

صندوق های بازنشستگی

بحران ناگزیر و چشم اندازهای اصلاح

ناصر فکوهی

دیوگاہ

بهار سال ۲۰۰۳ میلادی در اکثر کشورهای اروپایی با موجی از اعتصابات و تظاهرات کارگران و کارکنان همراه بود. این حرکات اعتراضی که گستره ای بسیار فراگیر تر از حدود متعارف نفوذ سازمان های سندیکایی داشت به سرعت برخی از کشورها (نظیر فرانسه) را تا حد یک بحران بزرگ اقتصادی - اجتماعی پیش برد و در طول هفته های متمادی زندگی عادی را به فلج کشاند و میلیونها یورو هزینه اقتصادی به بار آورد. اما آنچه به این حرکات دامن می زد و هنوز هم توان بالایی در تسداوم بخشیدن به آنها در کوتاه و میان مدت دارد، یکی از مهم ترین و در عین حال پیچیده ترین مسائلی است که در سال های اخیر در عرصه روابط کاری مطرح شده و دوسوی این روابط (کارفرمایان و کارکنان) را در مواضعی کم و بیش سازش ناپذیر قرار داده است: بحران کمبود منابع برای تامین بازنشستگی است. چشم انداز تیره و نگران کننده ای که بسیاری از شاغلان کنونی، در هر رده سنی پیش روی خود می بینند و در ایام پیری و کهن سالی به معنای فقر و کاهش کمی و کیفی سطح زندگی آنها خواهد بود و همچنین سر باز زدن کارفرمایان از پذیرش بار اقتصادی بسیار سنگین بحران به بهانه به خطر افتادن تعادل اقتصادی بنگاه ها، و تمایل آنها به سوق دادن مشکل به سوی دولت و یا به سوی نظام های خصوصی تأمین اجتماعی، دولت های اروپایی را بر آن داشته است که تا یافتن راه حلی معجزه آسا و شاید اصولاً دست نیافتنی، سریع ترین و نزدیک ترین راه حل ها را انتخاب کنند یعنی افزایش سنوات خدمت و مالیات ها و کاهش حقوق بازنشستگی. این راه حل ها نیز طبعاً بیشترین واکنش ها را در شاغلان به وجود آورده و به بحرانی سیاسی - اجتماعی انجامیده است. واقعیت آن است که بدون پذیرش ماهیت بسیار پیچیده و ناگزیر بحران نمی توان راه حلی اساسی حتی در میان مدت در این زمینه عرضه کرد.

در سال های پس از جنگ جهانی دوم، اروپا و امریکا از بحرانی اقتصادی- اجتماعی خارج شدند که شروع آن را باید در فاصله دو جنگ و سقوط بازارها در ابتدای دهه ۱۹۳۰ دانست. چشم اندازهای روشنی که با کمک های گسترده امریکا به اروپا در چارچوب طرح مارشال پدید آمده بود و حتی دولت شکست خورده آلمان نیز (برخلاف رویکرد دولت های پیروز در جنگ جهانی اول در کنفرانس ورسای) از آن محروم نشد، نوید رونقی اقتصادی را می داد که می توانست برای تقویت دولت های رفاه در کشورهای صنعتی به کار گرفته شود. موج کودکانی که در این سالها زاده شدند و در مطالعات اجتماعی و جمعیت شناسی با اصطلاح پرزایی پس از جنگ ("Postwar Baby Boom") شناخته می شود، نرخ باروری را به شدت افزایش داد و نسلی را به وجود آورد که در حدود سال های ۲۰۲۰ به دوران بازنشستگی خود می رسد. این نسل پرشمار در طول گذار خود از نیمه دوم قرن بیستم هر بار سبب افزایش رونق اقتصادی در رده های سنی خاصی شدند زیرا مصرف را در آن رده به شدت بالا بردند: در سال های دهه ۱۹۶۰ رونق کالاهای مصرفی برای جوانان بیشتر حاصل همین موج بود و امروز نیز با نزدیک شدن این موج به سال های بازنشستگی چشم انداز بالا رفتن مصرف در آن رده نمایان می شود اما با تفاوتی اساسی: این بار هیچ چیز نمی تواند منابع لازم برای چنین رونقی را از پیش تضمین کند. برنی ساندرز^۱ نماینده کنگرس ایالات متحده بر محاسباتی انگشت می گذارد که نشان می دهد بیش از ۲۰ درصد از افراد موج زایش های پس از جنگ، در دوران بازنشستگی خود در زیر خط فقر قرار

خواهند گرفت و ۴۰ درصد از آنها به زحمت خواهند توانست حتی ۵۰ درصد از درآمد پیش از بازنشستگی را حفظ کنند. به نظر ساندرز تنها آمریکایی هایی با درآمد بسیار زیاد (بالای یک میلیون دلار در سال) در فاصله سال های ۱۹۸۳ تا ۱۹۸۸ شاهد بهبود پرداخت های بازنشستگی خود بوده اند و تمام بازنشستگان دیگر نسبت به سال ۱۹۸۳ کاهش درآمد داشته اند. ساندرز بر آن است که برای چنین افرادی نظام تأمین اجتماعی دولتی امریکا تنها و آخرین امید است و بنابراین خصوصی کردن آن ضربه مهلکی بر آنها وارد خواهد آورد.

اگر خواسته باشیم ریشه های این بحران را که پدیده «پرزایی پس از جنگ» تنها یکی از جنبه های حاشیه ای (هر چند بسیار مشکل زای آن) در کشورهای توسعه یافته است، بیابیم به ناچار باید به دگرگونی اساسی در داده های جمعیتی در طول قرن بیستم اشاره کنیم که پدیده ای جهانی و ناگزیر بوده است. جمعیت بالای ۶۵ سال در کل جهان در آغاز قرن بیستم تنها به ۱ درصد کل جمعیت می رسید، در حالی که این رقم در سال ۲۰۵۰ در کشورهای توسعه یافته به ۲۵ درصد و در کشورهای در حال توسعه به حدود ۱۵ درصد کل جمعیت خواهد رسید.

امید زندگی در انتهای قرن هجدهم در کشورهای توسعه یافته در حدود ۳۵

سال بود، اما صد سال بعد در ابتدای قرن بیستم به ۴۷ سال و در انتهای این قرن به بیش از ۷۵ سال رسید. این افزایش ۲۵ ساله امید زندگی انسان در طول قرن بیستم، که بیشتر حاصل پیشرفت های پزشکی و بهبود نوع زیست و کیفیت آن در این دوره بوده، در طول تاریخ پیشین انسانی نیاز به زمانی معادل ۵۰۰۰ سال داشت.

جمعیت بالای ۶۵ سال در ایالات متحده در اواخر قرن هجدهم به زحمت به ۲ درصد کل جمعیت می رسید. اما در سال ۱۹۰۰، این جمعیت به ۱/۳ میلیون نفر (۱ نفر از هر ۲۵ آمریکایی یا ۴ درصد کل جمعیت)، در ۱۹۹۰ به ۱۳/۱ میلیون (۱ نفر از هر ۸ آمریکایی یا ۱۲/۵ درصد کل جمعیت) رسید و در چشم اندازی نه چندان دور، یعنی در سال ۲۰۵۰ میلادی به ۷۹ میلیون (۱ نفر از هر ۵ نفر آمریکایی یا ۲۰ درصد جمعیت کل) خواهد رسید. بالاترین رشد جمعیتی در این میان در رده سنی ۸۵ سال به بالا اتفاق افتاده است، زیرا اگرچه رشد کل جمعیت در طول ۳۵ سال گذشته در ایالات متحده، ۳۰ درصد بوده است، در رده سنی مذکور، این رشد به ۲۳۲ درصد می رسیده و شمار این افراد را امروز به ۱/۲ درصد کل جمعیت رسانده و در سال ۲۰۵۰ به ۱۰ درصد کل جمعیت خواهد رساند. این در حالی است که تعداد افراد شاغل زیر ۲۵ سال از ۲۰/۳ درصد کل شاغلان در ۱۹۸۰ به ۱۴/۳ درصد در ۱۹۹۷ کاهش یافته است، به عبارت دیگر افراد سال به سال دیرتر وارد حوزه کاری و درآمدزایی برای تأمین هزینه های بازنشستگی می شوند و بیشتر در دوران بازنشستگی باقی می مانند و نیاز به استفاده از منابع این حوزه دارند. در همان حال که عمر افراد مسن پیوسته بیشتر می شود (کاهش نرخ مرگ و میر در امریکا از ۸۰۰

صد هزار در ۱۹۵۰ به ۴۹۰ در صد هزار در ۱۹۹۶) نسل های بعدی با سرعت کمتری از راه می رسند (کاهش نرخ زاد و ولد در همین کشور از ۲۴ در هزار زن در ۱۹۵۰ به ۱۵ در هزار زن در ۱۹۹۶).

