

ملاقات با بحران

رکورد سالمندی را می زنیم

همه هزینه ها برای سالمندان می شود!

چهره به چهره با ۱۰ شهروند بازنشسته



ابتلائات واقتضائات بیمه های اجتماعی

وضعیت امروز سازمان های بیمه گر اجتماعی محصول مداخلات غیر بیمه ای چند دهه گذشته اجزاء و عناصر نظام است که برای این دولت به ارث گذاشته شده است



یادداشت دکتر علی حیدری

عضو و نایب رئیس هیات مدیره سازمان تامین اجتماعی

انتخابات ملی، محلی و صنفی، استفاده ابزاری از تشکل ها و نمایندگان شرکای اجتماعی در جهت اهداف غیر سازمانی، سفید نگه داشتن پرچم سازمان های بیمه گر اجتماعی و سوق دادن آنها به سوی مناقشات و منازعات سیاسی، حزبی و بانندی و... مداخلات سیاسی منجر به اقتضائات و ابتلائات بنیان برافکنی برای سازمان های بیمه گر اجتماعی می شود که غالباً برگشت ناپذیر و غیر قابل اصلاح و جبران است و اثرات آنها مستمراً متصاعد و متزاید می شود.

۲ مداخلات سیاستی

این نوع مداخلات غیر بیمه ای در سازمان های بیمه گر اجتماعی از همان جنس مداخلات سیاسی تلقی می شود؛ ولیکن بار و کش و ظاهر مناسب چرا که در این نوع مداخلات، اهداف و نیت و مقاصد به ظاهر خوبی مبنای مداخله قرار می گیرد. ولیکن تحقق آنها وظیفه سازمان های بیمه گر اجتماعی نیست و صدا البته برخی از این مداخلات از پیش اندیشیده شده نیست و اضطراراً و اقتضائاً به این سازمان های بیمه گر اجتماعی تحمیل می شود.

به بیان دیگر طی ادوار گذشته سازمان های بیمه گر اجتماعی که یک نهاد عمومی غیر دولتی و حق الناس هستند بعنوان یک دستگاه اجرایی دولتی تلقی و آنها را مجری برخی سیاستهای انتخابی و یا اقتضایی حاکمیت قرار داده اند، بدون اینکه منابع مالی جبرانی و ترمیمی مابه ازای آن سیاستها را به صورت بین نسلی و تعهدی و پایدار برای آنها تامین کنند. یکی از اهداف صندوق نامیده شدن این سازمانها در گذشته، جلوگیری از همین دست اندازی ها بود. چرا که کلمه «سازمان» به ذهن بعضی ها متبادر می کرد که این صندوقهای بیمه گر اجتماعی یک دستگاه اجرایی دولتی و حاکمیتی و تحت امر نظام هستند.

در این نوع مداخلات سیاستی تحقق برخی از اهداف و اقتضائات دولت و حاکمیت به سازمانهای بیمه گر دیکته می شود، در حالی که در اهداف و مأموریت های قانونی و بیمه ای آنها نیست. بطور مثال ایجاد مشوق های جمعیتی برای ازدیاد نسل، ایجاد مشوق برای ازدواج، حمایت از اقشار و گروه های هدف، ایجاد مشوق و محرک برای ایجاد اشتغال، تشویق سرمایه گذاری در یک حوزه یا در یک منطقه خاص، کمک به بازسازی و نوسازی

ابتدا بایستی اقتصادی باشند و امور آنها به صورت اقتصادی اداره شود تا بتوانند به نقش اجتماعی خویش بپردازند و در هر حال بایستی یک سازمان سیاسی و یا اداری (حاکمیتی) فرض شوند. ولی متأسفانه رویکرد و نگاه یکسویه غالباً سیاسی و یا بعضاً صرفاً «اقتصادی» یا صرفاً «اجتماعی» به این قبیل سازمان های بیمه گر اجتماعی آنها را با ابتلائات و اقتضائات زیادی مواجه ساخته است که به لحاظ بین نسلی و تعهدی بودن این قبیل سازمان ها، عوارض و تبعات این مداخلات غیر بیمه ای در آنها نیز بین نسلی است و نتیجه آنکه وضعیت امروز سازمان های بیمه گر اجتماعی محصول مداخلات غیر بیمه ای چند دهه گذشته اجزاء و عناصر نظام است که برای این دولت به ارث گذاشته شده است.

این مداخلات سیاسی و غیر بیمه ای را می توان به سه دسته تقسیم کرد:

۱. مداخلات سیاسی

۲. مداخلات سیاستی

۳. مداخلات سالوسانه

که در این میان دسته سوم یعنی مداخلات سالوسانه از بقیه خطرناکتر است و به نوعی می توان گفت بر آیندی از مداخلات دیگر است، با این تفاوت که به علت ریاکاری و شیادی و چرب زبانی افراد سالوس در عمل نه تنها تبعات و عوارض این نوع مداخلات مشخص نمی شود، بلکه بعضاً مورد تحسین و تقدیس هم قرار می گیرد.

۱ مداخلات سیاسی

عبارت است از اعمال رویکردهای توده ستایانه (پوپولیستی) مغایر با اصول، قواعد و محاسبات بیمه ای از سوی تصمیم سازان و تصمیم گیران، تحمیل سرریزهای حمایتی بدون تامین بار مالی تعهدی و بین نسلی به طور متناسب و پایدار، استفاده ابزاری و موسمی از ظرفیت های سازمانهای بیمه گر، عدم رعایت شایسته سالاری و انتصاب افراد غیر بیمه ای و غیر تخصصی بر اساس مناسبات حزبی، بانندی، گروهی و صنفی، استفاده از مناصب و ظرفیت های سازمان های بیمه گر اجتماعی برای آدم شویی، پولشویی و... حیاط خلوت فرض کردن سازمان های بیمه گر اجتماعی و توابع آنها (بویژه بخش های اقتصادی و سرمایه گذاری)، اتخاذ تصمیمات معطوف به جلب و مهندسی آراء در

شاید در خصوص اینکه سازمان های بیمه گر اجتماعی یک «سازمان اقتصادی» هستند یا یک «سازمان اجتماعی» محسوب می شوند یا اینکه سازمان های موصوف یک «سازمان اجتماعی - اقتصادی» هستند یا یک سازمان «اقتصادی - اجتماعی» مباحثی وجود داشته باشد ولی در خصوص اینکه سازمان های بیمه گر اجتماعی یک «سازمان سیاسی» نیستند اتفاق نظر وجود دارد.

این ویژگی حتی در مورد سازمان های بیمه گر اجتماعی که تحت مالکیت و مدیریت دولت و حاکمیت هستند و کل منابع مورد نیاز آنها را دولت از محل مالیات ها و یا نفت و... تامین می کند (یکجانبه) نیز مصداق دارد و به طور کلی در حوزه خدمات اجتماعی و بیمه های اجتماعی و تامین اجتماعی بایستی از رویکرد سیاسی بر حذر بود و فقط قاعده عدالت و انصاف (یعنی امداد حوادث و امداد اجتماعی فراگیر در حوزه «امدادی»، تامین و تکافل نیازهای مربوط به حداقل کیفیت زندگی اقشار و گروه های هدف در حوزه «حمایتی» و اعمال اصول و قواعد محاسبات بیمه ای در حوزه بیمه های اجتماعی) بایستی حاکم باشد و همانطور که اشاره شد، اعمال رویکردهای سیاسی حتی در سازمان های بیمه گر اجتماعی دولتی (یکجانبه) پذیرفته نیست تا چه رسد به سازمان های بیمه گر اجتماعی «دوجانبه» (کارمند - دولت) و «سه جانبه» (دولت - کارگر و کارفرما) چرا که در این دو نوع سازمان بیمه گر اجتماعی، اموال و منابع آنها جزو اموال عمومی و حق الناس محسوب می شود و جزو بیت المال نیست که دولت و یا هر یک از اجزاء و عناصر نظام و حاکمیت بتوانند برای مقاصد سیاسی از آن بهره ببرند.

به طور کلی با توجه به اهمیت اداره اقتصادی امور و تقدم ورودی ها و اولویت منابع در هر سازمان بطور اعم و سازمان های بیمه گر اجتماعی به طور اخص می توان گفت سازمانهای بیمه گر اجتماعی یک سازمان «اقتصادی - اجتماعی» هستند، یعنی اینکه اول بایستی این قبیل سازمانها اقتصادی اداره شوند و منابع مالی را وصول (حق بیمه) و یا تحصیل (سرمایه گذاری) نمایند تا بتوانند به نقش اجتماعی خود بپردازند. در مسائل بودجه ای و حسابداری نیز همواره تقدم و اولویت بر منابع است. فلذا در مورد سازمان های بیمه گر اجتماعی می توان گفت که

صنایع (بطور دائم و نه مقطعی؟!)، کمک به کوچک سازی مقیاس دولت، کمک به واگذاری تصدی‌های دولتی و خصوصی سازی و برون سپاری فرآیندها، کمک به بسط و گسترش دولت الکترونیک و ICT، کمک به جوان سازی و یا تغییر ترکیب نیروی انسانی دولت و بنگاه‌ها، کمک به جذب و نگه داشت نیروهای درمانی در مناطق و یا رشته‌های خاص، کمک به کمبود منابع دولت در تأمین حقوق و مزایا و توقعات برخی از صنوف، مشاغل و اقشار خاص و ... یکی از بزرگترین حمله‌ها به سازمانهای بیمه‌گر اجتماعی از ناحیه مداخلات سیاستی اینست که برخی از اجزای حاکمیت (مجلس، دولت و ...) از سازمان‌های بیمه‌گر اجتماعی برای جبران کاستی‌ها، اهمال‌ها، سهل‌انگاری‌ها، سوء تدبیر و ... نظام تصمیم‌گیری و تصمیم‌گیری استفاده می‌کنند. بدین معنا که در گذشته و حال، تصمیماتی اتخاذ شده که ناپیستی می‌شد و بالعکس و یا قصور و تقصیری در ایفای وظایف دستگاه‌های اجرایی بروز یافته، که ناپیستی می‌یافت و در اثر این سوء تدبیرها و سوء مدیریت‌ها و حتی فسادها و حیف و میل‌ها، دستگاه‌های اجرایی به تکالیف، وظایف و مأموریت‌های قانونی و ذاتی خود در قبال برخی از افراد جامعه (اقشار و گروه‌های هدف، مشاغل، صنوف و ...) بخوبی عمل نکرده اند مثلاً آنها را بیمه نکرده اند و یا حق بیمه آنها را نپرداخته اند و حالا که این افراد به سن بالا و در شرف بازنشستگی رسیده اند و ریسک بیمه‌ای برای آنها حادث شده، از سازمان‌های بیمه‌گر اجتماعی می‌خواهند که جبران مافات عملکرد آنها را از جیب سایر بیمه شدگان انجام دهند و یا اینکه دستگاه‌های اجرایی برای پوشش ناتوانی خود در تأمین منابع مکفی و پایدار و با برای پاس دادن مطالبات یک قشر خاص، آنها را به سازمان‌های بیمه‌گر اجتماعی حواله می‌دهند و بحرانهای خود ساخته را به سوی این سازمان‌ها سوق می‌دهند.

مثلاً وزارتخانه‌های صنایع و اقتصاد که سعی در حل بحران بنگاه‌ها و پاسخگویی به مطالبات کارفرمایان از طریق سازمان‌های بیمه‌گر اجتماعی داشت، وزارت بهداشت سعی در انتقال مطالبات پرسنل پزشکی و درمانی به سازمان‌های بیمه‌گر اجتماعی داشت، وزارت کار سعی در حل بحران‌های کاری، تنظیم روابط کار و ایجاد اشتغال از طریق سازمان‌های بیمه‌گر اجتماعی داشت و قس علیهذا.

۳ مداخلات سالوسانه

ترکیبی از مداخلات سیاسی و مداخلات سیاستی است و ما حاصل هم افزایی این دو نوع مداخله محسوب می‌شود. بدین معناست که فرد یا افرادی سالوس (ریا کار، شیاد و چرب زبان) بدون رعایت اصول شایسته‌سالاری و بدون توجه به معیارهای حرفه‌ای و تخصصی بیمه‌گری اجتماعی در مصدر کار قرار می‌گیرند و در حالی که مقاصد سیاسی، حزبی، باندی و صنفی خود را در این سازمان‌های بیمه‌گر اجتماعی پیش می‌برند، اقدامات خود را در راستای مداخلات سیاسی و سیاستی سایر اجزاء و عناصر حاکمیت قلمداد می‌نمایند و مکنونات قلبی خود و یا صنف خود را به عنوان خواست بیمه‌شدگان جامی زنند.

در این رویکرد از ذینفعان واقعی سازمان‌های بیمه‌گر اجتماعی بعنوان سپر انسانی و یا محمل پیشبرد اهداف سیاسی، حزبی، باندی و صنفی این افراد سالوس استفاده می‌شود و بدین منظور از افراد و تشکل‌های مدعی نمایندگی این ذینفعان نیز استفاده ابزاری صورت می‌پذیرد. در حالی که حتی اگر بپذیریم این افراد و تشکل‌ها، نمایندگان واقعی ذینفعان اصلی سازمان‌های بیمه‌گر اجتماعی هستند، بایستی گفت این افراد و تشکل‌ها نمی‌توانند برای ذینفعان بین‌نسلی (نسل‌های آتی) تصمیم بگیرند.

بعبارتی این افراد سالوس که بعضاً خود محصول پیامد مداخلات سیاسی و سیاستی هستند، در برخی موارد خودشان باعث و بانی مداخلات سیاسی و سیاستی می‌شوند. یعنی گاهی اوقات مجالس، دولت‌ها، احزاب و صنوف خاصی این افراد سالوس را بر مصادر و مناصب سازمان‌های بیمه‌گر اجتماعی می‌نشانند تا بتوانند مداخلات سیاسی و سیاستی آنها را به پیش ببرند و گاه وجود برخی افراد سالوس در مصدر سازمان‌های بیمه‌گر اجتماعی نیز باعث می‌شود که مجالس، دولت‌ها، احزاب و صنوف خاص به طمع بیفتند که مداخله سیاسی یا سیاستی بنمایند. بر همین اساس است که در قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی (مصوب سال ۱۳۸۳) در فصل دوم «اصول و سیاستهای کلی» در زمینه‌های «ساختاری»، «مالی»، «اقتصادی» و «اجرائی» مطرح شده که هنوز هم تازگی دارد و بایستی نه تنها بازخوانی شود، بلکه به‌طور دقیق و صحیح و کامل عملیاتی و پیاده سازی گردد و

اگر به این قانون و بویژه اصول و سیاستهای کلی فصل دوم آن عمل می‌شد، حال و روز سازمان‌های بیمه‌گر اجتماعی به از این بود که هست. برای مثال به برخی از بندهای فصل دوم قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی اشاره می‌شود، که رافع و نسخه باطل السحر مداخلات پیش گفته بوده و هست:

بند ۶ ماده ۶

نظارت بر هر دو بخش دولتی و غیردولتی مرتبط با نظام جامع تأمین اجتماعی: این نظارت بر اساس مفاد این قانون، معیارهای مندرج در اساسنامه آنها، قراردادها و توافقنامه‌های مبادله شده صورت می‌گیرد.

بند ۶ ماده ۶

سازمانها، مؤسسات و صندوقهای فعال در قلمرو بیمه‌ای نظام، دارای شخصیت حقوقی و استقلال مالی و اداری بوده و طبق ضوابط و مقررات مورد عمل خود، در چارچوب این نظام فعالیت می‌نمایند.

بند ۷ ماده ۷

اجرای تصمیمات و احکام دولت در جهت کاهش منابع و یا افزایش مصارف و تعهدات صندوقها و مؤسسات بیمه‌ای منوط به تأمین منابع مالی معادل آن خواهد بود. لغو مفاد این بند مشروط به تصریح نام و ذکر موضوع در سایر قوانین خواهد بود.

بند ۷ ماده ۷

وجوه، اموال، ذخائر و دارایی‌های صندوق‌های بیمه اجتماعی و درمانی در حکم اموال عمومی بوده و مالکیت آن مشاع و متعلق به همه نسل‌های جامعه تحت پوشش است، هرگونه تصرف دولت در این اموال و رابطه مالی دولت با صندوق‌های موصوف در چارچوب قوانین و مقررات مورد عمل صندوق‌ها خواهد بود.

بند ۹ ماده ۹

ارائه تعهدات بیمه‌ای صندوقها در قبال افراد عضو و تحت پوشش بر اساس قاعده عدالت و به تناسب میزان مشارکت (سنوآت و میزان پرداخت حق بیمه) و با تنظیم ورودی‌ها و خروجی‌ها طبق محاسبات بیمه‌ای صورت می‌پذیرد.

بند ۹ ماده ۹

سازمانها، مؤسسات و صندوقهای بیمه‌ای نظام تأمین اجتماعی ماهیت تعهدی داشته و حق بیمه‌شدگان نسبت به صندوق‌ها، منحصر به دریافت تعهدات قانونی است.

چرا حال صندوق ها خوب نیست؟ مشکل از کجاست؟

مجموعه اجزای نظام تدبیر توسعه کشور، به شدت و به غایت، با اصول و مبانی بیمه های اجتماعی بیگانه است و محتاج آموزش



یادداشت دکتر میکائیل عظیمی

مدیرعامل مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا

آن جیک جیک مستانه، کسی به فکر خزان و زمستان پیری صندوق ها نبود. حال که تشتت کسری منابع از هر بام و خانه ای بر زمین افتاده و صدای هولناک و خوفناک آن گوش همه را آزرده، جملگان در پی مقصر هستند!

سو: مدیریت صندوق ها

روشن است و ناگفته پیدا که تأکید بر نکته رفته، از باب تطهیر مدیران و غسل تعمید نظام تدبیر حاکم بر صندوق ها نیست. صد البته که این صندوق ها از گذشته تا کنون و تا آینده قابل پیش بینی در اسارت نظام مدیریت و حکمرانی ناکارآمد هستند. و هزاران البته که آثار بی مبالاتی ها، خاصه خرچی ها و برداشتهای غیر حرفه ای از صندوق ها، این نهاد های عمومی و گسترده را امروز در دامان بحران رها کرده است. اگر بود رعایت اصول حکمرانی خوب، اگر بود تلقی «عمومی» از صندوق ها، اگر بود باور و اصرار به رعایت کارایی، اگر بود تلاش برای بهره گیری از ابزار های نوین و اگر بود دهامورد دیگر، ای بسا عمق و گسترده بحران چنین نبود و ای بسا پیشتر از این آزر خطر به صدا در می آمد و اسباب تجهیز و اصلاح مسیر را فراهم می کرد.

راه حل؛ نقطه آغازین

پذیرش بازنشستگی به عنوان حقوق شهروندان، سبب می شود تا پذیرش اصول شفافیت و پاسخگویی که بنیان حکمرانی خوب است مساعدتر و آسان تر باشد. اما فارغ از آرزوهای بزرگ و ایده آل های دور، شاید تصریح بر لزوم «نهاد های مستقل و ناظر» بر صندوق های بازنشستگی یکی دیگر از موارد اصلاح گر باشد.

شاید خالی از لطف نباشد که استقرار چنین نهادی نه امری بدیع و تازه که اصل و الزامی قانونی است که بیش از ۱۳ سال از تصویب آن می گذرد. چرا که ماده ۱ و تبصره ۲ ماده ۱ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی (مصوب ۱۳۸۳) مقرر کرده تا مرکز برای رصد، پایش و پیمایش تصمیمات و اقدامات آسیب رسان به حوزه رفاه و تامین اجتماعی ایجاد شود. میزان این آسیب، باید توسط دولت جبران شود. باشد که تا دیر تر از این نشده، نظام تدبیر توسعه به تأسیس چنین نهادی اقدام کند.

چرا چنین روزگاری بر صندوق های بازنشستگی کشور حاکم شده و بحران آنها طیف گسترده ای از جامعه و ای بسا همه جامعه را در خود گرفتار کرده است؟ هر چند پاسخ به چرایی بروز چنین وضع بحرانی، از سویی مثنوی هفتاد هزار من کاغذ است و از سویی دیگر شیر زین می طلبد، این سیاهه تلاش می کند بر نکاتی اشاره کند.

