

الگوی جدید خط مشی ارائه مستمری دولتی در اتحادیه اروپا و کشورهای عضو سازمان توسعه و همکاری اقتصادی (OECD)

نویسنده: استفان برت*

مترجمان: * فریبا درخشانیفر ** عباس مفاخری *** کاوه مهر

ساختار انتقال از اشتغال به بازنشستگی در کشورهای عضو OECD

ساختار سیستم‌های مستمری در کشورهای عضو سازمان توسعه و همکاری اقتصادی یا همان OECD بسیار ناهمگن می‌باشد. با این حال، از نقطه نظر بازنشستگی پیش از موعد و تجمیع درآمد مستمری‌ها می‌توان مقایسه‌های سودمندی میان آنها انجام داد. از این جهت مشابهت‌هایی میان بسیاری از کشورهای اتحادیه اروپا و کشورهای عضو OECD وجود دارد.

امروزه در بسیاری از کشورهای عضو اتحادیه اروپا و OECD، سن معمول برخورداری از مستمری در پایه دوم سیستم دولتی^۲ بطور مشخص بالای ۶۰ سال بوده و از میان ۳۰ کشور عضو OECD، ۲۶ کشور بالای ۶۵ سال و یا بیشتر را در نظر گرفته‌اند (OECD، ۲۰۰۷، ص ۳۰-۲۸). در ۲۰ کشور از ۳۰ کشور عضو OECD امکان بازنشستگی پیش از موعد قبل از رسیدن به سن

۱. Organization for Economic Cooperation and Development

* International Social Security Review, Vol. ۶۱

* اداره کل روابط عمومی و امور بین‌الملل صندوق تامین اجتماعی

** اداره کل روابط عمومی و امور بین‌الملل صندوق تامین اجتماعی

*** اداره کل روابط عمومی و امور بین‌الملل صندوق تامین اجتماعی

۲. الگوی انتقال انعطاف پذیر سیستم های پایه اول را در بر نمی گیرد (OECD، ۲۰۰۷، ص ۲۲).

استاندارد، احراز شرایط بازنشستگی وجود دارد.^۱ با این حال، از سال ۱۹۹۰ سقف سنی معمول و پیش از موعد احراز شرایط بازنشستگی در ۱۸ کشور از ۳۰ کشور عضو OECD افزایش یافته است (OECD، ۲۰۰۷، ص ۶۰-۵۸، OECD، ۲۰۰۶، ص ۹۰).^۲ در ۱۴ کشور از ۳۰ کشور عضو، تعدیل‌های تشویقی در ارتباط با قوانین ناظر بر بازنشستگی با این هدف آشکار که مردم را به کار برای مدت زمان طولانی‌تر ترغیب کنند به کار گرفته شده است (OECD، ۲۰۰۷، ص ۶۰-۵۸).^۳ با این حال، در بسیاری از کشورها مالیات ضمنی بر تداوم اشتغال همچنان باقی است (OECD، ۲۰۰۶، ص ۶۲-۶۱). علاوه بر این، در چندین کشور طرح‌های بازنشستگی پیش از موعد که وابستگی زیادی به یارانه دولتی دارند، همچنان وجود دارد (OECD، ۲۰۰۶، ص ۶۰). در نهایت، در بسیاری از کشورهای اتحادیه اروپایی، محدودیت‌های اندکی بر درآمدهای شغلی موازی با مستمری بازنشستگی پیش از موعد اعمال شده است.^۴

آیا انتقال انعطاف پذیر در کشورهای عضو OECD ضرورت دارد؟

عوامل زیر بیان می‌کنند، چرا الگوی ارائه شده از شرایط انعطاف پذیر احراز مستمری، یا برخی از عناصر تشکیل دهنده آن قادر به ارائه ابزار مفید بیمه‌ای برای شماری از کشورهای عضو