نکته پر اهمیت دیگر آن است که هر چند این جمعیت در حال حاضر بیشتر جمعیتی سفید پوست (۸۷ درصد در ۱۹۹۰) است اما در آینده این رقم تا اندازه ای به سود جمعیت های اقلیت تغییر می کند (۶۷ درصد سفید پوست در ۲۰۵۰). حاصل این ارقام برای ایالات متحده به معنی بالا رفتن تقریبی هزینه های سالانه نظام مراقبت پزشکی ویژه افراد کهن سال به میزان ۹۸ میلیارد دلار است.

در این میان گروه هایی از افراد مسن همچون افرادی که همسر خود را از دست داده اند و به تنهایی زندگی می کنند (و تعداد زنان به دلیل بالاتر بودن امید زندگی در آنها بسیار بیشتر است)، افراد اقلیت های قومی (۲۷ درصد افراد مسن اسپانیایی تبار در امریکا زیر خط فقر هستند) و زنان (۲۵ درصد زیر خط فقر) وضعیت بدتری دارند و زمانی که چنین مشخصاتی با هم گرد آیند به بدترین وضعیت می رسیم (زنان مسن سیاه پوست امریکا در حد ۶۰ درصد زیر خط فقر قرار دارند). هر چند این رشد جمعیت مسن، طبعاً سبب رونق بازارهای خاصی می شود (نظیر صنایع پزشکی، داروپزشکی، بهداشتی، توریستی، کمک رسانی های روزمره ...). که می توانند بسیار درآمدزا باشند، اما باید توجه داشت پدید آمدن نیازهای تقریباً مشابه در اقلیت های اجتماعی به دلیل نابرابری های شدید درآمدی در آنها موضوع تأمین هزینه های بازنشستگی را به مسأله ای بغرنج بدل می کند که برای حل آن باید از ساز و کارهای بسیار پیچیده ای استفاده کرد.



اساسی ترین این دستاوردها بود که البته بدون مبارزات و تلاش های مطالبه جویانه کارکنان بنگاه های صنعتی به وجود نمی آمد اما بهر رو تا اندازه زیادی در منطق عام رشد و شکوفایی این بنگاه ها و کل نظام روابط سرمایه داری و اقتصاد مبتنی بر بازار نیز قرار داشتند.

جامعه صنعتی بدان نیاز داشت که به همه افراد تحت قدرت خود احساس امنیت و قسرت را گرفتن در زیر چتر حمایت دولت را القا کند تا بدین ترتیب از بالاترین تحرک اجتماعی آنها به سود خود و برای بالا بردن بهره وری کار استفاده کند. بدین ترتیب بود که دولت های رفاه در فرایندی که گاه پرتنش و حتی پرتعارض بود پا به عرصه وجود گذاشتند. این دولت ها بنا بر فرهنگ ها و جوامع مختلفی که در آن زاده شده و به حیات خود ادامه می دادند بسیار با یکدیگر متفاوت بودند: برخی از آنها منطق رفاه و لزوم حمایت دولتی از شهروندان را تا بالاترین رده های قابل تصور گسترش دادند (نظیر دولت های اسکانندیناوی) و برخی دیگر برعکس در عین ایجاد حداقلی از پوشش های دولتی، ابتکار را در دست بخش خصوصی و روابط حاکم بر آن باقی گذاشتند و از استراتژی دولت حداقل در زمینه رفاه حمایت کردند (نظیر ایالات متحده). اما کشورهای توسعه یافته در مجموع (اروپای غربی، ژاپن، استرالیا) در خط سیری قرار گرفتند که بیشتر به رویکرد نخست نزدیک بود تا به رویکرد دوم. امروز هنوز هم عنوان "دولت رفاه" بیش از هر چیز به همین حالت متعادل که ترکیبی از ابتکارهای دولتی و خصوصی را برای تأمین نیازهای شهروندان به کار می گیرد، نزدیک است.

در چنین نظامی تأمین بازنشستگی

بنا بر این می توان نتیجه گرفت مشکل اصلی بازنشستگی در کمبود منابع است و تأمین این منابع باید از همان سرچشمه هایی انجام بگیرد که دولت های رفاه بنا بر ایدئولوژی های متفاوت خود همواره به آنها نظر داشته اند: نظام های دولتی یا نظام های خصوصی. بحث صندوق های بازنشستگی را باید در این چارچوب بررسی کرد.

از دولت رفاه تا صندوق های خصوصی بازنشستگی

در فرایندی عمومی که جامعه صنعتی را در قرن نوزدهم به وجود آورد و آن را در طول قرن بیستم به ثبات رساند، ایجاد نهادهایی که بتوانند جایگزین اشکال سنتی و پیش صنعتی همبستگی اجتماعی شوند یکی از مهم ترین و لازم ترین اقدامات بود. جامعه صنعتی بدان نیاز داشت که نیروهای کار و سرمایه به تحرک و پویایی شدید و گسترده ای برسند، مهاجرت های روستا به شهر و شهر به شهر افزایش یافته و افراد بتوانند بدون اتکال بر نظام های خویشاوندی و خانوادگی و حتی قشربندی های بسته و سخت اجتماعی خود انگیزه های لازم را برای مشارکت در فرآیند عمومی انباشت سرمایه بیابند. ایجاد نظام آموزش عمومی و اجباری، نظام های تأمین اجتماعی در حوزه های پزشکی، بهداشتی و بازنشستگی از جمله

شهروندان به وسیله جامعه از حقوق مسلم و انکارناپذیر آنها به حساب می آمد و پاداش کاملاً به حقی بود که در برابر یک عمر فعالیت به افراد داده می شد و باید جایگزین همبستگی های خویشاوندی پیشین می شد. بدین ترتیب شهروندان دولت مدرن که دیگر لزوماً نیازی به فرزندان متعدد برای تأمین دوران پیری خود نداشتند، می توانستند سن ازدواج خود را به تأخیر بیندازند، نرخ زاد و ولد خود را کاهش دهند و بپذیرند که دولت بخشی از درآمد آنها را از طریق سازوکارهای مالیاتی از آنها بگیرد و برای رفاه آنها (از جمله برای دوران بازنشستگی شان) پس انداز کند. دولت ها نیز موظف شدند که با برداشت مالی از حقوق شهروندان، صندوق های ویژه ای به وجود آورند که این وجوه در آنجا پس انداز و در صورت لزوم سرمایه گذاری شود و منابعی را به وجود آورد که در پرداخت حقوق بازنشستگی افراد به کار آید. افزون بر این دولت ها متعهد شدند که در چارچوبی گسترده تر با تشکیل نظام های تأمین اجتماعی، به سایر نیازهای شهروندان مسن خود به خصوص در زمینه نگهداری، بهداشت و درمان نیز پاسخ گویند.

