



## نظام تأمین اجتماعی در فرانسه

طیبه جلیلی  
زهرا قاسمی وانانی

واحد مطالعات و تحقیقات بیمه ای  
موسسه حسابرسی  
صندوق بازنشستگی کشوری

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## پیش گفتار

سیستم تأمین اجتماعی کشور فرانسه بر اساس طبقه‌بندی معمول اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی (ISSA) پوشش‌های زیر را ارائه می‌نماید:

- ۱- بازنشستگی، ازکارافتادگی و بازماندگان (پایه)
- ۲- درمان و بارداری
- ۳- ازکارافتادگی ناشی از کار
- ۴- بیکاری
- ۵- حمایت‌های خانوادگی (عائله مندی)
- ۶- حمایت‌های اجتماعی که بر مبنای آزمون درآمد پرداخت می‌شود
- ۷- بازنشستگی مکمل به صورت اجباری و اختیاری

به جز پوشش‌های مکمل، حق بیمه‌های مربوط به مزایای تأمین اجتماعی توسط مؤسسات مشترک جمع‌آوری حق بیمه<sup>۱</sup> دریافت می‌شود. مدیریت حق بیمه‌ها بر عهده آژانس مرکزی مؤسسات تأمین اجتماعی<sup>۲</sup> است. به منظور شفاف‌سازی حساب‌ها، طرح‌های مختلف را صندوق‌های ملی سه‌گانه (صندوق ملی بیمه بازنشستگی، صندوق ملی بیمه بیماری و صندوق ملی مقرری‌های عائله مندی) اداره می‌نمایند. در کنار صندوق‌های ملی، تعداد زیادی صندوق‌های محلی و منطقه‌ای نیز به پرداخت مزایای می‌پردازند. نظارت کلی بر طرح‌ها را، وزارتخانه‌های مربوطه به عهده دارند.

---

<sup>۱</sup> joint collection agencies

<sup>۲</sup> Central agency of social security institution

در این نوشتار، با بررسی اجمالی پیشینه نظام تأمین اجتماعی فرانسه، چارچوب قانونی هر یک از پوشش‌ها، افراد تحت پوشش، نحوه تأمین مالی، شرایط و میزان مزایا و نحوه اداره هر یک از آنها مورد بررسی واقع شده است.<sup>۱</sup>

## واحد مطالعات و تحقیقات بیمه ای

موسسه حسابرسی

صندوق بازنشستگی کشوری

فروردین ۱۳۸۹

---

<sup>۱</sup> کلیه مبالغ ذکر شده در بخش‌های مختلف این گزارش مربوط به سال ۲۰۰۸ و بر اساس واحد پولی یورو می باشد (۱ دلار آمریکا برابر با ۰,۶۸ یورو بوده است)

## فهرست مطالب

پیشینه تاریخی	۱
وضعیت فعلی سیستم تأمین اجتماعی فرانسه	۴
سیستم بازنشستگی	۴
بیمه درمان	۶
سیر تحول نظام بازنشستگی در فرانسه	۷
از اصلاحات بالادور تا فیلن	۸
طرح جوپ	۹
سیاست (صبر کن و بین)، ژوسپین	۱۰
اصلاحات فیلن	۱۰
<b>بازنشستگی، از کارافتادگی و بازماندگان</b>	<b>۱۲</b>
الف- چارچوب قانونی	۱۲
ج- نحوه تأمین مالی (حق بیمه)	۱۳
د- شرایط پرداخت و میزان مزایا	۱۴
ه- اداره پوشش بازنشستگی، از کارافتادگی و بازماندگان	۱۸
<b>بیماری و بارداری</b>	<b>۲۰</b>
الف- چارچوب قانونی	۲۰
ج- تأمین مالی (حق بیمه)	۲۱
د- شرایط پرداخت و میزان مزایا	۲۲
ه- اداره پوشش درمان و بارداری	۲۵
<b>از کارافتادگی ناشی از کار</b>	<b>۲۷</b>
الف- افراد تحت پوشش	۲۷
ب- تأمین مالی	۲۷
ج- مزایای نقدی برای کارکنان بیمه شده (به جز از کارافتادگی دائم)	۲۷
د- اداره پوشش از کارافتادگی ناشی از کار	۲۸

بیگاری	۲۹
الف- افراد تحت پوشش	۲۹
ب- تأمین مالی (حق بیمه)	۲۹
ج- شرایط و مزایا	۳۰
د- اداره پوشش بیگاری	۳۱
<b>حمایت های خانوادگی (عائله مندی)</b>	۳۲
الف- چارچوب قانونی	۳۲
ب- افراد تحت پوشش	۳۲
ج- تأمین مالی (حق بیمه)	۳۲
د- شرایط و مزایا	۳۲
ه- اداره پوشش حمایت های خانوادگی	۳۵
<b>بازنشستگی تکمیلی - اجباری</b>	۳۶
الف- چارچوب قانونی	۳۶
ب- انواع طرح ها	۳۶
ج- چارچوب نهادی	۳۸
د- افراد تحت پوشش	۴۰
ه- تأمین مالی (حق بیمه)	۴۰
۱- منابع تأمین مالی	۴۰
۲- نحوه تخصیص حق بیمه	۴۱
۳- سایر منابع تأمین مالی	۴۲
۴- روش تأمین مالی	۴۳
۵- مدیریت دارایی	۴۳
و- مزایا	۴۴
۱- قابلیت انتقال	۴۴
۲- افراد تحت پوشش	۴۴
۳- مصرف از محل وجوه پیش از بازنشستگی	۴۵
۴- ساختار مزایا	۴۵

- ۵- افزایش سالانه مزایا..... ۴۶
- ۶- مزایای بازماندگان..... ۴۶
- ۷- مزایای ازکارافتادگی..... ۴۷
- ز- حمایت از حقوق مشترکین..... ۴۷
- ۱- محافظت از داراییها..... ۴۷
- ۲- الزامات گزارشگری مالی-تکنیکی..... ۴۸
- ۳- هزینه‌ها و دستمزدها..... ۴۸
- ۴- ادغام مؤسسات..... ۴۸
- ح- افشاسازی اطلاعات، نیاز به اقدام شخصی در صورت نیاز..... ۴۹
- ت- قوانین مالیاتی..... ۵۰
- جدول خلاصه پوشش‌ها، حق بیمه‌ها، شرایط و مزایای نظام پایه تأمین
- اجتماعی در فرانسه..... ۵۱
- منابع:..... ۵۷

## پیشینه تاریخی

پس از انقلاب صنعتی، پس‌انداز و بیمه خصوصی در قرن نوزدهم توسعه یافت. از سال ۱۸۱۸، نخستین صندوقهای پس‌انداز ایجاد شد. منتها این سیستم محدود بود و تنها قشرهای نسبتاً مرفه جامعه می‌توانستند با پس‌انداز بخشی از درآمدشان، امنیت آتی خود را به طور نسبی تأمین کنند. از سوی دیگر، بیمه‌های خصوصی نیز همیشه سقفی برای امنیت فردی تعیین می‌کنند و هرگز مسئولیتی در تضمین خطرات اجتماعی برعهده نمی‌گیرند.

به دلیل کافی نبودن پس‌انداز و بیمه‌های خصوصی برای ارائه کمکهای اجتماعی به تعداد کثیری از نیازمندان، از نیمه قرن نوزدهم «انجمن‌های همیاری امداد» یکی پس از دیگری تشکیل شد.

حیطه عمل انجمن‌های همیاری که ابتدا محدود به ارائه کمکهای موقتی یا تأمین هزینه کفن و دفن بود، به مقرری بازنشستگی و بیمه‌های حوادث غیرمترقبه و فوت گسترش یافت. این انجمن‌ها مجاز بودند که در حاشیه فعالیت‌های اصلی خود، دوره‌های آموزش حرفه‌ای برگزار نمایند، دفاتر کارایی تأسیس کنند و کمک هزینه ایام بیکاری بپردازند. اما در هر حال، عضویت در انجمن‌های همیاری آزاد و اختیاری بود.

به موازات کمک‌های همیارانه، تحولات فکری زمینه را برای اجرای اصل «کمک اجباری دولت»، که در قطعنامه همایش بین‌المللی پاریس در سال ۱۸۸۹ تصویب شده بود، فراهم کرد؛ اصلی که به موجب آن کمک در نزدیکترین محل سکونت ذینفع صورت می‌گرفت و دولت در تأمین مالی مشارکت می‌کرد؛ این کمک منحصرراً به افرادی تعلق می‌گرفت که نمی‌توانستند کار کنند و از هیچ منبع درآمد دیگری از جمله کمک خانوادگی برخوردار نبودند. متعاقباً سه قانون کمک به تصویب نمایندگان مجلس رسید؛ در سال ۱۸۹۳، قانون کمک درمانی رایگان؛ در سال ۱۹۰۴



کمک هزینه اطفال و در سال ۱۹۰۵ کمک به سالمندان، معلولان و مبتلایان به بیماریهای صعب‌العلاج. در سال ۱۹۰۶، جمعیت تحت پوششهای کمکهای دولت ۳۲۰,۰۰۰ نفر بود که بیشتر آنان را کارگران تشکیل می‌دادند.

در فرانسه قانون ۹ آوریل ۱۸۹۸ درباره حوادث کار، نخستین قانون حمایت اجتماعی اجباری از کارگران حقوق‌بگیر است. این قانون بر اصل مسئولیت کارفرما مبتنی است. قانون ۵ آوریل ۱۹۱۰ درباره بازنشستگی کارگران و کشاورزان، رژیم بازنشستگی اجباری حقوق‌بگیران را تأسیس کرد، منتها نرخ حق‌بیمه خیلی پایین و مبلغ مستمری بازنشستگی ناکافی تعیین شده بود.

پس از جنگ جهانی اول در فرانسه نیز ضرورت ایجاد نظام بیمه‌های اجتماعی مشابه آنچه در آلمان وجود داشت، احساس شد. لایحه‌ای در ۱۹۲۱ به مجلس داده شد، ولی تصویب آن تا ۵ آوریل ۱۹۲۸ به تعویق افتاد. این قانون فقط کارگرانی را مشمول بیمه بازنشستگی قرار می‌داد که سقف دستمزدشان پایین‌تر از مبلغ مشخصی بود؛ اصلی که به آن سقف عضویت گفته می‌شد. مستمری بازنشستگی بر مبنای میانگین حقوق مجموع سنواتی محاسبه می‌شد که از اول ژوئیه ۱۹۳۰ حق‌بیمه آن پرداخت شده بود. به دلیل کاهش ارزش پول، محاسبه مستمری بازنشستگی در این نظام بیمه‌ای بر مبنای میانگین حقوق سنواتی که در آن سطح دستمزد پایین بود، به زیان بازنشستگان نارسایی‌هایی را بروز می‌داد. قوانین ۱۹۳۰-۱۹۲۸ با همه نواقصی که داشت، از این امتیاز بر خوردار بود که برای نخستین بار نظام بیمه‌های اجتماعی اجباری را در فرانسه برقرار کرد و در صورت بارداری، از کارافتادگی، پیری و مرگ (به بازماندگان) به بیمه‌شدگان مدد معاش می‌پرداخت. قانون ۱۱ مارس ۱۹۳۲ پرداخت مدد معاش خانوادگی را اجباری نمود.

## ایجاد طرح تأمین اجتماعی در فرانسه

در بحبوحه جنگ جهانی دوم، با گزارش بووریچ، نظریه عمومی حمایت اجتماعی که تأمین اجتماعی را به همه شهروندان تعمیم می‌داد، در انگلستان به ظهور رسید. این گزارش که در نوامبر ۱۹۴۲ به مجلس عوام انگلیس ارائه شد، فقرزدایی از جامعه را پیشنهاد کرد. موضوع گزارش این بود که با توزیع مجدد درآمدها به نحو هرچه وسیع‌تر به کمک بیمه‌های اجتماعی و مدد معاش خانوادگی، نابرابریهای اقتصادی و اجتماعی میان شهروندان بریتانیایی جبران شود.

در فرانسه طرح تأمین اجتماعی ۱۹۴۵ بنا داشت برای فرد فرد شهروندان، در هر شرایطی درآمد کافی برای تأمین امرار معاش خانوادگی‌شان تضمین کند. تأمین اجتماعی در معنای وسیع عبارت بود از: امنیت شغلی و حذف بیکاری، امنیت درآمد برای کارگر و جبران هزینه‌های افراد تحت تکفلش، اعطای درآمد جایگزین در صورت بیماری، بارداری، ازکارافتادگی، حادثه کار و ایام پیری.

پیر لاروک معمار طرح فرانسوی تأمین اجتماعی ۱۹۴۵ و همکارانش برای همه فرانسوی‌ها نظام واحد تأمین اجتماعی آرزو می‌کردند، اما در عمل ناچار شدند با واقعیت‌های جامعه کنار بیایند و بگذارند از یک طرف، سازمانهای تخصصی برای برخی صنوف‌های کارگری (کارگران معدن، کشتی، راه‌آهن و...) که به دلیل کیفیت خاص شغلشان از خدمات نهادی قدیمی برخوردار بودند، به کارشان ادامه دهند و از طرف دیگر، با ادامه کار رژیم خاص بیمه‌های اجتماعی کارگران بخش کشاورزی موافقت کنند.

از ویژگی‌های دیگر طرح فرانسوی تأمین اجتماعی که آن را از سایر طرح‌های اروپایی متمایز می‌کرد توجه به ساختار اجتماعی - اقتصادی خاص جامعه بود. در سایر کشورهای اروپایی تأمین اجتماعی عمدتاً بر

محور بیمه بیکاری شکل گرفت، اما در فرانسه طرح تأمین اجتماعی قبل از هر چیز بر محور بیمه بازنشستگی و مدد معاش خانوادگی تشکیل شد. فرمان ژنرال دوگل در ۱۹ اکتبر ۱۹۴۵ قانون بیمه‌های اجتماعی را وسعت داد و آن را به خطرات بیماری، بارداری، از کارافتادگی، پیری و مرگ گسترش داد. قانون ۲۲ اوت ۱۹۴۶ منشور جدیدی از مدد معاش خانوادگی را اعلام نمود.

### **وضعیت فعلی سیستم تأمین اجتماعی فرانسه**

در حال حاضر، سیستم تأمین اجتماعی فرانسه، یک سیستم چندلایه می‌باشد که پوشش‌های متفاوتی از جمله مزایای بازنشستگی، از کارافتادگی، بیکاری، بازماندگان، درمان، بارداری و عائله مندی ارائه می‌نماید.

