

تحلیل اقتصادی قوانین و مقررات حاکم بر سیستم‌های مستمری با رویکرد پایداری صندوق‌ها

مجتبی قاسمی^۱

چکیده

دو هدف اصلی ایجاد سیستم‌های مستمری هموارسازی مصرف و پوشش ریسک عمر طولانی برای مشمولین صندوق و بازماندگان قانونی آنها است. مجموعه قوانین و مقرراتی که در این حوزه وضع و اعمال می‌گردند باید در جهت رسیدن به این اهداف ذاتی سیستم مستمری باشند. در غیر این صورت نه تنها سیستم مستمری از رسیدن به این اهداف باز خواهد ماند و پایداری آن با اختلال مواجه خواهد شد بلکه ممکن است این قوانین با ایجاد مکانیسم‌های ضدانگیزشی هزینه‌های اقتصادی و اجتماعی دیگری را نیز بر جامعه تحمیل کنند. امروزه در بسیاری از محافل آکادمیک و سیاستگذاری از تحلیل اقتصادی حقوق به عنوان ابزاری توانمند برای قانونگذاری در حوزه‌های مختلف حقوقی یاد می‌شود که می‌تواند قانونگذاران را در تصویب قوانین کاراتر یاری رساند. قوانین حوزه تأمین اجتماعی از جمله قوانین مربوط به بازنشستگی و مستمری نیز از این قاعده مستثنی نبوده و با کمک تحلیل اقتصادی این قوانین می‌توان امیدوار بود تا قوانینی کاراتر در این حوزه تصویب کرد و به کار گرفت. هدف اصلی این مقاله، آغاز گفتمانی علمی در حوزه قانونگذاری صندوق‌های بیمه‌ای است که سعی شده تا با به کارگیری تحلیل اقتصادی حقوق تحلیلی کلی از قوانین حوزه مستمری به‌ویژه بازنشستگی ارائه نماید.

کلمات کلیدی: سیستم مستمری، پایداری، تحلیل اقتصادی حقوق

۱- مقدمه

صندوق‌های مستمری در بسیاری از کشورها نقش مهمی در تأمین مخارج زندگی سالمندان و مستمری‌بگیران دارند. کشور ایران نیز از این قاعده مستثنی نبوده و سازمان تأمین اجتماعی و صندوق بازنشستگی کشوری به عنوان بزرگترین صندوق‌های بیمه‌ای در ایران سالانه مبالغ هنگفتی را صرف پرداخت مستمری به مشترکین بازنشسته، از کارافتاده و بازماندگان آنها می‌کنند.

۱. استادیار حقوق و اقتصاد، پژوهشکده خانواده، دانشگاه شهید بهشتی
Mojtaba_ghasemi@sbu.ac.ir

دو هدف اصلی ایجاد سیستم‌های مستمری هموارسازی مصرف^۱ در چرخه زندگی و پوشش ریسک عمر طولانی^۲ مشمولین صندوق و اعضاء خانواده آنها است. به این ترتیب افراد با مشارکت در این سیستم‌ها بخشی از درآمد دوران کاری خود را به صورت پرداخت حق بیمه^۳ (کسورات) به دوران بازنشستگی منتقل می‌کنند تا بتوانند در سال‌هایی که توان کار کردن را ندارند مخارج زندگی خود را تأمین کنند. با توجه به وجود عدم اطمینان^۴ در مورد طول عمر افراد، پرداخت مستمری‌ها تا زمان مرگ مشمولین ادامه خواهد داشت. پس از آن نیز در صورت وجود بازماندگان قانونی^۵ تمام یا بخشی از مستمری به آنها پرداخت خواهد شد. در کنار این اهداف اصلی که امروزه در لایه دوم سیستم‌های تأمین اجتماعی چند لایه^۶ به صورت طرح‌های مشارکت اجباری قابل تصور هستند، اهداف دیگری از جمله کاهش فقر^۷ در میان سالمندان و اهداف توزیعی^۸ نیز جزء اهداف فرعی سیستم‌های مستمری طبقه‌بندی می‌شوند. گروه‌های هدف در اینجا افراد فقیر، زنان سرپرست خانوار و سایر گروه‌های آسیب‌پذیر هستند. این اهداف را می‌توان در لایه اول سیستم تأمین اجتماعی چند لایه جای داد که توسط دولت از محل درآمدهای عمومی تأمین مالی می‌شود (بار و دائی‌موند^۹، ۲۰۰۶).

صندوق‌های بیمه‌ای برای تأمین مالی هزینه‌های خود که بخش عمده آن پرداخت مستمری به مشمولین و بازماندگان قانونی آنها است دو راه پیش رو دارند: سیستم‌های اندوخته‌گذاری^{۱۰} و سیستم‌های غیراندوخته‌گذاری^{۱۱}. در سیستم اول به ازای هر مشمول یک حساب جداگانه ایجاد شده و حق بیمه‌های دریافتی سرمایه‌گذاری می‌شوند تا از محل درآمد حاصل از سرمایه‌گذاری‌های صورت گرفته مستمری پرداختی به مشمول مورد نظر در دوران بازنشستگی تأمین مالی گردد. در سیستم‌های غیراندوخته‌گذاری مستمری پرداختی به مشمولین مستمری‌بگیر عمدتاً از محل درآمدهای حاصل از کسورات دریافتی از بیمه‌شدگان شاغل تأمین می‌شود. در اینجا یک ارتباط بین‌النسلی بین مشمولین صندوق وجود خواهد داشت و در واقع یک قرارداد اجتماعی ضمنی^{۱۲}

1. Consumption Smoothing
2. Longevity Risk Covering
3. Payroll Tax
4. Uncertainty
5. Legal Survivors
6. Multi-Pillar Social Security systems
7. Poverty Relief
8. Distributional Objectives
9. Barr & Diamond
10. Fully Funded
11. Pay-As-You-Go (PAYG)
12. Implicit Social Contract

