.۳۹	۲۳.۳۰	۲۳.۲۱	۲۳.۱۲	۲۳.۰۳	۲۲.۹۴	۲۲.۸۵	۲۲.۷۵	۲۲.۶۶	۲۲.۵۶	۲۲.۴۶	۲	۶۶

زمان برداشت مستمری

۲۰۲۲	۲۰۲۱	۲۰۲۰	۲۰۱۹	۲۰۱۸	۲۰۱۷	۲۰۱۶	۲۰۱۵	۲۰۱۴	۲۰۱۳	۲۰۱۲	۲۰۱۱	۲۰۱۰	۲۰۰۹	ماه	سال
۲۳.۵۸	۲۳.۵۰	۲۳.۴۱	۲۳.۳۲	۲۳.۲۳	۲۳.۱۴	۲۳.۰۵	۲۲.۹۶	۲۲.۸۷	۲۲.۷۸	۲۲.۶۸	۲۲.۵۹	۲۲.۴۹	۲۲.۳۹	۳	۶۶
۲۳.۵۱	۲۳.۴۳	۲۳.۳۴	۲۳.۲۶	۲۳.۱۷	۲۳.۰۸	۲۲.۹۹	۲۲.۹۰	۲۲.۸۰	۲۲.۷۱	۲۲.۶۲	۲۲.۵۲	۲۲.۴۲	۲۲.۳۳	۴	۶۶
۲۳.۴۵	۲۳.۳۶	۲۳.۲۸	۲۳.۱۹	۲۳.۱۰	۲۳.۰۱	۲۲.۹۲	۲۲.۸۳	۲۲.۷۴	۲۲.۶۴	۲۲.۵۵	۲۲.۴۵	۲۲.۳۶	۲۲.۲۶	۵	۶۶
۲۳.۳۸	۲۳.۲۹	۲۳.۲۱	۲۳.۱۲	۲۳.۰۳	۲۲.۹۴	۲۲.۸۵	۲۲.۷۶	۲۲.۶۷	۲۲.۵۷	۲۲.۴۸	۲۲.۳۸	۲۲.۲۹	۲۲.۱۹	۶	۶۶
۲۳.۳۱	۲۳.۲۳	۲۳.۱۴	۲۳.۰۵	۲۲.۹۶	۲۲.۸۷	۲۲.۷۸	۲۲.۶۹	۲۲.۶۰	۲۲.۵۱	۲۲.۴۱	۲۲.۳۲	۲۲.۲۲	۲۲.۱۲	۷	۶۶
۲۳.۲۴	۲۳.۱۶	۲۳.۰۷	۲۲.۹۸	۲۲.۹۰	۲۲.۸۱	۲۲.۷۲	۲۲.۶۲	۲۲.۵۳	۲۲.۴۴	۲۲.۳۴	۲۲.۲۵	۲۲.۱۵	۲۲.۰۶	۸	۶۶
۲۳.۱۸	۲۳.۰۹	۲۳.۰۰	۲۲.۹۲	۲۲.۸۳	۲۲.۷۴	۲۲.۶۵	۲۲.۵۶	۲۲.۴۶	۲۲.۳۷	۲۲.۲۸	۲۲.۱۸	۲۲.۰۹	۲۱.۹۹	۹	۶۶
۲۳.۱۱	۲۳.۰۲	۲۲.۹۴	۲۲.۸۵	۲۲.۷۶	۲۲.۶۷	۲۲.۵۸	۲۲.۴۹	۲۲.۴۰	۲۲.۳۰	۲۲.۲۱	۲۲.۱۱	۲۲.۰۲	۲۱.۹۲	۱۰	۶۶
۲۳.۰۴	۲۲.۹۶	۲۲.۸۷	۲۲.۷۸	۲۲.۶۹	۲۲.۶۰	۲۲.۵۱	۲۲.۴۲	۲۲.۳۳	۲۲.۲۴	۲۲.۱۴	۲۲.۰۵	۲۱.۹۵	۲۱.۸۵	۱۱	۶۶
۲۲.۹۷	۲۲.۸۹	۲۲.۸۰	۲۲.۷۱	۲۲.۶۳	۲۲.۵۴	۲۲.۴۵	۲۲.۳۵	۲۲.۲۶	۲۲.۱۷	۲۲.۰۷	۲۱.۹۸	۲۱.۸۸	۲۱.۷۹	۰	۶۷
۲۲.۹۱	۲۲.۸۲	۲۲.۷۳	۲۲.۶۵	۲۲.۵۶	۲۲.۴۷	۲۲.۳۸	۲۲.۲۹	۲۲.۱۹	۲۲.۱۰	۲۲.۰۱	۲۱.۹۱	۲۱.۸۱	۲۱.۷۲	۱	۶۷
۲۲.۸۴	۲۲.۷۵	۲۲.۶۷	۲۲.۵۸	۲۲.۴۹	۲۲.۴۰	۲۲.۳۱	۲۲.۲۲	۲۲.۱۳	۲۲.۰۳	۲۱.۹۴	۲۱.۸۴	۲۱.۷۵	۲۱.۶۵	۲	۶۷
۲۲.۷۷	۲۲.۶۹	۲۲.۶۰	۲۲.۵۱	۲۲.۴۲	۲۲.۳۳	۲۲.۲۴	۲۲.۱۵	۲۲.۰۶	۲۱.۹۶	۲۱.۸۷	۲۱.۷۷	۲۱.۶۸	۲۱.۵۸	۳	۶۷
۲۲.۷۰	۲۲.۶۲	۲۲.۵۳	۲۲.۴۴	۲۲.۳۵	۲۲.۲۶	۲۲.۱۷	۲۲.۰۸	۲۱.۹۹	۲۱.۹۰	۲۱.۸۰	۲۱.۷۱	۲۱.۶۱	۲۱.۵۱	۴	۶۷
۲۲.۶۴	۲۲.۵۵	۲۲.۴۶	۲۲.۳۸	۲۲.۲۹	۲۲.۲۰	۲۲.۱۱	۲۲.۰۱	۲۱.۹۲	۲۱.۸۳	۲۱.۷۳	۲۱.۶۴	۲۱.۵۴	۲۱.۴۵	۵	۶۷
۲۲.۵۷	۲۲.۴۸	۲۲.۴۰	۲۲.۳۱	۲۲.۲۲	۲۲.۱۳	۲۲.۰۴	۲۱.۹۵	۲۱.۸۵	۲۱.۷۶	۲۱.۶۷	۲۱.۵۷	۲۱.۴۷	۲۱.۳۸	۶	۶۷
۲۲.۵۰	۲۲.۴۱	۲۲.۳۳	۲۲.۲۴	۲۲.۱۵	۲۲.۰۶	۲۱.۹۷	۲۱.۸۸	۲۱.۷۹	۲۱.۶۹	۲۱.۶۰	۲۱.۵۰	۲۱.۴۱	۲۱.۳۱	۷	۶۷
۲۲.۴۳	۲۲.۳۵	۲۲.۲۶	۲۲.۱۷	۲۲.۰۸	۲۱.۹۹	۲۱.۹۰	۲۱.۸۱	۲۱.۷۲	۲۱.۶۲	۲۱.۵۳	۲۱.۴۴	۲۱.۳۴	۲۱.۲۴	۸	۶۷



زمان برداشت مستمری

۲۰۲۲	۲۰۲۱	۲۰۲۰	۲۰۱۹	۲۰۱۸	۲۰۱۷	۲۰۱۶	۲۰۱۵	۲۰۱۴	۲۰۱۳	۲۰۱۲	۲۰۱۱	۲۰۱۰	۲۰۰۹	ماه	سال
۲۲.۳۶	۲۲.۲۸	۲۲.۱۹	۲۲.۱۰	۲۲.۰۱	۲۱.۹۳	۲۱.۸۳	۲۱.۷۴	۲۱.۶۵	۲۱.۵۶	۲۱.۴۶	۲۱.۳۷	۲۱.۲۷	۲۱.۱۷	۹	۶۷
۲۲.۳۰	۲۲.۲۱	۲۲.۱۲	۲۲.۰۴	۲۱.۹۵	۲۱.۸۶	۲۱.۷۷	۲۱.۶۸	۲۱.۵۸	۲۱.۴۹	۲۱.۳۹	۲۱.۳۰	۲۱.۲۰	۲۱.۱۱	۱۰	۶۷
۲۲.۲۳	۲۲.۱۴	۲۲.۰۶	۲۱.۹۷	۲۱.۸۸	۲۱.۷۹	۲۱.۷۰	۲۱.۶۱	۲۱.۵۱	۲۱.۴۲	۲۱.۳۳	۲۱.۲۳	۲۱.۱۳	۲۱.۰۴	۱۱	۶۷
۲۲.۱۶	۲۲.۰۷	۲۱.۹۹	۲۱.۹۰	۲۱.۸۱	۲۱.۷۲	۲۱.۶۳	۲۱.۵۴	۲۱.۴۵	۲۱.۳۵	۲۱.۲۶	۲۱.۱۶	۲۱.۰۷	۲۰.۹۷	۰	۶۸
۲۲.۰۹	۲۲.۰۱	۲۱.۹۲	۲۱.۸۳	۲۱.۷۴	۲۱.۶۵	۲۱.۵۶	۲۱.۴۷	۲۱.۳۸	۲۱.۲۹	۲۱.۱۹	۲۱.۱۰	۲۱.۰۰	۲۰.۹۰	۱	۶۸
۲۲.۰۲	۲۱.۹۴	۲۱.۸۵	۲۱.۷۶	۲۱.۶۷	۲۱.۵۹	۲۱.۴۹	۲۱.۴۰	۲۱.۳۱	۲۱.۲۲	۲۱.۱۲	۲۱.۰۳	۲۰.۹۳	۲۰.۸۳	۲	۶۸
۲۱.۹۶	۲۱.۸۷	۲۱.۷۸	۲۱.۷۰	۲۱.۶۱	۲۱.۵۲	۲۱.۴۳	۲۱.۳۳	۲۱.۲۴	۲۱.۱۵	۲۱.۰۵	۲۰.۹۶	۲۰.۸۶	۲۰.۷۶	۳	۶۸
۲۱.۸۹	۲۱.۸۰	۲۱.۷۲	۲۱.۶۳	۲۱.۵۴	۲۱.۴۵	۲۱.۳۶	۲۱.۲۷	۲۱.۱۷	۲۱.۰۸	۲۰.۹۹	۲۰.۸۹	۲۰.۷۹	۲۰.۷۰	۴	۶۸
۲۱.۸۲	۲۱.۷۳	۲۱.۶۵	۲۱.۵۶	۲۱.۴۷	۲۱.۳۸	۲۱.۲۹	۲۱.۲۰	۲۱.۱۱	۲۱.۰۱	۲۰.۹۲	۲۰.۸۲	۲۰.۷۳	۲۰.۶۳	۵	۶۸
۲۱.۷۵	۲۱.۶۷	۲۱.۵۸	۲۱.۴۹	۲۱.۴۰	۲۱.۳۱	۲۱.۲۲	۲۱.۱۳	۲۱.۰۴	۲۰.۹۴	۲۰.۸۵	۲۰.۷۵	۲۰.۶۶	۲۰.۵۶	۶	۶۸
۲۱.۶۸	۲۱.۶۰	۲۱.۵۱	۲۱.۴۲	۲۱.۳۳	۲۱.۲۴	۲۱.۱۵	۲۱.۰۶	۲۰.۹۷	۲۰.۸۸	۲۰.۷۸	۲۰.۶۹	۲۰.۵۹	۲۰.۴۹	۷	۶۸
۲۱.۶۲	۲۱.۵۳	۲۱.۴۴	۲۱.۳۵	۲۱.۲۷	۲۱.۱۸	۲۱.۰۹	۲۰.۹۹	۲۰.۹۰	۲۰.۸۱	۲۰.۷۱	۲۰.۶۲	۲۰.۵۲	۲۰.۴۲	۸	۶۸
۲۱.۵۵	۲۱.۴۶	۲۱.۳۷	۲۱.۲۹	۲۱.۲۰	۲۱.۱۱	۲۱.۰۲	۲۰.۹۳	۲۰.۸۳	۲۰.۷۴	۲۰.۶۵	۲۰.۵۵	۲۰.۴۵	۲۰.۳۶	۹	۶۸
۲۱.۴۸	۲۱.۳۹	۲۱.۳۱	۲۱.۲۲	۲۱.۱۳	۲۱.۰۴	۲۰.۹۵	۲۰.۸۶	۲۰.۷۷	۲۰.۶۷	۲۰.۵۸	۲۰.۴۸	۲۰.۳۸	۲۰.۲۹	۱۰	۶۸
۲۱.۴۱	۲۱.۳۳	۲۱.۲۴	۲۱.۱۵	۲۱.۰۶	۲۰.۹۷	۲۰.۸۸	۲۰.۷۹	۲۰.۷۰	۲۰.۶۰	۲۰.۵۱	۲۰.۴۱	۲۰.۳۲	۲۰.۲۲	۱۱	۶۸
۲۱.۳۴	۲۱.۲۶	۲۱.۱۷	۲۱.۰۸	۲۰.۹۹	۲۰.۹۰	۲۰.۸۱	۲۰.۷۲	۲۰.۶۳	۲۰.۵۴	۲۰.۴۴	۲۰.۳۴	۲۰.۲۵	۲۰.۱۵	۰	۶۹
۲۱.۲۷	۲۱.۱۹	۲۱.۱۰	۲۱.۰۱	۲۰.۹۳	۲۰.۸۴	۲۰.۷۴	۲۰.۶۵	۲۰.۵۶	۲۰.۴۷	۲۰.۳۷	۲۰.۲۸	۲۰.۱۸	۲۰.۰۸	۱	۶۹