یکبار برای همیشه؛ کی و کجا صندوق بوده؟

علما و اندیشمندان و صاحب نظران، به تجربه قرن ها و به همت سال ها، رسیدند به اینجا که جوامع بشری برای استواری و پایداری و تداوم حیات جمعی، نیاز مند نظام های رفاهی هستند و این نظام ها بدون بیمه های اجتماعی و بدون صندوق های بازنشستگی، حکایت همان شیر بی بال و دم و اشکم است. همان اندیشمندان که تکیه بر کوله بار بسیار پرهزینه تاریخ دارند، برای استقرار نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی، راهبردهای مشارکتی (بخوانید بیمه های اجتماعی) را در کنار دیگر راهبردها شناسایی و توصیه می کنند. در ادامه همین مسیر است که وقتی سخن از صندوق بازنشستگی در میان است، سخن از نهادی عمومی و نه الزاماً دولتی در میان است که حق بیمه ها و کسورات را از افراد گرفته تا با ساز و کار سرمایه گذاری ارزش این دارایی ها را افزایش داده تا بتواند از عهده قول پرداخت مستمری (حقوق بازنشستگی) برآید. در این چارچوب روشن است، اگر منبع و پولی برای سرمایه گذاری در اختیار صندوق قرار نگیرد، صندوق از ماهیت و کارکرد اصلی خویش دور خواهد شد و نخواهد توانست به قول پرداخت مستمری وفادار بماند.

در برابر چنین تصویر روشنی، اما، شور بختانه باید گفت تا اواخر دهه ۶۰ سازمان تأمین اجتماعی (بزرگترین صندوق بازنشستگی کشور) فاقد ساز و کار سرمایه گذاری بود و حتی بانک ها برای نگهداری منابع از این سازمان حق الزحمه می گرفتند! در موردی دیگر صندوق بازنشستگی کشوری (دومین صندوق بزرگ کشور) تا سال ۱۳۷۶ هیچ (بله هیچ) مبلغی از محل کسورات (حق بیمه ها) دریافت نمی کرده است! آن زمان که صندوق ها جوان بودند و تعداد کسورپردازان از تعداد حقوق بگیران بیشتر بود، آن دوران که هنوز به مدد درآمدهای نفتی و غیره، پول مورد نیاز صندوق ها، پول خرد ته جیب خزانه بود و در

وضع صندوق های بازنشستگی بحرانی است. اما دو دسته این را قبول ندارند. گروهی از دردمندان صاحب نظر و دانشمندان آرزومند آبادانی ایران که این داوری را ابزار گریز دولت از ایفای مسئولیت ها تحلیل می کنند و گروهی دیگر که با اشاره به ارقام چندین میلیاردی دارایی های صندوق ها، آنها را «پول دار» می دانند و کوفتن بر طبل بحران صحنه سازی مدیران برای گریز از مسئولیت می خوانند. هر چه باشد، صندوق های بازنشستگی در بحران هستند چون:

- سر هر ماه برای پرداخت حقوق بازنشستگان با کسری هنگفت نقدینگی مواجه هستند.
- دولت هم پول کافی برای جبران ندارد و تا اینجا به قیمت کاستن از بودجه عمرانی توانسته کسری صندوق ها را جبران کند و اسباب پرداخت حقوق بازنشستگان را فراهم؛ اما این اقدام را بخوانید جبران کسری صندوق ها به قیمت کاهش سرمایه گذاری، کاهش رشد اقتصادی، افزایش بیکاری، افزایش انواع و اقسام آسیب های پس از بیکاری!
- صندوق های بازنشستگی همه به جز تأمین اجتماعی که با فروش دارایی (بخوانید از کیسه خوردن) رو پا مانده است، جملگی (مستقیم و غیر مستقیم) به منابع عمومی و بودجه دولت تکیه دارند. این رقم در مورد صندوق بازنشستگی کشوری تا ۷۰ درصد و در مورد صندوق لشکری تا ۱۰۰ درصد رسیده است!

همین مبلغ حقوقی که با هزار دردسر و با هزینه هنگفت برای اقتصاد ملی تأمین می شود، در بهترین حالت تکافوی ۴۲ درصد هزینه های زندگی یک خانوار را تأمین می کند. یعنی صندوق های بازنشستگی در ایجاد زمینه های رفاهی که قبول داده بودند، ناکام شده و صندوق و ذینفعان آنها در بحران کفایت مزایا اسیر شده اند.

بی تردید این وضع را باید بحرانی نامید؛ چه مورد سوء استفاده قرار گیرد، چه نگیرد. واقعیت بحران در تأمین نقدینگی مورد نیاز است. و باز، بی تردید قرار بوده تا صندوق ها بتوانند بر قولی که داده اند (تأمین حقوق بازنشستگی) وفادار بمانند، قرار بوده تا مدیران صندوق ها با سرمایه گذاری حق بیمه ها/کسورات پرداخت شده منابع لازم برای چنین روزهایی را فراهم آورند، قرار بوده تا نرخ ها و ضرایب به گونه ای محاسبه شده باشند تا پایداری صندوق ها را تضمین کند. پس

روشنفکران و سیاستگذاری اجتماعی

درباره علل نظری و گفتمانی، جامعه شناختی، حقوقی و مدیریتی بحران صندوق های بازنشستگی در ایران



یادداشت دکتر علی اصغر سعیدی

مدیر گروه برنامه ریزی و رفاه اجتماعی دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران

صندوق های بازنشستگی در کشور ما موسسات مالی دولتی و عمومی هستند که با دریافت بخشی از حقوق فرد در دوران اشتغال افراد عضو را در دوران بازنشستگی تحت پوشش قرار می دهند. دارایی تحت مدیریت صندوق های بازنشستگی به طور معمول از سایر صندوق های سرمایه گذاری به میزان قابل ملاحظه ای باید بیشتر باشد اما با اینکه این صندوق ها به عنوان بزرگترین موسسات مالی و سرمایه گذاری فعالیت می کنند برخی علل مختلف این صندوق ها را با بحران جدی روبرو است. برخی علل این بحران نظری، جامعه شناختی، مدیریتی و اقتصادی در این نوشته مورد بحث قرار خواهد گرفت.

علل نظری و گفتمانی: اینکه چرا هنوز به روشنی ابعاد این بحران در حوزه عمومی مورد بحث قرار نگرفته است به فقدان کامل گفتمان سیاستگذاری اجتماعی به طور اعم و بحران بازنشستگی به طور اخص بر می گردد. با وجود اینکه اقتصاددانان و تصمیم سازان این بحران را یک ابر چالش برای اقتصاد و آینده کشور می دانند هنوز در حوزه عمومی و گفتمان فکری و روشنفکری این مسئله جدی گرفته نشده است. علت این است که مسائل سیاستگذاری اجتماعی هیچ گاه مورد بحث روشنفکران ایرانی قرار نمی گیرد. برای درک این ادعا باید توجه کرد که روشنفکران غربی گفتمان غالبشان مسائل سیاست اجتماعی است و سیاست اجتماعی نیز محور و اساس سیاست است. دیدگاه های فکری مسائل اجتماعی را مفهوم پردازی کرده و انواع سیاست اجتماعی بر اساس ایدئولوژی احزاب سیاسی از هم متمایز می شوند. لذا شاهدیم که روشنفکرانی نسبت به مسائلی چون نظام بازنشستگی و خدمات اجتماعی مرتباً اعلام مواضع دارند. چامسکی، فریدمن، مایکل سندل، آنتونی گیدنز، هابرماس و دیگران نسبت به بحران دولت رفاه همواره بحث کرده اند در صورتیکه روشنفکران ما حتی نرخ کسورات بازنشستگی شان که به معیشت شخصی شان بستگی دارد را نیز نمی دانند.

به غیر از مسئله بازنشستگی، مشکلات اجتماعی دیگری هم در زندگی روزمره جامعه به چشم می خورد اما جایی در حوزه عمومی ندارد. همانطور که گفته شد این موضوع اگر در یکی از کشورهای اروپایی رخ می داد بدون شک یک مسئله اجتماعی مورد بحث روشنفکران قرار می گرفت. اینکه چرا این موضوعات مهم در زندگی روزمره مغفول مانده است نشان دهنده عدم وجود یک گفتمان سیاست اجتماعی است. وقتی که گفتمان نباشد سیاست گذاران احساس می کنند که در حلقه حرف می زنند یا وقتی که حرف می زنند گویی سخنشان هیچ چیزی را در بر نمی گیرد و تنهائیند و احساس خطا می کنند و

به سختی می توانند سخن را ادامه دهند. گویی به قول فوکو جامعه شناس فرانسوی، با نظم پرمخاطره گفتار روبرو هستند. اصل دیگری که فوکو در گفتمان به آن اشاره می کند اصل تقسیم بندی و نخواهدگی است یعنی صحبت از بحران صندوق های بازنشستگی و حتی ورشستگی برخی از آنان، کمبودهای درمانی مانند سر ویس آمبولانس، کودکان خیابانی زباله جمع کن، یا حق استفاده کودکان مهاجر از آموزش، اینها به نظر مسائل بی ارزش به نظر می رسند اگر چه می بینید که در جوامع دیگر همین مسئله ها موضوع بحث های طولانی آکادمیکی است که حتی کار به واکنش های عملی نیز می کشد مثلاً برای اعتراض به آلودگی هوا و غیره. مقوله تقسیم بندی و نخواهدگی یعنی تضاد بین عقل و دیوانگی. بعضی از افراد که در این حوزه صحبت می کنند و یا گفتمان های حداقلی که در این حوزه شکل گرفته و افرادی که به این بحث ها دامن می زنند به عنوان افرادی شناخته می شوند که حرف هایشان مقبولیت ندارد یا اینطور تلقی شده است که گفتار آنان برای گفتمان مسلط، بهداشتی نیست و انحرافی تلقی می شود. این ها همان هایی هستند که در دوره ای که رویه ممنوعیت مسلط بود به رویه های ایده آلیستی رو آورده بودند و از نوعی جهان اتوپایی سخن می گفتند، یعنی همان سیاستگذاری های اجتماعی ناب سوسیالیستی را در جهانی مطرح می کنند که سوسیالیسم ظاهر در عمل و نظر شکست خورده است. این جریان با جریان پوپولیستی در عمل گره خورده و علی رغم مخالفت به ادامه رویه تضاد عقل و دیوانگی به زغم فوکو دامن زده اند. گفتمان مسلط روشنفکری در جامعه ما به این بحث ها - اگر چه از حقیقتی آشکار سخن می گویند که مردم در زندگی روزمره آن را حس می کنند - توجهی نشان نمی دهد. در این شرایط نمی توان به علل بروز بحران بازنشستگی و سایر مسائل اجتماعی پرداخت و بنیان های نظری آن واکاوی داد. وقتی بانک جهانی در گزارشی به واگذاری ها انتقاد کرد و نسبت به کار گزار اقتصادی شدن صندوق ها و دو برابر شدن مشکلات مدیریتی آن هشدار داد برخی کارشناسان صندوق واکنش نشان دادند و از این واگذاری ها حمایت کردند اما بعد از مدتی وقتی دیدند که صندوق ها از مدیریت شرکت های واگذاری عاجز شده اند تازه حقیقت انتقاد بانک جهانی را درک کردند. تمامی اینها در زیر سایه یک گفتمان روشنفکری معنی پیدا می کنند.

علل جامعه شناختی: مفهوم صندوق به ویژه صندوق بازنشستگی مفهومی جامعه شناختی است که ارتباط بین نسل ها را نشان می دهد. عموماً بحث پیرامون این که سیاستگذاران نتوانسته اند مشکلات مدیریتی صندوق ها را حل کنند علت اصلی بروز بحران تشخیص

داده شده است. و این که این مسئله تعادل بین منابع و مصارف صندوق ها را که هدف اصلی صندوق ها را که رفاه افقی را فراهم می کند دست نیافتنی کرده است و نتیجه این که افراد بعد از سال ها کار در دوران بازنشستگی با مشکل روبرو می شوند و این امر بر بهره وری نیروی انسانی شواغل نیز تاثیر می گذارد. اما نگاهی جامعه شناختی نشان می دهد که صندوق مفهومی جامعه شناختی است و آنچه عدم تعادل منابع و مصارف را فراهم کرده اندیشه بین نسلی است که حاکی از شکاف عمیق بین نسلی می تواند باشد. وجود شکاف نسلی نمی توان نظام صندوق ها را که بر اساس نظام مزایای معین است شکل داد. در این نوع نظام ها در اوایل تشکیل صندوق درآمدها از هزینه ها بیشتر است و فرصت سرمایه گذاری فراهم است. اما چون تفکر نسلی حاکم نیست مدیران این فرصت ها از دست می دهند و نمی توان از طریق سرمایه گذاری که نگاه به نسل های آینده دارد، ثبات صندوق را فراهم کرد. در این میان درآمدهای نفتی و یا هر نوع درآمد رانتی این شکاف نسلی را تشدید می کند. درآمدهای نفتی در دهه ۵۰ فرصتی باقی نمی گذاشت تا مدیران وقت به فکر سرمایه گذاری باشند و هر نوع سرمایه گذاری را مسخره می دانستند. ظاهر این گونه بحث شکل می گرفت که وقتی کشوری صاحب درآمدهای نفتی است هیچ موقع با مشکل کمبود منابع روبرو نخواهد شد و دولت کسری را با پرداخت خواهد کرد. همین امر باعث شد که تامین کسری منابع صندوق بازنشستگی کشوری همواره از محل بودجه دولت تامین مالی شود. علاوه بر این، به دلیل ساخت خانواده ایرانی نظام بازنشستگی از روز نخست بر مبنای خانواده و بازماندگان طراحی شد و تنها فرد را در بر نمی گرفت بلکه افراد بازمانده نیز مستحق حمایت بودند.

علل حقوقی و مدیریتی: یکی از مهم ترین معضلاتی که صندوق های بازنشستگی با آن روبرو هستند مشکلات حقوقی و قانونی است که دخالت دولت در این صندوق ها مجاز کرده است. دولت های بعد از انقلاب همواره کسری خود را یا از استقراض از بانک مرکزی تامین کرده اند و یا استفاده از صندوق ها. لذا این صندوق ها منبعی برای تامین مالی دولت ها شده اند. به علاوه، دولت ها بدهی خود را به این صندوق ها با واگذاری دارایی ها و شرکت هایی که نرخ بازدهی بسیار پایینی داشته اند، پرداخت کرده اند و این باعث شده تا صندوق ها عملاً کارکردشان تغییر کند و در عمل از وظیفه مدیریت منابع و سرمایه گذاری برای آینده به مدیر اقتصادی بنگاه تبدیل شده اند. هنگامی که از مدیری انتظاری فوق طاق داشته باشید مسلماً برآورده نخواهد شد.



۱ حسن روحانی (رئیس جمهور): اصلاح وضعیت صندوق های بازنشستگی اولویت اجتماعی دولت دوازدهم است. صندوق ها به دلیل اقداماتی که در گذشته در خصوص آنها انجام گرفته، وضعیت رشد اقتصادی و کیفیت نامناسب بنگاه داری در آنها، وضعیت نامناسبی دارند و برای جلوگیری از تشدید مسائل آنها باید اصلاحات بنیادینی در آنها صورت گیرد. (۲۵ مرداد ماه ۹۶ در جلسه رای اعتماد وزرای دولت دوازدهم)



۲ علی لاریجانی (رئیس مجلس شورای اسلامی): صندوق بازنشستگی کشوری مغلس فی امان الله است باید کاری کنیم که با تامین منابع مشکلات این صندوق رفع شود. باید تدبیری برای رفع این مشکل در بودجه اتخاذ کرد، آنقدر این پیرمردها جلوی مجلس آمده اند، آدم خجالت می کشد. باید تدبیری برای رفع مشکل بازنشستگان صنعت فولاد در بودجه اتخاذ کرد. صندوق بازنشستگی کشوری مشکلات خاص خود را دارد و این عقلانی نیست که این صندوق زیر مجموعه صندوق بازنشستگی کشوری شود. (دی ماه ۹۵ در واکنش به تجمع بازنشستگان صندوق کارکنان فولاد مقابل مجلس)

آبرچالش صندوق های بازنشستگی به روایت دولتمردان

مسئولان ارشد کشور از بحران صندوق های بازنشستگی به عنوان یکی از بحران ها در کنار مسئله آب و بیکاری یاد می کنند

وقتی محمدباقر نوبخت سخنگوی دولت در بهمن ماه سال ۱۳۹۴ آب پاکی را روی دست همه ریخت و گفت صندوق های بازنشستگی ورشکسته اند، مشخص شد هشدار که از مدت ها پیش از زبان کارشناسان می شنیدیم حالا که از زبان یک مقام عالی رتبه دولتی نقل شده یعنی دولتمردان به عمق بحران پی برده اند. اگر قبل از روی کار آمدن دولت یازدهم محور اصلی خیلی از بحث های انتخاباتی مسئله تحریم ها و تورم بود در روز های قبل از انتخابات دوره دوازدهم ریاست جمهوری، شاهد اشارات مکرر به مسئله بحران صندوق های بازنشستگی بودیم. انگار مسئولین هم متوجه شده بودند که باید همپای بحران های محیط زیستی و بیکاری فکری هم به حال این صندوق ها کرد. همانطور که همه اتفاق نظر دارند در سال های آینده، آب یکی از معضلات اصلی کشور خواهد بود؛ حل نشدن بحران صندوق های بازنشستگی هم می تواند تبعات اجتماعی زاینباری برای کشور داشته باشد. خیلی بزرگ تر و عمیق تر از مشکلی که امروز برای بانک ها و موسسات مالی پیش آمده. در ادامه چند نمونه از اظهارات مسئولان ارشد کشور را در این رابطه مرور می کنیم.