وجود دارد مبنی بر این که نسل آینده نیز در قبال مستمری پرداختی به نسل شاغل فعلی (بازنشستگان آینده) مسئول خواهد بود. شایان ذکر است که در سال‌های ابتدایی تأسیس صندوق بیمه‌ای با سیستم PAYG با توجه به نبود یا تعداد بسیار پایین مشمولین مستمری بگير بخش قابل توجهی از منابع مالی در اختیار صندوق خواهد بود که با سرمایه‌گذاری این مبالغ و انباشت سرمایه کمک می‌شود تا در آینده بخشی از هزینه‌های صندوق (پرداخت مستمری) از محل درآمدهای حاصل از این سرمایه‌گذاری‌ها تأمین مالی شود. در هر دو نوع این سیستم‌های مستمری دو بُعد کلیدی وجود دارد: زمان و ریسک. افراد حق بیمه‌هایی را در زمان حال پرداخت می‌کنند تا جریانی از مستمری را در آینده و در دوران بازنشستگی دریافت کنند. بنابراین کارکرد اصلی سیستم‌های مستمری انتقال منابع و در نتیجه مصرف در طول زمان است. عنصر کلیدی دیگر در سیستم‌های مستمری ریسک نهفته در این برنامه‌ها است. در واقع ممکن است مستمری دریافتی توسط افراد در دوران بازنشستگی کمتر از آنچه باشد که آنها انتظارش را داشته‌اند. در حالت حدی حتی در صورت ناتوانی^۱ سیستم مستمری ممکن است هیچ مستمری به مشمولین پرداخته نشود. از این رو در ادبیات مربوطه بیشتر از اصطلاح «وعده پرداخت مستمری»^۲ و نه «تضمین به پرداخت مستمری»^۳ استفاده می‌شود. نهایتاً میزان مستمری پرداختی به مشمولین بازنشسته یا از کارافتاده بر مبنای مزایای تعریف شده^۴ (DB) یا مشارکت تعریف شده^۵ (DC) محاسبه می‌گردد. در حالت اول مستمری پرداختی به صورت متوسط درآمد سال‌های پایانی دوران کاری (مثلاً ۳ یا ۵ سال) خواهد بود. در حالت دوم مستمری پرداختی به میزان حق بیمه‌ای که افراد بابت بازنشستگی پرداخت می‌نمایند بستگی دارد. دو صندوق بیمه‌ای بزرگ در ایران، صندوق تأمین اجتماعی و صندوق بازنشستگی کشوری، از نوع طرح‌های مستمری مبتنی بر مشاغل^۶ هستند که سیستم آنها از نوع DB-PAYG است. به عبارت دیگر در این صندوق‌ها، مستمری پرداختی به صورت متوسطی از درآمد سال‌های پایانی دوران کاری افراد بوده و این مستمری‌ها عمدتاً از محل کسورات دریافتی از بیمه‌شدگان شاغل تأمین مالی می‌شوند. (برای مطالعه بیشتر راجع به انواع سیستم‌های مستمری و ویژگی‌های آنها نگاه کنید به بلیک (۲۰۰۶).

یکی از مهمترین ویژگی‌های سیستم‌های مستمری که در مطالعات و سیاستگذاری‌ها به آن

1. Insolvency
2. Pension Promise
3. Pension Guarantee
4. Defined Benefits
5. Defined Contributions
6. Occupational Pension Scheme

پرداخته می‌شود، پایداری^۱ سیستم‌های مستمری است. منظور از پایداری سیستم‌های مستمری توانایی آنها در تأمین رفاه دوران بازنشستگی مشمولین آنها است. پرسش اساسی این است که آیا مستمری پرداختی به بازنشستگان قابلیت تأمین رفاه آنها را در سال‌های پایانی زندگی خواهد داشت؟ پیری جمعیت^۲ که خود ریشه در افزایش امید به زندگی^۳ و کاهش نرخ باروری دارد پایداری سیستم‌های مستمری را در بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته با چالش‌های جدی روبه‌رو کرده است. در کنار پیری جمعیت نوع سیستم مستمری و تناسب میان حق بیمه‌های پرداختی توسط مشمولین و مزایای تعلق گرفته به آنها را در دوران بازنشستگی نیز در پایداری سیستم مستمری نقش بسزایی دارد (برای مطالعه بیشتر رجوع کنید به راماسوامی^۴، ۲۰۱۲).

یکی از موضوعاتی که تأثیر بسزایی در پایداری سیستم‌های مستمری دارد قوانین و مقررات کاربردی حاکم بر صندوق مستمری است که در این راستا هدف اصلی این مقاله تجزیه و تحلیل این قوانین و مقررات با رویکرد اقتصادی است. تحلیل اقتصادی حقوق^۵ یکی از پرکاربردترین مطالعات میان رشته‌ای است که به باور بسیاری از صاحب‌نظران تأثیری بسزا و غیرقابل انکار بر جریان پژوهش در مسائل مختلف حقوقی در کشورهای توسعه‌یافته به‌ویژه آمریکا داشته است (نگاه کنید به پوزنر (۲۰۱۱) و کوتر و یولن (۲۰۱۲)). ادامه مقاله به صورت زیر خواهد بود: ابتدا در بخش دوم مختصراً تحلیل اقتصادی حقوق توضیح داده می‌شود. سپس در بخش سوم سعی می‌شود تا با دسته‌بندی قوانین مربوط به بازنشستگی و مستمری بطور خلاصه تحلیلی اقتصادی از هر یک از آنها ارائه شود. بخش چهارم نیز به جمع‌بندی می‌پردازد.

۲- تحلیل اقتصادی حقوق

تحلیل اقتصادی حقوق به کارگیری تئوری‌های علم اقتصاد به‌ویژه اقتصاد خرد و اقتصاد رفاه در تحلیل قواعد حقوقی است. سه فرض بنیادی در علم اقتصاد برای تحلیل رفتار عوامل اقتصادی عبارتند از: «رفتار حداکثرسازی^۶، تعادل بازار^۷ و ترجیحات با ثبات^۸» که در مرکز تحلیل اقتصادی حقوق نیز قرار دارند (پوزنر، ۲۰۱۱). فروض فوق‌الذکر که بخشی از رویکرد انتخاب عقلایی^۹ هستند،

1. Sustainability
2. Population Aging
3. Life Expectancy
4. Ramaswamy
5. Economic Analysis of Law
6. Maximizing Behavior
7. Market Equilibrium
8. Stable Preferences
9. Rational Choice Approach

توسط اقتصاددانان به کار گرفته می‌شوند تا تحلیلی نظامند از مسائل مختلف حقوقی ارائه گردد. تحلیل اقتصادی حقوق بطور خاص به دنبال پاسخگویی به پرسش‌های زیر است:

● قواعد حقوقی با مکانیسم انگیزشی که ایجاد می‌کنند چه تأثیری بر رفتار افراد و بنگاه‌ها خواهند داشت؟ تحلیل صورت گرفته برای پاسخ به این سؤال مشخصاً تئوری‌های اقتصاد خرد را به کار می‌گیرد تا به تبیین رفتار افراد و بنگاه‌ها در مواجهه با مکانیسم‌های انگیزشی حاصل از قواعد حقوقی بپردازد.

● آیا پاسخ داده شده توسط افراد و بنگاه‌ها در مواجهه با یک قاعده حقوقی خاص به لحاظ اجتماعی مطلوب است؟ در اینجا تئوری‌های اقتصاد رفاه به کار گرفته می‌شوند تا به بررسی و تبیین تأثیرات اجتماعی حاصل از یک قاعده حقوقی خاص بپردازند. تحلیل هزینه-فایده^۱ ابزار اصلی در این راستا خواهد بود.

● چه قواعد حقوقی باید در یک جامعه حکمفرما باشند؟ آیا قوانین موجود از کارایی کافی برخوردار هستند؟ در صورت منفی بودن پاسخ، قانون یا قوانین مورد نظر چگونه باید اصلاح گردند؟ پاسخ به این سؤال که از برآیند پاسخ به دو سؤال قبلی حاصل می‌شود چالش برانگیزترین بخش از تحلیل اقتصادی حقوق است. در صورت وجود و تداوم یک قانون ناکارآمد، از ادبیات اقتصاد سیاسی^۲ بهره گرفته می‌شود تا با شناسایی گروه‌های ذینفع و قدرت چانه زنی آنها به بررسی و تبیین وجود و تداوم آن پرداخته شود.

