

انتقال وجوه و مدیریت حق سابقه خدمت و پس انداز اجباری کارکنان به شرکتهای بیمه عمر^۱

ترجمه رحیم مصدق

در جلسه دوره‌ای نیم سالانه کمیته بیمه عمر شورای بیمه‌گران اروپایی (CEA) که در سپتامبر ۱۹۹۵ در پاریس برگزار شد، آقای پل سیمی، سخنگوی انجمن بیمه‌گران بریتانیا (ABI)، از تجربه شخصی خویش هنگامی که تصمیم گرفت شغل خود را تغییر دهد و از بازار بورس لندن به ABI منتقل شود، تفسیر جالبی کرد. وی به کوتاهی احساس خویش را چنین بیان کرد:

... برای فروشنده تأمینها، دراز مدت به معنای هر چیزی بعد از نهار است. بنابراین برای من چیزی همانند یک تکان سخت فرهنگی است که خود را در صنعتی بیابم که به آینده می‌اندیشد، آن هم نه فقط به سال آینده بلکه به پنجاه سال آینده.

من به عنوان یکی از متخصصان بیمه عمر، قویاً بر این باورم که ما آینده‌گرایان معاصر محیط جدید جهانی هستیم. هنگامی که ما برای آینده شبیه سازی می‌کنیم، احساس من این است که واکنش مردم نسبت به ما همان واکنشی است که در برابر خیال پردازی نشان می‌دهند.

در فعالیت حرفه‌ای پرتراکم روزانه، قبل از شروع بحث طولانی، خسته‌کننده و پایان‌ناپذیر در مورد بیمه عمر، من از مخاطبان خویش مفهوم معمای زیر را سؤال می‌کنم:

1. Dovan, Adnan, *The transfer and management of seniority servance: payment and compulsory savings funds to life insurance companies* (FAIR Life Insurance Seminar, 20 - 22 March 1996), Milli ReasÜrans T.A.S, Istanbul, Turkey: 1996.

«آیا احساس می‌کنید که گذشته شما خیلی به شما مدیون است یا اینکه احساس می‌کنید به آینده خویش بدهکاری عمده‌ای دارید...».

این پرسش بنیادین را برای بحث و بررسی مطرح کردم. تجربه شخصی من نشان می‌دهد که بحث درباره گذشته ممکن است معنا و مطلوبیت چندانی نداشته باشد. اما همیشه فرصتهایی وجود دارد که با ژرف بینی به آینده پردازیم. ما، متخصصان بیمه عمر، همیشه احساس می‌کنیم که بسیار مدیون آینده‌مان هستیم. راستی چه کسی بخت این را خواهد داشت که به تجزیه و تحلیل و بحث در مورد مشکلات سده آینده پردازد:

۱. بانکداران و مدیران مالی؟ آنها حتی نمی‌توانند به دقت وضعیت شرکتهای خود را از نظر افسار برای هفته آینده پیش‌بینی کنند.

۲. سیاستمداران؟ آنها کلمه کلمه سخنرانی خود را از نظر مردم‌پسندی، روزانه و ارسای و بازیابی می‌کنند.

۳. دانشگاهیان؟ شاید به نظر برسد که آنها می‌توانند در مورد آینده به بحث پردازند ولی معمولاً هیچ نهاد اجتماعی یا قدرت مالی قوی وجود ندارد که آنها را جدی بگیرد. حتی اگر شما بخواهید آنها را جدی بگیرید، احتمالاً خواهید پرسید که آنها درباره آن چیزی که بحث می‌کنند مسؤل هستند یا نه.

۴. رهگذران؟ مسلماً خیر. شما با اشارتی مختصر می‌توانید کس یا کسانی را در خیابان مجذوب و مفتون خود سازید اما هیچ کس تمایلات و نیازهای آینده شما را جدی نخواهد گرفت.

احساس من این است که مشکل اضطراری سده آینده، نه فقط دهه آینده، تمرکز فعالیت در جهت توزیع ثروت بین نیروی کار فعال و غیرفعال مستمری بگیر جوامع است. اکنون ما فقط سطح یخ را نظاره‌گر هستیم و تعداد اندکی از مردم تصویری از توده‌های یخ زیر سطح دریا دارند. محیط بحث مثل امروز، میدانهای عمومی روشنفکران خواهد بود اما مطمئن باشید که جمعیت در آینده‌ای نزدیک، درگیر این بحث خواهد شد. هر اندازه که ما بتوانیم از برخوردهای بالقوه فردا بکاهیم، باید قدر آن را بدانیم. من بر این باورم که مزایای خاتمه خدمت کارکنان با سابقه برای فراگرد بنای پستوانه مالی نقطه آغازین خوبی در کشورهای در حال توسعه است. من در گفتار خود سعی نخواهم کرد که با اصطلاحات زیاد آکتوئری مانند مجموعه‌های Cx و Dx اذهان را مغشوش کنم بلکه خواهم کوشید تا استخوان‌بندی مناسبی برای ادامه بحث ارائه دهم.

این موضوع، پس‌انداز اجباری را نیز در بر می‌گیرد که به عقیده من یک روش مالیاتی شرم‌آور است. بنابر این، من در این مقاله در این باره بحث نخواهم کرد.