۱. این موضوع در همه کشورها صدق نمی‌کند. با این حال، برای اطلاعات کلی و اطلاعات خاص در خصوص کشورهای ایرلند، نیوزلند، لهستان، ترکیه و اوکراین به OECD (۲۰۰۷، ص ۳۰-۲۸، ۱۴۰، ۱۶۲، ۱۶۹، ۱۹۴) مراجعه کنید. در کمیسیون اروپایی (۲۰۰۶) و OECD (۲۰۰۶، ص ۶۲-۵۶، ۸۸) نیز اطلاعات به صورت کلی ارائه می‌شود.
۲. برای مروری بر مقدمات بازنشستگی پیش از موعد به ترنر (۲۰۰۷، ص ۹۹-۸۸) مراجعه کنید.
۳. برای مروری بر جریمه‌ها و مشوق‌ها به تداوم اشتغال در کشورهای عضو OECD به OECD (۲۰۰۶، ص ۸۹) مراجعه کنید.
۴. برای کسب اطلاعاتی در باره کشورهای بلژیک، دانمارک، مکزیک، و اسپانیا به OECD (۲۰۰۷، ص ۱۰۶، ۱۱۶، ۱۵۶، ۱۸۱) مراجعه کنید. کمیسیون اروپایی (۲۰۰۶، جداول مقایسه‌ای، بخش ۱، ص ۷۲) محدودیت‌های اعمال شده بر تجمیع درآمدها با در نظر گرفتن مستمری برای کشورهای بلژیک، جمهوری چک، دانمارک، آلمان، و استونی را نشان می‌دهد. جداول مقایسه‌ای قسمت ۲ (۲۰۰۶، ص ۶۲) لیستی از یونان، اسپانیا، فرانسه، ایرلند و ایسلند که دارای محدودیت‌هایی بر عوائد مازاد می‌باشند ارائه می‌کند. جداول مقایسه‌ای قسمت ۵ (۲۰۰۶، ص ۶۵) محدودیت‌های اتریش را نشان می‌دهد.

OECD می‌باشند. همان گونه که در بالا ذکر شد، گرایش به سوی افزایش سن احراز برخورداری از مستمری و بازنشستگی پیش از موعد در کشورهای OECD می‌باشد (ترنر، ۲۰۰۷). این گرایش که مایل به حفظ ثبات مالی سیستم‌های مستمری بود موجب بروز مقاومت سیاسی می‌شود. بروز این امر، همانند بسیاری از کشورهای عضو^۱ OECD به ویژه آلمان (OECD، ۲۰۰۶، ص ۳۵)^۲، در صورتی که نرخ اشتغال برای شهروندان بالای ۵۵ سال و نرخ دستمزد پایین بوده که خود حاکی از محدودیت انعطاف پذیری بازار کار برای سالمندان است، بسیار امکان‌پذیر می‌باشد (OECD، ۲۰۰۶، ص ۳۸).

مطالبه مستمری جزیی و کاهش زمان اشتغال و درآمد میان گروه‌های سالمند اغلب دشوار و یا به علت محدودیت‌های ذخیره درآمد به هنگام دریافت مستمری غیر ممکن می‌باشد. بنابراین، برای شهروندان سالمند در بسیاری از کشورهای عضو OECD، ساماندهی انتقال توسط شخص از اشتغال کامل به بازنشستگی دشوار است. از این رو، برای اجتناب از تغییرات ناگهانی حاصل از اشتغال کامل به بازنشستگی کامل بدون اشتغال، این امر هدف منطقی آتی تلقی می‌شود. بنابراین، برای بسیاری از کشورهای عضو OECD، الگوی سن دریافت مستمری انعطاف‌پذیر - شامل گزینه‌هایی برای ترغیب به اشتغال در سن‌های بالاتر - هدف مناسبی برای اصلاحات سیستم مستمری در آینده محسوب می‌شود.^۳

۱. مشارکت نیروی کار از دهه ۱۹۷۰ در کشورهای عضو OECD به طور کلی افزایش یافته است (۲۰۰۶، ص ۲۹ - ۲۸).

۲. در بسیاری از کشورهای عضو OECD، سالمندان، افراد بین ۵۰ تا ۶۴ سال، با نرخ اشتغال پایین‌تری در مقایسه با جوانان (۴۹ - ۲۵) برخوردار

می‌باشند. در این میان کشور آلمان از معدود استثناها به شمار می‌رود. به یورواستات (۲۰۰۸) مراجعه کنید.

