



## انجمن ملی بازنشستگان سوئد (PRO)

بیش از هشتاد سال تلاش مداوم  
در مسیر بهبود وضعیت بازنشستگان

۱۲۹

مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا

۱۴۰۴

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ





# **انجمن ملی بازنشستگان سوئد (PRO)؛ بیش از هشتاد سال تلاش مداوم در مسیر بهبود وضعیت بازنشستگان**

تهیه و تدوین

کوثر قاسمی

مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا

تیر ۱۴۰۴

## انجمن ملی بازنشستگان سوئد (PRO)؛ بیش از هشتاد سال تلاش مداوم در مسیر بهبود وضعیت بازنشستگان

تهیه و تدوین: کوثر قاسمی

مدیر پژوهش: حسین رجب‌پور

ناظر پژوهش: فرشاد کرمی، زهرا معماریان‌پور

گرافیک و صفحه‌آرایی: امید طاهری

چاپ و صحافی: هفت مهر

تیراژ: ۱۰۰۰

نوبت چاپ: اول - ۱۴۰۴

نشانی مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا: تهران، خیابان سید جمال الدین

اسدآبادی (یوسف آباد)، روبروی خیابان پنجاه و هشتم، پلاک ۴۴۳

تلفن نشر: ۰۲۱-۸۸۰۶۵۰۱۴

وبسایت: [www.saba-psi.ir](http://www.saba-psi.ir)



## فهرست

|    |                                                 |
|----|-------------------------------------------------|
| ۸  | خلاصه مدیریتی .....                             |
| ۱۰ | پیشگفتار .....                                  |
| ۱۵ | مقدمه .....                                     |
| ۱۷ | ۱- پیش زمینه های قوانین بازنشستگی در سوئد ..... |
| ۲۱ | ۲- جنگ و ضرورت تأسیس تشکل های بازنشستگی .....   |
| ۲۳ | ۳- ساختار انجمن ملی بازنشستگان سوئد .....       |
| ۲۸ | ۴- رؤسای انجمن ملی بازنشستگان سوئد .....        |
| ۲۹ | تغییرات در حقوق بازنشستگی عمومی .....           |
| ۳۱ | ۱- حقوق بازنشستگی شغلی .....                    |
| ۳۴ | ۲- بیمه بازنشستگی یکپارچه .....                 |
| ۳۵ | ۳- بیمه اجباری در مقابل بیمه اختیاری .....      |
| ۳۸ | ۴- همه پرسی درباره ATP .....                    |
| ۳۹ | ۵- پیامدهای پرتنش؛ انحلال مجلس .....            |
| ۴۰ | ادامه توسعه سیستم بازنشستگی .....               |
| ۴۱ | ۱- مکمل های مسکن، بازنشستگی و همسر .....        |
| ۴۳ | ۲- تغییرات در محاسبه پایه سنواتی .....          |
| ۴۴ | ۳- کاهش ارزش پول ملی در سال ۱۹۸۲ .....          |
| ۴۶ | ۴- دریافت حق مشاوره برای بازنشستگان .....       |

- ۴۷- نشریه انجمن ملی بازنشستگان ..... ۴۷
- ۴۷- افزایش سقف اجاره برای مکمل مسکن ..... ۴۷
- ۴۸- به سوی یک سیستم بازنشستگی جدید ..... ۴۸
- ۵۰- ۱- دولت جدید، اصلاحات جدید ..... ۵۰
- ۵۱- ۲- در مورد حقوق بازنشستگی ..... ۵۱
- ۵۲- ۳- اجرای توافق ..... ۵۲
- ۵۴- ۴- معرفی مکانیزم «ترمز» ..... ۵۴
- ۵۵- ۵- انتقال بازنشستگی پیش از موعد به نظام بیمه درمانی ..... ۵۵
- ۵۵- ارزیابی نظام بازنشستگی جدید ..... ۵۵
- ۵۷- ۱- پیشنهادهای گزارش گروه D۵ ..... ۵۷
- ۵۹- ۲- سن بازنشستگی ..... ۵۹
- ۶۱- ۳- ارزیابی ترمز خودکار ..... ۶۱
- ۶۳- ۴- بررسی دقیق تر صندوق های AP ..... ۶۳
- ۶۴- ۵- اختلاف نظر درباره تضمین بازده سرمایه گذاری ها ..... ۶۴
- ۶۶- ۶- بازنشستگی مبتنی بر حق بیمه ..... ۶۶
- ۷۱- ۷- بازنشستگی زنان ..... ۷۱
- ۷۴- ۸- نتیجه و درس های فعالیت ۷۵ ساله در حوزه بازنشستگی ..... ۷۴
- ۷۶- نتیجه گیری ..... ۷۶
- ۷۸- پیشنهادات سیاستی ..... ۷۸
- ۷۹- پیوست ..... ۷۹

|                                                 |          |
|-------------------------------------------------|----------|
| ۱- مشروح آخرین کنگره سه سالانه انجمن بازنشستگان | ۷۹.....  |
| ۲- اقدامات انجمن ملی بازنشستگان سوئد            | ۸۱.....  |
| ۳- اظهار نظرهای مشورتی انجمن ملی بازنشستگان     | ۸۳.....  |
| منابع                                           | ۸۵ ..... |

### فهرست شکل و جداول

|                                             |          |
|---------------------------------------------|----------|
| ۱- ساختار انجمن ملی بازنشستگان سوئد         | ۲۴ ..... |
| ۱- رؤسای انجمن ملی بازنشستگان سوئد          | ۲۸ ..... |
| ۲- پیشنهادات سیاستی                         | ۷۸ ..... |
| ۳- اقدامات انجمن ملی بازنشستگان سوئد        | ۸۱ ..... |
| ۴- اظهار نظرهای مشورتی انجمن ملی بازنشستگان | ۸۳ ..... |

## خلاصه مدیریتی

انجمن ملی بازنشستگان سوئد (PRO)<sup>۱</sup>، که در سال ۱۹۴۲ در شهر مالمو تأسیس شد، نقشی برجسته در بهبود شرایط زندگی بازنشستگان سوئدی ایفا کرده است. این پژوهش، بر اساس کتاب «PRO و بازنشستگی: ۷۵ سال کار تأثیرگذار»<sup>۲</sup>، به تحلیل تاریخی و سیاستی فعالیت‌های انجمن بازنشستگان در حوزه‌های امنیت اقتصادی، مسکن، مراقبت‌های بهداشتی، خدمات دندان‌پزشکی و برنامه‌های اجتماعی مانند آموزش و سفر می‌پردازد. این انجمن با پاسخ به فقر گسترده و کاهش حمایت‌های محلی، از طریق رایزنی‌های سیاسی، مشارکت در کمیته‌های پارلمانی و انتشار مجله «بازنشسته مردمی» به صدایی قدرتمند برای بازنشستگان تبدیل شد. انجمن ملی بازنشستگان در اصلاحات کلیدی نظام بازنشستگی، از جمله معرفی مستمری تکمیلی اجباری (ATP) در سال ۱۹۵۹ و بهبود مکمل‌های مسکن، نقش مؤثری داشته است. با وجود این دستاوردها، چالش‌هایی نظیر نابرابری جنسیتی در مستمری‌ها، به‌ویژه برای زنان شاغل در بخش مراقبت‌های بهداشتی، ناکارآمدی مکانیزم «ترمز» خودکار<sup>۳</sup> که به کاهش غیرمنتظره

---

1 Pensionärernas Riksorganisation.

2 PRO and Pensions: 75 Years of Advocacy Work. "PRO och pensionerna 75 år av påverkansarbete"

۳ ترمز خودکار (Automatic Balancing Mechanism) یک ابزار خودکار در نظام بازنشستگی سوئد است که مستمری‌ها را در شرایط خاص اقتصادی تعدیل می‌کند. این مکانیزم زمانی فعال می‌شود که تعادل مالی سیستم بازنشستگی، یعنی نسبت دارایی‌های سیستم صندوق‌های (AP) به تعهدات مالی

مستمری‌ها منجر شده و پیچیدگی‌های نظام بازنشستگی مبتنی بر حق بیمه با تعدد صندوق‌ها و هزینه‌های بالا، همچنان پابرجاست. این مطالعه پیشنهادات سیاستی انجمن بازنشستگان سوئد را بررسی می‌کند که شامل افزایش کمک‌هزینه مسکن تا پوشش کامل هزینه‌ها، حذف «ترمز» خودکار، بازتوزیع سودهای ارشی<sup>۴</sup> به نفع بازنشستگان کم‌درآمد و بازنگری نظام بازنشستگی برای ایجاد سطح پایه‌ای بالاتر و عادلانه‌تر برای حمایت از همه بازنشستگان است. انجمن بازنشستگان سوئد، با تأکید بر مشارکت اجتماعی و همکاری با سایر نهادها، می‌تواند به‌عنوان الگویی برای بهبود نظام‌های بازنشستگی و تقویت شکل‌های اجتماعی در ایران، مورد استفاده قرار گیرد.

**کلمات کلیدی:** انجمن ملی بازنشستگان، بازنشستگی، مستمری، مشارکت اجتماعی.

---

(مستمری)، به سطح ناپایداری برسد. هدف اصلی آن، حفظ ثبات مالی سیستم در برابر تغییرات اقتصادی و جمعیتی، مانند کاهش نرخ زادوولد، افزایش مهاجرت، یا نوسانات بازار مالی، است.

4 inheritance gains.

## پیشگفتار

نظام بازنشستگی ایران، در سال‌های اخیر با چالش‌های جدی مواجه شده است؛ از بحران‌های مالی در صندوق‌های بازنشستگی گرفته تا کاهش مستمر قدرت خرید مستمری‌بگیران و کاهش خدمات حمایتی. در این شرایط جای خالی تشکل و انجمن‌های صنفی بازنشستگی حس می‌شود، نهادهایی که بتوانند به صورت ساختاری مطالبات بازنشستگان را نمایندگی کنند. بنابراین، نیاز به بازاندیشی در سازوکارهای حمایت از بازنشستگان و بهره‌گیری از الگوهای موفق بین‌المللی بیش از هر زمان دیگری احساس می‌شود. ارائه گزارشی درباره تجربه‌ی انجمن ملی بازنشستگان سوئد (PRO)، نه صرفاً یک بازخوانی تاریخی، بلکه ضرورتی راهبردی برای شناخت مسیرهای ممکن تقویت مشارکت اجتماعی، مطالبه‌گری صنفی و بازتعریف نقش بازنشستگان در عرصه مشارکت عمومی کشور است.

انجمن ملی بازنشستگان سوئد (PRO) بیش از هشت دهه است که به عنوان یکی از نهادهای مؤثر در حمایت از بازنشستگان سوئدی فعالیت می‌کند. این انجمن، که ریشه‌های آن به دوران جنگ جهانی دوم بازمی‌گردد، با هدف بهبود شرایط زندگی بازنشستگان تأسیس شده است. انجمن ملی بازنشستگان سوئد به طور رسمی در سال ۱۹۴۲ میلادی در شهر مالمو تأسیس شد. با این حال، پیش از تأسیس رسمی آن، انجمن‌های محلی بازنشستگان در شهرهایی مانند گراسبرگ<sup>۵</sup> (تأسیس در ۱۹۳۶) و گوتنبرگ<sup>۶</sup>

---

5 Gräsberg.

6 Gothenburg.

(تأسیس در ۱۹۳۸) شکل گرفته بودند؛ این انجمن‌ها به دلیل نیاز مبرم به سازماندهی برای بهبود شرایط زندگی بازنشستگان ایجاد شدند. انجمن گوتنبرگ، به ابتکار آلبین استروم<sup>۷</sup>، ناشر روزنامه آرتارپوستن<sup>۸</sup>، در واکنش به کاهش ۱۰۰ کرونی کمک هزینه بازنشستگی محلی توسط شهرداری گوتنبرگ تشکیل شد، این کاهش به دلیل افزایش مستمری‌های ملی رخ داده بود. هرچند انجمن گراسبرگ زودتر تأسیس شده بود، اما تا سال ۱۹۴۶ به انجمن ملی بازنشستگان سوئد نپیوست و به همین دلیل انجمن گوتنبرگ اغلب به عنوان پیشگام در تشکیل سازمان ملی شناخته می‌شود.

انجمن بازنشستگان از بدو تأسیس، خود را به عنوان نهادی غیرحزبی و مستقل از جریان‌های سیاسی معرفی کرد. در ابتدا با نام «سازمان ملی بازنشستگان مردمی سوئد»<sup>۹</sup> فعالیت می‌کرد و در سال ۱۹۶۵ به «انجمن ملی بازنشستگان (PRO)» تغییر نام داد. در سال‌های اولیه، اختلافات سیاسی در میان اعضا وجود داشت؛ اکثریت اعضا بر فعالیت‌های اجتماعی و رفاهی متمرکز بودند، در حالی که گروه اقلیتی به دنبال اهداف سیاسی حزبی بودند. این گروه اقلیت در نهایت توسط اکثریت کنار گذاشته شدند تا استقلال غیرحزبی سازمان حفظ شود.

این انجمن در طول تاریخ خود بر مسائل تأثیرگذار بر زندگی بازنشستگان تمرکز داشته است، از جمله: امنیت اقتصادی، دسترسی به مراقبت‌های بهداشتی، بهبود شرایط مسکن، کاهش قیمت مواد غذایی، و ارتقای خدمات

7 Albin Ström.

8 Arbetarposten.

9 Sveriges Folkpensionärers Riksorganisation.

دندان پزشکی. علاوه بر این رفاهیاتی نظیر: سفر، آموزش، و برنامه‌های مرتبط با سلامت نقش مهمی در ارتقای کیفیت زندگی اعضای این سازمان ایفا کرده‌اند. این فعالیت‌ها نه تنها به بهبود شرایط مادی بازنشستگان کمک کرده، بلکه به تقویت پیوندهای اجتماعی و افزایش مشارکت آن‌ها در جامعه نیز یاری رسانده است.

الگوی سوئدی PRO برای ایران به‌ویژه از آن جهت اهمیت دارد که این انجمن توانسته است در گذر زمان، بدون وابستگی حزبی یا دولتی (و از طریق مشارکت بازنشستگان و رایزنی رؤسای آن)، پیوندی میان خواست‌های بازنشستگان و عرصه سیاست‌گذاری اجتماعی ایجاد کند. در کشوری مانند ایران که بازنشستگان اغلب در حاشیه تصمیم‌گیری‌های کلان قرار دارند، الگوگیری از چنین ساختارهایی می‌تواند در طراحی نهادی نهادهای مدنی بازنشستگان راهگشا باشد.

این انجمن بازنشستگی نشان داده است که حتی در نظام‌های پیچیده رفاه، مشارکت سازمان‌یافته بازنشستگان می‌تواند به‌گونه‌ای مؤثر بر سیاست‌های بهداشتی، معیشتی و اجتماعی اثر بگذارد. امروز که نارضایتی از وضعیت معیشتی و خدمات حمایتی در میان بازنشستگان ایرانی رو به فزونی نهاده، ایجاد فضا برای شکل‌گیری نهادهای مشابه می‌تواند بخشی از بحران بازنشستگی در ایران را در مسیر کاهش تنش‌ها و تقویت تاب‌آوری اجتماعی هدایت کند.

با توجه به شرایط فعلی ایران، که در آن نرخ مشارکت اجتماعی بازنشستگان رو به افزایش رفته و تحرک آن‌ها در صحنه عمومی برجسته‌تر شده است، تشکیل یابی بازنشستگان نه تنها یک ضرورت معیشتی، بلکه امری

اجتماعی و حتی امنیتی نیز تلقی می‌شود. تجربه اعتراضات سال‌های اخیر نشان داده است که بازنشستگان، به دلیل هزینه اجتماعی و امنیتی پایین‌تر در مقایسه با دیگر گروه‌ها، می‌توانند نقش فعالی در بیان اعتراضات اقتصادی ایفا کنند.

در عین حال، نبود ساختارهای رسمی و مشروع برای بیان مطالبات این گروه، باعث شده تا انرژی انباشته‌شان به جای هدایت به سمت مشارکت مدنی پایدار، به سمت کنش‌های مقطعی و غیرنهادینه سوق یابد. این در حالی است که وجود تشکل‌های قانونی می‌تواند امکان مذاکره، گفت‌وگو، و چانه‌زنی جمعی را فراهم کرده و از رادیکالیزه شدن نارضایتی‌ها جلوگیری کند.

کتاب «PRO و بازنشستگی: ۷۵ سال کار تأثیرگذار» که توسط سازمان ملی بازنشستگان سوئد منتشر شده است؛ تاریخچه و فعالیت‌های انجمن ملی بازنشستگان در سوئد را در طول ۷۵ سال گذشته (تا سال ۲۰۱۷) به تفصیل شرح می‌دهد. گزارش حاضر ترجمه و تلخیصی از این کتاب است. این کتاب شرحی بر تجربیات بیش از هفتاد و پنج سال میانجی‌گری انجمن‌های صنفی بر فرایند سیاست‌گذاری‌ها و ارتقای وضعیت زندگی بازنشستگان سوئدی است. که به خوبی سیر تحول سیستم بازنشستگی و نقش این انجمن در آن را ترسیم می‌کند و می‌تواند نکات راهگشایی برای نظام بازنشستگی ایران و ساماندهی وضعیت بازنشستگان از طریق تقویت مشارکت اجتماعی در قالب تشکل‌های بازنشستگی داشته باشد.

این گزارش در واقع بخشی مستقل از یک پژوهش گسترده‌تر به شمار می‌آید که هدف اصلی آن واکاوی و مقایسه تشکل‌های بازنشستگی در

کشورهای منتخب و سپس بررسی و آسیب‌شناسی ساختارهای کنونی قانون‌های بازنشستگی در ایران جهت ارائه پیشنهادات سیاستی است. بدین ترتیب، متن حاضر را می‌توان به‌منزله نخستین گام در مسیر یک گزارش ترکیبی در نظر گرفت؛ گزارشی که در دو بخش مکمل تنظیم شده و پیش‌درآمد آن در اینجا متبلور می‌شود.

بخش کنونی با تمرکز بر تجربه‌ها و الگوهای بین‌المللی انجمن بازنشستگان سوئد، بستر تحلیلی لازم برای شناخت بهتر جایگاه تشکلهای بازنشستگی را فراهم می‌سازد. از این منظر، این متن را می‌توان نه‌تنها گزارشی مقدماتی، بلکه حلقه پیوندی میان بررسی تطبیقی و تحلیل بومی دانست که مخاطب را برای مواجهه با پرسش‌های اساسی در باب آینده و کارآمدی تشکلهای بازنشستگی در ایران آماده می‌سازد.

## مقدمه

در زمان‌های قدیم، نگهداری از سالمندان و دیگر اعضای خانواده که نیازمند مراقبت ویژه بودند، بر عهده خانواده بود. اگر خانواده قادر به انجام این وظیفه نبود، این مسئولیت، به‌ویژه در مناطق روستایی، بر عهده منطقه کلیسای محل<sup>۱۰</sup> می‌افتاد. در شهرها، این نقش را اصناف و اتحادیه‌ها<sup>۱۱</sup> بر عهده می‌گرفتند. همچنین، اربابان در شهر یا روستا گاهی از کارگران بازنشسته خود مراقبت می‌کردند. همراه با صنعتی شدن، این وضعیت تغییر کرد. مردم برای تأمین معاش خود به شهرها و مناطق صنعتی مهاجرت کردند و پیوندهای خانوادگی تضعیف شد. در همین دوران، بحث‌هایی در مورد بازنشستگی کارگران سالخورده آغاز شد.