۱. روندهای کلی در جهان

اگر ما به عقب بازگردیم و حوادث مهمی که جهان را متأثر کرده است مرور کنیم در می‌یابیم که روندهای کلی جهان در هر دهه چگونه بوده است. البته این تقسیم‌بندی شخصی من است که به روشن شدن ادراک ما از روندهای آینده کمک خواهد کرد.

الف) دهه ۱۹۷۰: بحران ناشی از تکان افزایش قیمت نفت

در اوایل دهه ۱۹۷۰، جهان شاهد افزایش شدید قیمت نفت بود که کشورهای صادرکننده نفت (اوپک) مبتکر آن بودند. کشورهای صادرکننده نفت دریافتند که از یک سو وابستگی جهان به نفت به شدت در حال افزایش است و از دیگر سو، عرضه آن را به راحتی می‌توان به انحصار درآورد. بعد از چندین مرحله بررسی روشن شد که کشش این کالا بسیار پایین است. این مقطع در تاریخ اقتصادسنجی، «بحران اقتصاد جهانی ناشی از تکان قیمت نفت» نامیده می‌شود. دانشمندان روی طرح منابع انرژی جایگزین آغاز به کار کردند ولی صنعتگران متخصص می‌دانستند که پژوهشهای دانشگاهی فقط به نسل آینده کمک خواهد کرد. آنها نیروی مهندسی خویش را بر روی برنامه کاهش مصرف انرژی در مقیاسهای خرد و کلان متمرکز ساختند. نتایج حاصل از مقطع دهه ۱۹۷۰ عبارت بوده است از:

- طراحی اتوموبیل‌های سواری ارزان قیمت با کلیه قطعات پلاستیکی سبک و میزان مصرف کمتر از ۴ لیتر بنزین در هر ۱۰۰ کیلومتر.
- احداث نیروگاههای با عمومیت بیشتر.
- افزایش هزینه احداث سکوه‌های نفتی، همزمان با گسترش مصرف گاز طبیعی.

در اواخر دهه ۱۹۷۰، طوفان افزایش قیمت نفت فروکش کرد. صنایع و جوامع دنیا هزینه سنگین این بحران را تحمل کردند اما در پایان همه دریافتند که چگونه در مصرف منابع محدود نفت صرفه جویی کنند. متأسفانه کشورهای صادرکننده نفت ترجیح دادند که همچنان با رؤیای دهه گذشته زندگی کنند.

ب) دهه ۱۹۸۰: خصوصی سازی

بعد از بحران دهه ۱۹۷۰، کشورهای توسعه یافته تصمیم گرفتند در جهت نیل به

هدف پیشرفت بهتر در زمینه انرژی، استفاده از ذخایر پنهان خود را شتاب بخشند. آنها ناگهان دریافته‌اند که اگر بتوانند از پتانسیل انرژی که بر اثر اصطکاک در مالکیت دولتی از دست می‌دهند استفاده کنند، قدرت تولید اضافی نصیب‌شان می‌شود. خصوصی سازی همانند قاعدهٔ دومینو^۱ برای مدت مدیدی تا فروپاشی نظام اتحاد جماهیر شوروی جهان را تکان داد.

پ) دههٔ ۱۹۹۰: جهانی کردن منابع مالی و بازار سرمایه

با فروپاشی نظام اتحاد جماهیر شوروی در دههٔ ۱۹۸۰، بلوک بندی سیاسی جهان محو و توان سرمایه‌گذاری جهان، فراملیتی شد. برای بهره‌برداری بهتر از فعالیتها، بخشی از هویت ملی به کناری نهاده شد و مفهوم بهینه کردن جهانی فعالیتها اقتصادی جایگزین مفهوم بهینه کردن فعالیتها در سطح ملی گردید. تمام صنایع جهان و نظام تخصیص منابع، جای خود را به تجدید سازمان در جهت افزایش نرخ بهره‌برداری از بنگاههای اقتصادی دادند. مرز بندی‌ها و تحریمهای سیاسی در اولویتهای اقتصادی و مالی تحلیل رفتند. سرازیر شدن سریع سرمایه به «بازارهای تازه ایجاد شده» در سطح گسترده‌ای آغاز شد اما متقابلاً خروج سرمایه از بازارهایی که آهنگ بازده سرمایه‌گذاری در آنها اندک بود نیز مشاهده شد.

۲. روندهای جهانی سال ۲۰۰۱

هرکس به سن و سال من شاید فیلم علمی تخیلی «اودیسه فضایی ۲۰۰۱»^۲ ابراساس نوشته آیزاک آسیموف^۳ را به خاطر داشته باشد. من نمی‌خواهم دربارهٔ این فیلم بحث کنم، اما به این نکته اشاره می‌کنم که موفقیت یک افسانه‌پردازی^۴ را نمی‌توان با نتیجه واقعی که آن فیلم ارائه کرده است ارزیابی نمود. طراحی مطلوب این فیلم تخیلی، دو اثر آشکار دارد. یکی اینکه چشم‌اندازی در برابر پژوهشگران قرار می‌دهد، و دیگر اینکه زمینه مشارکت را در حیطه‌های مختلف کوچکتر فراهم می‌آورد. در میانهٔ دههٔ ۱۹۹۰ ما شاهد بحثی نوپدید در خصوص مشکلات ناشی از افزایش تعداد سالمندان به ویژه در کشورهای توسعه یافته صنعتی هستیم. پشیمانان این بحث، متخصصان بیمهٔ عمر هستند. به هر حال این بحث نباید موجب گمراهی ما شود که این عارضه را به صنعت نسبت

دهیم. در پنج سال آینده، مشکلات ناشی از افزایش تعداد سالمندان، بحث همگانی خواهد بود.