۳. در حال حاضر، بریتانیا برای ترکیب اشتغال نیمه وقت و مستمری گزینه‌های بیشتری معرفی می‌کند (OECD، ۲۰۰۶، ص ۱۰۰-۹۹).

علاوه بر این، بسیاری از طرح‌های پایه دوم مستمری در کشورهای عضو OECD دیگر قادر نخواهند بود استانداردهای زندگی را بدون طرح‌های تکمیلی در مدت زمان ۲۰ یا ۳۰ سال تضمین کنند. تحقیق OECD در سال ۲۰۰۷ نشان می‌دهد که میزان مستمری‌ها در سیستم‌های پایه دوم دولتی در آینده به میزان قابل توجهی کاهش خواهند یافت.^۱ از این رو، اهمیت مستمری‌های خصوصی و حرفه‌ای در تامین استانداردهای زندگی می‌باشد.^۲ از آنجایی که این مستمری‌ها اغلب میزانی از انعطاف‌پذیری مانند قابلیت ذخیره سازی در خلال کسب درآمد طی دوره بازنشستگی جزئی را به شهروندان ارائه می‌کند که باید نسبت به مستمری‌های دولتی نیز باید چنین کاری را صورت دهند.

گذشته از این، مشوق‌های بکار گرفته شده جهت تعمیم زندگی کاری فرد، همان‌گونه که الگوی انتقال پیشنهاد می‌کند، همگام با رفع محدودیت‌های مشاغل درآمدزا می‌توانند گام‌های موثری در افزایش بیشتر نرخ اشتغال برای شهروندان بالای ۶۰ سال در سال‌های آتی به شمار روند. همان‌گونه که ذکر شد، تاثیر الگوی انتقال انعطاف پذیر بر بازار کار همچنان نامشخص است. گزینه‌های بازنشستگی پیش از موعد در فنلاند و سوئد در گذشته با مجاز دانستن ترکیبی از کار نیمه وقت و دریافت مستمری جهت اجتناب از تغییر ناگهانی از اشتغال کامل به بازنشستگی کامل در گذشته مورد حمایت مالی قرار گرفت.

۱. میانگین تعهد مستمری در ۱۶ کشور مورد مطالعه OECD از ۱۰.۷ برابر درآمد سالانه به ۸.۴ برای مردان تنزل پیدا کرد که معادل کاهش ۲۲ درصدی می‌باشد. به OECD مراجعه کنید (۲۰۰۷، ص ۶۶، ۷۴).

۲. برای آگاهی از دامنه پوشش مستمری‌های خصوصی در کشورهای عضو OECD به OECD مراجعه کنید (۲۰۰۷، ص ۷۳-۷۶). برای انواع مختلف طرح‌های مستمری خصوصی، دامنه پوشش و نرخ‌های پرداخت حق بیمه در اتحادیه اروپا، به کمیسیون اروپایی (۲۰۰۵) مراجعه کنید.

تاثیر این گزینه‌ها بر بازار کار همچنان نامشخص است (OECD، ۲۰۰۶، ص ۱۰۱ - ۹۹). در فنلاند مطالعه‌ای نشان داد نیمی از مردمی که به اشتغال نیمه وقت روی آوردند به طور تمام وقت و بدون حمایت مالی به آن پرداختند. در سوئد، کار یارانه‌ای نیمه وقت مستمری بگیران طی دهه ۱۹۹۰ رابطه‌ای میان گزینه‌های احتمالی بازنشستگی پیش از موعد و نرخ‌های اشتغال نشان نداد (OECD، ۲۰۰۶، ص ۱۰۱ - ۹۹). متعاقب اصلاحات صورت گرفته در سال ۲۰۰۱ و ارائه نرخ کاهش آماری بازنشستگی پیش از موعد، تاثیر اشتغال نیمه وقت به همراه دریافت مستمری به خاطر تاثیر آن بر نرخ اشتغال سالمندان هنوز مورد بررسی قرار نگرفته است.