فقر گسترده در میان بیش از ده درصد از جامعه سوئد در سال ۱۹۴۲، مسکن نامناسب و افزایش قیمت‌ها شرایط زندگی برای مردم را دشوار کرده بود. در این شرایط، بازنشستگان وضعیت مطلوبی نداشتند و بخش قابل توجهی از جمعیت فقرا را تشکیل می‌دادند. همزمان با افزایش نفوذ اتحادیه‌های کارگری در جامعه، تشکیل سازمانی برای بازنشستگان در سوئد الهام‌بخش شد. سالمندان نیز، مانند دیگران، نیاز داشتند صدای خود را بلند کنند و منافع خود را در زمینه‌های مختلف نمایندگی کنند. بهترین راه برای این کار، سازمان‌یابی به شیوه اتحادیه‌های کارگری بود. به همین دلیل است

---

10 Socken.

11 Gillen & skrän.

که می‌توان گفت ریشه سازمان‌های بازنشستگان در جنبش اتحادیه‌های کارگری قرار دارد.

یکی از مهم‌ترین دلایل تأسیس سازمان بازنشستگان (PRO) این بود که پس از جنگ، نیاز به فعالیت فعالانه در زمینه مسائل بازنشستگی احساس می‌شد. در آن زمان، اگرچه بیمه بازنشستگی وجود داشت، اما روند پیشرفت این حوزه بسیار کند بود. با این حال، این بیمه جایگاه نسبتاً محکمی در نظام رفاه اجتماعی که در حال شکل‌گیری بود به دست آورده بود.

انجمن ملی بازنشستگان سوئد (PRO) در اول مارس ۱۹۴۲ در شهر مالمو تأسیس شد. این سازمان ریشه در انجمن‌های محلی بازنشستگان داشت که یکی از نخستین آن‌ها در سال ۱۹۳۵ در گوتنبرگ شکل گرفت. اختلافات سیاسی میان احزاب چپ در آن دوران و نارضایتی بازنشستگان از کاهش مستمری‌ها نقش مهمی در شکل‌گیری این انجمن‌ها داشت. بنیان‌گذاران اولیه، از جمله آلبین استروم، تلاش کردند با جلب حمایت عمومی و مخالفت با سیاست‌های دولت وقت، زمینه‌ای برای سازمان‌دهی بازنشستگان فراهم کنند.

در سال‌های ابتدایی، اختلاف‌نظرهایی درباره جهت‌گیری سیاسی انجمن‌ها به ایجاد دو جریان اصلی منجر شد: یکی با گرایش صنفی به انجمن ملی بازنشستگان (PRO) و دیگری با رویکردی سیاسی‌تر که بعدها به سازمان SPF (سازمان ملی بازنشستگان) تبدیل شد. سرانجام، در کنفرانسی در نوامبر ۱۹۴۱، تصمیم به تأسیس یک سازمان سراسری برای بازنشستگان گرفته شد که به‌صورت رسمی در کنگره‌ای در مارس ۱۹۴۲ آغاز به کار کرد. کارل

پترسون به عنوان نخستین رئیس سازمان برگزیده شد و مرکز آن در شهر مالمو مستقر شد.

تعداد اعضای انجمن از حدود ۴۱ هزار نفر در سال ۱۹۴۵ به بیش از ۴۰۰ هزار نفر در سال ۲۰۲۴ رسیده است، که نشان از جایگاه گسترده و تأثیرگذار آن در میان بازنشستگان سوئد دارد.

## ۱- پیش زمینه های قوانین بازنشستگی در سوئد

در نیمه اول قرن نوزدهم، پیشنهادهایی برای ایجاد نظام بازنشستگی به پارلمان سوئد ارائه شد، اما همگی رد شدند. با این حال، در سال ۱۸۸۴ این موضوع دوباره مطرح شد، زمانی که نماینده لیبرال پارلمان، پیشنهادی برای ایجاد بیمه حوادث و بازنشستگی برای کارگران ارائه داد، این پیشنهاد توسط پارلمان پذیرفته شد. طبق این تصمیم، بیمه باید شامل «کارگران» می شد. به این ترتیب، «کمیته بیمه کارگری» تشکیل شد که یکی از وظایف آن ارائه پیشنهاد برای بیمه بازنشستگی بود.

در سال ۱۸۸۹، این کمیته گزارش خود را ارائه داد. پیشنهاد اکثریت شامل ایجاد یک بیمه عمومی/پایه بازنشستگی بود که از طریق پرداخت حق بیمه، تأمین مالی می شد. این حق بیمه باید توسط کارگران پرداخت می شد و از سن ۶۰ سالگی به آن ها سالانه ۷۲ کرون حقوق بازنشستگی پرداخت می شد. اقلیتی پیشنهاد کردند که این بیمه از طریق ترکیبی از حق بیمه و مالیات بر درآمدهای بالا تأمین شود و بیمه نیز مبتنی بر نیاز باشد. برخی دیگر نیز طرفدار بیمه اختیاری بودند. این گزارش برای بررسی بیشتر به نهادهای

مختلف ارجاع داده شد و بیشتر آن‌ها نظر منفی داشتند. در نتیجه، یک کمیته جدید تحت عنوان «کمیته جدید بیمه کارگری» تشکیل شد که در سال ۱۸۹۳ گزارش خود را منتشر کرد.

پیشنهاد جدید مقرر می‌داشت که کارگران با درآمد پایین و همسرانشان از سن ۷۰ سالگی مشمول بیمه بازنشستگی اجباری شوند. این بیمه شامل افراد دچار ناتوانی جسمی نیز می‌شد و از طریق پرداخت حق بیمه از سوی کارفرمایان تأمین مالی می‌گشت. نیمی از این هزینه‌ها نیز از دستمزد کارگران کسر می‌شد. با این حال، این پیشنهاد نیز از سوی پارلمان رد شد. با افزایش اهمیت موضوع، پارلمان تصمیم گرفت هر ساله بودجه‌ای برای تشکیل ذخیره مالی جهت اجرای بیمه آینده اختصاص دهد. این وجوه در «صندوق بیمه کارگری» ذخیره شدند.

در سال ۱۸۹۸، پیشنهاد جدید دیگری ارائه شد که در آن سن بازنشستگی از ۷۰ به ۶۵ سال کاهش یافت. همچنین برای دریافت حقوق از کارافتادگی، حداقل سن ۵۰ سال تعیین شد. شرط سنی برای مشمول شدن در نظام بیمه‌ای نیز در نظر گرفته شد، به این معنا که فرد باید حداقل ۳۰ سال سن می‌داشت تا مشمول آن شود. این بیمه همچنان اجباری بود، اما فقط شامل افراد با درآمد پایین می‌شد. دیگران باید از طریق بیمه اختیاری که بخشی از آن توسط دولت حمایت مالی می‌شد، اقدام به بیمه‌پردازی می‌کردند؛ با این وجود، این پیشنهاد نیز از سوی پارلمان رد شد. پس از اقدامات مؤثر افرادی نظیر بارون رآب<sup>۱۲</sup> این گفتمان که «همه شهروندان باید در دوران فعالیت

شغلی خود حق بیمه بازنشستگی بپردازند، اما مستمری بازنشستگی تنها به افراد نیازمند پرداخت شود<sup>۱۳</sup>، مطرح شد.

به این ترتیب، برای نخستین بار مدل «مزایای مبتنی بر آزمون وسع درآمدی»<sup>۱۴</sup> معرفی شد؛ مدلی که بعدها اهمیت زیادی در سیستم بازنشستگی پیدا کرد. در سال ۱۹۰۷ کمیته‌ای جدید به نام «کمیته بیمه سالمندی» تشکیل شد. سرانجام، پارلمان سوئد در ۲۱ مه ۱۹۱۳ با اکثریت قاطع رأی به تصویب بیمه عمومی بازنشستگی داد. البته مخالفت‌های جدی از سوی برخی گروه‌های محافظه‌کار وجود داشت. استدلال آنان این بود که چنین بیمه‌ای باعث می‌شود مردم تنبل و وابسته شوند، چون اطمینان خواهند داشت که در پیری درآمد تضمین شده‌ای خواهند داشت.

قانون جدید از سال ۱۹۱۴ به اجرا درآمد. به این ترتیب، همه شهروندان کشور تحت پوشش بیمه سالمندی و از کارافتادگی قرار گرفتند. مستمری‌ها از محل حق بیمه‌ها تأمین می‌شد و میزان مستمری متناسب با مبلغ پرداختی بیمه بود. میزان حق بیمه ۳ کرون در سال بود که به تناسب درآمد، حداکثر تا ۱۰ کرون در سال افزایش می‌یافت. در سال ۱۹۱۴ میانگین دستمزد سالانه یک کارگر صنعتی، بازرگانی یا حمل‌ونقل ۱۰۹۰ کرون بود. در بخش خصوصی، درآمد سالانه یک کارمند ۲۱۰۱ کرون بود. یک کارگر مرد روستایی سالانه ۷۳۱ کرون و هم‌تای زن او تنها ۴۶۱ کرون دریافت می‌کرد. مستمری‌های اولیه بسیار ناچیز بودند؛ تنها ۶ کرون و ۲۵ اوره<sup>۱۵</sup> در ماه. با این حال، برای بسیاری از بازنشستگان - به‌ویژه زنان - این نخستین باری بود

13 Means-tested benefits.

14 Öre.

که درآمد شخصی دریافت می‌کردند. با توجه به مبلغ اندک این مستمری‌ها، بازنشستگان برای گذران زندگی به شدت به کمک‌های مکمل وابسته شدند. برای کسانی که حق بیمه‌ای پرداخت نکرده بودند نیز امکان دریافت کمک‌های حمایتی فراهم بود.

جنگ جهانی اول فشارهای زیادی بر اقتصاد بازنشستگان وارد کرد. قیمت‌ها افزایش یافت اما مستمری‌ها با این روند همگام نشدند. بنابراین، بهبود شرایط زندگی بازنشستگان ضروری به نظر می‌رسید. در سال ۱۹۱۶ شرایط تسهیل شد تا افراد ناتوانی که تا پیش از سال ۱۹۱۴، ۶۷ ساله شده بودند بتوانند از مستمری‌های تکمیلی بهره‌مند شوند. در سال ۱۹۱۹ کمک‌هزینه فرزند<sup>۱۵</sup> نیز معرفی شد. از سال ۱۹۲۲ میزان مستمری‌ها افزایش یافت، اما سقف مبلغ حق بیمه برای مستمری‌های تکمیلی نیز افزایش یافت. میزان مستمری‌ها به مبلغ پرداختی بیمه و سن پرداخت حق بیمه بستگی پیدا کرد. از ۱۹۲۲ تا ۱۹۳۷ تغییر قابل توجهی در نظام بیمه بازنشستگی به وجود نیامد.

با آغاز جنگ جهانی دوم، نظام بازنشستگی عمومی نیز تحت تأثیر قرار گرفت. در سال ۱۹۳۹ تصمیم گرفته شد که سرمایه‌گذاری در صندوق بیمه عمومی<sup>۱۶</sup> متوقف شود و سود حاصل از آن به خزانه دولت واریز گردد. به این ترتیب، آخرین بقایای نظام بیمه‌ای در بازنشستگی عمومی از میان رفت. همچنین هزینه‌های زندگی بازنشستگان به دلیل جنگ به شدت افزایش یافت.

15 Hjalmar Branting.

16 Folkpensionerisfonden.

از سال ۱۹۴۱، بر اساس قوانین ویژه‌ای، کمک‌هزینه‌های گرانی<sup>۱۷</sup> به بازنشستگان پرداخت شد.

## ۲- جنگ و ضرورت تأسیس تشکلهای بازنشستگی

یکی از مهم‌ترین دلایل تأسیس سازمان بازنشستگان (PRO) این بود که پس از جنگ، نیاز به فعالیت فعالانه در زمینه مسائل بازنشستگی احساس می‌شد. در آن زمان، گرچه بیمه بازنشستگی وجود داشت، اما روند پیشرفت این حوزه بسیار کند بود. با این حال، این بیمه جایگاه نسبتاً محکمی در نظام رفاه اجتماعی که در حال شکل‌گیری بود به دست آورده بود. در ادامه هدف اصلی، توسعه این سیستم بود، زیرا شرایط بازنشستگی برای گروه‌های مختلف جامعه تفاوت‌های زیادی داشت. در آن زمان، هیچ سیستم مؤثری برای حفظ ارزش واقعی مستمری‌ها وجود نداشت و به همین دلیل امنیت درآمدی بازنشستگان در سطح پایینی قرار داشت.

در آغاز، امکان تأثیر مستقیم انجمن بر تصمیم‌گیرندگان محدود بود و بیشتر از طریق مقالات مطبوعاتی، نامه‌نگاری و ارسال بازخورد به کمیته‌های تحقیقاتی اقدام می‌شد. انتشار مجله «بازنشسته مردمی»<sup>۱۸</sup> و برگزاری جلسات، سخنرانی‌ها و کلاس‌های آموزشی، ابزارهایی برای انتقال خواسته‌های اعضا و افزایش آگاهی عمومی بود.

---

17 Dyrktidstillägg.

18 Folkpensionären.

تا پیش از آن، مسائل مربوط به بازنشستگی عمدتاً به عنوان امور مربوط به اتحادیه‌های کارگری تلقی می‌شد و مسئولیت پیشبرد این مطالبات بر عهده اتحادیه‌ها بود. بنابراین موفقیت در این حوزه بستگی به ارتباطات اتحادیه‌ها با نمایندگان پارلمان داشت. کارل پترسون<sup>۱۹</sup>، نخستین رئیس انجمن، شخصاً رایزنی‌هایی با وزرای دولت و پارلمان انجام داد که منجر به نخستین موفقیت‌های انجمن در زمینه افزایش کمک‌هزینه‌های بازنشستگان شد.

در همان سال نخست تشکیل انجمن، پترسون با وزیر امور اجتماعی، روسای گروه‌های سیاسی پارلمان و کمیته قانون‌گذاری مجلس درباره پیشنهاد دولت برای افزایش کمک‌هزینه شهرهای گران<sup>۲۰</sup> رایزنی کرد. کمیته قانون‌گذاری وعده داد که این موضوع را اصلاح کند و این نخستین موفقیت این انجمن بود.

در مارس ۱۹۴۴ نیز انجمن با نخست‌وزیر پر آلبن هانسون<sup>۲۱</sup>، وزیر دارایی ارنست ویگفورس<sup>۲۲</sup> و وزیر امور اجتماعی گوستاو مولر<sup>۲۳</sup> دیدار کرد که باز هم نتیجه مثبت داشت: دولت پرداخت کمک‌هزینه‌ای یک‌باره برای هر خانوار بازنشسته با مستمری تکمیلی و همچنین ششمین دور از کمک‌هزینه شهرهای گران را پیشنهاد داد.

19 Karl Pettersson.

۲۰ کمک‌هزینه شهرهای گران (Dyrortstillägg) در شهرهایی با هزینه‌های زندگی بالا پرداخت می‌شود. این کمک‌هزینه برای جبران تفاوت هزینه‌های زندگی بین مناطق مختلف طراحی شده است تا سطح زندگی جامعه هدف این کمک‌هزینه، در شهرهای گران‌تر حفظ شود.

21 Per Albin Hansson.

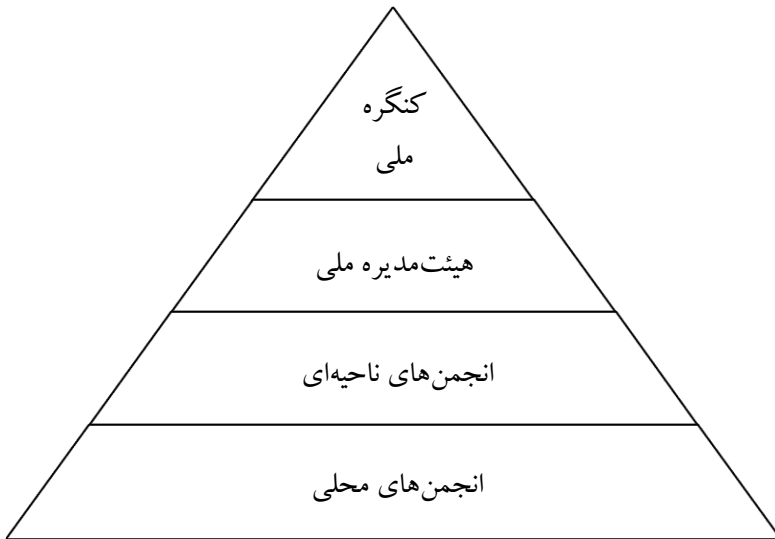
22 Ernst Wigforss.

23 Gustav Möller.

به این ترتیب، موفقیت‌های انجمن ملی بازنشستگان ادامه یافت. انجمن ملی بازنشستگان با همین رویکرد به فعالیت‌های خود برای تأثیرگذاری بر دولت در مسائل مختلف بازنشستگی ادامه می‌داد. گفته می‌شود که نمایندگان این انجمن، به طور منظم به استکھلم سفر می‌کردند تا نظرات خود را مستقیماً به وزرا و به‌ویژه وزیر امور اجتماعی منتقل کنند. می‌توان گفت در زمینه بازنشستگی، انجمن ملی بازنشستگان بیش از همه بر میزان مستمری‌ها و حفظ ارزش واقعی آن‌ها<sup>۲۴</sup> تمرکز داشت.

### ۳- ساختار انجمن ملی بازنشستگان سوئد

این سازمان با بیش صدها شعبه محلی، ساختار سازمانی گسترده و دموکراتیکی دارد که بر پایه مشارکت مردمی و تقسیم وظایف در سطوح مختلف شکل گرفته است. ساختار این نهاد از کنگره ملی، هیئت‌مدیره ملی، انجمن ناحیه‌ای و انجمن محلی تشکیل شده است.



شکل ۱- ساختار انجمن ملی بازنشستگان سوئد.

کنگره ملی<sup>۲۵</sup>: نخستین و بالاترین نهاد تصمیم‌گیر، کنگره ملی است. این کنگره هر سه سال یک‌بار برگزار می‌شود و نمایندگانی از سراسر کشور در آن شرکت می‌کنند. این کنگره نقش کلیدی در تعیین مسیر آینده سازمان ایفا می‌کند و مسئولیت‌های متعددی بر عهده دارد. وظایف کنگره شامل تعیین خط‌مشی‌های کلی سازمان، انتخاب اعضای هیئت‌مدیره ملی و تصویب برنامه‌ها و بودجه‌های استراتژیک است.

به بیان دیگر، این کنگره نقش پارلمان داخلی سازمان را ایفا می‌کند و پایه‌گذار تصمیمات کلان سازمانی است. در جریان کنگره، نمایندگان منتخب از سراسر کشور گرد هم می‌آیند تا در مورد موضوعات اساسی چون

---

25 Kongressen.

تصویب برنامه‌های راهبردی، اساسنامه جدید، بررسی عملکرد و صورت‌های مالی هیئت مدیره و سیاست‌های کلان سازمان تصمیم‌گیری کنند. همچنین انتخاب مقامات اصلی شامل رؤسای کنگره، دبیران کل، تصحیح‌کنندگان پروتکل، شمارش‌کنندگان آرا، و اعضای هیئت مدیره نیز در همین مجمع انجام می‌شود.

هیئت مدیره ملی<sup>۲۶</sup>: پس از کنگره، هیئت مدیره ملی به عنوان نهاد اجرایی و مدیریتی در سازمان عمل می‌کند. هیئت مدیره، مسئول عملیات و امور مالی سازمان در سطح ملی است. این هیئت که متشکل از رئیس، نایب رئیس و چند عضو منتخب دیگر است، وظیفه اجرای تصمیمات کنگره، هدایت سیاست‌های کلان و نظارت بر فعالیت‌های منطقه‌ای و محلی را بر عهده دارد. اعضای هیئت مدیره مسئولیت دارند تا اطمینان حاصل کنند که فعالیت‌های انجمن مطابق با اهداف و برنامه‌های مصوب پیش می‌رود. حقوق و دستمزد آن توسط کنگره تعیین می‌شود، که اکنون شامل حق الزحمه ویژه رئیس یا سایر اعضای هیئت مدیره نیز می‌شود.

