

افزایش سن بازنشستگی در اروپا

با رشد امید به زندگی و کاهش جمعیت شاغل، کشورهای اروپایی مجبورند سن بازنشستگی را بالا ببرند و با جبران خسارت، اصلاحات را عادلانه و قابل اجرا کنند



در اوایل اکتبر ۲۵۲۰، زمانی که آینده سیاسی «سیاستین لوکورن» نخست‌وزیر مستعفی و دوباره منصوب‌شده فرانسه به مویی بند بود، وعده‌هایی درباره اصلاحات بازنشستگی داده‌شد. «لوکورن» قول داد که اصلاحات ناپسند بازنشستگی را تا سال ۲۰۲۷ به تعویق بیندازد؛ زمانی که انتخابات ریاست‌جمهوری برگزار خواهد شد. به‌این ترتیب نمایندگان سوسیالیست پارلمان پیروزی خود را اعلام کردند. صاحبان کار و اقتصاد در فرانسه نالیدند و شاخص S&P اعتبار فرانسه را کاهش داد تا نگرانی‌ها درباره بودجه دوباره پر رنگ شود.

با اینکه فرانسه اصلاحات اجتناب‌ناپذیر بازنشستگی خود را حداقل به مدت دوسال به تأخیر انداخته‌است و بسیاری از کشورهای اروپایی با بحران‌های مشابهی مواجه هستند، بررسی به این مسئله ارزشمند است؛ چگونه می‌توان اصلاحات بازنشستگی را به شکلی طراحی کرد که هم پایدار، هم عادلانه و هم از نظر سیاسی قابل اجرا باشد.

یکی از ویژگی‌های مهم بحث اصلاحات بازنشستگی در اروپا این است که مشکلات اصلی آن به خوبی شناخته و به‌طور گسترده‌ای مستند شده‌اند. جمعیت اروپا در حال پیر شدن است. نرخ تولد در حال کاهش است. امید به زندگی روز به روز بیشتر می‌شود. تعداد کمتری از افراد در حال مشارکت در سیستم مالی تأمین اجتماعی و سایر سیستم‌های عمومی هستند و تعداد بیشتری از افراد برای مدت زمان طولانی‌تری از این صندوق‌ها مستمری خواهند گرفت. در عین حال، اختلالات کار از طریق سیطره فناوری، سهم درآمد کار در تولید ناخالص داخلی را کاهش داده‌اند.

از آنجا که بیشتر سیستم‌های پرداخت در اروپا به صورت «پیرداز» و «پرو» (pay-as-you-go systems) است و در زمانی طراحی شده‌اند که بافت جمعیتی کاملاً متفاوتی وجود داشت، لازم است تاسیستم‌های پرداخت به‌گونه‌ای

قابل اجراست.

تنظیمات خودکار و جبران خسارت یک‌باره

بخشی از راه‌حل شامل گنجاندن مکانیسم‌های جدید تنظیم‌خودکار است، یا قوانینی که بازنشستگی‌ها را مطابق با تغییرات اقتصادی و جمعیتی تنظیم می‌کنند. این مکانیسم‌ها سیستم‌های بازنشستگی را پیش‌بینی‌پذیرتر و معتبرتر می‌کنند و وابستگی آن‌ها را به اصلاحات

مقطعی کاهش می‌دهند که با مشکلات سیاسی همراه خواهند بود. همچنین پیشنهاد این است که کارگران و بازنشستگان، همان‌ها که بار اصلی کاهش حقوق بازنشستگی را به دوش می‌کشند، جبران خسارت شوند. این جبران از طریق یک انتقال یک‌باره از دارایی‌های نقدی از سوی دولت به خانوارها انجام خواهد شد.

معایب این سیاست این است که دولت‌ها باید این پرداخت‌ها را تأمین کنند، که احتمالاً با ایجاد بدهی عمومی جدید انجام خواهد شد. اما همان‌طور که در فرانسه دیدیم، اصلاحاتی که بدون هیچ جبران خسارتی برای کارگران و بازنشستگان انجام می‌شود، معمولاً به اعتراضات و ناآرامی‌های اجتماعی منجر می‌شوند. رأی‌دهندگان مسن‌تر که بازنشستگی برایشان بسیار مهم است و تعداد آن‌ها هم روز به روز بیشتر می‌شود، هرگونه تلاش برای کاهش مزایای خود را از طریق انتخاب‌سیاسی مسدود خواهند کرد، مگر اینکه برای ضررهایشان غرامتی در نظر گرفته‌شود.

