

اصلاحات تأمین اجتماعی در اروپای مرکزی و شرقی: تفاوتها در مقایسه با الگوی امریکای لاتین*

باربارا ای. کریترز

ترجمه دکتر هرمز همايون پور

الگوی اصلاحات تأمین اجتماعی امریکای لاتین که بر افتتاح حسابهای انفرادی مبتنی است، از سوی شماری از کشورهای اروپای مرکزی و شرقی تقلید شده است. این الگو که جانشین نظام پرداخت جاری کارکنان (PAYG) شده است، گاهی الگوی مطلوب و حلال مشکلات و راهگشا به سوی نظام ایالات متحد امریکا شمرده می‌شود. مقاله زیر، نظامهای اروپای شرقی و مرکزی را تشریح کرده و آنها را با نظامهای امریکای لاتین مقایسه می‌کند.

نویسنده مایل است از سوزان گراد، ماکس هورلیک، کاترینا مولر، پنس شیرمر، و مارتیناس یکاس به خاطر اظهارنظرهای سنجیده آنان تشکر کند.

* "Social Security Reform in Central and Eastern Europe: Variations on a Latin American Theme," by Barbara E. Kritzer, *Social Security Bulletin*, Vol. 64, No. 4, 2001/2002.

نویسنده در قسمت بررسی برنامه‌ها، در اداره تحقیقات، ارزیابی، و آمار، اداره کل سیاستگذاری سازمان تأمین اجتماعی کار می‌کند.

خلاصه

پس از آنکه شیلی نظام تأمین اجتماعی خود را در ۱۹۸۱ اصلاح کرد، شماری از کشورهای امریکای لاتین و نیز کشورهای اروپای مرکزی و شرقی^۱ الگوی شیلی را به اجرا درآوردند؛ با برخی تفاوتها: نظامی تک سطحی یا چندسطحی^۲ ایجاد کردند، یا برای رعایت حال آنهایی که در زمان تحول و اصلاح به کار اشتغال داشتند قائل به دوره‌ای انتقالی^۳ شدند. نظام تک سطحی شامل افتتاح حسابهای انفرادی در صندوق بازنشستگی شرکتها بود، اما نظام چندسطحی، ضمن حفظ بعضی جنبه‌های بازنشستگی عمومی، حسابهای انفرادی اجباری را به آن می‌افزود.

بیشتر کشورهای اروپای مرکزی و شرقی مایل به تقبل هزینه‌های دوران انتقال به الگوی شیلی نبودند. گردش به اقتصاد بازار تا همان جا اقتصادهای آنها را تحت فشار قرار داده بود. بعلاوه، این کشورها که مایل به پیوستن به یورو، واحد پول اتحادیه اروپا، بودند - اقدامی که مستلزم رعایت یک سقف حداکثر برای میزان بدهی دولتها بود - از لحاظ افزوده شدن به بدهی‌هایشان محدودیت داشتند.

این مقاله، اصلاحات کشورهای اروپای مرکزی و شرقی را تشریح کرده و آنها را با برخی تجارب امریکای لاتین مقایسه می‌کند. غالب این کشورها نظامی مختلط^۴ برگزیده‌اند و طرح پرداخت جاری خود را بازسازی کرده‌اند، در صورتی که کشورهای امریکای لاتین دارای نظامهای تک سطحی و چندسطحی، هر دو، هستند. برخی از کشورهای اروپای مرکزی و شرقی، برای نظامهای پرداخت جاری خود، به ایجاد طرحهایی مبتنی بر مشارکت تعریف شده فرضی^۵ دست زده‌اند؛ به این معنا که هر فرد تحت پوشش دارای یک حساب انفرادی فرضی است که شامل تمام پرداختهای او در طول خدمتش است. طرحهای مستمری بازماندگان و ازکارافتادگان اروپای مرکزی و شرقی در حوزه عمومی باقی مانده است، اما در بیشتر طرحهای امریکای لاتین، بیمه شده^۶ باید بیمه‌نامه‌ای^۷ جداگانه بخرد.

وجوه مشترک در هر دو منطقه عبارت است از:

- هزینه‌های اداری بالا و رقابت فشرده است، و این امر باعث ادغام شرکتها در یکدیگر شده و بازار بزرگ را در کنترل شرکتهایی انگشت‌شمار قرار داده است.

1. Central and Eastern European Countries (CEE)
2. single or multi-tier system
3. period of transition
4. mixed system
5. notional defined contribution (NDC)
6. insured
7. insurance policy

- مزایا به نسبت برای زنان کمتر از مردان است.
 - یک بخش بزرگ و غیررسمی تحت پوشش تأمین اجتماعی قرار ندارد. این بخش ظاهراً در امریکای لاتین بسیار گسترده‌تر از اروپای مرکزی و شرقی است. و جوه زیر خاص بعضی از کشورهای اروپای مرکزی و شرقی است:
 - حسابهای انفرادی در مجارستان و لهستان بیش از آنچه انتظار می‌رفت مورد استقبال قرار گرفت. در نتیجه، مشارکت در نظامهای عمومی پرداخت جاری مجارستان و لهستان کمتر از انتظار شد.
 - در چندین کشور، قوانین مصوب ناظر بر طرحها فاقد جزئیات مربوط به پرداخت مزایا بود. برای مثال، اکنون در چند کشور باید قوانینی برای مستمری‌ها و حقوق وظیفه وضع شود، زیرا چنین مقرراتی وجود ندارد.
 - به سبب تغییر پی‌درپی و تأثیرگذار دولتها، برقراری یک سیاست منسجم بازنشستگی در برخی کشورها دشوار بوده است. این وضع باعث شده که پیشرفت برنامه‌های اصلاحی در مراحل مختلف کار با اشکال مواجه شود.
- به‌طور کلی، تا زمانی که گروههایی از بازنشستگان بخش اعظم دوران اشتغال خود را تحت نظام جدید طی نکرده‌اند، ارزیابی قطعی نظام حسابهای انفرادی در کشورهای اروپای مرکزی و شرقی امکان ندارد.

مقدمه

با شروع سال ۱۹۸۱، امریکای لاتین پیشگام اجرای بازنشستگی مبتنی بر حسابهای انفرادی در جهان شد، نظام جدیدی که یا جایگزین نظامهای دولتی تأمین بازنشستگی بر مبنای پرداخت جاری کارکنان شد یا مکمل آن گردید. بسیاری از کشورهای اروپای مرکزی و شرقی، بدین سبب که طرحهای بازنشستگی PAYG آنها، به رغم تلاشهایی که برای اصلاح آنها صورت گرفته بود، فاقد اندوخته کافی^۱ بود، چشم به تجربه امریکای لاتین دوختند. در اواخر دهه ۱۹۹۰، بعضی از این کشورها شروع به افتتاح برخی انواع حسابهای انفرادی کردند. مقاله حاضر، به این تجربه

1. underfunded

کشورهای اروپای مرکزی و شرقی می‌پردازد و آن را از جهاتی با الگوی امریکای لاتین مقایسه می‌کند.^{۱۱}*

پیش از اصلاحات، وضعیت در هر دو منطقه کاملاً به یکدیگر شباهت داشت. برنامه‌های دولتی PAYG، منبع اصلی درآمد نظام بازنشستگی بود، و بیشتر کشورها فاقد هر نوع بازنشستگی مکمل خصوصی^۱ بودند (مولر، C ۲۰۰۱). مشکلات کار، شامل مسائلی چون طفره رفتن از پرداخت کسور، مزایای نابرابر مبتنی بر حرفه و معلول ارتباطهای سیاسی، و تورم بالا می‌شد، و قولی که برای پرداخت مزایایی بالاتر داده می‌شد، در صورتی که تداوم این پرداختهای بالاتر امکان‌پذیر نبود، این مشکلات را تشدید می‌کرد.

در عین حال، کم و کیف پوشش و خصوصیات جمعیتی در دو منطقه یکسان نبود. در امریکای لاتین، پوشش عمومی تأمین اجتماعی محدود بود؛ در اروپای مرکزی و شرقی کمونیست، پوشش تقریباً وجهی فراگیر داشت، هرچند پیشرفت اصلاحات هر دم سطح پوشش را کاهش می‌داد. جمعیت امریکای لاتین بمراتب از ایالات متحد امریکا و اروپای غربی جوانتر است؛ اما کشورهای اروپای مرکزی و شرقی جمعیتی پیرتر از امریکای لاتین دارند؛ ولی امید زندگی، بخصوص برای مردان، در آنجا کوتاهتر است (جدول ۱).

مشکلات نظامهای تأمین اجتماعی در اروپای مرکزی و شرقی به دوران انتقال از اقتصاد برنامه‌ای به اقتصاد بازار بازمی‌گردد. تحت حکومت‌های کمونیستی، دولت، به عنوان کارفرما، متقبل هزینه‌های تأمین اجتماعی بود و این هزینه‌ها را از محل درآمدهای عمومی خود پرداخت می‌کرد. تأمین اجتماعی دارای بودجه‌ای جداگانه نبود. چون اکثریت قریب به اتفاق کارگران در صنایع دولتی یا در مزارع اشتراکی شاغل بودند، نرخ استفاده از خدمات تأمین اجتماعی بالا بود. مزایا بر سابقه خدمت و نه بر کسور پرداختی مبتنی بود. از آنجا که مؤسسات عمومی کسور خود را به‌طور جمعی و طبق لیست کلی دستمزدها پرداخت می‌کردند، هیچ سابقه‌ای از پرداختهای انفرادی نمی‌توانست در اختیار باشد (بالاسیوس و پیلارس - میرالس، ۱۹۹۴).

* برای اعداد مندرج در []، نک به: منابع و یادداشتهای تفکیکی نویسنده در پایان مقاله. - م.

1. supplementary private pension

جدول ۱. آمارهای جمعیتی مربوط به کشورهای منتخب در اروپای مرکزی و شرقی، امریکای لاتین و ایالات متحد آمریکا						
کشور	درصد جمعیت کل، ۶۰ ساله یا بالاتر ^۱		درصد جمعیت، ۶۰ ساله یا بالاتر، یعنی ۸۰ ساله یا بالاتر ^۲		امید زندگی در ۶۰ سالگی (سال) ^۳	
	۲۰۵۰	۲۰۰۲	۲۰۵۰	۲۰۰۲	مرد	زن
ایالات متحد اروپای مرکزی و شرقی	۱۶	۲۷	۲۱	۲۸	۱۹	۲۴
بلغارستان	۲۲	۳۹	۱۱	۱۹	۱۵	۱۹
کروآسی	۲۱	۳۱	۱۲	۲۵	۱۷	۲۱
استونی	۲۰	۳۶	۱۳	۲۰	۱۵	۲۱
مجارستان	۲۰	۳۶	۱۳	۲۱	۱۶	۲۰
قزاقستان**	۱۱	۲۵	۹	۱۷	۱۴	۱۹
لاتویا	۲۱	۳۷	۱۳	۲۲	۱۵	۲۱
لهستان	۱۷	۳۶	۱۳	۲۱	۱۷	۲۱
امریکای لاتین						
آرژانتین	۱۳	۲۳	۱۴	۱۹	۱۸	۲۲
بولیوی	۶	۱۶	۸	۱۴	۱۶	۱۸
شیلی	۱۱	۲۴	۱۳	۲۳	۱۹	۲۲
کولومبیا	۷	۲۱	۱۳	۲۰	۱۹	۲۱
السالوادور	۷	۲۱	۱۱	۱۶	۱۸	۲۱
مکزیک	۷	۲۴	۱۲	۱۹	۲۱	۲۲
پرو	۷	۲۲	۱۰	۱۷	۱۸	۲۰
اوروگوئه	۱۷	۲۵	۱۶	۲۳	۱۸	۲۳

1. Percentage of total population aged 60 or older
2. Percentage of population aged 60 or older who are 80 or older
3. Life expectancy at age 60 (years)

منبع: سازمان ملل متحد (۲۰۰۲).
* هرچند قزاقستان عملاً یک کشور اروپای مرکزی و شرقی نیست، در اینجا همراه با سایر کشورهایی که جزء اتحاد شوروی (سابق) بودند آمده است.

با انتقال به اقتصاد بازار، انواعی متفاوت از کسب و کار پدیدار شد. مؤسسات بزرگ دولتی و مزارع اشتراکی خصوصی شدند. بسیاری از آنها به مؤسسات بزرگ کارفرمایی خصوصی تبدیل گشتند، در حالی که برخی دیگر شکسته شدند و به صورت مؤسسات خصوصی کوچک درآمدند. تعداد بسیاری از افراد خویش فرما شدند.

روش پیش‌بینی اعتبارات مالی تأمین اجتماعی نیز تغییر کرد. با آنکه دولت بازهم به پوشش کسری‌های مالی ادامه داد، بودجه‌ای جداگانه برای تأمین اجتماعی تنظیم شد. در آغاز، کارفرماها بخش اعظم کسور را می‌پرداختند، اما در غالب کشورها مشارکتی بسیار اندک نیز برای کارکنان منظور می‌شد. بسیاری از کارفرماها، به سبب مشکلات مالی روزافزونی که دامنگیر آنها شد، از پرداخت کسور کارکنان خود به تأمین اجتماعی کوتاهی کردند. بخش غیررسمی رشد کرد و، در نتیجه، نرخ عدم پرداختها فزونی گرفت.

با گذشت زمان، مشکلات مربوط به سطوح مزایا و اندوخته‌های تأمین اجتماعی پدیدار شد. دولت‌ها به شکل موردی مزایا را افزایش دادند. مستمری‌های بازنشستگی سخاوتمندانه‌ای برای خواص برقرار شد.^[۲] سطح اشتغال سقوط کرد، و دولت‌ها مقررات ناظر بر بازنشستگی‌های زودتر از موعد و از کارافتادگی را آسان کردند و طرحهای رفاهی و پرداخت مقرری به بیکاران را به اجرا درآوردند. این کارها هرچه بیشتر بر فشارهای وارد بر صندوقها افزود. با کمتر شدن مشارکتها و پرداخت کسور، نسبت مستمری‌بگیران به شاغلان به شدت افزایش یافت.

تورم بالا باعث کاهش ارزش واقعی مزایا شد، و شکافی بزرگ بین مزایای بازنشستگان سالخورده، که ارزشی کاهنده داشت، و مزایای بازنشستگان جوان‌تر پدید آمد (فولتز و راک ۲۰۰۰؛ سیچون ۱۹۹۴؛ موتون ۱۹۹۸).

بسیاری از کشورهای اروپای مرکزی و شرقی برای نجات طرحهای اجتماعی خود دست به اقداماتی زدند. غالب آنها سن بازنشستگی را بالا بردند، نرخهای کسور را افزایش دادند، ضوابط بازنشستگی را تغییر دادند، شرایط از کارافتادگی را سخت کردند، و از تعداد و انواع مستمری‌های خاص و سنگین کاستند (مولر ۲۰۰۰). برخی به ایجاد طرحهای بازنشستگی مکمل دست زدند، و برخی انواعی از حسابهای انفرادی ایجاد کرده‌اند یا به بحث درباره راه‌اندازی آنها مشغولند.

بسیاری از کشورهای امریکای لاتین نیز، قبل از اجرای نظام حسابهای انفرادی، به اصلاحاتی نظیر بالا بردن سن بازنشستگی، افزایش مشارکتها، یا تغییر ضوابط بازنشستگی دست زده بودند

(مِسا - لاگو ۲۰۰۱). اما آن کشورها، برخلاف کشورهای اروپای مرکزی و شرقی، هیچ‌گاه مقررات ناظر بر پرداخت مزایای از کارافتادگی را آسان نکردند. بعلاوه، در حالی که بیشتر کشورهای اروپای مرکزی و شرقی، به صورتی، نظام دولتی PAYG را نگاه داشتند و طرحهای مکمل و حسابهای جاری را بر آن افزودند، غالب کشورهای امریکای لاتین از ایجاد طرحهای مکمل استقبال نکردند. در کشورهای امریکای لاتین، دو الگوی اصلاحی وجود دارد:

۱. در مدل شیلی، که در آن کارکنان باید کسوری به حسابهای انفرادی در حسابهای پس‌انداز بپردازند، نظام قدیم PAYG برای کارکنان جدید موجود نیست یا اساساً بکلی برچیده شده است، و مقررات ناظر بر دوران انتقال از نظام قدیم به نظام جدید، خسارات احتمالی وارد بر مزایای مربوط به نظام قدیم را جبران می‌کند.