صندوق بازنشستگی کشوری قوانین موثر بر فعالیت

<p>سال ۱۳۶۷ معافیت کارکنان ۳۰ سال سابقه از پرداخت کسور بازنشستگی سهم کارمند و معافیت قضاات ۳۰ سال سابقه از پرداخت کسور سهم کارمند و کارفرما</p>	<p>سال ۱۳۵۸ تعیین حداقل حقوق بازنشستگی و وظیفه مشمولین صندوق های بازنشستگی بر اساس مصوبات سالیانه دولت</p>	<p>سال ۱۳۵۳ اعمال تا ۱۰ سال ارفاق برای بازنشستگی و محاسبه حقوق، پرداخت آخرین حقوق به جای متوسط سه سال پایانی خدمت</p>
<p>سال ۱۳۶۹ افزایش ۲۰ تا ۳۰ درصدی حقوق بازنشستگی</p>	<p>سال ۱۳۶۰ قانون بازسازی نیروهای انسانی</p>	<p>سال ۱۳۵۶ تبصره ۸۵ قانون بودجه سال ۵۶. این قانون افزایش حقوق بازنشستگی افرادی که قبل از سال ۱۳۵۵ بازنشسته شده بودند را در پی داشت</p>
<p>سال ۱۳۶۹ قانون تشکیل آموزش و پرورش استثنایی به طوری که هر پنج سال خدمت در آموزش و پرورش استثنایی کشور شش سال محسوب می شود.</p>	<p>سال ۱۳۶۳ برقراری حقوق وظیفه برای فرزندان و نوادگان اناث در صورت نداشتن شغل و شوهر بدون توجه به شرایط سن و کفالت</p>	<p>سال ۱۳۵۸ لایحه بازنشستگی اجباری و باز خرید خدمت کارکنان مازاد بر احتیاج دولت</p>
<p>سال ۱۳۶۸ افزایش ۲۰ درصدی حقوق بازنشستگی اعضای هیات علمی و متوفی</p>	<p>سال ۱۳۵۹ اعمال سنوات خدمت غیر رسمی هنگام برقراری حقوق بازنشستگی</p>	<p>سال ۱۳۵۵ قانون پرداخت حقوق وظیفه به فرزندان مشمولین متوفی</p>

نظام بانکی و بیکاری شش عامل چالش اقتصاد ایران است.
زمانی منابع صندوق بازنشستگی توسط دولت استقراض شد و امروز دولت به این صندوق بدهکار است. (۱۵ اسفند ۹۵ در نشست تخصصی چشم‌انداز اقتصاد ایران)



۷ علی ربیعی (وزیر کار، تعاون و رفاه اجتماعی): در مسئله صندوق‌های بازنشستگی باید گفت و گوی ملی صورت بگیرد.
فقر، آسیب‌های اجتماعی، صندوق‌ها و بیکاری، از جمله معضلاتی هستند که به نوعی قانون توجه به این مسائل، در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است و باید به آنها بپردازیم. در چهار سال گذشته ۱،۵ میلیون نفر به بازنشسته‌ها اضافه شدند که به همین دلیل باید در این زمینه و برای سن بازنشستگی تصمیماتی اندیشیده شود. همه باید کمک کنیم تا از این صندوق‌ها از بنگاه‌داری خارج شوند. این استراتژی بزرگ ما است. (۲۵ مرداد ۹۶ در جلسه رای اعتماد مجلس به کابینه دولت دوازدهم)



۵ محمد نهبوندیان (معاون اقتصادی رئیس جمهور): باید هر تصمیم و پرداختی در کشور با مطالعه دقیق عواقب و عوارض آن در آینده صورت گیرد تا مشکلات و عوارض تصمیم‌ها و پرداخت جامعه را با مشکل مواجه نکند. اصلاح ساختار صندوق‌های بازنشستگی از اولویت‌های دولت دوازدهم است.
همه باید باهم این مشکلات را برطرف کنیم. باید دست به دست هم داده و کاستی‌های موجود را با نهایت قوت و سرعت ممکن برطرف کنیم. (۲۵ شهریور ۹۶ در مراسم تجلیل از بازنشستگان کشوری)



۶ مسعود نیلی (مشاور اقتصادی رئیس جمهور): بحران منابع آب کشور، مسائل اجتماعی و زیست محیطی، صندوق‌های بازنشستگی، بودجه دولت،



۲ اسحاق جهانگیری (معاون اول رئیس جمهور): صندوق‌های بازنشستگی ایران برای حل مشکلات، نیازمند اصلاحات جدی هستند. دولت برخی اصلاحات را آغاز کرده است. (شهریور ۹۵ در دیدار با دبیر کل اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی)



۴ محمد باقر نوبخت (سخنگوی دولت و رئیس سازمان برنامه‌ریزی و بودجه): اکنون دولت حقوق بازنشستگی لشکری و کشوری را از جیب خود می‌پردازد. در حال حاضر ما از یک نفر بازنشستگی کم می‌کنیم و به هفت نفر حقوق بازنشستگی می‌دهیم. به عبارت دیگر صندوق‌های بازنشستگی ورشکسته هستند. (۲۵ بهمن ۹۴ در نشست اعضای اتاق ایران)

سال ۱۳۸۶
اعمال افزایش حقوق بازنشستگان قبل و بعد از سال ۱۳۸۶ و مواد ۱۰۹ و ۱۱۰ قانون مدیریت خدمات کشوری. ماده ۱۰۴ مبنی بر اعمال ۲،۵ درصد افزایش حقوق بازنشستگی به هر سال خدمت مازاد بر ۳۰ سال

سال ۱۳۹۱
قانون نحوه بازنشستگی جانیان انقلاب اسلامی، جنگ تحمیلی، معلولین عادی و مشاغل سخت‌زبان آور که در سال ۶۷ تصویب شد. در سال ۸۳ اصلاحیه خورد. طبق این قانون سنوات خدمت ۲۰ سال تا ۱۰ سال سنوات ارفاق بدون پرداخت هزینه. طبق اصلاحیه سال ۸۳ برای کمتر از ۵۰ سال سال ارفاق تا ۱۰ سال با دریافت هزینه

سال ۱۳۹۱
ادغام صندوق بازنشستگی جهاد کشاورزی در صندوق بازنشستگی کشوری

سال ۱۳۸۶
قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت. بازنشستگی کارکنان مرد با حداقل ۲۵ سال خدمت و کارکنان زن با ۲۰ سال خدمت. اعمال حداکثر پنج سال سنوات بدون ارفاقی بدون شرط سنی.

سال ۱۳۷۴
پرداخت آخرین حقوق اشتغال به قضات به عنوان حقوق بازنشستگی، بدون محاسبه معدل

سال ۱۳۷۹
قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط حقوق بازنشستگی بانوان شاغل و خانوار. به طور مثال در یک ماده از این قانون زنان شاغل توانستند همزمان از حقوق همسر متوفی خود استفاده کنند. محاسبه حقوق بازنشستگی از معدل سه سال آخر خدمت به دو سال کاهش یافت و حداکثر سقف حقوق بازنشستگی هم حذف شد.

سال ۱۳۸۱
در قانون بودجه این سال ارقام حداقلی در یافتی هر یک از مقاطع تحصیلی تعریف شد و چنانچه حقوق بازنشستگان تا قبل از ۱۳۷۹ کمتر از مقادیر این جدول بود ارفاق یافت

سال ۱۳۷۷
احتساب دو برابر ایام اسارت آزادگان و دو برابر ایام محکومیت سیاسی از لحاظ سابقه خدمت و بازنشستگی وظیفه

سال ۱۳۶۱
حقوق بازنشستگی و وظیفه از کار افتادگی و وظیفه وراثت قانونی ۲۰ درصد اضافه شد و حداکثر حقوق بازنشستگی تغییر کرد

سال ۱۳۶۲
پذیرش سوابق خدمت در شرکت‌ها و موسسات غیر دولتی در تعیین حقوق و مستمری بازنشستگی

سال ۱۳۷۳
قانون نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی و وظیفه مصوب و اجازه پرداخت یک سوم حقوق مازاد بر سقف حداکثر حقوق بازنشستگی

سال ۱۳۷۲
بازنشستگی قهری برای کارمندان متخلف با ۲۰ سال خدمت برای زنان و ۲۵ سال خدمت برای مردان

علل بحران در صندوق های بازنشستگی ایران

نظام های بازنشستگی به عنوان سیستم هایی پویا که تاثیر بسیاری با محیط پیرامونی خود دارند باید همواره از منظر شاخص های پایداری مالی مورد آزمون قرار بگیرند

یادداشت رضا میرزا ابراهیمی

پژوهشگر اقتصادی

امروزه از بحران صندوق های بازنشستگی در ایران به عنوان یکی از ابرچالش های پیش روی اقتصاد ایران در کنار بحران های دیگری نظیر بحران آب، محیط زیست و اشتغال نام برده می شود. صندوق های بازنشستگی جزئی از یک کل به نام نظام تامین اجتماعی به شمار می روند که کارکردی صرفاً اقتصادی دارند. وظیفه آنها به زبان ساده تجمیع و پس انداز بخشی از حقوق و دستمزد افراد جامعه در زمان اشتغال و انتقال مجدد آن به فرد در زمان بازنشستگی (یا از کارافتادگی)، البته با حفظ قدرت خرید مبالغ انباشت شده در طی زمان است. لذا با این تعریف، زمانی که سخن از بحران در چنین نهادهایی به میان می آید، منظور بروز بحران مالی به شکل برهم خوردن توازن جریان نقدی ورودی و خروجی صندوق هاست. شرایطی که به نظر می رسد بر بسیاری از صندوق های بازنشستگی کشور سایه افکنده و پیش بینی می شود در صورت تداوم شرایط فعلی طی دهه های آتی تمامی صندوق های کشور را دربرگیرد.

اما اولین سوالی که در چنین وضعیتی مطرح می شود این است که علل اصلی به وجود آورنده بحران صندوق های مذکور در ایران چیست؟ البته که دلایل بسیاری را برای آن می توان برشمرد؛ لیکن در یک دسته بندی کلی (البته نه اولویت بندی شده) مهم ترین این عوامل را می توان به شرح زیر مطرح کرد:

- برهم خوردن جریان ورودی ها و خروجی های (مالی و تعداد مشترکان) صندوق ها
- حکمرانی داخلی صندوق های بازنشستگی
- قوانین و مقررات بالادستی
- مداخلات سیاسی و حاکمیتی

لازم به ذکر است که هر از این موارد می تواند همپوشانی هایی را با یک یا تمام موارد دیگر داشته باشند، که فارغ از آن در ادامه به تشریح اجمالی نحوه تاثیر گذاری آنها بر صندوق های بازنشستگی کشور پرداخته می شود.

۱ برهم خوردن جریان ورودی ها و خروجی ها

این عامل را می توان از دو منظر مورد بررسی قرار داد. نخست، جریان و وجه نقدی و دوم مشترکین ورودی و خروجی از صندوق ها. در حال حاضر هر دوی این جریان ها در اغلب صندوق های بازنشستگی کشور دچار عدم تعادل شده به طوری که وزنه این عدم تعادل به سمت جریان خروجی سنگینی می کند. به

عبارتی، زمانی که نسبت بازنشستگان مستمری بگیر به شاغلان بیمه پرداز افزایش یا نسبت وجه نقدی تجمیع شده ناشی از پرداخت حق بیمه شاغلان به مزایای مستمری بازنشستگی کاهش یابد می توان انتظار بروز بحران در صندوق های بازنشستگی را داشت. وضعیتی که برخی از صندوق های بازنشستگی کشور از جمله صندوق بازنشستگی کشوری و صندوق بازنشستگی کارکنان فولاد هم اکنون با آن مواجه اند. کاهش تعداد بازنشستگان نسبت به شاغلان بیمه پرداز به دلایل متعددی از جمله دلایل قانونی، روندهای جمعیتی و نیز شرایط کلی حاکم بر بازار کار می تواند اتفاق بیافتد. به عنوان مثال، ممانعت قانونی از تداوم اشتغال در بخشی خاص، مانند بخش دولتی با هدف کوچک کردن ساختار دولت و یا خصوصی سازی گسترده یکی از علت های قانونی بروز مشکل در صندوق بازنشستگی کشوری است که آن را به یک صندوق بسته (عدم امکان ورود اعضای شاغل جدید به سیستم) تبدیل کرده است. همچنین روندهای ناگزیر جمعیتی ناشی از برهم خوردن روند طبیعی رشد جمعیت در دوره یا دوره هایی خاص (مانند انفجار جمعیت ایران در سال های دهه ۱۳۶۰ و افت شدید آن در دهه های بعد) نیز می تواند یکی از عوامل تاثیر گذار بر بحران صندوق ها از منظر جریان ورودی و خروجی مشترکین به شمار آید. که البته به نظر نمی رسد این عامل - علی رغم تبلیغات فراوان برخی نهادها نسبت به سالمند شدن جمعیت ایران طی دهه های آتی - نقش چندانی در بحران فعلی صندوق های بازنشستگی و حتی در دهه های پیش رو داشته باشد. در این بین اما بازار کار کشور را می توان مهم ترین عامل برهم زننده تعادل صندوق ها نامید. شرایط کلی حاکم بر این بازار طی دهه های گذشته همواره با نرخ بالای بیکاری، نرخ پایین مشارکت و فعالیت سهم عمده ای از نیروی کار در بازار کار رسمی یا غیررسمی که مشترک هیچ یک از صندوق بازنشستگی نیستند، عجین بوده است. شاخص نرخ مشارکت اقتصادی طی دو دهه گذشته نشان می دهد که همواره بیش از ۵۰ درصد جمعیت ۱۰ سال و بیشتر کشور، جمعیت غیرفعال بوده اند (نمودار ۱) که سهم بالایی از آن متعلق به زنان جامعه است؛ بطوریکه طبق آخرین اطلاعات مرکز آمار ایران در بهار سال ۱۳۹۶ نرخ مشارکت مردان ۶۴،۵ و زنان ۱۶،۴ درصد بوده است. طی همین مدت متوسط

نرخ بیکاری در کشور همواره بیش از ۱۰ درصد بوده (نمودار ۲) که سبب عدم دسترسی بخش زیادی از جمعیت فعال کشور به سیستم تامین اجتماعی از جمله صندوق های بازنشستگی شده است. به علاوه، برآوردها نشان می دهد که ۷۶ درصد از کل جمعیت شاغل کشور (۵ تا ۶ میلیون شاغل) مشترک یکی از ۱۸ صندوق بازنشستگی هستند. به عبارتی ۲۴ درصد از این جمعیت تحت پوشش هیچ یک از صندوق های بازنشستگی کشور نیستند. جمعیتی که ورود آنها به نظام بازنشستگی کشور مطابق با اصول بیمه ای پایدار می تواند بار بزرگی از بحران کنونی را از دوش صندوق ها بردارد.

۲ حکمرانی درونی صندوق های بازنشستگی

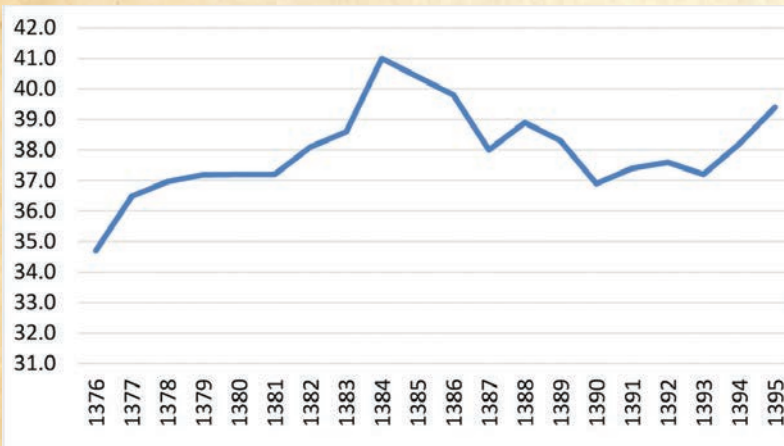
یکی دیگر از عوامل بسیار مهم در ایجاد بحران صندوق های بازنشستگی را می توان به حکمرانی درونی این صندوق ها طی دهه های گذشته ربط داد. این موضوع از آنجا که به شیوه ها و فرآیندهای تصمیم گیری مربوط می شود، بسیار فراتر از شیوه سه جانبه گرایی معمول در سطح مدیریت صندوق ها (هیات مدیره هایی متشکل از نمایندگان کارگران، کارفرمایان و دولت) است. از این رو، مدیریت کارآمد صندوق های بازنشستگی را می توان از سه منظر استقرار اصول و قواعد حکمرانی خوب در سطح مدیریت کلان به عنوان «چارچوبی برای سیاست گذاری و اداره امور ملی برای تامین برابری و کارآمدی»، حاکمیت شرکتی «به عنوان چارچوبی برای اداره بنگاه ها» و توجه به حضور ذینفعان صندوق ها در قالب اتحادیه ها، تشکل ها و نهادهای مدنی مورد بررسی قرار داد.

حاکمیت قانون، شفافیت، پاسخگویی و حق اظهار نظر (صدا) چهار شاخص کلیدی حکمرانی به شمار می روند که تسیری آنها در فرآیندهای مدیریتی و تصمیم گیری می تواند به عاملی بازدارنده در بروز هر گونه خلل در ساختارهای سازمانی (در سطوح خرد و کلان) شود. به جرات می توان گفت که عدم وجود چنین الزاماتی در فرآیندهای انتخاب و انتصاب مدیران کلیدی، تصمیم گیری ها و سیاست گذاری ها، صندوق های بازنشستگی را در دوره هایی به حیات خلوت بسیاری از مدیران کلان برای سوء استفاده های مالی و دست اندازی به سرمایه هایی که به صورت امانی در اختیار این نهادها قرار گرفته است، تبدیل نمود.

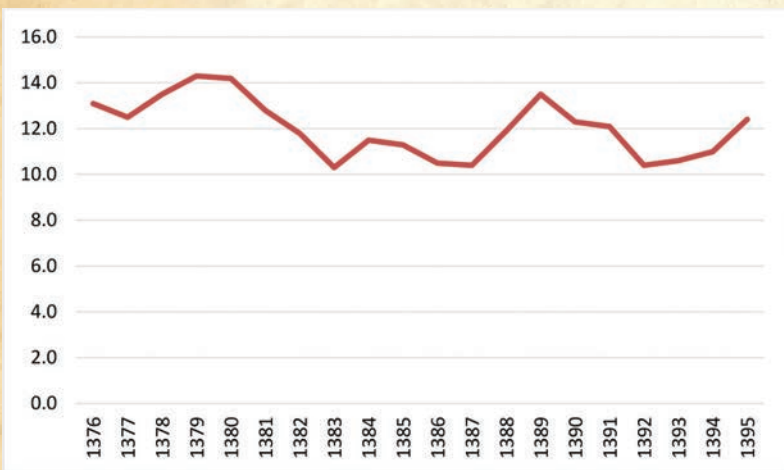
نرخ مشارکت اقتصادی زنان در سال ۱۳۹۶

جمعیت کشور مشترک هیچ یک از صندوق های بازنشستگی نیستند

میزان بار مالی تحمیل شده به صندوق کشوری با ۴ قانون مصوب نهادهای بالادستی



نمودار ۱- نرخ مشارکت اقتصادی نرخ مشارکت اقتصادی جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر کشور (۱۳۹۵-۱۳۷۶) منبع: درگاه ملی آمار: <https://www.amar.org.ir>



نمودار ۲- نرخ بیکاری جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر کشور (۱۳۹۵-۱۳۷۶) منبع: درگاه ملی آمار: <https://www.amar.org.ir>

با همین استدلال می توان به راحتی علت و نحوه واگذاری بسیاری از شرکت های زیاده دولتی به صندوق ها بابت رد دیون دولت ها را توجیه و تفسیر کرد. همچنین عدم وجود یک استراتژی مشخص در مدیریت دارایی ها و سرمایه گذاری بخشی از منابع مالی صندوق ها، ارتباط مستقیمی با عدم وجود اصول و قواعد حکمرانی در سطوح کلان و خرد تصمیم گیری این موسسات دارد. چراکه کلیه وظایف مرتبط با سرمایه گذاری صندوق های بازنشستگی در دستور العمل های سرمایه گذاری صندوق های تامین اجتماعی ISSA با عنوان «فرآیندهای حکمرانی سرمایه گذاری»، از جمله تدوین استراتژی سرمایه گذاری، تعیین محدودیت های سرمایه گذاری، بازه تحمل ریسک، نرخ بازده مورد انتظار و... به طور مشخص بر عهده هیات های مدیره، مدیریت و کمیته های سرمایه گذاری (داخلی و خارجی) گذاشته شده است. بدیهی است وجود فضایی غیر شفاف، غیر پاسخگو و بی حضور فعال نهادها و تشکل های مدنی تاثیر گذار بر فرآیندهای مدیریتی و تصمیم گیری در صندوق های بازنشستگی طی دهه های گذشته سبب ناکارآمدی مدیریتی، در برخی موارد فساد گسترده و در نهایت بحران مالی فعلی برخی از صندوق ها شده است.

۲ قوانین و مقررات بالادستی

سومین عامل تاثیر گذار بر شرایط عمومی صندوق های بازنشستگی را می توان به تاثیر پذیری آنها از فضای قانون گذاری کشور به طور عام و قوانین مربوط به صندوق های بیمه و بازنشستگی به طور خاص، نسبت داد. نظام های بازنشستگی به عنوان سیستم هایی پویا که تاثیر و تاثر بسیاری با محیط پیرامونی خود دارند، می بایست همواره از منظر شاخص های پایداری (مالی) مورد آزمون قرار گیرد تا هرگونه عامل بیرونی و یا درونی در این سیستم، که پایداری آن ها را با اختلال مواجه می کند، شناسایی شوند. از این حیث قوانین و مقررات مصوب به عنوان عوامل عمدتاً بیرونی می توانند به طور مستقیم و یا غیرمستقیم بر کارکرد صندوق ها تاثیر گذار باشند.

تجربه قانون گذاری در طول دهه های گذشته به روشنی نشان می دهد که نهادهای سیاست گذار، تصمیم گیر، قانون گذار و مجریان کشور بدون توجه به آثار مالی تبعی همواره اقدام به پیگیری و تصویب قوانین و مقرراتی کرده اند که عمدتاً مغایر با اصل پایداری صندوق ها در بلندمدت بوده اند. قوانین و مقرراتی چون بازنشستگی های پیش از موعد، اعطای سنوات تشویقی به گروه ها و افراد خاص، مبنای تعیین مستمری بازنشستگی، سن بازنشستگی، مستمری با ماندگان بازنشستگان متوفی و... از جمله مواردی هستند که امروزه به عاملی برای انحراف و کژکارکردی صندوق های بازنشستگی تبدیل

فرآیندهای تصمیم سازی و تصویب قوانینی مشابه قوانین بند پیشین اشاره کرد. بدیهی است که برخی از چنین دخالت هایی از سرخیز خواهی و برخی دیگر با هدف پیگیری منافع شخصی و یا گروهی انجام گرفته و می گیرد. از دو منظر می توان به کارکرد مهم این مداخلات پرداخت؛ نخست، کارکرد آن در جلب نظر و آرای مشترک صندوق های بازنشستگی (بیمه پردازان و مستمری بگیران) در موسم انتخابات و دوم، انتفاع شخصی و یا صنفی گروه های ذینفع از تصویب و یا لغو برخی قوانین حاکم بر صندوق ها در زمان بازنشستگی. تالی ناگزیر این مداخلات، از یک سو، حاکم شدن اصل نفع شخصی و یا گروهی بر صندوق هایی است که بنابر ماهیت آمانی و بین نسلی شان، می بایست از اصول فراگیر و عادلانه بودن برخوردار باشند و از سوی دیگر پایداری بلندمدت آنها را قربانی منافع کوتاه مدت گروه یا صنفی خاص می کند.