زمان برداشت مستمری

۲۰۲۲	۲۰۲۱	۲۰۲۰	۲۰۱۹	۲۰۱۸	۲۰۱۷	۲۰۱۶	۲۰۱۵	۲۰۱۴	۲۰۱۳	۲۰۱۲	۲۰۱۱	۲۰۱۰	۲۰۰۹	ماه	سال
۲۱.۲۱	۲۱.۱۲	۲۱.۰۳	۲۰.۹۵	۲۰.۸۶	۲۰.۷۷	۲۰.۶۸	۲۰.۵۸	۲۰.۴۹	۲۰.۴۰	۲۰.۳۰	۲۰.۲۱	۲۰.۱۱	۲۰.۰۱	۲	۶۹
۲۱.۱۴	۲۱.۰۵	۲۰.۹۷	۲۰.۸۸	۲۰.۷۹	۲۰.۷۰	۲۰.۶۱	۲۰.۵۲	۲۰.۴۲	۲۰.۳۳	۲۰.۲۴	۲۰.۱۴	۲۰.۰۴	۱۹.۹۵	۳	۶۹
۲۱.۰۷	۲۰.۹۸	۲۰.۹۰	۲۰.۸۱	۲۰.۷۲	۲۰.۶۳	۲۰.۵۴	۲۰.۴۵	۲۰.۳۶	۲۰.۲۶	۲۰.۱۷	۲۰.۰۷	۱۹.۹۸	۱۹.۸۸	۴	۶۹
۲۱.۰۰	۲۰.۹۲	۲۰.۸۳	۲۰.۷۴	۲۰.۶۵	۲۰.۵۶	۲۰.۴۷	۲۰.۳۸	۲۰.۲۹	۲۰.۱۹	۲۰.۱۰	۲۰.۰۰	۱۹.۹۱	۱۹.۸۱	۵	۶۹
۲۰.۹۳	۲۰.۸۵	۲۰.۷۶	۲۰.۶۷	۲۰.۵۸	۲۰.۴۹	۲۰.۴۰	۲۰.۳۱	۲۰.۲۲	۲۰.۱۲	۲۰.۰۳	۱۹.۹۳	۱۹.۸۴	۱۹.۷۴	۶	۶۹
۲۰.۸۶	۲۰.۷۸	۲۰.۶۹	۲۰.۶۰	۲۰.۵۱	۲۰.۴۲	۲۰.۳۳	۲۰.۲۴	۲۰.۱۵	۲۰.۰۶	۱۹.۹۶	۱۹.۸۷	۱۹.۷۷	۱۹.۶۷	۷	۶۹
۲۰.۸۰	۲۰.۷۱	۲۰.۶۲	۲۰.۵۴	۲۰.۴۵	۲۰.۳۶	۲۰.۲۷	۲۰.۱۷	۲۰.۰۸	۱۹.۹۹	۱۹.۸۹	۱۹.۸۰	۱۹.۷۰	۱۹.۶۰	۸	۶۹
۲۰.۷۳	۲۰.۶۴	۲۰.۵۵	۲۰.۴۷	۲۰.۳۸	۲۰.۲۹	۲۰.۲۰	۲۰.۱۱	۲۰.۰۱	۱۹.۹۲	۱۹.۸۲	۱۹.۷۳	۱۹.۶۳	۱۹.۵۴	۹	۶۹
۲۰.۶۶	۲۰.۵۷	۲۰.۴۹	۲۰.۴۰	۲۰.۳۱	۲۰.۲۲	۲۰.۱۳	۲۰.۰۴	۱۹.۹۴	۱۹.۸۵	۱۹.۷۶	۱۹.۶۶	۱۹.۵۶	۱۹.۴۷	۱۰	۶۹
۲۰.۵۹	۲۰.۵۱	۲۰.۴۲	۲۰.۳۳	۲۰.۲۴	۲۰.۱۵	۲۰.۰۶	۱۹.۹۷	۱۹.۸۸	۱۹.۷۸	۱۹.۶۹	۱۹.۵۹	۱۹.۵۰	۱۹.۴۰	۱۱	۶۹
۲۰.۵۲	۲۰.۴۴	۲۰.۳۵	۲۰.۲۶	۲۰.۱۷	۲۰.۰۸	۱۹.۹۹	۱۹.۹۰	۱۹.۸۱	۱۹.۷۱	۱۹.۶۲	۱۹.۵۲	۱۹.۴۳	۱۹.۳۳	۰	۷۰
۲۰.۴۵	۲۰.۳۷	۲۰.۲۸	۲۰.۱۹	۲۰.۱۰	۲۰.۰۱	۱۹.۹۲	۱۹.۸۳	۱۹.۷۴	۱۹.۶۵	۱۹.۵۵	۱۹.۴۶	۱۹.۳۶	۱۹.۲۶	۱	۷۰
۲۰.۳۹	۲۰.۳۰	۲۰.۲۱	۲۰.۱۲	۲۰.۰۴	۱۹.۹۵	۱۹.۸۵	۱۹.۷۶	۱۹.۶۷	۱۹.۵۸	۱۹.۴۸	۱۹.۳۹	۱۹.۲۹	۱۹.۱۹	۲	۷۰
۲۰.۳۲	۲۰.۲۳	۲۰.۱۴	۲۰.۰۶	۱۹.۹۷	۱۹.۸۸	۱۹.۷۹	۱۹.۶۹	۱۹.۶۰	۱۹.۵۱	۱۹.۴۱	۱۹.۳۲	۱۹.۲۲	۱۹.۱۲	۳	۷۰
۲۰.۲۵	۲۰.۱۶	۲۰.۰۸	۱۹.۹۹	۱۹.۹۰	۱۹.۸۱	۱۹.۷۲	۱۹.۶۳	۱۹.۵۳	۱۹.۴۴	۱۹.۳۵	۱۹.۲۵	۱۹.۱۵	۱۹.۰۶	۴	۷۰
۲۰.۱۸	۲۰.۰۹	۲۰.۰۱	۱۹.۹۲	۱۹.۸۳	۱۹.۷۴	۱۹.۶۵	۱۹.۵۶	۱۹.۴۶	۱۹.۳۷	۱۹.۲۸	۱۹.۱۸	۱۹.۰۹	۱۸.۹۹	۵	۷۰
۲۰.۱۱	۲۰.۰۲	۱۹.۹۴	۱۹.۸۵	۱۹.۷۶	۱۹.۶۷	۱۹.۵۸	۱۹.۴۹	۱۹.۴۰	۱۹.۳۰	۱۹.۲۱	۱۹.۱۱	۱۹.۰۲	۱۸.۹۲	۶	۷۰



زمان برداشت مستمری

۲۰۲۲	۲۰۲۱	۲۰۲۰	۲۰۱۹	۲۰۱۸	۲۰۱۷	۲۰۱۶	۲۰۱۵	۲۰۱۴	۲۰۱۳	۲۰۱۲	۲۰۱۱	۲۰۱۰	۲۰۰۹	ماه	سال
۲۰.۰۴	۱۹.۹۶	۱۹.۸۷	۱۹.۷۸	۱۹.۶۹	۱۹.۶۰	۱۹.۵۱	۱۹.۴۲	۱۹.۳۳	۱۹.۲۳	۱۹.۱۴	۱۹.۰۴	۱۸.۹۵	۱۸.۸۵	۷	۷۰
۱۹.۹۷	۱۹.۸۹	۱۹.۸۰	۱۹.۷۱	۱۹.۶۲	۱۹.۵۳	۱۹.۴۴	۱۹.۳۵	۱۹.۲۶	۱۹.۱۷	۱۹.۰۷	۱۸.۹۸	۱۸.۸۸	۱۸.۷۸	۸	۷۰
۱۹.۹۰	۱۹.۸۲	۱۹.۷۳	۱۹.۶۴	۱۹.۵۶	۱۹.۴۷	۱۹.۳۷	۱۹.۲۸	۱۹.۱۹	۱۹.۱۰	۱۹.۰۰	۱۸.۹۱	۱۸.۸۱	۱۸.۷۱	۹	۷۰
۱۹.۸۴	۱۹.۷۵	۱۹.۶۶	۱۹.۵۸	۱۹.۴۹	۱۹.۴۰	۱۹.۳۱	۱۹.۲۱	۱۹.۱۲	۱۹.۰۳	۱۸.۹۳	۱۸.۸۴	۱۸.۷۴	۱۸.۶۵	۱۰	۷۰
۱۹.۷۷	۱۹.۶۸	۱۹.۵۹	۱۹.۵۱	۱۹.۴۲	۱۹.۳۳	۱۹.۲۴	۱۹.۱۵	۱۹.۰۵	۱۸.۹۶	۱۸.۸۷	۱۸.۷۷	۱۸.۶۷	۱۸.۵۸	۱۱	۷۰
۱۹.۷۰	۱۹.۶۱	۱۹.۵۳	۱۹.۴۴	۱۹.۳۵	۱۹.۲۶	۱۹.۱۷	۱۹.۰۸	۱۸.۹۸	۱۸.۸۹	۱۸.۸۰	۱۸.۷۰	۱۸.۶۱	۱۸.۵۱	۰	۷۱
۱۹.۶۳	۱۹.۵۴	۱۹.۴۶	۱۹.۳۷	۱۹.۲۸	۱۹.۱۹	۱۹.۱۰	۱۹.۰۱	۱۸.۹۲	۱۸.۸۲	۱۸.۷۳	۱۸.۶۳	۱۸.۵۴	۱۸.۴۴	۱	۷۱
۱۹.۵۶	۱۹.۴۸	۱۹.۳۹	۱۹.۳۰	۱۹.۲۱	۱۹.۱۲	۱۹.۰۳	۱۸.۹۴	۱۸.۸۵	۱۸.۷۵	۱۸.۶۶	۱۸.۵۶	۱۸.۴۷	۱۸.۳۷	۲	۷۱
۱۹.۴۹	۱۹.۴۱	۱۹.۳۲	۱۹.۲۳	۱۹.۱۴	۱۹.۰۵	۱۸.۹۶	۱۸.۸۷	۱۸.۷۸	۱۸.۶۸	۱۸.۵۹	۱۸.۵۰	۱۸.۴۰	۱۸.۳۰	۳	۷۱
۱۹.۴۲	۱۹.۳۴	۱۹.۲۵	۱۹.۱۶	۱۹.۰۷	۱۸.۹۸	۱۸.۸۹	۱۸.۸۰	۱۸.۷۱	۱۸.۶۲	۱۸.۵۲	۱۸.۴۳	۱۸.۳۳	۱۸.۲۳	۴	۷۱
۱۹.۳۵	۱۹.۲۷	۱۹.۱۸	۱۹.۰۹	۱۹.۰۰	۱۸.۹۲	۱۸.۸۲	۱۸.۷۳	۱۸.۶۴	۱۸.۵۵	۱۸.۴۵	۱۸.۳۶	۱۸.۲۶	۱۸.۱۶	۵	۷۱
۱۹.۲۹	۱۹.۲۰	۱۹.۱۱	۱۹.۰۲	۱۸.۹۴	۱۸.۸۵	۱۸.۷۶	۱۸.۶۶	۱۸.۵۷	۱۸.۴۸	۱۸.۳۸	۱۸.۲۹	۱۸.۱۹	۱۸.۱۰	۶	۷۱
۱۹.۲۲	۱۹.۱۳	۱۹.۰۴	۱۸.۹۶	۱۸.۸۷	۱۸.۷۸	۱۸.۶۹	۱۸.۶۰	۱۸.۵۰	۱۸.۴۱	۱۸.۳۲	۱۸.۲۲	۱۸.۱۲	۱۸.۰۳	۷	۷۱
۱۹.۱۵	۱۹.۰۶	۱۸.۹۸	۱۸.۸۹	۱۸.۸۰	۱۸.۷۱	۱۸.۶۲	۱۸.۵۳	۱۸.۴۳	۱۸.۳۴	۱۸.۲۵	۱۸.۱۵	۱۸.۰۶	۱۷.۹۶	۸	۷۱
۱۹.۰۸	۱۸.۹۹	۱۸.۹۱	۱۸.۸۲	۱۸.۷۳	۱۸.۶۴	۱۸.۵۵	۱۸.۴۶	۱۸.۳۷	۱۸.۲۷	۱۸.۱۸	۱۸.۰۸	۱۷.۹۹	۱۷.۸۹	۹	۷۱
۱۹.۰۱	۱۸.۹۲	۱۸.۸۴	۱۸.۷۵	۱۸.۶۶	۱۸.۵۷	۱۸.۴۸	۱۸.۳۹	۱۸.۳۰	۱۸.۲۰	۱۸.۱۱	۱۸.۰۱	۱۷.۹۲	۱۷.۸۲	۱۰	۷۱
۱۸.۹۴	۱۸.۸۶	۱۸.۷۷	۱۸.۶۸	۱۸.۵۹	۱۸.۵۰	۱۸.۴۱	۱۸.۳۲	۱۸.۲۳	۱۸.۱۳	۱۸.۰۴	۱۷.۹۵	۱۷.۸۵	۱۷.۷۵	۱۱	۷۱
۱۸.۸۷	۱۸.۷۹	۱۸.۷۰	۱۸.۶۱	۱۸.۵۲	۱۸.۴۳	۱۸.۳۴	۱۸.۲۵	۱۸.۱۶	۱۸.۰۷	۱۷.۹۷	۱۷.۸۸	۱۷.۷۸	۱۷.۶۸	۰	۷۲