۲. نظامهای مختلط، که در آنها حسابهای انفرادی در کنار برخی انواع طرحهای عمومی وجود دارد (عضویت اجباری در طرح عمومی، تأمین‌کننده مزایاست، و برای مزایای مکمل، اختیار انتخاب طرحهای عمومی یا خصوصی موجود است)، یا آنکه کارکنان می‌توانند از طرح عمومی به طرحی در بخش خصوصی منتقل شوند.

در هر یک از دو نظام فوق، مستخدم (و گاهی کارفرما) کسور مربوط را به یک حساب انفرادی در یک شرکت خصوصی که مدیریت صندوقهای بازنشستگی را برعهده دارد می‌پردازد. این شرکتها کسور پرداختی به صندوقها را در زمینه‌های کاملاً مشخص شده سرمایه‌گذاری می‌کنند؛ مزایا مبتنی است بر کسور پرداختی به اضافه سود به دست آمده منهای هزینه‌های اداری. به‌طور کلی، مزایای بازنشستگی به یکی از صور مستمری پرداخت می‌شود.

اکثر کشورهای اروپای مرکزی و شرقی که حسابهای انفرادی را پذیرفتند، نظام مختلط را برگزیدند، به دلایلی چند:

- هزینه بالای انتقال به مدل شیلی، بر فشارهای وارد بر اقتصاد آنها، که تا همان جا به سبب انتقال به اقتصاد بازار سنگین بود، می‌افزود. بسیاری از این کشورها می‌خواهند یوروی اتحادیه اروپا را به عنوان پول جاری خود بپذیرند. از شرایط این امر، از جمله آن است که مجموع بدهی دولت نباید از ۶۰ درصد تولید ناخالص داخلی تجاوز کند. و از آنجا که بدهی این دولتها در جا به این محدوده نزدیک بود، افزایش بدهی‌ها باعث می‌شد که برای عضویت در منطقه یورو فاقد صلاحیت شوند (مولر a ۲۰۰۱؛ لیندمن، روتکفسکی، و سلوچینسکی ۲۰۰۰).

- نسل کارگرانی که نزدیک به بازنشستگی بود، نسلی که تحت کمونیسم بار آمده بود، انتظار داشت که دولت از او به هنگام بازنشستگی حمایت کند. این مشکل، به سبب این واقعیت که هر نوع نظام حساب انفرادی وقت می‌گرفت تا به بار بنشیند و قادر به پرداخت مزایای کافی شود، تشدید می‌شد، بخصوص که نیاز به توسعه بازارهای پولی نیز وجود داشت (پولاخووا ۱۹۹۳) [۳].
- نظام مختلط اجازه می‌دهد تا دولت مزایایی موقتی و انتقالی به کارگرانی که تحت نظام کمونیسم ذی‌حق شده‌اند پرداخت کند. این‌گونه مزایا برای دولت هزینه کمتری از انتقال یکسره به الگوی شیلی دارد (مولر ۲۰۰۱) [۴].

میزان و نوع تغییرات صورت گرفته در نظامهای دولتی PAYG متفاوت است. برخی کشورها، سن بازنشستگی را تدریجاً بالا برده‌اند، ضوابط مزایا را تعدیل کرده‌اند، و نرخهای مشارکت را تغییر داده‌اند. برخی دیگر، یک طرح فرضی مشارکت تعریف شده برقرار کرده‌اند که، در آن، یک حساب انفرادی فرضی برای هر فرد تحت پوشش افتتاح می‌شود. این حساب، شامل تمام کسور پرداختی آن فرد در طول خدمت اوست. مستمری بازنشستگی بر مبنای تقسیم این حساب به میانگین امید زندگی به هنگام بازنشستگی و پیوند آن به عوامل و شاخصهای مختلف اقتصادی محاسبه می‌شود. هیچ کشوری در امریکای لاتین یک طرح NDC ندارد. تفاوت در نوع نظام انتخابی نهفته است. شمار قابل ملاحظه‌ای از کشورها انواعی از الگوی شیلی را برگزیده‌اند که عملاً نظام PAYG را یکباره یا تدریجاً بر می‌چیند. کشورهایی که الگوی مختلط را انتخاب کرده‌اند، هم در اروپای مرکزی و شرقی و هم در امریکای لاتین، نظام PAYG را اصلاح و بازسازی کرده‌اند.

بیشتر کشورهای اروپای مرکزی و شرقی، یعنی آنهایی که نظام مختلط را انتخاب کرده‌اند، مزایای بیمه‌ای بازماندگان و ازکارافتاده‌ها را در نظام عمومی خود (PAYG) محفوظ نگاه داشته‌اند. علت این تصمیم آن بود که در مراحل آغازین تدوین و اجرای مقررات جدید، بازارهای بیمه خصوصی توسعه نیافته بود و برای تقبل پرداخت این‌گونه مزایا دارای آمادگی تلقی نمی‌شد. در نتیجه، حوزه عمومی همچنان متقبل پرداخت مزایای بازماندگان و ازکارافتاده‌هاست، و در بیشتر موارد، این دو گروه حق داشتن حساب انفرادی در صندوقها را نیز دارند (لیندن، روتکفسکی، و سلوچینسکی ۲۰۰۰) [۵]. برخلاف، در بیشتر کشورهای امریکای لاتین، بازماندگان و ازکارافتاده‌ها باید بیمه‌نامه‌های جداگانه بخرند.

به همان‌گونه که در امریکای لاتین دیده‌ایم، حسابهای انفرادی در سراسر منطقهٔ اروپای مرکزی و شرقی نیز رو به گسترش است (جدول ۲). مجارستان در ۱۹۹۸ و لهستان در ۱۹۹۹ به این نظام گرویدند. در بلغارستان، استونی، و لاتویا این نظام طی چندین سال به مرحلهٔ اجرا درآمد. طرح کروآسی در ۲۰۰۲ شروع شد. قزاقستان (هرچند از نظر جغرافیایی جزء اروپای مرکزی و شرقی نیست) تنها کشوری بود که از اقتصاد دولتی به اقتصاد بازار رفت و مستقیماً مدل شیلی را انتخاب کرد. کشورهایی که نظام مختلط دارند دارای سه سطح^۱ یا مرتبه‌اند اما کشورهایی که الگوی شیلی را پذیرفته‌اند نظامی دو سطحی دارند. بخش داوطلبانهٔ طرحها در کشورهای اروپای مرکزی و شرقی، از حسابهای انفرادی جداگانه تشکیل شده، در حالی که در امریکای لاتین فقط برخی از طرحها اجازهٔ پرداخت کسور اضافی داوطلبانه را به حسابهای انفرادی دارند. دیگر کشورهایی که در اروپای شرقی و مرکزی به فکر برقراری طرحهایی مشابه هستند عبارتند از لیتوانی، رومانی، روسیه، اسلواکی، اسلونی، و اوکراین.

ویژگیهای حسابهای انفرادی در جدول ۳ نشان داده شده است. برخی از وجوه این نظام که هنوز به اجرا درنیامده از جمله عبارت است از سن بازنشستگی در سالمندی که تدریجاً اعمال خواهد شد. نظیر شیلی و بیشتر کشورهای دیگر در امریکای لاتین، که حسابهای انفرادی دارند، غالب کشورهای اروپای مرکزی و شرقی نیز در مواردی که کسور پرداختی تکافوی سطح حداقل مستمری بازنشستگی را نکند، پرداخت این سطح حداقل را به هنگام بازنشستگی تضمین می‌کنند.^[۶] بیشتر کشورهای امریکای لاتین در هنگام بازنشستگی سه نوع مزایا عرضه می‌کنند: پرداخت مستمری متعارف، پرداخت حقوق بازنشستگی برنامه‌ریزی شده به منظور تضمین درآمد در طول زندگی مورد انتظار فرد بیمه‌شده^۲، و پرداخت حقوق بازنشستگی برنامه‌ریزی شده با مستمری مؤخر^۳ (ترکیبی از دو نوع اول). در بیشتر کشورهای اروپای مرکزی و شرقی، پرداخت مستمری متعارف تنها گزینه ممکن است.

یک بررسی اخیر سازمان جهانی کار (ILO)، شماری از موضوعهای مرتبط با اصلاحات کشورهای اروپای مرکزی و شرقی را به این شرح توصیف می‌کند (فولتز و راک ۲۰۰۰):

1. three tiers
2. programmed withdrawals scheduled to guarantee income over the insured's expected life span
3. programmed withdrawals with a deferred annuity

جدول ۲. حسابهای انفرادی در کشورهای منتخب اروپای مرکزی و شرقی و امریکای لاتین

کشور	سطح اول	سطح دوم	سطح سوم
اروپای مرکزی و شرقی			
بلغارستان	PAYG اصلاح شده	حساب انفرادی خصوصی و اجباری	حساب مکمل داوطلبانه
کروآسی	PAYG اصلاح شده	حساب انفرادی خصوصی و اجباری	حساب مکمل داوطلبانه
استونی	PAYG اصلاح شده	حساب انفرادی خصوصی و اجباری	حساب مکمل داوطلبانه
مجارستان	PAYG اصلاح شده	حساب انفرادی خصوصی و اجباری	حساب مکمل داوطلبانه
قزاقستان**	حساب انفرادی خصوصی و اجباری	حساب مکمل داوطلبانه	هیچ
لاتویا	PAYG اصلاح شده	حساب انفرادی خصوصی و اجباری	حساب مکمل داوطلبانه
لهستان	PAYG اصلاح شده	حساب انفرادی خصوصی و اجباری	حساب مکمل داوطلبانه
امریکای لاتین			
آرژانتین	PAYG اصلاح شده	حق انتخاب برای حساب انفرادی خصوصی یا PAYG اصلاح شده	پرداخت اضافی داوطلبانه
بولیوی	حساب انفرادی خصوصی و اجباری	...	هیچ
شیلی	حساب انفرادی خصوصی و اجباری	حساب مکمل داوطلبانه	هیچ
کولومبیا	حق انتخاب PAYG با حساب انفرادی خصوصی	پرداخت اضافی داوطلبانه	هیچ
السالوادور	حساب انفرادی خصوصی و اجباری	...	هیچ
مکزیک	حساب انفرادی خصوصی و اجباری	حساب مکمل داوطلبانه	هیچ
پرو	حق انتخاب PAYG با حساب انفرادی خصوصی	پرداخت اضافی داوطلبانه	هیچ
اوروگوئه	PAYG اصلاح شده	حساب انفرادی خصوصی و اجباری**	پرداخت اضافی داوطلبانه
<p>منبع: کریترز (۲۰۰۲)؛ سازمان تأمین اجتماعی (۲۰۰۲). یادداشتها: PAYG = پرداخت جاری کارکنان؛ ... = فراهم نبود. * با آنکه قزاقستان از نظر جغرافیایی یک کشور اروپای مرکزی و شرقی نیست، در اینجا همراه با سایر کشورهای این گروه که جزء اتحاد شوروی (سابق) بودند آمده است. ** اجباری، برای درآمدهای بیشتر از ۸۰۰ دلار آمریکا.</p>			

- در مجارستان و لهستان، هر دو، تعداد کارگرانی که به حسابهای شخصی گرویدند از انتظار اولیه تجاوز کرد. با آنکه این امر نشانگر جاذبه حسابهای انفرادی است، باعث کاهش مشارکتها در طرحهای بخش عمومی نیز شده است.
- در ۱۹۹۹، هزینه‌های اداری مربوط به صندوقهای بازنشستگی خصوصی در مجارستان و لهستان از درآمد آنها تجاوز کرد. این امر باعث ادغام شرکتها شد و بخش اعظم بازار را در اختیار شرکتهایی انگشت‌شمار قرار داد.
- در بسیاری از کشورها، پیش از آنکه نسبت به جزئیات مربوط به مزایا اتخاذ تصمیم شود، قوانین به اجرا گذاشته شد. برای مثال، در برخی از این کشورها هنوز حقوق و وظیفه وجود ندارد.
- صندوقهای بازنشستگی عمدتاً در نهادهای دولتی سرمایه‌گذاری می‌کنند. از آنجا که به قول نویسندگان گزارش ILO، بازارهای مالی خصوصی معمولاً کوچک، فاقد ثبات، و خطرپذیر هستند، سرمایه‌گذاری در اوراق بهادار دولتی عاقلانه‌تر است. در عین حال، درآمد کمتری که از سرمایه‌گذاری در این اوراق به دست می‌آید، چون غالباً با هزینه‌ها و کارمزدهای اداری بالا همراه است، سطح مزایا را بازهم کاهش می‌دهد.
- بدین ترتیب، اصلاحات بازنشستگی تاکنون عملاً به مستمری‌های سالمندان محدود بوده است. طرحهای مربوط به حمایت از معلول‌ها و ازکارافتاده‌ها شاهد تغییراتی اساسی نبوده است. به معلولانی که تا حدودی توانایی کار دارند فقط انگیزه‌ها و فرصتهایی اندک برای جست‌وجوی کار و اشتغال عرضه شده است.
- زنان از افزایش سن بازنشستگی و ضوابط تازه مزایا، که وزن بیشتری به درآمدهای فرد در دوران قبلی اشتغال او می‌دهد، به شدت اثر پذیرفته‌اند. بخش غیررسمی رویه رشد، عملاً از پوشش کنار گذاشته شده است زیرا پوشش حمایتی سنتاً به بخش عمومی مربوط می‌شود.
- انتخابات، که غالباً باعث تغییراتی اساسی در دولتهای شماری از این کشورها می‌شود، پیشرفت برنامه‌های اصلاح نظام بازنشستگی را متوقف کرده، و پایه‌گذاری یک سیاست بازنشستگی منسجم را دشوار کرده است. در برخی کشورها، تغییر پی‌درپی دولتها باعث تأخیر عمده در تصویب و اجرای قوانین اصلاحی شده است؛ در برخی دیگر، مسیر اصلاح اساساً دگرگون گشته است.