هیئت مدیره شامل ده عضو اصلی و پنج عضو علی‌البدل است. کمیته انتصابات تلاش می‌کند تا در این ساختار، ترکیبی متعادل از نظر جغرافیایی، جنسیت، تجربه و صلاحیت حضور داشته باشند. حقوق و دستمزد هیئت مدیره توسط کنگره و بر اساس پیشنهاد کمیته نامزدیابی تعیین می‌شود. برای دوره کنگره فعلی، حقوق هیئت مدیره سالانه شش برابر مبلغ پایه است (۴۸'۳۰۰ کرون سوئد در سال ۲۰۲۲). اعضای کمیته اجرایی دو بیستم و

سایر اعضای هیئت مدیره و علی‌البدل‌ها یک بیستم این مبلغ را دریافت می‌کنند. همچنین هیچ حق‌الزحمه‌ای برای حضور در جلسات پرداخت نمی‌شود.

ساختار منطقه‌ای<sup>۲۷</sup>: در سطح بعدی، ساختار منطقه‌ای، انجمن به ۲۴ ناحیه در سراسر سوئد تقسیم شده است. هر ناحیه دارای یک هیئت مدیره منطقه‌ای است که وظیفه آن هماهنگی میان انجمن‌های محلی، سازماندهی برنامه‌های آموزشی و اطلاع‌رسانی، و ایفای نقش رابط میان سطح محلی و ملی است. این نهادهای منطقه‌ای به عنوان بازوی اجرایی انجمن بازنشستگان در استان‌ها شناخته می‌شوند و نقشی حیاتی در انسجام فعالیت‌های سازمان دارند. ساختار منطقه‌ای حداقل سه عضو علی‌البدل نیاز دارند تا نصاب قانونی لازم برای تصمیم‌گیری را داشته باشند. اعضای علی‌البدل در هیئت مدیره ناحیه همیشه به جلسات دعوت می‌شوند و حق رأی ندارند.

انجمن‌های محلی<sup>۲۸</sup>: در پایین‌ترین سطح، انجمن‌های محلی قرار دارند که به‌طور مستقیم با اعضای بازنشسته در شهرها، روستاها و محله‌های مختلف ارتباط دارند. انجمن PRO حدود ۸۰۰ انجمن محلی دارد که هرکدام توسط هیئت مدیره‌ای منتخب اداره می‌شود. این انجمن‌ها طیف وسیعی از فعالیت‌های اجتماعی، فرهنگی، آموزشی و تفریحی مانند کلاس‌های آموزشی، برنامه‌های سلامت، سفرهای گروهی و دوره‌های فرهنگی را برای اعضا سازمان‌دهی می‌کنند. هدف اصلی آن‌ها تقویت مشارکت اجتماعی و افزایش کیفیت زندگی روزمره بازنشستگان در سطح محلی است.

27 Distrikten.

28 Föreningarna.

انجمن‌های محلی می‌توانند هیئت مدیره‌ای متشکل از سه نفر داشته باشند که خودشان می‌توانند رئیس، خزانه‌دار و منشی را انتخاب کنند. آن‌ها همچنین می‌توانند به روش سستی، هیئت مدیره را انتخاب کنند. انجمن‌ها دارای استقلال برای پیشبرد فعالیت‌های و امور مالی خود هستند.

در کنار ساختار رسمی، کمیته‌ها و گروه‌های کاری تخصصی در حوزه‌های مختلف نیز وجود دارند. این کمیته‌ها به بررسی مسائل مهم مانند حقوق بازنشستگی، سلامت، مراقبت‌های اجتماعی، مسکن و حمل‌ونقل می‌پردازند و پیشنهادهای سیاستی ارائه می‌دهند. آن‌ها همچنین در فرآیند لابی‌گری و گفتگو با دولت، شهرداری‌ها و نهادهای مرتبط برای تحقق منافع بازنشستگان نقش مؤثری دارند.

در رأس فعالیت‌های اجرایی، دفتر مرکزی PRO در استکهلم قرار دارد. این دفتر وظیفه مدیریت اجرایی، مالی، ارتباطات داخلی و خارجی، انتشارات و هماهنگی رسانه‌ای سازمان را بر عهده دارد. همچنین، این نهاد مرکزی نقش مهمی در توسعه دیجیتال، سیاست‌گذاری ارتباطی، و تعامل با نهادهای دولتی و اجتماعی ایفا می‌کند. تعداد اعضا در انجمن بازنشستگان به بیش از یسصد هزار نفر می‌رسد و اعضا از طریق انجمن‌های محلی به شبکه گسترده سازمان متصل می‌شوند.

#### ۴- رؤسای انجمن ملی بازنشستگان سوئد

در طول تاریخ فعالیت انجمن ملی بازنشستگان سوئد (PRO)، افراد متعددی سکان هدایت آن را بر عهده داشته‌اند. در جدول زیر، رؤسای این انجمن به همراه دوره فعالیت و پیشینه کاری آنها آورده شده است.

جدول ۱- رؤسای انجمن ملی بازنشستگان سوئد، یافته‌های تحقیق.

| دوره فعالیت | نام رئیس        | پیشینه کاری                                          |
|-------------|-----------------|------------------------------------------------------|
| ۱۹۴۲-۱۹۵۱   | کارل پترسون     | نجار ساختمان، مالمو                                  |
| ۱۹۵۱-۱۹۶۱   | اولوف آ. لیندرز | مسئول بانک پس‌انداز و رهبر گودتمپلار،<br>ترلیوری     |
| ۱۹۶۱-۱۹۷۴   | اکسل ا. سونسون  | بازرس اتحادیه‌های کارگری، مالمو                      |
| ۱۹۷۵-۱۹۷۷   | آرتور کایبجر    | رئیس BPA کالمار                                      |
| ۱۹۷۷-۱۹۷۹   | آرنه گایر       | رئیس سابق LO (کنفدراسیون اتحادیه‌های<br>کارگری سوئد) |
| ۱۹۷۹-۱۹۹۶   | لارس سندبرگ     | رئیس سابق اتحادیه کارکنان دولت                       |
| ۱۹۹۶-۲۰۰۴   | لگه آندرشون     | رئیس سابق اتحادیه کارگران صنایع غذایی<br>سوئد        |
| ۲۰۰۴-۲۰۰۸   | لارس وسترگرن    | از جمله رئیس سابق مرکز سالمندان استان<br>استکهلم     |
| ۲۰۰۸-۲۰۱۵   | کورت پرسون      | رئیس سابق اتحادیه کارکنان دولت                       |
| ۲۰۱۵-۲۰۲۲   | کریستینا تالبرگ | -                                                    |
| ۲۰۲۲-اکنون  | آسا لینداستام   | -                                                    |

## تغییرات در حقوق بازنشستگی عمومی

در سال ۱۹۳۸ کمیته‌ای به نام «کمیته خدمات اجتماعی» تشکیل شد که نقش بسیار مهمی در شکل‌گیری آینده حقوق بازنشستگی عمومی ایفا کرد. در سال ۱۹۴۶ پیشنهادی برای تغییرات در حقوق بازنشستگی عمومی به مجلس ارائه شد که عملاً بر اساس پیشنهادهای همین کمیته بود. دولت گزینه‌ای را انتخاب کرد که در آن هیچ‌گونه ارزیابی درآمدی برای بازنشستگی انجام نشود. میزان حقوق بازنشستگی هنوز بسیار کم بود؛ میزان سالانه حقوق برای افراد مجرد ۱۰۰۰ کرون و برای زوج‌ها ۱۶۰۰ کرون تعیین شده بود. همچنین پیشنهاد شد که کمک هزینه مسکن به عهده شهرداری‌ها گذاشته شود تا خودشان میزان و روش محاسبه آن را تعیین کنند.

در سال ۱۹۵۰ بازنگری در حقوق بازنشستگی عمومی توسط یک گروه کارشناسی به ریاست ادگار شویدهاال، نماینده مجلس، انجام شد. این گروه برای بررسی نحوه ارزیابی درآمد در حقوق بازنشستگی تشکیل شده بود، چرا که انتقاداتی به این روش وارد شده بود. در ژانویه ۱۹۵۱، انجمن بازنشستگان به دولت نامه نوشت و دیدگاه‌های خود را درباره ساختار سیستم بازنشستگی مطرح کرد. انجمن تأکید کرد که سن بازنشستگی باید به ۶۵ سال برای مردان و ۶۳ سال برای زنان کاهش یابد. همچنین به این نکته توجه شد که بازنشستگان از بهبود سطح زندگی که سایر گروه‌های جامعه تجربه کرده‌اند بهره‌مند نشده‌اند.

نفوذ انجمن بازنشستگان به تدریج افزایش یافت. اولین نشانه این بود که آن‌ها خواستار دخالت در تصمیمات مجلس شدند، که در ارتباط با پیشنهاد

بیمه درمانی عمومی در سال ۱۹۵۳ نمود پیدا می‌کرد. انجمن بازنشستگان به کمیته دوم قانون مجلس نامه نوشت و از اینکه پیشنهاد بیمه به آن‌ها برای بررسی ارسال نشده بود، ابراز نارضایتی کرد. در این نامه باز هم موضوع عقب‌ماندگی در بهبود سطح حقوق بازنشستگی مطرح شد. افزایش‌های شاخصی و اضافه‌های ویژه‌ای که داده شده بود، نتوانسته بود ارزش واقعی حقوق را بازگرداند. در وهله اول افزایش پایه حقوق بازنشستگی و در مرحله بعد بررسی نیازها برای تأمین زندگی مناسب بازنشستگان عمومی درخواست شد.

در سال ۱۹۵۵ دوباره انجمن بازنشستگان درباره جبران تورم برای بازنشستگان تاکید کرد، زیرا بازنشستگان از بهبود سطح زندگی که کارمندان دریافت کرده بودند، بهره‌مند نشده بودند. مدت زیادی طول کشید تا بازنشستگان اجازه حضور در جلساتی که تغییرات سیستم بازنشستگی را آماده می‌کردند، پیدا کنند. حتی اعتقاد بر این بود که بازنشستگان نباید در تصمیم‌گیری‌ها درباره سیستم بازنشستگی و آینده آن شرکت کنند، چرا که به نوعی منافعتشان در تضاد بود. برای مثال، وقتی در اواخر دهه ۱۹۵۰ موضوع همه‌پرسی درباره حقوق بازنشستگی مطرح شد، آرنه گایر، رئیس وقت سازمان کارگران و بعدها رئیس انجمن بازنشستگان، با آن مخالفت کرد. به نظر او، این همه‌پرسی به بازنشستگان فعلی فرصت می‌داد تا مانع بازنشستگی دیگران شوند. تا دهه ۱۹۸۰ نمایندگان انجمن فقط با کارشناسان یا متخصصان در این گونه تحقیقات دولتی شرکت کردند. وقتی در اکتبر ۱۹۸۴ کمیته‌ای برای بررسی حقوق بازنشستگی تشکیل شد، لارس سندبرگ، رئیس وقت انجمن،

به عنوان کارشناس انتخاب شد. او نقش بسیار مهمی در توسعه حقوق بازنشستگی طی نزدیک به دو دهه داشت.

## ۱- حقوق بازنشستگی شغلی

در کنار توسعه سیستم حقوق بازنشستگی عمومی، بحث‌ها و بررسی‌هایی درباره حقوق بازنشستگی شغلی نیز همواره جریان داشت. از دهه ۱۹۲۰ کارشناسانی در وزارت دادگستری برای ارائه پیشنهادی درباره حقوق بازنشستگی شغلی داوطلبانه برای کارکنان بخش خصوصی فراخوانده شدند. این پیشنهاد شامل قانون‌گذاری عمومی در مواردی بود که کارفرما هیچ تعهدی برای پرداخت بازنشستگی نداشت. هدف آن حفظ حقوق کارکنان و ممنوع کردن هرگونه محدودیت غیرموجه در حقوق بازنشستگی بود. اما همه نهادهای مشورتی این پیشنهاد را رد کردند؛ مهم‌ترین دلیل مخالفت، محدود کردن آزادی قراردادهای بود.

در سال ۱۹۳۱، سازمان مرکزی کارکنان بخش خصوصی به نام DACO تشکیل شد. این سازمان از دولت درخواست بررسی مسائل مختلف استخدامی، از جمله بازنشستگی به دلیل ناتوانی یا سن، کرد. نتیجه این بود که کمیته‌ای برای کارکنان بخش خصوصی تشکیل شد که در دستور کار آن، موضوع حق بازنشستگی امن جایگاه ویژه‌ای داشت. همچنین در یک طرح پیشنهادی به مجلس، موضوع حقوق بازنشستگی شغلی با مشکل بیکاری جوانان مرتبط شد. از آنجا که تامین مالی کافی برای سالمندان وجود نداشت، برخی کارفرمایان به کارکنان خود اجازه می‌دادند بعد از ۶۵ سالگی به کار ادامه دهند. این کمیته معتقد بود که بیمه بازنشستگی شغلی می‌تواند به

سالمندان کمک کند تا جای خود را به جوانان بیکار بدهند. موضوع حقوق بازنشستگی شغلی همچنان در قالب طرح‌های مختلف به مجلس ارائه شد. در پی این تلاش‌ها، کمیته هارتلیوس<sup>۲۹</sup> تشکیل شد تا پیشنهادهایی برای تشویق بازنشستگی کارکنان بخش خصوصی ارائه دهد. اگرچه پیشنهادهای این کمیته نیز منجر به قانون‌گذاری نشد، اما نکات اصلی مورد تأکید آن، با توجه به نحوه مدیریت آینده این مسئله قابل توجه است.

اولاً، باید تعهدات بازنشستگی به گونه‌ای مطرح شوند که هیچ ابهامی درباره مفهوم آن‌ها وجود نداشته باشد. ثانیاً، بازنشستگی باید شامل حقوق سن و حقوق خانوادگی باشد. همچنین حق بازنشستگی باید قابل انتقال باشد (اگر فرد شغل خود را تغییر دهد). در نهایت، تعهدات بازنشستگی باید از نظر مالی تضمین شده و حق دریافت حقوق باید محفوظ بماند. این کمیته همچنین بازنشستگی را به عنوان دستمزد معوق تلقی کرد. اما پیشنهادهای این کمیته به دلیل روش تأمین مالی بر پایه سیستم ذخیره حق بیمه رد شد.

در این زمینه، لازم است به طرحی از برتیل اهلین، نماینده حزب مردم، در مجلس ۱۹۳۸ اشاره شود. او پیشنهاد کرد شرکت‌های سهامی موظف شوند بخشی از سود خود را برای تضمین حداقل حقوق بازنشستگی کارکنان کنار بگذارند. در آن زمان، منابعی که کارفرما به صندوق بازنشستگی اختصاص می‌داد، ممکن بود برای اهداف دیگر مانند پرداخت سود به سهامداران استفاده شود. اهلین در طرح خود نوشت:

«نباید هیچ شکی باشد که چنین روشی به نفع سهامداران و به زیان کارکنان است.»

در ژانویه ۱۹۳۷، کمیته‌ای برای بررسی بازنشستگی کارکنان تشکیل شد، اما با شروع جنگ، کار آن متوقف شد. در نوامبر ۱۹۴۲ مجدداً کار این کمیته آغاز شد. این کمیته دریافت که هیچ مانع فنی یا سازمانی برای اجرای بیمه بازنشستگی اجباری وجود ندارد، ولی خود پیشنهادی ارائه نداد و پیشنهاد کرد کمیته جدیدی برای ادامه کار تشکیل شود. در همین زمان، کمیته‌ای به نام کمیته حقوق بازنشستگی شغلی تشکیل شد که فقط بازنشستگی کارکنان بخش اداری را بررسی می‌کرد و کارگران را شامل نمی‌شد.

نتیجه این شد که معیارهایی که باید برای یک سیستم بازنشستگی خدماتی (تأمین اجتماعی شغلی) مطرح شود، تعیین گردید. همچنین به حفظ ارزش مستمری‌ها پرداخته شد. طبق بررسی‌ها، واگذاری مسئولیت این موضوع به کارفرمایان غیرمنطقی بود. در عوض، این باید به عنوان یک مسئولیت دولتی در نظر گرفته شود که می‌تواند از طریق حفظ ثبات ارزش پولی حل شود. پاسخ‌های ارسالی تا حدی به حفظ ارزش مستمری‌ها مربوط بودند. در پاسخ بیمه مرکزی، سیستم ذخیره حق بیمه به تنهایی برای تضمین این موضوع کافی نبود و باید نوعی سیستم توزیع (اشتراکی) نیز ایجاد می‌شد.

موضوع معرفی یک مستمری شغلی با پیشنهاد اسکار اوکرتروم، کارگر کاغذسازی سوسیال‌دموکرات و نماینده پارلمان، شتاب تازه‌ای گرفت. او در پارلمان سال ۱۹۴۴ پیشنهادی ارائه کرد که خواستار بررسی فوری امکان اجرای مستمری شرکتی از طریق قانون‌گذاری بود. اوکرتروم در پیشنهاد خود اشاره کرد که دولت به عنوان کارفرما برای کارمندان خود مستمری فراهم کرده است و اکنون زمان آن رسیده که مسئله مستمری برای همه افرادی که در تولید مشغول به کار هستند، از طریق قانون‌گذاری حل شود. این پیشنهاد به

کمیته ارجاع شد و در آستانه مواجهه با سرنوشت پیشنهادهای قبلی در این زمینه بود. اما پر آلبین هانسون از این پیشنهاد آگاه شد و نمایندگان سوسیال‌دموکرات در کمیته را تشویق کرد که از آن حمایت کنند. این اتفاق افتاد و پارلمان بر اساس این پیشنهاد تصمیم گرفت. با این حال، سه سال طول کشید تا دولت تحقیق درخواستی را آغاز کند. در انتظار اصلاح بازنشستگی عمومی که در پارلمان ۱۹۴۶ تصویب شده بود، این تحقیق به تأخیر افتاد. به این ترتیب، در ژانویه ۱۹۴۷، کمیته بازنشستگی، معروف به اولین کمیته آکسون به ریاست او.آ.آکسون، مدیرکل بازرسی بیمه، تشکیل شد.

## ۲- بیمه بازنشستگی یکپارچه

همزمان با گسترش بازنشستگی عمومی، مستمری‌های کارمندان دولتی از طریق مقررات عمومی خدمات و بازنشستگی در سال ۱۹۴۷ بهبود یافت. در اکثر شهرداری‌ها و شوراهای منطقه‌ای نیز نوعی مستمری برای کارمندان وجود داشت. در همان سال، مذاکراتی برای ایجاد مقررات بازنشستگی یکپارچه در سراسر کشور آغاز شد. وضعیت برای کارمندان بخش خصوصی نیز بهبود یافت. در مورد کارگران، امکان دریافت مستمری شغلی برای کسانی که مدت طولانی نزد یک کارفرما کار کرده بودند، ایجاد شد. با این حال، مستمری کارگران همچنان نسبت به کارمندان ضعیف‌تر بود. این وضعیت در زمانی بود که کمیته بازنشستگی مشغول کار خود بود. این کمیته در سال ۱۹۵۰ گزارش خود را ارائه کرد و پیشنهاد یک بیمه بازنشستگی عمومی و اجباری را داد.

در جریان بررسی این پیشنهاد، مقامات دولتی عمدتاً نظر منفی داشتند. هیئت بازنشستگی و سازمان امور اجتماعی هر دو راه‌حل داوطلبانه و اختیاری را ترجیح دادند. سازمان‌های کارفرمایی نیز با بیمه اجباری مخالفت کردند و معتقد بودند که این پیشنهاد حل سریع مسئله مستمری شغلی را به خطر می‌اندازد.

کنفدراسیون اتحادیه‌های کارگری سوئد (LO)<sup>۳۰</sup> نیز از این پیشنهاد حمایت کرد، اما معتقد بود که پیش از ارائه قانون، به بررسی بیشتری نیاز است. این نظر توسط سازمان مرکزی دانشگاهیان سوئد (SACO) نیز تأیید شد. شرکت‌های بیمه نیز نیاز به بیمه اجباری را زیر سؤال بردند.