آخرین بحث موافق در خصوص الگوی پیشنهادی احراز شرایط انعطاف پذیر مستمری این است که در آینده، افزایش امید به زندگی^۱ و کاهش شمار جوانان در بازار کار ممکن است، به درک بالایی نیاز به انجام اصلاحات انعطاف پذیرتر اشتغال برای شهروندان سالمند منجر شود. علاوه بر این، ترکیب نیروی کار سالمند در آینده به احتمال زیاد، شاهد تغییرات قابل توجهی خواهد بود؛ به عنوان مثال، این نیرو در مقایسه با گذشته باسوادتر و سالمتر خواهند بود (OECD، ۲۰۰۶، ص ۴۷ - ۴۶). عامل مهم جهت غلبه بر این چالش‌ها رفع موانع مشارکت نیروی کار می‌باشد (OECD، ۲۰۰۶، ص ۲۴).

شرایط اجرای مقدمات انتقال انعطاف پذیر

انتقال انعطاف پذیر پیشنهاد شده جهت بازنشستگی فقط تحت شرایط خاصی می‌تواند بطور موفقیت آمیز اجرا شود. از این شرایط سه شرط در زیر بطور خلاصه بیان می‌شود. اول، این مهم است که مستمری پرداختی معادل حق بیمه‌های دریافتی باشد (همانند حساب‌های نمونه یا سیستم مستمری). این شرط تضمین می‌کند که پرداخت حق بیمه، انگیزه مثبتی

۱. (OECD ۲۰۰۷، ص ۱۶) امید به زندگی در سن ۶۵ سالگی در سال ۲۰۴۰ را پیش بینی می‌کند.

برای اشتغال و مشارکت در پرداخت حق بیمه است. برای تمامی سیستم‌های مستمری کشورهای که دارای جمعیت سالمند می‌باشند^۱ و به ویژه سیستم‌هایی که تامین اعتبارشان بر مبنای سیستم ارزیابی توازن هزینه با درآمد بطور سالانه (pay-as-you-go) می‌باشد، افزایش دوره پرداخت حق بیمه شهروندان حائز اهمیت می‌باشد. فقط در این صورت این سیستم‌ها قادر خواهند بود شمار روزافزون مستمری بگیران را تامین اعتبار کرده و از افزایش نرخ حق بیمه اجتناب کنند. به طور مثال: سیستم‌های مستمری در کشورهای نروژ، اسلواکی و آلمان و سیستم‌های حساب نمونه در کشورهای ایتالیا، سوئد و لهستان دارای این شرایط می‌باشند (Deutsche Rentenversicherung، ۲۰۰۵، ص ۱۸).

دوم، هرگونه کاهش خودکار در استحقاق مستمری که نشان دهنده سن بازنشستگی است باید مشوق‌هایی نیز ارائه کند، در نتیجه علاقه مردم به کارکردن بیشتر افزایش می‌یابد. چنین کاهش‌هایی نباید صرفاً بر مبنای محاسبات بیمه‌ای به روش (آکچوئری) بوده و فقط محاسبه مستمری پرداختی در امید به زندگی فردی را در نظر بگیرد. مطالعات اخیر صورت گرفته در کشور آلمان نشان می‌دهد که اعمال کاهش‌های آکچوئری مرتبط با سن بازنشستگی، حتی در صورت وجود امکان بازنشستگی پیش از موعد، مشوق قدرتمندی برای کار کردن طولانی‌تر می‌باشد (کهلر - راما، ۲۰۰۰، ص ۱۴۲). تحقیقات نشان می‌دهد که تعدیل مستمری مبتنی بر مزایای