پاسخ به دو سؤال نخست در حوزه اقتصاد اثباتی^۳ قرار دارند، حال آن که پاسخ به سؤال سوم در حوزه اقتصاد هنجاری^۴ قرار می‌گیرد که قضاوت‌های ارزشی در آن نقش بسزایی دارند. همان طور که از پرسش‌های بالا پیداست «مکانیسم انگیزشی»^۵ و «کارایی»^۶ کلیدواژه‌های تحلیل اقتصادی حقوق هستند. «توزیع»^۷ و «عدالت»^۸ نیز در کنار کلیدواژه‌های بالا از دیگر کلیدواژه‌های تحلیل اقتصادی حقوق هستند. بطور خلاصه تحلیل اقتصادی حقوق به کارگیری روش‌ها و تئوری‌های علم اقتصاد، عمدتاً اقتصاد خرد، اقتصاد رفاه، اقتصاد سیاسی و مطالعات تجربی حقوق^۹ با کمک روش‌های اقتصادسنجی است تا بتواند پاسخی برای پرسش‌های بالا ارائه دهد. این شیوه تفکر

1. Cost-Benefit Analysis
2. Political Economy
3. Positive Economics
4. Normative Economics
5. Incentive Mechanism
6. Efficiency
7. Distribution
8. Justice
9. Empirical Legal Studies

در مورد تمام قواعد حقوقی در زمینه‌های مختلف از جمله «حقوق قراردادها»^۱، «قوانین جزایی»^۲، «قوانین اجرایی»^۳ قابل کاربرد است (برای جزئیات بیشتر در مورد تحلیل اقتصادی حقوق به کوتر ویولن (۲۰۰۶) و فریدمن (۲۰۰۲) مراجعه شود).

آنچه در این مقاله مدنظر است صرفاً تحلیل اقتصادی قوانین حاکم بر صندوق‌های مستمری است. در واقع قوانین این حوزه باید در راستای اهداف ذاتی سیستم‌های بیمه‌ای (هموارسازی مصرف و پوشش ریسک عمر طولانی) باشد، در غیر این صورت نه تنها صندوق مستمری از انجام اهداف ذاتی خود باز خواهد ماند بلکه ممکن است هزینه‌های اقتصادی و اجتماعی مضاعفی نیز بر جامعه تحمیل شود که شرح آن در ادامه خواهد آمد.

۳- قوانین حوزه مستمری و تحلیل اقتصادی آنها

پیش از شروع تحلیل اقتصادی قوانین مرتبط با حوزه مستمری، تفکیک آنها در گروه‌های مختلف نه تنها دسته‌بندی مشخصی از این قوانین ارائه می‌کند بلکه امکان تحلیل دقیق‌تری را نیز فراهم خواهد کرد. قوانین مربوط به حوزه مستمری‌ها را می‌توان به چهار دسته کلی زیر که در ادامه می‌آیند تقسیم کرد. تحلیل اقتصادی مربوطه نیز به دنبال آن خواهد آمد.

۳-۱- قوانینی که بطور مستقیم منابع ورودی به صندوق را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

نخستین دسته از این قوانین، قوانینی هستند که بطور مستقیم منابع ورودی به یک صندوق را تحت تأثیر قرار می‌دهند. مهمترین منابع ورودی به یک صندوق بیمه‌ای حق بیمه‌های دریافتی^۴ از مشمولین صندوق و کارفرمایان است. حق بیمه پرداختی معمولاً به صورت درصدی از حقوق پرداختی به کارکنان توسط کارفرما یا درصدی از حقوق خویش‌فرمایان^۵ است. بنابراین در کنار قوانینی که اختیاری یا اجباری بودن اشتراک در صندوق را مشخص می‌کنند، قوانینی که سهم کارمند و کارفرما را تعیین می‌کنند نیز بطور مستقیم منابع ورودی به صندوق را تحت تأثیر قرار می‌دهند. حق بیمه‌های دریافتی توسط یک صندوق بیمه‌ای از دو بخش تشکیل شده است: بخشی که از حقوق پرداخت شده به کارمند کسر می‌شود که در واقع همان سهم وی از کسورات بیمه است و بخش دیگر که توسط کارفرما پرداخت می‌شود که می‌تواند به صورت ثابت یا درصدی از حقوق پرداخت شده به کارمند باشد. کشورهای مختلف نرخ‌های متفاوتی را بر سهم کارفرما و کارکنان اعمال می‌کنند که جدول شماره ۱ این نرخ‌ها را

1. Contract Law
2. Criminal Law
3. Administrative Law
4. Payroll Contribution
5. Self-Employed Employee

برای برخی از کشورهای منتخب نشان می‌دهد. البته بخشی از این منابع دریافتی برای درمان و سلامت هزینه می‌شود که بخشی از خدمات ارائه شده توسط سیستم‌های تأمین اجتماعی است و صندوق‌های مستمری بخشی از آن هستند.

جدول شماره ۱- کسورات دریافتی از کارفرما و کارکنان به صورت درصدی از حقوق ناخالص در کشورهای منتخب در سال ۲۰۱۴

حق بیمه پرداختی			
کشور	سهم کارفرما %	سهم کارمند %	کل
آلبانی	۱۶/۷	۱۱/۲	۲۷/۹
الجزایر	۲۶	۹	۳۵
اتریش	۲۱/۸	۱۸/۰۷	۳۹/۸۷
بلژیک	۱۳/۰۷	۳۵	۴۸/۰۷
بلغارستان	۱۷/۹	۱۲/۹	۳۰/۸
کرواسی	۱۵/۲	۲۰	۳۵/۲
جمهوری چک	۳۴	۱۱	۴۵
استونی	۳۴	۲	۳۶
فنلاند	۳۱/۶	۹/۵	۳۱/۱
آلمان	۲۰	۱۹	۳۹
یونان	۲۷/۴۶	۱۶/۵	۴۳/۹۶
مجارستان	۲۷	۱۸/۵	۴۵/۵
ایتالیا	۳۵	۱۰	۴۵
قزاقستان	۵	۱۱	۱۶
نروژ	۱۴/۱	۸/۲	۲۲/۳
لهستان	۹/۷۶	۹/۷۶	۱۹/۵۲
پرتغال	۲۳/۷۵	۱۱	۳۴/۷۵
سوئد	۳۱/۴۲	۷	۳۸/۴۲

منبع: OECD

فارغ از اختیاری یا اجباری بودن مشارکت در طرح‌های تأمین اجتماعی نرخ حق بیمه‌های دریافتی از افراد (کارکنان و کارفرمایان) می‌تواند بر انگیزه‌های آنها برای مشارکت در چنین