تعریف مشکل

من نمی‌خواهم که شما بین عقاید من و قانون بدبینانه‌ی مالتوسی در مورد جمعیت، تشابه و همانندی احساس کنید. ما می‌دانیم که با مشکلی روبه‌رو هستیم که بذر آن طی سی سال گذشته پاشیده شده است. نتیجه آن را ما امروز در اختیار داریم که تحت شرایطی طراحی شده که عبارتند از:

۱. مزایای تعریف شده براساس نظام تأمین اجتماعی

سی سال پیش، نظام تأمین اجتماعی درحد آگاهی جامعه قرار داشت و مزایای تعریف شده آن برای کارگر و کارفرما به آسانی درک‌پذیر بود. کارگر به نظام اعتماد کامل داشت و از دیدگاه کارفرما هم بین مزایا و مشارکت تطابق برقرار بود.

۲. شکاف آکتوئری

با جداول مرگ و میری که در مدل‌های زمانی به کار می‌رفت و با حاشیه‌ای از امنیت قابل پذیرش بود، همگان اعتقاد داشتند که این مدل برای همیشه قابل استفاده است. اما با انقلابی که در تکنولوژی بهداشت رخ داد، مدل با وضعیت نامتعادل غیر قابل انتظاری مواجه شد.

۳. رشد اقتصادی و افزایش ضریب قدرت تولید

معمولاً مدل با توجه به نسبت روند رشد اقتصادی و قدرت تولید بررسی شده است. مجدد آکسی پیش بینی نمی‌کرد که رشد اقتصادی در کشورهای توسعه یافته به حد اشباع برسد.

۴. سازمان اجتماعی

هنگامی که طرح برای اجرا آماده شد، حدود سفت و سخت مدل خانواده شکاف به وجود آمده در سیستم را ترمیم کرد. مرزهای خانواده به طور غم‌انگیزی در سی سال گذشته باز شد.

۵. انتظاراتها

دیگر بار، طراحان سی سال پیش در پی ارضای نیازهای افراد سالمند آن دوره هستند. متأسفانه همان مردم پیر و سالخورده که در زمان جنگ جهانی دوم افراد بالغی بودند و می‌دانستند که چگونه نیازهای خود را برآورده سازند و شادمان از زندگی باشند

امروز سالمندانی هستند که در پی جوانی از دست رفته‌اند. هم اکنون مشاهده می‌کنید که قریب ۹۰ درصد افرادی که با گروههای جهانگردی در اروپا به سیر و سفر می‌پردازند افراد بالای ۶۰ سال هستند.

تعریف آینده

ما می‌دانیم که امروز باید همزمان راه حلی برای گذار هموار و آینده‌بهرتر تعریف شده پیدا کنیم. ما باید ضمن برطرف کردن مشکل امروز، بذر آینده را بکاریم.

۱. نظامهای مشارکتی تعریف شده

این شیوه‌ای مردمی نیست که ما از نسلی بخواهیم صورتحساب گذشته و آینده را همزمان و به تنهایی پردازد. ترجیحاً ما می‌توانیم فوراً نظام مشارکتی تعریف شده‌ای را طراحی کنیم. بنابراین، ما می‌توانیم با وام‌گیری از سرمایه‌سازی در حال رشد سالمندان نسل آینده، راه حلی برای گذار هموار ارائه کنیم.

۲. محاسبات آکتوئری مناسب

ما تجربه گذشته را می‌توانیم چنین تعریف کنیم: «نا توانی برای فایق آمدن به خطاهای مکرر». ما قادر به تکرار مشکل ناشی از محاسبات آکتوئری براساس روش ایستا نیستیم. مدل باید بی‌درنگ با تغییر در روندها هماهنگ شود. بدین معنا که مدل باید به طور پویا براساس عوامل مؤثر در جداول مرگ و میر بازبینی شده باشد.

۳. رشد اقتصادی و ضریب قدرت تولید

روشن است که ضریب حمایت سالمندان نسبت به جوانان در جهان رو به افزایش است. عملکرد مسؤل کل اجرای ذخایر مستمری باید با حداکثر مراجعات مختلف ارزیابی شود. برای دلال ارز ممکن است به دست آوردن یک موقعیت ناچیز خوشایند باشد ولی برای دلال ذخایر مستمری، برآورد کلی حداکثر بازده موقعیتها دارای اهمیت است. به زبان ساده‌تر او باید در فکر

- به حداکثر رساندن اشتغال و قدرت تولید تام و تمام؛ و

- افزایش ذخایر تولیدات و خدمات

باشد. برای مثال هنگامی که دلال ارز در زمینه دوربین دوچشمی سرمایه‌گذاری می‌کند دلال ذخایر مستمری باید در تولید تلسکوپهای پیشرفته سرمایه‌گذاری نماید.