زمان برداشت مستمری

۲۰۲۲	۲۰۲۱	۲۰۲۰	۲۰۱۹	۲۰۱۸	۲۰۱۷	۲۰۱۶	۲۰۱۵	۲۰۱۴	۲۰۱۳	۲۰۱۲	۲۰۱۱	۲۰۱۰	۲۰۰۹	ماه	سال
۱۸.۸۰	۱۸.۷۲	۱۸.۶۳	۱۸.۵۴	۱۸.۴۵	۱۸.۳۶	۱۸.۲۷	۱۸.۱۸	۱۸.۰۹	۱۸.۰۰	۱۷.۹۰	۱۷.۸۱	۱۷.۷۱	۱۷.۶۲	۱	۷۲
۱۸.۷۳	۱۸.۶۵	۱۸.۵۶	۱۸.۴۷	۱۸.۳۹	۱۸.۳۰	۱۸.۲۰	۱۸.۱۱	۱۸.۰۲	۱۷.۹۳	۱۷.۸۳	۱۷.۷۴	۱۷.۶۴	۱۷.۵۵	۲	۷۲
۱۸.۶۷	۱۸.۵۸	۱۸.۴۹	۱۸.۴۰	۱۸.۳۲	۱۸.۲۳	۱۸.۱۴	۱۸.۰۴	۱۷.۹۵	۱۷.۸۶	۱۷.۷۷	۱۷.۶۷	۱۷.۵۷	۱۷.۴۸	۳	۷۲
۱۸.۶۰	۱۸.۵۱	۱۸.۴۲	۱۸.۳۴	۱۸.۲۵	۱۸.۱۶	۱۸.۰۷	۱۷.۹۸	۱۷.۸۸	۱۷.۷۹	۱۷.۷۰	۱۷.۶۰	۱۷.۵۱	۱۷.۴۱	۴	۷۲
۱۸.۵۳	۱۸.۴۴	۱۸.۳۵	۱۸.۲۷	۱۸.۱۸	۱۸.۰۹	۱۸.۰۰	۱۷.۹۱	۱۷.۸۱	۱۷.۷۲	۱۷.۶۳	۱۷.۵۳	۱۷.۴۴	۱۷.۳۴	۵	۷۲
۱۸.۴۶	۱۸.۳۷	۱۸.۲۹	۱۸.۲۰	۱۸.۱۱	۱۸.۰۲	۱۷.۹۳	۱۷.۸۴	۱۷.۷۵	۱۷.۶۵	۱۷.۵۶	۱۷.۴۶	۱۷.۳۷	۱۷.۲۷	۶	۷۲
۱۸.۳۹	۱۸.۳۰	۱۸.۲۲	۱۸.۱۳	۱۸.۰۴	۱۷.۹۵	۱۷.۸۶	۱۷.۷۷	۱۷.۶۸	۱۷.۵۸	۱۷.۴۹	۱۷.۳۹	۱۷.۳۰	۱۷.۲۰	۷	۷۲
۱۸.۳۲	۱۸.۲۳	۱۸.۱۵	۱۸.۰۶	۱۷.۹۷	۱۷.۸۸	۱۷.۷۹	۱۷.۷۰	۱۷.۶۱	۱۷.۵۱	۱۷.۴۲	۱۷.۳۳	۱۷.۲۳	۱۷.۱۳	۸	۷۲
۱۸.۲۵	۱۸.۱۶	۱۸.۰۸	۱۷.۹۹	۱۷.۹۰	۱۷.۸۱	۱۷.۷۲	۱۷.۶۳	۱۷.۵۴	۱۷.۴۵	۱۷.۳۵	۱۷.۲۶	۱۷.۱۶	۱۷.۰۶	۹	۷۲
۱۸.۱۸	۱۸.۱۰	۱۸.۰۱	۱۷.۹۲	۱۷.۸۳	۱۷.۷۴	۱۷.۶۵	۱۷.۵۶	۱۷.۴۷	۱۷.۳۸	۱۷.۲۸	۱۷.۱۹	۱۷.۰۹	۱۷.۰۰	۱۰	۷۲
۱۸.۱۱	۱۸.۰۳	۱۷.۹۴	۱۷.۸۵	۱۷.۷۶	۱۷.۶۷	۱۷.۵۸	۱۷.۴۹	۱۷.۴۰	۱۷.۳۱	۱۷.۲۱	۱۷.۱۲	۱۷.۰۲	۱۶.۹۳	۱۱	۷۲
۱۸.۰۴	۱۷.۹۶	۱۷.۸۷	۱۷.۷۸	۱۷.۶۹	۱۷.۶۱	۱۷.۵۲	۱۷.۴۲	۱۷.۳۳	۱۷.۲۴	۱۷.۱۵	۱۷.۰۵	۱۶.۹۵	۱۶.۸۶	۰	۷۳
۱۷.۹۷	۱۷.۸۹	۱۷.۸۰	۱۷.۷۱	۱۷.۶۳	۱۷.۵۴	۱۷.۴۵	۱۷.۳۶	۱۷.۲۶	۱۷.۱۷	۱۷.۰۸	۱۶.۹۸	۱۶.۸۹	۱۶.۷۹	۱	۷۳
۱۷.۹۰	۱۷.۸۲	۱۷.۷۳	۱۷.۶۵	۱۷.۵۶	۱۷.۴۷	۱۷.۳۸	۱۷.۲۹	۱۷.۱۹	۱۷.۱۰	۱۷.۰۱	۱۶.۹۱	۱۶.۸۲	۱۶.۷۲	۲	۷۳
۱۷.۸۴	۱۷.۷۵	۱۷.۶۶	۱۷.۵۸	۱۷.۴۹	۱۷.۴۰	۱۷.۳۱	۱۷.۲۲	۱۷.۱۳	۱۷.۰۳	۱۶.۹۴	۱۶.۸۴	۱۶.۷۵	۱۶.۶۵	۳	۷۳
۱۷.۷۷	۱۷.۶۸	۱۷.۵۹	۱۷.۵۱	۱۷.۴۲	۱۷.۳۳	۱۷.۲۴	۱۷.۱۵	۱۷.۰۶	۱۶.۹۶	۱۶.۸۷	۱۶.۷۷	۱۶.۶۸	۱۶.۵۸	۴	۷۳
۱۷.۷۰	۱۷.۶۱	۱۷.۵۲	۱۷.۴۴	۱۷.۳۵	۱۷.۲۶	۱۷.۱۷	۱۷.۰۸	۱۶.۹۹	۱۶.۸۹	۱۶.۸۰	۱۶.۷۱	۱۶.۶۱	۱۶.۵۱	۵	۷۳
۱۷.۶۳	۱۷.۵۴	۱۷.۴۶	۱۷.۳۷	۱۷.۲۸	۱۷.۱۹	۱۷.۱۰	۱۷.۰۱	۱۶.۹۲	۱۶.۸۳	۱۶.۷۳	۱۶.۶۴	۱۶.۵۴	۱۶.۴۵	۶	۷۳



زمان برداشت مستمری

۲۰۲۲	۲۰۲۱	۲۰۲۰	۲۰۱۹	۲۰۱۸	۲۰۱۷	۲۰۱۶	۲۰۱۵	۲۰۱۴	۲۰۱۳	۲۰۱۲	۲۰۱۱	۲۰۱۰	۲۰۰۹	ماه	سال
۱۷.۵۶	۱۷.۴۷	۱۷.۳۹	۱۷.۳۰	۱۷.۲۱	۱۷.۱۲	۱۷.۰۳	۱۶.۹۴	۱۶.۸۵	۱۶.۷۶	۱۶.۶۶	۱۶.۵۷	۱۶.۴۷	۱۶.۳۸	۷	۷۳
۱۷.۴۹	۱۷.۴۰	۱۷.۳۲	۱۷.۲۳	۱۷.۱۴	۱۷.۰۵	۱۶.۹۶	۱۶.۸۷	۱۶.۷۸	۱۶.۶۹	۱۶.۵۹	۱۶.۵۰	۱۶.۴۰	۱۶.۳۱	۸	۷۳
۱۷.۴۲	۱۷.۳۳	۱۷.۲۵	۱۷.۱۶	۱۷.۰۷	۱۶.۹۸	۱۶.۸۹	۱۶.۸۰	۱۶.۷۱	۱۶.۶۲	۱۶.۵۲	۱۶.۴۳	۱۶.۳۴	۱۶.۲۴	۹	۷۳
۱۷.۳۵	۱۷.۲۷	۱۷.۱۸	۱۷.۰۹	۱۷.۰۰	۱۶.۹۱	۱۶.۸۲	۱۶.۷۳	۱۶.۶۴	۱۶.۵۵	۱۶.۴۶	۱۶.۳۶	۱۶.۲۷	۱۶.۱۷	۱۰	۷۳
۱۷.۲۸	۱۷.۲۰	۱۷.۱۱	۱۷.۰۲	۱۶.۹۳	۱۶.۸۵	۱۶.۷۶	۱۶.۶۶	۱۶.۵۷	۱۶.۴۸	۱۶.۳۹	۱۶.۲۹	۱۶.۲۰	۱۶.۱۰	۱۱	۷۳
۱۷.۲۱	۱۷.۱۳	۱۷.۰۴	۱۶.۹۵	۱۶.۸۶	۱۶.۷۸	۱۶.۶۹	۱۶.۶۰	۱۶.۵۰	۱۶.۴۱	۱۶.۳۲	۱۶.۲۲	۱۶.۱۳	۱۶.۰۳	۰	۷۴
۱۷.۱۴	۱۷.۰۶	۱۶.۹۷	۱۶.۸۸	۱۶.۸۰	۱۶.۷۱	۱۶.۶۲	۱۶.۵۳	۱۶.۴۳	۱۶.۳۴	۱۶.۲۵	۱۶.۱۵	۱۶.۰۶	۱۵.۹۶	۱	۷۴
۱۷.۰۷	۱۶.۹۹	۱۶.۹۰	۱۶.۸۱	۱۶.۷۳	۱۶.۶۴	۱۶.۵۵	۱۶.۴۶	۱۶.۳۷	۱۶.۲۷	۱۶.۱۸	۱۶.۰۹	۱۵.۹۹	۱۵.۸۹	۲	۷۴
۱۷.۰۰	۱۶.۹۲	۱۶.۸۳	۱۶.۷۵	۱۶.۶۶	۱۶.۵۷	۱۶.۴۸	۱۶.۳۹	۱۶.۳۰	۱۶.۲۰	۱۶.۱۱	۱۶.۰۲	۱۵.۹۲	۱۵.۸۳	۳	۷۴
۱۶.۹۳	۱۶.۸۵	۱۶.۷۶	۱۶.۶۸	۱۶.۵۹	۱۶.۵۰	۱۶.۴۱	۱۶.۳۲	۱۶.۲۳	۱۶.۱۳	۱۶.۰۴	۱۵.۹۵	۱۵.۸۵	۱۵.۷۶	۴	۷۴
۱۶.۸۷	۱۶.۷۸	۱۶.۶۹	۱۶.۶۱	۱۶.۵۲	۱۶.۴۳	۱۶.۳۴	۱۶.۲۵	۱۶.۱۶	۱۶.۰۷	۱۵.۹۷	۱۵.۸۸	۱۵.۷۸	۱۵.۶۹	۵	۷۴
۱۶.۸۰	۱۶.۷۱	۱۶.۶۲	۱۶.۵۴	۱۶.۴۵	۱۶.۳۶	۱۶.۲۷	۱۶.۱۸	۱۶.۰۹	۱۶.۰۰	۱۵.۹۰	۱۵.۸۱	۱۵.۷۱	۱۵.۶۲	۶	۷۴
۱۶.۷۳	۱۶.۶۴	۱۶.۵۵	۱۶.۴۷	۱۶.۳۸	۱۶.۲۹	۱۶.۲۰	۱۶.۱۱	۱۶.۰۲	۱۵.۹۳	۱۵.۸۳	۱۵.۷۴	۱۵.۶۵	۱۵.۵۵	۷	۷۴
۱۶.۶۶	۱۶.۵۷	۱۶.۴۹	۱۶.۴۰	۱۶.۳۱	۱۶.۲۲	۱۶.۱۳	۱۶.۰۴	۱۵.۹۵	۱۵.۸۶	۱۵.۷۷	۱۵.۶۷	۱۵.۵۸	۱۵.۴۸	۸	۷۴
۱۶.۵۹	۱۶.۵۰	۱۶.۴۲	۱۶.۳۳	۱۶.۲۴	۱۶.۱۵	۱۶.۰۶	۱۵.۹۷	۱۵.۸۸	۱۵.۷۹	۱۵.۷۰	۱۵.۶۰	۱۵.۵۱	۱۵.۴۱	۹	۷۴
۱۶.۵۲	۱۶.۴۳	۱۶.۳۵	۱۶.۲۶	۱۶.۱۷	۱۶.۰۸	۱۵.۹۹	۱۵.۹۰	۱۵.۸۱	۱۵.۷۲	۱۵.۶۳	۱۵.۵۳	۱۵.۴۴	۱۵.۳۴	۱۰	۷۴
۱۶.۴۵	۱۶.۳۶	۱۶.۲۸	۱۶.۱۹	۱۶.۱۰	۱۶.۰۱	۱۵.۹۲	۱۵.۸۳	۱۵.۷۴	۱۵.۶۵	۱۵.۵۶	۱۵.۴۶	۱۵.۳۷	۱۵.۲۷	۱۱	۷۴
۱۶.۳۸	۱۶.۲۹	۱۶.۲۱	۱۶.۱۲	۱۶.۰۳	۱۵.۹۵	۱۵.۸۶	۱۵.۷۷	۱۵.۶۷	۱۵.۵۸	۱۵.۴۹	۱۵.۴۰	۱۵.۳۰	۱۵.۲۱	۰	۷۵

Source: Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV), Splite Figura 1960–2040,2020.

جدول ۲. نسبت‌های مرتبط با عامل تعدیل سالیانه مستمری (۲۰۰۹-۲۰۲۲)

۲۰۲۲	۲۰۲۱	۲۰۲۰	۲۰۱۹	۲۰۱۸	۲۰۱۷	۲۰۱۶	۲۰۱۵	۲۰۱۴	۲۰۱۳	۲۰۱۲	۲۰۱۱	۲۰۱۰	۲۰۰۹	زمان برداشت	
														ماه	سال
۱.۸۲۰	۱.۸۱۵	۱.۸۱۰	۱.۸۰۴	۱.۷۹۹	۱.۷۹۴	۱.۷۸۸	۱.۷۸۲	۱.۷۷۷	۱.۷۷۱	۱.۷۶۵	۱.۷۵۹	۱.۷۵۳	۱.۷۴۸	۰	۶۲
۱.۸۱۶	۱.۸۱۱	۱.۸۰۵	۱.۸۰۰	۱.۷۹۵	۱.۷۸۹	۱.۷۸۴	۱.۷۷۸	۱.۷۷۲	۱.۷۶۷	۱.۷۶۱	۱.۷۵۵	۱.۷۴۹	۱.۷۴۳	۱	۶۲
۱.۸۱۲	۱.۸۰۶	۱.۸۰۱	۱.۷۹۶	۱.۷۹۰	۱.۷۸۵	۱.۷۷۹	۱.۷۷۳	۱.۷۶۸	۱.۷۶۲	۱.۷۵۶	۱.۷۵۰	۱.۷۴۴	۱.۷۳۹	۲	۶۲
۱.۸۰۷	۱.۸۰۲	۱.۷۹۶	۱.۷۹۱	۱.۷۸۶	۱.۷۸۰	۱.۷۷۵	۱.۷۶۹	۱.۷۶۳	۱.۷۵۸	۱.۷۵۲	۱.۷۴۶	۱.۷۴۰	۱.۷۳۴	۳	۶۲
۱.۸۰۳	۱.۷۹۷	۱.۷۹۲	۱.۷۸۷	۱.۷۸۱	۱.۷۷۶	۱.۷۷۰	۱.۷۶۴	۱.۷۵۹	۱.۷۵۳	۱.۷۴۷	۱.۷۴۱	۱.۷۳۵	۱.۷۳۰	۴	۶۲
۱.۷۹۸	۱.۷۹۳	۱.۷۸۸	۱.۷۸۲	۱.۷۷۷	۱.۷۷۱	۱.۷۶۶	۱.۷۶۰	۱.۷۵۴	۱.۷۴۹	۱.۷۴۳	۱.۷۳۷	۱.۷۳۱	۱.۷۲۵	۵	۶۲
۱.۷۹۴	۱.۷۸۸	۱.۷۸۳	۱.۷۷۸	۱.۷۷۲	۱.۷۶۷	۱.۷۶۱	۱.۷۵۵	۱.۷۵۰	۱.۷۴۴	۱.۷۳۸	۱.۷۳۲	۱.۷۲۶	۱.۷۲۰	۶	۶۲
۱.۷۸۹	۱.۷۸۴	۱.۷۷۹	۱.۷۷۳	۱.۷۶۸	۱.۷۶۲	۱.۷۵۷	۱.۷۵۱	۱.۷۴۵	۱.۷۴۰	۱.۷۳۴	۱.۷۲۸	۱.۷۲۲	۱.۷۱۶	۷	۶۲
۱.۷۸۵	۱.۷۷۹	۱.۷۷۴	۱.۷۶۹	۱.۷۶۳	۱.۷۵۸	۱.۷۵۲	۱.۷۴۶	۱.۷۴۱	۱.۷۳۵	۱.۷۲۹	۱.۷۲۳	۱.۷۱۷	۱.۷۱۱	۸	۶۲
۱.۷۸۰	۱.۷۷۵	۱.۷۷۰	۱.۷۶۴	۱.۷۵۹	۱.۷۵۳	۱.۷۴۸	۱.۷۴۲	۱.۷۳۶	۱.۷۳۱	۱.۷۲۵	۱.۷۱۹	۱.۷۱۳	۱.۷۰۷	۹	۶۲
۱.۷۷۶	۱.۷۷۱	۱.۷۶۵	۱.۷۶۰	۱.۷۵۴	۱.۷۴۹	۱.۷۴۳	۱.۷۳۸	۱.۷۳۲	۱.۷۲۶	۱.۷۲۰	۱.۷۱۴	۱.۷۰۸	۱.۷۰۲	۱۰	۶۲
۱.۷۷۱	۱.۷۶۶	۱.۷۶۱	۱.۷۵۵	۱.۷۵۰	۱.۷۴۴	۱.۷۳۹	۱.۷۳۳	۱.۷۲۷	۱.۷۲۲	۱.۷۱۶	۱.۷۱۰	۱.۷۰۴	۱.۶۹۸	۱۱	۶۲
۱.۷۶۷	۱.۷۶۲	۱.۷۵۶	۱.۷۵۱	۱.۷۴۵	۱.۷۴۰	۱.۷۳۴	۱.۷۲۹	۱.۷۲۳	۱.۷۱۷	۱.۷۱۱	۱.۷۰۵	۱.۶۹۹	۱.۶۹۳	۰	۶۳
۱.۷۶۲	۱.۷۵۷	۱.۷۵۲	۱.۷۴۶	۱.۷۴۱	۱.۷۳۵	۱.۷۳۰	۱.۷۲۴	۱.۷۱۸	۱.۷۱۳	۱.۷۰۷	۱.۷۰۱	۱.۶۹۵	۱.۶۸۹	۱	۶۳
۱.۷۵۸	۱.۷۵۳	۱.۷۴۷	۱.۷۴۲	۱.۷۳۶	۱.۷۳۱	۱.۷۲۵	۱.۷۲۰	۱.۷۱۴	۱.۷۰۸	۱.۷۰۲	۱.۶۹۶	۱.۶۹۰	۱.۶۸۴	۲	۶۳
۱.۷۵۳	۱.۷۴۸	۱.۷۴۳	۱.۷۳۷	۱.۷۳۲	۱.۷۲۶	۱.۷۲۱	۱.۷۱۵	۱.۷۰۹	۱.۷۰۴	۱.۶۹۸	۱.۶۹۲	۱.۶۸۶	۱.۶۸۰	۳	۶۳