طرح‌هایی تأثیرگذار باشد. از منظر یک کارفرما پرداخت حق بیمه که به صورت اجباری در قانون آمده است یکی از هزینه‌های تولید است و افزایش در این نرخ به معنای افزایش در هزینه‌های تولید و قیمت تمام شده کالا یا خدمات تولیدی توسط وی است که ممکن است سود وی را با کاهش همراه سازد. میزان کاهش در سود بنگاه تولیدی به کشش قیمتی تقاضای کالا یا خدمات تولیدی توسط آن بستگی خواهد داشت. در صورت بی‌کشش بودن^۲ تقاضای کالا یا خدمت مزبور سود بنگاه کاهش کمتری را تجربه خواهد کرد. اما با فرض با کشش بودن تقاضای^۳ کالایی که توسط بنگاه تولید می‌شود، سود بنگاه با کاهش بیشتری مواجه خواهد بود. این امر بدان معناست که افزایش سهم حق بیمه دریافتی از کارفرمایان که با هدف افزایش منابع ورودی به صندوق صورت گرفته بود ممکن است در نهایت حتی منابع ورودی به صندوق را کاهش دهد. اما چگونه؟ هدف اصلی بنگاه‌ها از به کارگیری نهاده‌های^۴ تولیدی و انجام تولید، حداکثر کردن سود^۵ است. افزایش سهم حق بیمه دریافتی از کارفرما با افزایش قیمت نهاده نیروی کار ممکن است منجر به کاهش سود بنگاه شود (همانطور که اشاره شد میزان کاهش بستگی به کشش قیمتی تقاضای کالای مورد نظر دارد). در این صورت بنگاه در کوتاه‌مدت ممکن است اقدام به کاهش تولید و اخراج نیروی کار نماید که در این صورت منابع ورودی به صندوق ممکن است حتی با کاهش همراه گردد^۶. در میان‌مدت و بلندمدت نیز بنگاه ممکن است در اثر سیاست دولت در افزایش سهم کارفرما از حق بیمه‌های دریافتی و افزایش قیمت نسبی نیروی کار و با فرض ثابت بودن قیمت سرمایه به سمت تکنولوژی‌های تولیدی سرمایه‌بر^۷ گام بردارد که به معنای کاهش تقاضا برای نیروی کار و در نتیجه کاهش مشترکین شاغل صندوق و منابع ورودی به صندوق است. بنگاه‌هایی که به دلیل ماهیت کاربر بودن^۸ تولید خود نتوانند جایگزینی تکنولوژی‌های سرمایه‌بر را دنبال کنند، در صورت امکان ممکن است به بازار غیررسمی کار^۹ رجوع کرده و تقاضای خود را در این بازار شکل دهند که قیمت نیروی کار در آن پایین‌تر است. این امر به‌ویژه در ایران با توجه به پایین بودن سن بازنشستگی (به عنوان مثال متوسط سن بازنشستگان صندوق بازنشستگی کشوری در حدود ۵۲ سال است) و تمایل به عرضه نیروی کار توسط بازنشستگان در بازار غیررسمی

1. Price Elasticity of Demand

2. Inelastic Demand

3. Elastic Demand

4. Inputs

5. Profit-Maximization

۶. در صورت وجود مزایای بیکاری (Unemployment Benefits) در سیستم تأمین اجتماعی به این ترتیب منابع خروجی از صندوق نیز تحت تأثیر قرار خواهد گرفت.

7. Capital-Intensive Technologies

8. Labor-Intensive

9. Informal Labor Market

کار از احتمال بیشتری برخوردار است. در واقع این بازنشستگان علاوه بر این که نیازی به پرداخت حق بیمه توسط کارفرما ندارند بلکه ممکن است دستمزد پایین‌تری را نیز مطالبه کنند. بنابراین افزایش نرخ حق بیمه و افزایش سهم کارفرما به منظور افزایش منابع ورودی به صندوق ممکن است نتایج معکوس به همراه داشته باشد. در عین حال ممکن است ادعا شود که دولت با نظارت می‌تواند اثرات جانبی نظیر افزایش تقاضای نیروی کار در بازار غیررسمی را کنترل کند که البته این امر بدون هزینه نبوده و در عین حال هیچ تضمینی برای موفقیت آن به دلیل امکان وقوع فساد وجود نخواهد داشت. نکته آن که نرخ حق بیمه پرداختی به‌ویژه سهم کارفرما باید در سطحی بهینه باشد تا احتمال وقوع اثرات فوق‌الذکر حداقل گردد.

۲-۳- قوانین ناظر بر فعالیت‌های سرمایه‌گذاری صندوق‌های بیمه‌ای

مقررات سرمایه‌گذاری یکی از جنبه‌های کلیدی چارچوب مقررات‌گذاری^۱ بر فعالیت‌های صندوق‌های بیمه‌ای است که به منظور کنترل رفتار ریسک‌پذیری^۲ آنها صورت می‌گیرد. با توجه به نقش مهم صندوق‌ها در بازار مالی کشورها در کنار اهمیت پایداری آنها به منظور حفظ رفاه زندگی مشترکین بازنشسته حال و آینده (شاغلین فعلی) مقررات‌گذاری این حوزه همواره مورد توجه دولت‌ها در بسیاری از کشورها بوده است. هدف اصلی اعمال مقررات سرمایه‌گذاری تضمین منافع ذینفعان (در اینجا تضمین درآمد دوران بازنشستگی) در صندوق‌های بیمه‌ای است. این مقررات که صندوق‌های بیمه‌ای ملزم به اجرای آنها هستند بر ساختار پرتفوی^۳ آنها تأثیر می‌گذارد. بطور سنتی صندوق‌های بیمه‌ای با محدودیت‌های سرمایه‌گذاری، از جمله سرمایه‌گذاری در دارایی‌های خارجی، روبه‌رو هستند که البته در سال‌های اخیر در برخی از کشورها این محدودیت‌ها تا حدودی کم‌رنگ شده است (برای مطالعه بیشتر در این زمینه نگاه کنید به استوارت و یرمو^۴ (۲۰۰۸)..

مقررات ناظر بر سرمایه‌گذاری صندوق‌ها را می‌توان در دو دسته کلی جای داد: مقررات کمی و کیفی. در مورد مقررات کمی محدودیت‌هایی بر میزان دارایی‌های مختلف (حساب بانکی، سهام، املاک و مستغلات و...)، محدوده جغرافیایی سرمایه‌گذاری و ماهیت مبادلات اعمال می‌شود. مثلاً در مورد تخصیص دارایی‌های مختلف، مقررات‌گذار^۵ با اعمال حداقل و یا سقف، صندوق‌های بیمه‌ای را ملزم می‌کند که در سبد دارایی خود حداقل یا تا سقف مشخصی را به انواع مشخصی

1. Regulation
2. Risk-Taking Behavior
3. Portfolio Structure
4. Stewart & Yermo
5. Regulator

از دارایی‌ها اختصاص دهند. تخصیص سبد دارایی کمتر از حداقل مورد نظر و یا بیش از سقف اعلامی در واقع تخلف محسوب می‌شود مضاف بر آن، الزامات کیفی نیز مکمل الزامات کمی بوده و در پی آن است تا با اعمال استانداردهای رفتاری و انگیزشی بر مدیریت صندوق‌ها نسبت به اعمال مدیریت ریسک مطلوب در آنها اطمینان حاصل نماید. یک استاندارد کیفی مهم در این زمینه «اصل شخص محتاط»^۱ است که مطابق آن صندوق‌های بیمه‌ای مسئول هستند که اطمینان حاصل کنند که منابع صندوق (کسورات دریافتی از مشمولین) در راستای حفظ منافع آنها به نحو مناسبی سرمایه‌گذاری گردد. جدول شماره ۲ نمونه‌هایی از مقررات‌گذاری کمی را برای صندوق‌های مستمری در کشورهای منتخب نشان می‌دهد (برای مطالعه بیشتر در مورد مقررات‌گذاری صندوق‌های بیمه‌ای و شرکت‌های بیمه رجوع کنید به گزارش OECD در این زمینه که در سال ۲۰۱۵ منتشر شده است).