جدول ۳. حسابهای انفرادی در اروپای مرکزی و شرقی و امریکای لاتین									
کشور	سال شروع	سن بازنشستگی		نرخ مشارکت (کسور)		حداقل تضمین شده مستمری	مستمری بازنشستگی ^۱		
		مردان	زنان	کارمند	کارفرما		طبق برنامه	مؤخر	به اقساط
اروپای مرکزی و شرقی									
بلغارستان	۲۰۰۰	۶۵	۶۰	۰٫۵	۱٫۵	بله	بله	نه	نه
کروآسی	۲۰۰۱	۶۵	۶۵	۵	هیچ	بله	بله	نه	نه
استونی	۲۰۰۲	۶۵	۶۰	۲	۲	بله	بله	بله	نه
مجارستان	۱۹۹۸	۶۲	۶۲	۶	هیچ	بله	بله	نه	نه
تراقستان ^۳	۱۹۹۸	۶۳	۵۸	۱۰	هیچ	بله	بله	نه	نه
لاتویا	۲۰۰۱	۶۰	۶۰	۲	هیچ	بله	بله	نه	نه
لهستان	۱۹۹۹	۶۲	۶۲	۹	هیچ	بله	بله	نه	نه
امریکای لاتین									
آرژانتین	۱۹۹۴	۶۵	۶۰	۱۱	هیچ	بله	بله	بله	بله
بولیوی	۱۹۹۷	۶۵	۶۵	۱۰	هیچ	نه	بله	نه	نه
شیلی	۱۹۸۱	۶۵	۶۰	۱۰	هیچ	بله	بله	بله	بله
کولومبیا	۱۹۹۳	۶۲	۶۰	۳٫۳۷۵	۱۰	بله	بله	بله	بله
السالوادور	۱۹۹۸	۶۰	۵۵	۳٫۲۵	۷٫۵	بله	بله	بله	بله
مکزیک	۱۹۹۷	۶۵	۶۰	۱٫۱۲۵	۵٫۵	بله	بله	بله	بله
پرو	۱۹۹۳	۶۵	۶۵	۸	هیچ	نه	بله	بله	بله
اوروگوئه	۱۹۹۶	۶۰	۶۰	۵٫۱۵	هیچ	نه	بله	نه	نه
<p>منبع: کریترز (۲۰۰۲)؛ SSA (۲۰۰۲).</p> <p>یادداشتها: ... = فراهم نبود.</p> <p>۱. وقتی بیش از یک گزینه موجود باشد، افراد حق انتخاب دارند.</p> <p>۲. اقساط برنامه‌ای با پرداخت مؤخر سالانه.</p> <p>۳. با آنکه تراقستان از نظر جغرافیایی یک کشور اروپای مرکزی و شرقی نیست، در اینجا همراه با سایر کشورهایی که جزء اتحاد شوروی (سابق) بودند آمده است.</p> <p>۴. تا نوامبر ۲۰۰۱، کسور کارکنان معادل ۱۱ درصد دستمزد آنها بود (شامل هزینه‌های اداری)؛ به سبب شرایط سخت اقتصادی، آن نرخ به ۵ درصد کاهش یافت.</p> <p>۵. برای درآمدهای بالاتر از ۸۰۰ دلار امریکا، کارکنانی که درآمد آنها کمتر از ۸۰۰ دلار باشد، معادل ۷٫۵ درصد نیمی از دریافتی خود را به یک حساب انفرادی و معادل ۷٫۵ درصد نیمی دیگر را به طرح عمومی (دولتی) واریز می‌کنند.</p>									

برخی از مقولات فوق منحصر به کشورهای اروپای مرکزی و شرقی است، در حالی که برخی دیگر بین آنها و کشورهای امریکای لاتین مشترک است. در هر دو منطقه، هزینه‌های بالای اداری و رقابت شدید غوغا می‌کند؛ زنان سهمی برابر با مردان ندارند؛ بخش غیررسمی کاملاً گسترده است اما تحت پوشش تأمین اجتماعی قرار ندارد (مشکلی که ظاهراً در امریکای لاتین از اروپای مرکزی و شرقی شدیدتر است)؛ و سرمایه‌گذاری عمدتاً در نهادهای دولتی صورت می‌گیرد. در امریکای لاتین، موارد تخطی شامل گزارش کمتر از واقع درآمدهاست، و نیز کارفرماها با آنکه کسور مربوط را از دستمزد کارکنان خود کسر می‌کنند، معمولاً «فراموش» می‌کنند که آنها را به حسابهای انفرادی واریز کنند.

دنباله این مقاله، بر موضوعهای مربوط به مجارستان و لهستان تمرکز دارد، یعنی کشورهایی که قدیمی‌ترین برنامه‌ها و نیز بیشترین اطلاعات را درباره این برنامه‌ها دارند. طرحهای تأمین اجتماعی در کشورهای دیگر نیز، در صورت فراهم بودن اطلاعات مربوط به آنها، به کوتاهی تشریح می‌شوند. بدین سبب که طرحهای کشورهای اروپای مرکزی و شرقی فقط چند سال قدمت دارند، زمان کافی برای تحلیل جامع وظایف و عملکرد آنها وجود نداشته است.

مجارستان

مجارستان نخستین کشوری در منطقه خود بود که به حسابهای انفرادی گروید. طرحهای داوطلبانه بازنشستگی خصوصی در قالب «صندوق مزایای متقابل»^۱ در سال ۱۹۹۴ به اجرا درآمد. اعضاء عمدتاً دارای بیش از ۳۵ سال سن بودند و مراتب میانی و بالای دستمزدگیران را در شرکتهای بزرگ تشکیل می‌دادند. تا ۱۹۹۹، مجموع دارایی‌ها به حدود ۱٫۵ درصد تولید ناخالص داخلی می‌رسید، و میانگین مشارکت معادل ۵ درصد دستمزد بود. به علت انحلال‌ها و ادغام‌ها، تعداد صندوقها از ۲۷۰ در ۱۹۹۴ به ۱۶۰ در ۱۹۹۹ کاهش یافت (روخا و ویتاس ۲۰۰۱). در ۱۹۹۸ نظامی مختلط برقرار شد که، طبق آن، سطح دولتی PAYG اصلاح شد و حسابهای انفرادی اجباری^۲ به عنوان سطح دوم گشایش یافت. تغییراتی که در نظام PAYG صورت گرفت، از جمله عبارت بود از افزایش تدریجی سن بازنشستگی به ۶۲ سال تا ۲۰۰۹،

1. mutual benefit fund

2. mandatory private pension fund, (MPPF)

هم برای زنان و هم برای مردان؛ پیش‌بینی ضوابطی جدید برای مزایا که برخی از پرداخت‌های بازتوزیعی را تا سال ۲۰۱۳ بتدریج کاهش می‌دهد؛ تغییر شاخص‌گذاری مزایا از دستمزدها به دستمزدها و قیمت‌ها؛ و جایگزینی مستمریهای حداقل یا جزئی با مزایای مبتنی بر آزمون استطاعت مالی (سیمونوویتس ۱۹۹۹؛ روخا و ویتاس ۲۰۰۲). مستمریهای مکمل به صورت سطح داوطلبانه سوم درآمد.

اندک اندک، مشارکت در MPPF برای نیروهایی که از ۳۰ ژوئن ۱۹۹۸ شاغل شده بودند اجباری گشت، اما برای دیگر شاغلان به صورت داوطلبانه باقی ماند. آنهایی که در نظام قدیم باقی ماندند، فقط مشمول مقررات PAYG اصلاح شده بودند. برای دوره انتقالی، کارکنانی که به نظام جدید می‌پیوستند و سابقه پرداخت کسور در نظام قدیم داشتند، و نیز افرادی که بعد از ۲۰۱۰ بازنشسته شوند، مستمری و مزایای بازنشستگی به نسبت کمتری دریافت می‌کنند. کارکنان مجبور بودند تا قبل از اوت ۱۹۹۹ یکی از دو نظام را انتخاب کنند. چنانچه MPPF را برمی‌گزیدند، تا دسامبر ۲۰۰۰ حق داشتند که دوباره به PAYG بازگردند (فرگه ۱۹۹۹؛ IBIS، نوامبر ۱۹۹۷ و سپتامبر ۱۹۹۹).

کارکنان از دستمزد خود ۶ درصد به حسابهای انفرادی و ۱ درصد به طرح بازنشستگی عمومی، یا جمعاً ۹ درصد فقط به طرح اخیر می‌پردازند؛ در هر دو حالت، سقف حداکثر مشارکت مبتنی است بر میانگین دو برابر دستمزد. کارفرمایان چیزی به حسابهای انفرادی نمی‌پردازند اما، صرف‌نظر از طرحی که هر کارگر یا کارمند انتخاب کرده است، باید معادل ۲۱ درصد دستمزد هر نفر را به طرح بازنشستگی عمومی واریز کنند.

سن بازنشستگی در نظام دوم شبیه نظام اول است. مزایای مربوط به حسابهای انفرادی اجباری می‌تواند به شکل انواع مختلف مستمری باشد: مستمری تا پایان عمر، مستمری برای یک دوره معین، و مستمری با پیش‌بینی پرداخت به وراثت. پرداخت مبلغی مقطوع به کسانی مجاز است که حداقل ۱۸۰ ماه سابقه پرداخت کسور داشته باشند (IBIS، نوامبر ۱۹۹۷؛ اوگوستینوویکس و دیگران ۲۰۰۲).

نظام سه سطحی، با آنکه سن بازنشستگی در آن با دو سطح دیگر یکسان است، نظامی بکلی جداگانه است. میزان مشارکت در مستمری مکمل از طرف هر صندوق معین می‌شود، و کارکنان یا کارفرمایان می‌توانند آن را پردازند. یک شرکت مجاز است هم نظام داوطلبانه و هم نظام

اجباری داشته باشد؛ افراد برای هر یک از دو نظام دارای حساب انفرادی جداگانه‌ای هستند. در هنگام تنظیم این گزارش، جزئیات بیشتری فراهم نبود.

در نظام دو سطحی، صندوق بازنشستگی مسئول است که مستمری را یا از اعتبارات خود یا از طریق یک شرکت بیمه پرداخت کند. طبق قانون، برای محاسبه امید زندگی زنان و مردان، هر دو، از نرخ مرگ و میر همانندی استفاده می‌شود. مستمری باید به همان ترتیب طرح عمومی شاخص‌گذاری شود، و با میانگین دستمزد خالص و نیز شاخص قیمت مصرف‌کننده تعدیل گردد (پارنیکزکی ۲۰۰۰).

یک گزارش اخیر از ILO (اوگوستینوویکس و دیگران ۲۰۰۲) شرح می‌دهد که اجرای مقررات ناظر بر مستمریها چه مشکلاتی دارد. شرکتهای بیمه از پذیرفتن جدولهای یکسان برای مرگ و میر زنان و مردان اکراه دارند، و قانونی نیز وجود ندارد که آنها را به پرداخت مستمری بر مبنای این جدولها وادار کند. بعلاوه، مجارستان هیچ‌گونه مستمری ندارد که تابع الزامات شاخص‌گذاری باشد. نظر به این که هیچ یک از صندوقهای اصلی MPPF ظاهراً اعلام نکرده است که برنامه‌ای برای عرضه انواع مستمریهای اشاره شده دارد، شرکتهای بیمه آمادگی ندارند، یا شاید اساساً مایل نیستند که به فروش انواع مستمری مندرج در قوانین اقدام کنند.

در نظام دو سطحی، مزایای بازماندگان و از کارافتادگان نیز فراهم است. چنانچه عضوی پیش از بازنشستگی فوت کند، مبلغی مقطوع که بر تراز حساب انفرادی او مبتنی است، به وراثت یا هر شخص دیگری که او معین کرده باشد قابل پرداخت است. این وضع با مزایای مقرر در نظام تک‌سطحی تفاوت دارد، زیرا در این نظام فقط افراد معینی صلاحیت دریافت مزایای وراثت را دارند. یک عضو MPPF که پیش از بازنشستگی از کارافتاده شود، بین این دو راه مجاز به انتخاب است: ۱. دریافت مجموع مزایای مربوط به یک مستمری مبتنی بر حساب انفرادی خود به همراه بخشی از مقرری از کارافتادگی نظام تک‌سطحی، یا ۲. انتقال سابقه حساب انفرادی اش به نظام عمومی و دریافت مبلغ کل مقرری از کارافتادگی این نظام (اوگوستینوویکس و دیگران ۲۰۰۲). حسابهای انفرادی از طریق صندوق بازنشستگی منتخب هر کارمند اداره می‌شود. کارکنانی که صندوق معینی را انتخاب نکنند، خود به خود (به شکل اتوماتیک) به نزدیکترین صندوق محل زندگی خود وابسته می‌شوند. هر مستخدمی پس از ۶ ماه عضویت در یک صندوق می‌تواند به صندوقی دیگر منتقل شود؛ صندوق قبلی حق دارد تا ۲/۰ درصد از مجموع مبلغ

انتقالی به صندوق جدید را بابت کارمزد خود کسر کند (پارنیکزکی ۲۰۰۰).^[۸] پرو تنها کشوری در امریکای لاتین است که صندوقهای بازنشستگی را به دریافت «کارمزد خروج»^۱ مجاز کرده است. کارمزد اداری شامل میانگینی معادل ۴ تا ۵ درصد کسور پرداختی بیمه شده برای هزینه‌های عملیاتی و حدود ۱ درصد برای ذخیره‌های احتیاطی گوناگون^۲ شرکت است.^[۹] از مبالغ ناخالص برگشتی صندوقها نیز کارمزدی برای مدیریت داراییها^۳ کسر می‌شود. روخا و ویتاس (۲۰۰۱) هزینه‌های عملیاتی را در مجارستان با هزینه‌های مشابه در امریکای لاتین مقایسه کرده‌اند. حامیان مالی^۴ صندوقهای مجارستان ممکن است ضمن آنکه هزینه‌های عملیاتی را می‌پردازند، درصدی قابل ملاحظه از آنها را به بیمه‌شده‌ها منتقل نکنند. برای مثال، صندوقهایی که تحت حمایت مالی کارفرمایان قرار دارند، غالباً هزینه‌های اجاره محل کار و دستمزد کارکنان صندوقها را خود متقبل می‌شوند. اما از سوی دیگر، مجارها در قیاس با امریکای لاتین، مبالغ بمراتب کمتری صرف بازاریابی و حق‌العمل فروش می‌کنند.

صندوقهای بازنشستگی مجارستان، برخلاف صندوقهای مشابه در امریکای لاتین که توسط شرکتها اداره می‌شوند، به صورت مجامع غیرانتفاعی تأسیس شده‌اند و متعلق به اعضاء هستند و اداره آنها بر عهده هیئت‌مدیره است. کارخانه‌های خارج از این صندوقها می‌توانند خود کسور را جمع‌آوری و مدیریت کرده و نسبت به سرمایه‌گذاری و پرداخت مستمریها اقدام کنند. صندوقهای بازنشستگی نظام دو سطحی، بر الگوی صندوقهای داوطلبانه‌ای که در ۱۹۹۴ تشکیل شد تأسیس شده‌اند، بجز آنکه برای حسابهای اجباری مقررات متعددی وضع شده است. هر صندوق بازنشستگی که بخواهد مستمری پرداخت کند، باید حداقل دارای ۲,۰۰۰ عضو یا ترکیبی از ۲۵,۰۰۰ عضو و ذخیره‌ای مالی و سرمایه‌ای معادل ۵۰,۰۰۰ دلار امریکا باشد. صندوقهای داوطلبانه، کارفرماها، بانکها، شرکتهای بیمه، و اتحادیه‌های کارگری یا سایر سازمانهای کارکنان نیز می‌توانند این صندوقها را تشکیل دهند. استفاده از مدیران مالی حرفه‌ای برای صندوقها الزامی است، و هر صندوق باید اثبات کند که می‌تواند از عهده هزینه‌های اولیه برآید (روخا و ویتاس ۲۰۰۱؛ پارنیکزکی ۲۰۰۰).

1. exit fee

2. various contingency reserves

3. asset management commissions

4. sponsors

سرمایه‌گذارها نباید از ۳۰ درصد کل داراییها و سهام تجاوز کند؛ در آغاز، سرمایه‌گذاری در بازار سهام بین‌المللی ممنوع بود، اما از ۲۰۰۳ همان سقف ۳۰ درصد برای این‌گونه سرمایه‌گذارها نیز مجاز شناخته شد (روخا و ویٹاس ۲۰۰۱). در سال ۲۰۰۰، حدود ۷۸ درصد سرمایه‌گذارها در اوراق دولتی^۱، ۱۴ درصد در بازارهای سهام^۲، ۳ درصد در اوراق قرضه^۳، و ۵ درصد به صورت نقدی و اسکناس^۴ بود؛ سرمایه‌گذاری خارجی کمتر از ۰/۵ درصد اعتبارات را تشکیل می‌دهد (سیمونوویٹس ۲۰۰۰؛ سازمان نظارت بر امور مالی مجارستان^۵ ۲۰۰۱). از ژانویه ۲۰۰۰، اجازه داده شد که اعتبارات صندوقها در سهام او ای سی دی سرمایه‌گذاری شود. سقف این کار که در آغاز معادل ۱۰ درصد داراییها بود، در ۲۰۰۲ به ۲۰ درصد، و در ۲۰۰۳ به ۳۰ درصد افزایش یافت (بین‌الملل بازنشستگی^۶، آوریل ۲۰۰۲). این وضع، با مقررات شیلی و دیگر کشورهای امریکای لاتین، که در آغاز برنامه‌های خود اجازه سرمایه‌گذاریهای خارجی نمی‌دادند و سرمایه‌گذارهای داخلی را هم مشروط به حوزه‌های کم‌خطر^۷ کرده بودند، تفاوت دارد؛ کشورهای امریکای لاتین، بتدریج که نظامهای آنها تکامل یافت، این مقررات خود را تعدیل کردند. مقررات سرمایه‌گذاری مجارستان نیز ممکن است در طول زمان آزادانه‌تر شود.

