

## مستمریها در اتحادیه اروپایی و انطباق آنها با تحولات اقتصادی و اجتماعی

در سراسر اتحادیه اروپایی، طرحهای بازنشستگی مشمول تغییر رویکرد و انطباق با زمینه‌ای کاملاً متفاوت می‌باشد. برخی موانع موجود در این رویکرد، تعدد مسایل پیچیده و تنوع پرسشهایی است که به طرح مواردی چون تغییرات جمعیت‌شناسی، بازار کار، رشد اقتصادی، عدالت اجتماعی، روشهای متداول تعدیل آذوقه و تصمیم‌گیری در این خصوص منجر می‌شود که از لحاظ مالی نمی‌تواند ابعاد مختلف این طرح را در برگیرد. جدای از پیچیدگی این موقعیت، به‌طور قطع، یک سنجش از جوامع اروپایی در توانایی تضمین یک سطح مطلوب تأمین برای همه شهروندانی که به سن بازنشستگی می‌رسند، در معرض خطر قرار دارد.

### مفهومی کاملاً جدید

طرحهای بازنشستگی در اشکال جاری خود در کشورهای اتحادیه اروپایی اغلب در پایان جنگ جهانی دوم ابداع و معرفی شدند. به‌خصوص آن زمانی که جو حاکم در خصوص پایان یافتن خصومتها برای معرفی و ارایه نظامهای تأمین اجتماعی ملی مساعد بود. تجربه جامع جنگ، وفاق اجتماعی را تقویت نموده بود و غالب کشورهای ناگزیر بودند اقتصاد ویران شده خود را با منابعی بسیار ناچیز بازسازی کنند. تصمیم‌هایی که در آن زمان براساس این گونه نظامها صورت می‌گرفت بعدها برای توسعه طرحهای تکمیلی تعیین‌کننده بودند.

پس از گذشت چند سال، اکنون کشورهای عضو اتحادیه اروپا سرگرم انطباق نظام مستمری خود با زمینه‌ای کاملاً جدید می‌باشند که با نظامهای متعارف پیشین اختلاف فاحش دارد. با وجود تفاوت‌های فراوانی که مجموعه نظام مستمری را از دیگر نظامها متمایز می‌کند، می‌توان برخی ویژگیهای مشترک را در آنها تبیین کرد. از دیدگاه تاریخی در شرایط کلی

۵۴

اشکال متفاوت فراگیری از این نوع موارد در اتحادیه اروپایی وجود دارد و طرحهای ملی که در نهایت اتخاذ می‌شود، به‌طور محسوس از کشوری به کشور دیگر متفاوت بود. چهارچوب کلی که این‌گونه نظامهای مختلف در حدود آن بنا گردید نیز کمتر از این حد گسترده قابل قیاس نبود و می‌توان آن را تحت سه عنوان اصلی توصیف نمود: \* اصل استخدام کامل به عنوان وجه مشترک؛ یک کارمند مرد دارای شغل ثابت که از استخدام قطعی بهره‌مند است و چرخه زندگی‌اش به سه دوران تقسیم می‌شود: تحصیل، استخدام و بازنشستگی.

براین اساس در رابطه بین رفاه اجتماعی و اقتصاد، تناقض ذاتی وجود ندارد یعنی تسلسل عادلانه‌ای که در آن رفاه اجتماعی و رشد اقتصادی یکدیگر را تقویت می‌کردند، امروز شکل دیگری یافته و این وضعیت کاملاً تغییر کرده است. خود وجود نظام مستمری با عنایت به این حقیقت که (آنها) به رشد و تضمین و به‌طور کلی به منافع عالی رسیده‌اند، زمینه را کاملاً متحول کرده است. علاوه بر این واقعیت، مفاهیم و دستورالعمل‌هایی که ماهواره آنها را با دقت ارزیابی نمی‌کنیم، بر مبنای آن سه ویژگی که دوره تولد این نظامها را مشخص می‌کردند، بیش از این صحیح به نظر نمی‌رسد. در حقیقت، جو موجود آن‌گونه که ذیلاً اشاره می‌شود، با دوران پیشین خود در تمامی موارد متفاوت است:

#### \* آغاز بیکاری فراگیر

\* توسعه اشکال استخدامی به اصطلاح «غیرمعمول»، تغییر ساختاری الگوی چرخه حیات و زنانه کردن نیروی کار در روند گرایش به سمت برابری جنسی؛  
\* تقابل تجدید شده بین پیشرفت اجتماعی و کارایی اقتصادی؛ نظامهای رفاه اجتماعی تهدیدی برای قابلیت رقابت اشتغال محسوب می‌شوند.