زمان برداشت

۲۰۲۲	۲۰۲۱	۲۰۲۰	۲۰۱۹	۲۰۱۸	۲۰۱۷	۲۰۱۶	۲۰۱۵	۲۰۱۴	۲۰۱۳	۲۰۱۲	۲۰۱۱	۲۰۱۰	۲۰۰۹	ماه	سال
۱.۷۴۹	۱.۷۴۴	۱.۷۳۸	۱.۷۳۳	۱.۷۲۷	۱.۷۲۲	۱.۷۱۶	۱.۷۱۱	۱.۷۰۵	۱.۶۹۹	۱.۶۹۳	۱.۶۸۷	۱.۶۸۱	۱.۶۷۵	۴	۶۳
۱.۷۴۴	۱.۷۳۹	۱.۷۳۴	۱.۷۲۸	۱.۷۲۳	۱.۷۱۷	۱.۷۱۲	۱.۷۰۶	۱.۷۰۰	۱.۶۹۴	۱.۶۸۹	۱.۶۸۳	۱.۶۷۷	۱.۶۷۱	۵	۶۳
۱.۷۴۰	۱.۷۳۵	۱.۷۲۹	۱.۷۲۴	۱.۷۱۸	۱.۷۱۳	۱.۷۰۷	۱.۷۰۱	۱.۶۹۶	۱.۶۹۰	۱.۶۸۴	۱.۶۷۸	۱.۶۷۲	۱.۶۶۶	۶	۶۳
۱.۷۳۵	۱.۷۳۰	۱.۷۲۵	۱.۷۱۹	۱.۷۱۴	۱.۷۰۸	۱.۷۰۳	۱.۶۹۷	۱.۶۹۱	۱.۶۸۵	۱.۶۸۰	۱.۶۷۴	۱.۶۶۸	۱.۶۶۲	۷	۶۳
۱.۷۳۱	۱.۷۲۶	۱.۷۲۰	۱.۷۱۵	۱.۷۰۹	۱.۷۰۴	۱.۶۹۸	۱.۶۹۲	۱.۶۸۷	۱.۶۸۱	۱.۶۷۵	۱.۶۶۹	۱.۶۶۳	۱.۶۵۷	۸	۶۳
۱.۷۲۷	۱.۷۲۱	۱.۷۱۶	۱.۷۱۰	۱.۷۰۵	۱.۶۹۹	۱.۶۹۴	۱.۶۸۸	۱.۶۸۲	۱.۶۷۶	۱.۶۷۱	۱.۶۶۵	۱.۶۵۹	۱.۶۵۳	۹	۶۳
۱.۷۲۲	۱.۷۱۷	۱.۷۱۱	۱.۷۰۶	۱.۷۰۰	۱.۶۹۵	۱.۶۸۹	۱.۶۸۳	۱.۶۷۸	۱.۶۷۲	۱.۶۶۶	۱.۶۶۰	۱.۶۵۴	۱.۶۴۸	۱۰	۶۳
۱.۷۱۸	۱.۷۱۲	۱.۷۰۷	۱.۷۰۱	۱.۶۹۶	۱.۶۹۰	۱.۶۸۵	۱.۶۷۹	۱.۶۷۳	۱.۶۶۷	۱.۶۶۲	۱.۶۵۶	۱.۶۵۰	۱.۶۴۴	۱۱	۶۳
۱.۷۱۳	۱.۷۰۸	۱.۷۰۲	۱.۶۹۷	۱.۶۹۱	۱.۶۸۶	۱.۶۸۰	۱.۶۷۴	۱.۶۶۹	۱.۶۶۳	۱.۶۵۷	۱.۶۵۱	۱.۶۴۵	۱.۶۳۹	۰	۶۴
۱.۷۰۹	۱.۷۰۳	۱.۶۹۸	۱.۶۹۲	۱.۶۸۷	۱.۶۸۱	۱.۶۷۶	۱.۶۷۰	۱.۶۶۴	۱.۶۵۸	۱.۶۵۲	۱.۶۴۷	۱.۶۴۱	۱.۶۳۵	۱	۶۴
۱.۷۰۴	۱.۶۹۹	۱.۶۹۳	۱.۶۸۸	۱.۶۸۲	۱.۶۷۷	۱.۶۷۱	۱.۶۶۵	۱.۶۶۰	۱.۶۵۴	۱.۶۴۸	۱.۶۴۲	۱.۶۳۶	۱.۶۳۰	۲	۶۴
۱.۷۰۰	۱.۶۹۴	۱.۶۸۹	۱.۶۸۳	۱.۶۷۸	۱.۶۷۲	۱.۶۶۷	۱.۶۶۱	۱.۶۵۵	۱.۶۴۹	۱.۶۴۳	۱.۶۳۷	۱.۶۳۱	۱.۶۲۵	۳	۶۴
۱.۶۹۵	۱.۶۹۰	۱.۶۸۴	۱.۶۷۹	۱.۶۷۳	۱.۶۶۸	۱.۶۶۲	۱.۶۵۶	۱.۶۵۱	۱.۶۴۵	۱.۶۳۹	۱.۶۳۳	۱.۶۲۷	۱.۶۲۱	۴	۶۴
۱.۶۹۰	۱.۶۸۵	۱.۶۸۰	۱.۶۷۴	۱.۶۶۹	۱.۶۶۳	۱.۶۵۷	۱.۶۵۲	۱.۶۴۶	۱.۶۴۰	۱.۶۳۴	۱.۶۲۸	۱.۶۲۲	۱.۶۱۶	۵	۶۴
۱.۶۸۶	۱.۶۸۱	۱.۶۷۵	۱.۶۷۰	۱.۶۶۴	۱.۶۵۹	۱.۶۵۳	۱.۶۴۷	۱.۶۴۱	۱.۶۳۶	۱.۶۳۰	۱.۶۲۴	۱.۶۱۸	۱.۶۱۲	۶	۶۴
۱.۶۸۱	۱.۶۷۶	۱.۶۷۱	۱.۶۶۵	۱.۶۶۰	۱.۶۵۴	۱.۶۴۸	۱.۶۴۳	۱.۶۳۷	۱.۶۳۱	۱.۶۲۵	۱.۶۱۹	۱.۶۱۳	۱.۶۰۷	۷	۶۴
۱.۶۷۷	۱.۶۷۲	۱.۶۶۶	۱.۶۶۱	۱.۶۵۵	۱.۶۵۰	۱.۶۴۴	۱.۶۳۸	۱.۶۳۲	۱.۶۲۷	۱.۶۲۱	۱.۶۱۵	۱.۶۰۹	۱.۶۰۳	۸	۶۴
۱.۶۷۲	۱.۶۶۷	۱.۶۶۲	۱.۶۵۶	۱.۶۵۱	۱.۶۴۵	۱.۶۳۹	۱.۶۳۴	۱.۶۲۸	۱.۶۲۲	۱.۶۱۶	۱.۶۱۰	۱.۶۰۴	۱.۵۹۸	۹	۶۴

															زمان برداشت	
۲۰۲۲	۲۰۲۱	۲۰۲۰	۲۰۱۹	۲۰۱۸	۲۰۱۷	۲۰۱۶	۲۰۱۵	۲۰۱۴	۲۰۱۳	۲۰۱۲	۲۰۱۱	۲۰۱۰	۲۰۰۹	ماه	سال	
۱.۶۶۸	۱.۶۶۳	۱.۶۵۷	۱.۶۵۲	۱.۶۴۶	۱.۶۴۰	۱.۶۳۵	۱.۶۲۹	۱.۶۲۳	۱.۶۱۸	۱.۶۱۲	۱.۶۰۶	۱.۶۰۰	۱.۵۹۴	۱۰	۶۴	
۱.۶۶۳	۱.۶۵۸	۱.۶۵۳	۱.۶۴۷	۱.۶۴۲	۱.۶۳۶	۱.۶۳۰	۱.۶۲۵	۱.۶۱۹	۱.۶۱۳	۱.۶۰۷	۱.۶۰۱	۱.۵۹۵	۱.۵۸۹	۱۱	۶۴	
۱.۶۵۹	۱.۶۵۴	۱.۶۴۸	۱.۶۴۳	۱.۶۳۷	۱.۶۳۱	۱.۶۲۶	۱.۶۲۰	۱.۶۱۴	۱.۶۰۸	۱.۶۰۳	۱.۵۹۷	۱.۵۹۱	۱.۵۸۴	۰	۶۵	
۱.۶۵۴	۱.۶۴۹	۱.۶۴۴	۱.۶۳۸	۱.۶۳۳	۱.۶۲۷	۱.۶۲۱	۱.۶۱۶	۱.۶۱۰	۱.۶۰۴	۱.۵۹۸	۱.۵۹۲	۱.۵۸۶	۱.۵۸۰	۱	۶۵	
۱.۶۵۰	۱.۶۴۴	۱.۶۳۹	۱.۶۳۴	۱.۶۲۸	۱.۶۲۲	۱.۶۱۷	۱.۶۱۱	۱.۶۰۵	۱.۵۹۹	۱.۵۹۳	۱.۵۸۷	۱.۵۸۱	۱.۵۷۵	۲	۶۵	
۱.۶۴۵	۱.۶۴۰	۱.۶۳۴	۱.۶۲۹	۱.۶۲۳	۱.۶۱۸	۱.۶۱۲	۱.۶۰۶	۱.۶۰۱	۱.۵۹۵	۱.۵۸۹	۱.۵۸۳	۱.۵۷۷	۱.۵۷۱	۳	۶۵	
۱.۶۴۱	۱.۶۳۵	۱.۶۳۰	۱.۶۲۴	۱.۶۱۹	۱.۶۱۳	۱.۶۰۸	۱.۶۰۲	۱.۵۹۶	۱.۵۹۰	۱.۵۸۴	۱.۵۷۸	۱.۵۷۲	۱.۵۶۶	۴	۶۵	
۱.۶۳۶	۱.۶۳۱	۱.۶۲۵	۱.۶۲۰	۱.۶۱۴	۱.۶۰۹	۱.۶۰۳	۱.۵۹۷	۱.۵۹۱	۱.۵۸۶	۱.۵۸۰	۱.۵۷۴	۱.۵۶۸	۱.۵۶۲	۵	۶۵	
۱.۶۳۲	۱.۶۲۶	۱.۶۲۱	۱.۶۱۵	۱.۶۱۰	۱.۶۰۴	۱.۵۹۸	۱.۵۹۳	۱.۵۸۷	۱.۵۸۱	۱.۵۷۵	۱.۵۶۹	۱.۵۶۳	۱.۵۵۷	۶	۶۵	
۱.۶۲۷	۱.۶۲۲	۱.۶۱۶	۱.۶۱۱	۱.۶۰۵	۱.۶۰۰	۱.۵۹۴	۱.۵۸۸	۱.۵۸۲	۱.۵۷۷	۱.۵۷۱	۱.۵۶۵	۱.۵۵۹	۱.۵۵۳	۷	۶۵	
۱.۶۲۳	۱.۶۱۷	۱.۶۱۲	۱.۶۰۶	۱.۶۰۱	۱.۵۹۵	۱.۵۸۹	۱.۵۸۴	۱.۵۷۸	۱.۵۷۲	۱.۵۶۶	۱.۵۶۰	۱.۵۵۴	۱.۵۴۸	۸	۶۵	
۱.۶۱۸	۱.۶۱۳	۱.۶۰۷	۱.۶۰۲	۱.۵۹۶	۱.۵۹۱	۱.۵۸۵	۱.۵۷۹	۱.۵۷۳	۱.۵۶۷	۱.۵۶۱	۱.۵۵۶	۱.۵۴۹	۱.۵۴۳	۹	۶۵	
۱.۶۱۴	۱.۶۰۸	۱.۶۰۳	۱.۵۹۷	۱.۵۹۲	۱.۵۸۶	۱.۵۸۰	۱.۵۷۵	۱.۵۶۹	۱.۵۶۳	۱.۵۵۷	۱.۵۵۱	۱.۵۴۵	۱.۵۳۹	۱۰	۶۵	
۱.۶۰۹	۱.۶۰۴	۱.۵۹۸	۱.۵۹۳	۱.۵۸۷	۱.۵۸۱	۱.۵۷۶	۱.۵۷۰	۱.۵۶۴	۱.۵۵۸	۱.۵۵۲	۱.۵۴۶	۱.۵۴۰	۱.۵۳۴	۱۱	۶۵	
۱.۶۰۵	۱.۵۹۹	۱.۵۹۴	۱.۵۸۸	۱.۵۸۳	۱.۵۷۷	۱.۵۷۱	۱.۵۶۵	۱.۵۶۰	۱.۵۵۴	۱.۵۴۸	۱.۵۴۲	۱.۵۳۶	۱.۵۳۰	۰	۶۶	
۱.۶۰۰	۱.۵۹۵	۱.۵۸۹	۱.۵۸۴	۱.۵۷۸	۱.۵۷۲	۱.۵۶۷	۱.۵۶۱	۱.۵۵۵	۱.۵۴۹	۱.۵۴۳	۱.۵۳۷	۱.۵۳۱	۱.۵۲۵	۱	۶۶	
۱.۵۹۵	۱.۵۹۰	۱.۵۸۵	۱.۵۷۹	۱.۵۷۳	۱.۵۶۸	۱.۵۶۲	۱.۵۵۶	۱.۵۵۰	۱.۵۴۵	۱.۵۳۹	۱.۵۳۳	۱.۵۲۷	۱.۵۲۱	۲	۶۶	
۱.۵۹۱	۱.۵۸۵	۱.۵۸۰	۱.۵۷۴	۱.۵۶۹	۱.۵۶۳	۱.۵۵۷	۱.۵۵۲	۱.۵۴۶	۱.۵۴۰	۱.۵۳۴	۱.۵۲۸	۱.۵۲۲	۱.۵۱۶	۳	۶۶	