شده اند. به عنوان مثال، چهار قانون نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی مصوب سال ۱۳۷۴، مواد ۱۵ و ۱۶ قانون نظام هماهنگ پرداخت حقوق کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۰، تغییر مبنای محاسبه اولین حقوق بازنشستگی از معدل سه سال آخر اشتغال به معدل دو سال مصوب ۱۳۷۹ و بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت مصوب ۱۳۸۶ با بار مالی ۴۸۸ هزار میلیارد تومان (به قیمت های سال ۱۳۹۴) بیشترین تاثیر را بر حجم تکالیف و تعهدات مالی صندوق بازنشستگی کشوری داشته است. این رقم معادل ۱۵ برابر حجم تعهدات مالی (مستمری بازنشستگان تحت پوشش) این صندوق در سال ۱۳۹۶ است.

۴ مداخلت سیاسی و حاکمیتی

دست آخری می توان در یک چارچوب تحلیلی اقتصاد سیاسی به نقش و حضور پررنگ گروه های ذینفع در

آقای نماینده در دسترس نیست!

از بین ۲۰ نماینده مجلس فقط یک عضو کمیسیون اقتصادی مجلس حاضر به گفت و گو درباره بحران صندوق های بازنشستگی شد

— [مهسامژدهی] —

در طول دهه های گذشته تصمیمات مجلس شورای اسلامی و مصوبات قانونگذاران بر مشکلات صندوق های بازنشستگی افزوده است. تکالیف جدیدی که در دوره های مختلف با انگیزه های مختلف بر دوش صندوق ها گذاشته شده معادل رقمی حدود ۴۰۰ هزار میلیارد تومان تخمین زده می شود. مصوباتی که عموماً با رویکرد پوپولیستی و شاید گاهی با انگیزه حمایت از مردم و اقشار ضعیف تحمیل شد، امروز اما به ضرر همان مردم تمام شده. در این مورد سعی کردیم با نمایندگان مجلس گفت و گو کنیم و ببینیم آیا از مشکلاتی که امروز متوجه صندوق هاست آگاهی دارند؟ اگر قرار باشد اصلاحات ساختاری انجام شود آنها همراهی می کنند؟ ما با ۲۰ نماینده مجلس شورای اسلامی تماس گرفتیم اما نتیجه خیلی ناامید کننده بود.

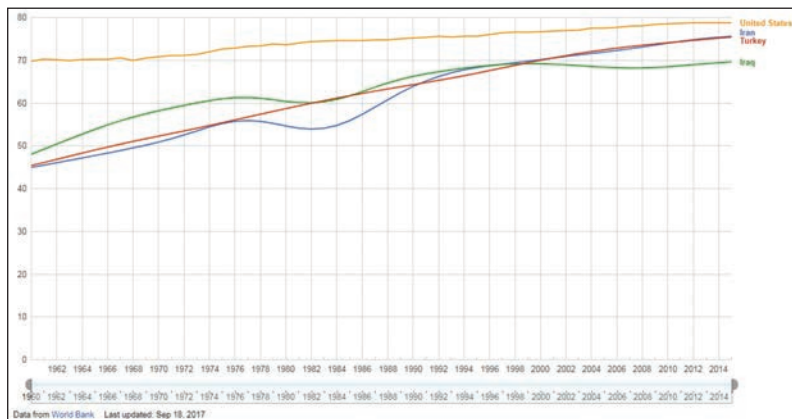
یک فاصله ۲۴ ساله!

شش نکته درباره شاخص امید به زندگی در ایران و جهان

— [کوشیار قدوسی] —

امید به زندگی یک شاخص آماری است که نشان می دهد هر عضوی از جامعه هنگام تولد به طور متوسط چند سال می تواند توقع حیات داشته باشد. بنابراین امید به زندگی یکی از شاخص های توسعه یافتگی کشورهاست چون وضعیت سلامت و بهداشت، شرایط اقتصادی و سیاسی در آن تاثیر مستقیم دارد. طبق آخرین آماری که بانک جهانی منتشر کرده مردم ژاپن بهترین وضعیت را از این نظر دارند. در سال ۲۰۱۵ مردان ژاپنی می توانستند انتظار داشته باشند ۸۳،۷ سال عمر کنند و زنان ژاپنی ۸۶،۸ سال. در همین گزارش ایران هم با ۷۵،۵۹ سال در رتبه ۶۲ جهانی قرار داشت. در دو سال اخیر قطعاً این شاخص بهبود یافته و در سال ۹۵ و زیر بهداشت امید به زندگی در زنان ایرانی را ۸۱ سال و در مردان ایرانی را ۷۶ سال اعلام کرد. مسئله ای که ما اینجا با آن سرو و کار داریم این است هر چقدر امید به زندگی در یک کشور افزایش پیدا می کند فاصله سن بازنشستگی تا پایان عمر طبعاً بیشتر می شود. این مسئله مساوی با افزایش تعهدات صندوق های بازنشستگی است. به همین دلیل هم هست که در کشورهای توسعه یافته که مردم طول عمر بیشتری دارند سن بازنشستگی هم بالاتر تعیین می شود. چون می خواهند ورودی های صندوق را با میزان خروجی آن متعادل کنند. در ادامه به چند نکته آماری جالب در این زمینه اشاره می کنیم.

مقایسه شاخص امید به زندگی در ۳ کشور ایران، ترکیه و عراق



۱ میانگین سن بازنشستگی در ایران بر اساس آنچه محمود اسلامی مدیرعامل سابق صندوق بازنشستگی کشوری اعلام کرده ۵۱،۵ سال است. یعنی فاصله سن بازنشستگی تا پایان عمر به چیزی حدود ۲۴ سال رسیده. در دهه ۵۰ و ۶۰ که عمده قوانین بازنشستگی ما وضع شده این شاخص حدود ۵۵ سال بوده.

یعنی آن زمان فاصله امید به زندگی با سن بازنشستگی خیلی ناچیز بوده اما حالا این فاصله ۲۴ ساله بار سنگینی بر دوش صندوق های بازنشستگی انداخته و صرفاً همین مسئله ضرورت تغییر در قوانین سن بازنشستگی در کشور را به اثبات می رساند.

کشورهایی با بالاترین سن امید به زندگی



۲ در آخرین گزارشی که درباره شاخص امید به زندگی و در سال ۲۰۱۶ میلادی منتشر شده ایران در رتبه ۶۲ جهانی قرار دارد. یعنی بالاتر از کشورهای مثل برزیل، مالزی و هند. در این گزارش امید به زندگی مردان ایرانی ۷۴،۵ سال و زنان ایرانی ۷۶،۶ سال ذکر شده یعنی به طور میانگین ۷۵،۵ سال. عموماً در همه کشورها امید به زندگی در زنان بیشتر از مردان است.

۳ در بین کشورهای همسایه ترکیه معمولاً در این شاخص وضعیت مشابه با ما دارد. در این رده بندی البته ترکیه ای ها ۷۵،۸ در رتبه ۵۸ و بالاتر از ایران

نماینده حوزه انتخابیه فلاورجان بود که آشنایی قابل قبولی هم با مشکلات صندوق‌ها داشت. این عضو کمیسیون اقتصادی توضیح داد: «بحران صندوق‌ها متعلق به این روزها نیست. آنها مشکلات اساسی دارند به این دلیل که ورودی و خروجی‌شان یکسان نیست. وضعیت دو صندوق بازنشستگی کشوری و نیروهای مسلح طوری است که به میزان قابل توجهی از بودجه عمومی کشور استفاده می‌کنند. سازمان تامین اجتماعی هم از آنجا که ۴۶ درصد جمعیت کشور را تحت پوشش دارد و به نوعی مهم‌ترین صندوق ماست و باید از آن مراقبت شود.»

داشت و حاضر به گفت‌وگو درباره موضوع بحران صندوق‌ها نشد.

بقیه نماینده‌ها که لابد مشغله بالاتری از بقیه دارند تماس‌های مکرر ما را یاری‌ریخت کردند یا اصلاً جوابگو نبودند. سلمان خدادادی، محمدرضا بادامچی، علی رستمیان، محمدرضا پورابراهیمی، فرید موسوی، شهاب نادری، رحیم زارعی، محمود شکری و عامر کعبی در این گروه از نمایندگان جای می‌گیرند.

تنها نماینده‌ای که موفق به گفت‌وگوی کوتاهی با او شدیم حجت‌الاسلام ناصر موسوی لارگانی

نمایندگان مجلس دهم در مقایسه با نمایندگان ادوار قبل سخت‌تر مصاحبه می‌کنند. در بین ۲۰ نماینده‌ای که ما با آنها تماس گرفتیم، رضاعلی سبحانی‌فر نماینده سبزواری و عزت یوسفیان ملا نماینده آمل که اولی به اصلاح‌طلبان نزدیک است و دومی به اصولگرایان، هر دو پس از شنیدن موضوع گفت‌وگو و سوال ما تلفن را قطع کردند.

محمدعلی وکیلی نماینده تهران که خودش هم از فعالان رسانه‌ای است، حاضر به مصاحبه در این زمینه نشد. روح‌الله بابایی صالح نماینده بوئین زهرا و عضو کمیسیون اجتماعی هم رویکرد مشابهی

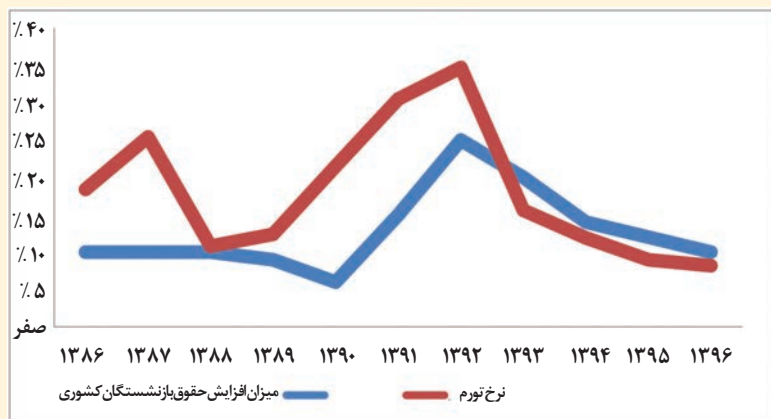


وقتی بازنشسته‌ها از تورم عقب افتادند

اضافه شد اما همچنان ۹.۷ درصد از تورم عقب بود. از این سال تورم شیب نزولی به خود گرفت و حقوق‌ها تقریباً هم‌طراز با نرخ تورم تعیین شد. مشکل اما اینجاست فاصله‌ای که در سال‌های قبل ایجاد شده به این سادگی قابل جبران نیست و هنوز مستمری بگیران صندوق مشکلات انباشته از سال‌های قبل را در زندگی خود لمس می‌کنند. صندوق هم منابع لازم برای جبران این خلأ به وجود آمده را در اختیار ندارد. صندوق بازنشستگی کشوری باید هر ماه به یک میلیون و ۲۸۰ هزار نفر مستمری پرداخت کند یعنی رقمی حدود هزار و ۸۰۰ میلیارد تومان. سالانه ۶۰۰ میلیارد تومان هم صرف بیمه تکمیلی افراد تحت پوشش صندوق می‌شود.

عمده مشکلات معیشتی امروز مستمری بگیران صندوق‌ها را می‌توان ناشی از دوره‌ای دانست که میزان افزایش حقوق بازنشستگان از نرخ تورم سالانه کشور عقب افتاد. به طور مشخص از سال ۱۳۸۶ که نرخ تورم ۱۸.۴ درصد گزارش شد و افزایش حقوق بازنشستگان کشوری ۱۰ درصد بود این روند آغاز شد.

در سال بعد اوضاع بدتر شد. تورم ۲۵.۴ درصد و افزایش حقوق همان ۱۰ درصد. در سال ۸۸ تورم تا ۱۰.۸ درصد کاهش یافت تا فاصله بیشتر از قبل نشود اما از سال ۸۹ که اوضاع اقتصادی بدتر شد باز هم این فاصله افزایش پیدا کرد تا جایی که تورم در سال ۹۲ به ۳۴.۷ درصد رسید. در این سال حقوق بازنشستگان کشوری ۲۵ درصد



قرار گرفتند. کشورهایی مثل قطر، عمان و امارات هم وضعیت بهتری از ما دارند.

امید به زندگی در عربستان کمتر از کشور ماست. این شاخص در عربستان به طور میانگین ۷۴.۵ سال گزارش شده که به معنی قرار گرفتن آنها در رتبه ۸۰ این رده‌بندی است. کشورهای کویت، اردن، آذربایجان، مصر و عراق هم به ترتیب در رتبه‌های ۱۰۷، ۹۶، ۸۴، ۷۶ و ۱۲۱ قرار دارند.

در صدر جدول کشورهای با بهترین وضعیت امید به زندگی ژاپن و سوئیس قرار دارند. در ژاپن عدد ۸۳.۷ و در سوئیس ۸۳.۴ گزارش شده. کشورهای سنگاپور، استرالیا و اسپانیا هم به ترتیب در رده‌های بعدی قرار دارند.

در انتهای جدول هم کشورهایی مثل سیرالئون، آنگولا و آفریقای مرکزی با میانگین امید به زندگی ۵۰.۱ سال، ۵۲.۴ سال و ۵۲.۵ سال دیده می‌شوند. آمریکا هم با ۷۹.۳ سال خیلی وضعیت خوبی ندارد و در رتبه ۳۱ قرار دارد. البته که یک سال پیش نشریه اکونومیست گزارشی منتشر کرد و مدعی شد شاخص امید به زندگی در ایران بالاتر از آمریکاست.

برگردیم به روند بهبود شاخص امید به زندگی در ایران. دقیقاً نیم قرن پیش امید به زندگی در ایران ۴۸.۸۹ سال بوده. عجیب اینکه آن زمان برعکس حالا امید به زندگی در مردان ایرانی بالاتر از زنان بوده. شاخص امید به زندگی در ایران همینطور شیب صعودی خود را حفظ می‌کند و در سال ۱۹۷۸ میلادی که انقلاب اسلامی رخ می‌دهد معادل ۵۵.۷۱ سال بوده. در سال‌های جنگ تحمیلی این شاخص در ایران یک روند نزولی را طی می‌کند و در سال ۱۹۸۴ به ۵۴.۷۵ سال می‌رسد. بعد از پایان جنگ دوباره این شاخص در ایران سیر صعودی می‌گیرد؛ به طوری که در سال ۱۹۸۹ میلادی ۶۲.۴۰ بوده در سال ۲۰۰۰ و هم‌زمان با آغاز هزاره سوم مرز ۷۰ سال را رد می‌کند.

بدیهی است که این روند مثبت در سال‌های آینده هم ادامه دارد اما در عین حال باید فکری هم به حال صندوق‌های بیمه‌گر کرد که تعهدات‌شان روز به روز بیشتر می‌شود.

آن روی ناخوش زندگی

گفت و گوی چهره به چهره با ۱۰ شهروند بازنشسته از مشاغل مختلف درباره مشکلات معیشتی و درمانی آنها در دوران بازنشستگی

— [رها صادقی] —

سی سال کم نیست و یک عمر محسوب می شود. یک عمری که به کار و تلاش می گذرد به این امید که شاید بعد از این سال ها بشود با خیال آسوده تر زندگی کرد. این سی سال کار مداوم و هر سال؛ حکایت کارمندان، حقوق بگیران و بیمه شده هاست تا در نهایت به یک آب بار بکه ختم شود. آب بار بکه ای که این روزها با بالا رفتن خرج و مخارج زندگی هر روز بار بیکتر هم می شود. چون باید با همین حقوق که معمولاً اندک است یک زندگی را چرخاند. زندگی که در آن باید دختر را شوهر دهند و جهیزیه تهیه کنند، پسرشان را سر و سامان دهند و برایش عروسی بگیرند و خانه و سر پناهی را تأمین کنند، سیستمی های رنگارنگ برای نوه هاییشان تهیه کنند، آخر هفته ها از عروس و دامادها و نوه هادر خانه شان میزبانی کنند و در کنار تمام این دغدغه ها خرج و مخارج بیماری و دوا و دکتر و قسط و کرایه خانه و خوراک و پوشاک و... را هم اضافه کنید دیگر جانی برای بازنشسته ای که نهایت یک تا دو میلیون تومان حقوق می گیرد نمی ماند. در صورتی که در حالت طبیعی وقتی دوران بازنشستگی فرا می رسد، فرد بازنشسته نباید دغدغه ای داشته باشد و باید به استراحت و سفر عمر بگذرانند. نه اینکه مجبور باشد برای تأمین مخارج زندگی اش شغل دومی داشته تا از این طریق امرار معاش کند و در نهایت باز هم هشتش گروی نه اش باشد. در این گزارش به سراغ چند بازنشسته در شهر رفتیم. بازنشسته هایی که با حقوق اندکشان یا مجبور هستند بسوزند و بسازند یا چاره ای ندارند جز اینکه با وجود سن بالایشان همچنان کار کنند و کار کنند تا شرمنده همسر، فرزند، عروس، داماد، نوه و حتی خودشان هم نشوند. از راننده تاکسی و فروشنده و معلم گرفته تا کفاشی که کنار خیابان برای امرار معاشش مجبور به تعمیر و واکس زدن کفش های رهگذران است. این گزارش روایتی دست اول از مشکلاتی است که بازنشسته های ما با آن دست و پنجه نرم می کنند.



طرح: سهیلا گودرزی



نکند صندوق بازنشستگی خالی شود

سید تقی موسویان
بازنشسته و راننده تاکسی



موهایش سفید است و کم پشت، ریش تنکی هم دارد و یک دستمال یزدی دور یکی از دست هایش پیچیده و هر از گاهی عرقی که بر پیشانی اش می نشیند را پاک می کند. سید تقی موسویان، متولد سال ۳۱ است و ۶۵ ساله. ۳۲ سال تکنسین لوازم صوتی و تصویری بوده و سال ۸۸ بازنشسته می شود اما با حقوق ۸۰۰ هزار تومان باید همچنان کار کند. او می گوید: «زمانی که من بازنشسته شدم حقوق کمی می گرفتم که با داشتن سه فرزند و مستاجری واقعا زندگی ام نمی چرخید. برای همین یک پیکان داشتم روی آن از طرف شهرداری یک خط قرمز کشیدم و یک مقدار کوپن به من دادند و دیگر با ماشین کار کردم تا اینکه ماشین را به تاکسی تبدیل و هنوز هم روی آن کار می کنم.» او در همین مدت دو پسرش را داماد کرده است؛ اما هنوز یک دختر در خانه دارد که باید همچنان برای سر و سامان دانش تلاش کند: «سه فرزند دارم یک دختر و دو پسر. پسرهایم ازدواج کرده اند و خرج دخترم هنوز با من است. من ۷ صبح به سر کار می آیم تا ۵ بعد از ظهر پشت فرمان هستم و مسافر سوار می کنم.» سید تقی از حقوق اندکش گلایه دارد که مجبور است در این سن و سال همچنان کار کند و در دود و دم و ترافیک تهران چشم انتظار مسافر باشد: «تا ۷ امسال حقوق ام به یک میلیون و ۳۰۰ هزار تومان رسیده است. با این پول که نمی شود زندگی کرد. تمام آن حقوق ام برای قسط و وام می رود و همین الان برای ماشین جدیدی که گرفته ایم ماهی ۵۷۰ هزار تومان باید پرداخت کنیم. برای همین چاره ای جز مسافر کشی ندارم. خودم مریض هستم اما وقتی می بینم که نان آور خانه ام و زن و بچه ام چشم امیدشان من است نباید آنها را ناامید کنم. از من هم کار دیگری جز مسافر کشی بر نمی آید. الان هم که می گویند صندوق بازنشستگی خالی شده و تن و بدن مان می لرزد که نکند همین آب باریکه ای که با آن قسط و قرض هایمان را می دهیم هم قطع کنند...»