#### **سیستم بازنشستگی:**

سیستم بازنشستگی فرانسه به وضوح منطق بیمه‌ای را با محوریت اصل کار منعکس می‌نماید: مزایای تأمین اجتماعی برای «کارکنان و خانواده آنان» برقرار است، این مزایا مرتبط با درآمد بوده و از طریق حق بیمه‌هایی که توسط کارگر و کارفرما پرداخت می‌شود تأمین مالی می‌گردد. نمایندگان کارکنان و کارفرمایان وظیفه مدیریت سیستم را برعهده دارند و بنابراین از دولت مستقل می‌باشند (بخصوص در مورد طرح‌های بازنشستگی مکمل).

درحقیقت، جمعیت فرانسه طی دوران زندگی کاری در سیستم تأمین اجتماعی مشارکت می‌نمایند تا به یک مستمری سخاوتمندانه که حدود ۷۰ درصد متوسط درآمد دوران اشتغالشان است دست یابند. سیستم فرانسه تقریباً به طور کامل مبتنی بر بیمه اجتماعی اجباری است که برپایه PAYG عمل می‌نماید. این انتخاب به دلایل تاریخی باز می‌گردد زیرا سیستم بازنشستگی پیشین که در قرن نوزدهم ایجاد شد و بر ترتیبات

اندوخته‌گذاری مبتنی بود، در دهه‌های ۱۹۲۰، ۱۹۳۰ و طی سالهای جنگ جهانی دوم با مشکلات و بحران مالی و پولی مواجه گردید. در ۱۹۴۵، روش PAYG راه ایمن‌تری برای تأمین مالی مستمری‌ها شناخته شد. سیستم بازنشستگی فرانسه در وضعیت (رژیم) عمومی از دو لایه اصلی تشکیل یافته است:

**لایه اول**، بازنشستگی پایه و اجباری را تشکیل می‌دهد که یک سطح مزایای پایه ارائه می‌نماید (حداکثر ۵۰ درصد میانگین حقوق ۲۵ سال از بهترین سالهای خدمت از لحاظ درآمد). این سیستم به روش PAYG تأمین مالی می‌شود و یک سیستم مزایای معین (DB) می‌باشد. این لایه که تحت عنوان رژیم عمومی شناخته می‌شود، عمدتاً مبتنی بر اصول بیمه‌های اجتماعی است و از محل حق بیمه‌های کارگر و کارفرما تأمین مالی می‌شود، اما برای اقشار آسیب‌پذیرتری که توان پرداخت حق بیمه و مشارکت در رژیم عمومی را ندارند با کمک دولت پوشش‌هایی در رژیم عمومی تعبیه شده که نقش بازتوزیعی دارند.

**لایه دوم** نیز از سیستم‌های بازنشستگی اجباری تشکیل شده‌اند که آنها نیز بر پایه روش PAYG تأمین مالی می‌شوند. این لایه دو نوع طرح مزایای مکمل برای کارکنان بخش خصوصی فراهم می‌نماید: AGIRC برای مدیران و ARROC برای کارگران. سایر رژیم‌های بازنشستگی مکمل توسط بخش‌های اقتصادی (کشاورزی، صنعت، تجارت و ...) انجام می‌شوند.

در حالی که رژیم عمومی (لایه اول) بر مبنای طرح مزایای معین (DB) ارائه می‌گردد، رژیم مکمل به صورت مشارکت معین (DC) می‌باشد. در طرح‌های مکمل، کارکنان در ازای حق بیمه‌های پرداختی، امتیازاتی دریافت می‌کنند. شرکای اجتماعی به طور منظم در مورد ارزش این

امتیازات براساس شرایط اقتصادی و جمعیتی تصمیم‌گیری می‌نمایند. ارزش امتیازات در زمان بازنشستگی، مستمری نهایی را تعیین می‌کند. امروزه، تقریباً تمام جمعیت فرانسه تحت پوشش قرار دارند اما این امر با کنارهم گذاشتن طرح‌های بازنشستگی شغلی متفاوت فراهم شده است. درکنار رژیم عمومی که دو سوم جمعیت شاغل را تحت پوشش دارد، رژیم‌های مختلفی نیز وجود دارد که کارکنان دولت (EDG-GDF) (کارکنان برق و گاز)، RATP (متروپاریس) و SNCF (راه آهن ملی)) یا سایر گروه‌های شغلی خاص (مانند خویش‌فرمایان یا کشاورزان یا حرف و مشاغل آزاد و...) را پوشش می‌دهد. سیستم بازنشستگی فرانسه ترتیبات دیگری نیز دارد که نقش حاشیه‌ای دارند. به عنوان مثال برای افرادی که حق بیمه کافی نپرداخته‌اند، سیستم بازنشستگی کمکی وجود دارد.

### **بیمه درمان:**

تمام کسانی که به طور قانونی در فرانسه سکونت دارند، به وسیله بیمه درمانی عمومی که یکی از برنامه‌های نظام تأمین اجتماعی است، پوشش داده می‌شوند. بیمه درمانی عمومی در سال ۱۹۴۵ در این کشور بنیانگذاری شد و به تدریج تمام ساکنان قانونی فرانسه را تحت پوشش خود قرار داد. در دسامبر سال ۱۹۹۹ گروه کوچکی از جمعیت فرانسه که از داشتن بیمه درمانی عمومی محروم بودند نیز صاحب بیمه عمومی شدند. سیستم بیمه عمومی فرانسه از نظر تأمین مالی و مزایا بسیار شبیه به بیمه درمانی عمومی آلمان و اساساً بر پایه فعالیت‌های شغلی بنا نهاده شده است. بیمه درمانی خصوصی نیز در فرانسه وجود دارد که نقش بیمه تکمیلی را در سیستم بهداشتی فرانسه بر عهده دارد و پولی را که بیماران به طور مستقیم بابت دریافت مراقبت‌های بهداشتی می‌پردازند بازپرداخت می‌کند. به علاوه نوع دیگری از بیمه تکمیلی در فرانسه وجود دارد که

دولتی است و هدف آن ارائه بیمه تکمیلی به فقیرترین اقشار جامعه است که به بیمه تکمیلی خصوصی دسترسی ندارند. در کل، نظام بیمه های درمان در فرانسه تقریباً همگانی بوده و پوشش های جامعی در اختیار شهروندان قرار می دهد که سیستم بیمه درمانی این کشور را در زمره بهترین کشورهای جهان قرار داده است.

### سیر تحول نظام بازنشستگی در فرانسه

برای مدت ها، فرانسه به عنوان نمونه کامل کشوری تلقی می شد که اصلاحات تأمین اجتماعی و بخصوص اصلاحات بازنشستگی در آن غیرممکن به نظر می رسید.

طرح تأمین اجتماعی ۱۹۴۵ فرانسه، ساختار سیستم بازنشستگی فعلی را تعیین نمود. این طرح، یک برنامه بازنشستگی پایه، به نام رژیم عمومی (*Le re'gime ge'ne'ral*) را ایجاد نمود که کارکنان بخش خصوصی را با هدف پوشش کل جمعیت طی سالهای بعد تحت پوشش قرار داد. گرچه هدف آغازین طرح تأمین اجتماعی اجرای اصول بورجی یعنی فراگیری (همگانی<sup>۱</sup> بودن) و همسانی<sup>۲</sup> بود، اما بنیانگذاران باید با تفاوت گروه های شغلی و اجتماعی مخالف (کارکنان دولت، کشاورزان، خویش فرمایان و ...) که می خواستند مزایای سیستم پیش از ۱۹۴۵ خود را حفظ نمایند کنار می آمدند. بنابراین اگرچه تلاش های بسیاری جهت هماهنگ نمودن طرح های بازنشستگی در دهه ۱۹۷۰ صورت گرفت، هنوز بیش از ۱۰۰ طرح مختلف در لایه اول و هزاران نوع مختلف در لایه دوم سیستم بازنشستگی فرانسه وجود دارد.

در سال ۱۹۵۶، طرح حداقل مستمری (*minimum vieillesse*) برای اقشاری که توان پرداخت حق بیمه کافی ندارند ایجاد شد. این طرح ها

---

<sup>۱</sup>universality  
<sup>۲</sup>unity

مزایایی ایجاد می‌کند که به اشتغال بستگی ندارد بلکه صرفاً به خاطر اقامت در فرانسه و به تمام شهروندان فرانسوی بالای ۶۵ سال پرداخت می‌گردد. این پوشش در زمان ایجاد به یک نیاز بزرگ پاسخ داد، چرا که حدود ۶۰ درصد جمعیت را تحت پوشش قرار داد. اما امروز، این طرح نقش حاشیه‌ای دارد و افراد تحت پوشش آن از ۲/۹ میلیون نفر در ۱۹۷۰ به ۱/۲ میلیون نفر در سال ۲۰۰۰ کاهش یافت.

سالهای دهه ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰، دوره‌ای که به «عصر طلایی مستمری‌ها» شهرت یافت، توسعه سیستم‌های بازنشستگی در جهت افزایش مزایای سخاوتمندانه بود. "قانون بولین"<sup>۱</sup> در ۱۹۷۱ دوره مشارکت مورد نیاز را جهت دریافت مستمری کامل از ۱۲۰ فصل به ۱۵۰ فصل افزایش داد، اما محاسبه حقوق مبنا - جهت تعیین حقوق بازنشستگی - را به جای ۱۰ سال آخر خدمت به ۱۰ سال با بهترین درآمدها تغییر داد و مستمری کامل را از ۴۰ درصد به ۵۰ درصد حقوق مبنا افزایش داد. روند صعودی مزایای بازنشستگی با روش افزایش سالانه مزایا ادامه یافت، چرا که تا اوایل دهه ۱۹۸۰ مستمری‌های بازنشستگی، سالانه براساس نرخ افزایش دستمزدها، فزونی می‌یافت.

### از اصلاحات بالادور<sup>۲</sup> تا فیلن<sup>۳</sup>

در دهه ۱۹۸۰، مستمری‌ها تبدیل به یک چالش عمده در فرانسه گردید. مجموعه‌ای از گزارشات ارائه گردید که نشان از تغییرات جمعیتی و لزوم انجام اصلاحات داشت. پیش‌بینی‌ها نشان می‌داد که اگر هدف، حفظ یک سیستم بازنشستگی پایدار در سال ۲۰۲۵ باشد، باید حق بیمه‌ها ۱۷۰ درصد افزایش یابد یا مزایا به میزان ۵۰ درصد کاهش یابد. این گزارشات لزوم اصلاح فرمول محاسبه مستمری‌ها را گوشزد می‌نمود. اصلاحات مدنظر

---

<sup>۱</sup>Boulin law

<sup>۲</sup>Balladur

<sup>۳</sup>Fillon

این گزارش به شرح زیر بود: افزایش دوره مشارکت، تغییر حقوق مبنا که در تعیین میزان مستمری به کار می رود یا تغییر روش افزایش سالانه مزایا.

اما با این حال، بنا به مصالح سیاسی، طی سالهای ۱۹۸۰ و اوایل دهه ۱۹۹۰ اصلاحاتی صورت نپذیرفت.

### **اصلاحات بالادور**

در مارس ۱۹۹۳، دولت نخست وزیر بالادور اصلاحاتی در راستای گزارشات پیشین را پی گرفت. اصلاحات ۱۹۹۳ فرمول محاسبات و نحوه افزایش سالانه مزایا را تغییر داد. حقوق مبنا به ۲۵ سال از بالاترین درآمدها افزایش یافت و برای دریافت مزایا، ۴۰ سال مشارکت در پرداخت حق بیمه (به جای ۳۷/۵ سال سابق) الزامی شد. نحوه افزایش سالانه مزایا نیز از مبنای نرخ افزایش حقوق به نرخ تورم تغییر یافت. در مورد طرح‌های مکمل نیز اصلاحاتی در سال‌های ۱۹۹۳ و ۱۹۹۴ صورت گرفت. سطح حق بیمه‌ها افزایش یافت و نرخ جایگزینی با تغییر روش افزایش سالانه مزایا کاهش یافت.

### **طرح جوپ<sup>۱</sup>**

در ۱۵ نوامبر ۱۹۹۵، نخست وزیر جوپ تسری اصلاحات بالادور در بخش خصوصی را به بخش دولتی (که سخاوتمندانه‌ترین مزایا را دریافت می‌نمودند) اعلام نمود. وی گمان می‌کرد که از حمایت سیاسی کافی در این زمینه برخوردار خواهد بود، درحالی‌که چنین نشد و در ۲۳ نوامبر کارکنان دولت تصمیم به اعتصاب گرفتند. این اعتصاب تا ۲۲ دسامبر ادامه یافت و به یکی از بزرگترین اعتصابات که فرانسه تا بدان روز دیده بود بدل شد. این اعتصابات وسیع در نهایت موجب شد که دولت، اصلاحات بازنشستگی را پس بگیرد.

---

<sup>۱</sup>Juppe'



## سیاست (صبر کن و ببین)، ژوسپین<sup>۱</sup>

بین سالهای ۲۰۰۲-۱۹۹۷، دولت نخست وزیر ژوسپین در مورد بازنشستگی هیچ گونه ریسک سیاسی را تقبل نکرد. او از شکست جوپ آموخت که اصلاحات اساسی خاصی انجام ندهد و تنها زمینه را برای اصلاحات آینده مهیا نماید و همچنین برای حفظ سیستم PAYG و ایجاد سیستم اندوخته‌گذاری زمینه را مهیا نمود.

در طی این سال‌ها گزارشات زیادی در مورد مشکلات سیستم بازنشستگی موجود چه در بخش دولتی و چه خصوصی منتشر و پیشنهادهای ارائه گردید. مسئله بازنشستگی تبدیل به معضل بزرگی شد که مردم فرانسه را در مورد آینده بازنشستگی خود دچار نگرانی ساخت. نتایج نظرسنجی‌ها در سال ۱۹۹۹ نشان داد که مردم فرانسه معتقدند سیستم PAYG قادر به ضمانت مستمری‌های آینده آنها نیست. با این حال ژوسپین ترجیح داد تا پس از انتخابات سال ۲۰۰۲ منتظر بماند و اصلاحات خاصی را به انجام نرساند.

با این حال وی یک صندوق احتیاط به منظور مستحکم کردن اصل سیستم PAYG با اهدای ۳۰۴ میلیون یورو از سوی دولت ایجاد نمود.