۴. سازمان اجتماعی

در پنجاه سال گذشته ما شاهد روند یکنواخت خانواده از ترکیب دونسلی آن به نوع

هسته‌ای و تک نسلی بوده‌ایم.^۱ در پنجاه سال آینده ما باید منتظر تغییرات دیگری از جمله افزایش خانواده‌های کم جمعیت و مبتنی بر اصالت فرد باشیم.

۵. انتظارها

مشکل‌ترین بخش از مدل سازی آینده‌نگر، پیش‌بینی تغییرات در انتظارهای جمعیت سالمندان آینده است. ما نمی‌دانیم که تقاضا و انتظارهای سالمندان آینده چگونه خواهد بود. آیا سالمندان سی سال دیگر مسافرت به ماه را دوست خواهند داشت یا ترجیح خواهند داد که اکثر اوقات خود را صرف استراحت و عبادت کنند. اگر تغییرات عمده و شاخصی در انتظارهای سالمندان آینده وجود نداشته باشد، از لحاظ نظری سیر صعودی بهبود روش زندگی سالمندان امکان پذیر خواهد بود.

۳. روندها در کشورهای در حال توسعه

من هجده سال است که در مؤسسات مالی خدمت می‌کنم. سیزده سال از آن را در بخش بانکداری سپری کرده‌ام و پنج سال دیگر را در خدمت بخش بیمه عمر بوده‌ام. تجربه محدود من نشان می‌دهد که ما، یعنی مردمان کشورهای در حال توسعه، دارای برخی مزایا هستیم. پیش از اشاره به این مزایا اجازه دهید تا به نکته‌ای از تجربه بانکی خود اشاره کنم. در سال ۱۹۸۷ من سرپرست نخستین گروه طرح ATM^۲ در ترکیه بودم. اولویت کاری خود را براساس یک روش انقلابی تنظیم کردیم:

- سیستم باید در روز اول پیوسته^۳ و بی‌درنگ^۴ باشد.

- حدود پشتیبانی،^۵ گسسته^۶ نباشد.

- سیستم نباید با سیستم کنترل شخصی رقابت کند بلکه این عمل باید براساس

by - pass انجام گیرد.

- imprinter^۷ ها باید با سیستمهای نقطه فروش^۸ by - pass شوند.

1. nucleur family

۲. automated teller machines = ماشینهای صندوق خودکار: نوعی دستگاه کامپیوتری که بدون نیاز به حضور متصدی باجه در بانکها می‌تواند با دریافت کارت اعتباری و کد رمز مشتری، پول را دریافت یا پرداخت کند.

3. on - line

4. real - time

5. fall - back

6. off - line

۷. دستگاههایی که اطلاعات را به صورت برجسته یا فرو رفته در سطح یا برگی ثبت می‌کنند مانند حک کردن مبلغ چک بر روی چک.

8. point of sale (POS)

- تأیید مستقیم بهنگام رسانی^۱ جایگزین رسیدگی به حساب ذی نفع براساس روش انتقال حساب به حساب شود.
 - معبر^۲ برای انتقالهای چند منظوره.
 - معابر برای دستورهای پرداخت بی درنگ مشتریان بازار (بازار بورس، ذخیره روز^۳، پیشنهادهای خزانه داری و جز آن).
- این گزینشها، چکیده‌ای است از تجربیات کشورهای پیشرو در امر تکنولوژی. در مورد نظام مستمری هم من احساس می‌کنم نیازی نیست ما مسیری را که کشورهای صنعتی توسعه یافته طی کرده‌اند تجربه کنیم بلکه ما می‌توانیم از تجربیات آنها استفاده نماییم، مشخصاً نظیر:
- ما شانس این را داریم که مدل نظام مستمری خود را با توجه به نکات منفی که آنها طی بیست سال گذشته تجربه کرده‌اند برنامه ریزی کنیم.
 - ما شانس این را داریم که تعادل نظام مزایای تعریف شده را با توجه به آثار تورم بازسازی کنیم و این نظام را با پایین‌ترین هزینه اجتماعی مورد بازنگری قرار دهیم.
 - قرارداد ما براساس نظام مزایای تعریف شده ثابت تنظیم نمی‌شود بنابراین می‌توانیم مستقیماً به سوی نظام مشارکتی تعریف شده حرکت کنیم.
 - ما شانس این را داریم که صنعت بیمه عمر خود را با صدور بیمه‌نامه‌های جدید متحول سازیم و آثار منفی کوتاه مدت مرحله گذار را از بین ببریم.

۴. پرداخت مزایای خاتمه خدمت کارکنان با سابقه و مدیریت پس انداز اجباری من می‌پذیرم که بیان مشکل اضطراری در تأمین اجتماعی یا نظام مستمری در جهان تا حدودی طولانی شد. ما در ترکیه برای بیان مشکلاتی از این دست ضرب المثلی داریم که می‌گوید: «هر وقت کشورهای صنعتی سرفه می‌کنند ما بیمار می‌شویم». حالا من احساس می‌کنم که کشورهای صنعتی دارند به آرامی سرفه می‌کنند لذا کشورهای در حال توسعه باید دست به کار شوند و ویتامین مصرف کنند تا مریض نشوند. ادراک ما از

۱. update: انجام دادن تمام تغییرات ضروری در یک فایبل اطلاعاتی یا دستگاهها به گونه‌ای که اطلاعات فایبل یا دستگاه به روز شود.