با بیماری در دوران بازنشستگی باید کار کنم

مرتضی گریزپا، بازنشسته وزارت بهداشت و راننده تاکسی



کتم؟ خودم نان آور خانه هستم و همسرم خانه دار. یک فرزند دارم و باید به خاطر او هر روز از ساعت ۷ صبح به خط بیایم و تا ۵ بعد از ظهر کار کنم. در آخر هم فکر کردید چند بار نوبت به من می رسد؟ خیلی خلوت باشد سه بار. در نهایت روزهای دیگر فقط دو بار می توانم مسافر سوار کنم که یک بار آن خرج بنزین می شود. او گلایه می کند از وضعیت موجود و می گوید: «هم سن و سال های من آن هم مریض الان باید استراحت کنند و در مکان هایی که آب و هوای خوش دارد مستقر شوند. نه اینکه مانند من در دل دود و دم و سرو صدا و سر و کله زدن با مسافر بگذرد. واقعا نمی دانیم روزهایمان چطور می گذرد. تمام امیدمان این است که بتوانیم شکم زن و بچه مان را سیر کنیم. و گرنه خودمان دیگر از این دنیا چه می خواهیم. به زمانی رسیدیم که باید الک مان را بیاویزیم اما روزگار این اجازه را به ما نمی دهد...»

مرتضی گریزپا، با وجود آنکه ۶۲ ساله است و بیمار اما مجبور است همچنان کار کند. او هم مانند بسیاری از بازنشسته های دیگر با پول بازنشستگی اش یک تاکسی تهیه کرده و هر روز با آن کار می کند. حقوق یک میلیون و ۳۰۰ هزار تومانی دارد و هزار چاله و مشکلات مالی که با این حقوق همچنان بسیاری از چاله هایش خالی مانده است. تمام موهایش سفید شده و دست هایش می لرزد و با این حال همچنان باید کار کند تا هم خرج زندگی اش را تامین کند و هم خرج هزینه های درمانی خودش را. یک فرزند دارد و می گوید: «من بیماری های زیادی دارم و با وجود آنکه یک سال می شود با ۲۷ سال کار و به دلیل بیماری ام از دانشگاه علوم پزشکی ایران بازنشسته شده ام و همچنان باید کار کنم. همین چند روز پیش بود که در بیمارستان بستری شدم و بیش از یک میلیون تومان هزینه درمانم شد. این پول ها را باید از کجا تامین



در ۷۷ سالگی هم آسایش نیست

مرتضی سلیمی، کارمند بازنشسته

با وجود ۷۷ سال سن سر کار می رود، بازنشسته است؛ اما می گوید مستمری اش کفاف هزینه های زندگی اش را نمی دهد و پس از ۳۰ سال خدمت در یک اداره دولتی تا به امروز همچنان کار می کند تا از پس مخارج سنگین زندگی اش بر بیاید. مرتضی سلیمی هر چین و چروک صورتش حکایت های زیادی دارد که نشان می دهد دشواری ها و سختی های زندگی آنها را بر صورتش کشیده و ماندگار شده است و همچنان روزی تا ۱۰ ساعت کار می کند. او می گوید: «تمامی سال های زندگی ام را حتی بعد از بازنشستگی کار کرده ام. هزینه های زندگی سال به سال روبه افزایش است اما مستمری ها چند سالی متناسب با نرخ تورم افزایش نداشت و زندگی بازنشستگان با دشواری های زیادی روبرو شد و بسیاری از هم سن و سال های من با وجود مشکلاتشان به دلیل

مشکلات جسمی یا بیماری هایشان اصلا نمی توانند سرکار بروند. من همین که هنوز توان کار کردن دارم و می توانم روزانه بین ۸ تا ۱۰ ساعت سرکار باشم خدا را شکر می کنم، اما حق من این نبود که بعد از ۳۰ سال خدمت خالصانه دهه های پایانی عمرم را همچنان مانند یک کارمند سرکار بروم.» او با انتقاد از اینکه گفته می شود سالمندان بازنشسته های شان کمتر است می گوید: «اینکه سالمندان بازنشسته های هزینه های زندگی شان کمتر از میانسالان و جوانان است تصور غلطی است. من پدر ۴ فرزند هستم و یک دختر مجرد در خانه دارم با توجه به موقعیت خانوادگی و اجتماعی ام به هر حال رفت و آمد خانوادگی و فامیلی دارم. با یک محاسبه سرانگشتی از قیمت گوشت روغن و شکر و برنج و ... مشخص می شود که حتی هزینه پذیرایی هر چند ساده از میهمانان با



« هزینه های درمان ما بالاست

علی حیدریان، معلم بازنشسته

فرزندانشان را مانند خودش برعهده دارد: «دو فرزند پسر دارم که هر دو از دواج کرده اند اما یکی از آنها به دلیل شرایط بد اقتصادی بیکار شده و به هر حال پسر است و باید هوای او را هم داشته باشم تا شرمند زنی و بچه اش نباشد. متأسفانه ما پدرهای ایرانی تا آخر عمر مسئولیت فرزندمان را برعهده داریم. وقتی بازنشسته می شوی مشکلات هم به سراغت می آید. به هر حال باید زندگی را چرخاند. از وقتی که دیگر به ما کلاس ندادند من مشغول کار فروش تصفیه آب منازل شدم اما شرایط اقتصادی آنقدر بسامان نیست که این کار هم درآمد خوبی داشته باشد. به هر حال باید گذرانم. الان هم همه چیز گران شده و شرایط بازنشسته ها خیلی فرق نکرده است. آمد و رفت ما زیاد است. تعداد بیماری هایی که سراغ ما می آید بیشتر است. هزینه های پزشکی و درمان مان بالاست. اول فصل میوه ها گران تر می شود. باید جلوی عروس و داماد آبرومند باشی تا فرزندت شرمند نشود. زندگی در زمان بازنشستگی روی ناخوشش را زیادی به رخ می کشد.»

علی حیدریان سال ۸۷ از آموزش و پرورش بازنشسته شده و حالا با ۶۲ سال سن همچنان مجبور است کار کند. او می گوید: «سال ۸۷ با حقوق ۴۰۰ هزار تومان بازنشسته شدم. الان هم حقوق ام به یک میلیون و ۷۰۰ هزار تومان رسیده است که ۴۰۰ هزار تومان آن بابت قسط می رود. سال گذشته در مدرسه های دولتی ۱۲ ساعت به بازنشسته ها کلاس می دادند از آن زمان تا امروز هنوز هیچ پرداختی نداشته ایم و خیلی ها مانند من هستند. بعضی ها حتی به جای کس دیگری سر کلاس رفته اند چون به پول آن احتیاج داشتند. امسال هم چون نیروی جوان گرفته اند دیگر به ما بازنشسته ها کلاس ندادند که البته این کار منطقی است و باید به هر حال به نیروهای جوان بها داد.»

او نیز مانند سایر بازنشسته های آموزش و پرورش از شرایط بیمه درمانی گلایه مند است و معتقد است که تسهیلات خوبی ارائه نمی دهند در صورتی که بازنشسته ها بیشتر نیاز به طول درمان دارند و می گوید دغدغه ها آنقدر زیاد است که یک معلم بازنشسته را بر آن می دارد تا همچنان کار کند چون مسئولیت



« ۷۰ ساله شدم باید بمریم

محبوبه اسماعیلی
معلم بازنشسته

محبوبه اسماعیلی، ۵۸ ساله است و از سال ۸۸ بازنشسته شده و ۳۰ سال به عنوان مدیر و معلم مدارس مختلف در آموزش و پرورش خدمت کرده است. همسرش هم مانند خودش معلم و مدیر بوده و حالا هر دو بازنشسته هستند. با وجود آنکه هر دو حقوق بگیرند اما همسرش همچنان مجبور است کار کند چون صاحب فرزند و نوه هستند. او می گوید: «تمام بازنشسته ها مشکل دارند اما مشکلات بازنشسته های آموزش و پرورش بیشتر است. چون هنوز هم یک نظام هماهنگ پرداخت حقوق برای ما اجرا نمی شود. در صورتی که بازنشسته هایی که در اداره های دیگر بودند الان حداقل تا حدودی اوضاعشان از ما بهتر است اما گلایه ها و مشکلات آنها هم کم نیست. مثلاً بازنشسته های بخش های دیگر ممکن است تسهیلاتی مانند مراکز تفریحی و مسافرتی به صورت نیم بها و حتی رایگان داشته باشند اما در آموزش و پرورش اصلاً چنین چیزی وجود ندارد و اگر داشته باشد یک فرهنگی تنها می تواند در طول عمرش یک یا دو بار استفاده کند که مربوط به کانون بازنشستگی می شود. من کسی هستم که با تکیه به حقوق همسرم زندگی مان را می چرخانیم اما کسانی هستند که فقط یک نفرشان کار کرده و حالا بار کل زندگی بر دوشش است و واقعا تحمل این بار کار ساده ای نیست.» او با انتقاد از معضلی به نام بیمه می گوید: «حالا در این میان بیمه آموزش و پرورش اصلاً خوب نیست. یک زمانی ما بیمه طلایی داشتیم که تخفیف های خوبی می داد اما در حال حاضر این بیمه فقط زمانی به کارمان می آید که بستری بشویم. در صورتی که ما در این سن و سال خرج دوا، دکتر، آزمایشگاه و... زیادی داریم که با حقوق یک میلیون و ۸۰۰ هزار تومان اصلاً نمی توانیم از پس آن بر بیاییم. از طرف دیگر هر سال از ما مبلغی به عنوان بیمه عمر کم می کنند اما زمانی به کارمان می آید که در ۷۰ سالگی بمریم! آخر کجای دنیا با بازنشسته هایش این کار را می کند که اگر از ۷۰ سال بیشتر عمر کنی بیمه عمر نداری و هر چه داده ای دود می شود و به هوای می رود؟! در صورتی که در همه جای دنیا بیمه عمر شرایط مختلفی دارد مثلاً یک نفر می پذیرد که تا ۸۰ سالگی اش را پرداخت کند یا اصلاً تا ۶۰ سالگی اش و حق انتخاب را به فرد می دهند اما ما این حق انتخاب را نداریم و به نظرم یک نوع توهین به حساب می آید.»

« بازنشستگی در ایران به معنی فراغت نیست

مهناز خرمی
بازنشسته آموزش و پرورش

مهناز خرمی، بازنشسته آموزش و پرورش است و همچنان در مدارس غیرانتفاعی تدریس می کند. مشکلات زندگی باعث می شود هیچ وقت به فکر فراغت و استراحت نیفتد. او می گوید: «دو سالی است که بازنشسته شده ام؛ ولی بعد از یک سال باز در یک مدرسه غیرانتفاعی به عنوان معلم چهارم دبستان مشغول به کار هستم. ما بر خلاف کشورهای دیگر حتی در سن جوانی و فقط با ۳۰ سال سابقه کار بازنشسته می شویم. در حالی که هنوز توان کار داریم و بعد از بازنشستگی دیگر جامعه کاری ما را به سختی قبول می کند یا حتی نمی پذیرد. من معتقدم که بایستی به بازنشستگان هم مسئولیت هایی در جاهای مختلف داده شود یا درآمد ما در حدی باشد که افسوس تباه کردن عمرمان را نداشته باشیم. درآمد بازنشسته ها باید حتماً اضافه شود تا بعد از ۳۰ سال کار دیگر نیاز به کار کردن و تحمل سختی ها نباشد.» او معتقد است سال های بعد از بازنشستگی مرگ تدریجی است که باید با آن سوخت و ساخت: «بازنشستگی در ایران به نظر من به معنی فراغت نیست بلکه اگر شخص توانایی کار هم نداشته باشد، در واقع به معنی حکم مرگ تدریجی است. چون در اکثر مواقع یک حقوق بخور و نمیر می گیرد و دیگران هم به چشم یک آدم سربار و بلا استفاده به او نگاه می کنند. بنابراین بسیاری منجمله خود من، بهترین حالت برایمان این است که به مجرد بازنشستگی، کار دیگری را شروع کنند و تا زمان مرگ کار کنیم. در کشورهای دیگر افراد بعد از بازنشستگی دست همسر خود را می گیرند و می روند سفرهای دور دنیا. ولی ما تازه هزینه های زندگی مان افزایش می یابد. خرج تحصیل فرزندان دانشجو و... افراد هم سن و سال من باید با نوه هایمان سرگرم باشیم و از بودن با آنها لذت ببریم؛ اما با وجود شرایط کنونی باید نقش مادر بزرگ بودن را فراموش کنیم و با هزار ضعف و ناتوانی و بیماری از صبح تا شب بدویم. با توجه به افزایش سن از دواج جوانان، از دواج های بسیاری از فرزندان همزمان با دوران بازنشستگی والدین است که خود با مشکلات مالی روبرو هستند. به هر حال آنها وظیفه ما می دانند که چون آنها را به دنیا آورده ایم باید همچنان پشتیبان شان باشیم تا در نهایت تامین قرار گیرند. از یک طرف حق دارند و از طرف دیگر هم باید جوان ها کمی ما را درک کنند که خب به این سادگی ها نیست.»



کفاشی کنار خیابان بعد از بازنشستگی

اکبر شریفی، آشپز و کفاش

اکبر شریفی، مرد ۷۸ ساله ای است که از ۱۰ سال پیش سندان کفاشی خود را برداشته و پاشنه کفشش را ورکشیده و هر روز از ساعت ۸ نیم صبح در حوالی بلوار کشاورز نیش خیابان فلسطینی می نشیند. ۸ فرزند دارد که فعلا دو نفر آنها در خانه هستند و علاوه بر خرج خود و همسرش باید خرج آنها را هم بدهد. سن اش آنقدر زیاد است که کسی نباید انتظار داشته باشد کار کند؛ اما می گوید زندگی خرج دارد و باید خرج زن و بچه اش را بدهد. همین دوخت و دوز، تعمیر و واکس زدن کفش را مدیون دو سال سربازی اش می داند که در دوران جوانی اش رفته و الان می تواند از طریق همین راه کسب روزی کند. در زمان صحبت کردن دست از کار نمی کشد و همچنان که مشغول تعمیر یک پاشنه کفش زنانه است می گوید: «من را اینطور نبینید. تا پنجم قدیم درس خوانده ام و سواد دارم. قبلا در دانشگاه آزاد اسلامی مسئول بخش آشپزخانه بودم. ۱۸ سال کار کردم اما بدون دلیل باز خرید شدم.» دست هایش آنقدر پینه بسته و زمخت شده است که نشان از زحمت و مرارت چندین دهه کار و فعالیت را می دهد. اما باز هم همین دست ها نوید می دهند هنوز هم جانی برای کار کردن دارند و می تواند دل صاحبش را برای همچنان کار آمد بودنشان خوش کند. او می گوید: «آن زمان که سربازی می رفتم مسئول تعمیر پوتین های سربازها بودم. برای همین آنقدر پوتین تعمیر کردم که بعد از این همه سال که از آن دوران می گذرد هنوز بلد هستم چه کار باید بکنم. وقتی که دیگر کاری در آشپزخانه دانشگاه نداشتم به هر حال برای کسب درآمد باید کاری می کردم. احساس کردم شاید همین کفاشی که در دوران جوانی ام یاد گرفتم می تواند کمک حالم باشد. اما نه جایی داشتم، نه سرمایه ای و نه وسایل آنچنان زیادی. برای همین تصمیم گرفتم کنار خیابان بنشینم و مشغول کار شوم. از آن زمان که تصمیم به این کار گرفتم ۱۰ سال می گذرد.» او در همین سال ها هر روز کنار خیابان بلوار کشاورز می نشیند و مشغول است.

چاره های نیست باید کار کنیم

علی ایرانی، بازنشسته مخابرات

علی ایرانی بازنشسته سازمان مخابرات است. با ۷۱ سال سن از ۶۹ سالگی مجبور است کار کند و در یک مغازه فروشندگی می کند چون با حقوق کم اش نمی تواند خرج دختر دانشجوی در خانه مانده اش بعلاوه ۱۲ فرزند، نوه و نتیجه را بدهد. او می گوید: «من سن بلایی دارم با این حال هنوز هم مجبورم کار کنم. شما بگویید اگر سالی یک بار هم بخواهم همه خانواده ام را دور هم جمع کنم و یک وعده غذا با هم بخوریم حقوق چند ماهه ام را باید پرداخت کنم؟! حالا هزینه های مسافرت، درمان، دید و بازدید و... را در نظر بگیرید.» او با انتقاد از وعده هایی که هیچ وقت عملی نمی شود گفت: «حتی حق عائله مندی هم افزایش نیافته است. با توجه به اینکه ماه ها از صدور حکم می گذرد، اما از افزایش حق عائله مندی خبری نیست. ما وعده زیاد شنیدیم؛ اما از مسئولان انتظار داریم بیشتر به این قشر توجه کنند. دوران پیری است و هزار مشکل و بیماری. اما مهمترین مشکلی که ما داریم عدم تمکن مالی است که در حقیقت به خاطر حقوق اندکی است که دریافت می کنیم، حقوقی که دولت به ما می دهد جوابگوی نیازهای ما نیست، ما بازنشسته ها با داشتن فرزندان و عروس و داماد چگونه می توانیم با این حقوق های کم یک زندگی آبرومندانه داشته باشیم! برای پسر یا دختر دم بخت مان خرج عروسی دهیم و چیزی به تهیه کنیم یا چگونه هزینه تحصیل دانشگاه بچه ها و هزار خرج و برج دیگر را بدهیم؟ باید کار کنیم. چاره ای وجود ندارد. من هنوز هم نتوانستم یک مسافرت بدون دغدغه بروم. آخر پولی برایم نمی ماند که بخواهم حتی یک شلوار جدید برای خودم تهیه کنم چه برسد به اینکه بخواهم فکر تفریح و گشت و گذار باشم. هر چه داریم از پول و جان و وقت برای عزیزانم است. همین که ببینم فرزندان خوشحال هستند و جلوی زن و بچه و شوهرشان شرمند نمی شوند برایم کافی است...»

نسلی که بازنشسته نمی شوند

علی اصغر ابراهیمی، راننده بازنشسته

«تمام عمرم را کار کردم از وقتی که نوجوان بودم. از کارگر ساختمانی تا شوفری ماشین سنگین همیشه و همیشه بیش از توانم کار کردم تا خرج و مخارج خانواده ام را بدهم.» اینها جملات نخستین علی اصغر ابراهیمی است که با وجود از کار افتادگی همچنان مجبور است کار کند. او می گوید: «شغل من آزاد بود به همین دلیل بیمه ای نداشتم؛ اما یک روز همکاری ام با شرکتی شروع شد و دفترچه کار برایم صادر کردند. به واسطه این دفترچه بیمه شدم. برای هر باری که با ماشین به شهرستان می پردم بارنامه صادر می شد و چند هزار تومانی پرداخت می کردم. مبلغ بر اساس تناژ بار متغیر بود. مبلغ در آخر هر ماه زیاد می شد؛ اما برای آسایش پیری ام قبول کردم. دلم خوش بود که روزگار پیری حداقل استراحت می کنم. همیشه کسانی که شغل آزاد دارند غبطه حقوق بگیران را می خورند و می گویند حداقل یک آب باریکه دارند که با آن روزگار را بگذرانند و آخر هر ماه یک مبلغی به حساب شان واریز می شود. اما از قدیم گفته اند آواز دهل از دور خوش است.» او وقتی قبل از آن که به سن ۶۰ سالگی برسد سکتی می کند و از کار افتاده می شود اما روزگار نمی گذارد کمی استراحت کند. او می گوید: «قبل از ۶۰ سالگی سکتی کردم و از کار افتاده شدم. با وجود اینکه شغلم سخت بود و مبلغی که برای بیمه می ریختم بالا بود اما بیمه با حداقل حقوق بازنشسته ام کرد. امسال حقوقم به یک میلیون و ۱۰۰ هزار تومان رسیده با این حقوق در سن ۶۸ سالگی نمی توانم گذران زندگی کنم و مجبورم کار کنم. چون دخترم ازدواج نکرده دارم. مثل اینکه تا آخر عمرم باید کار کنم و چاره ای نیست. همه چیز گران شده و حقوق بازنشستگی ام کفاف زندگی مان را نمی دهد. چند مدتی راننده نشتی بودم و خستگی و کار زیاد بود؛ اما بیکار شدم و امروز مسافر کشی می کنم. نسل من و امثال من باید تا آخرین لحظه عمرمان کار کنیم.»