### ۳- بیمه اجباری در مقابل بیمه اختیاری

بررسی‌ها منجر به درخواست برای تحقیقات بیشتر شد. در دسامبر ۱۹۵۱، کمیته دیگری به ریاست آکسون تشکیل شد. این کمیته کار خود را در سپتامبر ۱۹۵۵ به پایان رساند. پیشنهاد این بود که علاوه بر بیمه بازنشستگی عمومی، یک بیمه بازنشستگی عمومی و اجباری معرفی شود. سن بازنشستگی ۶۷ سال پیشنهاد شد. این بیمه علاوه بر مستمری سالمندی، شامل مستمری ناتوانی و مستمری خانوادگی نیز می‌شد. حق مستمری بر اساس حق بیمه‌های پرداخت شده تعیین می‌شد که با توجه به درآمد و با سقف ۳۰,۰۰۰ کرون در سال محاسبه می‌گردید. حق بیمه‌ها با امکان کسر نیمی از هزینه از کارمندان، باید برای همه افراد از ۱۷ تا ۶۴ سال توسط کارفرما پرداخت

می‌شد. پیشنهاد شد که این بیمه علاوه بر کارگران، شامل افراد خوداشتغال و کسانی که درآمدهای دیگری دارند نیز شود.

در بررسی این پیشنهاد، نمایندگان کارفرمایان همچنان با بیمه اجباری مخالفت کردند و راه‌حل داوطلبانه را ارائه دادند. نمایندگان اتحادیه‌ها تنها در مورد سن بازنشستگی اعتراض داشتند، اما در این موضوع کاملاً متحد نبودند. انجمن بازنشستگان در نظرات خود ابراز نگرانی کرد که بازنشستگان قدیمی‌تر از بهبودهای پیشنهادی در سیستم بازنشستگی بهره‌مند نخواهند شد. آن‌ها آماده حمایت از این پیشنهاد نبودند، مگر اینکه همراه با پیشنهادی برای بهبود همزمان مبلغ پایه بازنشستگی عمومی باشد.

دولت اعتقاد داشت که باید هرچه سریع‌تر پیشنهادی به پارلمان ارائه شود. حتی پیش از تکمیل بررسی‌های پیشنهاد قبلی، گروه کاری ویژه‌ای به نام «کمیته عمومی بازنشستگی» تشکیل شد تا این موضوع را آماده کند. این کمیته گزارش خود را در فوریه ۱۹۵۷ ارائه داد. در این گزارش، گزینه‌های مختلفی مطرح شد که بعدها موضوع همه‌پرسی قرار گرفتند. در دلایل ارائه‌شده، از جمله ذکر شد که مستمری کودکان جایگزین بخش عمده‌ای از کمک‌هزینه‌های کودکان خواهد شد و اهمیت مکمل‌های مسکن به دلیل افزایش مستمری‌ها کاهش خواهد یافت. انجمن بازنشستگان یکی از سازمان‌هایی بود که برای ارائه نظرات در بررسی‌ها دعوت شد. اولین و مهم‌ترین نظر آن‌ها درباره بهبود سطح مستمری‌ها بود. اعضای انجمن معتقد بودند که هزینه‌های بهبود سیستم بازنشستگی بر دوش شاغلان خواهد افتاد. بنابراین، منطقی بود که اقداماتی برای تأمین معیشت این افراد در دوران

سالمندی انجام شود. بازنشستگی عمومی برای این منظور کافی نبود. پس انجمن از یک مستمری مکمل اجباری حمایت کرد.

درباره استدلال گزارش مبنی بر کاهش اهمیت مکمل‌های مسکن، انجمن بازنشستگان خاطرنشان کرد که یکی از مهم‌ترین دلایل مکمل مسکن این بود که بازنشستگان بتوانند مسکن مدرن و مناسب را تهیه کنند. با این استدلال، نمی‌توان از کاهش مکمل‌های مسکن حمایت کرد. همچنین، انجمن تأکید کرد که مهم است افزایش مستمری‌ها تا حد امکان به نفع بازنشستگان نیازمند باشد. موضوع دیگری که مطرح شد، وضعیت افرادی بود که هنوز به سن ۶۷ سال نرسیده‌اند و به دلیل بیماری قادر به کار نبودند. همچنین به بهبودهایی که در سال ۱۹۵۸ برای افراد دارای معلولیت شدید و نابینایان انجام شد، اشاره شد، اما همچنان نیاز به بررسی‌های بیشتری در این زمینه وجود داشت.

تضمین ارزش مستمری‌ها موضوع دیگری بود که انجمن بازنشستگان در پاسخ خود به آن تأکید کرد. در اینجا، انجمن از پیشنهاد کمیته برای تضمین پایداری ارزش مستمری‌ها از طریق تنظیم خودکار شاخص حمایت کرد. میزان مستمری‌ها بین دسته‌های مختلف بازنشستگان باید برابر می‌شد. انجمن بازنشستگان این را یک اصلاح ضروری، به‌ویژه از منظر عدالت، می‌دانست. در نهایت، انجمن ملی بازنشستگان نسبت به تفاوت در میزان مستمری بین افراد مجرد و متأهل ابراز تردید کرد.

#### ۴- همه‌پرسی درباره ATP<sup>۳۱</sup>

به تدریج، خواسته‌های آشکارتری برای برگزاری همه‌پرسی در این مورد مطرح شد و پارلمان در سال ۱۹۵۷ تصمیم گرفت که شهروندان بتوانند نظر خود را درباره طراحی مستمری شغلی ارائه‌شده توسط کمیته بیان کنند. سه گزینه مختلف برای رأی‌گیری وجود داشت:

- گزینه ۱: اعطای حق قانونی به همه کارگران برای دریافت بازنشستگی تکمیلی مبتنی بر درآمد. سایر شاغلان، مانند افراد خوداشتغال، می‌توانستند با تضمین ارزش از سوی دولت، تا سقف محدودی به صورت داوطلبانه برای مستمری مکمل بیمه شوند.
- گزینه ۲: امکان بیمه داوطلبانه برای مستمری مکمل تا سقف محدودی برای همه شاغلان، اعم از کارگران و افراد خوداشتغال، با تضمین ارزش از سوی دولت، وجود دارد.
- گزینه ۳: امکان بیمه داوطلبانه برای مستمری مکمل برای همه شاغلان، اعم از کارگران و افراد خوداشتغال، بدون تضمین ارزش دولتی و با امکان انعقاد بیمه از طریق قراردادهای جمعی وجود دارد.

---

<sup>۳۱</sup> مستمری تکمیلی عمومی اجباری (ATP) سیستمی در سوئد بود که از سال ۱۹۶۰ برای تکمیل مستمری پایه بازنشستگان بر اساس درآمدشان طراحی شد. این سیستم اجباری، با مشارکت کارگران و کارفرمایان، مستمری‌هایی متناسب با درآمد دوران کاری ارائه می‌کرد و با تنظیم شاخص‌های اقتصادی، ارزش آن حفظ می‌شد. ATP برای کارگران و برخی مشاغل دیگر اعمال می‌شد، اما در دهه ۱۹۹۰ با اصلاحات بازنشستگی جای خود را به سیستم‌های جدیدتر داد.

انجمن ملی بازنشستگان در همه‌پرسی به‌وضوح از گزینه ۱ حمایت کرد. همه‌پرسی در اکتبر ۱۹۵۷ برگزار شد. نتایج نشان داد که گزینه ۱ با ۴۵.۸ درصد آرا، گزینه ۲ با ۱۵ درصد و گزینه ۳ با ۳۵.۳ درصد آرا مواجه شدند.

### ۵- پیامدهای پرتنش؛ انحلال مجلس

دولت، که ائتلافی از حزب سوسیال‌دموکرات و حزب کشاورزان بود، تصمیم گرفت پیشنهادی بر اساس گزینه اول به مجلس ارائه دهد. این امر باعث شد حزب کشاورزان که در همه‌پرسی از خط دوم حمایت کرده بود، از دولت خارج شود. دولت سپس همه احزاب را به مذاکراتی فراخواند تا به توافق گسترده‌ای برسد، اما مذاکرات بدون نتیجه ماند. با این پیش‌زمینه، دولت لایحه‌ای به مجلس ارائه داد که شامل بهبودهایی در بازنشستگی عمومی و تصویب قانونی مستمری تکمیلی بود. سیستم بازنشستگی همچنین باید شامل مستمری ازکارافتادگی و مستمری خانوادگی می‌شد. مجلس با پیشنهادهای مربوط به بازنشستگی عمومی با برخی اصلاحات موافقت کرد، اما پیشنهاد مستمری تکمیلی با ۱۱۷ رأی مخالف در برابر ۱۱۱ رأی موافق در مجلس دوم رد شد. این امر منجر به انحلال مجلس و برگزاری انتخابات جدید گردید.

کمپین انتخاباتی عمدتاً حول مسئله بازنشستگی بود، چون همین موضوع باعث انحلال مجلس شده بود. نتایج انتخابات نشان داد که دولت ۱۱۶ رأی و مخالفان ۱۱۵ رأی در مجلس دوم دارند، اما چون رئیس مجلس حق رأی نداشت، در واقع تساوی ۱۱۵ به ۱۱۵ رخ داد.

دولت به تلاش برای تدوین لایحه تغییرات سیستم بازنشستگی ادامه داد. بار دیگر مخالفان به مذاکرات دعوت شدند اما باز هم نتیجه‌ای حاصل نشد. احزاب مخالف خواستار رد لایحه شدند و خطر آن وجود داشت که سرنوشت مسئله بازنشستگی با شانس مشخص شود. در پاییز ۱۹۵۸، وزیر دارایی وقت، پر-ادوین اسکولد، با نماینده حزب مردم، توره کونیگسون، که به طور علنی از مدیریت حزب خود در مسئله بازنشستگی انتقاد می‌کرد، تماس گرفت. کونیگسون در مقاله‌ای در روزنامه تجاری گوتنبرگ در ژانویه ۱۹۵۹ اعلام کرد که قصد ندارد علیه پیشنهاد دولت رأی دهد. در رأی‌گیری مجلس، او رأی خود را ممتنع گذاشت و بدین ترتیب لایحه تصویب شد. سوئد مستمری تکمیلی عمومی اجباری (ATP) را به دست آورد.

### ادامه توسعه سیستم بازنشستگی

اصلاحات بازنشستگی بین سال‌های ۱۹۵۷ تا ۱۹۶۰، فشار زیادی بر انجمن ملی بازنشستگان برای اطلاع‌رسانی به اعضایش وارد کرد. روزنامه «بازنشسته عمومی» که در آن زمان حدود ۹۰ هزار نسخه فروش داشت، نقش مهمی در اطلاع‌رسانی دیدگاه انجمن درباره بازنشستگی عمومی و تکمیلی داشت. از طریق مقررات عمومی مستمری‌های تکمیلی سال ۱۹۵۹، مستمری‌های دولتی با سیستم جدید تطبیق داده شد و همین اتفاق برای مستمری‌های شهرداری‌ها نیز رخ داد. نقطه عطف مهمی برای مستمری‌های قراردادی، توافق درباره مستمری تکمیلی صنعت و تجارت (ITP) بود که به عنوان مکمل مستمری عمومی اجباری و مستمری تکمیلی ایجاد شد.

انجمن بازنشستگان پس از تصمیم ATP، خلاصه‌ای از تحولات بازنشستگی در این سال‌ها را برای اعضای خود ارائه داد. در گزارش عملکرد سال‌های ۱۹۵۷ تا ۱۹۶۰ چنین آمده است:

«سیستم بزرگ بازنشستگی که در سال ۱۹۱۴ با تصمیم مجلس ۱۹۱۳ درباره بیمه بازنشستگی عمومی به طور بسیار کم‌ویش شروع شد، هنوز کامل نشده است. اصلاحات بازنشستگی که از سال ۱۹۴۶ آغاز شده و در سال‌های ۱۹۵۸ تا ۱۹۶۰ به اصلاحات عمیق در کل سیستم بازنشستگی رسید، پایه‌ای محکم برای استاندارد بازنشستگی و امنیت اجتماعی گذاشته است که نسل‌های قبلی بازنشستگان حتی جرات خواب دیدن آن را نداشتند؛ چه برسد به امید داشتن آن. در ادامه کار اصلاحات که ممکن است تا رسیدن به هدف نهایی ادامه داشته باشد، انجمن ملی ما جایگاه خود را به عنوان سازمانی مدافع منافع بازنشستگان کشور حفظ خواهد کرد. با این حال، در این گزارش نمی‌توانیم از ابراز سپاس و رضایت فراوان خود نسبت به این بهبودهای بزرگ و مهم که رخ داده و انتظار می‌رود رخ دهند، خودداری کنیم.»

### ۱- مکمل‌های مسکن، بازنشستگی و همسر

در سال ۱۹۶۱، انجمن ملی بازنشستگان یک بررسی سراسری در مورد میزان مکمل‌های مسکن شهرداری‌ها در تمام شهرداری‌های کشور انجام داد. به محض ارائه نتایج این بررسی با عنوان «بازنشستگی و شهرداری»، شهرداری‌ها به سرعت واکنش نشان دادند و مکمل‌های مسکن را افزایش دادند. با این حال، چندین مسئله در حوزه بازنشستگی همچنان در انتظار حل بودند. در دسامبر ۱۹۶۲، کمیته جدیدی به نام کمیته بیمه بازنشستگی تشکیل

شد. این کمیته عمدتاً روی مسائلی مانند بازنشستگان جوان‌تر، بازنشستگان پیش از موعد با مستمری جزئی، حقوق بازنشستگی افراد مطلقه، مستمری بازمانندگان (همسران مرد بازمانده)، و حق بازنشستگی اتباع خارجی کار می‌کرد.

در نامه‌ای به دولت، که در گزارش فعالیت کنگره برای دوره ۱۹۶۵ تا ۱۹۶۸ ذکر شده، انجمن ملی بازنشستگان اظهار داشت که وضعیت آینده بازنشستگان باید به گونه‌ای باشد که از نظر اقتصادی مستقل باشند و مانند سایر گروه‌های جامعه، امکان انتخاب کالاها و خدماتی را که نیاز دارند، داشته باشند. به همین دلیل، ضروری بود که مستمری بازنشستگی پایه بیش از آنچه تاکنون انجام شده بود، افزایش یابد.

کمیته بیمه بازنشستگی مجموعه‌ای از گزارش‌ها را ارائه کرد. از جمله این گزارش‌ها می‌توان به پیشنهادی برای مکمل بازنشستگی اشاره کرد که در ماه مه ۱۹۶۸ ارائه شد. بر اساس این پیشنهاد، بازنشستگی‌های عمومی با مکمل بازنشستگی افزایش می‌یافت که به افرادی با ATP پایین یا بدون ATP پرداخت می‌شد. در سال اول، این مکمل ۳ درصد بود و قرار بود هر سال ۳ درصد دیگر افزایش یابد تا در طول ده سال به ۳۰ درصد برسد. علاوه بر این، پیشنهاد شد که قوانین مربوط به بررسی درآمد برای مکمل همسر و مکمل مسکن شهرداری‌ها آسان‌تر شود. در نظرات خود درباره گزارش کمیته، انجمن بازنشستگان از این پیشنهادها حمایت کرد، به شرطی که این پیشنهادها با سرعت بیشتری اجرا شوند و مکمل‌های مسکن به گونه‌ای طراحی شوند که استاندارد مسکن قابل قبولی را برای بازنشستگان تأمین کنند.

همزمان، امکان برداشت زود هنگام یا به تعویق انداختن مستمری سالمندی نیز معرفی شد. مستمری می‌توانست زودتر از سن ۶۳ سالگی دریافت شود. دریافت مستمری پیش از سن بازنشستگی آن زمان (۶۷ سال) به معنای کاهش مبلغ مستمری بود. به همین ترتیب، اگر فرد دریافت مستمری خود را به تأخیر می‌انداخت، مبلغ مستمری افزایش می‌یافت. در بررسی این پیشنهاد، انجمن ملی بازنشستگان نسبت به امکان انتخاب سن بازنشستگی و کاهش تدریجی کار شاغلان نظر مثبتی داشت. مستمری‌های پیش از موعد بخش مهمی از سیستم بازنشستگی بودند تا امکان سن بازنشستگی منعطف، فراهم شود. انجمن همچنین بر این خواسته تأکید داشت که قوانین جدید باید بر اساس قانون‌گذاری باشد تا راه حل تا حد ممکن شبیه سیستم ATP باشد.

## ۲- تغییرات در محاسبه پایه سنواتی

در اکتبر ۱۹۸۰، پیشنهادی برای صرفه‌جویی در فعالیتهای دولتی ارائه شد که بخش قابل توجهی از آن مربوط به تغییر در نحوه محاسبه پایه سنواتی<sup>۳۲</sup> بود. بر اساس این پیشنهاد، مالیات‌های غیرمستقیم، عوارض گمرکی در محاسبه پایه سنواتی لحاظ نمی‌شدند و در عوض، یارانه‌ها به آن اضافه می‌شدند. همچنین اثر قیمت انرژی بر سطح عمومی قیمت‌ها نادیده گرفته می‌شد. این صرفه‌جویی‌ها نه تنها به دلیل بحران قیمت‌های انرژی بود بلکه مشکلات مرتبط با ساختار سیستم بازنشستگی را نیز هدف قرار می‌داد. اقدامات صرفه‌جویی دولت، مانند افزایش مالیات بر ارزش افزوده یا

مالیات‌های ویژه، تأثیر کمتری بر بازنشستگان نسبت به کارگران داشت چون این افزایش‌ها با افزایش پایه سنواتی جبران می‌شدند.

استراتژی دولت راست‌گرا این بود که بازنشستگان و کارگران را مقابل هم قرار دهد و همچنین بازنشستگان مرفه را در برابر بازنشستگان کم‌درآمد قرار دهد. وزیر امور اجتماعی، کارین سودر، همچنین دلیل دیگری برای صرفه‌جویی‌ها در حوزه بازنشستگی مطرح کرد: بهبود امنیت پایه در سیستم بازنشستگی و کاهش اهمیت مستمری‌های تکمیلی عمومی.

مخالفان به شدت این پیشنهاد را به دلیل بی‌عدالتی بزرگ نسبت به بازنشستگان - نسلی که با کار خود پایه‌های رفاه اقتصادی کشور را گذاشته بودند - نقد کردند. اگرچه این پیشنهاد در پارلمان تصویب شد، مخالفان موفق شدند اثرات سیاست دولت را برجسته کنند. به‌ویژه رئیس انجمن، لارس سندبرگ، با مقالات و سمینارهایش درباره کاهش سطح رفاه بازنشستگان اطلاع‌رسانی گسترده‌ای انجام داد. مدیریت موضوع بازنشستگی احتمالاً تأثیر بسیار زیادی در انتخابات پارلمانی سال ۱۹۸۲ داشت که منجر به تغییر دولت شد.

### ۳- کاهش ارزش پول ملی در سال ۱۹۸۲

هنگامی که دولت جدید سوسیال‌دموکرات در پاییز ۱۹۸۲ روی کار آمد، کاهش شدیدی در ارزش کرون سوئد انجام شد که بخشی از سیاست اقتصادی دولت جدید بود. این کاهش ارزش پول بر اقتصاد بازنشستگان تأثیر گذاشت و دولت تمایل داشت اثرات آن را مورد بررسی قرار دهد.

دولت قبلی روش محاسبه مبلغ پایه را تغییر داده بود. از آنجا که مبلغ پایه مهم‌ترین بخش در حفظ ارزش مستمری‌ها بود، دولت جدید قصد داشت ارزش‌گذاری را بازگرداند. روش جدید محاسبه مبلغ پایه همچنین به این معنا بود که این مبلغ تنها یک بار در سال افزایش می‌یابد، نه هر بار که قیمت‌های مصرف‌کننده به درصد معینی بالا می‌رفت. برای کاهش اثرات این تغییر، یک جبران یک‌باره مورد نیاز بود. میزان این جبران قرار بود بین دولت و سازمان‌های بازنشستگان مذاکره شود. طبق گفته استن آندرسون، سازمان‌های بازنشستگان مانند انجمن ملی بازنشستگان (PRO)، فدراسیون بازنشستگان سوئد و کمیته مرکزی اتحادیه‌های معلولان اعلام کردند که آماده‌اند همان فداکاری‌هایی را که کارگران در برابر اثرات کاهش ارزش پول ملی کردند، انجام دهند.