۲. gateway: مجموعه سخت افزار یا نرم افزاری که امکان ارتباط بین دو شبکه کامپیوتری مختلف را فراهم می‌کند.

۳. spot stock با ذخیره موجود: ذخیره کالاهایی که تولید کننده به یک انبار عمومی به عنوان دارایی به قصد مصرف آن در بازار جداگانه و متمایز دیگر حمل کرده است.

روند ویتامین‌گیری این است که فراگرد ایجاد پشتوانه مالی را رها از بحثهای بی‌هوده پایان نپذیر آغاز کنیم تا به توافقی برای حل مشکل دست پیدا کنیم. از سوی دیگر، این ذخایر بالقوه باید حفظ و نگهداری شوند و از دخل و تصرفهای سیاسی مصون بمانند تا به یک هم‌رأیی اصلی در زمینه حل مشکل برسیم. به هر حال مکانیسم ایجاد پشتوانه مالی نباید به دست ما بیفتد. بهترین راه فراگرد بنای پشتوانه مالی یافتن یک تعریف مجدد از نقدینگی ملی به همراه گذار هموار است.

پیشنهاد ما برای اصلاح قانون حق سابقه خدمت

بحث جاری درباره نظام مستمری و مشکل اضطراری سالمندان در کشورهای صنعتی ما را تشویق می‌کند که پیشنهادی برای تحت پوشش قرار دادن مزایای حق سابقه خدمت در فعالیتهای بیمه عمر ارائه نماییم. گاهی وقتها راه حل یک مشکل بسیار پیچیده بسیار ساده است که ما به آن راه حل نامرئی می‌گوییم. پیشنهاد ما نیز برای حل این مشکل بسیار ساده و شامل مواردی به شرح زیر است:

۱. در کوتاه مدت، قانون با اندکی بازنگری باقی می‌ماند. «کارفرما، مقداری یا کلیه مسؤولیتهای خویش را به بیمه‌گر کارمند انتقال می‌دهد. بدین قرار که درصدی (۸ تا ۹ درصد) از حقوق کارمند را به حساب بیمه‌گر واریز می‌کند. حق بیمه براساس حداقل درآمد قابل قبول مزایای حق سابقه خدمت یا نرخ فروش سالیانه پرداخت مزایای خاتمه خدمت کارکنان با سابقه محاسبه و دریافت می‌شود. مسؤولیت بیمه‌گر تنها محدود به ذخایر ریاضی است. هر زمان که تفاوت بین پرداخت مزایای خاتمه خدمت کارکنان با سابقه و ذخیره ریاضی مثبت باشد کارفرما هنوز برای این مابه‌التفاوت مسؤول است و باید آن را به کارمند پرداخت کند».
۲. انتخاب شرکت بیمه باید در اختیار کارمند باشد.
۳. اداره سرپرستی و نظارت باید مفاد و شرایط قرارداد را برای شرکت بیمه جهت دستیابی به بازده بهتر ذخایر معنا کند. به هر حال، قرارداد باید شامل مجموعه‌ای از معیارها برای حداقل بازده قابل قبول باشد.
۴. بیمه‌گر باید به طور متناوب، کارمند را مطلع سازد تا وصول را به حداکثر برساند.
۵. دولت ممکن است در پرداخت حق بیمه ($\frac{1}{4}$ حق بیمه) به نظام مستمری مشارکت کند تا ذخیره اضافی برای کارمند جمع شود و به او پرداخت گردد. پرداخت این بخش از سرمایه بیمه عمر برای تعداد سالهای معین را دولت تضمین می‌کند ولی هرگاه کارمند بخواهد بازنشسته شود و سرمایه خود را به صورت مستمری سالیانه دریافت کند، بقیه

آن را خودکارمند باید پردازد.

۶. سرمایه محدودی که کارمند بدهکار است. بدین معنا که اگر قرارداد خدمت فسخ شود اما مزایای حق سابقه خدمت قابل پرداخت نباشد، ۷۵ درصد ذخایر ریاضی منتقل خواهد شد (در صورتی که غرامت فوت وجود داشته باشد قطع می‌شود). ۲۵ درصد بقیه ذخایر ریاضی به حساب بستانکاری کارفرما منظور می‌شود. در صورت ادامه خدمت، این مبلغ به سرمایه قبلی کارمند اضافه خواهد شد.

۷. محاسبه ذخیره ریاضی باید براساس وصول مطالبات باشد.