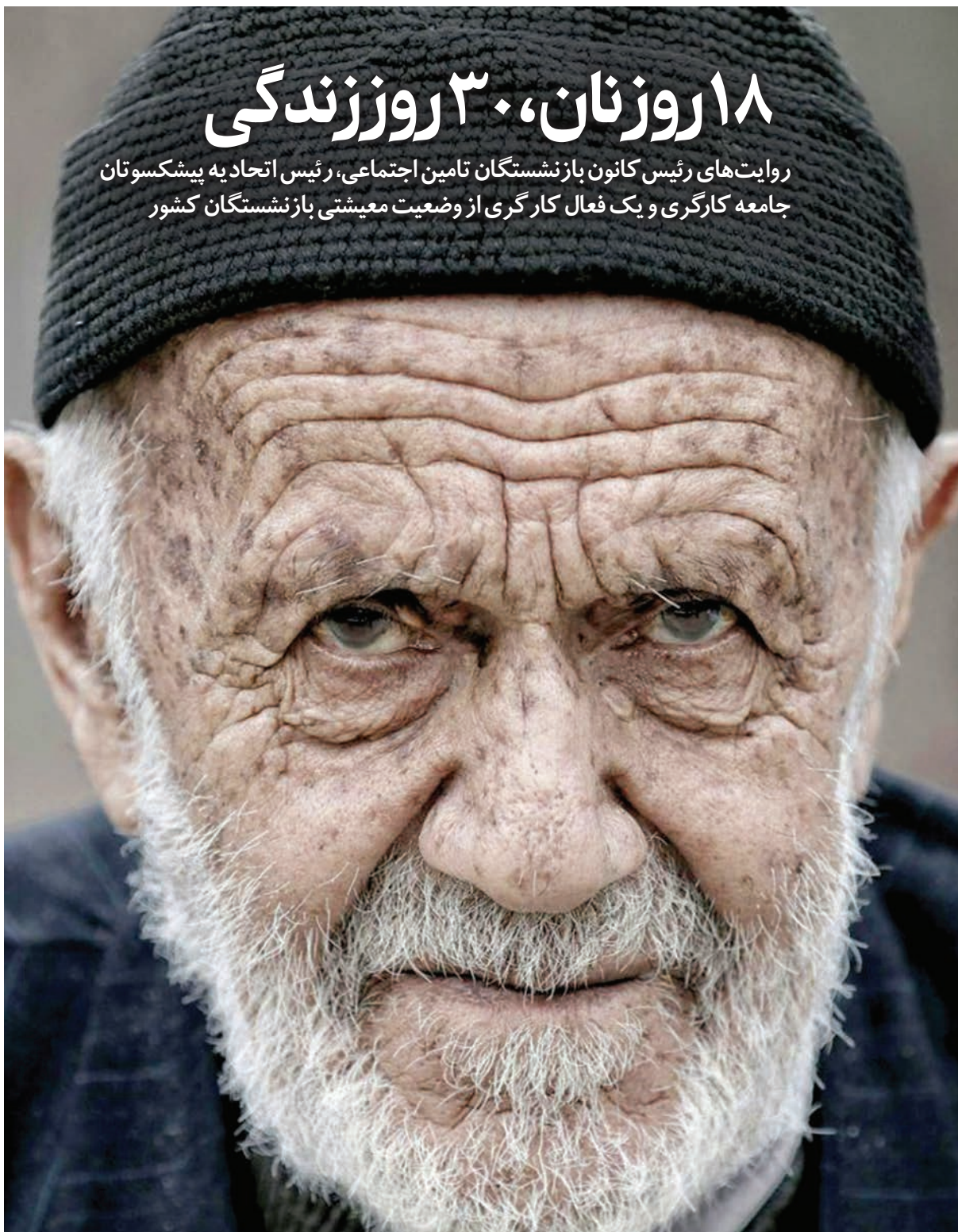
روزی ۱۸ ساعت کار

فاضل نجفی، نظامی بازنشسته

تمام فکر و خیالش به سر و سامان دادن دو پسرش می گذرد. دو پسری که نگذاشته آب در دلشان تکان بخورد و آرزوی خوشبختی آنهاست. برای همین بعد از بازنشستگی اش همچنان نزدیک به ۱۸ ساعت کار کند. ۵۱ ساله است و نظامی و بعد از ۳۰ سال خدمت و تا ۷-۶ سال بودن در جبهه های جنگ از دو سال پیش که بازنشسته شده هر روز ساعت ۴ صبح سوار بر تاکسی اش می شود و تا ۷ شب مسافر سوار می کند. نامش فاضل نجفی است. او می گوید: «دو سال و نیم می شود که با حقوق دو میلیون و خرده ای بازنشسته ارتش شده ام. بعد از بازنشستگی دیدم نمی توانم در خانه بمانم. دو پسر دارم که بزرگ شده بودند و باید به فکر هزینه هایشان می بودم. پسر بزرگم دانشجوی فوق لیسانس است و تازه یک ماه می شود کار پیدا کرده و پسر دومم دانشجوی لیسانس است و هنوز بیکار. یکی از پسرهایم به خاطر جبهه هایی که داشتم ۷ ماه از سربازی اش کم شد اما باید باقی را بگذرانم. پسر دومم هم کل سربازی اش را باید بروم. برای همین دو سال پیش با پول بازنشستگی ام یک تاکسی خریدم و روی آن کار می کنم.» او از صبح زود پشت فرمان می نشیند و بعضی روزها تا ۱۸ ساعت کار می کند: «پسر بزرگم تازه ازدواج کرده. هر روز شده ۱۸ ساعت کار کردم تا خرج عروسی اش را جور کنم. دیگر با زیر ۵۰ میلیون تومان نمی شود عروسی گرفت. یک خانه هم برایش اجاره کردم. پسر دومم هم نامزد کرده است و باید فکری به حال عروسی او هم بکنم. مخارج زندگی بالاست. زندگی مان با این حقوق ها و مسافرنده چرخد. ۷۰-۸۰ درصد راننده های تاکسی که شما می ببیند بازنشسته هایی هستند که مانند من مجبورند برای چرخاندن زندگی کار کنند. همه ما از سر ناچاری کار می کنیم. من اصلا زن و بچه ام را نمی بینم وقتی به خانه می رسم آنقدر خسته ام که فقط می خواهم بخوابم.»

۱۸ روز نان، ۳۰ روز زندگی

روایت‌های رئیس کانون بازنشستگان تامین اجتماعی، رئیس اتحادیه پیشکسوتان جامعه کارگری و یک فعال کارگری از وضعیت معیشتی بازنشستگان کشور



عکس: پیام ضیغمی / جام جم آنلاین

[مه‌سامزدهی]

صندوق‌های بازنشستگی در آستانه بحران جدی قرار دارند. به گفته کارشناسان کمتر از یک دهه دیگر، این موضوع به چالشی جدی برای کشور تبدیل می‌شود. در حال حاضر حقوق بازنشستگان در کشور با نیاز آنها همخوانی ندارد و دریافتی ۶۵ درصد از کسانی که تحت پوشش هستند کفاف زندگی آنها را نمی‌دهد. نامتناسب بودن میزان دریافتی صندوق‌ها از بیمه شدگان با تعداد افرادی که بازنشسته هستند، به این بحران دامن می‌زند. این در حالیست که جمعیت کشور در حال پیر شدن است و متعاقب آن تعداد بازنشستگان هم افزایش یافته و نیازهای آنان گسترش می‌یابد. اما با ادامه شرایط کنونی هیچ یک از صندوق‌ها قادر به تامین نیازهای این افراد نیستند. در این زمینه با علی اصغر بیات رئیس کانون عالی بازنشستگان تامین اجتماعی، حسن صادقی رئیس اتحادیه پیشکسوتان جامعه کارگری و علیرضا حیدری کارشناس تامین اجتماعی به گفت و گو نشستیم. این سه نفر بنابر مسئولیتی که برعهده داشتند و دارند از نزدیک با مشکلات جامعه کارگری و بازنشستگان آشنایی دارند و دورنمای کامل تری از آنچه برای جامعه بعد از ورشکستگی صندوق‌ها به وقوع می‌پیوندد ارائه می‌دهند.

کدام تعهد؟ کدام مدیریت؟

● حسن صادقی، رئیس اتحادیه پیشکسوتان جامعه کارگری

در ایران بازنشستگان عموماً به سه دسته تقسیم می‌شوند. دسته اول کف بگیران هستند که ۶۵ درصد را تشکیل می‌دهند و مجموعه دریافتی‌شان فقط ۱۸ روز هزینه زندگی آنها را تامین می‌کند. دسته دوم میانه بگیران هستند که ۳۰ درصد را شامل می‌شوند. این دسته حقوقشان کفاف هزینه‌های اولیه زندگی را می‌دهد اما پول اضافه‌ای برای مسافرت، تفریح، ورزش و محافظت‌های ویژه ویزه سنین میان‌سال‌ها و سالمندی ندارند. پس انداز چندانی هم ندارند. اما دسته آخر سقف بگیرانند که تنها ۵ درصد از جامعه بازنشستگان را تشکیل می‌دهند. این دسته حقوق‌های چند ده میلیونی می‌گیرند. از لحاظ درمانی وضعیت تامین اجتماعی مطلوب تر است به این خاطر که خدمات درمانی برای این افراد رایگان است. البته این شرایط در

صورتی ادامه پیدا می‌کند که طرح تحول سلامت پای خود را از منابع سامان تامین اجتماعی بیرون بکشد. زیرا هم اکنون اجرای این طرح ۱۸۷۰۰ میلیارد تومان را به خودش اختصاص داده است. وضعیت صندوق‌های دیگر بسیار بد است. به شکلی که فقط ۲۵ صدم نفر حق بیمه پرداخت می‌کنند و در عوض ۱۲ نفر مستمیری می‌گیرند. با این حال این صندوق‌ها هم با برخی کمک‌های دولتی فعلاً تا حدودی سرپا مانده‌اند. بحران عظیمی در آینده نزدیک در پیش داریم که با این صندوق‌ها در ارتباط است. برای جلوگیری از بروز این بحران یا حداقل به تعویق انداختن آن نیاز به مدیریت داریم. یعنی هم در قوانین مربوطه تجدید نظر شود، دولت و بیمه

شدگان به تعهدات خود عمل کنند. در غیر این صورت بحران در ابتدا با پرداخت نشدن حقوق‌ها آغاز می‌شود که وضعیت خطرناکی را در حوزه پرداخت بازنشستگان به وجود می‌آورد. مثل همین صندوق فولاد که مستمیری بگیرانش مجبور شده‌اند برای حقوقشان به خیابان‌ها بیایند. به نظر می‌آید دولت و شرکای آن انگیزه لازم برای جلوگیری از بحران را ندارند و نوعی منفعت طلبی شرکاء باعث شده که آنها خلاف منافع حرکت کنند. یکی از مواردی که می‌تواند به حل این مشکل کمک کند اشتغال است. ما در صورتی می‌توانیم نرخ پشتیبانی را به عدد ۱۰ برسانیم که میزان اشتغال در کشور بالا برود. هر ماه در ایران ۲۵ هزار نفر بازنشسته می‌شوند که معادل آن شغلی ایجاد نشده است. در صورتی که برای تامین نیازهای صندوق‌ها باید به ازای هر ۲۵ هزار نفری که بازنشسته می‌شوند، ۱۶۰ هزار شغل تازه ایجاد شود.



حداقل بگیران ۵۵ درصدی

● علیرضا حیدری کارشناس تامین اجتماعی

عموماً در ایران بازنشستگان از حقوق‌های دریافتی خود راضی نیستند. ۵۵ درصد از مستمیری بگیران «حداقل بگیر» هستند و متوسط دریافتی این افراد در حدود ۷۵ تا ۷۰ درصد از نیازهای آنها را شامل می‌شود. درآمد پایین هم مشکلات اجتماعی خود را دارد. این افراد از پس هزینه‌های خود بر نمی‌آیند. حداقل معیشت تعیین شده دو میلیون و ۵۰۰ هزار تومان است و بخشی از مستمیری بگیران تنها یک میلیون و ۱۰۰ هزار تومان حقوق می‌گیرند. در واقع آنها در هر ماه یک میلیون و ۴۰۰ هزار تومان کسری دارند. این موضوع نشان‌دهنده مشکلاتی است که مستمیری بگیران با آن دست و پنجه نرم می‌کنند. مشکلات این چنینی جامعه را هم دچار مشکل می‌کند. هزینه‌های درمانی بازنشستگان به علت اینکه آنها پا به سن گذاشته‌اند با جوانی‌شان متفاوت است. هر چند آنها زیر پوشش بیمه قرار دارند و مثلاً در تامین اجتماعی می‌توانند خدمات درمانی را رایگان استفاده کنند، اما به دلیل عدم دسترسی، صف‌های طولانی و فراوانی جمعیت بیمه شدگان، بخشی از این بازنشستگان مجبورند که از خدمات درمانی خصوصی استفاده کنند که بار سنگینی را بر دوش آنها تحمیل می‌کند. در سه سال گذشته هزینه‌های درمانی افزایش یافته‌اند. این افزایش هم‌زمان با بالا رفتن تعداد بازنشستگان موجب شده تا محدودیت منابع بیمه‌ها مشهود باشد. برون رفت از این بحران صندوق‌ها به تصمیم دولت بستگی زیادی دارد. این که دولت چه طرحی را برای صندوق‌ها در نظر می‌گیرد، اهمیت زیادی دارد. دولت باید به فکر اصلاح ساختاری و کمک به صندوق‌ها باشد. در حال حاضر بدهی دولت به صندوق‌ها بسیار بالاست. این بدهی سنواتی است و حتی اگر از همین امروز آنها تصمیم بگیرند که بدهی سالیانه خود را پرداخت کنند، باز هم موفق به صاف کردن آن نمی‌شوند. دولت هیچ سالی نتوانسته که بدهی خود را به صندوق‌ها بپردازد.



یک دهه تا فاجعه

● علی اصغریات رئیس کانون بازنشستگان تامین اجتماعی

بیش از هفتاد درصد جمعیت کشور جزو صندوق‌های بازنشستگی ۱۶ گانه هستند. اگر دولت نتواند تدابیر لازم برای مدیریت و کاهش بحران موجود در این صندوق‌ها به کار گیرد، کمتر از یک دهه دیگر کشور با فاجعه‌ای به تمام معنا رو به رو می‌شود. صندوق فولاد صدرصد و نیروهای مسلح و صندوق کشوری، وابسته به دولت و دیگر قابل اتکا نیستند. در این بحران چهار عامل اثر داشته‌اند. نخست اینکه صندوق‌ها از ورودی و خروجی متناسبی برخوردار نیستند. دوم اینکه ما تنها شاهد خروج منابع هستیم. سوم تصویب قوانین و مقرراتی است که غیر کارشناسانه هستند. بررسی برخی از این قوانین در سال‌های اخیر از عوامل اصلی بحران صندوق‌های بازنشستگی نشان می‌دهد که این قوانین قاتل صندوق‌های بازنشستگی بوده‌اند.

این قوانین توسط نهادهای دولت و مجلس و یا سایر نهادهای حاکمیتی در دوره‌های مختلف تاریخی و تنها با هدف دفاع از عده‌ای وضع و اجرا شده‌اند و حالا صندوق‌های بازنشستگی را درگیر کرده‌اند. علت بعدی واگذاری غیرمنصفانه و بدون کارشناسی بنگاه‌های زیان‌ده بابت رد دیون دولت است. تعداد زیادی از شرکت‌های واگذار شده کاملاً زیانده و ورشکسته بوده به حدی که توان پرداخت حقوق کارگران خود را نداشتند اما در قالب دیون به صندوق‌ها تحمیل شده‌اند. مجلس و دولت در چهارده دهه اخیر نسبت به صندوق‌های بازنشستگی بی‌توجه بوده‌اند و هر گاه این موضوع را به دلیلی مورد توجه قرار داده‌اند، نتیجه عکس داده و کشتی به گل نشسته صندوق‌ها را بیش از پیش در گرداب مشکلات فرو برده‌اند.

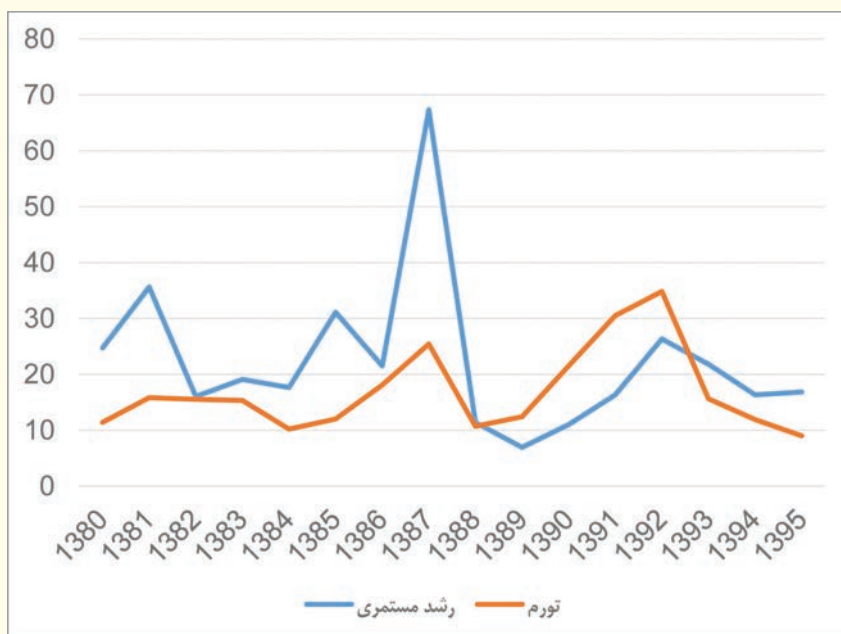


دخل و خرجی که جور نیست

مروری بر کفایت مستمری های پرداختی به بازنشستگان صندوق بازنشستگی کشوری

[هدی جعفری]

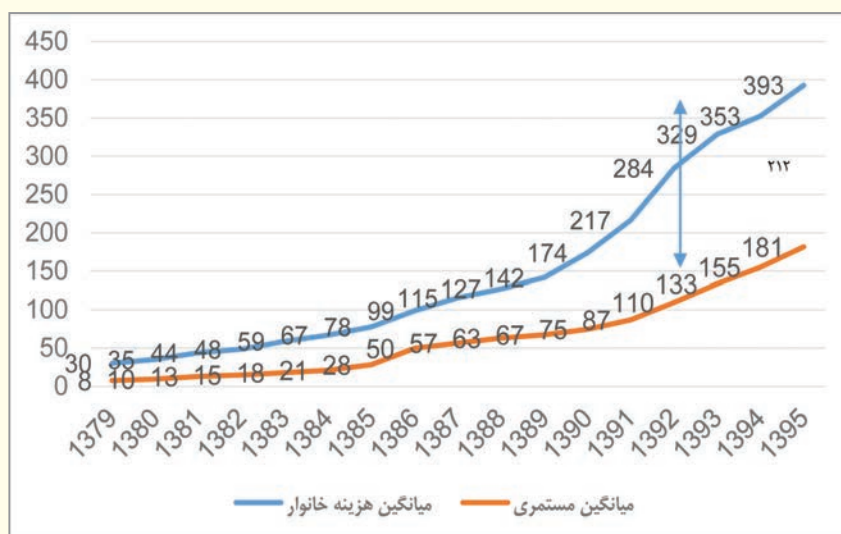
یکی از مهم ترین اهداف نظام های بیمه اجتماعی و بازنشستگی کارآمد در دنیا، پرداخت مستمری مکفی به بازنشستگان است تا در زمان خروج از بازار کار، ضمن جلوگیری از تنگدستی سالمندان، امکان مصرف پایدار را نیز برای این بخش از جامعه پدید آورد. ارزیابی چنین امکانی در سیستم های مذکور از طریق شاخص های متفاوتی امکان پذیر است. یکی از این شاخص ها بررسی «قدرت خرید مستمری پرداختی به بازنشستگان» یا «شاخص کفایت مزایا» است که به معنی میزان برآورده شدن نیازهای مشترکان (ذینفعان) توسط خدمات و مزایای تأمین شده از جانب سیستم های بازنشستگی و بیمه ای است. در این نوشتار به مقایسه رشد تورم و رشد مستمری پرداختی به بازنشستگان صندوق بازنشستگی کشوری و همچنین مقایسه میزان مستمری پرداختی به این افراد با هزینه خانوار در سال های ۱۳۸۰ تا ۱۳۹۵ پرداخته می شود. در انتهای سال ۱۳۹۵ میانگین مستمری پرداختی به بازنشستگان صندوق بازنشستگی کشوری ماهانه مبلغ ۱۵،۱۱۹،۳۷۰ ریال بوده است.