اصلاحات بازنشستگی قابل اجرا

برای اینکه اصلاحات بازنشستگی به‌طور واقعی مؤثر باشند، باید بر پنج عنصر اساسی استوار شوند: اول، دخالت دادن یک فاکتور پایدار که مبلغ اولیه بازنشستگی‌ها را بر اساس امید به زندگی همان نسل

کارگرانی تنظیم کند که در حال بازنشستگی هستند. در عمل، این به‌بدان معناست که افرادی که زودتر بازنشسته می‌شوند، بازنشستگی کمتری دریافت خواهند کرد چون احتمالاً برای سال‌های بیشتری پرداخت‌ها را دریافت خواهند کرد. این امر یک انگیزه برای کارگران ایجاد می‌کند تا مدت زمان بیشتری در کار بمانند.

-دوم، معرفی یک قاعده تنظیم‌خودکار که حقوق بازنشستگی و یا خود بازنشستگی‌ها را به‌روزرسانی کند و از این طریق پایداری مالی سیستم تضمین شود. در حال حاضر، بسیاری از سیستم‌ها برای به‌روزرسانی بازنشستگی‌ها از «شاخص قیمت مصرف‌کننده» استفاده می‌کنند. این روش پایداری نیست؛ زیرا «نسبت جایگزینی بازنشستگی» یعنی نسبت دستمزد پیش از بازنشستگی به درآمد بازنشستگی را کاهش می‌دهد. این موضوع به ویژه در محیطی با رشد بهره‌وری پایین یا حتی صفر نیروی کار هم (همان‌طور که در اسپانیا مشاهده می‌شود) صادق است.

-سوم، محاسبه بازنشستگی‌ها بر اساس سهم‌هایی که در طول تمام دوران کاری کارگران به سیستم پرداخت شده‌است، نه تنها به‌عنوان ۲۵ سال آخر یا معیارهای دیگر که محدودتر هستند. نادیده گرفتن سال‌های اولیه کار معمولاً به نفع درآمد‌های بالا است و سیستم‌ها به‌طور کلی کم‌بودجه می‌کند.

-چهارم، حذف سقف‌های مالیات بر دستمزد‌ها، اما حفظ سقف بازنشستگی‌ها، به‌طوری که افراد با درآمد‌های بالاتر، بیشتر به سیستم پرداخت کنند؛ بدون اینکه در عوض بازنشستگی‌های بالاتری دریافت کنند. -پنجم، ارائه یک روش جبران خسارت یک‌باره برای کارگران و بازنشستگانی که از این اصلاحات ضرر می‌بینند. این جبران خسارت‌ها می‌توانند از طریق بدهی عمومی تأمین مالی شوند. این مؤلفه، گذار عادلانه را تسهیل می‌کند و از احتمال مخالفت اجتماعی می‌کاهد، مخالفتی که اغلب باعث شکست اصلاحات بازنشستگی می‌شود.

وقتی این اقدامات با هم ترکیب شوند، نه تنها پایداری مالی سیستم‌های بازنشستگی بهبود می‌یابد و هزینه‌های آینده بازنشستگی کم می‌شود، بلکه افراد به پس‌اندازهای خصوصی و ارتقای مدت زمان کاری بیشتر نیز تشویق می‌شوند. اگر اصلاحات به‌طور مؤثر و به موقع اعلام شوند، ممکن است هزینه‌گذار کمتر باشد؛ چرا که خانوارها زمان بیشتری برای تنظیم مصرف، پس‌انداز و انتخاب‌های بازنشستگی خود خواهند داشت.

این بدان معنا نیست که اصلاحات بازنشستگی بدون جنجال خواهند بود. اگر این اقدامات اتخاذ شوند، دولت‌ها باید آن‌ها را به وضوح توضیح دهند و واکنش‌های عمومی را پیش‌بینی کنند. همچنین باید روشن کنند که بدون اصلاحات، افزایش‌های مالیاتی قابل توجه اجتناب‌ناپذیر خواهد بود. با این حال، گزینه‌های دیگر بدتر است. طبق محاسبات اسپانیا باید نرخ مالیات بر ارزش افزوده متوسط خود را ۹ درصد افزایش دهد و از ۱۶ درصد به ۲۵ درصد برساند، تا درآمد کافی برای حفظ سیستم فعلی را جمع‌آوری کند. با به تأخیر انداختن تصمیمات ناخوشایند در زمینه بازنشستگی، در آینده سیاستمداران مجبور خواهند شد خود را در معرض افزایش‌های مالیاتی بسیار بدتری قرار دهند.