در دوره های تقریباً سی ساله پس از جنگ جهانی دوم، دولت های رفاه توانستند با اتکا بر رونق اقتصاد، و پویایی ناشی از ورود گسترده سرمایه های آمریکایی به قاره اروپا و شکل گیری جدید تمرکز اروپایی برای ایجاد قطب های بزرگ سرمایه ای در جهان پس از جنگ، تا اندازه زیادی برنامه های رفاهی خود را به اجرا در آورند و به شهروندان اطمینان خاطر استثنایی عرضه کنند. با این وجود جای شک نیست که در این دوران طلایی، نظام جهانی در عین آنکه

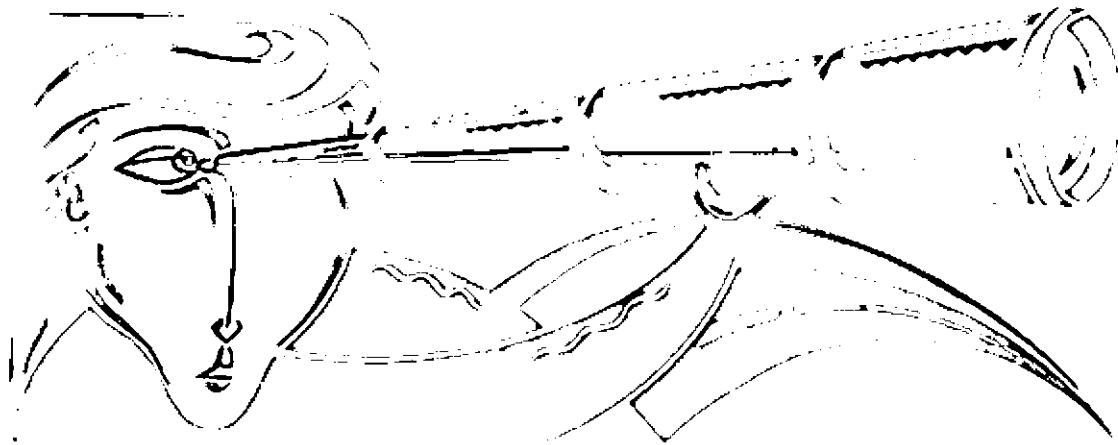
انباشت بزرگ سرمایه و بالا رفتن بهره وری کار و ساخت و سازهای بزرگ در کشورهای مرکزی را تحقق بخشید، کشورهای در حال توسعه را با مشکلاتی عظیم روبرو کرد که در نهایت سبب شکست فرآیند توسعه در آنها شد: دولت های جهان سومی در اکثر قریب به اتفاق موارد به جای آنکه به الگوهای تازه ای از دولت های رفاه تبدیل شوند، بدل به دیکتاتوری های بزرگ و کوچک، فقر زده و فاسد شدند و فشارهای مهاجرتی گسترده ای را به سوی کشورهای توسعه یافته آغاز کردند. تنش های دوره ای این کشورها که فرایند جنگ سرد (رقابت سهمگین میان دو ابرقدرت امریکا و شوروی) آن را تشدید می کرد، نطفه حوادثی شد که از نیمه دهه ۱۹۷۰ تا امروز بی وقفه تداوم یافته و جهان را به سوی رویدادهایی هر چه خشونت بارتر و خطرناک تر کشانده است (بحران انرژی، بحران های مالی و استقرار، گسترش بیکاری و ساختاری شدن آن در جهان، بحران های هویتی، بنیادگرایی ها، تنش های گسترده شهری بین اقلیت های قومی، جنگ های منطقه ای، تروریسم بین المللی، گسترش مافیاهای تبهکار بین المللی، ...). این وضعیت تداوم برنامه های خوش بینانه دولت رفاه را در همه جا با تردید روبرو کرد. آنچه این تردید را تقویت و در بسیاری موارد

دولت ها را به سوی برنامه های عقب گرد اجتماعی و زیر پا گذاشتن دستاوردهای پیشین سوق می داد، تحولات عظیم ساختاری در نظام های اقتصادی بود که به گونه ای مداوم بازارها و سرمایه گذاری های مالی سوداگران را بر سرمایه گذاری های تولیدی و تقویت اقتصاد واقعی، ترجیح می داد. بحران نفت که در امواجی پی درپی تا امروز ادامه پیدا کرده، شکنندگی جهانی را که پیوسته به مصرف مواد انرژی زای فسیلی وابسته تر می شود و به ناچار باید از ژئوپلیتیک خاص و خطرناک این مواد (خاورمیانه و گلوگاه های آن) تبعیت کند آشکار کرد. تأثیر مستقیم این وضع آن بود که تخصیص بودجه ها دیگر در چشم انداز جهانی آرام و آکنده از صلح اجتماعی میسر نمی شد، برعکس باید در فرایند نظامی شدن و افزایش دایم تنش ها در سطوح ملی و بین المللی به اجرا در می آمد.

بدین ترتیب دولت های رفاه در اواخر قرن بیستم بدین نتیجه رسیدند که تداوم دولت رفاه به آسانی میسر نخواهد شد. نه فقط به وجود آوردن دولت رفاه مطلق دیگر امکان پذیر نیست بلکه حفظ دولت رفاه حداقل نیز بیش از پیش نیاز به فداکاری شهروندان دارد و باید رویکرد آنها را نسبت به قابلیت های اقتصادی واقعی نظام کاملاً تغییر داد. در همین حال در همه کشورهای توسعه یافته از بحران نظام های تأمین اجتماعی سخن گفته می شد که یکی از مهم ترین و محوری ترین آنها نظام بازنشستگی است.

این بحران بیش از هر کجا در ناتوانی صندوق های بازنشستگی دولتی در اجرای تعهداتشان آشکار می شود. کاهش سن بازنشستگی که در دهه گذشته، در برخی از کشورهای





توسعه یافته، تا حد ۶۰ سال پائین آمد و تعهد به بازپرداخت بخش بزرگی از آخرین درآمد حقوق بگیران (و اغلب میانگینی از بالاترین دستمزدها در طول سنوات خدمت) پس از بازنشستگی، تعهداتی بود که تقریباً هیچ یک از کشورهای توسعه یافته نتوانست به آنها عمل کند. نتیجه آنکه این کشورها یکی پس از دیگری به فکر بالا بردن سن بازنشستگی تا حد ۷۰ و حتی بیشتر افتادند و یا سازوکارهای تشویقی متعددی ابداع کردند تا افراد بعد از سن ۶۵ سالگی که حد تصویب شده در اکثر این کشورها در سال های اخیر بوده است، بر سر کار بمانند و در کنار این تدبیرها میزان پرداخت ها را کاهش دادند و درصد مالیات ها را بیشتر کردند.

البته بانک جهانی و گروهی از اقتصاددانان نو لیبرال چاره کار را نه در این اقدامات بلکه در خصوصی سازی مطلق و همه جانبه نظام های تأمین اجتماعی، سوق دادن هر چه بیشتر افراد به سوی تأمین خصوصی بخشی از (و حتی کل) حقوق بازنشستگی شان از طریق مشارکت فعال در سرمایه گذاری بنگاه ها، و تشویق سرمایه گذاری صندوق های بازنشستگی خصوصی و دولتی در بازار سهام و اقدامات دیگری از این دست اعلام می کنند که در هر یک از موارد می توانیم نقاط ضعف و قدرتی را مشاهده کنیم و بی شک نباید

در انتظار راه حل معجزه آسایی باشیم. بهترین پیشنهاد برای حل این مسئله خوسه پینه را وزیر پیشین کار و تأمین اجتماعی شیلی، یکی از چهره هایی است که در سال های اخیر بیشترین تأکید را بر خصوصی سازی تأمین اجتماعی داشته است. به نظر پینه را وجود یک نظام بزرگ تأمین اجتماعی، که با توجه به حجم سرمایه های اندوخته شده و هزینه های اجرایی امری ناگزیر می نماید، چنین نظامی را شکننده می کند و در نتیجه آن را مستعد فروپاشی و غرق شدن می سازد. این نظریه به «نظریه تیتانیک» (برگرفته از نام کشتی معروف اقیانوس پیمایی که در سال ۱۹۱۲ در آب های اقیانوس اطلس غرق شد) معروف است. اندازه گول آسا در این مورد به باور او نه قابلیت مثبت بلکه خصالتی منفی است که مدیریت را مشکل و بلکه ناممکن می کند. پیشنهاد پینه را آن بود که دولت ها دست به خصوصی کردن نظام های تأمین اجتماعی بزنند، اما آنها را زیر نظارت قوانین خود نگه دارند. بدین ترتیب پرداخت های مالیاتی بازنشستگی چه به وسیله حقوق بگیران و چه به وسیله بنگاه ها جای خود را به پس اندازهای شخصی فرد بدهد که مبلغی در حد ۱۰ درصد دستمزد خود (و بنا به مورد و خواست خود او تا حد ۲۰ درصد از این دستمزد) را در حساب

خاصی واریز کند و سپس به انتخاب خود مدیریت این حساب را به یکی از شرکت های خصوصی مدیریت سهام صندوق های بازنشستگی واگذارد. این شرکت ها نیز موظف باشند با سرمایه گذاری این حساب ها در بخش های کم خطرتر بازار سهام، آنها را بارور کرده و تأمین بازنشستگی فرد را در دوران پیری ممکن سازند.