همانند مقررات قانونی در امریکای لاتین، قانون اصلی مجارستان نیز برای سطح دوم نوعی حداقل مستمری تضمین شده مقرر کرده و صندوقها را به حداقلی از برگشت سرمایه موظف ساخته است. با این حال، هر دو نوع این تضمینها در مجارستان با ضمانت‌های امریکای لاتین تفاوت کلی دارد. در بیشتر کشورهای امریکای لاتین، دولت مسئول مستمریهای حداقل تضمین شده است، در صورتی که در مجارستان تمام صندوقهای بازنشستگی باید درصدی از کسور اعضای خود را به صندوق ضمانت مرکزی بپردازند (این مبالغ فقط در اوراق بهادار دولتی سرمایه‌گذاری می‌شود)؛ مزایای پرداختی به افرادی که کمتر از ۱۵ سال سابقه پرداخت کسور دارند نباید کمتر از ۲۵ درصد مزایای بازنشستگی سطح اول باشد. چنانچه عضوی خود را از یک MPPF به دیگری منتقل کند و MPPF اولیه فاقد اعتبار کافی باشد، صندوق ضمانت

1. government paper

2. stocks

3. bonds

4. cash and banknotes

5. Hungarian Financial Supervisory Authority

6. Pensions International

7. low-risk

مرکزی، به نمایندگی از طرف عضو، وجه مربوط را از اعتبارات خود به MPPF جدید واریز می‌کند (مولر ۲۰۰۲؛ آوگوستینویکس و دیگران ۲۰۰۲).

غالب شرکتهای مدیریت صندوقهای بازنشستگی در امریکای لاتین باید یک نرخ حداقل و حداکثر بازدهی را حفظ کنند. این نرخ به صورتی محاسبه می‌شود که منعکس‌کننده میانگین عملکرد کلیه شرکتها در طول مدت زمانی معین باشد. صندوقهای مجارستانی از این جهت به بازده درازمدت اوراق بهادار دولتی وابسته‌اند. در هر دو منطقه، چنانچه صندوقی به نرخ نصاب مقرر نرسد، تفاوت را باید از محل ذخایر خود تأمین کند؛ اگر تراز صندوقی تا درصدی معین از این حد نصاب تجاوز کند، بازده مازاد به ذخایر آن واریز می‌شود (روخا و ویٹاس ۲۰۰۱؛ کی و کریترز ۲۰۰۱). علاوه بر این، صندوق ضمانت مجارستان می‌تواند به صندوقهایی که ذخایرشان به انتها رسیده است وام دهد (آوگوستینویکس و دیگران ۲۰۰۲).

«هیئت نظارت بر صندوقهای خصوصی»^۱ مجارستان، که در ۱۹۹۳ برای پایش (مراقبت و کنترل) صندوقهای داوطلبانه تشکیل شد، از شروع اجرای هر طرح، بر سطح داوطلبانه نظام بازنشستگی آن کشور نظارت می‌کرد. وظایف این هیئت شامل صدور پروانه، مقررات‌گذاری، نظارت بر صندوقها، و نیز نگهداری و بایگانی مرکزی سوابق بود. این هیئت سازمانی مستقل بود که به وزارت دارایی گزارش می‌داد و بودجه آن از طریق درآمدهای عمومی دولت و نیز حق‌العملی که از کلیه صندوقهای بازنشستگی می‌گرفت (معادل ۵٫۲ درصد کسور دریافتی هر یک از آنها) تأمین می‌شد. در آوریل ۲۰۰۰، «سازمان نظارت بر امور مالی مجارستان»، که قبلاً ذکر آن رفت، تأسیس شد و به عنوان نهاد منحصر نظارت بر امور مالی کشور وظایف هیئت مزبور را برعهده گرفت. رئیس این سازمان، از سوی نخست‌وزیر نامزد شده و با رأی پارلمان منصوب می‌شود (سازمان نظارت بر امور مالی مجارستان، b ۲۰۰۱).^[۱۱] بودجه این سازمان از طریق درآمدهای عمومی دولت و کارمزدی که MPPF ها می‌پردازند تأمین می‌شود (آوگوستینویکس و دیگران ۲۰۰۲).

در ۱۹۹۸، ۳۸ MPPF وجود داشت؛ به سبب ادغامها، این تعداد تا آخر ۱۹۹۸ به ۲۵ کاهش یافت. در آن زمان، ۷۸ درصد مشارکت‌کنندگان به پنج صندوقی تعلق داشتند که صاحب

۷۳ درصد کل دارایی‌ها بودند (روخا و ویتاس ۲۰۰۱). در ۲۰۰۱، تعداد صندوقهای بازنشستگی خصوصی و اجباری (MPPF) به ۲۱ صندوق تقلیل یافت، و سه صندوق که از همه بزرگتر بودند، حدود دو سوم از سهام را در اختیار داشتند. به گفته مولر (۲۰۰۲)، هنوز هم ۲۱ صندوق برای فقط حدود ۲ میلیون عضو تا اندازه‌ای زیاد است.

ادغامها به چندین دلیل روی داد. از ۱۹۹۷ به بعد، حدود دو سوم از صندوقهایی که متقاضی پروانه شدند، عمدتاً به سبب نداشتن حد نصاب عضو، قادر به شروع کار نبوده‌اند. یک سوم دیگر خیلی کوچک بودند - کمتر از ۱۰,۰۰۰ عضو - و هنوز چند ماه از تأسیس آنها نگذشته بود که صندوقهای بزرگتر آنها را در خود ادغام کردند. در حال حاضر، چند صندوق میان حجم - با حدود ۴۵,۰۰۰ تا ۵۰,۰۰۰ عضو - به فکر ادغام با یکدیگر افتاده‌اند (آوگوستینویکس و دیگران ۲۰۰۲).

مقایسه عملکرد صندوقهای مختلف با یکدیگر، به چندین دلیل، دشوار است (روخا و ویتاس ۲۰۰۲). دارایی‌ها هر چهار ماه یک بار و منفعتهای سالی یک بار ارزیابی می‌شود، و این موضوع باعث می‌شود که کار بازرسان و مشارکت‌کنندگان از نظر پیگیری تغییرات وارد در پورتفوی دارایی‌ها سخت گردد. همچنین، از آنجا که چگونگی گزارش هزینه‌های عملیاتی و بازده‌ها به روشنی تعریف نشده است، هر یک از صندوقها از روشهای خاص خود پیروی می‌کنند که باعث دشواری کار مقایسه آنها می‌شود. سیمونوویتاس (۲۰۰۰) توضیح می‌دهد که در ۱۹۹۸، به رغم این واقعیت که صندوقها متحمل زیانهایی سنگین شدند، بازده‌های منفی آنها از طریق دستکاریهای مدیریتی پنهان ماند. بنا به یکی از برسیهای اخیر ILO، در سه ساله نخستین عملیات، نرخهای خالص بازدهی تمام MPPFها (پس از تفریق هزینه‌های اداری) منفی بود (آوگوستینویکس و دیگران ۲۰۰۲).

به سبب ترتیب جمع‌آوری کسور، اظهارنظر در باب میزان متابعت^۱ کارکنان و نیز کارفرمایان دشوار است. مشارکتهای مربوط به سطح اولیه را سازمان مالیاتی کشور جمع‌آوری می‌کند؛ برای نظام ثانوی، کارفرماها باید مشارکتهای کارکنان خود را به صندوقهای بازنشستگی واریز کنند. در نظام یا سطح اول، هیچ‌گونه سابقه‌ای از مشارکت فردی وجود ندارد. در نظام ثانوی، اعضاء فقط

یک صورت حساب سالانه از صندوق بازنشستگی دریافت می‌کنند، و این صورت حساب فاقد اطلاعات کافی است و نشان نمی‌دهد که آیا کارفرما عملاً نیز مشارکتها را واریز کرده است یا نه (مولر ۲۰۰۲). [۱۲]

با آنکه عدم متابعت‌ها، برخلاف کشورهای امریکای لاتین که آمارهای آماده دارند، در مجارستان رسماً گزارش نشده است، می‌توان فرض را بر این گذاشت که طفره رفتنها از مشکلات عمده است. تخمین زده شده که اقتصاد زیرزمینی معادل ۳۰ درصد تولید ناخالص داخلی مجارستان را تشکیل می‌دهد (لاکو ۱۹۹۸). بعلاوه، گزارش کردن کمتر از واقع درآمدها عمومیت دارد، که باعث مشارکتهای کمتر به هر دو سطح نظام می‌شود، و شمار قابل ملاحظه‌ای از افراد فعال عملاً چیزی به حسابهای خود نمی‌پردازند (آوگوستینوویکس و دیگران ۲۰۰۲).

دولتی که در نیمه‌های سال ۱۹۹۸ به قدرت رسید، به حسابهای انفرادی نظر خوش نداشت و به اقداماتی دست زد تا افراد را از پیوستن به این طرح منصرف کند. بنا به طرح اولیه، قرار بود میزان کسور پرداختی به سطح ثانوی تا سال ۲۰۰۰ از ۶ درصد به ۸ درصد افزایش یابد، اما دولت تصمیم گرفت که نرخ ۶ درصد را دست‌کم تا ۲۰۰۲ ثابت نگاه دارد. نرخ کاهش یافته به مستمری خیلی کمتری برای برخی از کارکنان منجر می‌شود، در صورتی که وضع آنها در صورت باقی ماندن در نظام اصلاح شده PAYG ممکن است تا حدودی بهتر شود. دولت، بعلاوه، ضرب الاجل بازگشت به نظام PAYG را دو سال دیگر، یعنی تا پایان ۲۰۰۲، تمدید کرد (روخا و ویتاس ۲۰۰۱؛ IBIS، نوامبر ۱۹۹۷؛ بین الملل بازنشستگی، مه ۲۰۰۱). تا اکتبر ۲۰۰۱، فقط تعدادی اندک از کارکنان به PAYG برگشتند. در نوامبر ۲۰۰۱، عضویت در نظام مختلط داوطلبانه شد. با آغاز ۲۰۰۲، به افراد تازه وارد شده به بازار کار اجازه داده شد که نظام عمومی را انتخاب کنند، و حداقل مزایای تضمین شده در سطح دوم ملغی گردید (مولر ۲۰۰۲؛ آوگوستینوویکس و دیگران ۲۰۰۲). در زمان نوشتن این گزارش، که دولتی دیگر بر سر کار آمده است - همان معمار اولیه اصلاحات ۱۹۹۷ - اعلام شده است که در مورد تازه واردان به بازار کار، نظام دوباره اجباری خواهد شد.

از آنجا که شمار بسیار بیشتری از آنچه انتظار می‌رفت به MPPF پیوسته بودند، کسور پرداختی به نظام PAYG کاهش یافته و باعث شده بود که اعتبار کافی برای پرداخت مستمری‌های بازنشستگی خود نداشته باشد (روخا و ویتاس ۲۰۰۱). همان طور که در بالا یادآوری

شد، افرادی که به MPPF پیوستند معادل ۱ درصد کسور می‌پرداختند، در صورتی که سهم مشارکت آنهایی که در PAYG باقی مانده بودند معادل ۹ درصد بود.

لهستان

لهستان برای خود نظامی سه سطحی برقرار کرد. سطح اول این کشور، مسیری متفاوت از مجارستان و کشورهای امریکای لاتین پیمود و طرح قدیم PAYG را تغییر داد. به این معنا که نظامی مبتنی بر مشارکت تعریف شده فرضی نظیر سوئد و لاتویا برقرار کرد.^[۱۳] طبق این نظام، برای هر فرد بیمه‌شده یک حساب فرضی باز می‌شود که شامل کلیه کسوری است که در طول مدت خدمت خود پرداخته است، و این حساب با رشد دستمزدها تطبیق می‌یابد. مستمری بازنشستگی بر مبنای تقسیم مبالغ موجود در آن حساب بر میانگین امید زندگی فرد در هنگام بازنشستگی محاسبه می‌شود؛ این مستمری سپس با قیمتها تطبیق داده می‌شود. برخلاف ضوابط قدیم، NDC دوران عدم پرداخت کسور را در محاسبه وارد نمی‌کند، و مقرراتی برای بازنشستگی زودتر از موعد ندارد. اگر بیمه‌شده قبل از بازنشستگی بمیرد، حساب بسته می‌شود؛ هیچ نوع حقوق و وظیفه‌ای که بر این حساب فرضی مبتنی باشد وجود ندارد.^[۱۴] برای دریافت مستمری بازنشستگی، مردان باید حداقل ۲۵ سال و زنان حداقل ۲۰ سال سابقه پرداخت کسور داشته باشند؛ آنهایی که بازنشستگی خود را به تأخیر اندازند، مستمری بمراتب بالاتری دریافت می‌کنند. حداقل سن بازنشستگی برای زنان و مردان ۶۲ سال است (زوکفسکی ۱۹۹۹).

برای آنهایی که سالهایی تحت نظام قدیم PAYG خدمت کرده‌اند، مستمری انتقالی به سطح اول^۱ منظور شده است. حسابهای فرضی سطح اول آنها متکی بر اعتباری موسوم به «سرمایه آغازین»^۲ است. مقدار مستمری بر مبنای سن و سالهای مشارکت تحت مقررات نظام قدیم محاسبه می‌شود؛ همه افراد دارای تاریخ و مبنای زمانی بازنشستگی همانندی هستند - یعنی، آخرین روز نظام قدیم. این روش محاسبه حقوق بازنشستگی به این سبب انتخاب شد که بیشتر سوابق مشارکت مربوط به قبل از ۱۹۸۰ از بین رفته بود (کلون، گورا، و روتکفسکی ۱۹۹۹).

سطح دوم متشکل است از حسابهای انفرادی اجباری و مدیریت آن را شرکتهای بازنشستگی

1. transitional first-tier benefits

2. "initial capital"

خصوصی برعهده دارند. همه افرادی که در زمان شروع اصلاحات ۳۰ ساله بودند اجبار به مشارکت داشتند، اما کسانی که ۳۰ تا ۵۰ ساله بودند حق انتخاب داشتند. کارکنان و خویش فرماها، هر دو، تحت پوشش قرار دارند.^[۱۵] نه درصد از کسور پرداختی کارکنان به حسابهای انفرادی و ۳ درصد به نظام قدیم PAYG (مسمی به ZUS) واریز می شود؛ ۱۲ درصد مشارکت کارکنان عضو نظام قدیم کلاً به ZUS ریخته می شود. سقف حداکثر مشارکت، معادل ۳۰ برابر میانگین دستمزد است. بدین منظور که پرداخت سهم مشارکتی افزایش یافته کارکنان میسر شود، دولت معادل ۲۳ درصد بر دستمزدها افزود (کارکنان، علاوه بر ۱۲ درصد کسور بازنشستگی، ۸ درصد به صندوق از کارافتاده‌ها و ۳ درصد به صندوق درمان می پردازند)، (نک: انترنایونال بازنشستگی، دسامبر ۱۹۹۸؛ اداره نظارت بر صندوقهای بازنشستگی، ۲۰۱۵). شیلی و شمار اندکی از دیگر کشورهای امریکای لاتین نیز به هنگام اصلاحات خود دستمزد کارکنان را افزایش دادند.