زمان برداشت

۲۰۲۲	۲۰۲۱	۲۰۲۰	۲۰۱۹	۲۰۱۸	۲۰۱۷	۲۰۱۶	۲۰۱۵	۲۰۱۴	۲۰۱۳	۲۰۱۲	۲۰۱۱	۲۰۱۰	۲۰۰۹	ماه	سال
۱.۵۸۶	۱.۵۸۱	۱.۵۷۵	۱.۵۷۰	۱.۵۶۴	۱.۵۵۹	۱.۵۵۳	۱.۵۴۷	۱.۵۴۱	۱.۵۳۵	۱.۵۳۰	۱.۵۲۴	۱.۵۱۷	۱.۵۱۱	۴	۶۶
۱.۵۸۲	۱.۵۷۶	۱.۵۷۱	۱.۵۶۵	۱.۵۶۰	۱.۵۵۴	۱.۵۴۸	۱.۵۴۳	۱.۵۳۷	۱.۵۳۱	۱.۵۲۵	۱.۵۱۹	۱.۵۱۳	۱.۵۰۷	۵	۶۶
۱.۵۷۷	۱.۵۷۲	۱.۵۶۶	۱.۵۶۱	۱.۵۵۵	۱.۵۴۹	۱.۵۴۴	۱.۵۳۸	۱.۵۳۲	۱.۵۲۶	۱.۵۲۰	۱.۵۱۴	۱.۵۰۸	۱.۵۰۲	۶	۶۶
۱.۵۷۳	۱.۵۶۷	۱.۵۶۲	۱.۵۵۶	۱.۵۵۱	۱.۵۴۵	۱.۵۳۹	۱.۵۳۳	۱.۵۲۸	۱.۵۲۲	۱.۵۱۶	۱.۵۱۰	۱.۵۰۴	۱.۴۹۸	۷	۶۶
۱.۵۶۸	۱.۵۶۳	۱.۵۵۷	۱.۵۵۲	۱.۵۴۶	۱.۵۴۰	۱.۵۳۵	۱.۵۲۹	۱.۵۲۳	۱.۵۱۷	۱.۵۱۱	۱.۵۰۵	۱.۴۹۹	۱.۴۹۳	۸	۶۶
۱.۵۶۴	۱.۵۵۸	۱.۵۵۳	۱.۵۴۷	۱.۵۴۱	۱.۵۳۶	۱.۵۳۰	۱.۵۲۴	۱.۵۱۸	۱.۵۱۳	۱.۵۰۷	۱.۵۰۱	۱.۴۹۵	۱.۴۸۸	۹	۶۶
۱.۵۵۹	۱.۵۵۴	۱.۵۴۸	۱.۵۴۲	۱.۵۳۷	۱.۵۳۱	۱.۵۲۵	۱.۵۲۰	۱.۵۱۴	۱.۵۰۸	۱.۵۰۲	۱.۴۹۶	۱.۴۹۰	۱.۴۸۴	۱۰	۶۶
۱.۵۵۴	۱.۵۴۹	۱.۵۴۳	۱.۵۳۸	۱.۵۳۲	۱.۵۲۷	۱.۵۲۱	۱.۵۱۵	۱.۵۰۹	۱.۵۰۳	۱.۴۹۷	۱.۴۹۱	۱.۴۸۵	۱.۴۷۹	۱۱	۶۶
۱.۵۵۰	۱.۵۴۴	۱.۵۳۹	۱.۵۳۳	۱.۵۲۸	۱.۵۲۲	۱.۵۱۶	۱.۵۱۱	۱.۵۰۵	۱.۴۹۹	۱.۴۹۳	۱.۴۸۷	۱.۴۸۱	۱.۴۷۵	۰	۶۷
۱.۵۴۵	۱.۵۴۰	۱.۵۳۴	۱.۵۲۹	۱.۵۲۳	۱.۵۱۸	۱.۵۱۲	۱.۵۰۶	۱.۵۰۰	۱.۴۹۴	۱.۴۸۸	۱.۴۸۲	۱.۴۷۶	۱.۴۷۰	۱	۶۷
۱.۵۴۱	۱.۵۳۵	۱.۵۳۰	۱.۵۲۴	۱.۵۱۹	۱.۵۱۳	۱.۵۰۷	۱.۵۰۱	۱.۴۹۶	۱.۴۹۰	۱.۴۸۴	۱.۴۷۸	۱.۴۷۲	۱.۴۶۵	۲	۶۷
۱.۵۳۶	۱.۵۳۱	۱.۵۲۵	۱.۵۲۰	۱.۵۱۴	۱.۵۰۸	۱.۵۰۳	۱.۴۹۷	۱.۴۹۱	۱.۴۸۵	۱.۴۷۹	۱.۴۷۳	۱.۴۶۷	۱.۴۶۱	۳	۶۷
۱.۵۳۲	۱.۵۲۶	۱.۵۲۱	۱.۵۱۵	۱.۵۰۹	۱.۵۰۴	۱.۴۹۸	۱.۴۹۲	۱.۴۸۶	۱.۴۸۰	۱.۴۷۴	۱.۴۶۸	۱.۴۶۲	۱.۴۵۶	۴	۶۷
۱.۵۲۷	۱.۵۲۲	۱.۵۱۶	۱.۵۱۰	۱.۵۰۵	۱.۴۹۹	۱.۴۹۳	۱.۴۸۸	۱.۴۸۲	۱.۴۷۶	۱.۴۷۰	۱.۴۶۴	۱.۴۵۸	۱.۴۵۲	۵	۶۷
۱.۵۲۲	۱.۵۱۷	۱.۵۱۱	۱.۵۰۶	۱.۵۰۰	۱.۴۹۵	۱.۴۸۹	۱.۴۸۳	۱.۴۷۷	۱.۴۷۱	۱.۴۶۵	۱.۴۵۹	۱.۴۵۳	۱.۴۴۷	۶	۶۷
۱.۵۱۸	۱.۵۱۲	۱.۵۰۷	۱.۵۰۱	۱.۴۹۶	۱.۴۹۰	۱.۴۸۴	۱.۴۷۸	۱.۴۷۳	۱.۴۶۷	۱.۴۶۱	۱.۴۵۵	۱.۴۴۹	۱.۴۴۲	۷	۶۷
۱.۵۱۳	۱.۵۰۸	۱.۵۰۲	۱.۴۹۷	۱.۴۹۱	۱.۴۸۵	۱.۴۸۰	۱.۴۷۴	۱.۴۶۸	۱.۴۶۲	۱.۴۵۶	۱.۴۵۰	۱.۴۴۴	۱.۴۳۸	۸	۶۷
۱.۵۰۹	۱.۵۰۳	۱.۴۹۸	۱.۴۹۲	۱.۴۸۷	۱.۴۸۱	۱.۴۷۵	۱.۴۶۹	۱.۴۶۳	۱.۴۵۷	۱.۴۵۲	۱.۴۴۵	۱.۴۳۹	۱.۴۳۳	۹	۶۷

														زمان برداشت	
۲۰۲۲	۲۰۲۱	۲۰۲۰	۲۰۱۹	۲۰۱۸	۲۰۱۷	۲۰۱۶	۲۰۱۵	۲۰۱۴	۲۰۱۳	۲۰۱۲	۲۰۱۱	۲۰۱۰	۲۰۰۹	ماه	سال
۱.۵۰۴	۱.۴۹۹	۱.۴۹۳	۱.۴۸۸	۱.۴۸۲	۱.۴۷۶	۱.۴۷۰	۱.۴۶۵	۱.۴۵۹	۱.۴۵۳	۱.۴۴۷	۱.۴۴۱	۱.۴۳۵	۱.۴۲۹	۱۰	۶۷
۱.۵۰۰	۱.۴۹۴	۱.۴۸۹	۱.۴۸۳	۱.۴۷۷	۱.۴۷۲	۱.۴۶۶	۱.۴۶۰	۱.۴۵۴	۱.۴۴۸	۱.۴۴۲	۱.۴۳۶	۱.۴۳۰	۱.۴۲۴	۱۱	۶۷
۱.۴۹۵	۱.۴۸۹	۱.۴۸۴	۱.۴۷۸	۱.۴۷۳	۱.۴۶۷	۱.۴۶۱	۱.۴۵۶	۱.۴۵۰	۱.۴۴۴	۱.۴۳۸	۱.۴۳۲	۱.۴۲۶	۱.۴۱۹	۰	۶۸
۱.۴۹۰	۱.۴۸۵	۱.۴۷۹	۱.۴۷۴	۱.۴۶۸	۱.۴۶۲	۱.۴۵۷	۱.۴۵۱	۱.۴۴۵	۱.۴۳۹	۱.۴۳۳	۱.۴۲۷	۱.۴۲۱	۱.۴۱۵	۱	۶۸
۱.۴۸۶	۱.۴۸۰	۱.۴۷۵	۱.۴۶۹	۱.۴۶۴	۱.۴۵۸	۱.۴۵۲	۱.۴۴۶	۱.۴۴۰	۱.۴۳۴	۱.۴۲۹	۱.۴۲۲	۱.۴۱۶	۱.۴۱۰	۲	۶۸
۱.۴۸۱	۱.۴۷۶	۱.۴۷۰	۱.۴۶۵	۱.۴۵۹	۱.۴۵۳	۱.۴۴۷	۱.۴۴۲	۱.۴۳۶	۱.۴۳۰	۱.۴۲۴	۱.۴۱۸	۱.۴۱۲	۱.۴۰۶	۳	۶۸
۱.۴۷۷	۱.۴۷۱	۱.۴۶۶	۱.۴۶۰	۱.۴۵۴	۱.۴۴۹	۱.۴۴۳	۱.۴۳۷	۱.۴۳۱	۱.۴۲۵	۱.۴۱۹	۱.۴۱۳	۱.۴۰۷	۱.۴۰۱	۴	۶۸
۱.۴۷۲	۱.۴۶۷	۱.۴۶۱	۱.۴۵۵	۱.۴۵۰	۱.۴۴۴	۱.۴۳۸	۱.۴۳۲	۱.۴۲۷	۱.۴۲۱	۱.۴۱۵	۱.۴۰۹	۱.۴۰۳	۱.۳۹۶	۵	۶۸
۱.۴۶۷	۱.۴۶۲	۱.۴۵۶	۱.۴۵۱	۱.۴۴۵	۱.۴۳۹	۱.۴۳۴	۱.۴۲۸	۱.۴۲۲	۱.۴۱۶	۱.۴۱۰	۱.۴۰۴	۱.۳۹۸	۱.۳۹۲	۶	۶۸
۱.۴۶۳	۱.۴۵۷	۱.۴۵۲	۱.۴۴۶	۱.۴۴۱	۱.۴۳۵	۱.۴۲۹	۱.۴۲۳	۱.۴۱۷	۱.۴۱۱	۱.۴۰۵	۱.۳۹۹	۱.۳۹۳	۱.۳۸۷	۷	۶۸
۱.۴۵۸	۱.۴۵۳	۱.۴۴۷	۱.۴۴۲	۱.۴۳۶	۱.۴۳۰	۱.۴۲۴	۱.۴۱۹	۱.۴۱۳	۱.۴۰۷	۱.۴۰۱	۱.۳۹۵	۱.۳۸۹	۱.۳۸۳	۸	۶۸
۱.۴۵۴	۱.۴۴۸	۱.۴۴۳	۱.۴۳۷	۱.۴۳۱	۱.۴۲۶	۱.۴۲۰	۱.۴۱۴	۱.۴۰۸	۱.۴۰۲	۱.۳۹۶	۱.۳۹۰	۱.۳۸۴	۱.۳۷۸	۹	۶۸
۱.۴۴۹	۱.۴۴۴	۱.۴۳۸	۱.۴۳۲	۱.۴۲۷	۱.۴۲۱	۱.۴۱۵	۱.۴۰۹	۱.۴۰۴	۱.۳۹۸	۱.۳۹۲	۱.۳۸۶	۱.۳۷۹	۱.۳۷۳	۱۰	۶۸
۱.۴۴۴	۱.۴۳۹	۱.۴۳۳	۱.۴۲۸	۱.۴۲۲	۱.۴۱۶	۱.۴۱۱	۱.۴۰۵	۱.۳۹۹	۱.۳۹۳	۱.۳۸۷	۱.۳۸۱	۱.۳۷۵	۱.۳۶۹	۱۱	۶۸
۱.۴۴۰	۱.۴۳۴	۱.۴۲۹	۱.۴۲۳	۱.۴۱۸	۱.۴۱۲	۱.۴۰۶	۱.۴۰۰	۱.۳۹۴	۱.۳۸۸	۱.۳۸۲	۱.۳۷۶	۱.۳۷۰	۱.۳۶۴	۰	۶۹
۱.۴۳۵	۱.۴۳۰	۱.۴۲۴	۱.۴۱۹	۱.۴۱۳	۱.۴۰۷	۱.۴۰۱	۱.۳۹۶	۱.۳۹۰	۱.۳۸۴	۱.۳۷۸	۱.۳۷۲	۱.۳۶۶	۱.۳۵۹	۱	۶۹
۱.۴۳۱	۱.۴۲۵	۱.۴۲۰	۱.۴۱۴	۱.۴۰۸	۱.۴۰۳	۱.۳۹۷	۱.۳۹۱	۱.۳۸۵	۱.۳۷۹	۱.۳۷۳	۱.۳۶۷	۱.۳۶۱	۱.۳۵۵	۲	۶۹
۱.۴۲۶	۱.۴۲۰	۱.۴۱۵	۱.۴۰۹	۱.۴۰۴	۱.۳۹۸	۱.۳۹۲	۱.۳۸۶	۱.۳۸۰	۱.۳۷۵	۱.۳۶۹	۱.۳۶۲	۱.۳۵۶	۱.۳۵۰	۳	۶۹