نظام خصوصی سازی تأمین اجتماعی روی الگوی پینه را پیش از هر کجا در شیلی وارد عمل شد که برغم برخورداری از نظام دولتی با عمری ۶۰ ساله، در ابتدای دهه ۱۹۸۰ با وضع خطرناکی روبرو شده بود. پس از شیلی که فرآیند خصوصی سازی را از سال ۱۹۸۱ آغاز کرد، هفت کشور دیگر امریکای لاتین از جمله پرو، آرژانتین، کلمبیا، اروگوئه، بولیوی، مکزیک و السالوادور نیز روند خصوصی سازی را آغاز کردند. نخستین مطالعات درباره این روند گویای مثبت بودن نسبی آن لاقبل در شیلی است. با این وجود هنوز بسیار زود است که درباره سایر کشورهای امریکای لاتین دست به قضاوت بزنیم: خصوصی سازی در مکزیک که بزرگترین نظام تأمین اجتماعی قاره را دارد تنها از سال ۱۹۹۷ و در السالوادور از سال ۱۹۹۶ شروع شده است. در برخی از این کشورها افراد امروز حق انتخاب بین نظام دولتی و نظام خصوصی را دارند و در برخی

دیگر نظام های دولتی به طور کلی روی به انحلال دارند و دیگر فرد جدیدی را درون خود نمی پذیرند.

تجربه خصوصی سازی کشورهای جهان سوم که مورد کشورهای آمریکای لاتین در آنها قابل مطالعه و پی گیری جدی است، سال هاست در کشورهای توسعه یافته آغاز شده است، هر چند روند اخیر شکل بسیار پیچیده تری داشته و لزوماً قابل مشاهده مستقیم نیست. در واقع نظام های خصوصی تأمین اجتماعی و بازنشستگی در کشورهایی همچون آمریکا و انگلستان همواره وجود داشته و در سایر کشورهای توسعه یافته نظیر فرانسه و آلمان نیز به ویژه از سال های آغازین دهه ۱۹۸۰ و مقررات زدایی از مبادلات مالی و ارزی و گسترش شدید این مبادلات در بازارهای سهام، رونق این بازارها و از راه رسیدن دوره ای حباب های مالی و سوداگری های سرمایه ای سبب شد که نیاز به سرمایه هایی هر چه بیشتر افزایش یابد و در این میان صندوق های بازنشستگی از بزرگترین منابع قابل استفاده به شمار می آمدند. واقعیت این بود که مدیران این صندوق ها، چه دولتی و چه خصوصی، یکی از عملی ترین راه های اجرای تعهدات خود را افزایش بهره وری سرمایه های خود می دانستند و در نتیجه شکل های

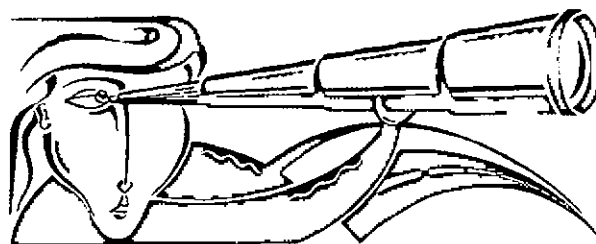
بسیار متفاوت مشارکت کارکنان و آزادسازی استفاده از سرمایه در بازارها را خواستار بودند.

بنابراین می توان نتیجه گرفت که مشارکت کارکنان که به آن اشاره خواهیم کرد، و استفاده از سرمایه گذاری مالی صندوق های بازنشستگی شکل های اساسی خصوصی سازی در کشورهای توسعه یافته را پدید می آورند که طبعاً به دلیل بزرگی حجم سرمایه روند شتابزده خصوصی سازی اصولاً در آنها ممکن نبوده است.

مشارکت کارکنان

صندوق های بازنشستگی خصوصی، کمابیش با همان طرحی که پینه را عنوان کرده بود یکی از رایج ترین اشکال مشارکت کارکنان در تأمین هزینه های بازنشستگی آنان بوده است. فکر مشارکت کارکنان در بنگاه ها به خودی خود تازه و بی سابقه نیست و می توان گفت از قرن نوزدهم رویکردهای تعاون گرا با بهره های شاخصی چون پیر ژوزف پرودون، اتیین کابه و شارل فوریه^۱ در فرانسه و رابرت اوون^۲ در انگلستان، طرح های متفاوتی برای برپا کردن جماعت های همبسته ای از کارگران و کارفرمایان ارایه می دادند. در ابتدای قرن بیستم در فرانسه بیش از ۱۰۰ مورد و در بریتانیا بیش از ۵۰۰ مورد در این زمینه تجربه شد. پس از جنگ جهانی

دوم و در اواخر دهه ۱۹۵۰ در فرانسه تلاش هایی برای جلب مشارکت داوطلبانه کارکنان به عمل آمد که چندان موفقیت آمیز نبود. برعکس با قانون ۱۹۶۷ مبنی بر مشارکت کارکنان در سود بنگاه ها و تعدادی دیگر از قوانین که مشارکت را بیشتر از طریق قراردادهای پیمان های جمعی پیش بینی می کردند این فرایند رونق گرفت. بدین ترتیب از دهه ۱۹۸۰ همزمان و همراه با آزادسازی های گسترده بازارهای مالی و امواج کمابیش پراهمیت خصوصی سازی که با جا به جایی های سرمایه ای هر چه بیشتری نیز همراه بود، در تمامی کشورهای توسعه یافته شکل های متفاوت مشارکت در صندوق های بازنشستگی به وجود آمد. یکی از این موارد که به صورت بسیار رایجی در ایالات متحده مشاهده می شد طرح های پس انداز بازنشستگی موسوم به (K401) بود، به این صورت که کارکنان هر بنگاه بخش عمده و گاه تقریباً صد درصد پس اندازهای بازنشستگی خود (واریزهای خود آنها و کمک بنگاه) را به ناچار به شکل سهام همان بنگاه یا برخی بنگاه های دیگر دریافت می کردند. به عبارت دیگر بدل به سهام داران بنگاه خود می شدند. استدلال در اینجا آن بود که با شریک شدن کارکنان در سود و زیان





سوم سهام به صندوق های بازنشستگی تعلق دارند. در ایالات متحده ۴۵ تا ۵۰ درصد از مبالغ عظیمی که به این صندوق ها می ریزد روانه بازارهای سهام می شود. تا سال ۱۹۹۰، میزان سرمایه گذاری های صندوق های بازنشستگی کشورهای ثروتمند در بازارهای خارج از خودشان اندک بود و از حد ۱ تا ۲ درصد تجاوز نمی کرد اما این سرمایه گذاری در طول این دهه به شدت افزایش یافت و این صندوق ها امروز بخشی از بازار بین المللی را در دست خود دارند. بنا بر مطالعاتی که در نیمه دهه ۱۹۹۰ انجام شدند، در طول سال های آینده حجم سرمایه گذاری صندوقها در بازارهای نوظهور از ۱۲ میلیارد دلار در سال ۱۹۹۲ به ۳۵۳ میلیارد دلار خواهد رسید یعنی رشدی معادل ۲۹۰۰ درصد (تقریباً سی برابر) خواهد داشت.