#### آینده مستمریها مبهم و نامعلوم

به‌طور کلی آینده نظامهای مستمری در اتحادیه اروپایی در ۱۵ سال گذشته مورد بحث بود و در اغلب مواقع این مبحث بر سه موضوع اصلی تأکید کرده است:

\* نگرانی در مورد عواقب تغییرات جمعیتی. \* این اندیشه که هدف طرحهای بازنشستگی باید تشویق رشد اقتصادی از طریق تأمین مالی پیش از موعد تعهدات این طرحها باشد. \* میل به کاهش دخالت دولت در تأمین بودجه مستمری و جلوگیری از رشد کسورات اجباری (از قبیل مالیات و کمکهای تأمین اجتماعی). برخی با الزام یک بازنگاری کلی به این مقوله کمک کرده‌اند. این امر ممکن است حتی موجب بی‌اثر شدن تأمین اجتماعی قانونی شود که می‌تواند توسط یک شبکه قابل اطمینان و ساده که توسط دولت رهبری شده و برای کاهش فقر در میان افراد مسن تر طراحی است، جایگزین گردد.

#### ● یکی از خصوصیات عملی طرحهای «پرداخت مالیات پس از دستاورد درآمد» این است که چنین طرحهایی باعث می‌شوند که بلافاصله و بدون انتظار سهام منافع افزایش یابند.

در نظر نمی‌گیرند. با وجود اینکه این اندیشه ممکن است در حقیقت غیرواقعی باشد، ولی از جذابیت خاصی برخوردار است چرا که برای مشکلات بسیار پیچیده راه‌حل مناسبی را فراهم می‌کند که براساس الگوی مرتبط درونی ارایه شده است. در حقیقت، جستجوی راههای عملی انجام تغییرات بسیار مشکل تر است. در کشورهای مردم سالار (دموکراتیک)، راهی که از طریق آن بتوان طرح ابداعی متخصصان را بر جامعه تحمیل کرد، وجود ندارد. بلکه این مسأله آغاز یک رویکرد تصمیم‌سازی است که طی آن، بحث میان عوامل مختلف اجتماعی مربوطه، نقش مهمی را ایفا می‌کند. این کنفرانس یک بخش مکمل از این رویکرد

می‌باشد.

هدف این است که با بازبینی وضعیت جاری مطالعات دانشگاهیان، محققین و دست‌اندرکاران وابسته به چندین رشته مختلف، اندیشه‌های جدیدی برای بحث تهیه و ارایه شود. برخی از مشکلات عمده در حال حاضر از تعدد موضوعات و گوناگونی مسائلی که مطرح شده‌اند، ریشه می‌گیرند. به این دلیل ما پنج حوزه اصلی برای بحث پیشنهاد می‌کنیم:  
\* جمعیت‌شناسی، بازار کار و رقابت‌پذیری \* مستمریها و رشد اقتصادی \* عدالت در یک نسل و در میان نسلها

مستمری عمدتاً از طرحهای پس‌انداز اجباری تشکیل خواهد شد که تمامی طبقات اجتماعی را پوشش می‌دهد و توسط بخش خصوصی اداره می‌شود. در طرحهای داوطلبانه خارج از این مشمول، افرادی را که علاقه‌مند به استفاده از حمایت بیشتر هستند، قادر خواهد ساخت تا در برابر مقدار پولی که آمادگی پرداخت آن را دارند، از این حمایت خاص استفاده کنند. چنین نگرشی در بطن اتحادیه اروپایی تا حدی غیرواقعی به نظر می‌رسد زیرا موقعیت امروزی کشورهای عضو یا تاریخچه بنیانگذاری نظامهای مستمری را

\* روشهای تأمین مالی مستمریها \* فرایند تصمیم‌سازی

در این مقدمه شمه‌ای از پنج حوزه را بیان می‌کنیم تا بتوانیم بین آنها رابطه برقرار نمایم. سپس به بررسی این مطلب خواهیم پرداخت که چگونه این پنج حوزه بر مسایل مهم در مورد آینده طرحهای مستمری در اتحادیه اروپا تأثیر خواهند گذاشت.

### جمعیت‌شناسی، بازار کار و رقابت پذیری

تبیین مشکلاتی که طرحهای مستمری در کشورهای صنعتی با آن مواجه هستند، معمولاً بر عوامل جمعیت‌شناسی تأکید می‌نمایند. در نتیجه، بالا رفتن سن جمعیت یکی از مشکلات طرحهای رایج محسوب می‌شود. مثلاً ما به انحصار گوناگون با اصطلاحاتی مانند: «بمبهای زمانی جمعیتی» و حتی با عباراتی خشن‌تر مانند بحران افزایش سن» مواجه می‌شویم. در حقیقت، جو کلی و تعیین‌کننده آینده مستمریها بسیار متنوع است و نمی‌توان

● اصل استخدام کامل به عنوان وجه مشترک؛ یک کارمند مرد دارای شغل ثابت که از استخدام قطعی بهره‌مند است و چرخه زندگی‌اش به سه دوران تقسیم می‌شود: تحصیل، استخدام و بازنشستگی.