## اصلاحات فیلن<sup>۲</sup>

طی رقابت‌های انتخاباتی ۲۰۰۲، ژوسپین نیز همچون ژاک شیراک، از ضرورت اصلاحات در سیستم بازنشستگی خبر داد. ژاک شیراک دوباره انتخاب شد و رافارین<sup>۳</sup> به نخست وزیر رسید. فیلن (وزیر امور اجتماعی) و دلوی<sup>۴</sup> (وزیر کارکنان دولت) سعی در ایجاد پروژه‌ای برای حل مشکلات

---

<sup>۱</sup>Jospin

<sup>۲</sup>Fillon

<sup>۳</sup>Raffarin

<sup>۴</sup>Delevoye

شناخته شده نمودند که همچنان تغییرات اجتماعی زیادی نیز ایجاد ننماید.

هدف اصلی اصلاحات هرچه نزدیک‌تر نمودن سیستم بازنشستگی در بخش دولتی و خصوصی بود. در اوایل سال ۲۰۰۳، این دو وزیر، تمام بازیگران اصلی (شامل طرفین سیاسی، خبرگان، اتحادیه‌های تجاری و سازمان‌های کارفرمایان) را گرد هم آوردند و در نتیجه این مباحث بسیاری از قوانین مربوط به بازنشستگی کارکنان دولت تغییر نمود.

پس از آن ایجاد طرح‌های بازنشستگی اندوخته‌گذاری اختیاری مورد بحث قرار گرفت. گرچه وجود چنین طرح‌هایی تا سالهای اخیر در سیستم بازنشستگی فرانسه مطرح نشده بود، همه چیز در سال ۲۰۰۳ تغییر کرد. توافق اکثریت بازیگران اصلی برای ایجاد یک لایه اندوخته‌گذاری بود که توسعه پس‌اندازهای خصوصی را تشویق می‌نمود.

بنابراین ایجاد یک سیستم بازنشستگی چند لایه متشکل از لایه‌های PAYG و اندوخته‌گذاری به دلیل اینکه مورد قبول دولت، بازیگران اصلی اصلاحات بازنشستگی و مردم فرانسه بود در دستور کار قرار گرفت. در نتیجه، سیاست اصلی فرانسه در سال‌های آینده قانونگذاری در مورد سیستم‌های اندوخته‌گذاری و صندوق‌های بازنشستگی خواهد بود که بدین منظور ایجاد می‌شود.

## بازنشستگی ، از کارافتادگی و بازماندگان<sup>۱</sup>

Old age, disability and survivors

### الف - چارچوب قانونی

اولین قانون: در سال ۱۹۲۸ اولین قانون گذاری مربوط به پوشش های فوق صورت پذیرفت.

#### قوانین فعلی:

- ۱۹۴۵ طرح بیمه های اجتماعی برای مشاغل غیر کشاورزی طراحی شد.
- ۱۹۷۵ طرح بیمه های اجتماعی برای افراد از کارافتاده طراحی شد.
- ۲۰۰۱ مزایای وابستگان تحت پوشش بیمه های اجتماعی قرار گرفت.
- ۲۰۰۳ برخی اصلاحات بازنشستگی صورت پذیرفت.

#### نوع برنامه:

این گونه پوشش ها از نوع بیمه های اجتماعی (Social insurance) و سیستم مساعدت اجتماعی (Social assistance) می باشند.

### ب - افراد تحت پوشش

#### ۱ - پوشش بیمه های اجتماعی

افراد شاغل در حوزه صنعت و تجارت؛ زنان خانه دار در شرایط خاص به صورت اتوماتیک تحت پوشش قرار می گیرند.

پوشش اختیاری جهت افراد غیر شاغل سرپرست خانوار (تنها مستمری سالمندی)، افرادی که سابقاً حداقل ۶ ماه پوشش اجباری

---

<sup>۱</sup> مزایای از کارافتادگی و بخشی از مزایای بازماندگان در کشور فرانسه، تحت پوشش بیمه های درمان و بارداری قرار می گیرند بنابراین حق بیمه این مزایا نیز از محل حق بیمه درمان و بارداری تامین می شود و حق بیمه های ذکر شده در این بخش تنها به پوشش بازنشستگی اختصاص دارد، اما به دلیل انطباق با گزارشات اتحادیه بین المللی تأمین اجتماعی (ISSA)، مزایای بازنشستگی، از کارافتادگی و بازماندگان در کنار هم مورد بررسی واقع شده اند.

داشته اند و اکنون تحت پوشش نمی باشند، افراد غیرشاغل که از یک عضو معلول خانواده مراقبت می نمایند و فرانسویانی که در خارج از فرانسه زندگی می نمایند، ارائه می شود.

برای کارکنان بخش کشاورزی، معدن، راه آهن، کارکنان دولت، نیروی دریایی، خویش فرمایان بخش کشاورزی و غیرکشاورزی نیز سیستم‌های خاصی وجود دارد.

## ۲- پوشش مساعدت اجتماعی

تمام سالمندان و افراد وابسته به آن‌ها که مقیم فرانسه هستند تحت پوشش مساعدت اجتماعی قرار دارند.

## ج- نحوه تأمین مالی (حق بیمه)

پرداخت حق بیمه، سهمی به صورت کسورات از درآمد جاری بیمه شده، سهمی توسط کارفرما و بخشی نیز توسط دولت تأمین می‌گردد.

- **بیمه شدگان:** حق بیمه‌ای برابر با ۶,۶۵٪ درآمدهای مشمول بیمه جهت پوشش بیمه بازنشستگی پرداخت می‌نمایند حداکثر درآمد ماهانه مشمول بیمه، ۲,۷۷۳ یورو می باشد.
- **کارفرمایان:** حق بیمه‌ای برابر ۸,۳٪ لیست حقوق و دستمزد مشمول بیمه برای مزایای بازنشستگی، به علاوه ۱,۶٪ لیست حقوق و دستمزد مشمول بیمه جهت مقرری بازمانگان پرداخت می‌نمایند.
- **دولت:** یارانه‌های متفاوتی می پردازد.
- **خویش فرمایان:** تحت پوشش مزایای بازنشستگی، از کارافتادگی و مزایای بازمانگان نمی‌باشند بنابراین حق بیمه‌ای بدین منظور پرداخت نمی‌نمایند.

## د- شرایط پرداخت و میزان مزایا

### • مستمری بازنشستگی - Old age pension:

مستمری بازنشستگی کامل (Full old age pension) در سن ۶۰ سالگی برای افرادی با حداقل ۱۶۰ فصل پوشش بیمه‌ای برقرار می‌گردد. افرادی که در سن ۱۴، ۱۵ و ۱۶ سالگی وارد بازار کار شده‌اند و ۱۶۰ فصل پوشش بیمه‌ای دارند می‌توانند از سن ۵۶ تا ۵۹ سالگی از مزایای بازنشستگی کامل برخوردار گردند. شرایط خاصی برای افراد از کارافتاده، مادران شاغل و بازماندگان جنگی وجود دارد.

مستمری کامل برابر با ۵۰٪ درآمد مرجع بیمه شده می‌باشد. درآمد مرجع بیمه شده برابر است با متوسط درآمدهای تعدیل شده بیمه شده طی ۲۵ سال از سالهای خدمت با بیشترین میزان حقوق دریافتی.

سقف درآمدهای ماهانه برای محاسبه مزایا ۲،۷۷۳ یورو می‌باشد.

مستمری بازنشستگی تعدیل شده (Partial pension): به اشخاص ۶۰ ساله ای که حداقل یک فصل پوشش داشته باشند، مستمری جزئی پرداخت می‌گردد. در این صورت، اگر کل دوران پوشش کمتر از ۱۶۰ فصل باشد، مستمری بازنشستگی به نسبت کم می‌شود. اما این مستمری نباید از ۲۵٪ درآمد مرجع کمتر باشد.

### مستمری بازنشستگی تأخیری (Deferred pension):

اگر بیمه شده پس از سن بازنشستگی (۶۰ سال) به کار ادامه دهد، مستمری وی به اندازه ۰،۷۵٪ به ازای هر سال افزایش می‌یابد،

لیکن در هر حال کل مستمری وی نباید از آخرین حقوق دوران اشتغال وی تجاوز نماید.

حداقل مستمری (Minimum pension): برابر با ۶،۹۵۸ یورو در سال به بیمه شدگانی که مستحق دریافت مستمری کامل باشند پرداخت می گردد. این مبلغ برابر است با ۸۵٪ حداقل دستمزد قانونی می باشد.

مقرری مراقبت دائم (Constant- attendance allowance): مبلغ ۱۲،۱۲۹ یورو در سال به بازنشستگانی که نیاز به مراقبت های دائم دارند پرداخت می گردد.

مقرری مکمل همسر-آزمون درآمد<sup>۱</sup> (Spouse's supplement): پس از ۶۵ سالگی، سالیانه ۶۰۹ یورو بابت همسر به بازنشسته پرداخت صورت می گیرد.

کمک هزینه مکمل فرزند (Dependent child's supplement): به ازای هر فرزند ۸۴ یورو در ماه پرداخت صورت می گیرد.

مکمل مراقبت از فرزند (Child-rearing supplement): برابر با ۱۰٪ مستمری فرد بیمه شده در صورتی که حداقل از ۳ کودک مراقبت نماید.

---

<sup>۱</sup> Means Tested: این آزمون جهت مشخص کردن میزان درآمد شخص برای بهره‌مندی از برخی مزایای بازنشستگی انجام می‌گیرد.

- **مقرری هماهنگ سالمندی (آزمون درآمد)**

Solidarity allowance for the elderly:

این مقرری به افراد کم درآمد در سن ۶۵ سالگی (در صورت ازکارافتادگی، از ۶۰ سالگی) پرداخت می شود. این مقرری می تواند مکمل سایر مزایای سالمندی باشد.

بر طبق این آزمون اگر مستمری بگیر، درآمد سالانه پایین تر از ۷،۷۱۹ یورو داشته باشد و یا یک زوج مستمری بگیر درآمد سالانه کمتر از ۱۳،۵۲۱ یورو داشته باشند، مقرری هماهنگ دریافت خواهند کرد. جهت بالا بردن مستمری سالمندی به افراد تک نفره (مجرد، مطلقه یا بیوه) حداقل ۷،۵۳۷ یورو در سال و به زوج حداقل ۱۳،۵۲۱ یورو در سال پرداخت صورت می گیرد. تعدیل مزایا بر اساس رشد هزینه های زندگی به صورت سالانه انجام می شود.

- **مستمری ازکارافتادگی - Disability pension:**

مستمری ازکارافتادگی به بیمه شدگانی تعلق خواهد گرفت که کمتر از ۶۰ سال داشته باشند. حداقل دو سوم درآمد خود را به علت ناتوانی از دست داده باشد، ۱۲ ماه پوشش پیش از ازکارافتادگی، ۸۰۰ ساعت اشتغال در ۱۲ ماه آخر و ۲۰۰ ساعت اشتغال در ۳ ماه آخر خدمت داشته باشد.

اگر بیمه شده از هر نوع فعالیتی ناتوان شناخته شود، مستمری برابر ۵۰٪ متوسط درآمد بیمه شده است و در غیر اینصورت برابر با ۳۰٪ متوسط درآمد بیمه شده می باشد.

متوسط درآمد بر اساس درآمدهای ۱۰ سال از سالهای خدمت با بیشترین میزان حقوق دریافتی محاسبه می گردد.

حداکثر درآمد ماهانه مجاز در محاسبه مزایا ۲،۵۸۹ یورو بوده و حداقل درآمد مستمری سالانه ۲،۵۸۹ یورو می‌باشد.

مکمل خاص-آزمون درآمد (Special supplement): تا ۴،۳۱۴ یورو در سال به ذینفعی که تنها زندگی می‌نماید پرداخت می‌شود.

مقرری مراقبت دائم (Constant-attendance supplement): ۴۰٪ مستمری از کارافتادگی است و حداقل آن برابر با ۹۸۲ یورو در ماه می‌باشد.

مستمری سالمندی در سن ۶۰ سالگی جایگزین مستمری از کارافتادگی ماهانه می‌شود.

#### • **مستمری بازماندگان (آزمون درآمد) Survivor pension:**

همسر متوفی باید بالای ۵۱ سال سن داشته باشد. همسر مطلقه متوفی که ازدواج ننموده است نیز می‌تواند بازمانده واجد شرایط باشد.

**آزمون درآمد:** بازمانده باید سالانه کمتر از ۲،۰۸۰ برابر حداقل دستمزد ساعتی برطبق قانون کار (برابر با ۱۷،۵۵۵ یورو در سال) درآمد داشته باشد.

مقدار مستمری با ۵۴٪ مستمری بازنشستگی برابر است. اگر متوفی بیش از یکبار ازدواج کرده باشد، مستمری بر حسب نسبت سالهای طول دوران ازدواج بین همسران تقسیم می‌شود. حداقل میزان این مستمری ۳،۱۳۷ یورو در سال است به شرط آنکه متوفی حداقل ۶۰ فصل پوشش داشته باشد.

حداکثر پوشش سالانه این طرح برابر با ۱۶،۶۳۸ یورو می‌باشد.

مکمل فرزند (Child's supplement): مقدار آن برابر با ۱۰٪ مستمری بازماندگی می‌باشد.



- **مقرری بازماندگان (آزمون درآمد) - Survivor allowance:**  
این مقرری در صورتی پرداخت می شود که متوفی حداقل ۳ ماه ظرف ۱۲ ماه پیش از فوتش پوشش اجباری یا اختیاری داشته باشد. بازمانده باید بالای ۵۱ سال سن داشته باشد و نباید از متوفی جدا شده یا مجدداً ازدواج نموده باشد.  
**آزمون درآمد:** درآمد شخص باید کمتر از ۲،۰۸۱ یورو در هر فصل باشد.  
پرداخت ۵۵۵ یورو در ماه و حداکثر تا ۲ سال پس از فوت متوفی صورت خواهد پذیرفت. تنها در صورتی که بازمانده ۵۰ سال داشته باشد تا سن ۵۵ سالگی پرداخت صورت می گیرد.

- **تأمین هزینه های ناشی از فوت - Death allowance:**  
متوفی باید قبل از فوت شاغل باشد یا مزایای بیکاری یا مستمری از کارافتادگی دریافت نماید.  
پرداخت مبلغ ثابت به میزان ۹۰ برابر متوسط دستمزد روزانه متوفی در ۳ ماه پیش از مرگ وی صورت می گیرد. حداکثر درآمد ماهانه جهت محاسبه ۲،۵۸۹ یورو است و حداقل آن برابر با ۳۱۰ یورو می باشد.