۸. در هر موردی که کارمند از سیستم خارج می‌شود و ذخایر خود رانقدی دریافت می‌کند باید برگه‌ای امضا کند بدین مضمون که «با میل و قصد خویش و آگاهانه آن بخش از مستمری را که از پرداختهای انباشته دولت تشکیل می‌شود رد می‌کنم». در آن صورت آن بخش از ذخایر که از محل حق بیمه‌های پرداختی دولت ایجاد شده به حساب بستانکاری دولت در حسابی به نام حساب پرداختهای مازاد دولت^۱ منظور می‌شود. سرانجام ما پیشنهادهایی برای مفاد و شرایط مندرج در بند ۵ فوق به شرح زیر ارائه می‌کنیم:

الف) بیمه‌نامه باید دارای شرط پرداخت غرامت فوت و از کار افتادگی باشد که مابه‌التفاوتی است بین ذخایر ریاضی و متوسط ۳۰ برابر درآمد ماهانه (براساس آخرین سه ماهه‌ای که مبنای پرداخت حق بیمه بوده محاسبه شده است).

ب) مبنای محاسبه تعرفه‌ای که شرکتهای بیمه از آن استفاده می‌کنند باید همان مبنایی باشد که تعهدات آنها بر آن استوار است. تمام تعرفه‌ها باید با توجه به شاخص تورم طراحی شود. متوسط شاخص دو ساله آخر شاخص قیمت عمده فروشی به اضافه ۳ درصد نرخ تبدیل.

پ) طرح مشارکت در منافع، ممکن است شامل مقررات استاندارد باشد برای مشارکت در منافع شرکتهای بیمه. شرکتهای بیمه باید سهم مشارکت در منافع بیمه شده را علاوه بر شاخص و نرخ تبدیل به حساب بیمه شده منظور کنند.

۵. بحث درباره سیستم پیشنهادی و سیستم جاری

در این بخش از مقاله می‌خواهم در مورد برخی از مزایا و معایب نسبی سیستم پیشنهادی

و سیستم جاری تحت عناوین کلی به بحث بپردازم.

(۱) مفهوم مسؤلیت

امروزه هزاران کارفرما وجود دارند که به نظر می‌رسد در مقابل میلیونها نفر از کارکنان خود (بیش از چهار میلیون نفر) برای مزایای خاتمه خدمت کارکنان با سابقه مسؤلیت داشته باشند:

- آیا کارکنان حق انتخابی برای سرمایه‌گذاری ذخایر مالی خود دارند؟
- آیا کارفرما در زمینه مدیریت نظیر مدیریت چنین مسؤلیتها و تعهدات دراز مدت و احتمالی تجربه دارد؟
- آیا سازمان و تشکیلاتی وجود دارد که در امر مدیریت مالی ناشی از مسؤلیت، خدمات مشاوره یا نظارت ارائه کند؛ و
- آیا سازمانی وجود دارد که برای اعسار داراییها در مقابل مسؤلیتها مربوط، کنترل و نظارت داشته باشد؟

متأسفانه، پاسخ تمام این پرسشها «منفی» است. سیستم جاری فقط مسؤلیت کارفرما را تعریف می‌کند بی‌آنکه کنترلی برای تضمین این مسؤلیتها داشته باشد. سیستم پیشنهادی فرض می‌کند که این مسؤلیت، یک مسؤلیت اجتماعی است و باید ذخایر کافی برای آنها در ترازنامه در نظر گرفته شود.

(۲) داراییهای پراکنده

سیستم جاری مقرراتی دارد که هزاران شرکت را وادار می‌کند که در طرف بدهیهای ترازنامه چه مواردی باید ثبت شود، ولی فاقد تعریف معینی برای ساختار درآمدهاست. لذا موجب شکل‌گیری داراییهای تولیدی نازل یا از طریق سرمایه‌گذاری در سطح ذخایر مطالبات قابل وصول یا از طریق افزایش تصمیمات سرمایه‌گذاری اضافی به ویژه در شرکتهای کوچک یا متوسط می‌شود. سیستم پیشنهادی با انباشتگی ذخایر، شانس این را دارد که براساس جدول سرمایه‌گذاری‌ها از منابع مالی خویش استفاده بهینه کند. احتمالاً در سیستم جدید، ما داراییهایی خواهیم داشت که بازده نهایی ناشی از بهره‌وری آنها خوب است.

(۳) ریسک توزیع شده

سیستم جاری برای مواردی که شرکت دچار اعسار و ورشکستگی می‌شود یا در بعضی از بخشها در اجرا دچار مشکل می‌گردد یا درگیر مشکلات ناشی از خطرهای فاجعه‌آمیز طبیعی در یک منطقه جغرافیایی می‌شود، هیچ نوع پیش‌بینی ندارد. در حالی

که در سیستم جدید، هیچ یک از این مشکلات تأثیری ندارد زیرا در این سیستم ریسک کلاً توزیع شده است.

(۴) حسابداری صنعتی

در سازمان بازار رقابتی تقریباً تمام شرکتها پرداخت مزایای خاتمه خدمت کارکنان با سابقه را به عنوان بخشی از هزینه های جاری و ضروری به حساب نمی آورند بلکه آن را جزو هزینه های تأخیری منظور می کنند تا در حسابها باقی بماند تا بعد از مدت طولانی در صورت داشتن نقدینگی، حسابهای تأخیری یکجا پرداخت شود. در صورتی که در سیستم جدید، مسؤلیت اجرای آن و پرداخت نقدی حق بیمه باید در همان مقطع زمانی در حسابها عمل شود و پرداخت گردد. شرکتها طبق مقررات باید حق بیمه سیستم را به عنوان بخشی از هزینه های مستقیم منظور کنند.