آنها را صرفاً به عامل جمعیت‌شناسی محدود کرد. علاوه بر این، باید خود آن روشی که از طریق آن عوامل جمعیت‌شناسی را می‌توان احساس کرد، براساس جنبه‌های مختلف آن و نه فقط به‌عنوان رابطه جمعیت‌شناسی حول دو محور جمعیت سن فعالیت و یا جمعیت بازنشستگان تجزیه و تحلیل کرد.

در غالب موارد تشخیص موقعیت کنونی و مشکلات آینده به برخی عوامل بستگی دارد و اینها نیز دارای دلالت‌های خاص خود هستند. واضح است که عامل جمعیت یک عنصر مهم تلقی می‌شود. البته این مسأله به خوبی شناخته شده است و دارای دو جزء اصلی می‌باشد؛ ورود عده زیادی از دوره انفجار جمعیت بعد از جنگ به سنین کهنسالی و افزایش قابل ملاحظه امید به زندگی در ۵۰ سال آینده تلفیق این دو پدیده به افزایش تعداد افراد کهنسالی و نسبت آنها به جمعیت کل منجر خواهد شد؛ این امر هم در کشورهای اتحادیه اروپایی و هم در دیگر کشورهای صنعتی رخ خواهد داد.

این دورنما که تعداد افراد در سن مستمری‌گیری نسبت به جمعیت سن فعالیت رشد بیشتری دارد، اضطراب قابل توجهی را در برمی‌انگیزد. با این وجود باید تأثیر بالا رفتن سن را از جنبه‌های گوناگون مورد بررسی قرار داد. ارزش نسبی جمعیت کاری به جمعیت بازنشسته به سنی بستگی دارد که برای تعیین خط جدایی میان این دو جمعیت مورد استفاده قرار می‌گیرد. در نتیجه می‌توان با افزایش این سن، چنین نسبتی را ثابت نگه داشت. مثلاً بررسی نشان می‌دهند که در فرانسه تمامی آنچه که

در سال ۲۰۲۰ باید انجام شود این است که خط انفکاک میان این دو جمعیت را روی ۶۵ قرار دهند تا اینکه نسبت جمعیت کاری به جمعیت بازنشسته تقریباً با نسبت سال ۱۹۹۰ برابر شود.

محاسباتی که در سال ۱۹۹۰ بر مبنای سن ۶۰ سالگی به عنوان سن بازنشستگی انجام گرفته بود، در حال حاضر عادی محسوب می‌شود (۲/۷ در برابر ۲/۸). به عبارت دیگر، افزایش سن کار از ۶۰ به ۶۵ سالگی تأثیر افزایش سن جمعیت بر طرحهای مستمری اصلی در فرانسه را خنثی می‌کند. بنابراین، از دیدگاه فنی‌تر، راه‌حل ساده است: سن بازنشستگی را افزایش دهید. ظاهراً امروزه چنین راه‌حلی معنای منطقی دارد. زیرا آستانه کهنسالی - با احتساب افزایش طول عمر و سلامت بهتری که امروزه مردم از آن برخوردارند - روز به روز عقب‌تر و عقب‌تر می‌رود. این موقعیت محدوده نگرش صرفاً آماری و جمعیت‌شناسی را بیان می‌کند؛ این امر سوالات اجتماعی - اقتصادی و سیاسی که به ظرفیت و نیز میل به افزایش عمر کاری مربوط می‌شود را مطرح می‌کند. با این وجود، تمامی پیشرفت‌های حدود ۲۰ سال گذشته به این سو متمایل نشده‌اند. برعکس، سن دست کشیدن از کار در میان مردم به‌طور روزافزون کاهش یافته است و بسیاری از کارمندان پیش از آنکه اجازه استفاده از حقوق کامل مستمری را کسب کنند، کار را رها می‌کنند. طرحهای مستمری باید با یک پدیده دوگانه برخورد کنند: کاهش طول دوره استخدام که به صندوق مستمری پرداخت به‌طور کل صورت می‌گیرد و افزایش طول دوره‌ای که منافع

● پس از گذشت چند سال، اکنون کشورهای عضو اتحادیه اروپا سرگرم انطباق نظام مستمری خود با زمینه‌ای کاملاً جدید می‌باشند که با نظامهای متعارف پیشین اختلاف فاحش دارد.

● طرحهای بازنشستگی در اشکال جاری خود در کشورهای اتحادیه اروپایی اغلب در پایان جنگ جهانی دوم ابداع و معرفی شدند.