#### ۵- اداره پوشش بازنشستگی، از کارافتادگی و بازماندگان

Administration:

وزارت سلامت، جوانان، ورزش و جامعه و وزارت اقتصادی و مالی نظارت کلی را بر عهده دارند. صندوق ملی بیمه بازنشستگی<sup>۱</sup> ([www.cnar.fr](http://www.cnar.fr))، مستمری بازنشستگی و مقرری بازماندگان را اداره می نماید.

<sup>۱</sup> National Old-Age Pension Insurance Fund

صندوق ملی بیمه بیماری<sup>۱</sup> ([www.ameli.fr](http://www.ameli.fr))، مستمری از کارافتادگی و بازماندگان را اداره می‌نماید. جمع آوری حق بیمه‌ها بوسیله‌ی مؤسسات جمع آوری مشترک، صورت می‌پذیرد. آژانس مرکزی مؤسسات تامین اجتماعی<sup>۲</sup> مدیریت حق بیمه‌ها را بر عهده دارد.

---

<sup>۱</sup> National sickness insurance fund

<sup>۲</sup> Central agency of social security institution

## **بیماری و بارداری – Sickness and Maternity**

### **الف – چارچوب قانونی**

اولین قانون: در سال ۱۹۲۸ اولین قانون گذاری مربوط به پوشش های بیماری و بارداری صورت پذیرفت.

#### **قوانین فعلی:**

- در سال ۱۹۴۵ طرح بیمه های اجتماعی برای مشاغل غیرکشاورزی طراحی گردید.
- در سال ۱۹۹۹ پوشش بیمه سلامت همگانی طراحی و تنظیم گردید.
- در سال ۲۰۰۱ قانون مرخصی پدران بواسطه تولد فرزند تصویب شد.
- در سال ۲۰۰۴ اصلاحات بیمه مادران بواسطه تولد فرزند انجام گرفت.
- مجدداً در سال ۲۰۰۴ اصلاح بیمه های بیماری انجام گرفت.  
نوع برنامه: سیستم بیمه اجتماعی می باشد.

### **ب – افراد تحت پوشش**

افراد شاغل، افراد جویای کار، دانشجویان و افراد تحت آموزش های حرفه ای اشتغال تحت پوشش قرار می گیرند. مستمری بگیران و برخی گروه های بیکار نیز مزایای درمان دریافت می کنند. پوشش اختیاری نیز امکان پذیر است از جمله برای فرانسویان شاغل در خارج از کشور.

برای کارکنان شاغل در بخش های کشاورزی، معدن، راه آهن، کارکنان دولت، دریانوردان، خویش فرمایان غیرکشاورز و خویش فرمایان کشاورز سیستم های مجزایی وجود دارد.

### ج - تأمین مالی (حق بیمه)

- **بیمه شدگان:** حق بیمه ای برابر با ۰,۷۵٪ درآمد ناخالص را جهت بهره مندی از پوشش بیمه بیماری و بارداری پرداخت می نمایند. مستمری بگیران ۱,۴٪ درآمد بازنشستگی (مستمری بگیران کم درآمد معاف اند) و ۲,۴٪ هر نوع مستمری خصوصی را پرداخت می نمایند. افراد در جستجوی کار، حسب مورد ۱,۷٪ مقرری بیکاری یا ۲٪ حداقل درآمد ضمانت شده و ۱٪ کمک هزینه ناشی از بیکاری را پرداخت می نمایند. دانش آموزان و سایر گروه ها مبلغ ثابت می پردازند.
- **کارفرما:** ۱۲,۸٪ لیست حقوق و دستمزد، علاوه ۰,۳٪ لیست حقوق و دستمزد جهت برنامه کمکی وابستگی به عنوان حق بیمه پرداخت می نمایند.
- **دولت:** ۱۲٪ اضافه مالیات<sup>۱</sup> ناشی از حق بیمه اتومبیل به علاوه بخشی از مالیات ناشی از تبلیغات دارو، دخانیات و ... به عنوان حق بیمه پرداخت می شود. همچنین برای تأمین مالی بیمه بیماری و مزایای خانواده، بر درآمد تمامی افراد مالیات وضع می گردد. دولت همچنین وجوه مورد نیاز جهت ساخت بیمارستان های جدید و همچنین بخشی از هزینه های برخی خدمات اجتماعی و سلامت را نیز تأمین مالی می نماید.

<sup>۱</sup> Surcharge (Excess load): به اضافه پرداخت مالیات گفته می شود.

خویش فرمایان تحت پوشش مزایای بیماری و بارداری نمی‌باشند بنابراین حق بیمه‌ای بدین منظور پرداخت نمی‌نمایند. همان گونه که پیش از این نیز اشاره شد این پرداخت‌ها، مزایای ازکارافتادگی و بخشی از مزایای بازماندگان را نیز برای افراد مشمول تأمین مالی می‌نماید.

#### د- شرایط پرداخت و میزان مزایا

- مزایای نقدی مرتبط با بیماری- **Sickness benefit** :

اگر شخص بیمه شده حداقل ۲۰۰ ساعت اشتغال در ۳ ماه آخر خدمت داشته باشد، مزایا حداکثر تا ۶ ماه پرداخت می‌گردد. اگر در ۱۲ ماه آخر خدمت ۸۰۰ ساعت اشتغال داشته است، بیش از ۶ ماه تا ۳ سال مزایا دریافت می‌نماید. افراد جویای کار که در حال دریافت مزایای بیکاری هستند یا طی ۱۲ ماه اخیر چنین مزایایی را دریافت نموده‌اند یا در ۱۲ ماه اخیر بیکار شده‌اند نیز بر اساس آخرین دستمزد خود مزایا دریافت می‌نمایند.

مزایای بیماری برابر با ۵۰٪ متوسط دستمزد ماهانه در ۳ ماه پیش از اینکه ناتوانی ایجاد گردد، می‌باشد و ۳۰ روز پس از مرخصی ناشی از بیماری پرداخت می‌گردد. پس از آن اگر بیمار ۳ فرزند وابسته داشته باشد، ۶۶٫۶٪ این متوسط دستمزد پرداخت خواهد شد. مزایا پس از طی یک دوره انتظار ۳ روزه و حداکثر به مدت ۳۶۰ روز پرداخت می‌شود. در بیماری‌های خطرناک یا بلند مدت، پرداخت این مزایا تا ۳ سال ادامه می‌یابد. حداکثر درآمد ماهانه برای انجام محاسبات ۲۷۷۳ یورو می‌باشد. حداقل مزایای روزانه ۸٫۴۸ و حداکثر آن ۴۶٫۲ یورو می‌باشد.

- **مزایای نقدی مادر شدن – Maternity benefit:**

بیمه شده باید حداقل ۱۰ ماه پوشش و ۲۰۰ ساعت اشتغال در ۳ ماه پیش از تأیید بارداری داشته باشد. بیمه شده حداقل باید ۸ هفته در محل کار حاضر نشود. همین شرایط در مورد قبول فرزندخواندگی نیز وجود دارد. مادران جویای کار که در حال دریافت مزایای بیکاری هستند یا طی ۱۲ ماه اخیر چنین مزایایی را دریافت نموده اند یا در ۱۲ ماه اخیر بیکار شده اند نیز می توانند بر اساس آخرین دستمزد خویش مزایا دریافت نمایند. مزایای مادر شدن برابر با ۱۰۰٪ متوسط درآمد بیمه شده در ۳ ماه پیش از مرخصی زایمان است. مزایا به مدت ۶ هفته قبل و ۱۰ هفته پس از زمان موردانتظار تولد فرزند اول و دوم، ۸ هفته پیش و ۱۸ هفته پس از زمان موردانتظار تولد فرزند سوم، ۱۲ هفته قبل و ۲۲ هفته پس از زمان موردانتظار تولد فرزندان دوقلو پرداخت می گردد.

در مورد فرزندخواندگی، مزایا به مدت ۱۰ هفته، در صورتی که بیمه شده از یک یا دو کودک نگهداری نماید، ۱۸ هفته اگر از ۳ فرزند یا بیشتر نگهداری نماید، ۲۲ هفته اگر دو کودک را به فرزندخواندگی بپذیرد (بدون توجه به تعداد فرزندان) پرداخت می شود.

حداکثر درآمد ماهانه برای انجام محاسبات ۲۷۷۳ یورو می باشد. حداقل مزایای روزانه ۸,۴۸ و حداکثر آن ۷۴,۲ یورو می باشد.

- **مزایای نقدی پدر شدن – Paternity benefit:**

بیمه شده باید حداقل ۱۰ ماه پوشش و ۲۰۰ ساعت اشتغال در ۳ ماه پیش از مرخصی زایمان همسرش داشته باشد. مردان

جوپای کار که در حال دریافت مزایای بیکاری هستند یا طی ۱۲ ماه اخیر چنین مزایایی را دریافت نموده‌اند یا در ۱۲ ماه اخیر بیکار شده‌اند نیز می‌توانند بر اساس آخرین دستمزد خویش مزایا دریافت نمایند.

مزایای پدر شدن برابر با ۱۰۰٪ متوسط درآمد بیمه شده در ۳ ماه پیش از اخذ مرخصی بوده و تا ۱۱ روز پیاپی - ۱۸ روز در صورت تولد فرزند دوقلو- پرداخت می‌گردد. حداکثر درآمد ماهانه برای انجام محاسبات ۲۷۷۳ یورو می‌باشد. حداقل مزایای روزانه ۸,۴۸ و حداکثر آن ۷۴,۲ یورو می‌باشد.

#### • مزایای درمانی - **Medical benefits**:

مزایا برای حداکثر ۱ سال تأمین می‌گردد. شرط احراز آن اشتغال بیمه شده حداقل به مدت ۶۰ ساعت در ماه آخر خدمت و ۱۲۰ ساعت اشتغال در ۳ ماه اخیر می‌باشد. افراد جوپای کار تا زمانی که بیمه بیکاری دریافت می‌کنند می‌توانند مزایای درمانی دریافت کنند.

این مزایا شامل مراقبت‌های عمومی و تخصصی، بستری شدن در بیمارستان، خدمات آزمایشگاهی، دارو، خدمات دندانپزشکی و چشم پزشکی، مراقبت‌های بارداری و زایمان و انتقال بیمار می‌شود. بیمه شده به ازای خدمات دریافتی پرداخت‌ها را انجام داده و سپس توسط صندوق بیماری‌ها، هزینه‌ها تا سقف معینی بازپرداخت می‌گردند.

تقسیم هزینه‌ها: مبلغ حق بیمه ثابت ۱ یورویی به ازای هر خدمت درمانی باید پرداخت گردد (زنان باردار یا زنانی که در مرخصی زایمان به سر می‌برند، افراد بستری و یا کم درآمد مستثنی می‌باشند). پس از کسر این مبلغ ثابت، بیمه بیماری،

هزینه های بیمه شده را به صورت کامل یا جزئی از آن، بازپرداخت می نماید. مبلغ بازپرداخت به نوع خدمات بستگی دارد:

بازپرداخت ۱۰۰٪ هزینه خدمات درمانی بیماری های سخت، صدمات ناشی از کار برای افرادی که ناتوانی آنان ۶۶٫۶٪ یا بیشتر ارزیابی شده، زنان باردار از ۶ ماه پس از زایمان تا ۱۲ روز پس از تولد نوزاد بدون توجه به این که هزینه مربوط به بارداری باشد یا نباشد؛ ۷۰٪ در خدمات درمانی؛ ۶۰٪ در خدمات پاراکلینیکی؛ ۳۵٪ تا ۶۵٪ در دارو؛ ۶۰٪ تا ۷۰٪ خدمات آزمایشگاهی؛ ۶۵٪ در هزینه های چشم پزشکی تا سقف خاص سالانه؛ و ۸۰٪ هزینه های بستری پس از کسر ۱۶ یورو در روز (کودکان معلول، بازماندگان جنگ و صدمات ناشی از کار از پرداخت این مبلغ معاف می باشند) صورت می گیرد.

بیمه شده می تواند با تدارک محصولات بیمه ای مکمل تمام یا بخش دیگری از این هزینه ها را پوشش دهد. بیمه شدگانی که واجد شرایط بیمه جامع بیماری مبتنی بر آزمون درآمد شناخته شده اند به بیمه مکمل رایگان دسترسی دارند.

#### ه- اداره پوشش درمان و بارداری - Administration

وزارت سلامت، جوانان، ورزش و جامعه و وزارت اقتصادی و مالی نظارت کلی را بر عهده دارند. اتحادیه ملی صندوق بیمه بیماری (UNOCAM) توافقات لازم را با متخصصان پزشکی به عمل آورده و هزینه های بازپرداخت خدمات درمانی را تنظیم می نماید. صندوق ملی بیمه بیماری، طرح را اداره می نماید.



۱۲۸ صندوق بیمه بیماری اصلی و ۴ صندوق بیمه بیماری در کشورهای خارجی به ثبت نام بیمه‌شدگان، پرداخت مزایای نقدی و بازپرداخت هزینه‌های نقدی می‌پردازند.

حق بیمه‌ها توسط ۱۰۱ مؤسسه مشترک جمع‌آوری می‌شوند.

آژانس مرکزی مؤسسات تأمین اجتماعی، حق بیمه‌ها را مدیریت می‌نماید.

## از کار افتادگی ناشی از کار – Work injury

### الف – افراد تحت پوشش:

افراد شاغل، دانش آموزان، دانشجویان و کارآموزان مراکز حرفه ای، برخی جویندگان کار و زندانیان تحت پوشش قرار دارند. برای برخی مشاغل سیستم های خاصی وجود دارد.

### ب – تأمین مالی:

- بیمه شدگان: حق بیمه نمی پردازند، بیمه شدگان اختیاری بر اساس ریسک ارزیابی شده، حق بیمه های متفاوت می پردازند.
  - کارفرمایان: کل هزینه ها را پرداخت می کند. حق بیمه ها بر اساس ریسک ارزیابی شده و متفاوت اند. متوسط نرخ حق بیمه ۲,۲۶٪ از لیست حقوق و دستمزد است.
  - دولت: حق بیمه نمی پردازد.
- خویش فرمایان تحت پوشش مزایای صدمات ناشی از کار نبوده و حق بیمه ای بدین منظور پرداخت نمی نمایند.

### ج – مزایای نقدی برای کارکنان بیمه شده (به جز از کار افتادگی دائم)

برای تحت پوشش قرار گرفتن، دوره مشارکتی خاصی برای بیمه شدگان در نظر گرفته نشده و چنانچه در مسیر کار یا در حین انجام کار حادثه ای برای بیمه شده رخ دهد، مزایای زیر قابل پرداخت است:

#### • مزایای پرداختی در صورت از کار افتادگی جزئی

##### Temporary disability benefit

طی ۲۸ روز نخست، مزایا برابر است با ۶۰٪ متوسط درآمد روزانه در ماه آخر تا سقف بخصوص (۲۲۷ یورو در روز) و پس از آن ۸۰٪ این مبلغ پرداخت می گردد. این مزایا از روز پس از احراز ناتوانی

در ادامه کار تا روز احیای بازتوانی یا تا زمان اعلام از کارافتادگی دائم قابل دریافت است.