۱. در کشور آلمان، آمار ارائه شده توسط اداره آمار فدرال (۲۰۰۶) حاکی از تغییر ناگهانی در نسبت های شهروندان کمتر یا بیشتر از ۶۵ سال در دهه های آتی می‌باشد. برای سال ۲۰۳۰، پیش بینی صورت گرفته در سال ۲۰۰۳ نشان داد برای هر یکصد شهروند بین ۲۰ و ۶۵، ۴۹ و ۶۲ شهروند (بسته به برنامه های مهاجرت و نرخ زاد و ولد) مسن تر از ۶۵ سال وجود داشته و این در حالی است که پیش بینی صورت گرفته در سال ۲۰۰۶، ۵۸ و ۷۱ شهروند بالای ۶۵ سال را نشان می‌داد. تا سال ۲۰۲۰، پیش بینی ۲۰۰۳ نشان داد برای هر یکصد شهروند بین ۲۰ تا ۶۵ سال، ۳۵ و ۳۸ شهروند بالای ۶۵ سال وجود داشته، در حالی که در سال ۲۰۰۶، ۳۸ و ۴۰ شهروند بالای ۶۵ سال پیش بینی شد. بنابراین، افزایش پیش بینی شده شهروندان سالمند در مقابل شهروندان شاغل برای سال ۲۰۲۰ بین ۸،۵ درصد و ۵،۳ درصد، بسته به طرحی که مورد استفاده قرار می‌گیرد می‌باشد.

معین مستمری مشابه آکچوئری برای یک سال اشتغال بیشتر باید برای مردان و زنان به ترتیب به ۵/۲ درصد و ۴/۶ درصد در سن ۵۵ سالگی و ۸/۵ درصد در سن ۶۹ سالگی برای مردان و زنان باشد (Queisser & Whitehouse, ۲۰۰۶، ص ۹۴). با این حال، فقط چند کشور (شامل انگلیس) با این نرخ و یا نرخ‌های مناسب‌تری، بازنشستگی اخیرالذکر را ارائه می‌کنند. سطح مستمری ارائه شده توسط سیستم ممکن است، در محاسبه کاهش آکچوئری مورد لزوم حائز اهمیت باشد. در یک سیستم مستمری که بطور نسبی مستمری‌های بالایی ارائه می‌دهد، همانند سیستم آلمانی، مشوق‌های برقرار شده توسط کاهش‌های آکچوئری در مقایسه با کشورهایی که سخاوتمندی کمتری در سیستم‌شان مشاهده می‌شود دارای تاثیر کمتری می‌باشند (OECD, ۲۰۰۶، ص ۹۴).

سوم، مشوق‌های بازنشستگی پیش از موعد که ناشی از منابعی بجز سیستم مستمری می‌باشند باید لحاظ شوند. در میان چنین مشوق‌هایی مزایای بیکاری بلند مدت و زیادی وجود دارد. سیستم مالیاتی نیز در ارزیابی این که آیا ترکیب مستمری پیش از موعد و تداوم تجمع آزاد درآمد مستمری‌ها طی اشتغال نیمه وقت، مشوقی برای بازنشستگی پیش از موعد ایجاد می‌کند از اهمیت برخوردار است. ریسک تاثیر منفی اقتصادی از سیستمی که آزادانه ترکیب مستمری پیش از موعد و درآمدهای شغلی را مجاز می‌داند در صورتی که چنین ترکیب درآمدی منجر به اعمال نرخ‌های بالاتر مالیات در سیستم مالیاتی تصاعدی گردد پایین است.^۲ اثر منفی اقتصادی هنگامی به وقوع می‌پیوندد که شمار زیادی از مردم از سن ۶۰ سالگی به بعد مستمری خود را مطالبه کرده، اما در عین حال به اشتغال تمام وقت مشغول‌اند. اگر چنین رفتاری در مقیاس بزرگی رخ دهد مشکلات نقدینگی کوتاه مدتی برای طرح‌های مستمری دولتی ایجاد خواهد شد. با این حال، در بیشتر

۱. جهت مروری بر مشوق‌های غیر مستمری برای بازنشستگی پیش از موعد به OECD (۲۰۰۶ ص ۹۵، ۹۷) مراجعه کنید.

۲. مالیات‌ها تاثیر قابل توجهی بر رابطه ویژه میان درآمدها و مستمری‌ها دارند، به وایت فورد (۱۹۹۵) مراجعه کنید.

کشورهای اتحادیه اروپا و کشورهای عضو OECD، تعهد پرداخت مالیات بر درآمدهای مستمری وجود دارد. نرخ‌های مالیات تصاعدی برای ترکیب اشتغال کامل با مستمری کامل به مشوق‌های کم گرایش دارند (Deutsche Rentenversicherung، ۲۰۰۵، ص ۳۲ - ۳۰).