با این حال، توافقی درباره ارزش واقعی فداکاری کارگران، میزان اثر کاهش ارزش پول ملی و زمان و نحوه جبران آن به دست نیامد. پس از مذاکرات شبانه توافق شد که از سال ۱۹۸۳ افزایش مستمری اضافی برای جبران تغییر در محاسبه پایه سنواتی داده شود، ولی بحث درباره چگونگی کسر اثر کاهش ارزش پول ملی ادامه یابد. کیل-اولف فلت بسیار خشمگین بود که استن آندرسون با سازمان‌های بازنشستگان «مذاکره» کرد، در حالی که وظیفه او تنها «مشاوره» بود. تمایز بین این دو مفهوم البته چندان ساده نیست. پیش از تعیین مستمری‌ها در سال ۱۹۸۴، دولت سازمان‌های بازنشستگان را به مشاوره دعوت کرد، اما توافقی حاصل نشد. سازمان‌های بازنشستگان تأکید داشتند که تصمیم پارلمان درباره تضمین کامل ارزش مستمری‌ها باید پابرجا بماند و هرگونه انحراف از این تضمین برای اثرات کاهش ارزش پول

تنها می‌تواند برای سال ۱۹۸۴ اعمال شود. با این حال، دولت تصمیم گرفت که اثر کاهش ارزش پول به میزان چهار درصد تعیین شود. در پیشنهاد دولت ذکر شد که سرعت جبران اثرات کاهش ارزش برای بازنشستگان به سرعت رفع بحران اقتصادی بستگی دارد. این امر دولت را در مسیر تقابل با سازمان‌های بازنشستگان قرار داد. برای حل این وضعیت، استن اندرسون گفت‌وگوهای غیررسمی با اعضای انجمن انجام داد. انجمن ملی بازنشستگان اعلام کرد که حاضر است به یک مصالحه تن دهد که بر اساس آن، جبران خسارت به سرعت افزایش دستمزد واقعی کارگران وابسته باشد.

#### ۴- دریافت حق مشاوره برای بازنشستگان

تعداد بازنشستگان و سهم آن‌ها از جمعیت کشور رو به افزایش بود. به همین دلیل، مسئله بهبود تأثیرگذاری بازنشستگان در جامعه اهمیت بیشتری پیدا کرد. به طور کلی، بازنشستگان از طریق ارائه نظرات در بررسی پیشنهادات مطرح‌شده توسط کمیته‌های مختلف، فرصت خوبی برای ابراز نظر داشتند. اما بازنشستگان به طور قطع در نهادهای تصمیم‌گیر در جامعه کم‌نماینده بودند، با وجود اینکه گروه بزرگی از رأی‌دهندگان را تشکیل می‌دادند و مشارکت انتخاباتی آن‌ها از دیگر گروه‌ها بیشتر بود.

با این پیش‌زمینه، انجمن بازنشستگان در سال ۱۹۸۶ در نامه‌ای به دولت خواستار گفت‌وگو برای طراحی دقیق‌تر یک حق مشاوره واقعی برای سازمان‌های بازنشستگان شد. در پاسخ، دولت در مارس ۱۹۸۷ یک بازرس ویژه را مأمور کرد تا اشکال تأثیرگذاری بازنشستگان را تحلیل کند و پیشنهادهایی برای چگونگی طراحی آن در آینده ارائه دهد. بازرس در گزارش

خود در سال ۱۹۸۸ پیشنهاد کرد که حق مشاوره‌ای برای سازمان‌های بازنشستگان در سطح مرکزی ایجاد شود، اما این حق نباید به گونه‌ای باشد که با حق دولت برای اداره کشور، طبق قانون اساسی، در تضاد باشد. انجمن در پاسخ به این گزارش، از پیشنهاد ایجاد حق مشاوره تنظیم شده توسط قرارداد در سطح مرکزی حمایت کرد و خواستار حق مشاوره مشابه با مقامات دولتی شد.

راه‌حلی که برای تأثیرگذاری بازنشستگان انتخاب شد، تشکیل کمیته‌ای ویژه به نام کمیته بازنشستگان در چارچوب سیستم کمیته‌ای بود. این کمیته در سال ۱۹۹۱ تشکیل شد و کار آن همچنان ادامه دارد و تا اطلاع ثانوی ادامه خواهد یافت. کمیته، سالانه سه الی چهار بار تشکیل جلسه می‌دهد و رئیس آن یکی از وزرای وزارت امور اجتماعی است.

## ۵- نشریه انجمن ملی بازنشستگان

در سال ۱۹۸۷، نشریه PRO-pensionaren از یک روزنامه با فروش از طریق اشتراک و شماره‌های تک به تک به یک نشریه اعضا تبدیل شد. این بدان معنا بود که تمام اعضای انجمن، این نشریه را در خانه دریافت می‌کردند. تیراژ نشریه به‌طور قابل توجهی افزایش یافت و به‌عنوان یک ابزار تشکیل افکار عمومی اهمیت بیشتری پیدا کرد.

## ۶- افزایش سقف اجاره برای مکمل مسکن

از ژانویه ۱۹۸۸، سقف اجاره در مقررات مربوط به مکمل‌های مسکن شهرداری‌ها افزایش یافت. در گزارش فعالیت انجمن ملی بازنشستگان برای

سال ۱۹۸۶، این موضوع به عنوان نتیجه تلاش‌های آن‌ها برای برابر کردن مکمل‌های مسکن بین شهرداری‌های مختلف توصیف شد. کنگره PRO در سال ۱۹۸۹ نیز اعلام کرد که مسئولیت مکمل‌های مسکن باید از شهرداری‌ها به دولت منتقل شود.

### به سوی یک سیستم بازنشستگی جدید

نخستین بررسی در حوزه بازنشستگی که PRO در آن نماینده داشت، همان‌طور که پیش‌تر ذکر شد، کمیته بازنشستگی سال ۱۹۸۴ بود. این کمیته وظیفه داشت برخی مسائل مربوط به بازنشستگی عمومی را بررسی کند. گزارش نهایی، با عنوان «بازنشستگی عمومی»<sup>۳۳</sup> در نوامبر ۱۹۹۰ ارائه شد و بیشتر جنبه یک گزارش اصولی داشت. با این حال، در طول فرآیند بررسی، مجموعه‌ای از گزارش‌های جزئی ارائه شد. در اکتبر ۱۹۸۶، گزارش «مستمری پاره‌وقت»<sup>۳۴</sup>، در ژانویه ۱۹۸۸، گزارش و در سال ۱۹۸۹، دو

<sup>۳۳</sup> گزارش نهایی مستمری عمومی (SOU 1990:76)، که در نوامبر ۱۹۹۰ توسط کمیته بازنشستگی سال ۱۹۸۴ ارائه شد، نتیجه بررسی‌های گسترده‌ای در مورد مسائل مختلف سیستم مستمری عمومی سوئد بود. این گزارش، که سازمان بازنشستگان (PRO) در آن حضور داشت، بیشتر ماهیتی اصولی داشت و به جای ارائه راه‌حل‌های اجرایی خاص، چارچوب‌ها و اصول کلی برای اصلاح سیستم بازنشستگی را پیشنهاد می‌کرد. این گزارش به عنوان جمع‌بندی کار کمیته، پس از چندین گزارش جزئی (delbetänkanden) منتشر شد و به موضوعات کلیدی مانند پایداری مالی و عدالت در سیستم مستمری عمومی پرداخته است.

<sup>۳۴</sup> گزارش مستمری پاره‌وقت (SOU 1986:47)، منتشر شده در اکتبر ۱۹۸۶، به موضوع مستمری برای افرادی می‌پردازد که به صورت پاره‌وقت کار کرده‌اند. این گزارش بخشی از بررسی‌های کمیته بازنشستگی ۱۹۸۴ بود و هدف آن تحلیل چگونگی تأثیر کار پاره‌وقت بر حقوق بازنشستگی و ارائه پیشنهادهایی برای بهبود شرایط این گروه از بازنشستگان بود. این موضوع به‌ویژه برای افرادی که به دلایل مختلف (مانند مراقبت از خانواده یا مسائل سلامتی) نتوانسته‌اند تمام‌وقت کار کنند، اهمیت داشت و بر لزوم تنظیمات عادلانه در سیستم مستمری تأکید می‌کرد.

گزارش «اقتصاد بازنشستگان مستثنی»<sup>۳۵</sup> و «مستمری پیش از موعد و سن بازنشستگی انعطاف‌پذیر»<sup>۳۶</sup> منتشر شدند.

لارس سندبرگ، نماینده انجمن ملی بازنشستگان، به‌طور مداوم نظرات خود را در طول فرآیند بررسی مطرح می‌کرد. سندبرگ در اظهارنظر ویژه‌ای که به گزارش نهایی ارائه داد، از تضمین ارزش مستمری‌ها با استفاده از شاخص قیمت مصرف‌کننده (CPI) حمایت کرد و همچنین در مورد مستمری‌های پایین‌تر اظهارنظر کرد. او معتقد بود که استدلال‌ها برای تقویت مستمری‌های پایین با استفاده از مکمل بازنشستگی، مکمل مسکن و کسر مالیاتی اضافی همچنان معتبر است. یکی از گزینه‌هایی که کمیته بازنشستگی روی آن کار کرده بود، ادغام این تقویت‌ها در یک بازنشستگی پایه تقویت‌شده بود.

۳۵ عبارت «اقتصاد بازنشستگان مستثنی» در گزارش 1989:58 SOU با عنوان Undantagandepensionärernas ekonomi به بازنشستگی اشاره دارد که به دلیل انتخاب معافیت (undantagande) از سیستم مستمری تکمیلی عمومی اجباری (ATP) در زمان فعالیت کاری‌شان، از دریافت مستمری تکمیلی محروم شده‌اند. این گزارش، که توسط کمیته بازنشستگی (Pensionsberedningen) در آگوست ۱۹۸۹ منتشر شد، به بررسی نیازهای اقتصادی این گروه از بازنشستگان می‌پردازد. در اوایل دهه ۱۹۶۰، حدود ۷۰,۰۰۰ نفر از شاغلان از ATP معاف شده بودند، اما این تعداد تا سال ۱۹۸۸ به حدود ۲۱,۸۰۰ نفر کاهش یافت. این افراد به دلیل معافیت، مستمری کمتری دریافت می‌کردند، که اغلب منجر به استاندارد زندگی پایین‌تر، به‌ویژه برای بازنشستگان پیش از موعد (förtidspensionärer) با معلولیت، می‌شد. گزارش پیشنهاد می‌کند که مقررات مربوط به مستمری تکمیلی برای این گروه اصلاح شود تا حمایت اقتصادی بهتری دریافت کنند، به‌ویژه برای کسانی که به دلیل معلولیت نتوانسته‌اند در بازار کار فعالیت کنند.

۳۶ گزارش مستمری پیش از موعد و سن بازنشستگی انعطاف‌پذیر (SOU 1989:101)، منتشرشده در سال ۱۹۸۹، به مسائل مربوط به بازنشستگی پیش از موعد (förtidspension) و امکان انعطاف در سن بازنشستگی پرداخته است. این گزارش شرایط افرادی را که به دلایل پزشکی یا سایر عوامل زودتر از موعد بازنشسته می‌شوند بررسی کرده و پیشنهادهایی برای تنظیم سن بازنشستگی به‌صورت انعطاف‌پذیر ارائه می‌دهد تا افراد بتوانند با توجه به شرایط شخصی خود زمان بازنشستگی را انتخاب کنند، در حالی که حمایت مالی کافی دریافت می‌کنند.

## ۱- دولت جدید، اصلاحات جدید

در حالی که گزارش کمیته بازنشستگی در حال بررسی بود، تغییر نظام سیاسی در کشور رخ داد. بو کونبرگ، وزیر جدید بیمه اجتماعی، بررسی پاسخ‌های ارسالی را بر عهده گرفت. او به سرعت تصمیم گرفت که کار روی اصلاح سیستم بازنشستگی را ادامه دهد. نتیجه این تصمیم، تشکیل گروه کاری‌ای بود که وظیفه طراحی یک سیستم بازنشستگی اصلاح شده را بر عهده داشت. گروه کاری بازنشستگی به سرعت عمل کرد. در ژانویه ۱۹۹۴، پیشنهاد نهایی با عنوان «سیستم بازنشستگی اصلاح شده»<sup>۳۷</sup> ارائه شد. همه احزاب، به جز حزب چپ و دموکراسی جدید، از پیشنهادهای این گزارش حمایت کردند. پیشنهاد گروه کاری بازنشستگی مورد بررسی قرار گرفت. با وجود این، زمان بررسی نسبتاً کوتاه بود که مورد انتقاد قرار گرفت و دشواری درک جزئیات پیشنهاد در این مدت کوتاه نیز مطرح شد.

با این حال، اصول اصلی سیستم اصلاح شده مورد استقبال نهادهای بررسی کننده قرار گرفت، زیرا بسیاری از آن‌ها نیاز به اصلاحات را تأیید کردند. وجود یک بیمه بازنشستگی مقاوم‌تر در برابر تغییرات اقتصادی و جمعیتی در جامعه ضروری تلقی شد. انجمن ملی بازنشستگان از اینکه پایه مستمری‌ها همچنان یک سیستم عمومی و اجباری باقی می‌ماند، ابراز رضایت کرد.

<sup>۳۷</sup> گزارش سیستم بازنشستگی اصلاح شده (SOU 1994:20)، که در ژانویه ۱۹۹۴ توسط گروه کاری بازنشستگی ارائه شد، پیشنهادهایی جامع برای اصلاح سیستم بازنشستگی سوئد ارائه کرد. این گزارش، که با سرعت توسط گروه کاری تدوین شده بود، چارچوبی برای بازنگری در سیستم مستمری عمومی فراهم کرد و بر ایجاد سیستمی پایدارتر، عادلانه‌تر و انعطاف پذیرتر تمرکز داشت. پیشنهادهای این گزارش شامل تغییراتی در ساختار مستمری‌های مبتنی بر درآمد، مستمری‌های تکمیلی و تنظیمات مربوط به سن بازنشستگی بود که به عنوان پایه‌ای برای اصلاحات بعدی در سیستم بازنشستگی سوئد در دهه ۱۹۹۰ عمل کرد.

انجمن همچنین از این حمایت کرد که سیستم بازنشستگی همچنان به عنوان یک حفاظ اقتصادی برای افراد با درآمد پایین عمل کند، در حالی که مزایا بر اساس درآمدهای کسب شده در طول زندگی فرد ارائه شود. در مورد سطح مستمری ها، این انجمن معتقد بود که مستمری اجباری باید در سطح کنونی باقی بماند و مستمری های مبتنی بر قرارداد و فردی تنها به عنوان مکمل آن عمل کنند.

انجمن همچنین با درج ذخایر حق بیمه در سیستم بازنشستگی مخالف بود. پیشنهاد تأمین مالی سیستم بازنشستگی از طریق هزینه بازنشستگی سالمندی ۱۸.۵ درصد از درآمد مشمول بازنشستگی، به طور صریح توسط انجمن ملی بازنشستگان تأیید شد. چنین هزینه ای برای دستیابی به سطح رضایت بخشی از مستمری سالمندی لازم بود.

## ۲- در مورد حقوق بازنشستگی

انجمن معتقد بود که برای افرادی که انواع مختلف مزایای بیمه اجتماعی دریافت کرده اند، درآمد پایه (و نه میزان مزایا) باید مبنای محاسبه حقوق بازنشستگی قرار گیرد. همچنین از پیشنهاد اعطای حقوق بازنشستگی برای تحصیلات، مراقبت از کودکان خردسال در خانه، یا خدمت سربازی حمایت کرد. علاوه بر این انجمن موافقت کرد که مستمری های خصوصی در دارایی مشترک در زمان تقسیم اموال (در طلاق) لحاظ شوند.

با این حال، انجمن ملی بازنشستگان به طور صریح با پیشنهاد شاخص بندی قیمت و تطبیقی مستمری ها مخالفت کرده و معتقد بود که تضمین حفظ قدرت خرید مستمری ها برای کل عمر بازنشستگان یک تضمین

اساسی است. بنابراین، قاطعانه از شاخص‌بندی مبتنی بر قیمت حمایت کرد و اظهار داشت که این شاخص‌بندی باید برای مکمل‌های مسکن نیز اعمال شود. همچنین از مستمري‌های افراد با وضعیت مالی ضعیف و مزایای خاص بازنشستگی عمومی دفاع کرده و نسبت به مقررات انتقالی پیشنهادی نیز نظر مثبتی داشت. در بحث‌های مربوط به افزایش سن بازنشستگی، انجمن ملی بازنشستگان ابراز تردید کرد، زیرا معتقد بود که فرصت‌های شغلی برای افراد مسن‌تر در بازار کار به‌طور نابرابر توزیع شده است.

پیشنهاد تغییرات در سیستم بازنشستگی هیچ پیشنهادی در مورد مستمري‌های پیش از موعد نداشت. انجمن بازنشستگان به این موضوع انتقاد کرد و اظهار داشت که گروه کاری بازنشستگی در این زمینه به وظایف خود طبق دستورالعمل‌ها عمل نکرده است. در نهایت، گزارش شامل پیشنهادهایی درباره تأمین مالی سیستم بازنشستگی اصلاح‌شده، بود. انجمن تأکید کرد که هزینه‌های بازنشستگی باید از کل درآمد بدون محدودیت اخذ شود و پیشنهاد تقسیم هزینه بین بخش کارفرمایی و حق بیمه فردی را رد کرد.

### ۳- اجرای توافق

پارلمان در سال ۱۹۹۴ بر اساس پیشنهاد دولت، خط‌مشی‌های سیستم بازنشستگی اصلاح‌شده را تصویب کرد. قانون مستمري سال‌مندی مبتنی بر درآمد در سال ۱۹۹۸ تصویب شد و اولین مستمري‌ها بر اساس سیستم جدید از سال ۲۰۰۱ پرداخت شدند. کار گروه کاری بازنشستگی با ارائه گزارش «سیستم بازنشستگی اصلاح‌شده» به پایان رسید. اما این به معنای پایان کار اصلاحات بازنشستگی نبود. حالا باید این اصلاحات اجرا می‌شدند. پنج

حزبی که از توافق بازنشستگی حمایت کرده بودند، کار خود را در گروه اجرایی (که بعدها به گروه بازنشستگی تغییر نام داد) ادامه دادند. وظیفه این گروه اجرای توافق و نظارت بر آن بود، اما این موضوع مشکلی ایجاد کرد. این گروه بسته بود و سیاستمداران و سازمان‌ها تنها پس از توافق گروه از تصمیمات مطلع می‌شدند. علاوه بر این، تمام مسائل مهم در حوزه بازنشستگی به این گروه ارجاع داده می‌شد و به این ترتیب از فرآیند سیاسی معمول خارج می‌شد. انجمن ملی بازنشستگان همواره به این بسته بودن انتقاد داشته است.