- **مزایای پرداختی در صورت از کارافتادگی دائم**

Permanent disability pension

مزایای سالانه برابر با ۱۰۰٪ درآمد مرجع است.

درآمد مرجع عبارتست از کل درآمدهای ۱۲ ماه اخیر تا سقف ۳۱،۹۴۷ یورو به علاوه ۳،۳٪ از درآمد بالاتر از ۳۳،۴۷۲ یورو.

- **مزایای درمانی برای بیمه شدگان:**

Medical benefits for insured workers:

تمام مراقبت های لازم شامل جراحی و خدمات درمانی، بستری شدن، داروها، توانبخشی و انتقال مستقیماً توسط صندوق پرداخت می شود و هیچگونه تقسیم هزینه ای وجود ندارد.

#### **د- اداره پوشش از کارافتادگی ناشی از کار Administration**

وزارت سلامت، جوانان، ورزش و جامعه و وزارت اقتصادی و مالی نظارت کلی را بر عهده دارند. اتحادیه ملی صندوق بیمه بیماری (UNOCAM) توافقات لازم را با متخصصان پزشکی به عمل آورده و هزینه های بازپرداخت خدمات درمانی را تنظیم می نماید.

صندوق ملی بیمه بیماری کارکنان حقوق بگیر<sup>۱</sup> طرح را اداره می نماید.

۱۲۸ صندوق بیمه بیماری اصلی و ۴ صندوق بیمه بیماری در کشورهای خارجی به ثبت نام بیمه شدگان، پرداخت مزایای نقدی و بازپرداخت هزینه های نقدی می پردازند.

حق بیمه ها توسط ۱۰۱ مؤسسه مشترک جمع آوری می شوند.

آژانس مرکزی مؤسسات تأمین اجتماعی، حق بیمه ها را مدیریت می نماید.

---

<sup>۱</sup> National sickness insurance fund of salaried workers

## Unemployment – **بیکاری**

### **الف – افراد تحت پوشش:**

- **بیمه بیکاری:**

شاغلین، کارآموزان، کارکنان خانگی، پرستاران کودک و برخی حقوق بگیران بخش دولتی (بجز کارکنان دولت) تحت پوشش قرار دارند.

کارکنان دولت و خویش فرمایان مستثنی هستند.

سیستم های خاصی برای کارکنان ساخت و ساز، کارگران بارانداز، دریانوردان، هوانوردان، کارکنان قراردادی، دربانان، روزنامه نگاران، هنرمندان و تبعیدی ها وجود دارد.

- **کمک هزینه بیکاری (آزمون درآمد):**

بیکاران بلندمدتی که شهروند فرانسه هستند و مستحق دریافت مزایای بیکاری نیستند از این پوشش برخوردارند.

### **ب – تأمین مالی (حق بیمه):**

- **بیمه شدگان:** حق بیمه‌ای برابر با ۲,۴٪ درآمد مشمول بیمه پرداخت می‌کنند. حداکثر درآمد ماهانه تحت پوشش ۱۱,۰۹۲ یورو می‌باشد.

- **کارفرمایان:** ۴٪ لیست حقوق و دستمزد؛ ۰,۱۵٪ لیست حقوق و دستمزد تحت پوشش جهت تأمین مالی صندوق ضمانت حقوق در صورت ورشکستگی کارفرما پرداخت می‌کنند. حداکثر درآمد ماهانه تحت پوشش ۱۱,۰۹۲ یورو می‌باشد.

- **دولت:** کل هزینه های کمک هزینه بیکاری را پرداخت می‌کند. خویش فرمایان تحت پوشش نمی‌باشند و حق بیمه‌ای پرداخت نمی‌کنند.

## ج- شرایط و مزایا

### • بیمه اجتماعی بیکاری - **Social insurance benefits**:

فرد بیکار باید کمتر از ۶۰ سال داشته باشد، در ۲۲ ماه اخیر، ۶ ماه کار کرده باشد. در فرانسه اقامت داشته باشد، در یک مؤسسه اشتغال ثبت نام نموده باشد و قادر به کار و آماده به کار باشد، همچنین به صورت داوطلبانه، به خاطر سوءرفتار یا رد نمودن یک شغل مناسب بیکار نشده باشد.

نرخ مزایا بر اساس درآمد اظهار شده متفاوت و بین ۰,۴٪ تا ۷۵٪ متوسط دستمزد روزانه طی ۱۲ ماه آخر خواهد بود. اگر بیمه شده در ۲۲ ماه آخر خدمت ۶ ماه مشارکت کرده باشد، مزایا به مدت ۷ ماه پرداخت می گردد، اگر ۱۲ ماه در ۲۰ ماه اخیر مشارکت کرده باشد به مدت ۱۲ ماه و اگر در ۲۶ ماه آخر خدمت ۱۶ ماه مشارکت نموده باشد، ۲۳ ماه مزایا دریافت می نماید.

بیمه شده ۵۰ ساله در صورتی که در ۳۶ ماه آخر خدمت حداقل ۲۷ ماه مشارکت داشته باشد، تا ۳۶ ماه می تواند مزایا دریافت نماید.

حداکثر درآمد ماهانه برای محاسبه مزایا، ۱۱,۰۹۲ یورو است.

### • کمک هزینه بیکاری - **Social assistance benefits**:

بیمه شده باید در ۱۰ سال آخر خدمت پیش از بیکاری حداقل ۵ سال سابقه کار داشته باشد، مستحق دریافت مزایای بیمه بیکاری نباشد و در یک مؤسسه اشتغال ثبت نام نموده باشد.

آزمون درآمد: متوسط درآمد ماهانه خانوار (شامل مزایای اجتماعی، پس اندازها و ...) در ۱۲ ماه آخر پیش از بیکاری نباید از ۹۸۰ یورو برای یک نفر و ۱۵۴۰ یورو برای یک زوج تجاوز نماید.

مزایای ماهانه ۴۴۸ یورو خواهد بود. این مزایا ابتدا به مدت ۶ ماه پرداخت می گردد و اگر شرایط همچنان پابرجا باشد ادامه می یابد. اگر ذینفع یک شرکت جدید ایجاد نماید، مزایا تا ۶ ماه تمدید می شود. اگر ذینفع فعالیت سودآوری را آغاز نماید یا بازنشسته شود، پرداخت مزایا قطع می شود.

#### د- اداره پوشش بیکاری - Administration

- بیمه اجتماعی بیکاری

وزارت کار، گروه های اجتماعی و مسکن<sup>۱</sup> بر فعالیت آنان نظارت عمومی دارد.

اتحادیه ملی اشتغال در صنعت و تجارت<sup>۲</sup> (UNEDIC) برنامه را اداره می نماید.

۳۰ مؤسسه صنعتی و تجاری به جمع آوری حق بیمه ها، ثبت نام کارجویان و پرداخت مزایای بیمه بیکاری در سطح محلی مشغول اند.

- کمک هزینه بیکاری

وزارت کار، گروه های اجتماعی و مسکن آن را اداره می نماید. مؤسسات اشتغال در صنعت و تجارت مزایای کمک هزینه بیکاری را پرداخت می نماید.

---

<sup>۱</sup> Ministry of employment, social cohesion and housing

<sup>۲</sup> National inter occupational union for employment in industry and commerce

## حمایت های خانوادگی (عائله مندی)

### الف - چارچوب قانونی

اولین قانون: در سال ۱۹۳۲ تدوین شد.

قانون فعلی: در سال ۱۹۴۶ مورد بررسی و اصلاح قرار گرفت.

نوع برنامه: سیستم همگانی

### ب - افراد تحت پوشش

مقرری خانواده: تمام کودکان شهروند فرانسه

### ج - تأمین مالی (حق بیمه)

- بیمه شده: حق بیمه نمی پردازد
- خویش فرمایان: ۵,۴٪ از محل درآمد پرداخت می کنند.
- دولت: طبق شرایط تأمین مالی تحت بیماری و بارداری.

### د - شرایط و مزایا

#### • مقرری خانواده - Family allowances:

خانواده باید حداقل دو کودک زیر ۲۰ سال داشته باشد. کودک شاغل نباید بیش از ۵۵٪ حداقل دستمزد قانونی درآمد داشته باشد.

۱۱۹ یورو در ماه برای ۲ فرزند، ۲۷۱ یورو برای ۳ فرزند، ۴۲۴ یورو برای ۴ فرزند و برای بیش از ۴ فرزند ۱۵۲ یورو به ازای هر فرزند. به ازای هر فرزند بالای ۱۱ سال ۳۳ یورو اضافی پرداخت می شود.

#### • مزایای مربوط به کودکان - Young child benefits:

مزایا به نوزادان و کودکان به فرزندخواندگی پذیرفته شده یا کودکانی که پس از ۳۱ سپتامبر ۲۰۰۳ بدنیا آمده اند پرداخت می گردد. مزایا از بخش های زیر تشکیل شده است:

کمک هزینه تولد یا قبول سرپرستی - آزمون درآمد

(Birth grant):

در آغاز هفتمین ماه بارداری یا تقبل سرپرستی پرداخت می‌گردد. در صورت وجود شرایط، ۸۵۵ یورو به ازای هر فرزند پرداخت می‌شود.

مقرری پایه - آزمون درآمد (Base allowance): از ماه تولد تا ۳ سالگی کودک پرداخت می‌گردد. ۱۷۱ یورو در ماه تا تولد ۳ سالگی در صورت قبول سرپرستی کودک این مقرری تا ۳ سال اما حداکثر تا ۲۰ سالگی فرزندخوانده قابل پرداخت است.

مکمل کاهش کار (Supplement for reduced work): به والدینی پرداخت می‌گردد که برای مراقبت از نوزاد یا فرزند خوانده کمتر از ۳ سال خود، قصد ترک موقت کار یا کاهش کار دارند. والدین باید ۲ سال پیش از تولد نخستین فرزند، ۴ سال پیش از تولد دومین فرزند و ۵ سال پیش از تولد سومین فرزند (و بالاتر)، به شرط آنکه حداقل ۴ فصل مشارکت داشته باشند.

۲۳۲ یورو در ماه به بیمه شده ای که نصف ساعات کاری اشتغال دارد و ۱۳۴ یورو به بیمه شدگانی که بین ۵۰ تا ۸۰٪ ساعات نرمال کار می‌کنند پرداخت می‌شود. حداکثر مبلغ پرداختی ۳۵۹ یورو در ماه خواهد بود.

مکمل مراقبت از فرزند (Supplement for child care): به والدین شاغلی که فرزندان زیر ۶ سال دارند و برای پرستار کودک هزینه ای متقبل می‌شوند پرداخت می‌گردد. مزایای نقدی بر اساس درآمد و تعداد کودکان محاسبه و پرداخت می‌شود.



- **مقرری والدین برای مراقبت از فرزند بیمار:**  
Parental allowance for a sick child  
به مدت حداکثر ۱۲ ماه به والدینی پرداخت می شود که برای مراقبت از فرزند مجروح، بیمار حاد و معلول خود کار خود را موقتاً ترک می نمایند.  
۳۹ یورو در روز حداکثر برای ۲۲ روز در ماه پرداخت شود. مزایا حداکثر تا ۱۲ ماه قابل پرداخت است
- **مقرری خاص والدین برای مراقبت از فرزند معلول (آزمون درآمد):**  
Special parental allowance for a disabled child  
برای کودکان زیر ۲۰ سالی که حداقل ۵۰٪ معلولیت داشته باشند پرداخت می شود.  
۱۱۹مبلغ یورو در ماه می باشد. اگر مراقبت توسط شخص ثالثی انجام گیرد، مکملی بین ۸۹ تا ۹۹۹ یورو قابل پرداخت است.
- **مقرری تک والدین (آزمون درآمد) Single parent allowance:**  
حداقل درآمد را برای خانواده تک سرپرستی ضمانت می نماید که حداقل یک فرزند دارد و یا مادری که باردار است. اگر ذینفع درآمدی نداشته باشد مزایا ۵۶۱ یورو برای مادر باردار یا ۷۴۸ یورو برای یک فرزند و به ازای هر فرزند اضافی ۱۸۷ یورو دیگر می باشد. اگر پدر یا مادر درآمد داشته باشد به میزان درآمد وی از این مبلغ کاسته خواهد شد.
- **مقرری حمایت از خانواده – Family backing allowance:**  
مزایا به کودک یتیم یا ترک شده (سرراهی) پرداخت می گردد. ۸۳ یورو به پدر یا مادری پرداخت می گردد که به تنهایی از کودک مراقبت می کند، اگر هیچ یک از این دو از کودک مراقبت ننمایند ۱۱۱ یورو پرداخت می شود.

- **مقرری آغاز سال تحصیلی (آزمون درآمد):**  
New school year allowance  
به دانش‌آموزان، کارآموزان و دانشجویان ۶ تا ۱۸ سال پرداخت می‌گردد.  
۲۷۲ یورو به ازای هر فرزند پرداخت می‌گردد.
- **مکمل خانواده (آزمون درآمد) - Family supplement:**  
به خانواده‌هایی پرداخت می‌گردد که حداقل ۳ فرزند ۳ تا ۲۱ سال دارند. مقرری ثابت به مبلغ ۱۵۵ یورو به هر خانواده پرداخت می‌شود.
- **مقرری کمک هزینه مسکن (آزمون درآمد):**  
Housing allowance  
ذینفع باید مستحق دریافت حداقل یک مورد از مقرری‌های خانواده باشد. ماهانه مبلغ متفاوتی بسته به مبلغ اجاره، درآمد و تعداد فرزندان پرداخت می‌شود.
- **مقرری جابجایی - Home moving allowance:**  
به خانواده‌های بزرگی پرداخت می‌گردد که حداقل ۳ فرزند دارند و به خاطر افزایش اندازه خانوار به علت تولد نوزاد مجبور به جابجایی هستند. مزایای هزینه‌های جابجایی به خانه جدید را پوشش می‌دهد و بسته به تعداد فرزندان پرداخت می‌شود.

#### ۵- اداره پوشش حمایت‌های خانوادگی - Administration

وزارت سلامت، جوانان و جامعه و وزارت اقتصاد و مالی بر این پوشش نظارت عمومی دارد.