افراد باید به هنگام بازنشستگی، مستمری یا حقوق وظیفه‌ای از یکی از شرکتهای دارای پروانه و مجوز بخرند و این شرکتهای باید داراییهایی در حسابهای سطح دوم داشته باشند. دولت مسئولیت این مستمریها را در صورت ورشکسته شدن شرکتهای تضمین می کند. مزایا باید حداقل با قیمتهای مصرفی شاخص گذاری شود، اما می تواند با میانگین رشد دستمزدها نیز تطبیق یابد. برای برآورد امید زندگی زنان و مردان باید از جدولهای مرگ و میر مشابهی استفاده شود (کلون، گورا، و روتکفسکی ۱۹۹۹). تا اوایل سال ۲۰۰۲، هیچ نوع قانون و مقرراتی درباره مستمری بازنشستگی به تصویب مجلس نرسیده بود (کلون - دو مینچکا ۲۰۰۲؛ مولر ۲۰۰۲).

از آنجا که هر عضو صاحب داراییهایی در حساب انفرادی خویش است، در صورت طلاق گرفتن یا مرگ عضو، حقوق او به وارث قانونی یا فرد یا افرادی که معرفی کرده است تعلق می گیرد. اگر عضوی فوت کند، نیمی از موجودی حساب انفرادی او به حساب همسرش و نیمی دیگر به حساب وراثتی که معین کرده است واریز می شود. در موارد طلاق، موجودی حساب به ترتیبی که دادگاه حکم کرده است بین عضو و همسر او تقسیم می شود (کلون - دو مینچکا ۲۰۰۲). در سطح دوم، مقررات مشخصی برای مقرری از کارافتادگی تعریف نشده است. افرادی که از کارافتاده شوند، تا زمانی که به سن بازنشستگی برسند، تحت پوشش مستمری بازنشستگی سطح اول قرار می گیرند. آنها، تا زمانی که شاغل هستند، به هر دو سطح کسور می پردازند؛ چنانچه دست از کار بکشند، پرداخت کسور از طرف آنها متوقف می شود اما وجوه حساب

انفرادی آنها همچنان سرمایه‌گذاری خواهد شد. بنا به مقررات قانون قدیم تأمین اجتماعی، که در قانون جدید تغییری نکرد، مستخدم از کارافتاده، به هنگام رسیدن به سن بازنشستگی، می‌تواند بین مستمری بازنشستگی یا مقرری از کارافتادگی، هر کدام را که بیشتر است انتخاب کند. کارکنان معمولاً مقرری از کارافتادگی را انتخاب می‌کنند، زیرا احتمال آنکه مبلغ زیادتری باشد بیشتر است. تاکنون، مقرراتی در این باب وضع نشده است که مستخدم از کارافتاده‌ای که مقرری از کارافتادگی سطح اول را می‌گیرد آیا می‌تواند موجودی حساب انفرادی خود را برداشت کند یا نه (کلون - دو مینچکا ۲۰۰۲).

در صورتی که مجموع دریافتی هر فرد از سطوح اول و دوم کمتر از حداقل مقرر قانونی باشد، دولت تضمین می‌کند که به مردانی که به ۶۵ سالگی رسیده‌اند و ۲۵ سال سابقه پرداخت کسور دارند، یا زنانی که ۶۰ سال داشته و ۲۰ سال کسور پرداخته‌اند، تا سطح حداقل مقرر قانونی بپردازد. این مبلغ با نرخ تورم تطبیق می‌یابد و اعتبارات آن از محل درآمدهای عمومی تأمین می‌شود (کلون، گورا، و روتکفسکی ۱۹۹۹).

سطح سوم متشکل است از طرحهای پس‌انداز داوطلبانه‌ای که کارفرماها به اجرا درمی‌آورند. این طرحها می‌تواند به صورت یک صندوق بازنشستگی کارکنان، یک صندوق سرمایه‌گذاری، یک قرارداد بیمه عمر گروهی با یک شرکت بیمه، یا انعقاد قرارداد با یک مؤسسه بیمه متقابل^۱ استقرار یابد. کارفرماها می‌توانند تا ۷ درصد پرداختی به کارکنان در این طرحها مشارکت کنند، و پرداخت کسور از طرف کارکنان اختیاری و داوطلبانه است (اداره نظارت بر صندوقهای بازنشستگی، ۲۰۰۱b؛ انترناسیونال بازنشستگی، مه ۲۰۰۱).

یک صندوق بازنشستگی در لهستان از طرف یک مؤسسه بازنشستگی همگانی مدیریت می‌شود. این مؤسسات باید ۴ میلیون یورو دارایی داشته باشند و می‌توانند به صورت شرکت بیمه، بانک، سایر مؤسسات مالی، یا شرکتهای بازرگانی، از جمله شرکتهای بازرگانی دولتی، فعالیت کنند. تا ۲۰۰۵، هر مؤسسه بازنشستگی می‌توانست یک صندوق بازنشستگی را که سیاست سرمایه‌گذاری محافظه‌کارانه‌ای داشته باشد مدیریت کند. اما از آغاز ۲۰۰۵، هر مؤسسه می‌تواند به تأسیس یک صندوق ثانوی که از سیاست سرمایه‌گذاری خطرپذیرتری پیروی کند

اقدام کند. هر فرد فقط می‌تواند یک صندوق بازنشستگی انتخاب کند (کلون - دو مینچکا ۲۰۰۲). نظام با ۱۳ صندوق بازنشستگی آغاز به فعالیت کرد (گولینفسکا و کوروفسکی ۲۰۰۰)؛ در پایان ۲۰۰۱، این تعداد به ۱۸ صندوق افزایش یافت، که شامل سه تا از بزرگترین شرکتها می‌شد که حدود ۵۵ درصد از مجموع اعضاء و ۶۵ درصد از کلیه داراییها را نمایندگی می‌کردند (مولر ۲۰۰۲).

کارمزدهای اداری بر مشارکتها، داراییها، و نیز انتقال از یک صندوق به صندوق دیگر، در صورتی که مدت عضویت فردی که منتقل می‌شود در صندوق قبلی کمتر از ۲ سال باشد، بار می‌شود. متوسط این کارمزدهای کسر شده از مشارکتها، در سال ۲۰۰۰ معادل ۸/۵۷ درصد مبلغ کسور بود؛ کارمزدها تا سال ۲۰۰۲ بتدریج به ۵/۷۵ درصد کاهش یافت. کارکنانی که مدتی بیش از دو سال در یک صندوق باقی بمانند، کارمزد کمتری می‌پردازند. در صورتی که یک عضو به مدت ۲۵ سال در یک صندوق بماند، کارمزدی از کسور او کسر نمی‌شود. مبلغ کارمزدها در آغاز کار بدین سبب بالا بود که شرکتها بتوانند هزینه‌های شروع کار را جبران کنند. به داریبهای تحت مدیریت هر صندوق بیش از ۰/۶ درصد در هر سال کارمزد تعلق نمی‌گیرد. کارمزد خروج، بسته به سابقه عضویت عضو، بین ۵ تا ۴۰ درصد حداقل دستمزد است (کلون - دو مینچکا ۲۰۰۲؛ اداره نظارت بر صندوقهای بازنشستگی ۲۰۰۰؛ فرونتچاک ۲۰۰۰؛ بوشن خبر لهستان، ۲۲ اوت ۲۰۰۱). بیشتر کشورهای امریکای لاتین، کارمزدها را به نسبت درصدی از دریافتها می‌گیرند. شیلی یک کارمزد مقطوع ماهانه اضافی نیز دارد، برخی از شرکتهای مکزیکی از سرمایه‌های تحت مدیریت خود کارمزد می‌گیرند، و پرو کارمزد خروج وضع کرده است.

سرمایه‌گذاری در اوراق قرضه خزانه، پس‌اندازهای بانکی، بازار سهام، و صندوقهای سرمایه‌گذاری مجاز شناخته شده است. تا ۲۰ درصد از مجموع داراییها را می‌توان در پس‌اندازهای بانکی، تا ۴۰ درصد در بازار سهام، و تا ۱۰۰ درصد در اوراق بهادار دولتی سرمایه‌گذاری کرد. سرمایه‌گذاری در کشورهای او ای سی دی به ۵ درصد محدود شده است (اداره نظارت بر صندوقهای بازنشستگی ۲۰۰۰؛ گولینفسکا و کوروفسکی ۲۰۰۰).^[۱۶] در مه ۲۰۰۲، ۲۷٫۶ درصد از داراییها در بازار سهام، و ۶۶ درصد در اوراق بهادار دولتی سرمایه‌گذاری شده بود (رویتز، ۸ مه ۲۰۰۲). این امر با تجربه شیلی، که در آنجا حتی بعد از ۲۰ سال فقط حدود ۱۰ درصد داراییها در بازار سهام سرمایه‌گذاری شده است، تفاوت کلی دارد (SAFP ۲۰۰۲). در ۲۰۰۵، به نوع جدیدی از صندوق بازنشستگی اجازه فعالیت داده می‌شود؛ اینها مجاز به سرمایه‌گذاری

در حوزه سایر ابزار مالی^۱ کم‌خطر خواهند بود؛ و فقط افراد بیش از ۵۰ ساله می‌توانند در آنها مشارکت کنند (بوئن خبر لهستان، ۱۰ فوریه ۲۰۰۰). شیلی از مارس ۲۰۰۰ قانونی به اجرا درآورد که مطابق آن به صندوقهای بازنشستگی سطح دوم اجازه فعالیت داده شد تا بتوانند برای کارکنانی که سه سال به زمان بازنشستگی آنها باقی است با نرخ مقطوع در حوزه سایر ابزار مالی سرمایه‌گذاری کنند. یک قانون دیگر، که از اوت ۲۰۰۲ به اجرا درآمد، به شرکتهای مدیریت صندوق بازنشستگی اجازه داد تا ۵ صندوق را با سطوح متفاوت خطرپذیری اداره کنند.

صندوقهای بازنشستگی لهستان باید یک نرخ حداقل بازدهی داشته باشند (به شکل صوری): یا ۵۰ درصد نرخ میانگین یا ۴ درصد پایین‌تر از میانگین، هر کدام که پایین‌تر باشد، برای ۲۴ ماهه نخستین شروع کار.^[۱۷] چنانچه نرخ بازدهی یک صندوق کمتر از میانگین باشد، تفاوت را باید از ذخایر خود، که معمولاً بین ۱ تا ۳ درصد داراییهای آن است، جبران کند. به مجردی که ذخایر به مصرف رسید، تأمین‌کسری برعهده مؤسسه بازنشستگی قرار می‌گیرد. هر نوع کسری دیگر تحت پوشش صندوق ضمانت^۲ قرار دارد - که بیش از ۰/۱ درصد کل داراییهای مؤسسه بازنشستگی نباید به آن واریز شود. در صورتی که تمام منابع فوق به پایان رسد، نهایتاً دولت است که نجات صندوقهای بازنشستگی را تضمین می‌کند (گولینفسکا و کوروفسکی ۲۰۰۰؛ اداره نظارت بر صندوقهای بازنشستگی، ۲۰۰۱b).

تعیین این نرخ حداقل بازدهی، در بسیاری از کشورهای امریکای لاتین، به در پیش‌گرفتن راهبردهایی همانند در شرکتهای مدیریت صندوقهای بازنشستگی منجر شده و، در نتیجه، حق انتخابی با معنا برای کارکنان باقی نگذاشته است. این وضعیت، که غالباً «عارضه گله‌وار»^۳ خوانده می‌شود، شرکتها را در بیشتر مواقع مجبور به سرمایه‌گذاری در اوراقی یکسان می‌کند تا مبادا سودآوری کوتاه‌مدت مقرر حاصل نشود. همچنین، هرگونه استراتژی سرمایه‌گذاری درازمدت را عملاً منتفی می‌کند. از آنجا که شرکتها نرخ بازدهی همانندی دارند و افراد می‌توانند خود را از شرکتی به شرکت دیگر منتقل کنند، نیاز به رقابت باعث برآمدن نیروها یا عوامل فروش گسترده، مبارزات تبلیغاتی پرهزینه، و صرف هزینه و سرمایه‌های گزاف برای ایجاد انگیزه جهت مشارکت‌کنندگان جدید و جذب آنها می‌شود. در نتیجه، هزینه‌های سنگین عملیاتی به صورت کارمزدهای بالای اداری متظاهر می‌گردد.

1. instruments

2. guarantee fund

3. "herd effect"

در دو سال نخست، نرخ خالص بازدهی صندوقهای بازنشستگی لهستان (پس از کسر کارمزدهای اداری) بین ۸/۹۵- درصد و ۱۳/۷۶- درصد بود (کلون - دومینچاک ۲۰۰۲). در سال سوم، با آنکه مجموعاً زیان خالص نصیب شد، وضعیت تا حدودی بهبود یافت (انترناسیونال بازنشستگی، مه ۲۰۰۲؛ بولتن خبر لهستان، ۹ مه ۲۰۰۲).

لهستان دارای تعداد زیادی کارگزار فروش^۱ است. تا اوایل دسامبر ۱۹۹۹، بیش از ۴۵۰,۰۰۰ کارگزار به ثبت رسیده بود، یعنی بیش از ۱ درصد کل جمعیت مملکت. این وضعیت تا حدودی ناشی از این واقعیت بود که شرایط الزامی برای کارگزار شدن فقط عبارت بود از نداشتن سوء پیشینه، رسیدن به سن بلوغ قانونی، و پرداخت ۲۵ دلار هزینه ثبت نام.

این کارگزاران آموزشی اندک داشتند و تابع ضوابط معمول کسب و کار نبودند. در نتیجه، بسا که برای جذب کارکنان و کارگران به صندوقهایی معین به کارهایی سؤال برانگیز دست می زدند. گزارشهایی درباره نمایندگان فروش وجود دارد دایر بر این که آنها به جعل اسناد دست می زدند، قراردادهای چندگانه برای خدماتی یکسان با افراد واحد می بستند، و کارکنان و کارگران فاقد شرایط را عضو می کردند (برنامه بازرسی بی بی سی، ۲۵ اوت ۲۰۰۰؛ اداره نظارت بر صندوقهای بازنشستگی، ۲۰۰۰a؛ گولینفسکا و کوروفسکی ۲۰۰۰).

دولت لهستان در نظام سطح دوم نقش اداری گسترده ای بازی می کند. تا پایان مارس ۲۰۰۲، «اداره نظارت بر صندوقهای بازنشستگی» مسئول صدور پروانه ها، مقررات گذاری، و نظارت بر صندوقها در هر دو سطح دوم و سوم بود. بودجه این سازمان نیمه خودمختار از طریق درآمدهای عمومی دولت و نیز کارمزدی که بر صندوقهای بازنشستگی تحمیل می کرد تأمین می شد (گولینفسکا و کوروفسکی ۲۰۰۰؛ اداره نظارت بر صندوقهای بازنشستگی، ۲۰۰۱a). در اول آوریل ۲۰۰۲، این سازمان منحل شد و وظایف آن به «کمیسیون نظارت بر صندوقهای بیمه و بازنشستگی»^۲، که بتازگی تأسیس شده بود، محول گردید (انترناسیونال بازنشستگی، مه ۲۰۰۲؛ بولتن خبر لهستان، ۴ مارس ۲۰۰۲).

قانون بازنشستگی ۱۹۹۸، وظایف جدید بسیاری به ZUS محول کرد: جمع آوری کسور سطوح اول و دوم، انتقال بخشی از این وجوه به مؤسسات بسامان و واجد شرایط سطح دوم، و

1. sales agents

2. Insurance and Pension Funds' Supervisory Commission

ثبت مابقی وجوه در حسابهای انفرادی فرضی سطح اول.^{۱۸۱} نظام گزارش دهی تازه‌ای برقرار شد تا امکان استفاده از دو نوع شماره هویت^۱ برای ثبت مشارکتها میسر شود. بدین سبب که از شماره‌هایی یکسان برای ثبت نقل و انتقالهای^۲ وجوه استفاده نشده بود، یافتن شماره‌های تطبیق‌کننده و دقیق کاری غیرممکن بود و بسیاری از کسور نمی‌توانست به حسابهای انفرادی واریز شود (کلون - دو مینچکا ۲۰۰۲).