سهام داران کوچک می کردند) کمتر کسی به این واقعیت بدیهی توجه می کرد که این موقعیت به سرعت «بازگشت پذیر» است. در نتیجه در سال های طلایی ۱۹۸۰ و سال های آغازین ۱۹۹۰ تصور همگان آن بود که راه حل معجزه آسا برای جبران کمبودهای عظیم درآمدی در زمینه بازنشستگی را به دست آورده اند و با بازده های بالای سرمایه ای کوچکترین مشکلی برای بازپرداخت حقوق بازنشستگان وجود نخواهد داشت.

بدین ترتیب استفاده از اندوخته های صندوق های بازنشستگی برای سرمایه گذاری در بازارهای مالی رواج بی سابقه ای یافت. برخی از ارقام این راه خوبی نشان می دهند، از جمله این واقعیت که در وال استریت و در سیتی لندن، بنا بر برآوردهای انجام شده در حدود یک

بنگاه، آنان با انگیزه بیشتری دل به کار خواهند داد و با دلسوزی بیشتری از منافع بنگاه خود دفاع خواهند کرد. با این همه «سرنوشت بنگاه» با توجه به تغییرات ساختاری بازار جهانی دیگر چندان در سطح محلی و ملی رقم نمی خورد و حتی لزوماً از سلامت تولیدی و حسابرسی آن نیز تبعیت نمی کرد بلکه به سرنوشت سهام آن در بازارهای مالی بین المللی وابسته می شد که پارامترهای دخیل در آنها تا اندازه زیادی نه تنها از دست کارکنان این یا آن بنگاه بلکه حتی از دست مدیران بنگاه ها نیز خارج بود. با این وصف تا زمانی که بازارهای مالی فارغ از اقتصاد واقعی به رشد خود در حباب های مالی و امواج سرمایه های سوداگرانه و مبادلات ارزی کوتاه مدت و پرسود ادامه می دادند و سودهای بالایی را نصیب سهام داران خود (از جمله

اما متأسفانه مشکل از زمانی آغاز شد که حباب های مالی منفجر شدند و قیمت های سهام شروع به سقوط آزاد کردند. در چنین حالتی سهام دارانی که کل پس اندازشان را ببدل به سهام بنگاه های خود کرده بودند، ناگهان دریافتند که این ثروت در برابر چشم شان در حال ذوب شدن است بدون آنکه کوچکترین وسیله ای برای حفظ آن داشته باشند. در مورد آمریکا یک ماده مندرج در قرارداد کارکنان آنها را از حق فروش سهام جز در شرایطی بسیار سخت محروم کرده بود. در نتیجه زمانی که برای مثال سهام شرکت انرون (Enron) در سقوطی بی سابقه از حد ۹۰ دلار به کمتر از یک دلار سقوط کرد، کارکنان این شرکت نه فقط کار خود را از دست دادند بلکه تمامی حقوق بازنشستگی شان هم از بین رفت. البته در مورد انرون بر جنبه تقلب آمیز بودن ورشکستگی این غول صنایع انرژی بسیار تأکید کردند. اما باید توجه داشت که چنین تقلب هایی با پی آمدهای مشابه، سال های سال است بین بنگاه های بزرگ کشورهای توسعه یافته رواج یافته است. موضوع انرون و همدستی مؤسسه حسابرسی معتبری چون آرتور آندرسون^۱ که با حساب سازی های متعدد ورشکستگی قریب الوقوع این شرکت را پنهان کرده بود، و پرونده های دیگری همچون زیراکس^۲، ورلدکام^۳، و ۰۰۰ در یکی دو سال اخیر در تمام مطبوعات منعکس شده است. اما هنوز هم بسیاری از کارشناسان ماجرای «تقلب» بزرگ رابرت ماکسول^۴، در رأس یکی از بزرگترین بنگاه های چند ملیتی رسانه ای را که در سال ۱۹۸۰ بیش از ۷۴۰ میلیون پوند از صندوق بازنشستگی کارکنان خود برداشت غیر قانونی کرد و بیش از ۳۲ هزار نفر از بازنشستگان را به سوی فقر سوق داد،

به یاد دارند.

ژاک نیکونوف^۵، کارشناس برجسته اقتصادی که مطالعات متعددی در باره موضوع صندوق های بازنشستگی خصوصی و امکان تحقق آنها در فرانسه به عمل آورده در مقاله ای در لوموند دیپلماتیک (فوریه ۲۰۰۰) از روند خصوصی سازی در این کشور که در طول ده سال گذشته سبب ورود گسترده سرمایه های خارجی (از جمله سرمایه های صندوق های بازنشستگی آمریکا) به بنگاه های فرانسوی شده و کنترل بسیاری از این بنگاه ها و در نتیجه سرنوشت کارکنان آنها را از دست و حتی از نظارت نهادهای ملی خارج کرده است، انتقاد می کند و با تأکید بر هزینه های اجتماعی سرسام آوری که این روند در میان مدت به همراه خواهد داشت، خوش باوری سیاستمداران این کشور از جمله کارشناسان حزب سوسیالیست را در تکیه زدن به صندوق های خصوصی بازنشستگی ناروا می شمرد. ژان کلود بولار^۶ نماینده حزب سوسیالیست در مصاحبه ای با مجله اکو (Echo) در تاریخ ۲۲ اکتبر ۱۹۹۸ با ساده اندیشی تمام اعلام می کند: «در کشوری مثل فرانسه که جمعیتی رو به پیری دارد و رشد اقتصادی در آن نمی تواند جوابگوی نیازهای بازنشستگی باشد، هیچ راه حلی نداریم مگر آنکه روی به سوی خارج داشته باشیم. باید صندوق های بازنشستگی را واداریم که از رشد جهانی، هر کجا که چنین رشدی پویاتر است، بهره ببرند. در سال ۲۰۱۵ چینی ها هزینه بازنشستگی فرانسوی ها را تأمین خواهند کرد.» نیکونوف در برابر این گفتمان به ظاهر منطقی بر سه نکته تأکید می کند: نخست آنکه چه چیزی می تواند تضمین کند که ما با واکنش های

ملی گرایانه برای حفظ سود سهام صندوق ها در چارچوب ملی روبرو نخواهیم شد و مبادلات بین المللی آن گونه که ما تصور می کنیم عمل خواهند کرد؟ دوم آنکه چگونه می توان مانع از آن شد که بنگاه ها ببدل به ابزارهایی برای افزایش ارزش سهام نشوند و در حقیقت سمت و سوی کاملاً متفاوتی پیش بگیرند؟ و چگونه می توان از تأثیر تعیین کننده عوامل بیرونی (بازار سهام ملی و بین المللی) بر جهت گیری های بنگاه جلوگیری کرد؟ و سوم آنکه، چگونه می توان از نوسانات شدید قیمت سهام یعنی حرکت به طرف بالا در اثر ورود سرمایه و حرکت به طرف پایین در اثر خروج سرمایه جلوگیری کرد؟ ۸۰ درصد مبادلات بازارهای بورس پاریس در سال ۱۹۹۹ مربوط به سرمایه های خارجی بوده که مدت اقامت آنها در این بازار از متوسط ۱۱ ماه در سال ۱۹۹۳ به ۱۰ ماه در سال ۱۹۹۵ کاهش یافته است.