صندوق ملی مقرری‌های خانواده صندوق‌ها را هماهنگ نموده و از تعادل مالی آنها اطمینان حاصل می‌نماید.

۱۲۳ صندوق محلی مقرری خانواده مزایا را پرداخت می‌نمایند.

۱۰۳ آژانس مشترک به جمع‌آوری حق بیمه‌ها مشغول‌اند.

آژانس مرکزی مؤسسات تأمین اجتماعی حق بیمه‌ها را مدیریت می‌کند.

## بازنشستگی تکمیلی – اجباری

### Complementary and Private Pensions- Mandatory

#### الف – چارچوب قانونی

۱۹۹۴: بافعالیت موسسات بازنشستگی در قالب طرح‌های بازنشستگی مکمل <sup>۱</sup>ARRCO و <sup>۲</sup>AGIRC موافقت شد. همچنین در مورد بهبود وضعیت نظارت بر فعالیت موسسات بازنشستگی قوانینی وضع گردید.

۱۹۷۲: پوشش‌های AGIRC و ARRCO برای کارگران تحت پوشش اجباری اعلام شد.

۱۹۴۵: در قانون تامین اجتماعی رابطه بین تامین اجتماعی دولتی و طرح‌های مکمل بازنشستگی به خوبی مشخص شد.

#### ب – انواع طرح‌ها

طرح‌های مکمل بازنشستگی به واسطه دو توافق‌نامه مرتبط سراسری که بین نمایندگان کارفرمایان و اتحادیه‌ها<sup>۳</sup> منعقد شد، ایجاد گردید:

- توافق‌نامه‌ای در سال ۱۹۴۷ طرح بازنشستگی مکمل شغلی (AGIRC) را برای مدیران اجرایی بخش خصوصی با درآمدهایی بالاتر از سقف درآمدی تامین اجتماعی فراهم آورد. این توافق‌نامه مداوماً مورد بازبینی و اصلاح قرار گرفته و در سالهای ۱۹۸۸، ۱۹۹۴، ۱۹۹۶، ۲۰۰۱ و ۲۰۰۳ اصلاحات اساسی در آن صورت پذیرفته است.
- توافق‌نامه‌ای در سال ۱۹۶۱ طرح مکمل بازنشستگی شغلی (ARRCO) را برای کارگران بخش خصوصی که بوسیله‌ی AGIRC تحت پوشش نبودند، فراهم آورد. اینگونه پوشش‌ها به تدریج برای تمامی کارگران

---

<sup>۱</sup> Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés

<sup>۲</sup> Association générale des institutions de retraite des cadres

<sup>۳</sup> Union

بخش خصوصی گسترش پیدا کرد. این توافقنامه نیز مداوماً مورد بازبینی و اصلاح قرار گرفته و در سالهای ۱۹۷۳، ۱۹۹۳، ۱۹۹۶، ۲۰۰۱ و ۲۰۰۳ اصلاحات اساسی در آن صورت پذیرفته است. AGIRC و ARRCO هر دو در سال ۲۰۰۸ مورد بازبینی قرار گرفتند.

هر دو طرح بازنشستگی مکمل شغلی انواع خاصی از طرح‌های مشارکت معین (DC) می‌باشند که بر اساس مدل توازن درآمد با هزینه (PAYG) تامین مالی شده و توسط موسسات بازنشستگی اداره می‌شود. آنها بر اساس آیین نامه (۱۴۰۸/۷۱) اتحادیه اروپا به عنوان طرح‌های تامین اجتماعی شناخته می‌شوند.

قوانینی که در سال ۱۹۷۲ بنا به درخواست نمایندگان اتحادیه‌ها و کارفرمایان وضع گردید، عضویت در AGIRC و ARRCO را برای کارگران بخش خصوصی اجباری نمود.

نقش قانون‌گذاری و نظارتی دولت در این طرح‌ها اندک است و مقررات، نظارت و اداره موسسات بازنشستگی بوسیله توافقنامه‌های جمعی (Collective agreements) موجود کاملاً مشخص می‌شود. در حالی که دولت توانایی تغییر مقررات این طرح‌ها را ندارد، اما تمامی اصلاحات صورت گرفته در مجموعه مقررات AGIRC و ARRCO باید به تایید وزارت امور اجتماعی، کار و همبستگی (Minister of Social Affairs, Labour and Solidarity) برسد. کارکنان دولت و خویش فرمایان بوسیله طرح‌های اختیاری یا اجباری مکمل بازنشستگی مجزایی تحت پوشش قرار می‌گیرند.

### ج - چارچوب نهادی

AGIRC و ARRCO موسسات بازنشستگی خصوصی غیر انتفاعی می‌باشند که بوسیله‌ی مجموعه توافقنامه‌هایی با هدف انحصاری اجرای AGIRC یا ARRCO بنا نهاده شدند. موسسات بازنشستگی توانایی ارائه دادن تنها یکی از طرح‌های AGIRC یا ARRCO را دارا بوده و از نظر قانونی توانایی ارائه هر دو طرح در یک زمان را ندارند.

موسسات بازنشستگی بایستی به صورت بخشی (Sectoral) دایر گردند، به عنوان مثال عضویت در طرح به کارگران تحت پوشش در صنعت خاصی محدود شود، اما اکثر موسسات بازنشستگی به عنوان موسسات بازنشستگی آزاد (Open) تاسیس می‌شوند و می‌توانند کارگران تمامی کارفرمایان بدون توجه به نوع صنعت را تحت پوشش قرار می‌دهند. محدودیت‌های منطقه‌ای نیز در این مورد وجود دارد که در زیر مورد اشاره قرار می‌گیرد. کارفرمایانی که واجد شرایط عضویت در موسسه بازنشستگی بخشی خاصی می‌باشند باید در آن عضو شوند. اگر کارفرمایان واجد شرایط نباشند، کارفرمایانی که پیش از تاریخ ۱ ژانویه ۲۰۰۲ شروع به فعالیت کرده‌اند، می‌توانند در هر موسسه بازنشستگی آزاد عضو شوند. از تاریخ ۱ ژانویه ۲۰۰۲، برای هر منطقه کشور دو موسسه ارایه دهنده AGIRC و دو موسسه ارایه دهنده ARRCO تخصیص داده شد. کارفرمایانی که پس از تاریخ ۱ ژانویه ۲۰۰۲ شروع به فعالیت کرده‌اند و واجد شرایط عضویت در مؤسسات بازنشستگی بخشی نیستند، باید در مؤسسات بازنشستگی آزادی که مقر اصلی شرکت در آن منطقه قرار دارد عضو شوند. پس از عضویت کارفرما در یک موسسه بازنشستگی تمامی کارگران تحت پوشش آن به طور اتوماتیک به عضویت آن موسسه درمی‌آیند.

مؤسسات بازنشستگی میزان حق بیمه و مزایا را مدیریت می‌نمایند. تمامی مؤسسات بازنشستگی باید به عضویت انجمن ملی AGIRC و ARRCO (این نام هم بر طرح و هم بر انجمن ملی نهاده شده است) درآیند. ARRCO و AGIRC مؤسسات غیر انتفاعی خصوصی هستند و وظایف اصلی‌شان به شرح زیر می‌باشد:

- نظارت بر مؤسسات بازنشستگی؛
- کنترل صورت های مالی مؤسسات بازنشستگی؛
- وضع مقررات مربوط به اجرای دو طرح بازنشستگی AGIRC و ARRCO؛
- سازمان دهی یک سیستم جبران خسارت مالی (financial compensation) بین مؤسسات بازنشستگی به منظور انسجام بین کارفرمایان، مناطق و بخش‌های مختلف صنعت؛
- اداره فرایند دادرسی در وضعیتی که شکایتی توسط اعضاء، بازنشستگان و کارفرمایان صورت گیرد؛

هر یک از مؤسسات بازنشستگی و (AGIRC و ARRCO) توسط هیئتی که متشکل از تعداد مساوی نمایندگان اتحادیه ها و کارفرمایان است اداره می‌شوند. تمامی این مؤسسات تحت پوشش قوانین تامین اجتماعی (Social Security Code regulations) قرار دارند و تمامی اعضای هیئت مدیره باید شایستگی های قانونی مورد نیاز را کسب نمایند.

AGIRC و ARRCO یک ارتباط گروهی (ARRCO - AGIRC - GIE) تشکیل داده اند که خدمات و مدیریت را همراستا می‌کند. این عمل به منظور منطقی کردن مراحل اجرایی، افزایش کیفیت خدمات و دستیابی به سیستم اطلاعاتی هماهنگ که توسط دو انجمن و اعضای آن مورد استفاده است، انجام می‌شود. با این حال هر موسسه ملی وضعیت قانونی و ساختار حاکمیت خویش را حفظ می‌نماید. در حال حاضر ARRCO - AGIRC - GIE

بوسیله هیئتی متشکل از تعداد مساوی نمایندگان دو انجمن و یک مدیرعامل اداره می گردد.

#### **د- افراد تحت پوشش**

AGIRC: کارگران بخش خصوصی که بر اساس تعاریف مندرج در توافقنامه جمعی در ردیف مدیران اجرایی (Cadres) قرار دارند را تحت پوشش قرار می دهد.

این مدیران برای قسمتی از درآمد که بین یک تا هشت برابر سقف درآمدی تامین اجتماعی است تحت پوشش قرار می گیرند (سقف درآمدی در ژانویه ۲۰۰۸ برابر با ۲،۷۷۳ یورو تعیین شده است).

ARRCO: کارگران بخش خصوصی را تحت پوشش قرار می دهد.

کارگرانی که شرایط عضویت در AGIRC را ندارند تا سه برابر سقف درآمدی تامین اجتماعی تحت پوشش قرار می گیرند.

کارفرمایانی که به عضویت موسسه بازنشستگی در نمی آیند مورد جریمه قرار خواهند گرفت.

#### **ه - تامین مالی (حق بیمه)**

##### **۱- منابع تأمین مالی**

در طرح های AGIRC و ARRCO دو نوع نرخ حق بیمه وجود دارد:

- نرخ قراردادی حق بیمه (*taux contractuel*): یک نرخ حق بیمه فرضی است که تجمع مزایا بر اساس آن صورت می گیرد؛
- نرخ حقیقی حق بیمه (*taux d'appel*): بر اساس منابعی که جهت پرداخت مزایا نیاز است محاسبه می شود؛

نرخ حقیقی حق بیمه برابر با ۱۲۵٪ نرخ حق بیمه قراردادی است. اطلاعاتی که در ادامه بیان می‌شود درباره نرخ حقیقی حق بیمه است.

AGIRC: نرخ حقیقی حق بیمه برابر با ۲۰,۳٪ بخشی از درآمد است که بین یک تا هشت برابر سقف درآمدی تامین اجتماعی می‌باشد.

ARRCO: نرخ حقیقی حق بیمه تا سقف درآمدی تامین اجتماعی برابر با ۷,۵٪ می‌باشد.

برای بخشی از درآمد که بین یک تا سه برابر سقف درآمد تامین اجتماعی است (برای کارکنان غیر از مدیران اجرایی)، مجموع حق بیمه به تاریخ تاسیس کارفرما بستگی دارد. نرخ حق بیمه در صورتی که تاسیس قبل از ۱ ژانویه ۱۹۹۷ باشد ۱۵٪ و در صورتی که تاسیس بعد از این تاریخ باشد ۲۰٪ می‌باشد.

## ۲- نحوه تخصیص حق بیمه

نحوه تقسیم حق بیمه بین کارگر، کارفرما و سایر منابع مالی به شرح ذیل می‌باشد:

### • حق بیمه اعضا:

AGIRC: کارگران، ۳۷,۵٪ حق بیمه بخشی از درآمد که کمتر از ۴ برابر سقف درآمدی تامین اجتماعی می‌باشد را پرداخت می‌کنند.

حق بیمه بخشی از درآمد که بین ۴ تا ۸ برابر سقف درآمدی تامین اجتماعی می‌باشد به صورت توافقی بین کارگران و کارفرما تقسیم می‌شود. رده شغلی کارگر در نحوه تقسیم موثر است.



**ARRCO:** کارگران یک سوم کل حق بیمه را می‌پردازند.

• **حق بیمه کارفرما:**

**AGIRC:** کارفرمایان ۶۲,۵٪ حق بیمه بخشی از درآمد کارگران که کمتر از ۴ برابر سقف درآمدی تامین اجتماعی می‌باشد را پرداخت می‌کنند.

**ARRCO:** کارفرمایان دو سوم (۲/۳) کل حق بیمه را می‌پردازند.

**۳- سایر منابع تامین مالی:**

بازنشستگی پیش از موعد بین سنین ۶۰ تا ۶۵ سالگی با مزایای کامل از محل صندوق مخصوصی به نام **AGFF**<sup>۱</sup> که بوسیله نمایندگان اتحادیه‌ها و کارفرمایان در سطح ملی مدیریت می‌شود، امکان پذیر است.

منابع مالی مورد نیاز صندوق **AGFF** از طریق حق بیمه های زیر تامین می گردد:

۲٪ حق بیمه از محل بخشی از درآمد بیمه شده که کمتر از سقف درآمدی تامین اجتماعی می‌باشد (۰,۸٪ به وسیله کارگران و ۱,۲٪ به وسیله کارفرما).

۲,۲٪ حق بیمه از محل بخشی از درآمد کارگران بخش غیر مدیریتی که کمتر از ۳ برابر سقف درآمدی تامین اجتماعی می‌باشد و ۲,۲٪ از محل بخشی از درآمد کارگران بخش مدیریتی که کمتر از ۴ برابر سقف درآمدی تامین اجتماعی می‌باشد پرداخت می‌شود (۰,۹٪ بوسیله کارگران و ۱,۳٪ بوسیله کارفرما).

---

<sup>۱</sup> Association pour la gestion du fonds de financement de l'AGIRC et l'ARRCO

در صورتی که بیمه شده بیکار شود، انباشته شدن مزایا تا زمانی که شخص واجد شرایط بیمه بیکاری پایه باشد ادامه خواهد یافت.<sup>۱</sup> UNEDIC که مدیریت طرح‌های بیمه بیکاری را بر عهده دارد، بخشی از حق بیمه‌ها را از جانب اعضای بیکار پرداخت می‌نماید. بخش دیگر حق بیمه‌ها نیز از محل مزایای بیکاری پرداخت می‌شود.