زمان برداشت

۲۰۲۲	۲۰۲۱	۲۰۲۰	۲۰۱۹	۲۰۱۸	۲۰۱۷	۲۰۱۶	۲۰۱۵	۲۰۱۴	۲۰۱۳	۲۰۱۲	۲۰۱۱	۲۰۱۰	۲۰۰۹	ماه	سال
۱.۴۲۱	۱.۴۱۶	۱.۴۱۰	۱.۴۰۵	۱.۳۹۹	۱.۳۹۳	۱.۳۸۸	۱.۳۸۲	۱.۳۷۶	۱.۳۷۰	۱.۳۶۴	۱.۳۵۸	۱.۳۵۲	۱.۳۴۶	۴	۶۹
۱.۴۱۷	۱.۴۱۱	۱.۴۰۶	۱.۴۰۰	۱.۳۹۴	۱.۳۸۹	۱.۳۸۳	۱.۳۷۷	۱.۳۷۱	۱.۳۶۵	۱.۳۵۹	۱.۳۵۳	۱.۳۴۷	۱.۳۴۱	۵	۶۹
۱.۴۱۲	۱.۴۰۷	۱.۴۰۱	۱.۳۹۵	۱.۳۹۰	۱.۳۸۴	۱.۳۷۸	۱.۳۷۲	۱.۳۶۶	۱.۳۶۱	۱.۳۵۵	۱.۳۴۹	۱.۳۴۲	۱.۳۳۶	۶	۶۹
۱.۴۰۸	۱.۴۰۲	۱.۳۹۶	۱.۳۹۱	۱.۳۸۵	۱.۳۷۹	۱.۳۷۴	۱.۳۶۸	۱.۳۶۲	۱.۳۵۶	۱.۳۵۰	۱.۳۴۴	۱.۳۳۸	۱.۳۳۲	۷	۶۹
۱.۴۰۳	۱.۳۹۷	۱.۳۹۲	۱.۳۸۶	۱.۳۸۱	۱.۳۷۵	۱.۳۶۹	۱.۳۶۳	۱.۳۵۷	۱.۳۵۱	۱.۳۴۵	۱.۳۳۹	۱.۳۳۳	۱.۳۲۷	۸	۶۹
۱.۳۹۸	۱.۳۹۳	۱.۳۸۷	۱.۳۸۲	۱.۳۷۶	۱.۳۷۰	۱.۳۶۴	۱.۳۵۹	۱.۳۵۳	۱.۳۴۷	۱.۳۴۱	۱.۳۳۵	۱.۳۲۹	۱.۳۲۲	۹	۶۹
۱.۳۹۴	۱.۳۸۸	۱.۳۸۳	۱.۳۷۷	۱.۳۷۱	۱.۳۶۶	۱.۳۶۰	۱.۳۵۴	۱.۳۴۸	۱.۳۴۲	۱.۳۳۶	۱.۳۳۰	۱.۳۲۴	۱.۳۱۸	۱۰	۶۹
۱.۳۸۹	۱.۳۸۴	۱.۳۷۸	۱.۳۷۲	۱.۳۶۶	۱.۳۶۱	۱.۳۵۵	۱.۳۴۹	۱.۳۴۳	۱.۳۳۸	۱.۳۳۲	۱.۳۲۵	۱.۳۱۹	۱.۳۱۳	۱۱	۶۹
۱.۳۸۴	۱.۳۷۹	۱.۳۷۳	۱.۳۶۸	۱.۳۶۲	۱.۳۵۶	۱.۳۵۱	۱.۳۴۵	۱.۳۳۹	۱.۳۳۳	۱.۳۲۷	۱.۳۲۱	۱.۳۱۵	۱.۳۰۹	۰	۷۰
۱.۳۸۰	۱.۳۷۴	۱.۳۶۹	۱.۳۶۳	۱.۳۵۷	۱.۳۵۲	۱.۳۴۶	۱.۳۴۰	۱.۳۳۴	۱.۳۲۸	۱.۳۲۲	۱.۳۱۶	۱.۳۱۰	۱.۳۰۴	۱	۷۰
۱.۳۷۵	۱.۳۷۰	۱.۳۶۴	۱.۳۵۹	۱.۳۵۳	۱.۳۴۷	۱.۳۴۱	۱.۳۳۵	۱.۳۳۰	۱.۳۲۴	۱.۳۱۸	۱.۳۱۲	۱.۳۰۵	۱.۲۹۹	۲	۷۰
۱.۳۷۱	۱.۳۶۵	۱.۳۶۰	۱.۳۵۴	۱.۳۴۸	۱.۳۴۲	۱.۳۳۷	۱.۳۳۱	۱.۳۲۵	۱.۳۱۹	۱.۳۱۳	۱.۳۰۷	۱.۳۰۱	۱.۲۹۵	۳	۷۰
۱.۳۶۶	۱.۳۶۰	۱.۳۵۵	۱.۳۴۹	۱.۳۴۴	۱.۳۳۸	۱.۳۳۲	۱.۳۲۶	۱.۳۲۰	۱.۳۱۴	۱.۳۰۸	۱.۳۰۲	۱.۲۹۶	۱.۲۹۰	۴	۷۰
۱.۳۶۱	۱.۳۵۶	۱.۳۵۰	۱.۳۴۵	۱.۳۳۹	۱.۳۳۳	۱.۳۲۷	۱.۳۲۲	۱.۳۱۶	۱.۳۱۰	۱.۳۰۴	۱.۲۹۸	۱.۲۹۱	۱.۲۸۵	۵	۷۰
۱.۳۵۷	۱.۳۵۱	۱.۳۴۶	۱.۳۴۰	۱.۳۳۴	۱.۳۲۹	۱.۳۲۳	۱.۳۱۷	۱.۳۱۱	۱.۳۰۵	۱.۲۹۹	۱.۲۹۳	۱.۲۸۷	۱.۲۸۱	۶	۷۰
۱.۳۵۲	۱.۳۴۷	۱.۳۴۱	۱.۳۳۵	۱.۳۳۰	۱.۳۲۴	۱.۳۱۸	۱.۳۱۲	۱.۳۰۶	۱.۳۰۰	۱.۲۹۴	۱.۲۸۸	۱.۲۸۲	۱.۲۷۶	۷	۷۰
۱.۳۴۷	۱.۳۴۲	۱.۳۳۶	۱.۳۳۱	۱.۳۲۵	۱.۳۱۹	۱.۳۱۴	۱.۳۰۸	۱.۳۰۲	۱.۲۹۶	۱.۲۹۰	۱.۲۸۴	۱.۲۷۸	۱.۲۷۱	۸	۷۰
۱.۳۴۳	۱.۳۳۷	۱.۳۳۲	۱.۳۲۶	۱.۳۲۰	۱.۳۱۵	۱.۳۰۹	۱.۳۰۳	۱.۲۹۷	۱.۲۹۱	۱.۲۸۵	۱.۲۷۹	۱.۲۷۳	۱.۲۶۷	۹	۷۰

														زمان برداشت	
۲۰۲۲	۲۰۲۱	۲۰۲۰	۲۰۱۹	۲۰۱۸	۲۰۱۷	۲۰۱۶	۲۰۱۵	۲۰۱۴	۲۰۱۳	۲۰۱۲	۲۰۱۱	۲۰۱۰	۲۰۰۹	ماه	سال
۱.۳۳۸	۱.۳۳۳	۱.۳۲۷	۱.۳۲۱	۱.۳۱۶	۱.۳۱۰	۱.۳۰۴	۱.۲۹۸	۱.۲۹۲	۱.۲۸۷	۱.۲۸۱	۱.۲۷۴	۱.۲۶۸	۱.۲۶۲	۱۰	۷۰
۱.۳۳۴	۱.۳۲۸	۱.۳۲۲	۱.۳۱۷	۱.۳۱۱	۱.۳۰۵	۱.۳۰۰	۱.۲۹۴	۱.۲۸۸	۱.۲۸۲	۱.۲۷۶	۱.۲۷۰	۱.۲۶۴	۱.۲۵۷	۱۱	۷۰
۱.۳۲۹	۱.۳۲۳	۱.۳۱۸	۱.۳۱۲	۱.۳۰۷	۱.۳۰۱	۱.۲۹۵	۱.۲۸۹	۱.۲۸۳	۱.۲۷۷	۱.۲۷۱	۱.۲۶۵	۱.۲۵۹	۱.۲۵۳	۰	۷۱
۱.۳۲۴	۱.۳۱۹	۱.۳۱۳	۱.۳۰۸	۱.۳۰۲	۱.۲۹۶	۱.۲۹۰	۱.۲۸۴	۱.۲۷۹	۱.۲۷۳	۱.۲۶۷	۱.۲۶۱	۱.۲۵۴	۱.۲۴۸	۱	۷۱
۱.۳۲۰	۱.۳۱۴	۱.۳۰۹	۱.۳۰۳	۱.۲۹۷	۱.۲۹۱	۱.۲۸۶	۱.۲۸۰	۱.۲۷۴	۱.۲۶۸	۱.۲۶۲	۱.۲۵۶	۱.۲۵۰	۱.۲۴۴	۲	۷۱
۱.۳۱۵	۱.۳۰۹	۱.۳۰۴	۱.۲۹۸	۱.۲۹۳	۱.۲۸۷	۱.۲۸۱	۱.۲۷۵	۱.۲۶۹	۱.۲۶۳	۱.۲۵۷	۱.۲۵۱	۱.۲۴۵	۱.۲۳۹	۳	۷۱
۱.۳۱۰	۱.۳۰۵	۱.۲۹۹	۱.۲۹۴	۱.۲۸۸	۱.۲۸۲	۱.۲۷۶	۱.۲۷۱	۱.۲۶۵	۱.۲۵۹	۱.۲۵۳	۱.۲۴۷	۱.۲۴۰	۱.۲۳۴	۴	۷۱
۱.۳۰۶	۱.۳۰۰	۱.۲۹۵	۱.۲۸۹	۱.۲۸۳	۱.۲۷۸	۱.۲۷۲	۱.۲۶۶	۱.۲۶۰	۱.۲۵۴	۱.۲۴۸	۱.۲۴۲	۱.۲۳۶	۱.۲۳۰	۵	۷۱
۱.۳۰۱	۱.۲۹۵	۱.۲۹۰	۱.۲۸۴	۱.۲۷۹	۱.۲۷۳	۱.۲۶۷	۱.۲۶۱	۱.۲۵۵	۱.۲۴۹	۱.۲۴۳	۱.۲۳۷	۱.۲۳۱	۱.۲۲۵	۶	۷۱
۱.۲۹۶	۱.۲۹۱	۱.۲۸۵	۱.۲۸۰	۱.۲۷۴	۱.۲۶۸	۱.۲۶۲	۱.۲۵۷	۱.۲۵۱	۱.۲۴۵	۱.۲۳۹	۱.۲۳۳	۱.۲۲۶	۱.۲۲۰	۷	۷۱
۱.۲۹۲	۱.۲۸۶	۱.۲۸۱	۱.۲۷۵	۱.۲۶۹	۱.۲۶۴	۱.۲۵۸	۱.۲۵۲	۱.۲۴۶	۱.۲۴۰	۱.۲۳۴	۱.۲۲۸	۱.۲۲۲	۱.۲۱۶	۸	۷۱
۱.۲۸۷	۱.۲۸۲	۱.۲۷۶	۱.۲۷۰	۱.۲۶۵	۱.۲۵۹	۱.۲۵۳	۱.۲۴۷	۱.۲۴۱	۱.۲۳۵	۱.۲۲۹	۱.۲۲۳	۱.۲۱۷	۱.۲۱۱	۹	۷۱
۱.۲۸۲	۱.۲۷۷	۱.۲۷۱	۱.۲۶۶	۱.۲۶۰	۱.۲۵۴	۱.۲۴۸	۱.۲۴۳	۱.۲۳۷	۱.۲۳۱	۱.۲۲۵	۱.۲۱۹	۱.۲۱۳	۱.۲۰۶	۱۰	۷۱
۱.۲۷۸	۱.۲۷۲	۱.۲۶۷	۱.۲۶۱	۱.۲۵۵	۱.۲۵۰	۱.۲۴۴	۱.۲۳۸	۱.۲۳۲	۱.۲۲۶	۱.۲۲۰	۱.۲۱۴	۱.۲۰۸	۱.۲۰۲	۱۱	۷۱
۱.۲۷۳	۱.۲۶۸	۱.۲۶۲	۱.۲۵۶	۱.۲۵۱	۱.۲۴۵	۱.۲۳۹	۱.۲۳۳	۱.۲۲۷	۱.۲۲۱	۱.۲۱۵	۱.۲۰۹	۱.۲۰۳	۱.۱۹۷	۰	۷۲
۱.۲۶۸	۱.۲۶۳	۱.۲۵۷	۱.۲۵۲	۱.۲۴۶	۱.۲۴۰	۱.۲۳۵	۱.۲۲۹	۱.۲۲۳	۱.۲۱۷	۱.۲۱۱	۱.۲۰۵	۱.۱۹۹	۱.۱۹۲	۱	۷۲
۱.۲۶۴	۱.۲۵۸	۱.۲۵۳	۱.۲۴۷	۱.۲۴۱	۱.۲۳۶	۱.۲۳۰	۱.۲۲۴	۱.۲۱۸	۱.۲۱۲	۱.۲۰۶	۱.۲۰۰	۱.۱۹۴	۱.۱۸۸	۲	۷۲
۱.۲۵۹	۱.۲۵۴	۱.۲۴۸	۱.۲۴۲	۱.۲۳۷	۱.۲۳۱	۱.۲۲۵	۱.۲۱۹	۱.۲۱۳	۱.۲۰۷	۱.۲۰۱	۱.۱۹۵	۱.۱۸۹	۱.۱۸۳	۳	۷۲