جدول شماره ۲- برخی از محدودیت‌های سرمایه‌گذاری به صورت سقف سرمایه‌گذاری در کشورهای منتخب

کشور	Hedge Funds	شرکت‌های سهامی خاص	مسکن	زیرساختها	ارز
کانادا			۲۵٪		
کلمبیا		۴۰٪			
کاستاریکا		۱۰٪			
جمهوری چک	۵٪	۵٪	۵٪	۵٪	۵٪
آلمان	۵٪	۱۵٪	۲۵٪		۳۰٪
مکزیک		۱۵٪	۱۵٪		
لهستان	۱۰٪	۱۰٪	۱۰٪	۱۰٪	۱۰٪
رومانی		۲٪			
سوئیس					۳۰٪

منبع: OECD

*جاهای خالی در جدول به منزله نبود سقف سرمایه‌گذاری برای صندوق بیمه‌ای در حوزه مشخص شده در کشور مورد نظر است.

مقررات مربوط به سرمایه‌گذاری منابع صندوق‌های مستمری با توجه به تعهدات بلندمدتی که این صندوق‌ها دارند در تمام کشورهای OECD و کشورهای غیرعضو از اهمیت بالایی برخوردار

1. Prudent Person Principle

2. Regulation of Insurance Company and Pension Fund Investment, OECD Report to G20 Finance Ministers and Central Bank Governors, September 2015).

بوده و با جدیت اعمال می‌گردد (برای مشاهده لیست کامل این کشورها و دامنه مقررات‌گذاری در آنها رجوع کنید به OECD 2014, Annual Survey of Investment Regulation of Pension Funds). اعمال مقررات کمی سرمایه‌گذاری بر تخصیص منابع در اقتصاد تأثیرگذار است. با توجه به نقشی که صندوق‌ها به عنوان سرمایه‌گذاران نهادی^۱ در بازارهای مالی دارند اعمال این محدودیت‌ها می‌تواند بر عملکرد اقتصاد تأثیرگذار باشد. در اینجا مقررات‌گذار سعی کرده است تا مدیریت ریسک در صندوق‌های بیمه‌ای را به سمت فعالیت‌های با ریسک کمتر (که به معنای بازدهی کمتر نیز هست) هدایت کند. در واقع در صورت نبود قانون‌گذاری اگر صندوق‌ها می‌توانستند بازدهی بالاتری کسب کنند، این امر بدان معناست که قانون‌گذاری منجر به کاهش بازدهی منابع صندوق و در نتیجه کاهش مزایای مستمری شده است. از طرف دیگر تخصیص منابع صندوق به فعالیت‌های با ریسک بالاتر (که می‌تواند بازدهی بالاتری را نیز به همراه داشته باشد) ممکن است با از دست رفتن منابع صندوق همراه باشد. بنابراین قانون‌گذار در پی آن است که یک بازدهی پایین‌تر اما با اطمینان بیشتری را برای صندوق‌ها فراهم نماید. این امر به‌ویژه در طرح‌های مستمری با مشارکت تعریف شده (DC) از اهمیت بیشتری برخوردار است. در برخی موارد نیز در کشورهایی مانند انگلستان صندوق‌های بیمه‌ای ترغیب شده‌اند در زیرساخت‌ها^۲ سرمایه‌گذاری انجام دهند و به این ترتیب هم در ایجاد بسترهای مناسب برای رشد اقتصادی مشارکت کرده باشند و هم از بازدهی مناسب و بلندمدتی برخوردار گردند (فورر، ۲۰۱۴). در مجموع تجربه کشورها در این زمینه حاکی از آن است که وزن و اهمیت قانون‌گذاری کیفی (پیاده‌سازی اصل شخص محتاط) روز به روز در حال افزایش بوده و در مقابل قانون‌گذاری کمی نسبت به گذشته تا حدودی کمرنگ‌تر شده است.

پژوهش‌های علوم انسانی و مطالعات فرسنگی
مجموع علوم انسانی

۳-۳- قوانین مربوط به حاکمیت شرکتی

منظور از حاکمیت شرکتی^۴، سیستم استاندارد و مجموعه‌ای از اعمال و روش‌هایی است که فعالیت‌های صورت گرفته در یک شرکت را نظم‌دهی و مشخص می‌کند. حاکمیت شرکتی بطور مشخص حقوق و مسئولیت‌های افراد درگیر در فعالیت یک شرکت مانند اعضای هیأت‌مدیره، مدیر عامل و سهامداران را تعیین می‌کند. به این ترتیب در حاکمیت شرکتی ساختار و استانداردی که روابط میان افراد ذینفع در یک شرکت را مشخص می‌کند، مدنظر قرار دارد. حاکمیت شرکتی

1. Institutional Investor
2. Infrastructures
3. Forrer
4. Corporate Governance

در صندوق‌های بیمه‌ای نیز مهم بوده و در سال‌های اخیر بیش از پیش مورد توجه پژوهشگران این حوزه قرار گرفته است. سؤال مهمی که مطرح می‌شود این است که حاکمیت شرکتی در صندوق از چه جنبه‌هایی دارای اهمیت است که این بخش بطور خلاصه به آن می‌پردازد. دو واژه کلیدی در حاکمیت شرکتی صندوق‌های بیمه‌ای، مسئولیت‌پذیری مدیریت این صندوق‌ها و نحوه نظارت بر آنها است. هدف اصلی در حاکمیت شرکتی صندوق‌ها حداقل کردن تضاد منافع^۱ بین اعضای صندوق و مدیریت صندوق است که ممکن است در صورت وجود، بطور معکوس امنیت پس‌اندازهای صورت گرفته و وعده‌های پرداخت مستمری در صندوق را تحت تأثیر قرار دهد. حاکمیت شرکتی خوب پا را از این فراتر نهاده و هدف خود را بهبود عملکرد صندوق بیمه‌ای معرفی می‌کند به نحوی که تمام ذینفعان صندوق از آن بهره ببرند (برای مطالعه بیشتر در این به استورات و یرمو، ۲۰۰۸ مراجعه شود).