انجمن ملی AGIRC و ARRCO یک سیستم جبران خسارت را بین موسسات بازنشستگی و بین دو طرح AGIRC و ARRCO مدیریت می‌کند. موسسات بازنشستگی که درآمد حاصل از حق بیمه آنها جهت پرداخت تعهداتشان ناکافی است از محل سایر موسسات بازنشستگی سوبسید دریافت می‌نمایند. حق بیمه از محل ۰,۳۵٪ از بخشی از درآمد بیمه شدگان طرح AGIRC که کمتر از ۸ برابر سقف درآمدی تامین اجتماعی می‌باشد، پرداخت می‌شود (۰,۱۳٪ بوسیله‌ی کارگران و ۰,۲۲٪ بوسیله‌ی کارفرما). این حق بیمه جهت حفظ تعادل مالی سیستم استفاده می‌شود و برای پرداخت به بازنشستگان پیش از موعد کاربرد ندارد.

#### ۴- روش تامین مالی

روش تامین مالی مزایا در AGIRC و ARRCO به صورت PAYG می‌باشد.

#### ۵- مدیریت دارایی (Asset management)

چون هر دو طرح بر اساس مدل PAYG تامین مالی می‌شوند، مدیریت دارایی‌ها در AGIRC و ARRCO قابلیت اجرا ندارد.

---

<sup>۱</sup> Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce

اما، به هر حال ذخایر جریانات نقد نگهداری شده و در بخش اوراق قرضه و صندوق های سرمایه گذاری، اندوخته می شود.

## و- مزایا

### ۱- قابلیت انتقال ( portability )

اگر شخص شغل خود را در بخش خصوصی تغییر دهد، عضویت وی در AGIRC و ARRCO ادامه خواهد یافت. به عبارتی انتقال مزایا در درون بخش خصوصی به طور کامل امکانپذیر است.

### ۲- افراد تحت پوشش

سن بازنشستگی برای زن و مرد یکسان و برابر ۶۵ سال می باشد. چنانچه شخص برای دریافت بازنشستگی کامل در طرح تامین اجتماعی بخش عمومی واجد شرایط باشد، مزایای کامل از سن ۶۰ سالگی قابل پرداخت است. هزینه دریافت مزایا پیش از سن ۶۵ سالگی بوسیله صندوق مخصوص پوشش داده می شود (AGFF) نام دارد.

بازنشستگی زودتر از موعد بین ۵۶ تا ۵۸ سالگی اگر فرد از سن ۱۶ سالگی شروع به کار کرده، یا بازنشستگی در ۵۹ سالگی اگر فرد از سن ۱۷ سالگی شروع به کار کرده، با ۴۲ سال سابقه پرداخت حق بیمه قابل انجام است.

بازنشستگی زودتر از موعد با شرط کاهش مزایا از سن ۵۵ سالگی امکان پذیر است.

بازنشستگی دیرتر از موعد نیز بدون وجود سقف سنی امکان پذیر می باشد. حق بیمه پرداختی پس از ۶۵ سالگی به مزایای متعلقه افزوده می شود ولی بهره ای به آن تعلق نمی گیرد.

### ۳- مصرف از محل وجوه پیش از بازنشستگی

چون تامین وجه بر اساس سیستم PAYG می‌باشد قابل اجرا نمی‌باشد.

### ۴- ساختار مزایا

AGIRC و ARRCO انواع خاصی از طرح‌های DC می‌باشد. امتیازات بازنشستگی بر اساس حق بیمه‌های قراردادی محاسبه می‌شوند، به این صورت که هر حق بیمه‌ها هر امتیاز بازنشستگی را در AGIRC به قیمت ۴,۸۷۲۷ یورو و هر امتیاز ARRCO را به قیمت ۱۳,۹۶۸۴ یورو خریداری می‌کنند (قیمت‌ها مربوط به آوریل ۲۰۰۸ است).

مزایای بازنشستگی برابر با تعداد امتیازات بازنشستگی متعلقه ضرب در ارزش امتیاز بازنشستگی است. ارزش امتیاز بازنشستگی برابر با ۰,۴۱۳۲ یورو در AGIRC و ۱,۱۶۴۸ یورو در ARRCO می‌باشد (قیمت‌ها مربوط به آوریل ۲۰۰۸ است).

مزایا عموماً به صورت مستمری پرداخت می‌شوند ولی پرداخت یکجا در صورتی امکان‌پذیر است که شخص بازنشسته در AGIRC امتیازی کمتر از ۵۰۰ و در ARRCO امتیازی کمتر از ۱۰۰ داشته باشد.

مزایای بازنشستگی زودتر از موعد بین سنین ۵۵ تا ۶۰ سالگی با ضریبی بین ۰,۴۳ برای ۵۵ ساله‌ها و ۰,۷۸ برای ۶۰ ساله‌ها تعدیل می‌یابد.

مزایای بازنشستگی زودتر از موعد بین سنین ۶۰ تا ۶۵ سالگی: (یا زودتر در صورت خدمت طولانی مدت که در بالا اشاره شد) چنانچه شخص برای دریافت بازنشستگی کامل در طرح تامین اجتماعی بخش عمومی واجد شرایط باشد، مزایا تعدیل نمی‌شود. برای سایر

بازنشستگان مزایا به صورت تنزیل شده پرداخت می‌گردد. میزان تعدیل به سن و مدت دوره خدمت شخص وابسته می‌باشد.

#### ۵- افزایش سالانه مزایا

در طرح های AGIRC و ARRCO مزایا بر طبق افزایش ارزش امتیاز بازنشستگی مجدداً محاسبه می‌شود. تعدیل ارزش امتیازات بازنشستگی هر ساله توسط سازمان‌های ملی AGIRC و ARRCO معین می‌شوند.

#### ۶- مزایای بازمانگان

##### • شرایط پرداخت و مزایا:

**AGIRC:** در صورت فوت بیمه شده، مزایای بازمانگان از تاریخ بازنشستگی و یا قبل از آن قابل پرداخت می‌باشد.

این مزایا به همسر متوفی از سن ۶۰ سالگی (در صورت داشتن بیش از دو فرزند، شرط سنی وجود ندارد) و به کودکان یتیم کمتر از ۲۱ سال (در صورت هر نوع معلولیت، شرط سنی وجود ندارد) پرداخت می‌شود.

مزایای پرداختی به همسر متوفی از سن ۶۰ سالگی برابر با ۶۰٪ مزایای اندوخته شده تا زمان فوت (اگر فرد متوفی بازنشسته نشده باشد) یا مزایای دریافتی (اگر فرد متوفی بازنشسته باشد) متوفی می‌باشد.

مزایای پرداختی به فرزند(ان) یتیم برابر با ۳۰٪ مزایای اندوخته شده تا زمان فوت یا مزایای دریافتی بازنشسته متوفی می‌باشد.

پرداخت مزایای بازمانگان به همسر متوفی پیش از ۶۰ سالگی (از سن ۵۵ سالگی)، به صورت تعدیل یافته امکان پذیر است. مزایای پرداختی به ازای هر سال پیش از ۶۰ سالگی، ۱،۶٪ کاهش می‌یابد.

در صورت ازدواج مجدد همسر متوفی، پرداخت مستمری‌ها قطع می‌شود. میزان مستمری‌ها بر اساس آزمون درآمد نمی‌باشد. **ARRCO**: در صورت فوت بیمه شده، مزایای بازماندگان از تاریخ بازنشستگی و یا قبل از آن قابل پرداخت می‌باشد. این مزایا به همسر متوفی از سن ۵۵ سالگی (در صورت داشتن بیش از دو فرزند، شرط سنی وجود ندارد) و به کودکان یتیم کمتر از ۲۱ سال (در صورت هر نوع معلولیت شرط سنی وجود ندارد) پرداخت می‌شود. میزان مستمری‌ها بر اساس آزمون درآمد نمی‌باشد.

مزایای پرداختی به همسر متوفی از سن ۶۰ سالگی برابر با ۶۰٪ مزایای اندوخته شده تا زمان فوت یا مزایای دریافتی بازنشسته متوفی می‌باشد. مزایای پرداختی به فرزند(ان) یتیم برابر با ۳۰٪ مزایای اندوخته شده تا زمان فوت یا مزایای دریافتی بازنشسته متوفی می‌باشد.

## ۷- مزایای ازکارافتادگی

پوشش ازکارافتادگی برای طرح‌های **AGIRC** و **ARRCO** ارائه نمی‌شود.

## ز- حمایت از حقوق مشترکین - Protection of Rights

### ۱- محافظت از دارایی‌ها (Protection of Assets)

قابل اجرا در این طرح‌ها نبوده زیرا به صورت **PAYG** تامین مالی می‌شوند.

## ۲- الزامات گزارشگری مالی-تکنیکی

(Financial and Technical Requirements - Reporting)

سازمان‌های ملی موسسات بازنشستگی AGIRC و ARRCO، قوانین مالی و حسابداری را جهت استفاده موسسات بازنشستگی، تدوین می‌کنند.

هر موسسه بازنشستگی باید سالیانه صورت‌های مالی ارایه دهد که توسط حسابرس مورد بازرسی قرار می‌گیرد. صورت‌های مالی حسابرسی شده به ترتیب به سازمان‌های ملی AGIRC و سپس ARRCO ارائه می‌شود تا مورد بازرسی قرار گیرد.

صورت‌های مالی و گزارش فعالیت سالیانه باید منتشر شوند. سازمان‌های ملی AGIRC و ARRCO نیز باید صورت‌های مالی سالیانه خویش را ارائه دهند. این ترازنامه مالی بوسیله کمیته‌ای که متشکل از نمایندگان اتحادیه و کارفرماست مورد بررسی قرار می‌گیرد.

## ۳- هزینه‌ها و دستمزدها (Fees)

در مورد ARRCO و AGIRC هیچ قاعده قانونی وجود ندارد. نمایندگان اتحادیه و کارفرما برآورد هزینه‌های اداری را در مجموعه توافق‌نامه‌هایی مشخص می‌کنند.

## ۴- ادغام مؤسسات (Winding up - Merger and acquisition)

AGIRC و ARRCO: تصمیم در مورد ادغام مؤسسات بوسیله هیئت اجرایی<sup>۱</sup> مربوطه یا مجمع عمومی فوق‌العاده اتخاذ می‌شود. ادغام مؤسسات بازنشستگی با موافقت وزیر امور اجتماعی، کار و همبستگی انجام خواهد شد. آنان بر اساس نظر سازمان ملی AGIRC یا ARRCO تصمیم‌گیری می‌نمایند.

---

<sup>۱</sup> Administrative Board

**۵- ورشکستگی: بیمه عدم پرداخت دیون - صندوق غرامت**  
(Bankruptcy: Insolvency Insurance - Compensation Fund)  
در مورد AGIRC و ARRCO امکان پذیر نمی باشد.  
سازمان های ملی AGIRC و ARRCO یک سیستم جبران خسارت مشترک بین موسسات بازنشستگی و دو طرح ذکر شده را اداره می کنند. اگر درآمد حاصل از حق بیمه موسسه بازنشستگی جهت پرداخت مزایای جاری مکفی نباشد، از طرف سایر موسسات وجوه انتقالی<sup>۱</sup> دریافت خواهد کرد.

**ح- افشاسازی اطلاعات، نیاز به اقدام شخصی در صورت نیاز**  
(Disclosure of information - Individual action)  
موسسات بازنشستگی وظیفه دارند به صورت سالیانه اعضاء را در مورد تعداد و ارزش امتیاز بازنشستگی آگاه نمایند.  
از زمان متداول شدن حق اطلاع رسانی در سال ۲۰۰۳، سی و شش طرح بازنشستگی AGIRC و ARRCO، به طرحی ملحق شدند که به موجب آن AGIRC و ARRCO اطلاعات سی و شش طرح بازنشستگی را به منظور گردآوری و ترکیب اطلاعات، به اشتراک گذاشتند. این سیستم وضعیت حق و حقوق بازنشستگی هر بیمه شده را در فواصل ۵ ساله برآورد و نمایش می دهد. از سال ۲۰۰۷ بیمه شدگان ۵۰ و ۵۸ ساله و از سال ۲۰۰۸ بیمه شدگان ۴۵، ۵۰، ۵۶ و ۵۷ ساله اظهارنامه دریافت می کنند.  
اعضاء، بازنشستگان و کارفرمایان باید شکایات خویش در مورد موسسات بازنشستگی را به AGIRC و ARRCO ارائه دهند.

---

<sup>۱</sup> Transfers



## ت- قوانین مالیاتی - Tax Treatment

- ۱- وضع مالیات بر حق بیمه بیمه شدگان: معاف از مالیات‌اند
- ۲- وضع مالیات بر حق بیمه کارفرمایان: معاف از مالیات‌اند.
- ۳- وضع مالیات درآمد سرمایه‌گذاری: غیر قابل اجرا
- ۴- وضع مالیات بر مزایای بازنشستگی: مالیات به اندازه مالیات بر درآمد می‌باشد.