زمان برداشت

سال	ماه	۲۰۰۹	۲۰۱۰	۲۰۱۱	۲۰۱۲	۲۰۱۳	۲۰۱۴	۲۰۱۵	۲۰۱۶	۲۰۱۷	۲۰۱۸	۲۰۱۹	۲۰۲۰	۲۰۲۱	۲۰۲۲
۷۲	۴	۱۰۱۷۸	۱۰۱۸۵	۱۰۱۹۱	۱۰۱۹۷	۱۰۲۰۳	۱۰۲۰۹	۱۰۲۱۵	۱۰۲۲۱	۱۰۲۲۶	۱۰۲۳۲	۱۰۲۳۸	۱۰۲۴۳	۱۰۲۴۹	۱۰۲۵۴
۷۲	۵	۱۰۱۷۴	۱۰۱۸۰	۱۰۱۸۶	۱۰۱۹۲	۱۰۱۹۸	۱۰۲۰۴	۱۰۲۱۰	۱۰۲۱۶	۱۰۲۲۲	۱۰۲۲۷	۱۰۲۳۳	۱۰۲۳۹	۱۰۲۴۴	۱۰۲۵۰
۷۲	۶	۱۰۱۶۹	۱۰۱۷۵	۱۰۱۸۱	۱۰۱۸۷	۱۰۱۹۴	۱۰۱۹۹	۱۰۲۰۵	۱۰۲۱۱	۱۰۲۱۷	۱۰۲۲۳	۱۰۲۲۸	۱۰۲۳۴	۱۰۲۴۰	۱۰۲۴۵
۷۲	۷	۱۰۱۶۴	۱۰۱۷۱	۱۰۱۷۷	۱۰۱۸۳	۱۰۱۸۹	۱۰۱۹۵	۱۰۲۰۱	۱۰۲۰۷	۱۰۲۱۲	۱۰۲۱۸	۱۰۲۲۴	۱۰۲۲۹	۱۰۲۳۵	۱۰۲۴۱
۷۲	۸	۱۰۱۶۰	۱۰۱۶۶	۱۰۱۷۲	۱۰۱۷۸	۱۰۱۸۴	۱۰۱۹۰	۱۰۱۹۶	۱۰۲۰۲	۱۰۲۰۸	۱۰۲۱۳	۱۰۲۱۹	۱۰۲۲۵	۱۰۲۳۰	۱۰۲۳۶
۷۲	۹	۱۰۱۵۵	۱۰۱۶۱	۱۰۱۶۷	۱۰۱۷۴	۱۰۱۸۰	۱۰۱۸۵	۱۰۱۹۱	۱۰۱۹۷	۱۰۲۰۳	۱۰۲۰۹	۱۰۲۱۴	۱۰۲۲۰	۱۰۲۲۶	۱۰۲۳۱
۷۲	۱۰	۱۰۱۵۰	۱۰۱۵۷	۱۰۱۶۳	۱۰۱۶۹	۱۰۱۷۵	۱۰۱۸۱	۱۰۱۸۷	۱۰۱۹۳	۱۰۱۹۸	۱۰۲۰۴	۱۰۲۱۰	۱۰۲۱۵	۱۰۲۲۱	۱۰۲۲۷
۷۲	۱۱	۱۰۱۴۶	۱۰۱۵۲	۱۰۱۵۸	۱۰۱۶۴	۱۰۱۷۰	۱۰۱۷۶	۱۰۱۸۲	۱۰۱۸۸	۱۰۱۹۴	۱۰۱۹۹	۱۰۲۰۵	۱۰۲۱۱	۱۰۲۱۶	۱۰۲۲۲
۷۳	۰	۱۰۱۴۱	۱۰۱۴۷	۱۰۱۵۳	۱۰۱۶۰	۱۰۱۶۶	۱۰۱۷۲	۱۰۱۷۷	۱۰۱۸۳	۱۰۱۸۹	۱۰۱۹۵	۱۰۲۰۰	۱۰۲۰۶	۱۰۲۱۲	۱۰۲۱۷
۷۳	۱	۱۰۱۳۶	۱۰۱۴۳	۱۰۱۴۹	۱۰۱۵۵	۱۰۱۶۱	۱۰۱۶۷	۱۰۱۷۳	۱۰۱۷۹	۱۰۱۸۴	۱۰۱۹۰	۱۰۱۹۶	۱۰۲۰۱	۱۰۲۰۷	۱۰۲۱۳
۷۳	۲	۱۰۱۳۲	۱۰۱۳۸	۱۰۱۴۴	۱۰۱۵۰	۱۰۱۵۶	۱۰۱۶۲	۱۰۱۶۸	۱۰۱۷۴	۱۰۱۸۰	۱۰۱۸۵	۱۰۱۹۱	۱۰۱۹۷	۱۰۲۰۲	۱۰۲۰۸
۷۳	۳	۱۰۱۲۷	۱۰۱۳۳	۱۰۱۳۹	۱۰۱۴۶	۱۰۱۵۲	۱۰۱۵۸	۱۰۱۶۳	۱۰۱۶۹	۱۰۱۷۵	۱۰۱۸۱	۱۰۱۸۶	۱۰۱۹۲	۱۰۱۹۸	۱۰۲۰۳
۷۳	۴	۱۰۱۲۳	۱۰۱۲۹	۱۰۱۳۵	۱۰۱۴۱	۱۰۱۴۷	۱۰۱۵۳	۱۰۱۵۹	۱۰۱۶۵	۱۰۱۷۰	۱۰۱۷۶	۱۰۱۸۲	۱۰۱۸۷	۱۰۱۹۳	۱۰۱۹۹
۷۳	۵	۱۰۱۱۸	۱۰۱۲۴	۱۰۱۳۰	۱۰۱۳۶	۱۰۱۴۲	۱۰۱۴۸	۱۰۱۵۴	۱۰۱۶۰	۱۰۱۶۶	۱۰۱۷۱	۱۰۱۷۷	۱۰۱۸۳	۱۰۱۸۸	۱۰۱۹۴
۷۳	۶	۱۰۱۱۳	۱۰۱۱۹	۱۰۱۲۵	۱۰۱۳۲	۱۰۱۳۸	۱۰۱۴۴	۱۰۱۴۹	۱۰۱۵۵	۱۰۱۶۱	۱۰۱۶۷	۱۰۱۷۲	۱۰۱۷۸	۱۰۱۸۴	۱۰۱۸۹
۷۳	۷	۱۰۱۰۹	۱۰۱۱۵	۱۰۱۲۱	۱۰۱۲۷	۱۰۱۳۳	۱۰۱۳۹	۱۰۱۴۵	۱۰۱۵۱	۱۰۱۵۶	۱۰۱۶۲	۱۰۱۶۸	۱۰۱۷۳	۱۰۱۷۹	۱۰۱۸۴
۷۳	۸	۱۰۱۰۴	۱۰۱۱۰	۱۰۱۱۶	۱۰۱۲۲	۱۰۱۲۸	۱۰۱۳۴	۱۰۱۴۰	۱۰۱۴۶	۱۰۱۵۲	۱۰۱۵۷	۱۰۱۶۳	۱۰۱۶۹	۱۰۱۷۴	۱۰۱۸۰
۷۳	۹	۱۰۰۹۹	۱۰۱۰۵	۱۰۱۱۲	۱۰۱۱۸	۱۰۱۲۴	۱۰۱۳۰	۱۰۱۳۵	۱۰۱۴۱	۱۰۱۴۷	۱۰۱۵۳	۱۰۱۵۸	۱۰۱۶۴	۱۰۱۷۰	۱۰۱۷۵

														زمان برداشت	
۲۰۲۲	۲۰۲۱	۲۰۲۰	۲۰۱۹	۲۰۱۸	۲۰۱۷	۲۰۱۶	۲۰۱۵	۲۰۱۴	۲۰۱۳	۲۰۱۲	۲۰۱۱	۲۰۱۰	۲۰۰۹	ماه	سال
۱.۱۷۰	۱.۱۶۵	۱.۱۵۹	۱.۱۵۴	۱.۱۴۸	۱.۱۴۲	۱.۱۳۷	۱.۱۳۱	۱.۱۲۵	۱.۱۱۹	۱.۱۱۳	۱.۱۰۷	۱.۱۰۱	۱.۰۹۵	۱۰	۷۳
۱.۱۶۶	۱.۱۶۰	۱.۱۵۵	۱.۱۴۹	۱.۱۴۳	۱.۱۳۸	۱.۱۳۲	۱.۱۲۶	۱.۱۲۰	۱.۱۱۴	۱.۱۰۸	۱.۱۰۲	۱.۰۹۶	۱.۰۹۰	۱۱	۷۳
۱.۱۶۱	۱.۱۵۶	۱.۱۵۰	۱.۱۴۴	۱.۱۳۹	۱.۱۳۳	۱.۱۲۷	۱.۱۲۱	۱.۱۱۶	۱.۱۱۰	۱.۱۰۴	۱.۰۹۸	۱.۰۹۱	۱.۰۸۵	۰	۷۴
۱.۱۵۶	۱.۱۵۱	۱.۱۴۵	۱.۱۴۰	۱.۱۳۴	۱.۱۲۸	۱.۱۲۳	۱.۱۱۷	۱.۱۱۱	۱.۱۰۵	۱.۰۹۹	۱.۰۹۳	۱.۰۸۷	۱.۰۸۱	۱	۷۴
۱.۱۵۲	۱.۱۴۶	۱.۱۴۱	۱.۱۳۵	۱.۱۲۹	۱.۱۲۴	۱.۱۱۸	۱.۱۱۲	۱.۱۰۶	۱.۱۰۰	۱.۰۹۴	۱.۰۸۸	۱.۰۸۲	۱.۰۷۶	۲	۷۴
۱.۱۴۷	۱.۱۴۲	۱.۱۳۶	۱.۱۳۰	۱.۱۲۵	۱.۱۱۹	۱.۱۱۳	۱.۱۰۷	۱.۱۰۲	۱.۰۹۶	۱.۰۹۰	۱.۰۸۴	۱.۰۷۷	۱.۰۷۱	۳	۷۴
۱.۱۴۲	۱.۱۳۷	۱.۱۳۱	۱.۱۲۶	۱.۱۲۰	۱.۱۱۴	۱.۱۰۹	۱.۱۰۳	۱.۰۹۷	۱.۰۹۱	۱.۰۸۵	۱.۰۷۹	۱.۰۷۳	۱.۰۶۷	۴	۷۴
۱.۱۳۸	۱.۱۳۲	۱.۱۲۷	۱.۱۲۱	۱.۱۱۵	۱.۱۱۰	۱.۱۰۴	۱.۰۹۸	۱.۰۹۲	۱.۰۸۶	۱.۰۸۰	۱.۰۷۴	۱.۰۶۸	۱.۰۶۲	۵	۷۴
۱.۱۳۳	۱.۱۲۸	۱.۱۲۲	۱.۱۱۶	۱.۱۱۱	۱.۱۰۵	۱.۰۹۹	۱.۰۹۳	۱.۰۸۷	۱.۰۸۲	۱.۰۷۶	۱.۰۷۰	۱.۰۶۳	۱.۰۵۷	۶	۷۴
۱.۱۲۸	۱.۱۲۳	۱.۱۱۷	۱.۱۱۲	۱.۱۰۶	۱.۱۰۰	۱.۰۹۵	۱.۰۸۹	۱.۰۸۳	۱.۰۷۷	۱.۰۷۱	۱.۰۶۵	۱.۰۵۹	۱.۰۵۳	۷	۷۴
۱.۱۲۴	۱.۱۱۸	۱.۱۱۳	۱.۱۰۷	۱.۱۰۱	۱.۰۹۶	۱.۰۹۰	۱.۰۸۴	۱.۰۷۸	۱.۰۷۲	۱.۰۶۶	۱.۰۶۰	۱.۰۵۴	۱.۰۴۸	۸	۷۴
۱.۱۱۹	۱.۱۱۳	۱.۱۰۸	۱.۱۰۲	۱.۰۹۷	۱.۰۹۱	۱.۰۸۵	۱.۰۷۹	۱.۰۷۳	۱.۰۶۸	۱.۰۶۲	۱.۰۵۶	۱.۰۴۹	۱.۰۴۳	۹	۷۴
۱.۱۱۴	۱.۱۰۹	۱.۱۰۳	۱.۰۹۸	۱.۰۹۲	۱.۰۸۶	۱.۰۸۱	۱.۰۷۵	۱.۰۶۹	۱.۰۶۳	۱.۰۵۷	۱.۰۵۱	۱.۰۴۵	۱.۰۳۹	۱۰	۷۴
۱.۱۱۰	۱.۱۰۴	۱.۰۹۹	۱.۰۹۳	۱.۰۸۷	۱.۰۸۲	۱.۰۷۶	۱.۰۷۰	۱.۰۶۴	۱.۰۵۸	۱.۰۵۲	۱.۰۴۶	۱.۰۴۰	۱.۰۳۴	۱۱	۷۴
۱.۱۰۵	۱.۰۹۹	۱.۰۹۴	۱.۰۸۸	۱.۰۸۳	۱.۰۷۷	۱.۰۷۱	۱.۰۶۵	۱.۰۵۹	۱.۰۵۴	۱.۰۴۸	۱.۰۴۲	۱.۰۳۵	۱.۰۲۹	۰	۷۵

Source: Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV), Ratio 1960–2040, 2020.



پیوست ۲. نحوه انتخاب کشورهای هدف



در عرصه حاضر مشکلات صندوق‌های بازنشستگی و به‌طور کلی نظام تأمین اجتماعی با تلاش صاحب‌نظران این حوزه بر کسی پوشیده نیست؛ مشکلاتی که از زمزمه آنها بیش از یک دهه می‌گذرد و اکنون به ابرچالش‌های کشور بدل شده است، اما معضلاتی که امروزه سیستم تأمین اجتماعی کشور با آن دست و پنجه نرم می‌کند، قطعاً در دنیا مصداق‌هایی داشته و دارد. از این رو 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 دو است. 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 به سبب آنکه قواعد حاکم در سیستم تأمین اجتماعی به شدت از بازار نیروی کار اثر می‌پذیرد، برای دستیابی به راهکارهای عملیاتی و البته عمقی، 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 حساب‌شده 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 قابل‌اتکاتر 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 دلیل مدون و موجود بودن عمده اطلاعات مورد نیاز، انتخاب شده‌اند. اسامی این کشورها در جدول زیر اشاره شده است.

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

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	

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 به‌عنوان لیست نهایی کشورهای مطلوب انتخاب خواهند شد. در ادامه به تشریح بیشتر هر یک از دو گام و نحوه انتخاب متغیرها خواهیم پرداخت.