نقش مرکزی حاکمیت شرکتی خوب بر عملکرد صندوق‌های بیمه‌ای به تازگی مورد توجه پژوهشگران در این حوزه قرار گرفته است. در مطالعه صورت گرفته توسط آمباچتشر^۲ و همکارانش در سال ۲۰۰۶ نشان داده شده است که حاکمیت شرکتی خوب بر عملکرد موفق صندوق‌ها تأثیرگذار بوده است. در مطالعه دیگری که توسط این نویسندگان در سال ۲۰۰۷ صورت گرفت مواردی از قبیل فرایند نامناسب انتخاب اعضای هیأت‌مدیره صندوق، نبود مکانیسم‌های خودارزیابی^۳ برای اثربخشی هیأت‌مدیره و نظارت ضعیف این هیأت بر عملکرد مدیریت صندوق از مهمترین موارد ضعف حاکمیت شرکتی در صندوق‌ها بیان شده‌اند. موارد دیگری از قبیل عدم شفافیت بین مسئولیت‌های هیأت‌مدیره و مدیریت، خرده مدیریت‌های صورت گرفته توسط هیأت‌مدیره و وجود سیاست‌های غیررقابتی برای جبران خدمات مدیران و اعضای هیأت‌مدیره نیز از مصادیق ضعف حاکمیت شرکتی در صندوق‌های بیمه‌ای برشمرده شده‌اند.

در مطالعه دیگری کلارک و اوروین^۴ (۲۰۰۷) بر عملکرد صندوق‌های بازنشستگی بزرگ (با بیش از ۵ میلیارد دلار دارایی) تمرکز کرده و نشان داده‌اند که موفقیت آنها با حاکمیت شرکتی خوب پیوند خورده است. به باور این نویسندگان استراتژی‌های سرمایه‌گذاری که صندوق‌ها به کار می‌گیرند باید متناسب با ظرفیت‌های حاکمیت شرکتی آنها باشد. به این ترتیب که استراتژی‌های برای سرمایه‌گذاری باید انتخاب شود که هیأت‌مدیره قابلیت نظارت بر آنها را داشته باشد. مطالعه دیگری که توسط شرکت مشاوره‌ای مرسر^۵ در انگلستان در سال ۲۰۰۶ صورت گرفت نشان داد که

1. Conflict of Interests
2. Ambatsheer
3. Self-Evaluation Mechanism
4. Clark & Urwin
5. Mercer

کاهش سطح کسری^۱ صندوق‌های مستمری در این کشور مرهون بهبود حاکمیت شرکتی در این صندوق‌ها بوده است. بهبود در عملکرد هیأت‌مدیره به صورت نظارت مستمر و کارا بر مدیریت صندوق، به تغییر قانون مستمری^۲ در سال ۲۰۰۴ برمی‌گردد که منجر به بهبود حاکمیت شرکتی و در نتیجه عملکرد بهتر صندوق‌های مستمری در این کشور شد.

بنابراین قوانین حوزه حاکمیت شرکتی صندوق‌های مستمری با تأثیر مستقیم بر عملکرد صندوق‌های مستمری نقش بسزایی را در انجام تعهدات صندوق‌های مستمری که در واقع همان حفظ و تأمین رفاه مشمولین بازنشسته، بازمانده و از کارافتاده است بازی می‌کند.

۳-۴- قوانینی که بطور مستقیم منابع خروجی از صندوق را تحت تأثیر قرار می‌دهند

دسته آخر از قوانینی که ساز و کار صندوق‌های بازنشستگی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، قوانینی هستند که به حلقه آخر سیستم مستمری که همان برقراری مستمری است بازمی‌گردد. این قوانین با تعیین شرایط برقراری مستمری برای مشمولین بازنشسته، از کارافتاده و بازماندگان قانونی و میزان مستمری که به آنها تعلق می‌گیرد بطور مستقیم منابع خروجی از سیستم را تحت تأثیر قرار می‌دهند. به عنوان مثال قوانین مربوط به حداقل سن بازنشستگی در این گروه قرار می‌گیرد. شایان ذکر است که وجود حداقل سن بازنشستگی یا حداقل سابقه کاری برای بازنشستگی منابع ورودی به صندوق را نیز مستقیماً تحت تأثیر قرار می‌دهد (قوانین دسته اول)، اما با توجه به این که متغیر سن یا میزان سابقه کاری از شرایط برقراری مستمری است، به نظر می‌رسد بررسی این قوانین در گروه چهارم از تناسب بیشتری برخوردار باشد. دامنه پوشش و میزان مستمری تعلق گرفته به مشمولین از متغیرهایی است که این قوانین به آنها می‌پردازند. بطور مشخص نحوه محاسبه مستمری تعلق گرفته به مشمولین بازنشسته یا از کارافتاده مد نظر این قوانین است. به عنوان مثال همان طور که اشاره شد در سیستم‌های مستمری DB مزایای مستمری معمولاً به صورت متوسط درآمد در سال‌های پایانی دوران کاری محاسبه می‌شود. یا در لایه اول سیستم‌های تأمین اجتماعی چند لایه تمام افراد بالاتر از یک سن مشخص مثلاً ۶۵ سال ماهیانه مبلغ ثابتی را به عنوان مستمری دریافت می‌کنند.

شرایط برقراری مستمری برای بازماندگان از جمله همسر و فرزندان نیز از مواردی است که در این قوانین به آنها پرداخته می‌شود. نکته دیگر میزان مستمری است که به این بازماندگان تعلق می‌گیرد. بررسی تجربه و سازوکارهای سیستم‌های مستمری در کشورهای مختلف جهان حاکی از آن است که اختلاف چندانی میان این کشورها درباره شرایط برقراری مستمری برای بازماندگان

وجود نداشته و تنها تفاوت‌های جزئی در میزان بخشندگی این سیستم‌ها به این بازماندگان است.^۱ در اینجا نیز همان طور که پیشتر نیز اشاره شد دامنه پوشش و میزان حمایت صورت گرفته از مشمولین دغدغه اصلی قوانین مربوط به این حوزه است.