در دوره مورد بررسی تا سال ۱۳۸۸ رشد مستمری پرداختی به بازنشستگان از رشد قیمت ها (نرخ تورم) پیشی داشته است. حتی این رشد در سال ۱۳۸۷ بسیار قابل توجه است اما پس از آن رشد قیمت ها سریع تر و بیشتر از رشد مستمری پرداختی به بازنشستگان بوده است. در سال ۱۳۹۳ مجدداً رشد مستمری از رشد قیمت ها پیشی گرفته است.

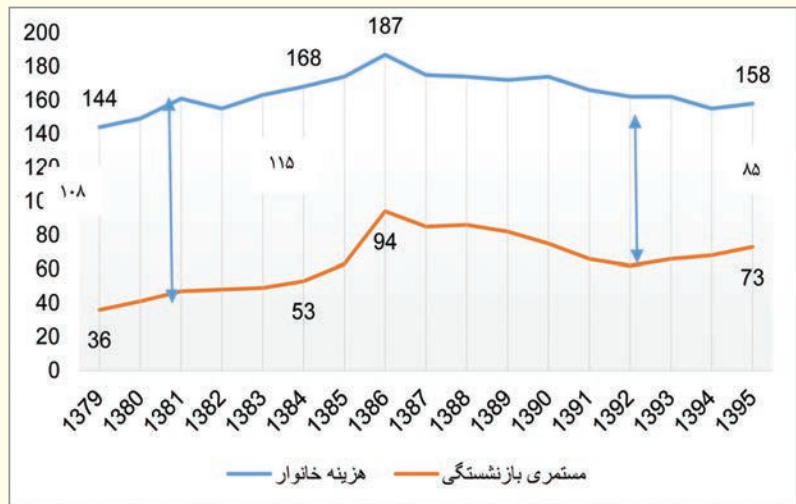
نمودار ۱- مقایسه نرخ رشد مستمری های بازنشستگان و نرخ رشد قیمت ها (تورم)

همانگونه که نمودار دوم نشان می دهد در سال های مورد بررسی از ۱۳۷۹ تا ۱۳۹۵ همشه میانگین هزینه خانوار شهری از میانگین مستمری پرداختی به بازنشستگان بیشتر بوده است و این مقدار مستمری در سال کفاف هزینه های یک خانوار شهری را نمی دهد. شکاف میانگین هزینه یک خانوار شهری و میانگین مستمری پرداختی به بازنشستگان از ۲۲ میلیون ریال در سال ۱۳۷۹ آغاز و به ۲۱۲ میلیون ریال در سال ۱۳۹۵ رسیده است. حتی با وجود اینکه در برخی سال ها رشد مستمری بازنشستگان از نرخ تورم پیشی گرفته است اما در هیچ سالی از دوره مستمری بازنشستگی کفایت تأمین هزینه های یک خانوار شهری را ندارد.



نمودار ۲- شکاف بین مستمری ها و هزینه خانوار شهری به قیمت های جاری (میلیون ریال سالانه)

نمودار سوم شکاف میان هزینه خانوار شهری و مستمری پرداختی به بازنشستگان پس از خارج کردن اثر افزایش قیمت‌های سالانه نشان می‌دهد. مشخص است که از ابتدا پرداخت مستمری به بازنشستگان (فارغ از میزان تورم) بسیار کمتر از هزینه‌های خانوار شهری بوده است. این شکاف در سال‌های میانی دوره بدتر نیز شده است اما در نهایت با بهبود مستمری‌های پرداختی شکاف کمی کاهش یافته و به ۸۵ میلیون ریال در سال ۱۳۹۵ رسیده است. این امر نشان می‌دهد با وجود مشکلات مالی بالادار صندوق بازنشستگی کشوری برای تأمین تعهدات خود به بازنشستگان و حتی با وجود افزایش‌های بیشتر از تورم مستمری‌های بازنشستگان این صندوق در برخی از سال‌ها اما هنوز این مستمری پرداختی توان تأمین هزینه‌های یک خانوار شهری را نداشته و رساندن مستمری به رقمی برای پوشش این هزینه‌ها نیز بار مالی بسیار چشمگیری خواهد داشت.



نمودار ۳- شکاف بین مستمری‌ها و هزینه خانوار شهری به قیمت‌های ثابت سال ۱۳۹۰

توسط مستمری بازنشستگی تأمین می‌شده است. پس از آن تا سال ۱۳۹۳ توان مستمری در تأمین هزینه‌های خانوار کاهش یافته و در سه سال پایانی دوره اندکی افزایش را تجربه کرده است. در سال ۱۳۹۵ تنها ۴۶ درصد از هزینه‌های یک خانوار شهری توسط مستمری پرداختی به بازنشستگان صندوق بازنشستگی کشوری پوشش داده می‌شود.

جدول شماره (۲) درصدی از هزینه‌های یک خانوار شهری که توسط مستمری پرداختی به بازنشستگان پوشش داده می‌شود را نشان می‌دهد. مشخص است که کفایت مستمری پرداختی به بازنشستگان تا سال‌های ۱۳۸۷ و ۱۳۸۸ رو به بهبود بوده است؛ به طوری که در این سال‌ها تقریباً نیمی از هزینه‌های یک خانوار

سال	نرخ رشد سالانه مستمری بازنشستگی	نرخ تورم
۱۳۸۰	۲۴٫۷	۱۱٫۴
۱۳۸۱	۳۵٫۶	۱۵٫۸
۱۳۸۲	۱۶٫۰	۱۵٫۵
۱۳۸۳	۱۹٫۱	۱۵٫۳
۱۳۸۴	۱۷٫۶	۱۰٫۲
۱۳۸۵	۳۱٫۳	۱۲٫۰
۱۳۸۶	۲۱٫۴	۱۸٫۱
۱۳۸۷	۶۷٫۳	۲۵٫۴
۱۳۸۸	۱۱٫۴	۱۰٫۷
۱۳۸۹	۶٫۹	۱۲٫۴
۱۳۹۰	۱۱٫۰	۲۱٫۵
۱۳۹۱	۱۶٫۳	۳۰٫۵
۱۳۹۲	۲۶٫۳	۳۴٫۸
۱۳۹۳	۲۱٫۸	۱۵٫۶
۱۳۹۴	۱۶٫۳	۱۱٫۹
۱۳۹۵	۱۶٫۸	۹

جدول ۱- مقایسه درصد رشد مستمری بازنشستگی به قیمت جاری بانرخ تورم سالانه

سال	نسبت مستمری بازنشستگی به متوسط هزینه کل خانوار (کفایت مستمری)
۱۳۷۹	۲۵
۱۳۸۰	۲۷
۱۳۸۱	۳۰
۱۳۸۲	۳۱
۱۳۸۳	۳۰
۱۳۸۴	۳۱
۱۳۸۵	۳۶
۱۳۸۶	۳۴
۱۳۸۷	۴۸
۱۳۸۸	۴۹
۱۳۸۹	۴۷
۱۳۹۰	۴۳
۱۳۹۱	۴۰
۱۳۹۲	۳۸
۱۳۹۳	۴۱
۱۳۹۴	۴۴
۱۳۹۵	۴۶

جدول ۲- درصد کفایت مستمری بازنشستگی

رکوردهای سالمندی را می زنیم!

محمد اسماعیل مطلق مدیر کل دفتر سلامت جمعیت وزارت بهداشت از رشد سریع جمعیت سالمند کشور در سال های آینده می گوید

— [فاطمه رجیبی] —

تا همین چند سال پیش طولانی بودن صف جوان های پشت کنکور کاری کرده بود که وارد شدن به دانشگاه های دولتی شکستن شاخ گول حساب می شد. بعد از چند سال آن صف طولانی وارد رقابت برای صندلی های مقاطع بالاتر تحصیلی شدند و حالا نیاز همان جمعیت برای کار باعث شده که بیکاری تبدیل به اولین ابر جالش کشور شود. حالا تصور کنید که چنین جمعیتی قرار است تا چند دهه آینده به سن پیری برسند و هرم جمعیت کشور به کلی وارونه شود چون جمعیت جوان فعلی حتی به قدر جانشینی هم فرزندآوری نمی کنند.

AMEJAM
HOTO
AJID AZAD



۹۵ مشخص شد که ۲۵ درصد جمعیت فعلی کشور را جوانان تشکیل می دهند این یعنی شمار سالخوردگان ایران در سال ۱۴۲۰ به بیش از ۲۶ میلیون و نسبت آن به کل جمعیت به حدود ۲۳ درصد خواهد رسید که این ارقام نیازمند توجه و رسیدگی است و ما باید خودمان را برای انتقال این تعداد جوان به سنین میانسالی آماده کنیم.»

او می گوید: «باید به درستی مطالعه کنیم که جمعیت سالمند کشور به چه چیزهایی نیاز دارند و برای برآورده کردن این نیاز برنامه ریزی کنیم و اجرای برنامه ها را از همین حالا شروع کنیم. یکی از اصلی ترین نیازهای مردم یک جامعه به ویژه سالمندان مسئله سلامت است. حالت ایده آل ما این است که جمعیت سالمند ما همین حالا و در آینده بتواند خدمات مناسب بهداشتی و درمانی دریافت کند و کیفیت زندگی خوبی داشته باشد. اقداماتی که به این امر مهم منجر شوند از همین حالا باید کلید بخورند. به همین دلیل هم ما در وزارت بهداشت تلاش زیادی می کنیم که مردم را به سمت سالمندی سالم هدایت کنیم. بسیاری از برنامه های وزارت بهداشت در نهایت به همین اتفاق منجر خواهد شد. مثلاً وقتی ما سعی می کنیم در زمینه بیماری هایی مانند دیابت، فشار خون و... برنامه ریزی کنیم و یاروی مبحث خود مراقبتی تاکید زیادی می کنیم در واقع بیشتر از هر قشری به جمعیت سالمند توجه داریم.»

او اعلام می کند که جمعیت سالمند کشور طی هشت سال آینده ۱۰ درصد افزایش پیدا خواهد کرد و این یعنی فرصت چندانی برایمان باقی نمانده است. مطلق ادامه می دهد: «فقدان سلامتی، سالخوردگی جمعیت را از یک فرصت به تهدید تبدیل می کند و با توجه به چند وجهی بودن خدمات مرتبط با سلامتی

داشتن دغدغه های مالی زیاد بتوانند اقدام به چاره دار شدن کنند. اگر سیاست های کاهش جمعیت با تبلیغ و زمینه سازی های مختصر قابل اجرا باشد، سیاست های افزایشی نیازمند تلاش بسیار بیشتر در همه جنبه های زندگی افراد است.»

او ادامه می دهد: «ما وقتی می خواهیم جمعیت جوان فعلی را راضی کنیم که حداقل به اندازه جانشینی فرزندآوری کند باید هم از نظر فرهنگی کار کنیم و هم وضعیت اقتصادی را بهتر کنیم از طرفی باید خدمات رفاهی و کمکی را هم توسعه بدهیم چون

فقدان سلامتی، سالخوردگی جمعیت را از یک فرصت به تهدید تبدیل می کند و با توجه به چند وجهی بودن خدمات مرتبط با سلامتی سالمندان، ضروری است این موضوع به عنوان یک اولویت مهم، در صدر سیاست ها و برنامه های کشور قرار گیرد

همانطور که بارها مقام معظم رهبری تاکید کرده اند نباید زن در شرایطی قرار بگیرد که مجبور شود بین مادری و حضور اجتماعی یکی را انتخاب کند اما زیر ساخت های ما در شرایطی نیستند که به زن کمک کنند راحت تر برای مادر شدن اقدام کند.»

جامعه پویا در گروی سالمندانی سالم

محمد اسماعیل مطلق مدیر کل دفتر سلامت جمعیت، خانواده و مدارس وزارت بهداشت درباره نیازهای سالمندان آینده می گوید: «در حال حاضر ۲۴ تا ۲۹ ساله های یکی از پر جمعیت ترین گروه های سنی کشور هستند. طبق آخرین سرشماری سال

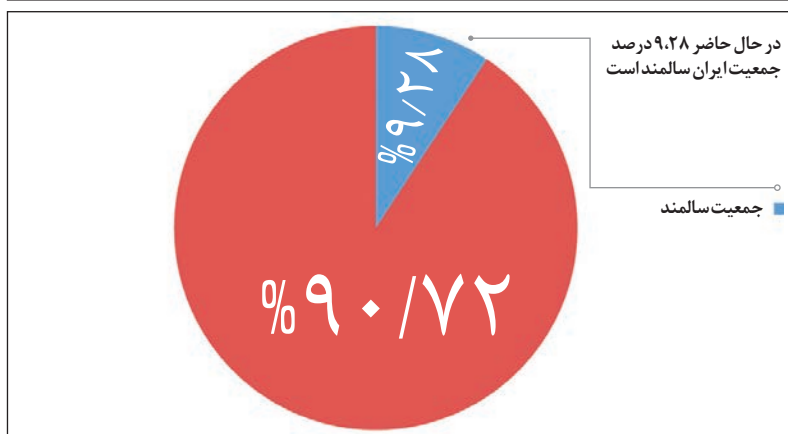
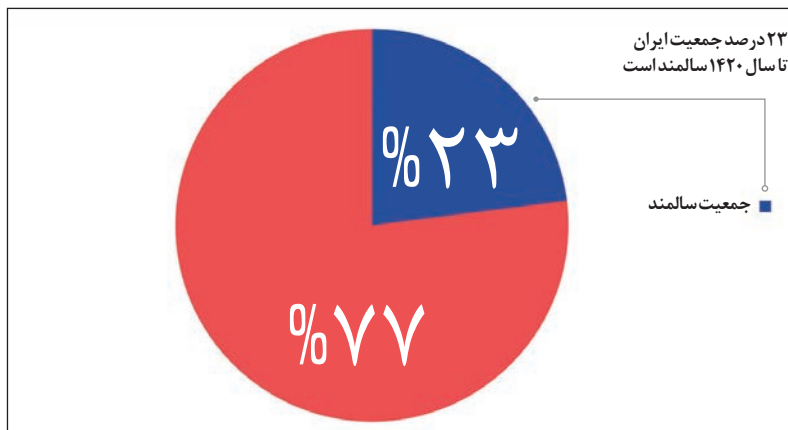
بسیاری از کارشناسان معتقدند رسیدن جمعیت جوان فعلی به سن پیری بحرانی تازه خلق خواهد کرد البته در سایر نقاط دنیا هم وضعیت نسبتاً مشابهی وجود دارد تا جایی که به نظر می رسد بحران پیر شدن جمعیت یک دغدغه جهانی است. طبق پیش بینی ها تعداد افراد ۶۰ سال به بالا از سال ۱۹۸۰ تاکنون دو برابر شده و پیش بینی شده است که شمار افراد ۸۰ سال به بالا تا سال ۲۰۵۰، چهار برابر شود و به ۳۹۵ میلیون نفر برسد. از سویی تا ۵ سال آینده، برای نخستین بار در دنیا تعداد افراد ۶۵ سال و بالاتر، از بچه های زیر ۵ سال پیشی خواهد گرفت و تا سال ۲۰۵۰ هم تعداد افراد ۶۵ سال و بالاتر از کودکان زیر ۱۴ سال بیشتر می شود. در ایران هم بر اساس سرشماری سال ۱۳۹۵ از جمعیت ۷۹ میلیونی کشور، ۷ میلیون و ۴۱۴ هزار و ۹۱ نفر یعنی ۹.۲۸ درصد جمعیت سالمند هستند و پیش بینی می شود درصد سالمندان ایران تا سال ۲۰۲۵ میلادی، به ۱۰ و تا سال ۲۰۵۰ به بیش از ۳۰ درصد برسد. بر اساس این پیش بینی در سال ۲۰۵۰ درصد جمعیت سالمند در ایران از میانگین جهان و آسیا بیشتر و از هر سه نفر، یک نفر سالمند خواهد بود.

رشد نرخ فرزندآوری کار ساده ای نیست و اساساً سیاست های کاهش جمعیت راحت تر از سیاست های افزایشی پیش می روند. این را علیرضا مرندی که اجرای برنامه های کاهش زاد و ولد در دوران وزارت او کلید خورد تأیید می کند و می گوید: «به هر حال انسان موجودی است که می خواهد به سمت راحتی و رفاه حرکت کند به همین دلیل هم وقتی مسئولیتی از مسئولیت هایش کم شود بیشتر استقبال می کند تا اینکه بخواهیم برعکس عمل کنیم آن هم در شرایطی که وضعیت اقتصادی به نحوی نیست که مردم بدون

بیمه؛ کلید موفقیت کشورهای سالمند

سعید لیلیان، استاد اقتصاد دانشگاه شهید بهشتی مدتی پیش در گفت‌وگویی با یکی از رسانه‌ها درباره وضعیت صندوق‌های بازنشستگی در ایران گفت: «سال‌ها پیش در مقاله‌ای عنوان کردم که یکی از مهم‌ترین عوامل فروپاشی اتحاد جماهیر شوروی بی‌توجهی به صندوق‌های بازنشستگی بود. شوروی توسط آموزه‌های سوسیالیستی اداره می‌شد. آنها زمانی که جمعیت‌شان بسیار جوان بود سن بازنشستگی را پایین آوردند و حقوق‌ها را بالا بردند و به‌طور کلی به آینده و سرنوشت صندوق‌های بیمه و بازنشستگی بی‌توجهی کردند. در نتیجه در سال ۱۹۸۵ و پنج سال مانده به فروپاشی، تعداد بازنشسته‌ها از تعداد شاغلان جلو زد و اتحاد جماهیر شوروی حدود ۱۰۲ میلیون بازنشسته داشت. در نتیجه صندوق‌های بازنشستگی این کشور، ورشکسته شدند.»

او ادامه داد: «مشکل بنده اساساً این نیست که جمعیت ایران در حال پیر شدن است. پیر شدن اتفاقی است که برای هر کشوری در فرایند توسعه اتفاق می‌افتد. دنیا پر از کشورهای پیر است مانند لهستان، آلمان، ژاپن، اروپای غربی، روسیه و ایتالیا. من حتی مشکلی ندارم که ایران کشور نسبتاً فقیری است برای اینکه دنیا پر از کشورهای فقیر است. نگرانی من این است که ایران اولین کشور جهان است که به‌صورت توامان در حال پیر شدن و فقیر شدن است. در سایر کشورها ملت‌ها به افراد فقیر در قالب صندوق‌های خیریه توجه می‌کنند اما زمانی که ملتی هم در حال پیر شدن باشد و هم در حال فقیر شدن، مشکل ایجاد می‌شود. ملت ایران در چهار دهه گذشته بهترین فرصت‌ها برای پیشرفت و توسعه را بدون نتیجه سپری کرد در حالی که هم پول داشتیم و هم ملتی جوان بودیم. در واقع به‌عنوان یک ملت، هم پول و هم جوانی را از بین بردیم.» بنابراین می‌توان گفت که اصلاح ساختارهای مربوط به بیمه و تامین اجتماعی می‌تواند تا حد زیادی کشورهایی مانند ایران را از بحران سالمندی جمعیت سربلند بیرون بیاورد.



اگر جمعیت سالمند در سطح مطلوبی از سلامتی نباشند هزینه‌های درمانی زیادی به اقتصاد کشور تحمیل می‌شود و از طرفی چون فعالیت اجتماعی و اقتصادی ارتباط مستقیمی با سلامت افراد دارد هر چقدر سطح سلامت سالمندان بالاتر باشد آنها مشارکت بیشتری در امور اقتصادی و اجتماعی خواهند داشت و اگر سلامت نباشند از این جهت هم خسارت زیادی به کشور وارد خواهد شد.

۲ وضعیت شهری ما هم چندان مناسب سالمندان و معلولان نیست. همین موضوع باعث می‌شود که سالمندان خانه نشین شده و نتوانند قابلیت‌هایی که با حضور اجتماعی‌شان می‌توانند داشته باشند به خوبی ارائه کنند

نباشند هزینه‌های درمانی زیادی به اقتصاد کشور تحمیل می‌شود و از طرفی چون فعالیت اجتماعی و اقتصادی ارتباط مستقیمی با سلامت افراد دارد هر چقدر سطح سلامت سالمندان بالاتر باشد آنها مشارکت بیشتری در امور اقتصادی و اجتماعی خواهند داشت و اگر سلامت نباشند از این جهت هم خسارت زیادی به کشور وارد خواهد شد. او شرایط فعلی جامعه را چندان مطلوب نمی‌داند و می‌گوید: «نه فقط در بحث سلامتی بلکه در همه جهات باید برای سالمندان کاری کرد. به‌عنوان نمونه وضعیت شهری ما هم چندان مناسب سالمندان و معلولان نیست. همین موضوع باعث می‌شود که سالمندان خانه نشین شده و نتوانند قابلیت‌هایی که با حضور اجتماعی‌شان می‌توانند داشته باشند به خوبی ارائه کنند. متأسفانه مادر برخی زمینه‌ها سالمندان را به حاشیه رانده ایم و آنها را مزوی کرده ایم ادامه این شرایط آن هم برای سال‌های پیش رو که جمعیت سالمند کشورمان بسیار بزرگ خواهد شد به نفع آینده جامعه نخواهد بود.»