مستمری از صندوق دریافت می‌شود. ماهیت حتمی الوقوع ولی عمدتاً قابل پیش بینی افزایش سن جمعیت نباید اجازه دهد که دیگر جنبه‌های کار مخفی ماند. به خصوص اینکه گرایشهای فعلی در بازار کار یک عامل عمده ایجاد تغییر هستند که طرحهای مستمری باید خود را با آن سازگار کنند. این تغییرات را می‌توان به‌طور کلی تحت عناوین زیر دسته‌بندی کرد:

سطح فراگیر بیکاری، کاهش استخدام تمام وقت، گسترش اشکال استخدامی غیرمعمول، افزایش بی‌ثباتی در کار و تمایل به دیر استخدام شدن و زود بازنشسته شدن و فهرست ساده گسترده تغییراتی که در حال انجام هستند و مجموع مشکلاتی که در راه تأمین مالی مستمری ایجاد می‌کنند، را ذکر کرد. در حین ارزیابی موقعیت جاری دیرنمای توسعه باید تغییر در ساختار اقتصاد را مدنظر گرفت. در این مورد می‌توان به دو نکته اشاره کرد: اول

به بیان نسبی، استخدام در صنایع تولیدی در حال کاهش و در مشاغل خدماتی در حال افزایش است. دوم اینکه شرکت‌های کوچک در ایجاد شغل نقش عمده‌ای دارند. احتمالاً چنین نگرشهایی نتایج مهمی برای مستمریها و مخصوصاً طرحهای شرکتها در بردارند که به‌طور اساسی توسط شرکت‌های بزرگ ایجاد شده‌اند، یعنی در بخش و نوعی از شرکتها که وضعیت استخدام در آنها شدیداً در حال کاهش است.

عامل مهم دیگر در این جو در حال تغییر، جهانی شدن اقتصاد است. این امر یکی از پدیده‌های مهم اقتصادی در ۱۵ سال گذشته می‌باشد و ممکن است در اتحادیه اروپایی برای تأمین مالی مستمریها و به‌طور وسیع‌تر برای رفاه اجتماعی در سطح کلی، دارای مفاهیمی کاملاً جدید باشد. ترکیب آزادی تجارت، ظهور کشورهای صنعتی جدید و باز شدن کشورهای سوسیالیست سابق به این معناست که ظرفیت کشورهای عضو اتحادیه اروپا برای تأمین هزینه نظامهای رفاه اجتماعی خود در حال حاضر به‌طور جدی مورد تردید است. از دیدگاه نظری، در این راستا اقتصاددانان دو مکتب فکری متضاد را ترسیم کرده‌اند: یکی از این مکاتب که نظریه غالب بر آن استوار است، اعتقاد دارد که رفاه اجتماعی بر رقابت‌پذیری ملی و استخدام تأثیر منفی می‌گذارد و به موجب آن به کارآیی اقتصادی صدمه وارد می‌کند. برعکس، نظریه دیگر از این اندیشه دفاع می‌کند که رابطه بین رفاه اجتماعی و کارآیی اقتصادی متضاد هم نیستند بلکه مکمل یکدیگرند و به علاوه اینکه حفظ همبستگی اجتماعی، خود یک وضعیت کارآیی اقتصادی است.

این مبحث از آن جهت برای اتحادیه اروپایی حایز اهمیت است که به یک بعد اساسی از آنچه الگوی اروپایی جامعه را بنیان می‌نهد، می‌پردازد: ظرفیت متصل کردن مکانیسم‌های رفاه اجتماعی به یکدیگر جهت کاربرد در اقتصاد بازار به گونه‌ای که سطح در خور توجهی از امنیت را در مقابل فراز و نشیبهای زندگی برای همگان تضمین نماید.

### مستمریها و رشد اقتصادی

علاوه بر نگرانیهای مربوط به گرایشهای جمعیت‌شناسی، عامل متشابه دیگری نیز وجود دارد که در طول چند سال گذشته به یک مقوله مهم در بحث مستمریها تبدیل شده است. این عامل بر این اندیشه است که یکی از اهداف طرحهای مستمری تشویق رشد اقتصادی از طریق افزایش پس‌انداز ملی می‌باشد. ظهور این استدلال جدید با نفوذ تقویت شده مؤسسات اقتصادی (مشخصاً بانکها، شرکت‌های بیمه و رؤسای صندوق مستمری) در زمینه مستمریها همراه شد. در حقیقت، خود صندوقهای مستمری به سرمایه‌های بنگاه‌های تبدیل شده‌اند که در بازارهای بین‌المللی نقش عمده‌ای بر عهده دارند. صندوقهای مستمری بریتانیایی نمایانگر یک سوم سرمایه‌گذاری در بازار لندن و صندوقهای مستمری آمریکایی نمایانگر حدود یک چهارم تا یک سوم سرمایه‌گذاری بازار در نیویورک می‌باشد. بحث مستمریها با الحاق این دو عامل تغییر زیادی کرده است.