سیستم بازنشستگی جدید نتیجه توافقی بی‌نظیر از نظر پارلمانی بود که فراتر از مرزهای گرایش‌های سیاسی شکل گرفت. این توافق نوعی تضمین برای بقای سیستم جدید در صورت تغییر رژیم ایجاد کرد. با این حال، یک پیچیدگی این بود و هست که هر پنج حزب امضاکننده توافق باید در مورد هرگونه تغییر در سیستم به توافق برسند، که به نوعی حق وتو ایجاد می‌کرد. سؤالی که مطرح میشد این بود که اگر یکی از این احزاب از پارلمان خارج شود، آیا حق وتو برای آن حزب همچنان باقی می‌ماند؟

با این حال، کار اصلاحات ادامه داشت، اما امکان برای انجمن ملی بازنشستگان و دیگر سازمان‌ها جهت ارائه دیدگاه‌هایشان درباره تغییرات مختلف به تدریج محدودتر شد. به همین دلیل، حق وتو اهمیت ویژه‌ای در تغییرات سیستم پیدا کرد. انجمن ملی بازنشستگان به داشتن ارتباطات خوب با دولت‌های مختلف عادت داشت و می‌توانست نظرات خود را مطرح کند، اما وضعیت جدید کاملاً متفاوت بود. به ندرت پیش می‌آمد که نمایندگان

انجمن یا دیگر سازمان‌های بازنشستگان به جلسات گروه بازنشستگی دعوت شوند. بنابراین، فرصت‌های تأثیرگذاری به شدت محدود شده بود. در تصمیم مربوط به اجرای نظام بازنشستگی اصلاح شده، همان‌طور که پیش‌تر توضیح داده شد، مقرراتی درباره شاخص‌بندی مستمری‌ها برای تضمین ارزش آن‌ها گنجانده شد. حق بیمه بازنشستگی در طول سال‌ها باید ثابت می‌ماند. برای جلوگیری از فشار زیاد بر منابع مالی سیستم، پرداخت مستمری‌ها بر اساس شاخص درآمد تعدیل شده به میزان ۱.۶ درصد کاهش داده می‌شد. انجمن بازنشستگان در دوره بررسی این پیشنهاد، مخالف این روش و طرفدار شاخص قیمت بود. تأثیرات روش شاخص‌بندی تعادلی به مرور آشکار شد.

#### ۴- معرفی مکانیزم «ترمز»

یکی دیگر از اجزای نظام بازنشستگی جدید که بعدها اضافه شد، «ترمز» خودکار بود؛ اقدامی برای تقویت پایداری مالی سیستم. در کمیته تأمین اجتماعی پارلمان بیان شد که این ترمز تنها در شرایط خاص و عمدتاً در دوره‌هایی با نرخ بالای مهاجرت یا نرخ تولد پایین فعال می‌شود. با این تضمین‌ها، سازمان‌های بازنشستگی موافقت کردند که این مکانیزم به اجرا درآید.

## ۵- انتقال بازنشستگی پیش از موعد به نظام بیمه درمانی

موضوع دیگری که بر بحث‌های آینده پیرامون بازنشستگی تأثیر گذاشت، انتقال منابع مالی از صندوق‌های AP<sup>۳۸</sup> به بودجه دولت در سال‌های ۱۹۹۹ تا ۲۰۰۱ بود. نظام بازنشستگی اصلاح شده موجب شد که مسئولیت بازنشستگی پیش از موعد از بیمه بازنشستگی به بیمه درمانی که تحت نظارت دولت بود، منتقل شود. صندوق‌های AP دارای سرمایه قابل توجهی بودند که حاصل مازاد حق بیمه‌های تجمع یافته بود و بخشی از این مازاد مربوط به بیمه بازنشستگی پیش از موعد بود. بنابراین، انتقال منابع مالی از صندوق‌های AP به بودجه دولت منطقی به نظر می‌رسید. مبلغ منتقل شده حدود ۲۵۸ میلیارد کرون بود و انتظار می‌رفت که مبالغ بیشتری بعدها منتقل شود.

## ارزیابی نظام بازنشستگی جدید

اکنون نوبت نظام جدید بود که نشان دهد آیا انتظارات بالایی که از آن می‌رود را برآورده می‌کند یا خیر. از نظر انجمن ملی بازنشستگان، ضروری بود که ارزیابی و پیگیری انجام شود. کرت پرسسون، رئیس وقت انجمن، ابتکار

---

۳۸ صندوق‌های AP (Allmänna Pensionsfonder) در سوئد، که به عنوان صندوق‌های بازنشستگی عمومی شناخته می‌شوند، بخشی از سیستم بازنشستگی ملی این کشور هستند و نقش مهمی در مدیریت پس‌اندازهای بازنشستگی برای تأمین مالی مستمری‌های عمومی ایفا می‌کنند. صندوق‌های AP، که شامل چندین صندوق جداگانه (AP1 تا AP7) هستند، دارایی‌های بازنشستگی عمومی را سرمایه‌گذاری می‌کنند. این صندوق‌ها تحت نظارت دولت و توسط اداره بازنشستگی سوئد (Pensionsmyndigheten) مدیریت می‌شوند.

تشکیل گروه کاری برای این منظور را به عهده گرفت. سایر سازمان‌های بازنشستگی سراسری دعوت شدند و همه پذیرفتند. سازمان‌ها توافق کردند که حمایت همه‌جانبه آن‌ها از این ارزیابی، قوت آن را افزایش می‌دهد.

به این ترتیب، گروه مشترکی تشکیل شد که بعدها به گروه D5 مشهور شد. این گروه شامل نمایندگان از انجمن ملی بازنشستگان سوئد (PRO)، اتحادیه ملی بازنشستگان (RPG)، فدراسیون بازنشستگان شهرداری‌های سوئد (SKPF)، فدراسیون بازنشستگان سوئد (SPF) و اتحادیه ملی بازنشستگان سوئد (SPRF) بود. در گزارشی تحت عنوان «نظام بازنشستگی، آیا آن‌گونه که انتظار می‌رفت شد؟ چه اقداماتی لازم است؟»<sup>۳۹</sup> که در مارس ۲۰۱۱ منتشر شد، این گروه یافته‌ها و پیشنهادهای خود را ارائه دادند.

نقطه آغاز ارزیابی و پیگیری، بیانیه‌هایی بود که در دستورالعمل‌های گروه کاری بازنشستگی و موارد دیگر ارائه شده بود. هدف سیستم بازنشستگی اصلاح‌شده ایجاد یک سیستم اقتصادی پایدار بود که همزمان امنیت را برای بازنشستگان فراهم کند. باید ارتباط روشنی بین حقوق کسب‌شده و مزایای پرداخت‌شده وجود داشته باشد. هر کرون کسب‌شده باید بر مستمری آینده تأثیر گذارد. سیستم بازنشستگی باید خودمختار و جدا از بودجه دولتی باشد. شاخص‌بندی تطبیقی و تعادل خودکار پرداخت‌ها قرار بود پایداری اقتصادی را تضمین کند. بررسی گروه D5 عمدتاً پنج حوزه را در بر می‌گرفت: محاسبه سالانه مستمری‌ها، میزان مستمری‌ها، تأمین مالی، نقش صندوق‌های AP و نظام مستمری‌های مبتنی بر حق بیمه<sup>۴۰</sup>.

39 "Pensionssystemet, blev det som tänkt? Vad behöver göras?"

40 Premiepensionssystemet.

## ۱- پیشنهادهای گزارش گروه D۵

بررسی گروه D۵، همان گونه که عنوان گزارش نشان می‌داد، با هدف سنجش این بود که آیا نظام جدید بازنشستگی به وعده‌هایی که داده شده بود، عمل کرده است یا نه. پیش از آن، پیگیری و ارزیابی اصلاحات جدید، انجام نشده بود. تا آنجا که چنین پیگیری‌هایی در چارچوب «گروه اجرایی» یا «گروه بازنشستگی» انجام شده بود، به دلیل پنهان‌کاری و بسته بودن کار این دو گروه، اطلاعاتی از آن در دست نبود.

یکی از کشفیات نگران‌کننده در جریان این بررسی آن بود که سیستم به‌وضوح دچار کم‌تأمینی (کمبود منابع مالی) است. حق بیمه‌های بازنشستگی کاهش یافته بود تا اجرای مستمری حق بیمه‌ای<sup>۴۱</sup> ممکن شود. این امر باعث شد که حق بیمه‌های واریز شده به صندوق مستمری درآمدی<sup>۴۲</sup> برای حفظ سطح هماهنگی با درآمد کارمندان کافی نباشد. بنابراین، لازم است منابع درآمدی سیستم بازنشستگی تقویت شود.

هنگامی که تعادل خودکار یا «ترمز» معرفی شد، اعلام شد که این مکانیزم تنها در شرایط بسیار خاص فعال می‌شود. ترمز قرار بود به‌طور موقت

۴۱ مستمری حق بیمه / سهمیه‌ای (به انگلیسی Premium Pension یا Premiepension در سوئدی) بخشی از سیستم بازنشستگی عمومی در کشورهایی مانند سوئد است که در آن بخشی از حق بیمه‌های پرداختی توسط کارگران یا کارفرمایان به صندوق‌های سرمایه‌گذاری اختصاص می‌یابد، به جای اینکه مستقیماً به مستمری درآمدی (که بر اساس درآمد فرد محاسبه می‌شود) واریز شود. در این سیستم افراد می‌توانند از میان تعداد زیادی صندوق سرمایه‌گذاری با پروفایل‌های مختلف (از نظر ریسک و نوع سرمایه‌گذاری) انتخاب کنند. میزان مستمری نهایی که فرد در زمان بازنشستگی دریافت می‌کند، به عملکرد و بازده سرمایه‌گذاری‌های صندوق انتخاب‌شده بستگی دارد. این سیستم با ریسک همراه است، زیرا بازده صندوق‌ها ممکن است متفاوت باشد و حتی در برخی موارد پایین باشد. هزینه‌های مدیریت صندوق‌ها متغیر است و انتخاب صندوق مناسب برای افراد عادی می‌تواند چالش‌برانگیز باشد.

42 Inkomstpension.

شاخص‌بندی مستمری‌ها را در زمان‌هایی که اقتصاد کشور چنان ضعیف است که بدهی‌های سیستم بازنشستگی از درآمدها بیشتر باشد، متوقف کند. این وضعیت، همان‌طور که پیش‌تر ذکر شد، ممکن بود در شرایط نرخ زاد و ولد بسیار پایین یا مهاجرت گسترده از کشور رخ دهد. اما هیچ‌یک از این شرایط هنگام استفاده از ترمز در سال ۲۰۱۰ برآورده نشده بود. از آن زمان، ترمز در دو مورد دیگر طی پنج سال گذشته فعال شد و حتی منجر به کاهش مستمری‌ها شد. روش محاسبه دارایی‌ها و هزینه‌های سیستم بازنشستگی نیز، مناقشه‌دار بود.

نقش صندوق‌های AP نیز مشکل‌ساز است. ارزش آن‌ها بر اساس ارزش بازار در پایان سال تعیین می‌شود. کاهش‌های موقتی در ارزش دارایی‌ها بر مستمری‌های پرداختی تأثیر می‌گذارد، حتی اگر کاهش ارزش ناشی از نوسانات قیمت سهام باشد. این تغییرات نااطمینانی بیشتری برای بازنشستگان در مورد وضعیت مالی‌شان از سال به سال ایجاد می‌کند. بنابراین، ترمز باید حذف شود. برای تقویت تأمین مالی مستمری‌ها، هزینه‌های بازنشستگی برای درآمدهای بالای «سقف» سیستم، که حقوقی برای بازنشستگی ایجاد نمی‌کنند، باید به سیستم بازنشستگی اختصاص یابد. این هزینه‌ها تحت عنوان هزینه‌های بازنشستگی جمع‌آوری شده‌اند و بنابراین باید به‌طور طبیعی برای این منظور استفاده شوند.

مستمری حق بیمه پدیده‌ای غیرمعمول در یک سیستم بازنشستگی عمومی است و میزان مستمری که هر فرد دریافت می‌کند کاملاً به عملکرد مدیر صندوق بستگی دارد. تعداد صندوق‌ها بیش از حد زیاد است، هزینه‌ها بسیار متفاوت است و برای فرد عملاً غیرممکن است که تصمیم بگیرد کدام

صندوق را انتخاب کند. بازده وجوه سرمایه‌گذاری شده در صندوق‌های مختلف پایین بوده و علاقه به انتخاب صندوق‌ها نیز بسیار کم بوده است. نتیجه این است که مستمری حق بیمه باید حذف شود و هزینه‌های آینده به سیستم مستمری درآمدی اختصاص یابد.

در نهایت، گزارش گروه D۵ خواستار بازنگری سیستم بازنشستگی شد. گزارش سازمان‌های بازنشستگان در مارس ۲۰۱۱ به دولت و کمیته بیمه اجتماعی پارلمان ارائه شد. پیشنهادهای گزارش گروه D۵ توسط گروه بازنشستگی مورد توجه قرار گرفت و مجموعه‌ای از اقدامات انجام شد. با اینکه سازمان‌های بازنشستگان مانند انجمن ملی بازنشستگان و دیگر نهادهای مرتبط نقاط ضعف زیادی را در نظام جدید بازنشستگی نشان دادند، اما هرگز نام گروه D۵ به عنوان منبع انتقادات ذکر نشد.

## ۲- سن بازنشستگی

در تاریخ ۱۴ آوریل ۲۰۱۱، دولت دستورالعملی برای یک گروه ویژه مأمور بررسی «مرزهای سنی مرتبط با بازنشستگی و امکان ادامه کار طولانی‌تر» صادر کرد. دلیل اصلی این بررسی، تحولات جمعیتی کشور بود. جمعیت رو به پیری، فشار بیشتری بر تأمین مالی نظام بازنشستگی وارد می‌کرد. پیش‌بینی می‌شد اگر سن بازنشستگی بدون تغییر باقی بماند، سطح مستمری‌ها در آینده کاهش یابد، زیرا حق بیمه‌ها به اندازه کافی بالا نبودند تا سطح مستمری‌های تعیین‌شده در تصمیمات سال ۱۹۹۴ را تأمین کنند. راه‌حل پیشنهادی یا افزایش سن بازنشستگی بود یا شروع زودتر به کار در زندگی افراد. به هر حال، نیاز به افزایش ساعات کاری وجود داشت.

گروه تحقیقاتی که «کمیته بررسی سن بازنشستگی» نام گرفت، گزارش نهایی خود را با عنوان «اقدامات برای طولانی‌تر شدن عمر کاری»<sup>۴۳</sup> ارائه داد. در این گزارش پیشنهاد شد که چند مرز سنی در نظام بیمه افزایش یابد تا اشتغال افراد مسن بیشتر شود. این امر منجر به مستمری‌هایی می‌شد که از نظر مقدار و حفظ ارزش در بلندمدت کافی بودند و همچنین به تقویت مالی عمومی کمک می‌کرد. محاسبات این کمیته نشان داد که بیشتر افراد از اجرای این پیشنهادها سود می‌برند، اما احتمال داشت برخی افراد با درآمد پایین و ارتباط ضعیف با بازار کار متضرر شوند.

انجمن ملی بازنشستگان در پاسخ خود مخالفتی نکرد، اما مانند کمیته تحقیق، نگرانی‌هایی درباره افزایش شکاف درآمدی مطرح کرد. اگرچه این کمیته انتظار داشت که پیشنهادها منجر به افزایش درآمد متوسط خانوارها شود، اما خطر این بود که گروه‌های با درآمد پایین به دلیل توان کمتر برای ادامه کار طولانی‌تر، عقب بمانند. همچنین تفاوت طول عمر بین افراد کم‌درآمد و کم‌تحصیل با افراد پردرآمد و تحصیل‌کرده نیز مورد توجه قرار گرفت.

انجمن همچنین تأکید کرد که باید شرایط محیط کاری بهبود یابد تا حتی افرادی که در مشاغل جسمی یا روانی سخت کار می‌کنند بتوانند بیشتر به کار ادامه دهند. کورت پرسون، رئیس وقت انجمن ملی بازنشستگان، در ۷ نوامبر ۲۰۱۴ در روزنامه «Arbetsvärlden» نوشت:

«اما صرفاً صحبت کردن درباره افزایش سن بازنشستگی به عنوان راه‌حل تأمین رفاه در آینده، به نظر من اشتباه و تحریک‌آمیز است چون بحث خیلی

ساده‌سازی شده است. مسئله رفاه پایدار و نظام بازنشستگی مقاوم بسیار پیچیده‌تر از این است. می‌دانیم که امروز گروه‌های بزرگی، به ویژه زنان در بخش مراقبت‌های بهداشتی به دلیل سختی‌های شغلی بسیار زیاد، حتی نمی‌توانند تا ۶۰ سالگی کار کنند. بهبود محیط کار برای کاهش تعداد افرادی که به دلیل شرایط کاری سخت مجبور به ترک زود هنگام کار می‌شوند و در نتیجه ممکن است مستمری کمی دریافت کنند، بسیار مهم است.»

### ۳- ارزیابی ترمز خودکار

ترمز خودکار به‌وضوح یکی از بخش‌های دشوار و چالش‌برانگیز نظام جدید بازنشستگی، به‌ویژه از نظر سیاسی بود. توضیح دادن به مردم که چرا مستمری‌ها باید به دلیل یک محاسبه نظری درباره دارایی‌ها و بدهی‌های نظام بازنشستگی پایین نگه داشته شوند، دشوار بود؛ محاسبه‌ای که عمدتاً بر پیش‌بینی‌های نسبتاً نامطمئن درباره آینده بازار کار و مستمری‌ها مبتنی بود. این موضوع باعث شد مجموعه‌ای از اقدامات انجام شود.

تقریباً بلافاصله پس از انتشار گزارش سازمان‌های بازنشستگان، دولت در ژوئن ۲۰۱۱ از سازمان بازنشستگی خواست تا قوانین مربوط به محاسبه شاخص درآمد را ارزیابی کند. برای رفع مشکلات ایجادشده تحقیقات و بررسی‌های مختلفی انجام شد:

«ارزیابی برخی قوانین محاسبه در نظام بازنشستگی سنی» (۲۰۱۲)؛

«تحلیل عمیق‌تر برخی قوانین محاسبه در نظام مستمری درآمد» (۲۰۱۳)؛

«تحلیل مکمل طراحی شاخص درآمد» (۲۰۱۳).

در مارس ۲۰۱۴، گروه بازنشستگی به توافقی درباره تغییر قوانین محاسبه شاخص درآمد و قوانین متعادل‌کننده رسید. این توافق باعث شد یک گروه کاری متشکل از نمایندگان وزارت امور اجتماعی و وزارت دارایی تشکیل شود تا روی این پیشنهادها کار کند. گروه کاری در ژانویه ۲۰۱۵ پیشنهاد خود را آماده کرد.

در گزارش آن‌ها با عنوان «توسعه‌ای یکنواخت‌تر و به‌روزتر برای مستمری درآمد»<sup>۴</sup> آمده بود که در چند سال اخیر «آشکار شده است که روند رشد مستمری‌ها و شاخص‌بندی آن‌ها در دوره‌های تعادل، ویژگی‌هایی دارد که بهینه نیستند». نه به گونه‌ای که ثبات مالی را به خطر بیندازد، بلکه به این دلیل که سیستم ممکن است در کوتاه‌مدت و در شرایط خاص با تأخیر یا واکنش بیش از حد مواجه شود.»

این گزارش دو پیشنهاد اصلی داشت:

۱. تعادل تعدیل‌شده: گروه کاری گزارش داده بود که در دوره توازن جاری، روند افزایش مستمری‌ها بسیار نوسان‌دار بوده و تغییرات سالانه مستمری‌ها بین افزایش و کاهش‌های قابل‌توجه در نوسان بوده است. پیشنهاد شده بود که با کاهش شدت ضریب توازن، از نوسانات زیاد جلوگیری شود. این کار باعث می‌شد که رفع کسری‌های مالی سیستم بازنشستگی زمان بیشتری ببرد؛ اما همچنین باعث می‌شد که بازنشستگان دیرتر از مازاد بهره‌مند شوند. در کل،

این روش با هدف کاهش تفاوت‌های سال به سال در مستمری‌ها طراحی شده بود.

۲. شاخص درآمد به‌روزتر و ساده‌تر: هدف ایجاد روندی یکنواخت‌تر بدون نوسانات غیرضروری بود. با این حال، اشکالی در این بود که سیستم با تأخیر نسبتاً زیادی، واکنش نشان می‌داد و هیچ تنظیمی برای تغییرات شاخص قیمت مصرف‌کننده (CPI) صورت نمی‌گرفت.