درباره سیستم‌های مستمری که دارای گزینه‌های بازنشستگی پیش از موعد با کاهش‌های محاسبه فنی بیمه‌ای (آکچوئری) به همراه ذخیره آزاد و مستمر دستمزدها و استحقاق‌های مربوطه در برخورداری از مستمری در آینده می‌باشند، تجربه‌های گسترده‌ای وجود ندارد. کشورهای اسپانیا، سوئد و سوئیس طرح‌های انعطاف پذیرتری را برای بازنشستگی مرحله‌ای از طریق چارچوب محکمی از مشوق‌ها برای انتخاب تاریخ بازنشستگی بعدی معرفی کردند (OECD، ۲۰۰۶، ص ۹۲ - ۹۱). شواهد آماری حاکی از آن است که شمار قابل توجهی از مردم با حداقل سن ممکن بازنشسته می‌شوند (OECD، ۲۰۰۶، ص ۹۱). بنابراین، مشوق‌ها برای تداوم اشتغال در یک طرح انعطاف مستمری باید بقدر کفایت قوی بوده تا شمار کافی از مردم را برای کار طولانی‌تر به منظور غلبه بر گرایش بسوی بازنشستگی پیش از موعد ترغیب کند.

استنباط از افزایش امید به زندگی:

لحاظ نمودن افزایش امید به زندگی در محاسبه مستمری‌ها آخرین عنصر اصلی در مدل پیشنهادی انتقال انعطاف پذیر به سوی بازنشستگی قلمداد می‌شود. این عامل از سال ۱۹۹۰ بدین سو در اصلاحات ۱۱ کشور از ۳۰ کشور عضو OECD منظور شده است (OECD، ۲۰۰۷، ص ۶۰ - ۵۸). مثلاً، کشور سوئد امید به زندگی در سیستم مستمری را به طور مستقیم در محاسبه مقرری سالانه و میزان مقرری سالانه در حساب‌های نمونه طرح‌های معین بیمه در نظر گرفته‌است. تعدیل اضافی و پایدار دیگری در حساب‌های نمونه رخ می‌دهد. امید به زندگی در آلمان به طور غیرمستقیم از طریق به اصطلاح "عامل پایداری" که در تعدیل سالانه مستمری‌ها محاسبه و لحاظ

می‌شود.^۱ این فاکتور رابطه میان شمار شهروندان شاغل و شمار بازنشستگان را در نظر می‌گیرد. در پاسخ به افزایش شمار بازنشستگان در رابطه با شهروندان شاغل، روند صعودی سالانه مستمری کند می‌شود. طراحی هر دو سیستم در پاسخ به افزایش امید به زندگی می‌باشد. مدل سوئدی دارای این مزیت است که تفاوت‌های امید به زندگی نسل‌های مختلف را در نظر می‌گیرد. در نسل‌های مختلف بازنشستگان می‌توان تفاوت امید به زندگی از یک تا چند سال را انتظار داشت. با این حال، هر دو سیستم با سیستم انتقال انعطاف پذیر در بازنشستگی سازگار هستند. سرانجام، مزیت اصلی لحاظ کردن امید به زندگی به صورت خودکار آن است که با مقاومت سیاسی کمتری در مقایسه با افزایش سن بازنشستگی مواجه می‌شود.

نتیجه گیری:

در بیشتر کشورهای عضو OECD و اتحادیه اروپا، سیستم مستمری دولتی پایه دوم، تضمین کننده حداقل استاندارد زندگی و یا بیشتر می‌باشد. در آلمان و ایتالیا، جایی که مستمری دولتی منبع عمده درآمد مستمری‌بگیران محسوب می‌شود، هر پیشنهادی برای افزایش سن برخورداری از مستمری، بدون تعدیل غرامت نسبت به روش‌های انعطاف پذیرتر انتقال از اشتغال به بازنشستگی به ناچار با مقاومت سیاسی مواجه خواهد شد. طرح واقع بینانه برای پاسخ به این مسئله پیچیده که بحث در خصوص آن هم اکنون در مباحث اصلاح مستمری آلمان در جریان است، شامل انتخاب آزاد بازنشستگی پیش از موعد در سن ۶۰ سالگی و رفع تمامی محدودیت‌ها برای ذخیره مستمری بهنگام کسب درآمد می‌باشد. این گزینه ب‌طور بالقوه قادر است راه حل‌های انعطاف پذیر و مناسب افراد را به شهروندان ارائه کند. اصلاحات پیشنهادی نیز همزمان می‌توانند جایگاه مالی سیستم‌های مستمری را تامین کنند. از آنجایی که چندین کشور عضو OECD شرایط مورد نیاز