1. The Organization for Economic Co-operation and Development (OECD)
2. Comparative Variable

در مرحله بعد با انتخاب متغیرهای مقایسه‌ای سعی بر دستیابی به منطبق‌ترین کشورها با ساختار ایران هستیم. به دلیل آنکه نیروی کار بخش تقاضای بازار تأمین اجتماعی را تشکیل می‌شود 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 طرف 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 به‌عنوان تقاضاکننده خدمات ارائه شده توسط سیستم تأمین اجتماعی به‌شدت در مباحث اعمال اصلاحات و تغییرات این سیستم اثرگذار است و برای حل ریشه معضلات نظام تأمین اجتماعی نباید به‌هیچ‌وجه نادیده گرفته شود. در سال ۱۹۹۹ سازمان بین‌المللی کار^۱ طی گزارشی دست به انتشار شاخص کلیدی بازار نیروی کار^۲ کرد تا از طریق آن بتوان مبنایی ثابت و تقریباً همه‌جانبه برای مقایسه وضعیت بازار نیروی کار کشورهای مختلف در دست داشت. این متغیرهای 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 شاخص مختص بازار نیروی کار می‌باشند. این شاخص‌ها عبارتند از؛ «نرخ مشارکت نیروی کار»،^۳ «نسبت اشتغال»،^۴ «وضع شغلی»،^۵ «اشتغال برحسب 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 مانند نرخ مشارکت نیروی کار از جنس پتانسیل و ظرفیت‌های ذاتی یک کشور هستند، در نتیجه در رسته متغیرهای مقایسه‌ای از آنها استفاده می‌شوند؛ اما متغیرهایی مانند 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 ۳ لیست متغیرهای مقایسه‌ای انتخاب‌شده، به تفکیک شاخص‌های کلیدی بازار نیروی کار و غیر آن به‌همراه 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 ۲. لیست متغیرهای مقایسه‌ای

تعریف	شاخص
شاخص‌های کلیدی بازار نیروی کار (KILM)	
نسبت جمعیت فعال (شاغل و بیکار) به کل جمعیت	۱ نرخ مشارکت نیروی کار ^۱
نسبت شاغلین به کل جمعیت	۲ نسبت اشتغال به جمعیت ^۲
تفکیک شاغلان به دو بخش خصوصی و دولتی	۳ وضع شغلی ^۳
تفکیک اشتغال به سه بخش کشاورزی، خدمات و صنعت	۴ اشتغال برحسب بخش اقتصادی ^۴
افرادی با ساعات کار کمتر از کارکنان تمام‌وقت در هفته مرجع	۵ کارکنان پاره‌وقت ^۵
سهم شاغل دارای تحصیلات عالی به کل شاغلین	۶ دستیابی تحصیلی و بی‌سوادی ^۶
شاخص‌های خارج از (KILM)	
تعداد افراد یک کشور و توزیع جنسیتی آن	۷ جمعیت کل ^۷
نسبت افراد کمتر از ۲۰ سال و ۶۵ سال به بالا به افراد رده سنی ۲۰-۶۴	۸ نسبت وابستگی کل
سهم ۱۵-۶۴ به کل جمعیت	۹ سهم افراد شاغل
سهم افراد ۶۵ سال به بالا به کل جمعیت	۱۰ سهم افراد مسن
نسبت افراد ۶۵ سال به بالا به افراد رده سنی ۱۵-۶۴	۱۱ نسبت وابستگی افراد مسن
افزایش مداوم در متوسط سطح عمومی قیمت‌ها (شاخص قیمت‌ها)	۱۲ تورم ^۸
حداقل عایدی ماهیانه همه کارگرا	۱۳ حداقل دستمزد ^۹
ارزش پولی همه کالاها خدمات تولیدی که در داخل یک کشور در دوره‌ای مشخص تولید می‌شود.	۱۴ تولید ناخالص داخلی سرانه ^{۱۰}

مأخذ: دستاورد پژوهش.

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 علت مهم‌ترین فاکتور بازار نیروی کار انتخاب شده است. شاخص نسبت اشتغال به جمعیت نیز به دلیل 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 از بازار نیروی کار به لحاظ سطح و الگوی توسعه در هر سه بخش عمده اقتصادی انتخاب شده است. همچنین از شاخص کارکنان پاره‌وقت به منظور لحاظ کردن 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 به عنوان 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 پرداختیم که اولین آنها جمعیت کل به منظور انعکاس کل پتانسیل و نیروی

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\$))

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 اصولی تر کشورها کمک می کند. هرم های سنی و هر گونه تغییرات در آنها به دلیل ایجاد تغییرات در نسبت تعداد افراد شاغل با سن بازنشستگی به شاغلین جوان می تواند منجر به بروز فشارهای مالی بر صندوق ها و یا تشدید این فشارها شود. همچنین از شاخص تورم برای نشان دادن نوسانات ارزش پول استفاده شده که شاخص قیمت مصرف کننده با لحاظ کل اقلام^۱ در لیست گنجانده شده است. همچنین به عنوان نظام انگیزه ای برای کار کردن، قدرت اتحادیه های کارگری، سطوح فقر از شاخص حداقل دستمزد به صورت برابری قدرت خرید^۲ به منظور تسهیل در روند مقایسه بین کشورها بهره برداری شده است. در نهایت میزان تولید ناخالص داخلی کشور عنوان معرف اندازه اقتصاد کشور که از مقدار سرانه و ثابت بر حسب دلار و سال پایه ۲۰۱۰ برای قابل اتکاتر شدن نتیجه تحلیل، در لیست گنجانده شده است.

در این بین به منظور دستیابی به منطبق ترین کشورها با پاناسیل ها و ویژگی های ایران هریک از شاخص های ۱۶ گانه^۳ فوق بر شاخص متناظر ایران تقسیم شده و اعداد حاصله با عدد یک سنجیده می شوند. همچنین به دلیل آنکه توزیع اعداد حاصله الزاماً نرمال نیست، با استفاده از قضیه چبی شف از فاصله اطمینان $1 \pm \sqrt{2}\delta$ به عنوان فاصله مطلوب با حداقل شکاف استفاده می شود. نتایج این گام، لیست کشورهای منتخب حاصل از فاز اول پژوهش می باشد که در جدول زیر به آنها اشاره شده است.

جدول ۳. لیست کشورهای منتخب گام اول (بر اساس ۱۶ شاخص مقایسه ای)

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

مأخذ: همان.

گام اول، منتج به لیست ۲۷ کشور منتخب است که حداقل شکاف را در متغیرهای مقایسه ای با ایران دارند. در گام بعدی با لحاظ کردن متغیرهای هدف به رده بندی کشورهای فوق با توجه به بهترین عملکرد در حوزه شاخص های بازار نیروی کار و تأمین اجتماعی خواهیم پرداخت. در گام دوم، تمامی متغیرهای لحاظ شده به گونه ای معضلات فعلی کشور بوده و همواره به دنبال سیاستگذاری صحیح برای تعدیل آنها هستیم. از طرف دیگر رفع معضلات عمیق آنها به صورت مستقیم می تواند موجب بهبود سیستم تأمین اجتماعی و تخفیف بحران های شدید آن شود. برای مثال تعدیل هر چند اندک معضل بیکاری می تواند جریان ورودی و حق بیمه پرداز به صندوق ها افزایش دهد و هر چقدر این افراد از سنین کمتر وارد بازار نیروی کار و در نتیجه صندوق شوند، صندوق جوان تر و کمتر دچار معضلات ناپایداری جمعیتی و یا مالی می شود. در نتیجه عملکرد کشورهای منتخب گام نخست در این گام مورد بررسی قرار می گیرد و کشورهایی با بالاترین عملکرد به عنوان مطلوب ترین موارد گزارش می شوند. از سوی دیگر، متغیرهای هدف نیز مانند متغیرهای مقایسه ای از دو دسته شاخص های کلیدی بازار نیروی کار و خارج از آن تشکیل شده که در جدول زیر لیست آنها به همراه تعریف هریک گنجانده شده است.

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 دلیل کل لیست متغیرهای مقایسه ای شامل ۱۶ شاخص می شود.



جدول ۴. لیست متغیرهای هدف

تعریف	شاخص
شاخص‌های کلیدی بازار نیروی کار	
نسبتی از نیروی کار که دارای شغل نبوده و به‌طور فعال دنبال شغل می‌گردند.	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
خطفقر، ضریب جینی و نسبتی از افراد شاغل که اعضای خانوار پایین‌تر از خطفقر 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 تحصیلکرده کشور	نرخ بیکاری براساس سطح تحصیلات ^۷
زمانی که به‌طور متوسط فرد برای زندگی براساس سن فعلی خود و بسیاری از فاکتورهای دیگر متصور است.	امید به زندگی ^۸
تلفیقی از سه عنصر اصلی دسترسی به آموزش، زندگی طولانی و سطح زندگی مناسب	شاخص توسعه انسانی ^۹

مأخذ: همان.

همان‌طور که در جدول فوق مشخص است؛ متغیر بیکاری به دلیل لحاظ بیکاری‌های کوتاه‌مدت و نوسانات بازار کار و بیکاری بلندمدت و آثار سوئی مانند تقلیل شانس یافتن شغل، منقضی شدن مهارت‌های فرد و از دست رفتن مزایای شاغل بودن در تحلیل لحاظ شده‌اند؛ همچنین بیکاری جوانان به‌منظور انعکاس بیکاری نیروی کار فاقد مهارت در لیست گنجانده شده است. از سوی دیگر نرخ اشتغال ناقص زمانی نشان‌دهنده 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 براساس سطح تحصیلات نیز به‌عنوان آخرین متغیر، لیست شاخص‌های هدف لحاظ شده است. در نتیجه ۲۷ کشور منتخب حاصل از گام اول براساس عملکردشان در هر یک از شاخص‌های هدف امتیاز تعلق می‌گیرد که این امتیاز برای شاخص‌های بیکاری به صورت عکس می‌باشد. توضیح آنکه کشوری با پایین‌ترین نرخ بیکاری بالاترین امتیاز را از آن خود می‌کند. در نهایت

1. Un Employment.

2. Youth Unemployment

3. Time-related Under Unemployment Rate

۴. به دلیل بیکاری فصلی، رکودهای واقع شده در بازار کار، فرد کمتر از تعداد ساعتی که توانایی و تمایل به کار دارد 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)

کشورهایی با بالاترین امتیاز به عنوان لیست نهایی منتخب معرفی می شوند. همچنین به جهت اطمینان از عملکرد مؤثر کشورهای انتخابی در حوزه رفاه و تأمین اجتماعی به متغیرهای سه گانه؛ «کیفیت زندگی شغلی»، «شاخص توسعه انسانی» و «پوشش حمایت اجتماعی» وزنی مضاعف اعطای کنیم؛ به این شرح که ۹ کشور اول از ۲۷ کشور، پس از رتبه بندی براساس امتیازدهی به عملکرد آنها انتخاب و مجدداً از نظر عملکرد در سه شاخص صدرالذکر رتبه بندی می شوند. در نهایت ۴ کشور نهایی با بالاترین امتیاز به عنوان مطلوب ترین کشور از نظر عملکرد در شاخص های مربوط به بازار کار و رفاه و منطبق ترین بر ساختار و پتانسیل های ایران انتخاب می شوند. در جدول ۵، لیست کشورهای نهایی مطلوب اشاره شده است.

جدول ۵. لیست کشورهای نهایی منتخب

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

منابع و مآخذ



- [1] G. A. Watch, "Age Watch Insight , Global report," AgeWatch report card - Norway's profile www.globalagewatch.org, 2019.
- [2] O. (2019), "Pension at a Glance: OECD and G20 Indicators," OECD Publishing, Paris.
- [3] "Norway Economy 2020, CIA World Factbook (theodora.com).".
- [4] "Norway Population Growth Rate 1950- 2021 | MacroTrends".
- [5] R. Galer, "Prudent person rule standard for the investment of pension fund assets," OECD, 2002.
- [6] "<https://ec.europa.eu/social/Norway>".
- [7] "Scheme description | International Social Security Association (ISSA); <https://www.issa.int/node/195543?country=938>".
- [8] "<https://www.regjeringen.no>".
- [9] C. L. N. R. B. a. R. A. Hagist, "Pension Reform in Norway: A European Perspective," Forschungszentrum Generationen Verträge, 2014.
- [10] A. F. D. L. O. a. S. N. Christensen, "Pension Reform in Norway: Combining an NDC Approach and Distributional Goals," 2012.
- [11] J. a. V. H. Hippe, "An Analysis of Future Benefits from Public and Private Pension Schemes," The Norwegian Country Study to OECD Pension Adequacy Project, Fafo, 2014.
- [12] "Hernæs, E., Markussen, S., Piggott, J. and Røed, K. (2016), "Pension Reform and Labor supply", " Journal of Public Economics, 142, 39- 55.
- [13] G. Veland, "Early Retirement Pension Systems in Norway Occupations with lower age limit and their Pension Schemes," Fafo-paper 2013:11., 2013.
- [14] E. a. J. Z. Hernæs, "Earnings Distribution and Labour Supply after a retirement Earning Test Reform,," Oxford Bulletin of Economics and Statistics, 75, 410 -434, 2013.
- [15] U. Nations, "World Population Prospects: The 2015 Revision, Volume II: Demographic Profiles (ST/ESA/SER.A/380)," Department of Economic and Social Affairs, Population Division., New York: United Nations , 2015.

- [16] D. a. S. N. Fredriksen, "Life Time Pension Benefits Relative to Life Time Contributions," Discussion Paper No 825, Statistics Norway, , 2015.
- [17] R. a. L. T. ,. Ervik, "It Happened Here: The Role of Coordinative and Communicative Discourses in Justifying the Norwegian Pension Reform," Stein Rokkan Centre for Social Studies, Working Paper 1, UniResearch,, Bergen, 2014.
- [18] R. a. W. E. Chomik, "Trends in Pension Eligibility and Life Expectancy, 1950- 2050," OECD Social, Employment and Migration Working Paper No. 105, OECD Publishing,, Paris, 2010.
- [19] M. B. J. a. H. R. Ayuso, "Addressing Longevity Heterogeneity in Pension Scheme Design and Reform," IZA Discussion Paper No. 10378., 2016.
- [20] C. R. B. R. A. a. V. E. Hagist, "Long-Term Fiscal Effects of Public Pension Reform in Norway: A Generational Accounting Analysis," Nordic Journal , vol. 38, no. Political Economy, pp. 1 -23., 2013.
- [21] R. P. E. a. R. D. Holzmann, "Nonfinancial Defined Contribution Pension Schemes in a Changing Pension World," The World Bank., 2012.
- [22] P. Samfunnsanalyse, "Avgangsalder i Arbeidslivet. Kartlegging av Virksomhetsfastsatte Øvre Aldersgrenser I Privat Sektor.," Rapport , 2013 -1.
- [23] OECD, " "Stocktaking of the Tax Treatment of Funded Private Pension Plans in the OECD and EU Countries" ,," OECD Publishing, , Paris, 2015a.
- [24] OECD, "Fragmentation of Retirement Markets due to Differences in Life Expectancy In OECD Business and Finance Outlook," OECD Publishing,, Paris., 2016.
- [25] N. M. o. L. a. S. Affairs, "The Norwegian Social Insurance Scheme,," Postboks 8019 Dep. NO-0030 Oslo, Norway Publication number A-0008 E ISSN 0809 -0696, January 2020, www.regjeringen.no., 2020.
- [26] O. f. E. C. a. D. [OECD], "Data Country statistical profile, Norway," www.oecd.org/norway, 2020.
- [27] : "Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV) -https://www.nav.no/." .
- [28] E. COMMISSION, "Your social security rights in Norway, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion Directorate," Social Affairs Unit C.2 — Modernisation of social protection systems, Commission B-1049, Brussels, 2020.
- [29] E. a. P. A. Halvorsen, "Closing the Gender Gap in Pensions: A Microsimulation Analysis of the Norwegian NDC Pension System," Prepared for the 2016 Annual ESPAnet Conference , Rotterdam., 2016.
- [30] G. A. Watch, Age Watch Insight , Global report, available at: Helping older people live full and secure lives | Age helps | Global AgeWatch Index 2019, 2019 .
- [31] G. Kudrna, "The Norwegian Pension Reform: An External Perspective,," RC Centre of Excellence in Population Ageing Research, Working Paper, February, 2017, 2017.
- [32] OECD, " pension markets in focus 2020," 2020.
- [33] O. secretariat, "Survey of Investment Regulation of Pension Funds," 2019.
- [34] I. C. P. N. Global Pension Statistics project, "OECD," November , 2018.
- [35] OECD, "Ageing and Employment Policies: Norway 2013: Working Better with Age," OECD Publishing, , Paris. , 2013b.
- [36] "https://core.ac.uk/." .



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