کسری بودجه صندوق ها

یکی از نامطلوب ترین و بغرنج ترین مسائلی که در طول چند سال اخیر و به دنبال سقوط عمومی بازارهای سهام در جهان به وقوع پیوسته است پیدا شدن پدیده کسری بودجه^۱ در صندوق های بازنشستگی است که در سال های اوج گیری قیمت ها همگی موازنه مثبت داشتند. در سال ۲۰۰۲ کسری بودجه اعلام شده برای برخی از شرکت های انگلیسی به شرح زیر بود: رولز رویس^۲، (۳۲۹ میلیون پوند)، آسترازنکا^۳، (۴۶۳ میلیون پوند)، بی.ای.ای سیستمز^۴، (۷۷۶ میلیون پوند)، اچ.اس.بی.سی^۵، (۶۲۰ میلیون پوند) و مارکس اند اسپنسر^۶، (۶۰۰ میلیون پوند). در ایالات متحده وضع از این هم بدتر بوده است. کسری بودجه که در سال ۲۰۰۰ در حد ۲۶ میلیارد دلار



بود در سال ۲۰۰۱ به ۱۱۱ میلیارد دلار رسید یعنی افزایشی در حد ۴۲۵٪ داشت و برای سال ۲۰۰۲ رقم احتمالی ۶۴۰ میلیارد پیش بینی شده است. این کسری ها برای چند شرکت بزرگ آمریکایی در سال ۲۰۰۲ به شرح زیر است: جنرال موتورز^{۱۱}، (۹۷/۴ میلیارد دلار)، فورد موتورز^{۱۲}، (۴۶/۶ میلیارد)، اس.بی.سی کوم اینک^{۱۳}، (۱۹/۶ میلیارد)، آی.بی.ام^{۱۴}، (۲۵/۳ میلیارد)، بونینگ^{۱۵}، (۱۷/۷ میلیارد)، اکسون موبایل کورپ^{۱۶}، (۱۵/۵ میلیارد)، دوپون^{۱۷}، (۱۳ میلیارد)، وریزون کوم^{۱۸}، (۱۳ میلیارد)، لوسنت^{۱۹}، (۱۱/۹ میلیارد)، دلفی آتوموتیو^{۲۰}، (۱۱/۷ میلیارد). این در حالی است که اکثر این صندوق ها در طول دهه ۱۹۹۰ دارای مازادهای سودآوری بودند.

در برابر این پرسش که این وضعیت را تا چه اندازه وضعیتی گذرا و ناشی از یک دوران کوتاه مدت نامناسب است و تا چه اندازه با وضعیتی ساختاری روبرو هستیم، می توان به تحقیقات یکی از شرکت های مشهور آمریکایی به نام ایوتسن اسوشیتس^{۲۱} اشاره کرد که تحول سهام را در فرآیندی طولانی از (۱۹۲۶ تا ۱۹۹۴) و در مورد چندین رده از سهام شرکت های بزرگ گرفته تا سهام شرکت های کوچک و قرضه های دولتی و خصوصی بررسی کرده و نشان داده است که بازده سهام در دراز مدت بسیار ضعیف است و بنابراین سود اصلی در این مبادلات نصیب معامله کنندگان میان مدت، کوتاه مدت و به ویژه بسیار کوتاه مدت می شود.

در چنین حالتی بسیاری از کارشناسان معتقدند که روند کنونی وابسته سازی صندوق ها به مبادلات مالی بدون نظارت دستگاه ها و

نهادهای بینابینی قابل اطمینان و بدون استفاده از ابزارهای مالی و ساختار مناسب و بعضاً بسیار پیچیده مالی که سود را در دراز مدت تأمین کند و در عین حال سبب مسئولیت زدایی از هیچ یک از سه سوی مثلث کارکنان، کارفرما و دولت نشود، چندان منطقی به نظر نمی رسد. در عین حال شکی نیست که تداوم نظام های کنونی دولت های رفاه نیز در چشم اندازی که بهر رو چندان دور نیست کار را به بن بست می کشاند. در مورد کشورهای در حال توسعه موضوع به کلی متفاوت است و در این زمینه همچون زمینه های دیگر باید به دنبال راهکارهای ابتکاری بوده، یعنی ترکیبی از نوعی سیاست های حمایتی ولو کم رنگ شده و قابل انعطاف (نظیر مورد شیلی) و سیاست های بازار آزاد و خصوصی سازی مسئولانه و مسئولیت زا در نزد کارکنان و کارفرمایان، که خود بحث جداگانه و مفصلی می طلبد.

نتیجه گیری

آیا امروز ما واقعاً با بحرانی اساسی در زمینه بازنشستگی روبرویم؟ و در مقابل این بحران چه راهکارهایی را می توان در سطح بین المللی پیشنهاد کرد؟ این دو پرسش مهم و اجتناب ناپذیر است که امروز هر کارشناس و متفکر توسعه و مسائل اقتصادی-سیاسی در برابر خود دارد. پاسخ به سؤال نخست، اگر در کوتاه مدت یا میان مدت تغییراتی ریشه ای و ساختاری، که بسیار بعید و کم و بیش ناممکن می نماید، در اقتصاد جهان رخ ندهد، بی شک مثبت خواهد بود. جای تردید نیست که بالارفتن امید زندگی همراه با افزایش سرسام آور هزینه های بهداشتی و پزشکی و در عین حال کاهش عمر متوسط اشتغال، به کاهش منابع پس انداز خواهد انجامید کدام

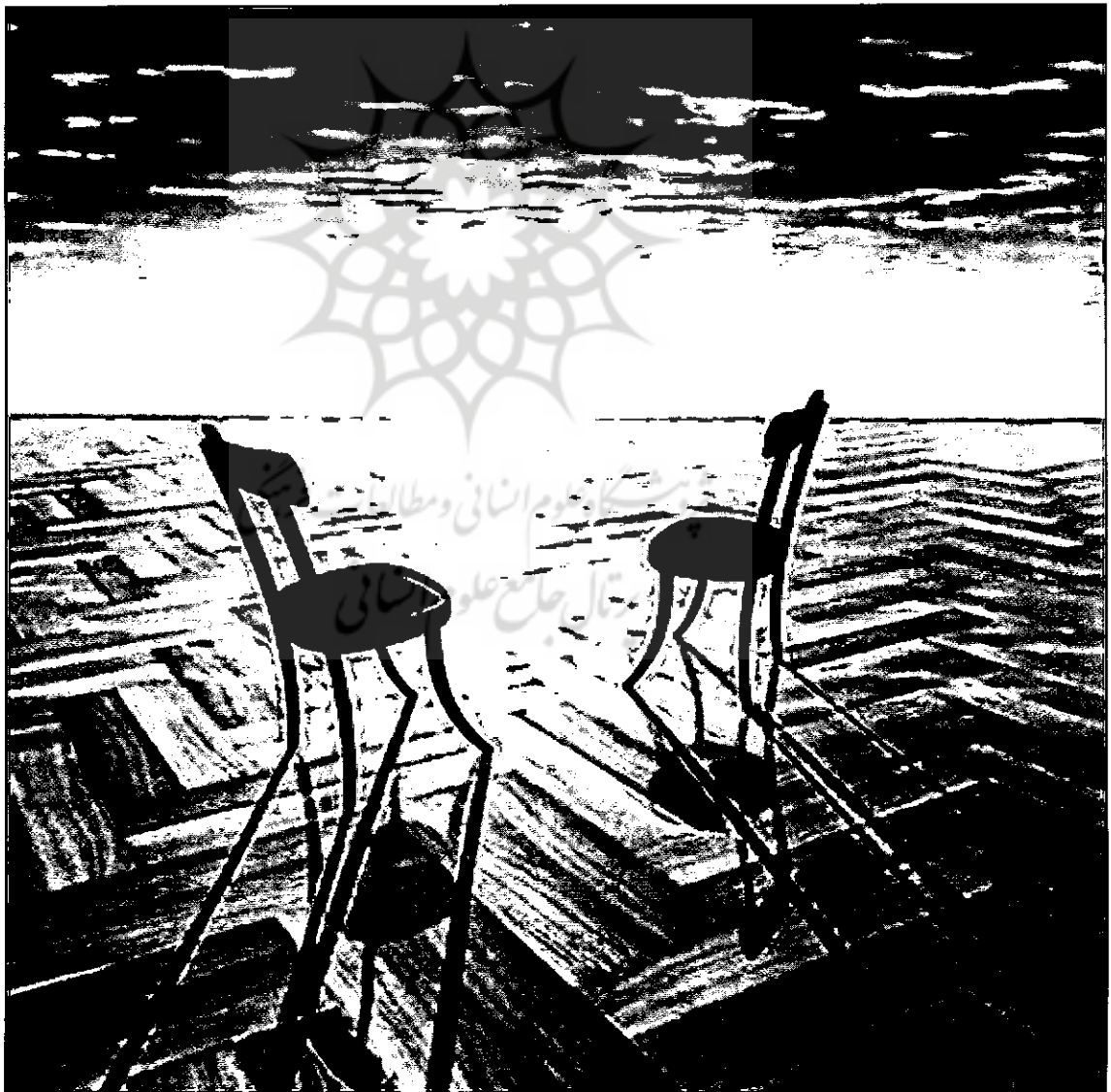
دولت و قدرت اقتصادی، حتی بزرگ و پرتوان قادر خواهد بود در سال های آینده گسستی را که در این زمینه به وجود می آید پر کند و به خصوص چگونه می توان این مسأله را با افزایش فردگرایی در جوامع مدرن، که پرداخت مالیات برای باز توزیع درآمدی را به شکل فزاینده ای نامطلوب و غیر قابل توجیه می کند، آشتی داد. تأمین حداقل های لازم برای دوران بازنشستگی، در شرایطی که اختلاف میان کیفیت خدمات (بنابر هزینه ها) به شکل غیر قابل مقایسه ای بالاست، چندان معنایی ندارد. جوامع دموکراتیک محکوم بدان هستند که به شعار خود مبنی بر برابری و همبستگی اجتماعی تحقق بخشند زیرا در غیر این صورت با بحران های اجتماعی بزرگ و کوچک با هزینه های اجتماعی کمابیش بالایی روبرو خواهند شد. در نتیجه هر نوع افزایش امید زندگی لاجرم جنبه ای عمومی به خود می گیرد و از همین طریق هزینه های غیر قابل تحمیلی را به جامعه تحمیل می کند. البسته در این هم جای تردید نیست که عوامل متعددی می توانند فلج شدن کامل نظام های تأمین اجتماعی دولتی را تسریع کنند یا به تأخیر اندازند. برای مثال میان خوش بینانه ترین و بدبینانه ترین پیش بینی ها در مورد زمان فلج شدن نظام تأمین اجتماعی ایالات متحده امریکا در صورت عدم اصلاح آن، اختلاف ۵۰ ساله وجود دارد (سال ۲۰۷۵ در مقابل سال ۲۰۲۵ میلادی) اما هیچ کس تردید ندارد که این اتفاق روی خواهد داد و بنابراین می توان گفت که بحران جدی و واقعی است و هر سال به شکل محسوس تری در خواهد آمد. بروز این بحران عمدتاً در قالب کاهش کیفیت خدمات و امتیازات بازنشستگی برای اکثریت