مستمریها فقط به حوزه رفاه اجتماعی محدود نمی‌شود، بلکه با جهان بودجه نیز ارتباط دارند. این حقیقت که طرح



اصطلاحات با قوی ترین تأثیر بین المللی در سالهای اخیر از طرف مؤسسه ای همچون بانک جهانی (۱۹۹۴) صورت گرفته است، بسیاری از مسایل را در مورد تغییراتی که به وقوع پیوسته اند، بیان می کند.

اگر از جنبه اقتصادی به این جریان بنگریم، خواهیم یافت اساس اندیشه استفاده از مستمریها برای تشویق رشد اقتصادی از طریق افزایش پس اندازها، سوالات متعددی را مطرح می کند. به طور کلی، رویکردهای که با آن مواجه هستیم، متشکل از داخل کردن طرحهای دارای پشتوانه است که می تواند به افزایش پس اندازهای جهانی منجر شود و این امر موجب تأمین بودجه مربوطه به رشد اقتصادی می شود. در نتیجه، دو مرحله متوالی در این استدلال وجود دارد و دو سؤال را به ذهن متبادر می نمایند: \* آیا افزایش تأمین بودجه مستمریها از طریق طرحهای دارای پشتوانه می تواند پس انداز ملی را افزایش دهد؟ \* آیا افزایش پس انداز ملی به تأمین بودجه مؤثرتری برای رشد اقتصادی منجر خواهد شد؟

برای این دو سؤال، دو پاسخ ساده

وجود دارد. اولی به تضاد بین «پرداخت مالیات پس از دستاورد درآمد» و تهیه پشتوانه مربوط است. این امر به محشی باز می گردد که بیش از ۲۰ سال همچنان بین اقتصاددانان در جریان است و در مورد تأثیر نسبی دو شیوه تأمین بودجه در پس اندازهای ملی بحث می کند.

علی رغم اینکه در این زمینه کار اقتصادسنجی زیادی از دهه ۱۹۷۰ صورت گرفته است، با این حال، نتایج حاصل شده قطعی نیستند. داخل کردن طرحهای دارای پشتوانه به مکانیسمهای جایگزینی و کانالیزه کردن مجدد پس اندازها منجر می شود. به علاوه، با وجود اینکه محرکهای مالیاتی برای تقویت توسعه این گونه طرحها مقرر شده

است، پاسخ به دست آمده نشانگر عدم پس انداز عمومی و احتمالاً در جهت لغو افزایش خالص پس انداز خصوصی بوده است. در نتیجه تأثیر واقع بر پس انداز ملی پیچیده تر از آن بوده است که در نگاه اول حس شود. در هر حال تحقیق تجربی این امکان را به ما نمی دهند که به طور قاطع بیان کنیم که داخل کردن طرحهای دارای پشتوانه بر روند پس اندازها تأثیر مثبت می گذارد، این مسأله همچنان بحث برانگیز باقی می ماند و مباحثه درباره آن پایان نیافته است.

نکته دوم به طرحهای دارای پشتوانه مربوط می شود و در مورد کیفیت منابع آزاد

شده از طریق طرحهای که بودجه تعهدات خود را از پیش تأمین می‌کند، به طرح یک پرسش می‌انجامد، این عامل به‌طور مستقیم به تضاد میان دو الگو مربوط می‌شود. الگوی متعادل بر مبنای وجوهی شکل گرفته است که در بازارهای ملی و بین‌المللی سرمایه‌گذاری شده‌اند: صندوقهای مستمری قراردادهایی را با شرکتهای بیمه و طرحهای مستمری فردی امضاء کرده‌اند.

چنین مکانیسمی به طرز قابل توجهی به حیات این بازارها کمک می‌کند ولی در عین حال به طرح چند سؤال در مورد دستاوردهای ملی می‌انجامد. به ویژه در برخی از کشورها از نقش صندوقهای مستمری در تأمین بودجه اقتصاد و روشی که رؤسای این صندوقها در بازار اعمال می‌کنند، بسیار انتقاد شده است. عامل دوم به دلیل کوتاهمدت بودن آن مورد انتقاد قرار گرفته است و این امر بدین معناست که آنان به دنبال سودهای سریع و وصول و هنگفت هستند و به توسعه بلندمدت اقتصاد توجهی ندارند. در نتیجه، پیشنهادهایی برای روشهای سرمایه‌گذاری قابل دسترس، به‌خصوص از طرف جنبش اتحادیه تجارت آرایه شده است. مطرح‌کنندگان این پیشنهادها از سرمایه‌گذاریهایی حمایت می‌کنند که استخدام، توسعه زیر بنایی و محیط زیست را تشویق می‌کند.