با ورود شبکه‌های کامپیوتری جدید، مشکلاتی جدی بروز کرد و ثبت جمع‌آوری و ذخیره‌سازی کسور بیش از پیش دشواریها و پیچیدگیهای تازه یافت و تأخیری عمده در کارها پدید آمد. طبق قانون، چنانچه افراد بتوانند خطای ZUS را اثبات کنند، ZUS باید بابت هر گونه غفلت در پرداخت حقوق اعضاء معادل ۳۰ درصد جریمه به آنها بپردازد. این جریمه، ظاهراً، بیشتر از نرخ بازدهی تحصیل شده است (بوئن خبر لهستان، ۱۱ آوریل ۲۰۰۱). در نوامبر ۲۰۰۱، بدهی ZUS به مبلغی بیش از ۷۷۶ میلیون دلار امریکا گزارش شد. در مه ۲۰۰۲، دولت به فکر افتاد که بدهی ZUS را به اوراق قرضه خزانه تبدیل کند (انترناسیونال بازنشستگی - نوامبر ۲۰۰۱ و مه ۲۰۰۳).

بلغارستان

بلغارستان، بین سالهای ۲۰۰۰ تا ۲۰۰۲، و مرحله به مرحله، نظامی سه سطحی برقرار کرد: نظام اصلاح شده PAYG سطح اول؛ حسابهای انفرادی اجباری سطح دوم، و حسابهای انفرادی اختیاری سطح سوم. سطح اجباری شامل حسابهای انفرادی برای سالمندان و بازماندگان در شرکتهای بیمه بازنشستگی دارای مجوز است. شرکتهای همچنین می‌توانند صندوقهای داوطلبانه تشکیل دهند. صندوقهای داوطلبانه در واقع از ۱۹۹۵ وجود داشت، اما قانون جدید مقررات ناظر بر آنها را برای نخستین بار مدون ساخت و آنها را به اخذ پروانه ملزم کرد. نهادی تازه تأسیس به نام «سازمان نظارت بر امور بیمه کشور»^۳ وظیفه کنترل سطح دوم را برعهده دارد، و «مؤسسه ملی تأمین اجتماعی»^۴ بر سطح اول نظارت می‌کند (مولر ۲۰۰۲: IBIS. نوامبر ۱۹۹۹: انترناسیونال بازنشستگی. ژوئیه ۲۰۰۰، ژانویه ۲۰۰۱، و ژوئن ۲۰۰۱).

1. identification numbers
2. backlog
3. State Insurance Supervision Agency
4. National Social Security Institute

شرکتهای بیمه بازنشستگی می‌توانند یک صندوق بازنشستگی همگانی^۱ و یک صندوق بازنشستگی شغلی^۲ تأسیس کنند. صندوقهای بازنشستگی شغلی از سال ۲۰۰۰ شروع به کار کردند و برای دو گروه از کارکنان شاغل در مشاغل صعب طراحی شده‌اند؛ و فقط کارفرماها به حسابهای انفرادی صندوقهای بازنشستگی شغلی کسور می‌پردازند (۷ تا ۱۲ درصد لیست حقوق). صندوقهای بازنشستگی همگانی از ۲۰۰۲ به وجود آمدند و مشارکت در آنها برای کارگرانی که بعد از ۱۹۵۹ متولد شده و در هیچ یک از مشاغل صعب شاغل نباشند اجباری است. امور صندوقهای همگانی از طریق گرفتن ۲ درصد دستمزد، نصف کارگر و نصف کارفرما، می‌چرخد. این نرخ اندک‌اندک تا ۵ درصد بالا خواهد رفت (مولر ۲۰۰۰). شرکتهای بیمه بازنشستگی می‌توانند کارمزدی برای صندوقهای همگانی بگیرند: تا ۵ درصد کسور پرداختی، یا تا ۱ درصد داراییها. کارمزد انتقال، حداکثر، ۲ درصد هزینه‌های بالفعل است. کارگران می‌توانند صندوق بیمه بازنشستگی خود را یک بار در سال عوض کنند (ISSA، ۲۰۰۲).

مستمریها، به تناسب انواع صندوقها، تفاوت دارد. در صندوق بازنشستگی شغلی، پرداخت کل مستمری مشروط است به ۶۰ سال سن (مردان) و ۵۷ سال سن (زنان). بازنشستگی زودتر از موعد، در ۵۶ سالگی (مردان) و ۵۲ سالگی (زنان) میسر است. مقرری سالمندی و حقوق وظیفه به صورت یک مستمری کمتر یا پرداخت مبلغی یکجا و مقطوع^۳ است، و مقرری مربوط به دوران کار کمتر معمولاً به صورت یکجا یا برای مدتی محدود پرداخت می‌شود. صندوق بازنشستگی همگانی، مقرریهایش را به صورت یکجا پرداخت می‌کند، و برای ازکارافتادگان دائم و بازماندگان، علاوه بر آن، مبلغی نیز پرداخت می‌شود، که مدتی محدود دارد یا در مورد بیمه سالمندان به صورت مستمری بلندمدت است. صندوقهای داوطلبانه، پرداختهایی به مدت محدود، مستمری بلندمدت، و مبلغی یکجا برای سالمندان، بازماندگان، و ازکارافتادگان بیمه‌شده دارند (بویادزیف ۲۰۰۱).

صندوقهای همگانی باید دو سال پس از شروع عملیات خود دارای ۳۰،۰۰۰ عضو باشند، و صندوقهای شغلی باید ۱۵،۰۰۰ عضو و ۳ میلیون لوا^۴ به عنوان سرمایه شروع کار داشته باشند.

1. universal pension fund

2. occupational pension fund

3. lump-sum

۴. Leva، واحد پول بلغارستان. - م.

مبلغ نقدی مقرر برای صندوقهای داوطلبانه نیز به همین مقدار است. میزان سرمایه‌گذاری مجاز عبارت است از ۵۰ درصد در اوراق دولتی و پس‌انداز بانکی؛ تا ۵ درصد در مستغلات و اجاره‌داری، تا ۵ درصد در سهام یک شرکت، تا ۵ درصد در اوراق بهادار دولتهای خارجی و اوراق قرضه شهرداریها؛ و تا ۵ درصد در داراییهای خارجی که در بازارهای سهام رسمی مورد معامله باشند (ISSA، ۲۰۰۲). [۱۹]

اکنون تعداد صندوقها کاهش یافته، و سرمایه بیشتر آنها دست‌کم تا حدودی از طرف بانکها و شرکتهای بیمه بین‌المللی تأمین می‌شود. تا ژانویه ۲۰۰۱، به ۹ صندوق شغلی پروانه کار داده شده بود؛ تا نوامبر همان سال، ۸ صندوق باقی ماند (IBIS، فوریه ۲۰۰۱؛ تروثف ۲۰۰۱).

برخلاف بیشتر کشورهای امریکای لاتین، دولت بلغارستان هیچ‌گونه ضمانتی از مزایا یا نرخ بازدهی سرمایه نمی‌کند. «سازمان نظارت بر امور بیمه کشور»، نرخ بازدهی مجاز را اعلام می‌کند؛ چنانچه یک شرکت بیمه بازنشستگی به این نرخ بازدهی نرسید، الزاماً باید برنامه‌ای برای فعالیت خود و راهبردهایی را که برای بهبود وضع مالی خود اندیشیده است ارائه دهد (ISSA ۲۰۰۲؛ مولر ۲۰۰۲).

مشکلی عمده در بلغارستان، فقدان فرصتهای مناسب برای سرمایه‌گذاری است. حتی با آنکه دست‌کم نیمی از سرمایه‌گذارها باید در اوراق قرضه دولتی یا پس‌انداز بانکی باشند، بیشتر امکانات سرمایه‌گذاری کوتاه‌مدت است. همچنین، در سپتامبر ۲۰۰۱ گزارش داده شد که چون تعداد شرکتهای بلغاری مناسب برای سرمایه‌گذاری صندوقها بسیار اندک است، دولت تصمیم گرفته است سرمایه‌گذاری در شرکتهای دولتی - نظیر شرکت مخابرات راه دور بلغارستان یا شرکت ملی برق آن کشور - را نیز مجاز شمارد (انترناسیونال بازنشستگی، مارس و سپتامبر ۲۰۰۱).

قزاقستان

قزاقستان تنها کشوری از این گروه است که الگوی شیلی را بکار بسته است - حسابهای انفرادی اجباری برای کارکنان کنونی و تازه‌واردان به نیروی کار.^[۲۰] نظام قدیم PAYG مرحله به مرحله حذف خواهد شد، و نهادی جدید به نام «مرکز پرداختهای بازنشستگی کشور»^۱ متصدی

1. State Center for Pension Payments

پرداخت مستمری کامل به کسانی که در زمان اصلاح بازنشسته شده‌اند و نیز مزایای غیرکامل^۱ به کسانی که به نظام جدید منتقل شده‌اند خواهد بود (آندروز ۲۰۰۰؛ IBIS فوریه ۱۹۹۸). این شیوه، به عملکرد شیلی، که مبتنی است بر به رسمیت شناختن ارزش حقوق تحصیل شده تحت نظام قدیم PAYG، شباهت ندارد.^[۲۱]

کارفرمایان معادل ۱۵ درصد از لیست حقوقی خود را به مرکز پرداختهای بازنشستگی کشور می‌پردازند؛ کارکنان معادل ۱۰ درصد از دستمزد خود را به یک حساب انفرادی واریز می‌کنند و می‌توانند به صورت داوطلبانه نیز پرداختهای بیشتری به این حساب داشته باشند.^[۲۲] کارکنان می‌توانند تا دو بار در سال وجوهی منتقل کنند. حداکثر کارمزد اداری به میزان ۱ درصد کسور و ۱۰ درصد درآمد سرمایه‌گذاری معین شده است (آندروز ۲۰۰۰؛ IBIS فوریه ۱۹۹۸). هیچ یک از کشورهای امریکای لاتین چنین محدودیت و سقفی برای کارمزد اداری تعیین نکرده است.

مزایای بازنشستگی در ۶۳ سالگی با ۲۵ سال سابقه خدمت برای مردان و ۵۸ سالگی و ۲۰ سال سابقه خدمت برای زنان قابل پرداخت است. بازنشستگی زودتر از موعد در ۵۵ سالگی به شرط دارا بودن ۳۳ سال سابقه خدمت اجازه داده شده است. دولت به کسانی که دارای سابقه خدمت مقرر باشند اما مستمری آنها کمتر از سطح حداقل قانونی شود (یعنی، درصدی از سطح حداقل معیشت)، پرداخت مستمری حداقل را تضمین می‌کند. در سال ۲۰۰۰، مستمری حداقل عبارت بود از ۲۸ درصد میانگین دستمزد (آندروز ۲۰۰۰؛ IBIS فوریه ۱۹۹۸).

تا زمانی که مقررات حقوق بازنشستگی کاملاً مستقر شود، مزایای بازنشستگی به شکل مقطوع و یکجا پرداخت می‌شود، و مقرریهای از کارافتادگی و وظیفه نیز به شکل مبلغی با نرخ ثابت^۲، که بر مقرری تعیین شده مساعدت اجتماعی^۳ مبتنی است، از محل درآمدهای عمومی دولت پرداخت خواهد شد (آندروز ۲۰۰۰).^[۲۳] وقتی نظام شیلی برای نخستین بار به اجرا درآمد، کارکنان از نظر از کارافتادگی و حقوق وظیفه تحت پوشش مقررات نظام قدیم دولتی باقی ماندند تا طرح جدید تدریجاً به صورت کامل مستقر شود (کریترز ۱۹۸۱). یک قانون بیمه در دسامبر ۲۰۰۰ در قزاقستان به تصویب رسید که اجازه برقراری بیمه بازنشستگی را می‌داد؛ در عین حال، تا آوریل ۲۰۰۱، هیچ نوع بیمه بازنشستگی هنوز فراهم نبود (انترناسیونال بازنشستگی، آوریل ۲۰۰۱).

1. partial benefits

2. flat-rate

3. social assistance

کارکنان بین صندوق بازنشستگی دولتی و یک صندوق بازنشستگی خصوصی حق انتخاب دارند.^[۲۴] دولت، این صندوقهای خصوصی را تضمین می‌کند. صندوقهای بخش خصوصی می‌توانند باز و عمومی یا بسته و انحصاری باشند. حداقل سرمایه مقرر برای این صندوقها، به ترتیب، حدود ۶۳۰،۰۰۰ دلار آمریکا و ۱۴۰،۰۰۰ دلار امریکاست.^[۲۵] شرکت‌های محلی و نیز مؤسسات بین‌المللی که در قزاقستان به ثبت رسیده باشند می‌توانند یک صندوق دایر کنند. تا پایان ۲۰۰۰، فقط یک موسسه بین‌المللی دارای صندوق بازنشستگی در قزاقستان بود (آندروز ۲۰۰۰).

سرمایه‌گذاریهای مجاز شامل سهام دولتی، بانکهای دولتی، نهادهای مالی بین‌المللی نظیر بانک جهانی و بانک توسعه آسیا، بانکهای بازرگانی که ثبات مالی آنها به تأیید بانک ملی قزاقستان رسیده باشد، و شرکت‌های سودآور قزاقستانی است که در طول دو سال گذشته از سوی حسابرسان بین‌المللی تأیید شده باشند (IBIS، فوریه ۱۹۹۸). تا ژوئن ۲۰۰۰، از سرمایه‌گذاریها معادل ۸۹ درصد در اوراق بهادار دولتی، ۸ درصد در بخش شرکتها، ۳ درصد در بخش مالی، و کمتر از ۱ درصد در مؤسسات خارجی بود. در آن زمان، تعداد ۱۶ شرکت مدیریت صندوق بازنشستگی وجود داشت، که از جمله شامل صندوق بازنشستگی کشوری بود؛ این صندوق دولتی حدود ۴۵ درصد از کل سهام را در اختیار داشت. بزرگترین صندوق خصوصی دارای ۱۸ درصد سهام بازار بود. تا پایان ۲۰۰۰، سهم صندوق دولتی به ۳۹ درصد کاهش یافت و ۱۴ درصد صندوق بازنشستگی خصوصی تشکیل شد. نظیر بلغارستان، در قزاقستان نیز محملهای مناسب و کافی برای سرمایه‌گذاری وجود ندارد. صحبت‌هایی در جریان است تا سهام شرکت‌های دولتی را به سرمایه‌گذاران بفروشند (FIAP ۲۰۰۰؛ اترناسیونال بازنشستگی، آوریل ۲۰۰۱؛ روبرتز، ۲۰ فوریه ۲۰۰۱).

صندوقهای بازنشستگی باید نرخ بازدهی حداقلی داشته باشند برابر با ۵۰ درصد میانگین بازدهی واقعی کل شرکت‌های مدیریت صندوقهای بازنشستگی، یا شاخص میانگین نرخ بازدهی واقعی کل شرکتها منهای ۲ درصد، هر کدام که پایین‌تر باشد. هر صندوق بازنشستگی باید کمبودهایش را از محل ذخایر یا سهام خود ترمیم کند (آندروز ۲۰۰۰). غالب کشورهای امریکای لاتین نیز همین الزامها را بر شرکت‌های مدیریت بازنشستگی خود بار کرده‌اند. با آنکه نرخهای بازدهی واقعی گزارش شده بالاست، درباره روش محاسباتی پرسشهایی مطرح شده است؛ پاره‌ای مقولات فنی باید حل و فصل شود تا بتوان وسیله‌ای دقیق برای مقایسه به دست آورد (آندروز ۲۰۰۰).