جدول ۱- خلاصه پوشش ها، حق بیمه ها، شرایط و مزایای نظام پایه تامین اجتماعی در فرانسه				
شرح	حق بیمه			مزایا
	بیمه شده	کارفرما	دولت	
پوشش بازنشستگی و بازنشستگان	٪۶،۶۵	٪۸،۳	متفاوت	<p>مستمری بازنشستگی :</p> <p>حداقل سن بازنشستگی ۶۰ سال + ۱۶۰ فصل پوشش بیمه ای (به فرد ۶۰ ساله ای که حداقل یک فصل پوشش بیمه ای داشته باشد به نسبت فصل هایی که تحت پوشش قرار داشته مزایا پرداخت می گردد که در هر حال از ۲۵٪ متوسط دستمزد پایین تر نخواهد بود)</p>
				حداقل مستمری:
				<p>۶،۹۵۸ یورو در سال به بیمه شدگانی که مستحق دریافت مستمری بازنشستگی کامل باشند پرداخت می گردد.</p>
				<p>مقرری مراقبت دائم</p> <p>در صورت نیاز به مراقبت دائم و ثابت پرداخت می شود</p>
				<p>مقرری مکمل همسر (آزمون درآمد)</p>
				<p>کمک هزینه مکمل فرزند</p>
				<p>مکمل مراقبت از فرزند:</p> <p>در صورتی که مستمری بگیر حداقل از ۳ کودک مراقبت نماید</p>
				<p>مقرری هماهنگ سالمندی (آزمون درآمد)</p> <p>این مقرری به افراد کم درآمد در سن ۶۵ سالگی (در صورت از کارافتادگی، از ۶۰ سالگی) پرداخت می شود.</p>
			<p>جهت بالا بردن مستمری سالمندی به بازنشسته تک نفره (مجرد، مطلقه یا بیوه) حداقل ۷،۵۳۷ یورو در سال و به زوج حداقل ۱۳،۵۲۱ یورو در سال پرداخت صورت می گیرد.</p>	

جدول ۱- خلاصه پوشش ها، حق بیمه ها، شرایط و مزایای نظام پایه تامین اجتماعی در فرانسه					
مزایا	شرایط	حق بیمه			شرح
		دولت	کارفرما	بیمه شده	
مقدار مستمری با ۵۴٪ مستمری بازنشستگی برابر است. مقدار مکمل فرزند برابر با ۱۰٪ مستمری بازنشستگی می باشد.	مستمری بازنندگان (آزمون درآمد) همسر متوفی باید بالای ۵۱ سال سن داشته باشد. همسر مطلقه متوفی که ازدواج ننموده است نیز می تواند بازمانده واجد شرایط باشد. مکمل فرزند: به عنوان کمک هزینه مراقبت از فرزند به همسر متوفی پرداخت می گردد.				
پرداخت ۵۵۵ یورو در ماه و حداکثر تا ۲ سال پس از فوت متوفی صورت خواهد پذیرفت. تنها در صورتی که بازمانده ۵۰ سال داشته باشد تا سن ۵۵ سالگی پرداخت صورت می گیرد.	مقرری بازنندگان (آزمون درآمد) این مقرری در صورتی پرداخت می شود که متوفی حداقل ۳ ماه ظرف ۱۲ ماه پیش از فوتش پوشش اجباری یا اختیاری داشته باشد. بازمانده باید بالای ۵۱ سال سن داشته باشد و نباید از متوفی جدا شده یا مجدداً ازدواج نموده باشد.				
پرداخت مبلغ ثابت به میزان ۹۰ برابر متوسط دستمزد روزانه متوفی در ۳ ماه پیش از مرگ وی (تا سقف معین) صورت می گیرد	تأمین هزینه های ناشی از فوت متوفی باید قبل از فوت شاغل باشد یا مستمری از کارافتادگی یا مزایای بیکاری دریافت نماید.				
اگر بیمه شده از هر نوع فعالیتی ناتوان شناخته شود ۵۰٪ و در غیر این صورت ۳۰٪ متوسط حقوق دریافتی طی ۱۰ سال از سالهای خدمت با بالاترین دریافتی می باشد. ۴۰٪ مستمری از کارافتادگی است و حداقل آن برابر با ۹۸۲ یورو در ماه می باشد.	مستمری از کارافتادگی: مشترک باید کمتر از ۶۰ سال داشته باشد، حداقل دو سوم درآمد خود را به علت ناتوانی از دست داده باشد، ۱۲ ماه پوشش پیش از از کارافتادگی، ۸۰۰ ساعت اشتغال در ۱۲ ماه آخر و ۲۰۰ ساعت اشتغال در ۳ ماه آخر خدمت داشته باشد. مقرری مراقبت دائم	۱۲٪	۱۲٫۸٪	۰٫۷۵٪ از حقوق شاغلین و ۱٫۴٪ از مستمری بازنشستگان	بیماری و زرداری

جدول ۱- خلاصه پوشش ها، حق بیمه ها، شرایط و مزایای نظام پایه تامین اجتماعی در فرانسه				
شرح	حق بیمه			مزایا
	بیمه شده	کارفرما	دولت	
				مزایای نقدی مرتبط با بیماری اگر شخص بیمه شده حداقل ۲۰۰ ساعت اشتغال در ۳ ماه آخر خدمت داشته باشد، مزایا حداکثر تا ۶ ماه پرداخت می‌گردد. اگر در ۱۲ ماه آخر خدمت ۸۰۰ ساعت اشتغال داشته است، بیش از ۶ ماه تا ۳ سال مزایا دریافت می‌نماید.
				مزایای نقدی مادر شدن بیمه شده باید حداقل ۱۰ ماه پوشش و ۲۰۰ ساعت اشتغال در ۳ ماه پیش از تأیید بارداری داشته باشد. بسته به این که نوزاد، فرزند چندم خانواده باشد از ۶-۱۲ هفته پیش از زایمان و ۲۲-۱۰ هفته پس از زایمان قابل پرداخت است.
				مزایای نقدی پدر شدن بیمه شده باید حداقل ۱۰ ماه پوشش و ۲۰۰ ساعت اشتغال در ۳ ماه پیش از مرخصی زایمان همسرش داشته باشد
				مزایای درمانی شرط احراز آن اشتغال بیمه شده حداقل به مدت ۶۰ ساعت در ماه آخر خدمت و ۱۲۰ ساعت اشتغال در ۳ ماه اخیر می‌باشد. افراد جویای کار تا زمانی که بیمه بیکاری دریافت می‌کنند می‌توانند مزایای درمانی دریافت کنند.
ازکارافتادگی ناشی از کار	-	به طور متوسط ۲,۲۶٪	-	طی ۲۸ روز نخست، مزایا برابر است با ۶۰٪ متوسط درآمد روزانه در ماه آخر تا سقف بخصوص (۲۲۷ یورو در روز) و پس از آن ۸۰٪ این مبلغ پرداخت می‌گردد.
				مزایای سالانه برابر با ۱۰۰٪ درآمد مرجع است

جدول ۱- خلاصه پوشش ها، حق بیمه ها، شرایط و مزایای نظام پایه تامین اجتماعی در فرانسه					
مزایا	شرایط	حق بیمه			شرح
		دولت	کارفرما	بیمه شده	
	مزایای درمانی				تمام مراقبت های لازم شامل جراحی و خدمات درمانی، بستری شدن، داروها، توانبخشی و انتقال مستقیماً توسط صندوق پرداخت می شود و هیچگونه تقسیم هزینه ای وجود ندارد.
نرخ مزایا بر اساس درآمد اظهار شده متفاوت و بین ۵۷,۴٪ تا ۷۵٪ متوسط دستمزد روزانه طی ۱۲ ماه آخر خواهد بود. مدت پرداخت مزایا به میزان خدمت در سال های اخیر وابسته است و بین ۷ تا ۳۶ ماه قابل پرداخت است. مزایای ماهانه ۴۴۸ یورو خواهد بود. این مزایا ابتدا به مدت ۶ ماه پرداخت می گردد و اگر شرایط همچنان پابرجا باشد ادامه می یابد.	بیمه اجتماعی بیکاری: فرد بیکار باید کمتر از ۶۰ سال داشته باشد، در ۲۲ ماه اخیر، ۶ ماه کار کرده باشد. در فرانسه اقامت داشته باشد، در یک مؤسسه اشتغال ثبت نام نموده باشد و قادر به کار و آماده به کار باشد کمک هزینه بیکاری (آزمون درآمد) بیمه شده باید در ۱۰ سال آخر خدمت پیش از بیکاری حداقل ۵ سال سابقه کار داشته باشد، مستحق دریافت مزایای بیمه بیکاری نباشد و در یک مؤسسه اشتغال ثبت نام نموده باشد.	کل کمک هزینه بیکاری	۴٪	۲,۴٪	بیکاری
۱۱۹ یورو در ماه برای ۲ فرزند، ۲۷۱ یورو برای ۳ فرزند، ۴۲۴ یورو برای ۴ فرزند و برای بیش از ۴ فرزند ۱۵۲ یورو به ازای هر فرزند. به ازای هر فرزند بالای ۱۱ سال ۳۳ یورو اضافی پرداخت می شود.	مقرری خانواده خانواده باید حداقل دو کودک زیر ۲۰ سال داشته باشد.	درصدی از اضافه مالیات	۵,۴٪	-	حمایت های خانوادگی

جدول ۱- خلاصه پوشش ها، حق بیمه ها، شرایط و مزایای نظام پایه تامین اجتماعی در فرانسه				
مزایا	شرایط	حق بیمه		شرح
		دولت	کارفرما	
حسب شرایط ذکر شده در گزارش	مزایای مربوط به کودکان مزایای به نوزادان و کودکان به فرزندخواندگی پذیرفته شده یا کودکانی که پس از ۳۱ سپتامبر ۲۰۰۳ بدنیا آمده اند پرداخت می گردد. مزایای از بخش های زیر تشکیل شده است کمک هزینه تولد یا قبول سرپرستی مقرری پایه مکمل کاهش ساعات کار به خاطر مراقبت از فرزند مکمل مراقبت از فرزند			
۳۹ یورو در روز حداکثر برای ۲۲ روز در ماه پرداخت شود. مزایا حداکثر تا ۱۲ ماه قابل پرداخت است	مقرری والدین برای مراقبت از فرزند بیمار به مدت حداکثر ۱۲ ماه به والدینی پرداخت می شود که برای مراقبت از فرزند مجروح، بیمار حاد و معلول خود کار خود را موقتاً ترک می نمایند.			
۱۹مبلغ یورو در ماه می باشد. اگر مراقبت توسط شخص ثالثی انجام گیرد، مکملی بین ۸۹ تا ۹۹۹ یورو قابل پرداخت است.	مقرری خاص والدین برای مراقبت از فرزند معلول (آزمون درآمد): برای کودکان زیر ۲۰ سالی که حداقل ۵۰٪ معلولیت داشته باشند پرداخت می شود.			
اگر ذینفع درآمدی نداشته باشد مزایای ۵۶۱ یورو برای مادر باردار یا ۷۴۸ یورو برای یک فرزند و به ازای هر فرزند اضافی ۱۸۷ یورو دیگر می باشد.	مقرری تک والدین (آزمون درآمد) حداقل درآمد را برای خانواده تک سرپرستی ضمانت می نماید که حداقل یک فرزند دارد و یا مادری که باردار است			
۲۷۲ یورو به ازای هر فرزند پرداخت می گردد.	مقرری آغاز سال تحصیلی (آزمون درآمد) به دانش آموزان، کارآموزان و دانشجویان ۶ تا ۱۸ سال پرداخت می گردد . مکمل خانواده (آزمون درآمد)			
مقرری ثابت به مبلغ ۱۵۵ یورو به هر خانواده پرداخت می شود.	به خانواده هایی پرداخت می گردد که حداقل ۳ فرزند ۳ تا ۲۱ سال دارند			

جدول ۱- خلاصه پوشش ها، حق بیمه ها، شرایط و مزایای نظام پایه تامین اجتماعی در فرانسه			
شرح	حق بیمه		
	دولت	کارفرما	بیمه شده
مزایا	شرایط		
ماهانه مبلغ متفاوتی بسته به مبلغ اجاره، درآمد و تعداد فرزندان پرداخت می شود.	مقرری کمک هزینه مسکن (آزمون درآمد)		
مزایا هزینه های جابجایی به خانه جدید را پوشش می دهد و بسته به تعداد فرزندان پرداخت می شود	مقرری جابجایی به خانواده های بزرگی پرداخت می گردد که حداقل ۳ فرزند دارند و به خاطر افزایش اندازه خانوار به علت تولد نوزاد مجبور به جابجایی هستند.		
جمع	متفاوت	۳۲,۷۶٪	۹,۸٪

### وضعیت در ایران :

نرخ کسور در صندوق بازنشستگی کشوری عبارتست از ۹٪ حقوق توسط بیمه شده و ۱۲,۵٪ توسط کارفرما (دستگاه های اجرایی) که جهت ارائه پوشش بازنشستگی، بازماندگی و ازکارافتادگی اخذ می گردد، جهت درمان حق بیمه جداگانه اخذ می گردد. مزایای مربوط به همسر، فرزندان و فوت توسط کارفرما پرداخت می گردد. نرخ کسور در سازمان تأمین اجتماعی ۳۳٪ حقوق و دستمزد است که ۷٪ آن را بیمه شده، ۲۳٪ را کارفرما و ۳٪ را دولت می پردازد. سازمان تأمین اجتماعی، خدمات درمانی، مزایای بازنشستگی، ازکارافتادگی کلی و جزئی، بازماندگی، بیکاری، مزایای مربوط به همسر و فرزندان، ازدواج، استراحت و حقوق بابت بیماری و بارداری را ارائه می نماید.

## منابع:

- پایگاه اطلاع رسانی اتحادیه بین المللی تأمین اجتماعی. (گزارشات ۲۰۰۸). آدرس الکترونیک: <http://www-ssw.issa.int/>
- فصلنامه تأمین اجتماعی. (تابستان ۱۳۸۵). نظام تأمین اجتماعی در فرانسه. (ترجمه عبدالحسین نیک گهر)
- Bonoli, Giuliano, and Shinkawa, Toshimitsu. (۲۰۰۵). Aging and pension reform around the world. Edward Elgar publishing



سیستم تأمین اجتماعی کشور فرانسه بر اساس طبقه‌بندی معمول اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی (ISSA) پوشش‌های زیر را ارائه می‌نماید:

۱- بازنشستگی، ازکارافتادگی و بازماندگان (پایه)

۲- درمان و بارداری

۳- ازکارافتادگی ناشی از کار

۴- بیکاری

۵- حمایت‌های خانوادگی (عائله‌مندی)

۶- حمایت‌های اجتماعی که بر مبنای آزمون درآمد پرداخت می‌شود

۷- بازنشستگی مکمل به صورت اجباری و اختیاری

به جز پوشش‌های مکمل، حق بیمه‌های مربوط به مزایای تأمین اجتماعی توسط مؤسسات مشترک جمع‌آوری حق بیمه دریافت می‌شوند. مدیریت حق بیمه‌ها بر عهده آژانس مرکزی مؤسسات تأمین اجتماعی است. به منظور شفاف‌سازی حساب‌ها، طرح‌های مختلف را صندوق‌های ملی سه‌گانه (صندوق ملی بیمه بازنشستگی، صندوق ملی بیمه بیماری و صندوق ملی مقرری‌های عائله‌مندی) اداره می‌نمایند. در کنار این صندوق‌های ملی، تعداد زیادی صندوق‌های محلی و منطقه‌ای به پرداخت مزایای می‌پردازند. نظارت کلی بر طرح‌ها را نیز، وزارتخانه‌های مربوطه به عهده دارند. در این نوشتار، با بررسی اجمالی پیشینه نظام تأمین اجتماعی فرانسه، چارچوب قانونی هر یک از پوشش‌ها، افراد تحت پوشش، نحوه تأمین مالی، شرایط و میزان مزایا و نحوه اداره آن‌ها مورد بررسی واقع شده است.



تهران: خیابان دکتر فاطمی - میدان جهاد - شماره ۵۵

تلفن : ۰۲۱-۸۸۹۵۴۴۰۵ (خط ۱۵)

تلفن گویا: ۰۲۱-۸۸۹۶۸۴۳۰ (خط ۴)

[WWW.cspf.ir](http://WWW.cspf.ir)

[info@cspf.ir](mailto:info@cspf.ir)