دومین الگوی تأمین بودجه تعهدات مستمری از اندوخته‌های پس انداز سود می‌جوید. در آن این مکانیسم به‌طور گسترده‌ای برای تأمین بودجه شرکتهای بزرگ مورد استفاده قرار می‌گیرد و برخی آن

را یک جایگاه مهم در آنچه پس از دوران جنگ به عنوان «معجزه آلمانی» لقب یافته است، نسبت داده‌اند. در این حال، منابع در دسترس به‌طور مستقیم از طریق تأمین مالی داخلی شرکتهای واسطه شدن بازارهای مالی تخصیص داده می‌شود و الگوی اول در آن دخالتی ندارد. این امر به لحاظ کارایی اقتصادی اهمیت بسیار زیادی دارد. تمامی پول مورد دسترس در مقایسه با نظامهایی که در آنها منابع در دسترس در بازارهای مالی سرمایه‌گذاری می‌شود برای تأمین بودجه سرمایه‌گذاریهای شرکت مورد استفاده قرار می‌گیرند. این امر ما را با دو پرسش مواجه می‌نماید: آیا می‌توان این الگو را در کشورهایی جزء آنهایی که تاکنون آن را اتخاذ کرده‌اند، منتقل کرد؟ و دورنمای این الگو در کشورهایی که از آن استفاده می‌کنند، چیست؟ در نهایت، برای کامل کردن این شرح مختصر در رابطه بین مستمریها، پس‌اندازها و رشد اقتصادی، توجه به این امر ضرورت است که اقتصاددانان در مورد لزوم افزایش پس اندازهای شخصی با هدف زیان رسانیدن به پدیده مصرف، به‌خصوص در طول دوره کساد بازار اتفاق نظر مثبت ندارند.

### عدالت از یک نسل به نسل دیگر

یک موضوع بسیار مهم در مبحث مستمریها به مسائل مهم مالکیت و عدالت تأکید دارد. راه‌حل ساده دیگری برای رسیدن به این مسئله وجود ندارد. طرحهای بازنشستگی ابزار توزیع منابع هستند و جوامع براساس عدالت آن گونه که مناسب

بدانند تدابیر لازم را اتخاذ می‌نمایند. به دلیل طبیعت فنی رویه‌های موجود و گوناگونی ابعاد مربوطه، انتخابها همواره صریح نیستند و با عدم ادراک آنها به‌طور قطع، قابل کنترل نمی‌باشند. بنابراین، مهم آن است که این موضوع بیشتر مورد توجه واقع شود. برخی از عوامل مختلف ارتباط زیادی با یکدیگر دارند. نخستین عامل بُعد زمان است. در آینده طرحهای بازنشستگی در فاصله زمانی بلندمدت به حد کمال می‌رسند و تعهداتی را که می‌پذیرند، نسلهای متوالی را در بر می‌گیرند. در نتیجه مسأله مهم مالکیت در یک نسل و در میان نسلها مطرح می‌شود. در این زمینه گرایش مشترکی وجود دارد که هدف آن ارزیابی انتقال میان نسلهاست و هدف اساسی این امر نیز اشاره به آن است که طرحهای «پرداخت مالیات پس از دستاورد درآمد» یا «کسر بیمه هنگام پرداخت حقوق» در جهت منافع نسلهای اولیه بازنشستگان و زیان نسلهای بعدی عمل می‌کند.

یکی از خصوصیات عملی طرحهای «پرداخت مالیات پس از دستاورد درآمد» این است که چنین طرحهایی باعث می‌شوند که بلافاصله و بدون انتظار سهام منافع افزایش یابند. در نتیجه این طرحها قادر بودند در نخستین سالهای ایجاد، به کارمندانی مستمریبهایی کامل پرداخت کنند که در طول زندگی کاری خود حق مهم ناچیزی پرداخت کرده بودند. این امر دیگر ممکن نیست و نسلهای بعدی مستمریهای دریافت خواهند کرد که منعکس‌کننده مقدار پولی است که حقیقتاً پرداخته‌اند. ولی آیا چنین مکانیسمی عادلانه است؟ اگر ما خود

● در حال حاضر با توجه به مکانیسم‌های توزیع مجددی که در طرح‌های بزرگ بازنشستگی اعمال می‌شود، تمایل به روشنگری و آگاهی در اغلب کشورهای اتحادیه اروپا وجود دارد.

● مسأله سهم مالکیت منوط به آن است که مستمریها از نوع «پرداخت مالیات پس از درآمد» یا پشتوانه‌دار هستند.

را به ارزیابی انتقالهایی که از طریق طرح‌های بازنشستگی صورت می‌گیرند محدود کنیم، پاسخ بسیار روشن است: نسل‌های آتی به‌طور کاملاً آشکاری «بازنده» هستند. برعکس اگر انتقال‌های بعدی را که در میان نسل‌ها صورت می‌گیرند نیز در نظر بگیریم، پاسخ چندان آسان نخواهد بود. به ویژه مشخص می‌شود در محدوده چارچوب روابط خانوادگی، نسل‌های آینده از این واقعیت که ناگزیر به پذیرش مسئولیت مالی اولیای کهنسال خویش نیستند، سود خواهند برد. زیرا در واقع این اولیای کهنسال در حال دریافت مستمری‌های کافی می‌باشد.