دغدغه اصلی تحلیل اقتصادی قوانینی که در این گروه جای می‌گیرند را می‌توان به دغدغه‌های توزیعی^۲ و تخصیصی^۳ دسته‌بندی کرد که در ادامه توضیح آنها خواهد آمد (قاسمی، ۲۰۱۲). در مورد دغدغه‌های توزیعی توجه به این نکته ضروری است که این قوانین باید به نحوی تنظیم شوند که عدالت توزیعی^۴ را با خدشه مواجه نسازند. این امر به‌ویژه در سیستم‌های DB-PAYG که مزایای مستمری تعریف شده هستند و یک ارتباط بین‌نسلی وجود دارد از اهمیت بیشتری برخوردار است. در سیستم‌های با مشارکت تعریف شده (DC) افراد به میزان مشارکتی که در سیستم داشته‌اند از مزایای مستمری برخوردار می‌شوند که به نظر عادلانه می‌رسد. در سیستم‌های با مزایای تعریف شده و ارتباط بین‌نسلی (DB-PAYG) این مزایا نیز باید به صورتی تعریف شوند که بطور ضمنی تناسبی میان مشارکت افراد در سیستم و میزان برخورداری آنها از مزایای سیستم برقرار گردد. در غیر این صورت مزایای تعلق گرفته به افراد بر دوش سایر مشترکین شاغل خواهد بود و حتی ممکن است پایداری سیستم مستمری را نیز با چالش‌های جدی روبه‌رو سازد. در اینجا میزان مستمری و سال‌های برخورداری از مستمری دو متغیر کلیدی هستند. در مورد تعداد سال‌های برخورداری از مستمری عدم اطمینان وجود دارد که در واقع به سال‌های حیات بازنشسته بازمی‌گردد که پوشش این ریسک از وظایف ذاتی سیستم مستمری بوده و طولانی شدن آن به هیچوجه به معنای نقض عدالت توزیعی نیست. این امر ممکن است برای هر یک از مشترکین صندوق بیافزاید و سایر اعضاء متعهد هستند که از محل منابعی که در اختیار صندوق قرار می‌دهند این ریسک عمر طولانی را پوشش دهند. بخشی از افزایش سال‌های برخورداری از مستمری برای یک مشمول بازنشسته ممکن است به دلیل برخورداری بازماندگان آن مشترک از مستمری باشد. بازماندگان از اعضای خانواده مشترک بوده و میزان و نحوه برخورداری هر یک از آنها از مستمری متفاوت است. معمولاً برای همسر به عنوان بازمانده بخشی از مستمری تا پایان عمر وی برقرار می‌گردد. اما در مورد فرزندان فارغ از جنسیت آنها یک سقف سنی برای برخورداری از مستمری وجود دارد که در صورت ادامه تحصیل توسط این مشمولین سقف مذکور نیز افزایش می‌یابد. البته فرزندان معلول که توانایی یافتن شغل را ندارند از این

۱. البته سیستم‌های مستمری در ایران از این قاعده مستثنی بوده و قوانین حمایتی از فرزندان اناث بسیار متفاوت از تجربه جهانی است که در ادامه به طور مختصر به آن پرداخته خواهد شد.

2. Distributional Concerns
3. Allocative
4. Distributional Justice

قاعده مستثنی هستند و می‌توانند مادام‌العمر از بخشی و نه تمام مستمری والدین خود که مشترک صندوق بوده‌اند استفاده کنند. به این ترتیب با کنترل سال‌های برخورداری از مستمری برای یک مشترک و بازماندگان قانونی وی تلاش می‌شود تا عدالت توزیعی تا حد امکان نقض نشود و افراد به تناسب منابعی که وارد صندوق مستمری کرده‌اند از مزایای مستمری بهره‌مند گردند.

همانطور که اشاره شد در ایران صندوق‌های بیمه‌ای همگی از نوع DB-PAYG هستند و بنابراین عدالت توزیعی در آنها هنگام تنظیم قوانین مربوط به برقراری مستمری باید مدنظر قانونگذار قرار گیرد. به عنوان مثال برخلاف تجربه جهانی و در قانونی ناکارآمد^۱ طبق «بند ۲ ماده ۱۱۱ قانون مدیریت خدمات کشوری فرزندان اناث در ایران در صورت نداشتن شغل و شوهر می‌توانند مادام‌العمر از تمام مستمری والدین خود استفاده کنند» و حتی در صورتی که هم پدر و هم مادر دختری مشترک صندوق بوده باشند، دختر به عنوان بازمانده می‌تواند همزمان از هر دو مستمری برخوردار گردد. وجود این قانون در ایران سال‌های برخورداری یک مشترک و اعضای خانواده آن را از مستمری بازنشستگی را بسیار طولانی‌تر از متوسط سال‌های برخورداری از مستمری در سایر کشورها کرده است. در حال حاضر در صندوق بازنشستگی کشوری مشترکینی وجود دارند که صرفاً با پرداخت ۲۰ سال حق بیمه و استفاده از قانون بازنشستگی پیش از موعد و قانون حمایتی فوق‌الذکر برای فرزندان دختر بیش از ۳۵ سال است که از مزایای مستمری استفاده کرده‌اند که با توجه به سیستم DB-PAYG در این صندوق به معنای تحمیل بار اضافی بر مشترکین شاغل و نقض عدالت توزیعی است. یکی دیگر از مواردی که در تحلیل اقتصادی قوانین این حوزه مورد علاقه پژوهشگران بوده است، مکانیسم انگیزشی ایجاد شده توسط این قوانین و پاسخ مشمولین بالفعل و بالقوه به این مکانیسم‌های انگیزشی است که در قالب دغدغه‌های تخصیصی در بالا بدان اشاره شد (برای نمونه نگاه کنید به بخش دوم از همین مقاله). به عنوان مثال آیا قوانین حمایتی از همسران و فرزندان بازمانده مکانیسم انگیزشی ایجاد خواهد کرد که پاسخ به آنها منجر به ایجاد اثرات نامطلوب اقتصادی و اجتماعی شود؟ این سؤالی اساسی در تدوین قوانین حمایتی بطور عام و قوانین مستمری حمایتی از بازماندگان بطور خاص است که توجه به آن توسط قانونگذار برای تنظیم قوانین کارآمد در این حوزه حیاتی و ضروری است. در ادامه مثال‌هایی در زمینه قوانین حمایتی در سیستم‌های تأمین اجتماعی ارائه خواهد شد. همان طور که اشاره شد در ایران حمایت از فرزندان اناث در نوع خود پدیده‌ای نادر در جهان محسوب می‌شود. قانون مربوط که شرح آن در سطور پیشین آمد گواهی عدم توجه همه جانبه قانونگذار به مکانیسم انگیزشی ایجاد شده توسط یک قانون و آثار اقتصادی و اجتماعی مترتب بر آن است. شرط برقراری مستمری مادام‌العمر برای فرزندان اناث نداشتن شغل و شوهر است.^۲ مکانیسم انگیزشی ایجاد شده توسط این بند قانونی برای دختران مجرد

۱. برای مطالعه بیشتر در این زمینه رجوع کنید به قاسمی (۲۰۱۳)

۲. البته در بند قانونی مذکور (بند ۲ ماده ۱۱۱ قانون مدیریت خدمات کشوری) که در روزنامه رسمی نیز آمده است قانونگذار به طرز ناشایسته‌ای به جای شغل و شوهر از شغل یا شوهر استفاده کرده است. در این صورت حتی دخترانی که شغل و یا شوهر

در جهت عدم تلاش برای ازدواج و یافتن شغل رسمی است. زیرا هزینه (قیمت ضمنی)^۱ ازدواج و کار رسمی برای این دختران افزایش یافته است. دختران بهره‌مند از این قانون در صورت تمایل به داشتن شغل یا شوهر تقاضای خود را به بازارهای غیررسمی انتقال خواهند داد. دختران بالقوه مشمول دارای همسر و شغل نیز در صورت جدایی از همسر یا رهایی شغل می‌توانند از مزایای مستمری بهره‌مند شوند. بنابراین تمایل آنها به بیکاری و طلاق افزایش خواهد یافت زیرا اکنون قیمت ضمنی بیکاری و طلاق با این بند قانونی برای آنها کاهش یافته است. این دختران نیز پس از جدا شدن از همسر و رهایی شغل خود و برقراری مزایای مستمری می‌توانند تقاضای همسر و شغل را به بازارهای غیررسمی انتقال دهند که قیمت‌های پایین‌تری برای آنها خواهد داشت. این بند قانونی یک مثال عینی و واقعی از عدم توجه قانونگذاران در این حوزه در ایران بوده است. در واقع با در نظر گرفتن نقض عدالت توزیعی توسط این بند قانونی که توضیح آن در سطور قبلی آمد و هزینه‌های اقتصادی و اجتماعی آن به صورت آثار ضدانگیزی برای کار و ازدواج و گسترش بازارهای غیررسمی کار و ازدواج، می‌توان نتیجه گرفت که این بند قانونی در تناقض آشکار با اهداف سیستم مستمری و حمایت از خانواده^۲ است.