#### ۴- بررسی دقیق‌تر صندوق‌های AP

در گزارش مشترک سازمان‌های بازنشستگی، پیشنهاد شد که مدیریت صندوق‌های AP به شکلی بهینه‌تر سازماندهی شود تا هزینه‌ها کاهش یابد. به گزارش منتشرشده توسط گروه کارشناسی مطالعات مدیریت دولتی (ESO) با عنوان «چهار صندوق گران‌قیمت»<sup>۴۵</sup> نیز اشاره شد. در اسناد اولیه طراحی صندوق‌های AP چهار دلیل برای وجود چهار صندوق با وظایف مشابه ذکر شده بود:

۱. کاهش اثرات بازار، که مدیریت را محدود و بازار را مختل می‌کرد. این دلیل به دلیل پیشرفت بازارها و ابزارهای مالی جدید و تغییر استراتژی‌های سرمایه‌گذاری معتبر نبود.

۲. پراکندگی ریسک‌ها در مدیریت، تجربه نشان داد رقابت بین صندوق‌ها به یکنواختی و رفتار جمعی منجر شده که ریسک‌ها را افزایش داده است.

۳. ایجاد رقابت برای کاهش هزینه‌ها و بهبود عملکرد صندوق‌ها، که در عمل تأثیرات اندکی داشته و مزایای صرفه‌جویی در مقیاس با مدیریت متمرکزتر بیشتر است.

۴. محدود کردن نفوذ دولت بر مدیریت، که با تقسیم صندوق‌ها کمی مهار شده بود.

سازمان‌های بازنشستگی بر اساس نتیجه‌گیری‌های گزارش ESO خواستار مدیریت یکپارچه‌تر صندوق‌ها شدند. همچنین خواستار انتشار گزارش سالانه کوتاه درباره نظام اصلاح‌شده بازنشستگی و صندوق AP برای دسترسی عمومی شدند.

## ۵- اختلاف نظر درباره تضمین بازده سرمایه‌گذاری‌ها

در تاریخ ۲۹ سپتامبر ۲۰۱۱، تحقیقی درباره صندوق‌های AP به نام «تحقیق سرمایه ذخیره»<sup>۴۶</sup> تشکیل شد. در دستورالعمل‌ها ذکر شده بود که مدیریت صندوق‌های AP باید بهبود یافته و تعداد صندوق‌ها حداقل سه باشد. این تحقیق پیشنهادهایی به همراه داشت که در چارچوب این دستورالعمل‌ها قرار داشتند. اما اتفاق غیرمعمول این بود که نگارنده این گزارش، به صورت همزمان یک پیشنهاد جایگزین نیز ارائه کرده بود که اکثریت کارشناسان از آن

---

46 Buffertkapitalutredningen.

حمایت کردند. آنها معتقد بودند که تعیین حداقل سه صندوق پایه علمی ندارد و بر اساس تجربیات دیگری درباره مدیریت موثر صندوق‌های بازنشتگی نیز بنا نشده است. به گفته آنها، بهترین شیوه مدیریت منابع بازنشتگی تنها از طریق یک صندوق یکپارچه امکان‌پذیر است.

پیشنهادهای این تحقیق به قانون تبدیل نشدند. بعد از توافقی درباره سازمان آینده و قوانین سرمایه‌گذاری صندوق‌های AP در مارس ۲۰۱۴، تحقیق جدیدی آغاز شد که منجر به انتشار نامه‌ای از وزارتخانه تحت عنوان «قوانین جدید برای صندوق‌های AP»<sup>۴۷</sup> گردید. این نامه قوانین جدیدی برای نحوه سرمایه‌گذاری سرمایه صندوق‌ها ارائه داد. قوانین سختگیرانه‌تری پیشنهاد شد که صندوق‌ها موظف باشند سرمایه‌گذاری مسئولانه انجام داده و مالکیت مسئولانه داشته باشند. اهمیت ویژه‌ای به توسعه پایدار داده شد به شرطی که اصل احتیاط در سرمایه‌گذاری رعایت شود.

بر اساس این قوانین، پنج صندوق ذخیره (اول تا چهارم و ششم) به سه صندوق کاهش یافتند که هرکدام مدیریت یک صندوق AP را بر عهده داشتند. همچنین مرجعی جدید به نام «هیئت صندوق‌های AP» تشکیل شد که وظیفه تعیین اهداف مشترک بازده برای صندوق‌ها را داشت. برای ارزیابی مدیریت سرمایه نیز یک سبد شاخص مرجع ویژه طراحی شد.

گروه بازنشتگی از پیشنهادات این نامه حمایت کرد و آن را برای نظرخواهی ارسال نمود، اما اتفاق قابل توجهی افتاد: صندوق‌های AP کمپینی مشترک برای متوقف کردن این پیشنهاد راه انداختند و حتی از منابع مالی خود برای تأمین هزینه این کمپین استفاده کردند. علاوه بر این، یکی از

سازمان‌های بازنشستگی به نام SPF Seniorerna نظر خود را تغییر داد و معتقد بود صندوق‌های AP به خوبی کار می‌کنند و نباید مورد مداخله سیاسی قرار گیرند.

این تغییر موضع باعث شد که این سازمان در پاسخ به نظرخواهی، مخالف اصلاحات باشد. در نتیجه دیدگاه سازمان‌های بازنشستگی تقسیم شد. همچنین حزب مرکز و حزب لیبرال در گروه بازنشستگی نظر خود را تغییر دادند و تصمیم گرفتند با اصلاحات مخالفت کنند. بنابراین، این پیشنهاد به دلیل نیاز به اجماع در گروه بازنشستگی برای اجرای تغییرات، شکست خورد.

## ۶- بازنشستگی مبتنی بر حق بیمه

انجمن ملی بازنشستگان، از ابتدا با سیستم بازنشستگی مبتنی بر حق بیمه مخالف بود. این انتقاد در گزارش مشترک سازمان‌های بازنشستگان نیز تکرار شد. بدون اشاره به منبع الهام این اقدام، گروه بازنشستگی تحلیلی از سیستم بازنشستگی حق بیمه و اثرات آن را آغاز کرد. در مقدمه سند وزارتی «راه‌های انتخاب برای بازنشستگی مبتنی بر حق بیمه»<sup>۴۸</sup> که نتیجه‌ای از این تحلیل بود، این سؤالات مطرح شد: آیا نتیجه همان‌طور که انتظار می‌رفت شد؟ آیا دلیلی برای بازنگری وجود دارد؟

بازرس این تحقیق اعلام کرد که بازنشستگی حق بیمه در فضایی پرونوک در بازار سرمایه معرفی شده بود، اما عملکرد بازار در سال‌های بعد ضعیف‌تر از انتظارات بود. با این حال، بازرس معتقد بود که وجود بخش

سرمایه‌گذاری شده در بازنشستگی عمومی ارزشمند است، اما سؤال کرد که آیا ساختار کنونی بهینه است یا خیر. سه مشکل اصلی شناسایی شد:

۱. تعداد زیاد گزینه‌های سرمایه‌گذاری: بیش از ۸۰۰ گزینه

سرمایه‌گذاری (در صندوق) وجود داشت که منجر به نتایج مدیریتی بسیار متفاوت شد. بازده سرمایه از زمان معرفی بازنشستگی حق بیمه بین منفی ۸ درصد تا مثبت ۱۷ درصد در سال متغیر بود. این امر طبیعتاً به تفاوت‌های بزرگی در بازنشستگی مورد انتظار در مقایسه با سرمایه ورودی منجر شد. تحقیقات نشان داد که گروه‌های ضعیف جامعه در تصمیم‌گیری‌های سرمایه‌گذاری با دشواری بیشتری مواجه‌اند و به احتمال بیشتری اشتباهاتی در انتخاب صندوق‌ها مرتکب می‌شوند.

۲. هزینه‌های اطلاع‌رسانی بالا: تعداد زیاد صندوق‌ها هزینه‌های

اطلاع‌رسانی بالایی را برای افراد به همراه داشت و خطر نتایج سیستماتیک ضعیف برای برخی گروه‌ها را افزایش داد. بازار رو به رشدی برای مشاوران سرمایه‌گذاری ایجاد شد و هزینه استخدام این مشاوران اغلب بالا بود. صندوق‌هایی که توصیه می‌شد معمولاً کارمزدهای مدیریتی بالایی داشتند که نتیجه را برای پس‌اندازکنندگان بازنشستگی ضعیف می‌کرد.

۳. هزینه‌های بالای سیستم: مشکل سوم هزینه‌های بالای سیستم حق

بیمه است که ناشی از کارمزدهای مدیریتی و هزینه‌های معاملات

(کمیسیون) است. البته هزینه‌های معاملات اخیراً کاهش یافته چون محدودیتی برای تعویض دسته‌جمعی صندوق‌ها ایجاد شده است. بازرس هیچ پیشنهاد مشخصی ارائه نکرد، اما سه گزینه برای آینده مطرح کرد:

۱. حفظ تعداد صندوق‌ها با تغییرات جزئی: تعداد صندوق‌ها تقریباً بدون تغییر باقی می‌ماند. برای کاهش اثرات منفی شناسایی شده، پیشنهاد شد که انتخاب‌های تأییدی اعمال شود، به این معنا که پس‌اندازکنندگان بازنشستگی پس از مدتی مجبور به بازنگری انتخاب‌های صندوق خود شوند. همچنین گزینه پیش‌فرض به صورت واضح‌تر به عنوان انتخاب خوب معرفی شود.

۲. کاهش چشمگیر تعداد صندوق‌ها: تعداد صندوق‌ها به شدت محدود شود، به حداکثر ده صندوق دولتی با پروفایل‌های مختلف ریسک و نوع سرمایه‌گذاری برسد.

۳. جایگزینی با یک صندوق مشترک: بازار صندوق‌ها - یعنی تعداد زیاد صندوق‌های قابل انتخاب - با یک صندوق مشترک جایگزین می‌شد این پیشنهاد با مخالفت شدید مدیران صندوق‌ها مواجه شد و حتی بی‌طرفی بازرس مورد سؤال قرار گرفت.

گروه بازنشستگی ظاهراً به انتقادات توجه کرد و در ژوئیه ۲۰۱۴ تحقیق جدیدی آغاز شد. این تحقیق گزارش خود با عنوان «تمرکز بر بازنشستگی حق بیمه» را در سپتامبر ۲۰۱۶ به دولت ارائه داد. این تحقیق بر اساس نامه

وزارتخانه «یادداشت انتخاب راه»<sup>۴۹</sup> بود. اقدامات پیشنهادی در چارچوب سیستم موجود با آزادی انتخاب بالا قرار داشت و هدف آن افزایش احتمال نتیجه بهتر برای پس اندازکنندگان بازنشستگی و کاهش پراکندگی نتایج بود. این اقدامات پیشنهادی به شرح زیر است:

- تغییر و ساده سازی رویه های انتخاب: رویه های انتخاب برای پس اندازکنندگان جدید و قدیمی ساده تر می شد و اطلاعات ارائه شده توسط سازمان شفاف تر می گردید.
- قرارگیری خودکار در گزینه پیش فرض: پس اندازکنندگان (بیمه پردازان) جدید که طبق آمار به ندرت خودشان صندوق انتخاب می کردند، به طور خودکار در یک مدل مدیریتی به نام «گزینه پیش فرض»<sup>۵۰</sup> که توسط صندوق هفتم AP مدیریت می شد، قرار می گرفتند.
- بازنگاری دوره ای انتخاب ها: هر هفت سال یک بار، پس اندازکنندگان باید انتخاب های خود را ارزیابی کرده و تصمیم می گرفتند که آیا می خواهند صندوق های خود را حفظ کنند یا تغییر دهند. پیش بینی شد که این ارزیابی باعث انتقال بخش قابل توجهی از سرمایه از صندوق های مدل «پرتفوی شخصی»<sup>۵۱</sup> به گزینه پیش فرض می شود.

---

49 Vägvalspromemorian.

50 Förvalsalternativet.

51 Egen portfölj.

در زمان نگارش این متن، پیشنهادهای تحقیق در مرحله بررسی (اظهارنظر نهادها) قرار داشت و مهلت ارسال نظرات تا فوریه ۲۰۱۷ تعیین شده بود. با این حال، انجمن شرکت‌های مدیریت صندوق<sup>۵۲</sup> نارضایتی خود را قبلاً اعلام کرده بود. این انجمن نگران است که الزام به بازنگری و ارزیابی دوره‌ای سرمایه‌گذاری‌ها موجب شود سیستم بازنشستگی مبتنی بر حق بیمه به تدریج از بین برود، چرا که دیگر سرمایه‌گذار فعالی باقی نخواهد ماند. به اعتقاد این انجمن، به جای این اقدامات، بررسی باید متمرکز بر تسهیل انتخاب برای سرمایه‌گذاران بازنشستگی و اتخاذ تدابیر علیه شرکت‌های مدیریت صندوق‌های متخلف می‌بود.

رئیس انجمن بازنشستگان، خانم «کریستینا تالبرگ» نیز نسبت به این تحقیق انتقاد کرده است. این انتقاد بر موضع‌گیری‌های پیشین PRO درباره حق بیمه مبتنی بود. انجمن بازنشستگان اعتقاد داشت، تحقیق باید پیامدهای بستن سیستم بازنشستگی مبتنی بر حق بیمه برای دریافت‌کنندگان جدید و انتقال این حق بیمه‌ها به سیستم بازنشستگی مبتنی بر درآمد را بررسی می‌کرد. در عین حال، طی سال‌های اخیر، چندین شرکت مدیریت صندوق نادرست و سودجو افشا شده‌اند که این موضوع نیز انتقادها به این سیستم را تشدید کرده است.

همچنین باید به این نکته اشاره کرد که اتحادیه کارگری LO در گزارش خود با عنوان «چه چیزی برای بازنشستگی پایدار لازم است؟» اشاره کرده که نگرانی‌های ابراز شده در زمان راه‌اندازی سیستم حق بیمه به واقعیت پیوسته‌اند. به نظر این اتحادیه، منطقی نیست که نتیجه بازنشستگی افراد تا این

حد به موفقیت یا عدم موفقیت فردی در «بخت‌آزمایی حق بیمه» وابسته باشد. از این رو این اتحادیه خواستار برچیدن کامل سیستم حق بیمه شده و در این زمینه از موضع انجمن ملی بازنشستگان و دیگر سازمان‌های بازنشستگی حمایت کرده است.

بنابراین، سرنوشت سیستم بازنشستگی مبتنی بر حق بیمه هنوز کاملاً مشخص نیست. همان‌طور که در بالا اشاره شد، انتقادات انجمن و دیگر سازمان‌های بازنشستگی منجر به مجموعه‌ای از تحقیقات و بررسی‌های تازه توسط گروه بازنشستگی شده است. آشکار است که این سیستم به شکل پیش‌بینی شده عمل نکرده است.

## ۷- بازنشستگی زنان

انجمن ملی بازنشستگان در گزارش سال ۲۰۱۴ با عنوان «دام فقر که بسیاری از زنان بازنشسته را گرفتار می‌کند» نشان داد که سیستم بازنشستگی چگونه به زیان کسانی است که پایین‌ترین سطح حقوق بازنشستگی را دارند. در زمان تهیه این گزارش، ۲۰۵ هزار بازنشسته وجود داشت که درآمد قابل تصرف آنان کمتر از ۶۰ درصد میانه درآمد جامعه بود (مرز فقر نسبی طبق معیار اتحادیه اروپا). آمارهای جدید نشان می‌دهند که این تعداد باز هم افزایش یافته است. حدود ۷۰ درصد از کسانی که درآمدشان زیر این مرز فقر قرار دارد، زن هستند.

انجمن بازنشستگان این ارقام را نگران‌کننده دانست و تصمیم گرفت کار بیشتری در این زمینه انجام دهد. گروه ویژه‌ای تشکیل شد که نتایج خود را در

سمناری در «آکادمی گیسینگه»<sup>۵۳</sup> در اکتبر ۲۰۱۵ ارائه کرد. در این گزارش، علل فقر سالمندان و دلایل آسیب‌پذیری بیشتر زنان بررسی و تحلیل شد. همچنین پیامدهای فقر تحلیل گردید و مجموعه‌ای از پیشنهادها برای مقابله با این مشکلات ارائه شد. در بخش بازنشستگی، این پیشنهادها شامل بازنگری کلی و ارزیابی سیستم بازنشستگی، حذف سازوکار تعادل خودکار موسوم به «ترمز»، حذف سیستم بازنشستگی مبتنی بر حق بیمه و انتقال حق بیمه‌ها به سیستم بازنشستگی مبتنی بر درآمد بود. همچنین پیشنهاد شد که حق بیمه بازنشستگی برای درآمدهای بالاتر از سقف تعیین‌شده نیز به سیستم بازنشستگی افزوده شود. افزایش سطح پایه‌ای حقوق بازنشستگی تضمینی، یکسان‌سازی آن برای همه و پیوند ارزش آن به شاخص پایه درآمد از دیگر پیشنهادها گزارش بود. و مهم‌تر از همه: هیچ بازنشسته‌ای نباید درآمدی کمتر از مرز فقر اتحادیه اروپا داشته باشد.

در ژوئن ۲۰۱۶، گروه بازنشستگی نیز یک مجموعه مقالات منتشر کرد که در آن، نظام بازنشستگی و میزان مستمری‌ها از منظر برابری جنسیتی بررسی شده بود. در ابتدای این مجموعه آمده بود که نظام بازنشستگی برابر لزوماً منجر به مستمری برابر نمی‌شود. محاسبه مستمری بر مبنای درآمد تمام عمر است و این خود بازتابی از شرایط بازار کار است؛ و از آنجا که بازار کار هنوز برابر نیست، مستمری‌ها نیز برابر نخواهند بود. تنها در روزی که بازار کار کاملاً برابر شود، می‌توان به برابری کامل در مستمری‌ها امید داشت.

اما حتی در صورت تحقق برابری در بازار کار، چندین دهه طول خواهد کشید تا مستمری‌ها نیز برابر شوند. از این رو لازم است بررسی شود که در

کوتاه مدت چه اقداماتی می توان برای بهبود برابری جنسیتی در حوزه بازنشستگی انجام داد. گزارش های انجمن بازنشستگان به طور قطع در جلب توجه گروه بازنشستگی به ضرورت بررسی موضوع برابری در مستمری ها نقش داشته اند. در اوایل دسامبر ۲۰۱۶، رئیس انجمن، کریستینا تالبرگ، مقاله ای در روزنامه *Aftonbladet* منتشر کرد که در آن تأکید کرده بود تنها دولت از نظام فعلی بازنشستگی سود می برد. وظیفه دیگر یک نظام بازنشستگی - یعنی تأمین امنیت اقتصادی برای بازنشستگان - به دست فراموشی سپرده شده است. او هشدار داد که تعداد فرزندهای از سالمندان در خطر سقوط به زیر خط فقر اتحادیه اروپا قرار دارند و بر این باور بود که باید اقدامات عاجلی انجام شود. او پنج گام را برای بهبود نظام بازنشستگی پیشنهاد کرد:

۱. افزایش کمک هزینه مسکن به گونه ای که ۱۰۰٪ هزینه های مسکن تا سقف ۷۰۰۰ کرون در ماه را پوشش دهد.
۲. بهبود افزایش مستمری ها از طریق نصف کردن «قاعده نُرْم»<sup>۵۴</sup> در نظام بازنشستگی؛ تضمین اینکه مستمری تضمینی نیز با رشد درآمدها افزایش یابد.
۳. حذف سازوکار تعادل خودکار موسوم به «ترمز»<sup>۵۵</sup> در نظام بازنشستگی.
۴. بازتوزیع سودهای ارثی به سود بازنشستگانی که کمترین مستمری ها را دریافت می کنند.

---

54 Normen.

55 Bromsen.

۵. اصلاح ساختار نظام بازنشستگی به گونه‌ای که همه افراد از یک سطح پایه‌ای حمایت (در سطحی بالاتر) برخوردار باشند و مستمری مبتنی بر درآمد بر این پایه افزوده شود.

پاسخ به این خواسته‌ها به سرعت داده شد. تنها یک هفته بعد، نخست‌وزیر در روزنامه‌ای اعلام کرد که مستمری‌ها نابرابرند و باید بازنگری شوند. دولت نیز تصمیم گرفت یک تحقیق رسمی در این زمینه آغاز کند.