از دیدگاهی کلی‌تر، زمانی که اختلاف‌های اساسی در ادواری که نسل‌های مورد بحث ادامه حیات داده‌اند منظور نشود، انسانی ممکن است در مورد اهمیت مربوط به انتقال‌های بین نسلی به تفکر فرو رود. به عبارت دیگر، آیا یک محاسبه دقیق و همسان با سهم مالکیت در میان نسل‌ها، واقعاً مفهوم کاملی را در بردارد؟

به طور کلی، مسأله سهم مالکیت منوط به آن است که مستمریها از نوع «پرداخت مالیات پس از درآمد» یا پشتوانه‌دار هستند. امروز در طرح‌های مهم «پرداخت مالیات پس از دستاورد درآمد» موضوع اصلی مربوط به توافقی است که باید بین منافع مربوط به سهم پرداخت شده و سهم پرداخت نشده، ایجاد شود. به عبارت دیگر،

این مسأله به ایجاد تمایز بین آنچه را که مبنایش حق سهام دریافتی یا عدالت کارشناسی و آنچه را که مبنای آن وحدت منافع و مسئولیت یا سود حاصل شده از احتمال ضرر و زیان (ریسک) است، مربوط می‌شود. همان قدر که تصمیم‌گیریها به گستره وحدت منافع و مسئولیت بکار گرفته شده مربوط می‌شود، به تعریف گروهی که در حوزه آن این وحدت منافع اتفاق می‌افتد (ساکتین، شهروندان، جمعیت کاری، کارمندان و غیره) نیز ارتباط دارد. اکنون به‌طور مشخص، این سؤال درباره دوره زمانی و فعالیت‌هایی (همچون بیکاری، زایمان، نگهداری از کودک و رسیدگی به معلولین) مطرح می‌شود که کدامیک از این «مجوزهای رایگان» را می‌توان استفاده کرد. همچنین سؤال دیگری وجود دارد که به منافع اعضاء، موقعیت‌های خانوادگی متمایز شده (مستمری‌های بازماندگان، مستمری همسر وابسته یا منافع مکمل برای کودکان) مربوط می‌شود. تصمیم‌گیری در مورد این امور به (تدابیر) گزینش‌های کاملاً سیاسی بستگی دارد.

در حال حاضر با توجه به مکانیسم‌های توزیع مجددی که در طرح‌های بزرگ بازنشستگی اعمال می‌شود، تمایل به روشنگری و آگاهی در اغلب کشورهای اتحادیه اروپا وجود دارد. این امر به گرایش در جهت برقراری رابطه نزدیک‌تری بین سطح منافع و میزان حق سهم پرداختی

تبدیل شده است. این نگرش که قسمتی از رویکرد تنظیم شده در جهت انطباق نظام‌های مستمری با پیشرفت‌های جاری است به نگرانی در مورد سهم مالکیت میان اعضا پاسخ می‌دهد ولی مسأله عدالت را به‌طور کامل حل نمی‌کند، و تدابیری که باید در این رابطه صورت گیرد از این حد فراتر می‌رود. چنین تصمیم‌هایی نه تنها به گستره و شکل وحدت منافع و مسؤلیتی که در این قبیل طرح‌ها اعمال می‌شود، بلکه همچنین به نقش‌هایی که توسط عوامل (کارمندان، کارفرمایان، و دولت) در حمایت از آن صورت می‌گیرد نیز مربوط می‌شود. امروز، این نوع تصمیم‌گیری در تضاد با یک زمینه دو سویه انجام می‌شود؛ از یک سو، روابط و ساختارهای خانوادگی جدیدی بین مردان و زنان وجود دارد؛ از سوی دیگر، تغییراتی در بازار کار به وجود آمده است که یک توزیع جدید از کار در چرخه حیات، تغییر پذیری و احتمال بیکاری بیشتر را نشان می‌دهد.