۱. برای تجزیه و تحلیل تاثیر عامل پایداری به هین، لومن و لوبک (۲۰۰۴، ص ۳۴۹ - ۳۳۳) مراجعه کنید.

جهت اجرای چنین الگوی انعطاف پذیر مستمری را تحقق بخشیده و نیاز به تعدیل سیستم‌های خود جهت پاسخ به افزایش امید به زندگی را احساس می‌کنند، این گزینه ممکن است الگوی جدیدی را به سیستم‌های مستمری کشورهای اروپایی و کشورهای عضو OECD و سیاست بازار کار ارائه کند.

عنوان منبع: ۶۱، International Social Security Review, Vol.

توصیه‌هایی به نویسندگان

- مقاله‌ها الزاماً در نرم‌افزار Word تایپ و مقاله‌ارسالی به همراه نسخه الکترونیکی به دفتر فصلنامه ارسال و یا از طریق پست الکترونیکی فصلنامه amoozeshvapajooesh@gmail.com ارسال شود.
- عنوان مقاله و مشخصات نویسنده و مترجم به زبان انگلیسی هم نوشته شود.
- منبع مقاله‌ها، جدول‌ها، نمودارها، تصاویر و ... حتماً باید با حروف کوچکتر در زیر هر یک درج شود.
- معادل‌های خارجی نام‌ها و اصطلاحات مهم فقط یک بار در زیر صفحه مربوطه قید شود.
- ارجاع به منابع یا هر توضیح ضروری در پابرج بیاید.
- در ابتدای مقاله، چکیده‌ای حداکثر تا ده سطر از محتوای مقاله ارائه شود.
- پابرج‌های مقاله‌ها با شماره‌های تک در متن و در هر صفحه از ۱ به بعد مشخص شود. در متن‌های ترجمه شده، پابرج‌های مترجم هم در ردیف پابرج‌های متن و با نشانه اختصاری م. مشخص شود و ارجاع به منابع انتهایی مقاله با اعداد داخل دو قلاب [] .
- نام و نشانی و شماره تلفن و موقعیت شغلی و دانشگاهی نویسنده یا مترجم حتماً همراه مقاله ارسال شود.
- منابع در انتهایی مقاله و به ترتیب الفبایی درج شود. در کتابنامه، ابتدا منابع فارسی و سپس منابع لاتین درج شود.
- روش ارجاع به منابع در پابرج‌ها به صورت زیر باشد:

کتابها

نام و نام خانوادگی نویسنده/ نویسندگان، نام کتاب، نام مترجم، محل نشر، ناشر، سال نشر، ص.

مقاله‌ها

نام و نام خانوادگی نویسنده/ نویسندگان، «عنوان مقاله»، نام نشریه، سال/ دوره: شماره، ص.

- روش ارجاع به هر یک از روش‌های علمی استناددهی می‌تواند تنظیم شود. هرچند که توصیه فصلنامه به صورت زیر است:

کتابها

نام خانوادگی، نام نویسنده؛ و نام و نام خانوادگی نویسنده/ نویسندگان همکار، نام کتاب، جلد، نوبت چاپ، محل نشر، ناشر، سال نشر.

مقاله‌ها

نام خانوادگی، نام نویسنده؛ و نام و نام خانوادگی نویسنده/ نویسندگان همکار، «نام مقاله»، نام نشریه، سال/ دوره: شماره، ص.

- در صورتی که مؤلف شخص حقوقی باشد به جای نام و نام خانوادگی نویسنده، نام شخص حقوقی قید شود.