به عنوان مثالی دیگر یک برنامه رفاهی حمایتی از زنان سرپرست خانوار در آمریکا را در نظر بگیرید. یکی از دغدغه‌های همیشگی سیاستگذاران سیستم‌های رفاهی در کشورهای مختلف از جمله آمریکا، مکانیسم‌های ضدانگیزی^۳ این سیاست‌های رفاهی برای کار و ازدواج برای بهره‌مندان از این مزایای رفاهی بوده است. یکی از این برنامه‌های رفاهی در ایالات متحده آمریکا برنامه کمک به خانواده‌های دارای فرزند وابسته (AFDC)^۴ بوده است. هدف این برنامه رفاهی حمایت از زنان سرپرست خانوار دارای فرزندان زیر ۱۸ سال بوده است. یکی از شرایطی که منجر به قطع حمایت از این خانوارها می‌شد ازدواج زن بود که در نتیجه انگیزه ازدواج را برای این زنان کاهش می‌داد. پس از آن اصلاحاتی در این زمینه انجام شد تا مکانیسم ضدانگیزی که برای ازدواج زنان مشمول وجود داشت از میان برداشته شود. در قانون اصلاح شده مزدوج نبودن زن به عنوان یکی از شرایط برقراری حمایت از آنها حذف شد و شرط تمکن مالی پررنگ شد (برای مطالعه بیشتر رجوع کنید به ویتینگتون و آلم^۵، ۲۰۰۴).

جمع‌بندی

دو هدف اصلی ایجاد سیستم‌های مستمری هموارسازی مصرف و پوشش ریسک عمر طولانی برای مشترکین صندوق و بازماندگان قانونی آنها است. قوانین و مقررات مربوط به مستمری یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار بر پایداری سیستم مستمری برای تأمین اهداف فوق‌الذکر است. به بیان دیگر مجموعه قوانین و

دارند نیز می‌توانند مشمول این قانون گردند.

۲. متأسفانه این بند قانونی عیناً در ماده ۴۳ قانون حمایت خانواده تکرار شده است.

1. Implicit Price

3. Preserve Incentives

4. Aids to Families with Dependent Children (AFDC)

5. Whittington & Alm

مقرراتی که در این حوزه وضع و اعمال میگردند باید در جهت رسیدن به این اهداف ذاتی سیستم مستمری باشند. در غیر این صورت نه تنها سیستم مستمری از رسیدن به این اهداف باز خواهند ماند بلکه ممکن است این قوانین با ایجاد مکانیسم‌های ضدانگیزشی هزینه‌های اقتصادی و اجتماعی دیگری را نیز بر جامعه تحمیل کنند.

امروزه در بسیاری از محافل آکادمیک و سیاستگذاری از تحلیل اقتصادی حقوق به عنوان ابزاری توانمند برای قانونگذاری در حوزه‌های مختلف حقوقی یاد می‌شود که می‌تواند قانونگذاران را در تصویب قوانین کارا تر یاری رساند. قوانین حوزه تأمین اجتماعی از جمله قوانین مربوط به بازنشستگی و مستمری نیز از این قاعده مستثنی نبوده و با کمک تحلیل اقتصادی این قوانین می‌توان امیدوار بود تا قوانینی کارا تر در این حوزه تصویب کرد و به کار گرفت. هدف اصلی این مقاله آغاز گفتمانی علمی در حوزه قانونگذاری صندوق‌های بیمه‌ای است که سعی شده تا با به کارگیری تحلیل اقتصادی حقوق، تحلیلی کلی از قوانین حوزه مستمری به ویژه بازنشستگی ارائه نماید. هر چند بندهای هر یک از دسته قوانینی که شرح آنها در متن آمد خود می‌تواند در معرض تحلیل اقتصادی حقوق قرار گیرد تا نقاط ضعف و قوت این قوانین را برای قانونگذار مشخص نماید. تحلیل اقتصادی قوانین مربوط به بازنشستگی با بررسی همه جانبه این قوانین این امکان را برای قانونگذار فراهم می‌آورد تا از بروز نتایج ناخواسته ناشی از آنها جلوگیری نماید.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع:

- قانون مدیریت خدمات کشوری (۱۳۸۶)
- قانون حمایت خانواده (۱۳۹۲)
- Ambachtsheer K., Capelle R., Lum H., (2006). Pension Fund Governance Today: Strengths Weaknesses and Opportunities for Improvement', Financial Analysts Journal.
- Ambachtsheer K., Capelle R., Lum H., (2007). the State of Global Pension Fund Governance Today. Board Competency Still a Problem, Rotman International Centre for Pension Management.
- Annual Survey of Investment Regulation of Pension Funds, (2014). OECD.
- Barr & Diamond. (2006). the Economics of Pensions. Oxford Review of Economic Policy, Vol 22, No. 1.
- Blake, D. (2006). Pension economics. The Atrium: John Wiley & sons Ltd.
- Cooter, R & Ulen, T. (2012). Law and Economics, 6th Edition. Addison Wesley Publication Press.
- Clark, G. L. and Urwin, R. (2007). Best-Practice Investment Management: Lessons for Asset Owners from, the Oxford-Watson Wyatt Project on Governance.
- Friedman, D. (2000). Law's Order: What Economics Has to Do with Law and Why It Matters? Princeton University Press.
- John J. Forrer, (2014). "Collective Investments In Infrastructures: The EU Experience", ACES Working Paper,
- Ghasemi. M., (2013). Economic Analysis of Pension Fund's Laws for Female Heirs: Case of Iran's Civil Servants Pension Fund (CSPF), European Journal of Law and Economics, Vol 36, No2, pp407-21.
- Mercer Human Resource Consulting, (2006). Global Governance of Retirement Plans Survey 2006: Meeting the Challenge of Implementation: Europe.
- Ramaswamy, S. (2012). The sustainability of pension schemes, BIS Working Paper, No 368.
- Posner, R. (2011). Economic Analysis of Law, 7th Edition. Wolters Kluwer Publication Press.
- Regulation of Insurance Company and Pension Fund Investment. (2015). OECD Report to G20 Finance Ministers and Central Bank Governors.
- Stewart, F. and J. Yermo. (2008). "Pension Fund Governance: Challenges and Potential Solutions", OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions.
- Whittington, L. Alm, J. (2004). The Effects of Public Policy on Marital Status in the United States, Chapter 3 of the book Marriage and the Economy edited by Grossbard - Shechtman, Sh. (2004). Cambridge University Press.