## ۸- نتیجه و درس‌های فعالیت ۷۵ ساله در حوزه بازنشستگی

در طول بیش از ۷۵ سال گذشته، انجمن ملی بازنشستگان به طرق مختلف در بحث‌های اجتماعی نقش داشته و به این ترتیب موفق شده است مسائل مربوط به بازنشستگان را به میان آورد. به مرور، صدای بازنشستگان رساتر شده است. در ابتدا، انجمن تنها از طریق فعالیت‌های تبلیغاتی می‌توانست دیدگاه‌های خود را مطرح کند و در این زمینه، کیفیت روابط میان نمایندگان انجمن و تصمیم‌گیرندگان اهمیت زیادی داشت. با این حال، اثرگذاری این فعالیت‌ها به وضوح قابل مشاهده است. بررسی مستقیم نتایج تلاش‌های اعضای انجمن همیشه آسان نیست. در گذشته، هنگام ارائه لایحه‌های دولت به پارلمان، اشاره‌ای به دیدگاه نهادهای مشورتی نمی‌شد و مشخص نبود کدام نظر تأثیر گذاشته است. اما امروزه، در لوایح دولتی، هم نظرات ابراز شده و هم سازمان یا نهاد ارائه‌دهنده این نظرات مشخص می‌شود که امکان ارزیابی نقش انجمن ملی بازنشستگان را فراهم می‌کند.

دولت‌های مختلف ناچار شده‌اند یا ترجیح داده‌اند به صدای بازنشستگان توجه کنند، چرا که این گروه هم در تعداد و هم در سهم خود از رأی‌دهندگان

رشد کرده است. جمعیت سوئد اخیراً از ۱۰ میلیون نفر فراتر رفته که یک پنجم آن‌ها بازنشسته‌اند. در انتخابات سراسری ۲۰۱۴، ۲۵.۶٪ از رأی‌دهندگان بالای ۶۵ سال سن داشتند. بنابراین، توجه به نظرات بازنشستگان تصمیمی هوشمندانه برای سیاستمداران بوده است.

انجمن ملی بازنشستگان سال‌هاست که از طریق پاسخ به نظرسنجی‌ها و ارزیابی‌ها، دیدگاه‌های خود را ارائه می‌کند. در سال‌های اخیر، این امکان گسترش یافته است و انجمن و دیگر سازمان‌های بازنشستگی در تهیه پیش‌نویس اصلاحات نیز مشارکت دارند. نقش رئیس پیشین انجمن، لارس ساندبرگ، در تقویت جایگاه سازمان بسیار مهم بود. امروزه این مشارکت به‌صورت سازمان‌یافته در قالب حضور در تحقیقات و گروه‌های مرجع انجام می‌شود. انجمن همچنین گزارش‌های ویژه تولید کرده و سمینارهایی در زمینه‌های مهم برای بازنشستگان برگزار می‌کند و با فعالیت گسترده در رسانه‌های جمعی و اجتماعی، صدای خود را به گوش می‌رساند. روش جدید انجمن بازنشستگان برای همکاری با سایر سازمان‌های بازنشستگی نیز موفقیت‌آمیز بوده است. اکنون برای سیاستمداران دشوارتر است که نظرات همه این سازمان‌های کشوری را نادیده بگیرند. پیش‌تر، به دلیل اختلاف نظر میان این سازمان‌ها، گاه ممکن بود نظرات بازنشستگان نادیده گرفته شود. از این رو، بسیار مهم است که این سازمان‌ها تا حد امکان با موضوعی واحد و مشترک ظاهر شوند تا صدای بازنشستگان در آینده نیز همچنان قوی و رسا باقی بماند.

## نتیجه‌گیری

تجربه انجمن ملی بازنشستگان سوئد (PRO) نشان می‌دهد که شکل‌های مستقل می‌توانند نقش مهمی در اصلاح سیاست‌های بازنشستگی و بهبود شرایط زندگی بازنشستگان ایفا کنند. این انجمن با بیش از هشت دهه فعالیت مستمر و حفظ استقلال غیرحزبی، توانسته است نقش تعیین‌کننده‌ای در شکل‌دهی به نظام بازنشستگی سوئد ایفا کند. این تلاش‌ها نه تنها به اصلاحات ساختاری در نظام بازنشستگی منجر شده، بلکه به تقویت پیوندهای اجتماعی و افزایش مشارکت بازنشستگان در جامعه کمک کرده است.

یکی از مهم‌ترین دستاوردهای این انجمن، نقش آن در تصویب مستمری تکمیلی اجباری (ATP) در سال ۱۹۵۹ بود که نقطه عطفی در تقویت امنیت مالی بازنشستگان به شمار می‌آید. این اصلاح که نتیجه سال‌ها تلاش، مذاکره و فشار اجتماعی بود، شرایطی فراهم کرد تا گروه‌های وسیعی از بازنشستگان از حمایت مالی بیشتری برخوردار شوند و سطح زندگی آن‌ها بهبود یابد.

با وجود این پیشرفت‌ها، نظام بازنشستگی سوئد همچنان با چالش‌های جدی روبه‌رو است. نابرابری جنسیتی در مستمری‌ها (به‌ویژه برای زنان شاغل در بخش‌های کم‌درآمد و دارای سابقه کاری کوتاه‌تر) همچنان پابرجاست و بخش بزرگی از زنان بازنشسته در معرض فقر نسبی قرار دارند. علاوه بر این، فعال شدن مکانیزم «ترمز» خودکار که با هدف حفظ پایداری مالی طراحی شده بود، در عمل موجب کاهش غیرمنتظره مستمری‌ها و افزایش ناامنی اقتصادی برای بسیاری از بازنشستگان شده است.

این تجربه نشان می‌دهد که حتی در یک نظام نسبتاً پیشرفته نیز مشکلات ساختاری و نابرابری‌های اجتماعی همچنان پابرجا می‌مانند. نقش این انجمن و همکاری آن با سایر تشکلهای، همچون گروه D۵، در برجسته کردن این کاستی‌ها و ارائه پیشنهادهای اصلاحی بیانگر اهمیت وجود تشکلهای مستقل و هماهنگ برای ایجاد صدای واحد و اثرگذار در عرصه سیاست‌گذاری بازنشستگی است.

با این حال، باید توجه داشت که معرفی تجربه PRO به‌عنوان یک الگوی موفق، بدون در نظر گرفتن تفاوت‌های ساختاری، سیاسی، اقتصادی و اجتماعی ایران و سوئد می‌تواند گمراه‌کننده باشد. ساختار نظام بازنشستگی، سطح توسعه سیاسی-فرهنگی و شرایط اقتصادی ایران تفاوت‌های بنیادینی با سوئد دارد؛ تفاوت‌هایی که در تحلیل گزارش به آن پرداخته نشده است.

برای ایران، تجربه انجمن ملی بازنشستگان سوئد درس‌های ارزشمندی ارائه می‌دهد. اما در عین حال نظام بازنشستگی ایران با چالش‌هایی مانند تورم بالا، ناکافی بودن مستمری‌ها و نبود تشکلهای قوی و مستقل بازنشستگی مواجه است. این انجمن نشان می‌دهد که تشکلهای بازنشستگی می‌توانند با سازماندهی جمعی بازنشستگان به بهبود سیاست‌های بازنشستگی کمک کند. این الگو می‌تواند در ایران برای تقویت صدای بازنشستگان، کاهش نابرابری‌ها و تضمین امنیت اقتصادی و اجتماعی آن‌ها به کار گرفته شود.

در نتیجه، هرچند تجربه انجمن بازنشستگان سوئد می‌تواند آموزه‌های ارزشمندی برای ایران داشته باشد - از جمله اهمیت سازماندهی جمعی بازنشستگان، توانمندسازی آنان از طریق آموزش و اطلاع‌رسانی و همچنین اعمال فشار اجتماعی برای اصلاح سیاست‌ها - اما انتقال مستقیم این الگو به

ایران، بدون تغییرات اساسی نه عملی و نه کارآمد است. شرایط خاص ایران، از جمله برخی محدودیت‌های نهادی و قانونی برای فعالیت تشکلهای مستقل، ساختار پراکنده و چندلایه صندوق‌های بازنشستگی، وابستگی بالای منابع مالی صندوق‌ها به بودجه دولت، و چالش‌هایی همچون تورم مزمن، ایجاب می‌کند که هر الگویی متناسب با واقعیت‌های داخلی بازطراحی شود. به عبارت دیگر، تجربه PRO بیشتر باید به عنوان یک «منبع الهام» برای ایجاد سازوکارهای بومی شده در ایران در نظر گرفته شود، نه یک نسخه آماده برای کپی برداری. ایران نیازمند مدل‌هایی است که بتوانند با شرایط سیاسی و اجتماعی، ظرفیت‌های اقتصادی موجود و فرهنگ مشارکت مدنی در کشور سازگار شوند. در این مسیر، شاید به جای ایجاد یک تشکل کاملاً مشابه با انجمن بازنشستگان سوئد، لازم باشد از ظرفیت نهادهای موجود، انجمن‌های صنفی و کانون‌های بازنشستگان استفاده شود تا گام به گام زمینه برای شکل‌گیری نهادی قدرتمند و مؤثر فراهم گردد. تنها با چنین نگاه بومی و تدریجی است که می‌توان از تجربه موفق سوئدی‌ها درس گرفت و آن را به ابزاری کارآمد برای بهبود وضعیت بازنشستگان ایرانی تبدیل کرد.

## پیوست

### ۱- مشروح آخرین کنگره سه سالانه انجمن بازنشستگان

بیست و سومین کنگره PRO در روز جمعه ۱۷ ژوئن ۲۰۲۲ در شهر اوپلاندس-وسبی<sup>۵۶</sup> برگزار شد. در این برنامه، موضوعاتی چون اقتصاد بازنشستگان، مراقبت از سالمندان و خدمات دندان پزشکی از اولویت‌های اصلی اعلام شدند. در ادامه مشروح آخرین موضوعات مطرح شده در این کنگره، بیان می‌شود:

در حوزه اقتصاد بازنشستگان، سازمان از افزایش حقوق مستمری‌بگیران حمایت کرده و پیشنهاد داده است سهم پرداختی دولت به ۱۸.۵ درصد برسد. همچنین مکانیزمی به نام «گاز» به جای «ترمز» در اصلاحات حقوق بازنشستگی مطرح شد که هدف آن جلوگیری از کاهش مزایا در دوران بحران است. ایجاد ساختار جایگزین برای «گروه بازنشستگی» با رویکردی شفاف نیز در برنامه گنجانده شده است.

در بخش مراقبت از سالمندان، PRO خواستار افزایش ۱۰ میلیارد کرون به بودجه سالانه این حوزه شد. همچنین بر اشتغال تمام‌وقت، حذف شیفت‌های کاری تقسیم‌شده، بهبود شرایط شغلی و افزایش مهارت‌های زبان سوئدی در میان کارکنان تأکید شد.

در زمینه مراقبت از دندان، پیشنهاد شد که هزینه‌های درمانی دندان پزشکی همانند مراقبت‌های بهداشتی عمومی تحت پوشش قرار گیرد. در حوزه پایداری و محیط زیست، انجمن ملی بازنشستگان اعلام کرد در راستای آینده‌ای بدون سوخت‌های فسیلی گام برمی‌دارد. همچنین مناطق تشویق شدند در صورت توانایی، برنامه‌های اقلیمی و پایداری مستقل تدوین کنند.

در زمینه خدمات عمومی، طرح ایجاد «مراکز خدمات دولتی»<sup>۵۷</sup> در همه شهرداری‌ها به تصویب رسید تا خدماتی مانند حقوق بازنشستگی، بیمه‌های اجتماعی و مالیات به شکلی آسان‌تر و محلی ارائه شود.

در راستای مبارزه با کلاهبرداری، سازمان اعلام کرد با نهادهای اجتماعی همکاری خواهد کرد تا از وقوع جرایم علیه سالمندان جلوگیری شود.

همچنین در انتهای این کنگره که سه روز به طول انجامید، آسا لیندستام به عنوان رئیس جدید انجمن ملی بازنشستگان با ۱۴۸ رأی در مقابل ۹۷ رأی یان آندرسون انتخاب شد. او دومین رئیس زن در تاریخ ۸۰ ساله PRO است

## ۲- اقدامات انجمن ملی بازنشستگان سوئد

جدول زیر سیر تاریخی اقدامات انجمن ملی بازنشستگان سوئد (PRO) را از پیش از تأسیس در سال ۱۹۳۶ تا سال ۲۰۱۴ نشان می‌دهد.

جدول ۲- اقدامات انجمن ملی بازنشستگان سوئد (۱۹۳۶-۲۰۱۴)، منبع: یافته‌های تحقیق.

| سال          | اقدام یا رویداد                                    |
|--------------|----------------------------------------------------|
| ۱۹۳۶         | تأسیس انجمن محلی بازنشستگان در گراسبرگ             |
| ۱۹۳۸         | تأسیس انجمن محلی بازنشستگان در گوتنبرگ             |
| ۱۹۴۱         | تشکیل انجمن بازنشستگان در مالمو                    |
| ۱۹۴۱         | کنفرانس گوتنبرگ                                    |
| ۱۹۴۲         | تأسیس رسمی سازمان ملی بازنشستگان مردمی سوئد        |
| ۱۹۴۲         | انتشار مجله «بازنشسته مردمی»                       |
| ۱۹۴۲<br>۱۹۴۳ | رایزنی و درخواست برای افزایش کمک‌هزینه شهرهای گران |
| ۱۹۵۱         | درخواست کاهش سن بازنشستگی                          |
| ۱۹۵۳         | درخواست مشارکت در تصمیم‌گیری‌های مجلس              |
| ۱۹۵۵         | تأکید بر جبران تورم                                |
| ۱۹۵۷         | شرکت در همه‌پرسی ATP                               |
| ۱۹۵۹         | تصویب ATP                                          |

| سال  | اقدام یا رویداد                    |
|------|------------------------------------|
| ۱۹۶۱ | بررسی مکمل‌های مسکن                |
| ۱۹۶۵ | تغییر نام به PRO                   |
| ۱۹۶۸ | حمایت از مکمل بازنشستگی            |
| ۱۹۸۰ | اعتراض به تغییرات پایه سنواتی      |
| ۱۹۸۲ | مذاکره درباره کاهش ارزش کرون       |
| ۱۹۸۴ | مشارکت در کمیته بازنشستگی          |
| ۱۹۸۶ | درخواست حق مشاوره رسمی             |
| ۱۹۸۸ | افزایش سقف اجاره مکمل مسکن         |
| ۱۹۹۱ | تشکیل کمیته بازنشستگان             |
| ۱۹۹۴ | حمایت از سیستم بازنشستگی اصلاح شده |
| ۱۹۹۸ | تصویب قانون مستمری سالمندی         |
| ۲۰۱۰ | انتقاد به «ترمز» خودکار            |
| ۲۰۱۱ | انتشار گزارش گروه D5               |
| ۲۰۱۱ | درخواست بررسی سن بازنشستگی         |
| ۲۰۱۴ | گزارش «دام فقر زنان بازنشسته»      |

### ۳- اظهار نظرهای مشورتی انجمن ملی بازنشستگان

جدول زیر آخرین اظهار نظرهای مشورتی انجمن ملی بازنشستگان حدفاصل سال‌های ۲۰۲۳-۲۰۲۵ را نمایش می‌دهد.

جدول ۳- اظهار نظرهای مشورتی انجمن ملی بازنشستگان (۲۰۲۳-۲۰۲۵)، یافته‌های تحقیق.

| عنوان اظهارنظر                                                                        | سال  |
|---------------------------------------------------------------------------------------|------|
| مراقبت دیجیتال مؤثر و مبتنی بر نیاز                                                   | ۲۰۲۳ |
| افزایش حمایت از مصرف‌کننده در برابر اعطای اعتبارات پرخطر                              |      |
| افزایش متوقف شده حد طبقه مالیات بر درآمد ملی برای سال مالی ۲۰۲۴                       |      |
| برخی پیشنهادات برای کاهش مالیات بر درآمد حاصل از کار و مستمری پیش از لایحه بودجه ۲۰۲۴ |      |
| پیشنهادهای خاص برای جبران خسارت برای افراد متولد ۱۹۵۷ و ۱۹۵۹ به دلیل افزایش حد سنی    |      |
| مقررات PTS و توصیه‌های عمومی در مورد استفاده از اعداد طرح شماره‌گذاری تلفن سوئد       |      |
| قوانین انعطاف‌پذیرتر برای پرداخت از بیمه بازنشستگی و حساب‌های پس‌انداز بازنشستگی      |      |
| غربالگری سرطان پستان - توصیه‌های هیئت ملی بهداشت و رفاه                               |      |
| نیاز زبانی برای توسعه زبان                                                            | ۲۰۲۴ |

| عنوان اظهار نظر                                              | سال  |
|--------------------------------------------------------------|------|
| اطلاعات شخصی و قوانین رسانه                                  |      |
| مراقبت‌های دندانپزشکی - افزایش حمایت از هزینه‌های بالا       |      |
| آمادگی اساسی شهرداری‌ها و مناطق برای بحران و جنگ             |      |
| نامه دولتی دیجیتال                                           |      |
| آموزش، تربیت و مشارکت - سیاست آموزش عمومی در دوران جدید      |      |
| مسئولیت و استقلال - خدمات عمومی در دوران پر آشوب             |      |
| ارزیابی تغییرات در مقررات بیمه درمانی طی سال‌های ۲۰۲۱ و ۲۰۲۲ |      |
| یک کار واکسیناسیون هماهنگ                                    |      |
| حفاظت به‌روز شده در برابر هزینه‌های بالای داروها             |      |
| حمایت تقویت‌شده از بستگان                                    |      |
| بررسی صندوق‌های ذخیره                                        |      |
| صلاحیت برای بیمه اجتماعی و کمک مالی برای گروه‌های خاص        | ۲۰۲۵ |
| تخفیف مالیاتی به نفع سفر با حمل‌ونقل عمومی                   |      |
| آموزش مددکاری اجتماعی در دوران جدید                          |      |

- Sibbmark, Bengt, PRO och pensionerna: 75 år av påverkansarbete.
- KONGRESSPROTOKOLL: 17–19 juni 2022
- Andersson, Sten, In the Calmest Waters, Tidens förlag,1993.
- Broberg, Rolf, How Security Was Shaped, FKF,1973.
- Classon, Sigvard, The Road to ATP, FKF,1986.
- Edebalk, Per Gunnar; Ståhlberg, Ann-Charlotte; Wadensjö, Eskil, Social Insurance, SNS förlag,1998.
- Elmbrant, Björn, Palme, Författarförlaget Fischer och Rye,1989.
- Erlander, Tage, 1940–1949,1973; 1949–1954,1974; 1955–1960,1979, Tidens förlag.
- Feldt, Kjell-Olof, All These Days, Norstedts förlag,1991.
- Lundberg, Urban, The Jewel in the Crown, Hjalmarson och Högberg,2003.
- Möller, Yngve, Per Edvin Sköld – Humanist and Builder of Society, Tiden/Athena,1996.
- Viktorsson, Nils, The 60th Anniversary Book, PRO,2002.
- Pensioners' National Organization (PRO), Congress Minutes.
- Pensioners' National Organization (PRO), Activity Reports.
- Report from Pensioners' National Organization (PRO), National Association of Pensioners' Community (RPG), Swedish Municipal Pensioners' Association (SKPF), Swedish Pensioners' Association (SPF), and National

Association of Swedish Pensioners (SPRF), The Pension System: Did It Turn Out as Expected? What Needs to Be Done?, March 2011.



تهران، خیابان سپید جمال الدین اسد آبادی (یوسف آباد)، روبروی خیابان پنجاه و هشتم، ۴۴۳

|                    |                       |
|--------------------|-----------------------|
| تلفن: ۰۲۱-۸۸۰۶۵۰۱۶ | دورنگان: ۰۲۱-۸۸۰۶۵۲۹۶ |
| Info@Saba-Psi.ir   | www.Saba-Psi.ir       |