برخلاف شیلی و دیگر کشورهای امریکای لاتین، که در آنها معمولاً نهادی واحد بر امور بازنشستگی نظارت دارد، در قزاقستان وظایف نظارتی و مقررات‌گذاری بین سه دستگاه تقسیم شده است. بنیانگذاران طرح قزاقستان چنین می‌اندیشیدند که چون آن کشور در حوزه مقررات‌گذاری تجربه چندانی ندارد، بهتر است وظایف مختلف به دستگاههایی جداگانه، که به‌طور نسبی دارای اطلاعات و تجربه‌هایی هستند، واگذار شود (آندروز ۲۰۰۰).

استونی

اصلاحات بازنشستگی در استونی نیز مرحله به مرحله به اجرا درآمد. در ۱۹۹۸، بازنشستگی مکمل و داوطلبانه معرفی شد، و در ۱۹۹۹ - ۲۰۰۰ نظام PAYG مورد تجدیدنظر و اصلاح قرار گرفت. تغییرات PAYG از جمله شامل افزایش سن بازنشستگی به ۶۳ سال تا سال ۲۰۱۶ و تغییر ضوابط پرداخت مزایا بود. قانونی که در میانه‌های سپتامبر ۲۰۰۱ به تصویب رسید، حسابهای انفرادی را به صورت اجباری در سطح دوم برقرار کرد (که از میانه‌های ۲۰۰۲ به اجرا در می‌آمد) و، در همان حال، گشایش حسابهای داوطلبانه را در سطح سومی که ایجاد کرد اجازه داد (اوزن ۲۰۰۱). دولت پیش‌بینی می‌کند که مبالغ تأمین و تضمینی خود را برای نظام جدید باید در دوره انتقالی، که حدود ۶ سال طول می‌کشد، افزایش دهد (IBIS اکتبر ۲۰۰۰).

کارکنانی که کمتر از ۱۸ سال دارند باید وارد نظام جدید شوند، اما کارکنان ۱۸ ساله و بالاتر حق انتخاب دارند. برای آنهایی که نظام قدیم را برگزینند، کارفرما معادل ۲۰ درصد از لیست حقوق را می‌پردازد؛ آنهایی که نظام جدید را انتخاب کنند، از دستمزد خود ۲ درصد به یک حساب انفرادی می‌ریزند و ۲۰ درصد سهم کارفرما بین PAYG (۱۶ درصد) و حساب انفرادی (۴ درصد) تقسیم می‌شود (انترناسیونال بازنشستگی، اکتبر ۲۰۰۱). مستمری بازنشستگی در ۶۳ سالگی عضو از طرف یک شرکت بیمه عمر قابل پرداخت است، یا برداشت از حساب انفرادی به‌گونه‌ای طراحی می‌شود که درآمدی برای عضو در طول امید زندگی او تضمین گردد؛ یا ترکیبی از این دو راه (اوزن ۲۰۰۱). برخلاف بیشتر کشورهای اروپای مرکزی و شرقی، که به‌هنگام بازنشستگی فقط گزینه‌های پرداخت مستمری یا مبلغی مقطوع را دارند، شیلی و سایر کشورهای امریکای لاتین، سه نوع مزایا عرضه می‌کنند.

تا میانه‌های ماه مه ۲۰۰۲، «هیئت بازرسی مالی استونی»^۱ اقدام به صدور پروانه کار برای ۱۵ شرکت مدیریت صندوقهای بازنشستگی کرده بود. هر شرکت مجاز به عرضه سه نوع صندوق است، و هر یک از این صندوقها از نظر خطرپذیری سرمایه‌گذاری دارای مراتب و درجاتی متفاوت است: صندوقی که معادل ۵۰ درصد از داراییهایش را در بازار سهام سرمایه‌گذاری می‌کند، صندوقی که ۲۵ درصد از داراییهایش را چنین می‌کند، و صندوقی که سرمایه‌گذاریش فقط منحصر به اوراق قرضه است. آمار مربوط به ۳,۵۰۰ تن از کارکنانی که در یکی از این صندوقها عضو شدند [تا میانه مه ۲۰۰۲] به شرح زیر است:

- حدود دو سوم، صندوق دارای بیشترین خطر را انتخاب کردند.
- حدود ۱۶ درصد به صندوقی روی کردند که خطرپذیری اش متوسط بود.
- حدود ۱۶ درصد، صندوق دارای کمترین خطر را برگزیدند.
- حدود ۳۰ درصد سرمایه‌گذارها بین ۱۹۶۳ تا ۱۹۷۳ به عمل آمد، و ۸۰ درصد از اینها در صندوق دارای بیشترین خطر صورت گرفت (باتنی بیزنی دبی، مه ۲۰۰۲).

میزان سرمایه‌گذاری اولیه فوق به شکلی نامتعارف زیاد است. غالب کشورهای دیگر به این ترتیب شروع کردند که ابتدا اکثر سرمایه‌گذارها را فقط در اوراق قرضه دولتی مجاز دانستند و، سپس، بتدریج، حوزه‌های مورد تأیید سرمایه‌گذاری را به زمینه‌های متنوع دیگری گسترش دادند. همچنین، بیشتر کشورها بدو به شرکتهای مدیریت صندوقهای بازنشستگی فقط اجازه تأسیس یک نوع صندوق را دادند؛ البته بعضی از آنها به این شرکتهای اجازه دادند که در طول زمان انواع دیگر را نیز ایجاد کنند.

کرواسی

کرواسی، به جای انتخاب الگوی شیلی، نوعی نظام مختلط برگزید؛ نظام PAYG خود را اصلاح کرد و حسابهای انفرادی اجباری را به اضافه یک سطح سوم اختیاری به آن افزود. سطح اول اصلاح شده PAYG، نخست از ۱۹۹۹ به اجرا درآمد و مبتنی بود بر روش مستمری امتیازی. به این معنا که درآمد کارکنان در ارتباط با دستمزد میانگین آنها در هر سال متعاقب ۱۹۶۹ مبنای

1. Stonian Financial Supervisory Board

محاسبه قرار می‌گرفت (مولر ۲۰۰۲). سن بازنشستگی تدریجاً افزایش یافته و تا ۲۰۰۷ به ۶۵ سال برای مردان و ۶۰ سال برای زنان می‌رسد (در حال حاضر، به ترتیب، ۶۲ و ۶۰ سال است)؛ ضوابط مزایا نیز اصلاح شده است؛ از جمله، تغییر شاخص‌بندی، و شرایط استحقاق دریافت مقرری از کارافتادگی که سخت‌تر شده است.

حسابهای انفرادی به مثابه سطح دوم در سال ۲۰۰۰ به اجرا درآمد (سازمان تأمین اجتماعی ۲۰۰۲؛ ISSA ۲۰۰۲). کسور، معادل ۵ درصد دریافتی‌هاست. کارکنانی که کمتر از ۴۰ ساله هستند باید دارای حساب انفرادی باشند؛ کسانی که بین ۴۰ تا ۵۰ سال دارند می‌توانند همچنان فقط تحت نظام PAYG باقی بمانند یا حساب انفرادی افتتاح کنند. کارکنان بالای ۵۰ سال باید تحت PAYG باقی بمانند اما اجازه دارند که یک حساب داوطلبانه سطح سوم داشته باشند. به هنگام بازنشستگی افراد، شرکت بیمه بازنشستگی مبلغ مستمری را با تطبیق با شاخص قیمت‌ها و بر مبنای موجودی هر دو حساب داوطلبانه و اجباری محاسبه و پرداخت خواهد کرد.

هر شرکت مدیریت صندوق بازنشستگی فقط می‌تواند یک صندوق ایجاد کند، و برای این که شرکت سطح دوم شود باید ۸۰,۰۰۰ و برای سطح سوم داوطلبانه ۲,۰۰۰ عضو داشته باشد.^[۲۶] چنانچه تعداد اعضاء برای ۳ ماه از این سطوح حداقل کمتر شود، پروانه آن شرکت لغو می‌شود (گولینفسکا و کوروفسکی ۲۰۰۰). حداقل سرمایه مقرر، برای تعداد اعضای تا ۱۰۰,۰۰۰ نفر معادل ۴۰ میلیون HRK (واحد پول کرواسی)، و برای هر ۱۰,۰۰۰ نفر مازاد بر ۱۰۰,۰۰۰ نفر معادل ۱ میلیون HRK است (ISSA ۲۰۰۰).

شرکتهای مدیریت صندوقهای بازنشستگی می‌توانند انواع مختلفی کارمزد بگیرند. کارمزد حسابهای انفرادی می‌تواند تا ۰/۸ درصد کسور، تا ۰/۸ درصد داراییهای خالص سالانه، و تا ۲۵ درصد نرخ بازدهی واقعی در هر سال باشد. در سال ۲۰۰۰، انتقال از یک صندوق بازنشستگی به صندوق دیگر رایگان بود؛ بعد از آن، کارمزدی برای آن معین شد (اتاق اقتصاد کرواسی^۱ ۲۰۰۱: IBIS، نوامبر ۲۰۰۱). چنانچه فردی ظرف مدتی کمتر از ۵ سال که از عضویت او در یک صندوق می‌گذرد به صندوقی دیگر منتقل شود، کارمزدی معادل ۵ درصد موجودی حساب انفرادی او

بعد از سال نخست عضویت، ۲ درصد در سال دوم، ۱/۲۵ درصد در سال سوم، ۵/۶۲ درصد در سال چهارم، و ۵/۳۱ درصد در سال پنجم پرداخت می‌کند (ISSA ۲۰۰۲؛ مولر ۲۰۰۲). الگوی بولیوی تنها نمونه در امریکای لاتین است که وقتی فردی به صندوقی دیگر منتقل شود چنین کارمزدی باید بپردازد.

دست‌کم ۵۰ درصد سرمایه‌گذارها باید در اوراق بلندمدت دولت مرکزی باشد؛ تا ۳۰ درصد می‌توان در اوراق قرضه حکومت‌های محلی سرمایه‌گذاری کرد، و تا ۳۰ درصد در سهامی که شرکت‌های مشترک [داخلی و خارجی] ثبت شده در کرواسی عرضه کرده‌اند. همچنین، تا ۳۰ درصد در اوراق قرضه شرکت‌های کرواسی، تا ۱۵ درصد در اوراق قرضه خارجی معتبر در کشورهای او ای سی دی، و تا ۲۵ درصد در پس‌اندازهای نقدی و بانکی می‌توان سرمایه‌گذاری کرد (ISSA ۲۰۰۲).

شرکت‌های مدیریت صندوق‌های بازنشستگی مجاز به عرضه هیچ نوع عامل تشویقی و انگیزشی، نظیر هدایا یا مبالغ نقدی، برای جذب افراد یا گروه‌ها به عضویت در صندوق خود یا باقی‌ماندن در آن صندوق نیستند (گولینفسکا و کوروفسکی ۲۰۰۰). این ضابطه بر تجربه شیلی مبتنی است که در آنجا رقابت بین شرکتها شدید است و کارگزاران فروش انواع جایزه‌ها، از جمله سفرهای تفریحی و لوازم خانگی، را عرضه می‌دارند.

ایفای وظایف اداری سطح دوم برعهده «دفتر مرکزی ثبت بیمه‌شدگان»^۱ است، نهادی که مسئولیت جمع‌آوری کسور، نگهداری سوابق حساب‌های انفرادی، و ارسال گزارش‌های منظم برای صاحبان حسابها را برعهده دارد. بیمه‌شدگان باید به هنگام انتخاب یک صندوق مراتب را در این دفتر ثبت کنند، تا کارگزاران فروش نتوانند هر دم برای جذب او به صندوقی دیگر تلاش ورزند (مولر ۲۰۰۲).

«سازمان نظارت بر صندوق‌های بازنشستگی»^۲ نیز تأسیس شده است تا وظایف نظارت بر صدور پروانه‌ها، عملیات، و عملکرد کلی شرکت‌های مدیریت صندوق‌های بازنشستگی را انجام دهد. تا اوایل مارس ۲۰۰۰، برای هفت شرکت پروانه کار صادر شده بود (مولر ۲۰۰۲). این

سازمان، همچنین، در مورد نرخ بازدهی صندوقهای بازنشستگی نیز تصمیم می‌گیرد. چنانچه بازدهی صندوقی تا سه درجه از نرخ معیار مصوب سازمان کمتر شود، آن صندوق باید تفاوت را از محل صندوق ضمانت خود، که اعتبارات آن از طریق کارمزدهای دریافتی از اعضاء تأمین می‌شود، جبران کند. اگر صندوق ضمانت نتواند از عهده کار برآید، شرکت مدیریت باید تا ۲۰ درصد از سرمایه خود را وقف این کار کند. اگر این مبلغ کافی نباشد، دولت مابقی مبلغ را تضمین می‌کند (ISSA ۲۰۰۲).

لاتویا

لاتویا، نظام حسابهای فرضی را در ۱۹۹۶، بازنشستگی داوطلبانه را در ۱۹۹۸، و سطح دومی برای حسابهای انفرادی را در میانه‌های ۲۰۰۱ برپا کرد. کارکنانی که بین ۱۵ تا ۲۹ سال دارند، باید حساب انفرادی افتتاح کنند، اما داشتن این حساب برای کارکنان ۳۰ تا ۴۹ ساله اختیاری است. کارکنان سالمندتر از ۴۹ سال تحت پوشش نظام دولتی باقی می‌مانند. کسور پرداختی کارکنان برای حسابهای انفرادی سطح دوم معادل ۲ درصد دریافتیهای آنان است؛ این رقم ظرف ۱۰ سال به ۱۰ درصد افزایش خواهد یافت (IBIS، سپتامبر ۲۰۰۱).

تا اول ژانویه ۲۰۰۳، مدیریت صندوقها برعهده خزانه‌داری مملکت بود که وجوه را در سهام دولتی و پس‌اندازهای بانکی سرمایه‌گذاری می‌کرد. اکنون، افراد می‌توانند یکی از شرکتهای مدیریت صندوقهای بازنشستگی را برای اداره وجوه حساب خود انتخاب کنند. این شرکتهای تحت نظارت «کمسیون امور مالی و بازار سرمایه»^۱ قرار دارند. خزانه‌داری اکنون فقط وجوه کارکنانی را مدیریت می‌کند که شرکتی را انتخاب نکرده‌اند. به هنگام بازنشستگی، بیمه شده می‌تواند وجوه سطح دوم را به مستمری سطح اول بیفزاید، یا یک بیمه‌نامه عمر خریداری کند (IBIS، سپتامبر ۲۰۰۱).

تا آوریل ۲۰۰۲، لاتویا دارای پنج صندوق بازنشستگی خصوصی بود که حسابهای انفرادی اجباری نیز عرضه می‌کردند (انترناسیونال بازنشستگی، آوریل ۲۰۰۲).