منبع: theconversation

جهان

روزنامه نگار

هوش مصنوعی و اتحادیه‌های کارگری

مطالعه تازه کمیسیون اروپا نشان می‌دهد حدود یک‌چهارم محل‌های کار اتحادیه اروپا، تصمیمات مدیریتی با استفاده از الگوریتم‌ها و ابزارهای هوش مصنوعی گرفته می‌شود. این فناوری‌ها بر شرایط کاری، دستمزد، زمان‌بندی وظایف و ارزیابی عملکرد تأثیر مستقیم دارند، اما اتحادیه‌های کارگری هشدار می‌دهند هنوز برای مقابله با این ابزارها آماده نیستند. استفاده از مدیریت الگوریتمی، ابتدا در پلتفرم‌های عملکرد مانند اوبر دیده شد، اما اکنون به مشاغل سنتی نیز گسترش یافته است. در بخش لجستیک فرانسه، به عنوان مثال، هوش مصنوعی برای برنامه‌ریزی مسیر رانندگان استفاده می‌شود تا اطلاعاتی مانند ترافیک و موقعیت تحویل را لحظه‌ای ارائه دهد. کارشناسان می‌گویند این ابزارها می‌توانند منجر به نظارت گسترده و کنترل دائمی کارکنان شوند؛ حتی زمانی که کارگر در حال استراحت است. تی جاک، دبیر کنفدراسیون اتحادیه‌های کارگری اروپا، می‌گوید بسیاری از اتحادیه‌ها دانش یا منابع کافی برای مذاکره درباره تأثیر الگوریتم‌ها بر کارکنان را ندارند. او هشدار می‌دهد که مدیریت الگوریتمی می‌تواند درباره ساعت کاری، دستمزد، نوبت‌ها و حتی داده‌های سلامت روان کارکنان بدون اجازه تصمیم‌گیری کند و این اطلاعات را حتی پس از خروج کارکنان نیز ردیابی نماید. جاک می‌گوید «اکنون زمان آن رسیده که شرکت‌ها بفهمند نمی‌توانند تصمیمات مدیریتی را پشت الگوریتم‌ها پنهان کنند». او وسایر فعالان کارگری از اتحادیه اروپا خواسته‌اند دستورالعمل جدیدی برای محافظت از حقوق کارگران در برابر الگوریتم‌ها تدوین کند. طبق آمار اتحادیه یونی یوروپا، تنها ۲۲ توافق جمعی در سراسر اروپا به مدیریت الگوریتمی اشاره کرده‌اند. برخی اتحادیه‌ها در اسپانیا و دانمارک موفق بوده‌اند، اما بیشتر اتحادیه‌ها در اروپا بودجه و منابع لازم برای استخدام متخصصان داده و الگوریتم را ندارند. قوانین فعلی اتحادیه اروپا تنها کارکنان پلتفرمی مانند رانندگان اوبر و آمازون را در بر می‌گیرد. در سال ۲۰۲۴، اتحادیه اروپا قانونی تصویب کرد که کارگران نمی‌توانند بر اساس تصمیمات خودکار یا الگوریتمی اخراج شوند و شرکت‌ها موظفند نظارت انسانی و بر این تصمیمات داشته باشند و تغییرات الگوریتم‌ها را به کارکنان اطلاع دهند. با این حال، کارشناسان معتقدند این قوانین با واقعیت روز عقب مانده‌اند و نمی‌توانند پوشش کامل برای تمام کارگران فراهم کنند. آن‌ها می‌گویند دستورالعمل جدید باید تضمین کند که همه کارگران حق دسترسی و بازبینی تصمیمات الگوریتمی را داشته باشند. فعالان حوزه کار پیش‌بینی می‌کنند که فناوری هوش مصنوعی در دهه آینده ۴۰ درصد مشاغل جهان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در اروپا نیز مدیریت الگوریتمی اکنون بخش‌هایی مانند استخدام، زمان‌بندی، نظارت و ارزیابی عملکرد را شامل می‌شود و این روند باعث افزایش نیاز به قوانین روشن و شفاف برای حفاظت از حقوق کارگران شده است. کارشناسان می‌گویند الگوریتم‌ها نه تنها تصمیمات عملیاتی را ساده‌تر می‌کنند بلکه می‌توانند فشار روانی بر کارگران را نیز افزایش دهند. جمع‌آوری داده‌های گسترده بدون اطلاع کارمندان، ردیابی مداوم عملکرد و تغییرات خودکار در نوبت‌ها، همه باعث شده تا کارکنان احساس کنند تحت کنترل دائمی هستند. جاک تأکید می‌کند «ما از فناوری عقب هستیم؛ فناوری از مدت‌ها پیش زندگی میلیون‌ها کارگر اروپایی را تغییر داده، اما هنوز برای آن قانون‌گذاری نکرده‌ایم،» او دیگر فعالان کارگری امیدوارند که دستورالعمل جدید درباره هوش مصنوعی در محیط کار تا پایان سال جاری میلادی و هم‌زمان با ابتکار «نقشه راه شغل با کیفیت» کمیسیون اروپا ارائه شود.

”

با تأخیر در اصلاحات بازنشستگی، فشار مالی و اعتراضات اجتماعی افزایش می‌یابد؛ مکانیسم‌های خودکار و جبران خسارت کارگران، تنها راه عبور از بحران سیستم‌های مالی و اجتماعی اروپا هستند