افراد جامعه و شدت گرفتن اختلاف سطح زندگی میان یک اقلیت از کهن سالان ثروتمند با اکثریتی از کهن سالان فقیر بروز خواهد کرد که احساس بسیار عمیقی از بی عدالتی اجتماعی را بر خواهد انگیخت و هزینه های اجتماعی سنگینی نیز به بار خواهد آورد. آنچه امروز به صورت تظاهرات گسترده اما مقطعی برای حفظ حقوق بازنشستگی در اروپا مشاهده می کنیم ظاهراً تنها ظلیعه ای کوچک از حرکتی بزرگ است که در راه می باشد.

پاسخ دادن به سؤال دوم بسیار مشکل تر است. از آنچه در بالا گفته شد مشخص می شود که تاکنون عمدتاً دو

پاسخ متناقض به این پرسش داده شده است. از یک سو پاسخی از جانب نوعی سوسیالیسم کلاسیک و دولت گرا که راه حل را در افزایش مالیات های مستقیم بر ثروت و شتاب بخشیدن به روند برنامه های توزیع مجدد درآمد می داند تا بدین ترتیب سطح پرداختی به کارکنان در حد کنونی حفظ شود. در عین حال این گرایش به صورتی غیر واقع بینانه هرگونه افزایش مشارکت کارکنان در تأمین مالی بازنشستگی، هرگونه افزایش سن بازنشستگی و هرگونه افزایش سنوات خدمت ضروری برای بر خورداری از حقوق کامل

بازنشستگی را رد می کند و معتقد است که کل هزینه ها باید به وسیله کارفرمایان و دولت تأمین شود. این گرایش با تکیه ای که بر نوعی صنف گرایی انعطاف ناپذیر در کارکنان دارد، بر تداوم مطالبات تاریخی آنان مبنی بر کاهش ساعات و سنوات کار و افزایش دستمزدها همچنان تأکید می کند، بدون آنکه به الزامات نظام جهانی توجهی داشته باشد. اما در این الزامات نباید صرفاً نکات منفی برای کارکنان کشورهای توسعه یافته را مشاهده کرد، بلکه نکات مثبت زیادی (از جمله برخورداری از مازاد سرمایه، ناشی از رابطه نابرابر با جهان پیرامونی)



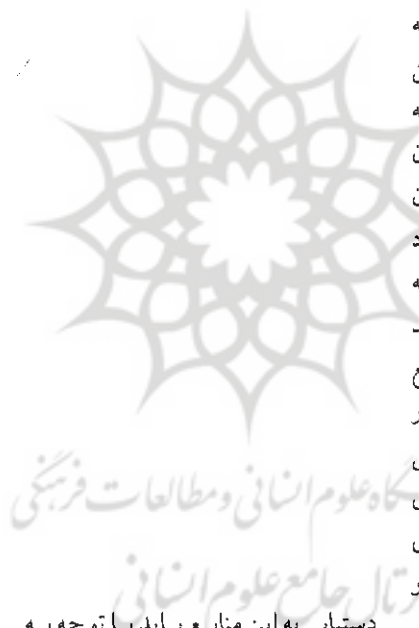
نیز در آنها وجود دارد. در مقابل این گرایش، گرایش نولیبرالی به صورتی معکوس نه فقط در پی آن است که از تداوم شعارهای تاریخی کارکنان جلوگیری کند، بلکه همه امکانات خود را به کار می برد تا دستاوردهای کنونی را نیز زیر پا گذارد و به عقب بازگرداند. افزایش ساعات کار، افزایش سنوات بازنشستگی و سن بازنشستگی و در همان حال کاهش شدید حقوق و مزایای بازنشستگی، از جمله برنامه هایی هستند که دولت های راست گرای اروپایی در چند سال اخیر به شدت بر آنها پای فشرده و حتی حاضر به برخورد با افکار عمومی خشمگین در کشورهای خود نیز بوده اند. در عین حال این گرایش به شدت بر لزوم انتقال نظام های تأمین اجتماعی، از جمله نظام بازنشستگی، به بخش خصوصی تأکید می کند و بر آن است که تنها راه خروج از بحران مسئول سازی افراد در قبال آینده خود آنهاست تا به این ترتیب با جهشی که در پس اندازها به وجود می آید زمینه های لازم برای شکل گیری منابع خصوصی تأمین بازنشستگی در سال های آتی نیز فراهم آید. راه حل معجزه آسایی که این گرایش پیش روی مردم می نهد ایجاد صندوق های خصوصی بازنشستگی و سرمایه گذاری آنها در بازارهای مالی پر سود است. سود حاصل بنا بر این استدلال باید تمامی نیازهای مالی بازنشستگان آتی را تأمین کند و حتی ذخایر بزرگ و بزرگتر مالی را نیز به وجود بیاورد. این استدلال که به ورودی گسترده صندوق های بازنشستگی از سال های ۱۹۸۰ انجامید، با سقوط های بحران زای پی در پی در بازارهای مالی، طعم تلخ کمبود بزرگ مالی در این صندوق ها را به میلیون ها تن از سهام داران که

پس انداز یک عمر کار خود را در این صندوق ها گذاشته و آینده خود را کاملاً وابسته به آنها کرده بودند، چشانند.