(۵) چشم انداز سرمایه گذاری ها

تضاد واقعی سیستم جاری در این است که قسمت اعظم سرمایه خود را در صنایع قدیمی و صنایعی که بازده پایینی دارند انباشته می کند در حالی که بخش کوچکی از سرمایه سیستم باید در صنایعی که بازده مثبت و سریع دارند و به نفع اقتصاد ملی است سرمایه گذاری شده باشد. در سیستم جدید، منابع مالی و سرمایه آن با تخصیص بهینه در بخشهای اقتصادی بازده مناسبی خواهد داشت.

(۶) انتقال پذیری منافع

در سیستم جاری، افزایش منافع موجب تغییر رفتار کارکنان می شود به نحوی که شرکت خود را تغییر می دهند و در شرکت دیگری مشغول به کار می شوند. سیستم جدید، از نظر کلی معتقد به محدودیت واقعی آزادی است. بنابر این در چارچوب معینی کارکنان حق دارند محل خدمت خود را تغییر دهند ولی ممنوعیت کلی پذیرفتنی نیست.

(۷) افزایش فشار بر کارفرما

شرکتهای نوپا، مزایای خاتمه خدمت کارکنان با سابقه را فشاری بر ترازنامه تلقی می کنند. به هر حال بعد از مدت کوتاهی که این شرکتها مبالغ سنگینی را به عنوان حق بیمه می پردازند به فکر می افتند که به زودی کار خود را تجدید کنند. ما بعضاً مشاهده می کنیم که کارفرمایان، کارکنان با سابقه خود را به دلیل سنگینی هزینه سیستم از کار بر کنار و کارگران جدیدی استخدام می کنند تا مسؤلیت خود را کاهش دهند. سیستم پیشنهادی، سیستم جاری را سیستمی تلقی می کند که آرامش و تفاهم و صلح را در صنعت از بین می برد.

(۸) تضمین ادامه اشتغال

بحثهای عمده و اساسی درباره موضوع اشتغال ایجاد خواهد شد زیرا تشکیلات کارگری در کشورهای در حال توسعه نظیر ترکیه عقیده دارند که گسترش تأمین مزایای خاتمه خدمت کارکنان باسابقه تضمینی برای ادامه اشتغال محسوب می شود. ما معتقدیم که این یک مسأله پیچیده و غامض است زیرا از یک سو به نظر می رسد که این سیستم ادامه اشتغال را تضمین می کند ولی از دیگر سو، اتخاذ تصمیم در مورد «باز خرید کارمندان قبل از ایجاد مشکل» را شتاب می بخشد. طی مدتی که این گونه بحثها ادامه دارد هیچ کس ریسک بالقوه بیکاری ناشی از افزایش تعهد بر اثر اجرای این سیستم را لمس نکرده است. تجزیه و تحلیلی که ما طی ۵ سال از بررسی ترازنامه ۱۲۰ شرکت که بیش از ۱۰۰ کارگر دارند به دست آورده ایم نشان می دهد که ۲۰ درصد هزینه ستون دارایی آنها را پرداختی بابت استفاده از مزایای خاتمه خدمت کارکنان باسابقه تشکیل می دهد. در ایالات متحده آمریکا آمار نشان می دهد که شرکتهای معظمی به علت افزایش هزینه اجرای این سیستم در ترازنامه شان فعالیت خود را تعطیل کرده اند. در این زمینه می توان به شرکت Studebaker اشاره کرد.

(۹) مفهوم داد و ستد تأمینی

متخصصان مالی همیشه مفهوم داد و ستد تأمینی در داراییها و بدهیهای ترازنامه را کنترل می کنند. کنترل از لحاظ استمرار زمانی، کیفیت و انعطاف پذیری در مقابل نوسانهای بازار و جز آن. متأسفانه در سیستم جاری، داد و ستد تأمینی بین بدهیها و داراییهای وجود ندارد.

(۱۰) مرگ زودرس

تا آنجا که ما بررسی کرده ایم شکاف واقعی برای ارائه تأمین در مقابل خطر مرگ به کارکنان وجود دارد. هر دو نظام تأمین اجتماعی و مزایای خاتمه خدمت کارکنان باسابقه در ارائه غرامت مرگ زودرس ضعیف عمل می کنند. از آنجا که متوسط هزینه تمام شده این پوشش پایین است، در سیستم پیشنهادی ارائه حداقل پوشش در طرح منظور شده است.

(۱۱) نظارت و کنترل

در سیستم جاری هیچ نوع نظارت و کنترلی بر حسن اجرای آن پیش بینی نشده و اعمال نمی شود. حتی اگر طبق مقررات، نظارت و کنترل مجاز می بود باز در عمل از نظر فنی و اجرایی ناممکن می نمود که بتوان فعالیت هزاران شرکت را از نظر جزئیات

بازرسی کرد. در حالی که سیستم کنترل و نظارت بر فعالیتهای بیمه عمر از قبل بوده و اجرامی شود.