روی هم رفته، مسایل مربوط به سهم مالکیت که براساس طرح‌های دارای پشتوانه مطرح می‌شوند دارای ترتیب کاملاً متفاوتی می‌باشند. نخست در مکان‌هایی که این قبیل طرح‌ها اجباری نیستند، همچنان که معمولاً در کشورهای عضو اتحادیه اروپا چنین است، در کشورهایی که این طرح‌ها تا بالاترین حد ممکن رشد یافته‌اند، (آنها) فقط درصد کمی از جمعیت را شامل می‌شوند و در هر حال کمتر از تمام کارمندان بخش خصوص را پوشش می‌دهند. به‌طور کلی، این گونه طرح‌ها عموماً مردان، مستخدمین شرکت‌های بزرگ، کارگران تمام‌وقت، رؤسا و کارگران ماهر و آن‌هایی را که در بخش خدمات مالی و صنعتی استخدام هستند، تحت پوشش قرار می‌دهد. در این صورت این پرسش مطرح

می‌شود که آیا از دیدگاه سهم مالکیت، این امر قابل توجیه است که «مزایای مالیاتی را به نحوی اختصاص دهیم که اصولاً کارمندان دارای وضع سادی بهتر سود جویند» علاوه بر این، آن بخش از جمعیت کاری که تحت پوشش قرار دارند و به کارهایی چون پاره‌وقت، کار در شرکت‌های کوچک و قراردادهای بی‌ثبات که به‌طور روزافزون نیز در حال افزایش هستند، مشغول می‌باشند، در جایگاه استخدام واقع نیستند.

مسائل مربوط به سهم مالکیت به انواع گوناگون و براین اساس که طرح‌های مزبور به دسته‌بندی سود تعریف شده و حق سهم تعریف نشده تعلق دارند، مطرح و اعمال می‌شود. به دلیل مکانیسم‌های مربوط به انتقال‌های داخلی در دسته‌بندی تعریف شده بین سطح مستمری انفرادی و میزان حق سهم پرداخت شده، رابطه مستقیمی وجود ندارند. انگلیسی‌زبانان به توزیع‌های مجدد از این نوع که لزوماً عمده هم نیستند، «پارانه‌های متقابل» می‌گویند. در انگلیس و آمریکا درباره مقولاتی مانند دریافت مزایایی که به هزینه‌های متحمل شده

مربوط نیستند و به طریقی یارانه آنها توسط دیگران پرداخت شده است، برای برخی از اعضا منصفانه است یا خیر، بحث‌های زیادی را ارایه و مطرح کرده‌اند. از دیدگاه کلی‌تر، طرح‌های منفعت تعریف شده از کارمندی که دارای شغل ثابت هستند حمایت می‌کند و می‌تواند کارگرانی را که بیش از دیگران تغییر شغل می‌دهند، سخت تنبیه می‌کند. در کشورهایی که این قبیل کارگران پراکنده شده‌اند، غالباً بایست کتابهای حجیم قانون نوشته شود به گونه‌ای که درجه‌ای از سهم مالکیت را بین اعضای باقیمانده در طرح و آنهایی که زودتر از موعد از طرح خارج می‌شوند، مجدداً بنیان نهند. طرح‌های حق مهم تعریف شده مسائل گوناگونی را مطرح می‌کنند.

در بُعد منافع هیچ تردیدی وجود ندارد و حق سهام در بازار مالی سرمایه‌گذاری می‌شود و بسر اساس میزان سود سرمایه‌گذاری مزایا پرداخت می‌شود. تقریباً می‌توان گفت این قبیل طرح‌ها در سطح بین‌المللی به خوبی توسعه نیافته‌اند ولی اگر گسترده‌تر شوند می‌توانند بر عدالت و برابری سهم مالکیت تأثیر فراوان

● سطح فراگیر بیکاری، کاهش استخدام تمام وقت، گسترش اشکال استخدامی غیر معمول، افزایش بی‌ثباتی در کار و تمایل به دیر استخدام شدن و زود بازنشسته شدن و فهرست ساده‌گسترده تغییراتی که در حال انجام هستند و مجموع مشکلاتی که در راه تأمین مالی مستمری ایجاد می‌کنند، را ذکر کرد.

● مستمریها فقط به حوزه رفاه اجتماعی محدود نمی‌شود، بلکه با جهان بودجه نیز ارتباط دارند.

در همین راستا، دو موضوع وجود دارد که نیازمند بررسی دقیق است: توازن بین بازار کار و سرمایه و رابطه سرمایه‌گذاری و استخدام. در توالی این امر، احتمالاً تضادهای جدید منافع آشکار می‌گردد و به‌طور کلی‌تر، قالب جدیدی از رابطه بین سرمایه و کار شکل می‌گیرد. مثلاً این امکان وجود دارد که با یک سلسله حوادث مواجه شویم که در آن صورت سطح مستمری به بازگشت سرمایه‌گذاری بستگی دارد و کارمندان شرکت‌های مذکور ممکن است با بلوکه شدن حقوق و بدتر شدن حقوق روبرو شده و در نهایت برای تأمین مستمری مناسب، از خدمت منفصل یا اخراج شوند. اگر این مرحله به همین حالت ادامه می‌یافت، به‌طور مسلم، نتایج بسیار مطلوبی در سهم مالکیت و نیز در میان نسل‌های گوناگون و یک نسل مشخص در بر می‌داشت.