در این میان راه حل های دیگری که تلاش می کنند با فاصله گرفتن از این گرایش حاد، با واقع بینی بیشتری به بحران پاسخ دهند، نیز مطرح شده اند. در طرح مهم ترین این راه حل ها، جامعه شناسان و اقتصاددانان با یکدیگر شریک بوده اند:

نخستین گروه از راه حل ها در پی یافتن منابع جدید مالی هستند. روش

کند که برای ایجاد بیش از ۴۰۰ هزار فرصت شغلی کافی بود. بخشی از مالیات توبین می تواند به طور اختصاصی به هزینه های تأمین اجتماعی از جمله بازنشستگی اختصاص یابد و حتی می توان سازوکارهایی را پیشنهاد کرد که سرمایه گذاری در بازارهای مالی را به طور مشخص با تأمین بازنشستگی کارکنان شرکت های مورد معامله پیوند دهد. بحث خصوصی سازی در صورتی که از برداشت های نولیبرالی بیرون بیایم، می تواند خود منبع مالی



گاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
سالنامه علوم انسانی

دیگری برای هزینه های رو به افزایش در نظام های تأمین اجتماعی باشد. به این ترتیب کاملاً قابل تصور است که با تقویت اشکال جدید مالکیت های غیر دولتی همچون مالکیت سازمان های غیر دولتی (NGO)، سازمان های محلی، نهادهای شهری، گروه های مختلف اجتماعی، اصناف و سندیکاهای کارگری و کارکنان، روابط جدید و مطمئن تری با بازار سرمایه به وجود بیاید تا به این ترتیب جریان سرمایه به سوی اهداف عام المنفعه

دستیابی به این منابع باید با توجه به ساختار جدید نظام اقتصادی جهانی طراحی شود، ساختاری که عمدتاً بر پایه روابط و مناسبات تجاری، مالی و پولی بنا شده است. در این میان، مالیات توبین^{۳۳} (مالیاتی با نرخ بسیار پائین در حد ۰/۵ در صد بر مبادلات مالی) از مهم ترین پیشنهاداتی است که در سال های اخیر مطرح شده است. تنها در کشورهایی همچون فرانسه در سال ۱۹۹۹، این مالیات می توانست درآمدی معادل ۱۰ میلیارد یورو حاصل

عقلانی تر حرکت کند.

ورود تدریجی به بازنشستگی از طریق کاهش ساعات کار از یک سن خاص به بعد و تشویق به افزایش سنوات از طریق ایجاد سرمایه شخصی بازنشستگی پس از رسیدن به تعداد مشخصی از سنوات (نظامی که هم اکنون در کشورهای اسکاندیناوی وجود دارد) از روش های دیگر تأمین مالی به شمار می آید. شکی نیست که همواره باید تعادلی منطقی بین سه طرف این امر یعنی دولت، کارکنان و کارفرمایان برقرار باشد، رفع مسئولیت از هر یک از این سه طرف در تأمین مالی، بنا بر تجربه نظام های مختلف نتایج قابل توجهی نداشته است.

تأمین مالی از طریق بازارهای سهام و اوراق قرضه از راه هایی است که در سال های دهه ۱۹۹۰ امید زیادی به آنها می رفت، اما با بروز بحران های مالی به شدت آماج تردید شد. با این وجود استفاده محتاطانه از بازارهای مالی به ویژه ابزارهای مطمئن تری چون اوراق قرضه و سبدهای ترکیبی

سهام، می تواند منابع قابل اعتمادتری را در این زمینه عرضه کند.

دومین گروه از راه حلها به مدیریت دوران بازنشستگی مربوط می شود. تمایل به ایجاد دولت رفاه مطلق و مسئولیت زدایی از نظام های حمایت کننده در دوران بازنشستگی، اعم از نظام خویشاوندی، دوستان، همبستگی سستی و محل های و انجمن های غیر دولتی حتی برای دولت های ثروتمند (به خصوص برای دولت های کم درآمد و با درآمد متوسط) چیزی دست نیافتنی و در هر حال غیر انسانی است.

تجربه ژاپن نشان داده است که یکی از امتیازات بزرگ این کشور در مقابله با مسأله بازنشستگی در آن است که ۵۵ درصد کهن سالان ژاپنی با فرزندان خود زندگی می کنند، حال آنکه در سایر کشورهای صنعتی این رقم به ۲۰ درصد می رسد. در کشور چین حتی از لحاظ قانونی فرزندان موظف به نگهداری از والدین خود هستند تا به این ترتیب فشار

شکننده تأمین هزینه های بازنشستگی کاهش یابد. اما در کنار خانواده همانگونه که گفتیم دولت می تواند با تشویق انواع انجمن ها و مؤسسات مساعدت و مشارکت، فشار را بر بودجه عمومی و بودجه بنگاه ها کاهش دهد. استفاده از کار داوطلبانه بازنشستگان در کمک به یکدیگر، و استفاده از کار آنها در مقابل پرداخت مزد به عنوان کمک هزینه ای برای بازنشستگی، از دیگر روش هایی است که می تواند هم در کمک رسانی روحی به آنها موثر باشد و هم به کاهش هزینه های مالی یاری رساند.

در هر حال پرونده مالی تأمین اجتماعی و بازنشستگی به احتمال قوی در سال های آینده به یکی از پیچیده ترین و مشکل زا ترین پرونده های اقتصادی-اجتماعی در سراسر جهان بدل خواهد شد و از این رو اندیشیدن و یافتن راه های مقابله با این مشکلات باید از هم امروز در دستور کار کارشناسان و مسئولان قرار گیرد.

1-Bernie Sanders
2-Medicare
3-Jose Pinera
4-Titanic theory
5-Mutualist
6-Pierre Joseph Proudhon
7-Etienne Cabet
8-Charles Fourier
9-Robert Owen
10-Arthur Anderson
11-Xerox

12-Worldcom
13-Robert Maxwell
14-Jacques Nikonoff
15-Jean-Claude Boulard
16-Underfunded
17-Rolls Royce
18-Astra Zenca
19-BAE Systems
20-HSBC
21-Marks & Spencer
22-General Motors

23-Ford Motors
24-SBC Comm Inc
25-IBM
26-Boeing Co
27-Exxon Mobil Corp
28-Dupont
29-Verizon Comm
30-Lucent
31-Delphi Automatic
32-Ibbotson Associates
33-Tobin Tax

-Asahi, Shimbun(the), 2003, Crisis for pension funds, 12 May

-Attac, 2000, <http://france.attac.org>

-BBC News, 2003, How bad is the UK's pension crisis?, 12 Feb.

-BBC, 2002, Q & A: Pension shake up explained.

-Bigler, Ron, 2002, Stock Market Bleeding, Traditional Pension Funds, oct. 17, LRA online.

-Chesnais, François, 1997, Demain, les retraites à la merci des marchés, Le Monde Diplomatique.

-Chesnais, François et al., 1996, La Mondialisation: genèse, couts et enjeux, Syros, coll.: "Alternatives économiques", Paris.

-Cassen, Bernard, 2002, Aux Etats Unis, des retraites toujours plus inégales, Le Monde Diplomatique, Avril.

-Craig, G.J., Baucum, D., 1999, Human Development, London, Prentice Hall.

-Husson, Michel, 2000, Les Fausses promesses de l'épargne salariale, Le Monde Diplomatique, Fev.

-Paquet, Thierry, 2001, La Retraite, pas la deroute, le Monde Diplomatique, Fev.

-Krugman, Paul, 2001, Fabrication of a Crisis, New York Times, 21 August.

-Nikonoff, Jacques, 1999, La Comédiédes fonds de pension, Paris, Arléa.

-Nikonoff, Jacques, 2000, Des Fonds de pension sous habillage tricolore, Le Monde Diplomatique, Fev.

-Tran, Marc, 2002, Pension in Crisis, Guardian Unlimited, 11 July.

-Wudunn, Sheryl, 1997, The Face of the Future in Japan: Economic Threat of Aging Populace, New York Times, Sep. 2.