یادداشتها

۱. برای توصیف دقیق اصلاحات امریکای لاتین، نک: کریترز (۲۰۰۰).
۲. به گفته مولر (۲۰۰۰، ۲۱)، به دارندگان مشاغل که اهمیت استراتژیکی دارند، برخی امتیازات - نظیر بازنشستگی در سنین کمتر و مستمریهای بیشتر - اعطا می‌شود.
۳. این وجه نشانگر مشابهتی دیگر بین کشورهای امریکای لاتین و اروپای مرکزی و شرقی است. قبل از اصلاحات، بازارهای سرمایه بکلی توسعه نیافته بودند.
۴. اوراق قرضه رسمی، به مجردی که یک کارمند حساب انفرادی بگشاید، ۴ درصد بهره می‌پردازند. برای مثال، مزایای انتقالی در آرژانتین بر مبنای ماهانه پرداخت می‌شود (بعد از بازنشستگی صاحب حساب)، هیچ بهره‌ای به آنها تعلق نمی‌گیرد، و با تورم شاخص‌گذاری نمی‌شود، تا فشارهای وارد بر نقدینگی دولت کاهش یابد (مولر ۲۰۰۱).
۵. شرکتهای چند ملیتی فعال در این کشورها، در حال حاضر بیمه خصوصی بازماندگی و ازکارافتادگی برای کارکنان خود عرضه می‌کنند تا انگیزه اشتغال در آنها تقویت شود.
۶. این مزایای حداقل، بسته به این که کشور از الگوی شیلی پیروی کند یا نظامی مختلط داشته باشد، جزئی از سطح دولتی یا خصوصی نظام بازنشستگی است (مسا - لاگو ۲۰۰۱).
۷. این وضع با بیشتر کشورهای امریکای لاتین مغایرت دارد، که در آنها استفاده از نرخهای مبتنی بر جنسیت باعث مستمری کمتری برای زنان می‌شود، زیرا آنها معمولاً عمر طولانی‌تری از مردان دارند.
۸. تا پایان سال ۲۰۰۰، کمتر از ۱ درصد کارکنان، خود را به صندوقهای بازنشستگی منتقل کرده بودند (سازمان نظارت مالی مجارستان، ۲۰۰۱).
۹. برای توصیفی دقیق از خدمات متنوع مقرر، نک: آوگوستینوویکس و دیگران (۲۰۰۲).
۱۰. در یکی از بررسیهای ILO، کارمزدهای اداری دو نوع از صندوقهای بازنشستگی مقایسه شده است: صندوقهای کوچکتر که مدیر داراییها دارند و او را از بازار استخدام می‌کنند، و صندوقهای بزرگتر که مدیر داراییهای خود را از داخل انتخاب می‌کنند (یعنی از شرکتی که شرکت مادر صاحب آن است). کارمزد سرمایه‌گذاری و وصولی از سوی شرکتهای بزرگتر، سه برابر کارمزد سرمایه‌گذاری شرکتهای کوچکتر بود، حتی با آنکه نرخ بازدهی خالص (قبل از کسر هزینه‌های اداری) کم‌ویش سطحی یکسان داشت (آوگوستینوویکس و دیگران ۲۰۰۰).
۱۱. در پرو، برای ۷ سال نخستین فعالیت، صندوقهای بازنشستگی از سوی سازمان نظارت تأمین مالی می‌شدند. در سال ۲۰۰۰، این سازمان نظارتی در «سازمان نظارت بر امور مالی» ادغام شد.
۱۲. برای توصیفی دقیقتر از روند جمع‌آوری کسور، نک: آوگوستینوویکس و دیگران (۲۰۰۲).

۱۳. برای توصیفی جامع از NDC، نک: سیچون (۱۹۹۹).
۱۴. بخش دیگری از کسور پرداختی به ZUS بابت بیمه از کارافتادگی و وظیفه هنوز از طرف ZUS مدیریت می‌شود.
۱۵. در بیشتر کشورهای امریکای لاتین، مشارکت خویش فرماها داوطلبانه است.
۱۶. این محدودیت ۵ درصد، در مذاکرات لهستان برای عضویت در اتحادیه اروپا توافق شده است (IBIS، آوریل ۲۰۰۲).
۱۷. تا اکتبر ۱۹۹۹، حداقل نرخ بازدهی در شیلی بر مبنای نرخهای واقعی برای مدت زمان یک ساله محاسبه می‌شد. قانونی که در آن زمان به اجرا درآمد، این مدت را از یک سال به سه سال افزایش داد. مدت زمان جدید طی دوره‌ای سه ساله بتدریج مبنای محاسبات قرار گرفت.
۱۸. برای توصیفی کامل از وظایف تازه ZUS، نک: کلون - دو مینچکا (۲۰۰۲).
۱۹. این ارقام فقط تا ۷۰ درصد تخصیص داده می‌شود. هیچ اطلاعی در این باره که ۳۰ درصد باقیمانده چگونه تخصیص می‌یابد در دست نیست.
۲۰. این بخش مقاله عمدتاً مبتنی است بر آندروز (۲۰۰۰)، که توصیفی بسیار جامع از اصلاحات ارائه می‌دهد.
۲۱. در شیلی، به مجردی که بیمه‌شده از نظام قدیم به نظام جدید منتقل شود، اوراق بهادار با تورم شاخص‌گذاری می‌شود و تا زمان بازنشستگی فرد نرخ بهره‌ای برای او منظور می‌گردد.
۲۲. برخلاف چندین کشور امریکای لاتین و اروپای مرکزی و شرقی، فزاینده دریاقتیها را افزایش نداد تا بر میزان کسور بیفزاید. در نتیجه، ۱۰ درصد کسور مقرر به اضافه کارمزدهای اداری باعث کاهش درآمد کارکنان شد (آندروز ۲۰۰۰).
۲۳. به گفته امیلی آندروز از بانک جهانی (۲۰۰۰)، دارندگان حقوقهای زیادتر که کاملاً از کارافتاده شوند، نرخ جایگزینی بسیار پایین‌تری از دارندگان حقوقهای کمتر خواهند داشت.
۲۴. آرژانتین و اروگوئه، هر دو، صندوقهای بازنشستگی دولتی دارند.
۲۵. عضویت در یک صندوق باز برای همگان آزاد است. اما عضویت در یک صندوق بسته محدود است به کارکنان شرکتهای معین.
۲۶. بیشتر کشورهای امریکای لاتین، در آغاز به هر شرکت مدیریت فقط اجازه داشتن یک صندوق را می‌دادند. به گونه‌ای که در توصیف نظام لهستان آمد، پس از حدود ۲۰ سال فعالیت، شیلی برای کسانی که ۳ سال به بازنشستگی دارند، صندوق دومی ایجاد کرد. با آغاز سال ۲۰۰۲، به هر شرکت مدیریت اجازه داده شد تا ۵ صندوق مختلف با درجات متفاوت خطرپذیری ایجاد کند. قانون اولیه مکزیک نیز نهایتاً اجازه تأسیس صندوقهایی متنوع را می‌دهد.

منابع

1. Andrews, Emily S. 2000. *Kazakhstan: An Ambitious Pension Reform*. Social Protection Discussion Paper No. 0104. Social Protection, Labor Markets, Pensions, and Social Assistance. Washington, D.C.: World Bank. January.
2. Augusztinovics, Maria, and others. 2002. "The Hungarian Pension System Before and After the 1998 Reform." In *Pension Reform in Central and Eastern Europe: Restructuring with Privatization: Case Studies of Hungary and Poland*, edited by Elaine Fultz. Geneva, Switzerland: International Labour Office, Central and Eastern European Team.
3. *Baltic Business Daily*. 2002. Various issues. Available online from Factiva (formerly Dow Jones Interactive) at www.djinteractive.com. May.
4. BBC Monitoring. 2000. Available online from Factiva (formerly Dow Jones Interactive) at www.djinteractive.com. August 25.
5. Boyadziev, Peter. 2001. "Recent Developments in the Bulgarian Pension System." Presentation at the International Network of Pension Regulators and Supervisors Private Pensions Conference, Sofia, Bulgaria, April 23-26.
6. Chlon, Agnieszka; Marek Góra; and Michal Rutkowski. 1999. *Shaping Pension Reform in Poland: Poland's Security Through Diversity*. Social Protection Discussion Paper No. 9923. Social Protection, Labor Markets, Pensions, and Social Assistance. Washington, D.C.: World Bank. August.
7. Chlon-Dominczak, Agnieszka. 2002. "The Polish Pension Reform of 1999." In *Pension Reform in Central and Eastern Europe: Restructuring with Privatization: Case Studies of Hungary and Poland*, edited by Elaine Fultz. Geneva, Switzerland: International Labour Office, Central and Eastern European Team.
8. Cichon, Michael. 1994. "Financing Social Protection in Central and Eastern Europe." In International Social Security Association. *Restructuring Social Security in Central and Eastern Europe: A Guide to Recent Developements. Policy Issues and Options*. Geneva, Switzerland: ISSA.
9. _____. 1999. "Notional Defined-Contribution Schemes: Old Wine in New Bottles?" *International Social Security Review* 52 (4): 87-105.
10. Croatian Chamber of Economy. 2001. "Pension Reform in the Republic of Croatia." Available at www.hgk.hr/komara/eng/depts/banks/mirovinska.pdf.
11. Ferge, Zsuzsa. 1999. "The Politics of Hungarian Pension Reform." In *Transformation of Social Security: Pensions in Central-Eastern Europe*, edited by Katharina Müller, Andreas Ryll, and Hans-Jürgen Wagener. Frankfurt, Germany: Physica-Verlag.

12. FIAP (Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones). 2001. Available at www.fiap.cl.
13. Frontczak, Tomasz. 2000. "Security Through Diversity: Polish Pension Reform Success Story." Presentation at the Cato Institute Global Pension Conference, New York City, New York, March 10-11.
14. Fultz, Elaine, and Markus Ruck. 2000. *Pension Reform in Central and Eastern Europe: An Update on the Restructuring of National Pension Schemes in Selected Countries*. Central and Eastern European Team. Report No. 25. Geneva, Switzerland: International Labour Office.
15. Golinowska, Stanislaw, and Piotr Kurowski (eds.). 2000. *Rational Pension Supervision: First Experiences of Central and Eastern European States in Comparison with Other Countries*. Warsaw, Poland: Center for Social and Economic Research, Case Foundation.
16. Hungarian Financial Supervisory Authority. 2001 a. "Supervised Sectors in 2000." Available at www.pszaf.hu/english/start.html.
17. _____. 2001b. Available at www.pszaf.hu/english/intro/about.htm.
18. IBIS (International Benefits Information Service). 1997-2002. IBIS Briefing Service. Chicago, III. Various issues.
19. ISSA (International Social Security Association). 2002. Social Security Worldwide Database. Available at www.issa.int.
20. Kay, Stephen J., and Barbara E. Kritzer. 2001. "Social Security in Latin America: Recent Reforms and Challenges." *Economic Review*, Federal Reserve Bank of Atlanta 86(1): 41-52.
21. Kritzer, Barbara E. 1981. "Chile Changes Social Security." *Social Security Bulletin* 44(5):33-37.
22. _____. 2000. "Social Security Privatization in Latin America." *Social Security Bulletin* 63(2):17-37.
23. Lackó, Maria. 1998. "Does Power Consumption Tell the Story? Electricity Consumption and Hidden Economy in Post-Socialist Countries." In *Planning, Shortage and Transformation: Essays in Honor of Janos Kornai*, edited by E. Maskin and A. Simonovits. Cambridge, Mass.: MIT Press. Cited in András Simonovits. "The New Hungarian Pension System and Its Problems." In *Transformation of Social Security: Pensions in Central-Eastern Europe*, edited by Katharina Müller, Andreas Ryll, and Hans-Jürgen Wäger. Frankfurt, Germany: Physica-Verlag, p. 223.
24. Lindeman, David; Michal Rutkowski; and Oleksiy Sluchynskyy. 2000. *Evolution of Pension Systems in Europe and Central Asia: Opportunities, Constraints, Dilemmas*

- and Emerging Practices*. A World Free of Poverty, No. 20872. Washington, D.C.: World Bank. August.
25. Mesa-Lago, Carmelo. 2001. "Structural Reform of Social Security Pensions in Latin America: Models, Characteristics, Results and Conclusions." *International Social Security Review* 54(4):67-92.
 26. Mouton, Pierre. 1998. "State of the Reforms in Central and Eastern Europe". In International Social Security Association, *Evaluating Social Security Reforms*. European Series, No. 26. Geneva, Switzerland: ISSA.
 27. Müller, Katharina. 2000. "From the State to the Market? Pension Reforms Paths in the CEE and the Former Soviet Union." *The Vienna Institute Monthly Report*. June: 20-29.
 28. _____. 2001a. Personal correspondence.
 29. _____. 2001b. "The Politics of Pension Reform in East-Central Europe." In *Successful Transitions: Political Factors of Socio-Economic Progress in Postsocialist Countries*, edited by Jürgen Beyer, Jan Wielgohs, and Helmut Wiesenthal. Baden-Baden, Germany: Nomos Verlagsgesellschaft.
 30. _____. 2001c. "Privatising Old-age Security: A Comparative Analysis of Latin America and Eastern Europe." Presentation at the Political Economy of Pension Reform Workshop, Delmenhorst, Germany, May 3-5.
 31. _____. 2002. *Privatising Old-Age Security: Latin America and Eastern Europe Compared*. Frankfurt, Germany: Frankfurter Institute for Transformation Studies. March.
 32. Oorn, Kadi. 2001. "Pension Reform in Estonia: Current State." Presentation at the International Network of Pension Regulators and Supervisors Private Pensions Conference, Sofia, Bulgaria, April 23-26.
 33. Palacios, Robert, and Montserrat Pallarès-Miralles. 2000. *International Patterns of Pension Provision*. Social Protection Discussion Paper No. 0009. Social Protection, Labor Markets, Pensions, and Social Assistance. Washington, D.C.: World Bank. April.
 34. Parniczky, Tibor. 2000. "Case Study in the Three-Pillar Pension System in Hungary." In *Private Pension Systems and Policy Issues: Insurance and Pensions*. Organization for Economic Cooperation and Development, Private Pensions Series No. 1. Paris: OECD.
 35. *Pensions International*. 1998-2002. Informa UK Ltd. Colchester, United Kingdom. Various issues.
 36. Polackova, Hana. 1999. "Retirement Age Considerations for Central Europe." *Economics of Planning* 32:1-21.
 37. *Polish News Bulletin*. 1999-2002. Available online from Factiva (formerly Dow Jones Interactive) at www.djinteractive.com. Various issues.

38. Reuters. 2002. Available online from Factiva (formerly Dow Jones Interactive) at www.djinteractive.com. February 20.
39. Rocha, Roberto, and Dimitri Vittas. 2001. *The Hungarian Pension System in Transition*. Social Protection Discussion Paper No. 9805. Social Protection, Labor Markets, Pensions, and Social Assistance. Washington, D.C.: World Bank. April.
40. _____. 2002. "The Hungarian Pension Reform: A Preliminary Assessment of the First Years of Implementation." In *Social Security Pension Reform in Europe*, edited by Martin Feldstein and Horst Siebert. Chicago, Ill.: University of Chicago Press.
41. SAFP (Superintendente de Administradoras de Fondos de Pensiones). 2002. Available at www.safp.cl.
42. Simonovits, András. 1999. "The New Hungarian Pension System and Its Problems." In *Transformation of Social Security: Pensions in Central-Eastern Europe*, edited by Katharina Müller, Andreas Ryll, and Hans-Jürgen Wagner. Frankfurt, Germany: Physica-Verlag.
43. _____. 2000. "Partial Privatization of a Pension System Lessons from Hungary." *Journal of International Development* 12:519-529.
44. Social Security Administration. 2002. *Social Security Programs Throughout the World: Europe*. Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office. September.
45. Superintendency of Pension Funds (UNFE). 2000. *Security Through Competition: Performance Analysis of the Second Pillar*. Warsaw, Poland: UNFE.
46. _____. 2001a. *Information on the Activities of the Superintendency of Pension Funds in the Year 2000*. Warsaw, Poland: UNFE. April.
47. _____. 2001b. "New Polish Pension System." Available at www.unfe.gov.pl/english/english.html.
48. Troev, Theodor. 2001. "Bulgaria-Savers Begin to Think About Their Retirement." *Financial Times* (London), November 20. Available online from globalarchive.ft.co.uk.
49. United Nations. 2001. *Population Ageing 2002*. Population Division, Department of Economic and Social Affairs. New York: U.K. January.
50. Voirin, Michel. 1994. "Social Security in Central and Eastern Europe". In International Social Security Association, *Restructuring Social Security in Central and Eastern Europe: A Guide to Recent Developments, Policy Issues and Options*. Geneva, Switzerland: ISSA.
51. Zukowski, Marceji. 1999. "The New Polish Pension Laws." In *Transformation of Social Security: Pensions in Central-Eastern Europe*, edited by Katharina Müller, Andreas Ryll, and Hans-Jürgen Wagener. Frankfurt, Germany: Physica-Verlag.