۶. حجم فعالیت و شرایط انتقال

ما قبلاً ترازنامه سالهای ۱۹۹۰ - ۱۹۹۴ صدویست شرکت را که سهامشان در بازار بین‌المللی بورس معامله می‌شود و بیش از ۱۰۰ کارمند دارند بررسی کردیم تا بتوانیم میزان پولی را که برای ۴/۴ میلیون پرسنل باید هزینه شود تا از سیستم استفاده کنند پیش‌بینی کنیم. این شرکتها ۱۰۴۳۰۰ کارمند دارند و در ترازنامه‌شان ۴۱۰ میلیون دلار هزینه برای اجرای این سیستم ثبت شده است. همین بررسی با برخی فرضیه‌های اضافی دیگر برای ترکیه نشان می‌دهد که برای تمام شرکتهایی که در این کشور فعالیت دارند رقمی در حدود ۱۲ میلیارد دلار لازم است. این رقم در حدود ۶/۵ تا ۷ درصد از تولید ناخالص ملی ترکیه است که در مقایسه با ظرفیت بالقوه پس‌انداز (۲۱ درصد تولید ناخالصی ملی) رقم بسیار بالایی است. هنگامی که حجم عملیات را در نظر می‌گیریم واضح است سرمایه عظیمی که برای اجرای سیستم لازم است نمی‌تواند بی‌درنگ به بخش صنعت بیمه عمر منتقل شود. این عملی است که باید به طور مرحله‌ای انجام پذیرد. مدت زمانی حدود ده سال نیاز است که این گذار صورت پذیرد. فهرست پیشنهادهای ما برای این گذار با توجه به اولویتها عبارت است از:

۱. اول پرسابقه‌ترین

با این هدف ما ترجیحاً تأمین کارکنانی را که دارای بیشترین منافع هستند تضمین می‌کنیم. این سیستم، کسانی را که بیش از بیست سال سابقه دارند با کسر دو سال مورد حمایت قرار می‌دهد.

۲. پوشش مختلط

درست است که مزایای خاتمه خدمت کارکنان با سابقه براساس سابقه خدمت و بالاترین سن در ترازنامه عمل می‌شود ولی در نظر است که در سیستم جدید، تعهدات جدیدی برای کل نیروی کار برقرار شود.

۳. اول کم سابقه‌ترین

این طرح درست نقطه مقابل روش اول است. در این روش، سیستم با تازه واردان شروع می‌کند و جوان‌ترین‌ها را به اضافه دو سال مورد حمایت قرار می‌دهد.

۷. سخن آخر

در کشورهای در حال توسعه بین انباشت سرمایه برای پرداخت مستمری با انواع نظامهای پرداخت مستمری تعریف شده شکاف عمیقی وجود دارد. دولتها مزایای تعریف شده را افزایش و میزان مشارکت را کاهش می دهند. من سیاستمداران را سرزنش نمی کنم که چرا به کوتاه مدت فکر می کنند، زیرا این ما هستیم که از آنها می خواهیم در کوتاه مدت بخشنده باشند و در طول مدت شکاف وسیعی ایجاد شود. ما توصیه می کنیم که نظام مستمری در کشورهای در حال توسعه ضروری تر از «خصوصی سازی» است. ما به عنوان متخصصان بیمه عمر مأموریت داریم که برنامه اجتماعی را تغییر دهیم و تأکید کنیم که اصلاح نظام مستمری در برنامه های اجتماعی اولویت دارد. مراحل غیر قابل اجرایی در باز توزیع منابع اجباری وجود دارد. تورم و مالیاتهای جدید (طرق ساختگی مالیات بندی نظیر تشکیل سرمایه با پسانداز اجباری) دو مرحله عمده غیر قابل وصول باز توزیع منابع اجباری هستند که مانع از بررسی مشکل و برطرف کردن آن در مدت زمان معین می شوند. بیمه عمر تنها راه حل است که مشکل مسؤلیتها را براساس فردگرایی برای آینده حل می کند.

در دنیایی که ما امروز زندگی می کنیم می توانیم در مورد هر چیزی بحث کنیم، اما الزام داریم که به سخنان مخالفان نیز با بردباری گوش فرا دهیم. پیامهای اصلی که سده رو به افول بیان می کند چنین است:

- مردم باید در فضای توسعه یافته با انتخابهای دمکراتیک خویش زندگی کنند: آزادی دمکراتیک و حقوق برابر سیاسی، اقتصادی و اجتماعی.
- مردم باید شانس این را داشته باشند که از حق انتخاب خود در زندگی روزانه در سطوح خرد و کلان استفاده کنند.
- ریسک باید براساس شغل تا جایی که امکان دارد در سراسر جهان توزیع شود.
- سرمایه داری متمرکز و انحصارگرایی باید به نظام براساس اولویتهای فردی تبدیل شود.

- بحث خود را با یادآوری این نکته به پایان می رسانم که هدف من تنها اشاره به چند عنوان از بحث گسترده و مشکل اساسی بود که در زمینه نظام مستمری وجود دارد و مورد توجه همگان است و به ویژه ارائه دیدگاهی در مورد موضوعی که به سرعت در حال گسترش است و چشم به راه آینده.