سالمندان، ضروری است این موضوع به‌عنوان یک اولویت مهم، در صدر سیاست‌ها و برنامه‌های کشور قرار گیرد. مطلق می‌گوید: «پیشرفت‌هایی که در زمینه درمان و ارتقای سطح سلامت جامعه در سطح جهانی اتفاق افتاده باعث شده است که امید به زندگی بالا برود تا جایی که در کشور خودمان به‌طور متوسط برای زنان ۷۶ و مردان ۷۴ سال عمر پیش‌بینی شود بنابراین سالمندی نه تنها دوره مهمی از زندگی فرد است بلکه دورانی تقریباً طولانی هم هست که تقریباً یک چهارم زندگی فرد را تشکیل می‌دهد و ما نمی‌توانیم نسبت به این دوران طولانی بی‌توجه باشیم. عمده توجه سیاست‌گذاری‌ها به این سمت رفته که افراد دوران سالمندی سالمی داشته باشند این موضوع در صرفه‌جویی‌های اقتصادی هم نقش پررنگی دارد. کشوری که قرار است با جمعیت زیادی از سالمندان در سال‌های نه چندان دور رو به رو شود باید بداند که اگر این جمعیت در سطح مطلوبی از سلامتی

همه هزینه ها برای سالمندان می شود!

گفت و گو با دکتر ایرج خسرو نیا رئیس هیأت مدیره جامعه پزشکان متخصص داخلی ایران و دارپوش طاهر خانی عضو سابق شورای عالی نظام پزشکی کشور درباره بیماری های شایع دوران سالمندی



[آناهیتا مشتاق]

تا ۱۵ سال آینده، چند نفر از ما آدم های سر حال و قوبراق، جزو جمعیت سالمندان خواهند بود؟ به این موضوع فکر کرده اید؟ وقتی واژه «سالمند» را می شنویم، اغلب تصور افرادی خموده، غمگین و مریض در ذهنمان نقش می بندد. اما در کشورهای دیگر اصلاً اینطور نیست. آن ها آنقدر در جوانی و میانسالی برای بهبود کیفیت زندگی خود برنامه ریزی می کنند تا شادترین و سالم ترین روزها را در دوران پیری و سالمندی داشته باشند. آیا ما هم می توانیم از امروز، ۱۵ سال آینده را که جمعیت سالمندان ایران دوبرابر می شود، به بهترین شکل ممکن بسازیم؟

به فکر سلامت خود باشیم و همچنین از بیماری ها پیشگیری کنیم و مرتب هر شش ماه یک بار تحت نظر پزشک باشیم، می توانیم از هزینه های کمر شکن جلوگیری کنیم و وضعیت بعضی افراد مسن بهتر خواهد بود.

این متخصص بیماری های داخلی و گوارش با اشاره به این که ممکن است فرد سالمند بیمه هم نباشد و ناچار شود هزینه ها را خودش پرداخت کند، می گوید: «همچنین بعضی دفترچه های بیمه حد و حدود دارند و وقتی که مخارج بیش از حدی باشد، بیمه ها قادر نیستند آن را پرداخت کنند. یک فرد سالمند ممکن است همزمان درد ستون فقرات، فشار خون، ناراحتی پروستات یا ناراحتی های زنانگی داشته باشد و همزمان چند درد را تحمل کند و برای همین هزینه های درمان آن هم بالاست. بعضی بیمه ها هم متأسفانه هزینه کافی را پرداخت نمی کنند و گرفتاری های زیادی برای مریض ایجاد می شود. مثلاً یک بیمه می گوید ما در سال ۵۰ میلیون تومان هزینه می دهیم. بعضی بیمه ها هم به طور مثال اگر آزمایشگاه بروید و هزینه تان ۷۰ هزار تومان شود و تنها ۳۰ هزار تومانش را بیمه می دهد و مابقی را خود مریض باید پرداخت کند.»

خودش کارهای خودش را انجام دهد. بتواند به پارک و خیابان برود. فشار خون، دیابت، بیماری های عروق و قلب، نداشتن تحرک، درد ستون فقرات و درد مفاصل است.»

رئیس هیأت مدیره جامعه پزشکان متخصص داخلی ایران در ادامه توضیح می دهد: «ممکن است اندام ما با بالا رفتن سن، قدرت خود را از دست بدهند اما اگر سالم باشند می توانیم تا ۸۰ و ۹۰ سالگی روی پای خودمان باشیم و سالم زندگی کنیم. سالمند وقتی مریض می شود و ناراحتی قلبی پیدا می کند، باید چند روز در بیمارستان (سی سی یو) و بعد خانه بستری شود. در سی سی یو، حداقل شبی دو تا سه میلیون تومان هزینه دارد. اگر در بخش معمولی بستری شود، شبی یک میلیون تومان هزینه دارد. یک سالمند برای یک بیماری جزئی حداقل باید ۱۰ تا ۱۵ میلیون تومان هزینه کند تا بهبودی بیابد.» او ادامه می دهد: «اگر سالمندی مبتلا به دیابت یا مرض قند است، خود این بیماری عوارض زیادی دارد و هزینه های آن ۱۰ تا ۱۵ میلیون تومان است. مبتلا به نارسایی کلیه و اختلال دید و ناراحتی های قلبی و عروقی هم می شود. بنابراین اگر بدن سالمی داشته باشیم و در جوانی

در دوره سالمندی عموماً با چه بیماری هایی مواجه هستیم؟ بیماری های روحی؟ یا جسمی مثل آلزایمر، ناراحتی های قلبی، فشار خون یا دیابت و مفاصل و کاهش دید؟ درمان این بیماری ها چقدر هزینه دارد و با سالمند شدن بیشتر جمعیت ایران چه هزینه هایی بر دوش جامعه خواهد افتاد؟ سالمند شدن جمعیت ایران مساوی است با تحمیل هزینه های بیشتر درمان به بیمه های اجتماعی. با توجه به اینکه بار بیماری های غیر واگیر در دوران سالمندی افزایش پیدا می کند، به همان نسبت هم هزینه های درمانی افزایش پیدا خواهد کرد. در شرایطی که کشور ما بتواند در جهت ارتقای سلامت سالمندان حرکت کند، هم در هزینه های درمانی بیمار و هم در مصارف بیمه های درمانی، صرفه جویی جدی اتفاق خواهد افتاد.

■ هزینه حداقل ۱۰ میلیونی برای یک بیماری جزئی دوران سالمندی

دکتر ایرج خسرو نیا، متخصص داخلی و گوارش در گفت و گو با هفت صبح با اشاره به آمار سالمندان می گوید: «سالمند باید عمر فیزیولوژی داشته باشد. یعنی مانند یک انسان عادی خوب زندگی کند و

■ از جوان های مریض، انتظار دوره سالمندی قوی نداشته باشیم!

سالمندی سالم، یک شبه به دست نمی آید، فردی که با حفظ سلامت جسم و روان، پای به دوران سالمندی می گذارد، با احتمال قوی در دوران جوانی و میانسالی هم سبک زندگی سالمی داشته است.

داریوش طاهر خانی، عضو سابق شورای عالی نظام پزشکی در گفت و گو با هفت صبح با اشاره به این که حدود هشت قرن پیش، زمانی که حکیمان مسئولیت بهداشت و درمان جامعه را بر عهده داشتند، می گوید: «حکیمان به گونه ای برنامه ریزی می کردند که افراد با تغذیه و سبک زندگی مناسب، کمتر دچار بیماری شوند. برای تمام موارد در طب سنتی ایران، پیش بینی های خاص خود را داشتند. یعنی فرد از روزی که به دنیا می آید، از سبک زندگی سالمی تبعیت می کرد، در دوران سالمندی زندگی سالمی را داشت و کمتر، بیماری ها گریبانگیرش می شد. اما وقتی سبک زندگی امروز را با قرن های پیش مقایسه می کنیم، می بینیم سبک زندگی به گونه ای است که افراد در سال های کودکی و نوجوانی، جوانی و میانسالی، در هر کدام از رده های سنی، با مشکلاتی مواجه هستند که تبعات این موضوعات در دوران سالخوردگی هم متوجه این افراد می شود.» این کارشناس بهداشت و درمان در ادامه توضیح می دهد: «فردی که تغذیه سالمی ندارد، مشکلات جسمی اش ممکن است در دوره نوجوانی و جوانی خودشان را نشان ندهند اما وقتی به سن میانسالی و سالخوردگی می رسد، ساختار ضعیف بدنش بیشتر خودش را نشان می دهد. در کنار آن، استرس هایی که در زندگی روزمره وجود دارند، می توانند مشکلاتی را ایجاد کند که در سالخوردگی، بعضی از بیماری های اعصاب و روان را تشدید کنند.»

او با اشاره به یکی از مطالعاتی که در یکی از کشورهای توسعه یافته انجام شده می گوید: «این بررسی نشان می دهد افرادی که در دوران کودکی خواب مناسبی نداشته اند، وقتی به سن نوجوانی و جوانی و میانسالی می رسند، مشکلات اعصاب و روان برای آنها بیشتر بروز پیدا می کند. بنابراین اگر سبک زندگی افراد به طور اصولی پایه ریزی شود و دو اصل مهم، یعنی تحرک و ورزش و خواب مناسب داشته باشند، در دوران سالخوردگی زندگی راحت تری خواهند داشت.»

■ تاثیر تغییر سبک زندگی بر افزایش بیماری های سالمندی

طاهر خانی ادامه می دهد: «افراد، امروز مشاغل دارند که کمتر تحرک دارد و زمان مناسب برای ورزش در اختیار ندارند. در کنار این ها حتی خوابشان هم مناسب نیست. یعنی افراد به خاطر مشاغل مختلف، گاهی شب کاری های مختلف دارند یا حتی افرادی که مجبورند شیفت شب کار کنند و برای این که بتوانند اقتصاد خانواده خود را به طور مناسب، کنترل کنند، باید ساعت های کاری شان را به گونه ای تنظیم کنند که از صبح علی الطلوع سرکارشان باشند و شب هم زمانی به خانه می رسند که زمان کافی برای خواب و استراحت در اختیار ندارند.» او در ادامه مثالی از سال های دور می آورد: «اگر به سال های دور برگردیم، می بینیم که

■ روح و روان سالمندان در خطر است

از سوی دیگر، با توجه به اینکه بیماری سرطان به دومین عامل مرگومیر ایرانی ها بدل شده و افزایش سن نیز به عنوان یکی از مهم ترین فاکتورهای ابتلا به سرطان شناخته می شود، کاملاً قابل پیش بینی است که با افزایش سیر سالمندی در کشور، میزان ابتلا به سرطان نیز افزایش پیدا کند. با توجه به آمارهای بالا می بینیم که تعریف سالمندی در کشور ما با افزایش بار بیماری های غیرواگیر، گره خورده است؛ بیماری های مزمنی که براساس آمارهای رسمی، دلیل ۸۰ درصد مرگومیر ایرانی ها شناخته می شود. همچنین اگر از لحاظ روحی هم، وضعیت سالمندان را در نظر بگیریم، براساس گفته های احمد دلبری، رئیس مرکز تحقیقات سالمندی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، هم اکنون ۹ درصد مردان سالمند و ۴۹ درصد زنان سالمند، بدون همسر و تنها زندگی می کنند؛ این در حالی است که بیش از ۷۰ درصد مردان تنهای سالمند و ۳۰ درصد از زنان تنهای سالمند، احساس نیاز به ازدواج مجدد را ابراز کرده اند. یافتن راهکارهایی

افراد یکی دوساعت بعد از غروب آفتاب می خوابیدند و صبح ها قبل از اذان صبح بیدار می شدند و راحت تا ۱۲۰ سال هم عمر می کردند. در کنار این، شغل شان به گونه ای بود که تحرک لازم را داشتند. مثلاً مجبور بودند برای رفتن به مزرعه خود مسیری را طی کنند که همین موضوع به سلامت آنها کمک می کرد. متأسفانه مهم ترین عواملی که باعث کاهش میانگین عمر افراد شده، نامناسب بودن خواب و نبود تحرک است.»

رئیس نظام پزشکی تانگستان توضیح می دهد: «بنابراین اگر نظام سلامت به گونه ای برنامه ریزی کند که آموزش های لازم را از همان دوران طفولیت، از دبستان ها و مهد کودک ها، به افراد آموزش دهند و در کنار آن، سیاستگذاران کشور به گونه ای برنامه ریزی کنند که افراد بتوانند در مشاغلی قرار بگیرند یا زندگی شان را بتوانند به گونه ای برنامه ریزی کنند که مجبور نباشند برای تامین اقتصاد خانواده به صورت نامتعارف کار کنند، قطعاً این موضوع به سلامت این افراد در دوران

برای حل معضل تنهایی فزاینده سالمندان، مقابله با پدیده سالمندآزاری، فراهم کردن بستری برای سفرهای کم هزینه و ویژه دوران سالمندی و حمایت از تامین معیشت سالمندان متناسب با تورم سالانه، از جمله سیاست هایی است که می تواند موجب ارتقای سلامت روان سالمندان شود. به گفته رباب صحاف، عضو هیات علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی یکی از مهم ترین راهکارها برای کنترل هزینه های درمانی در دوران سالمندی و ارتقای سلامت جامعه سالمندان کشور را توسعه طب سالمندی است: «طب سالمندی در ایران بسیار نوپاست، در حالی که در کشورهای توسعه یافته، طب سالمندی به عنوان طبعی ریشه دار و با سابقه مطرح است.» به گفته صحاف، طب سالمندی با نگاهی کلی نگر به سلامت سالمندان، مانع از مراجعات مکرر و پرهزینه آن ها به پزشکان مختلف می شود و به همه نیازهای درمانی سالمند بیمار از طریق یک پزشک مجرب، پاسخ می دهد که قطعاً این کار، هم هزینه بیمار سالمند و هم هزینه بیمه ها و نظام سلامت را کاهش خواهد داد.

سالخوردگی کمک می کند. سیاستگذاران نظام سلامت، باید از امروز برای ۱۵ سال آینده برنامه ریزی داشته باشند تا با هزینه چندبرابری برای تامین سلامت جامعه مواجه نشوند.»

■ ۱۳۳ میلیون نفر در دنیا تا سال ۲۰۵۰ آژایمر خواهند داشت

اگر نگاهی به آماری که کارشناسان می دهند بیندازیم، متوجه می شویم، خطر درست بیخ گوشمان است و چنانچه طبق گفته های دکتر خسرو نیا و دکتر طاهر خانی سبک زندگی مان را تغییر ندهیم در سال های آینده با جمعیتی کثیری از شهروندان مواجه خواهیم بود که بعد از ۲۰ سالگی با انواع بیماری های مزمن دست و پنجه نرم می کنند. یکی از این بیماری ها، آژایمر است. طبق آمارها در سال ۲۰۱۵ بیش از ۵۷ میلیون فرد مبتلا به بیماری آژایمر در دنیا وجود داشت و پیش بینی شده این آمار در سال ۲۰۵۰ به ۱۳۳ میلیون نفر برسد که ۵۰ درصد از این آمار مربوط به آسیا است.

■ سونامی دیابت در راه است

براساس تحقیقات دکتر مسعود اسلامی، متخصص قلب و عروق و عضو هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی تهران، بیش از ۶۰ درصد سالمندان ایرانی، دارای فشار خون و ۱۰ درصد دچار نامنظمی ضربان قلب هستند. همچنین براساس گفته دکتر هرمز شمس، فوق تخصص شبکه و استاد دانشگاه، بیش از ۶۰ درصد سالمندان ایرانی، گرفتار بیماری «ماکولا» یا همان «تباهی لکه زرد» در چشم می شوند که این بیماری در سنین بالا به عنوان یکی از دلایل نابینایی شناخته می شود. از منظر ابتلا به بیماری دیابت نیز اوضاع سلامت سالمندان ایرانی چندان مطلوب نیست. براساس آمارهای انجمن دیابت ایران، کشور ما در زمره ۱۰ کشور پر شیوع دیابت در منطقه خاورمیانه و شمال آفریقا قرار دارد که با افزایش سالمندی در سال های آینده، سونامی دیابت در کشور اتفاق می افتد.

بهر روایت اعداد

۱۵ میلیون تومان حداقل هزینه درمان یک بیماری در دوره سالمندی

۱۳۳ میلیون نفر

آمار مبتلایان به بیماری آژایمر در جهان تا سال ۲۰۵۰

درصد

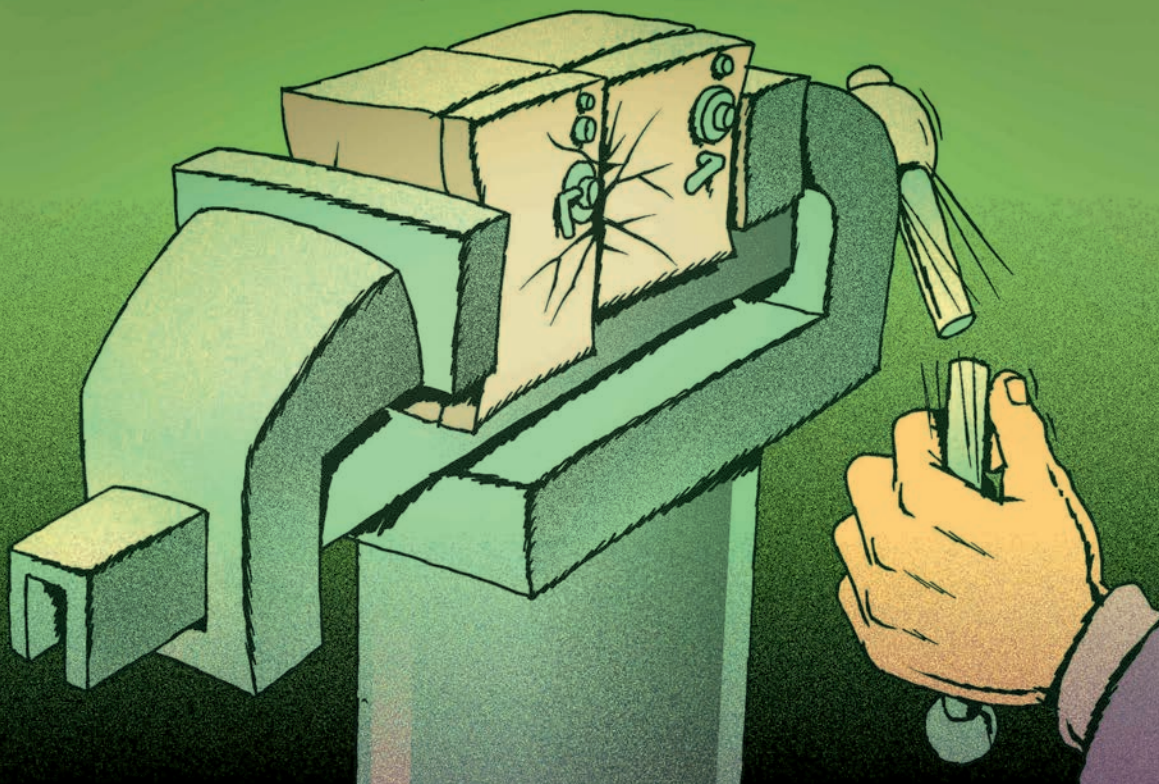
سالمندان ایرانی مبتلا به فشار خون هستند

خوب اما ناکافی

گفت و گو با عباس رشیدی، درباره بیمه تکمیلی درمان بازنشستگان کشوری

[شهنار دیوانداری]

می گویند بیمه تکمیلی درمان پاشنه آشیل صنعت بیمه کشور است و اگر از حالا تدبیری اندیشیده نشود به زودی شاهد ورشکستگی شرکت های بیمه تجاری خواهیم بود. قبل تر بیمه های شخص ثالث اتومبیل هم زیان هنگفتی را متوجه شرکت های بیمه کرده بود و حالا افزایش چشمگیر تعرفه های درمان در کشور همزمان با اجرای طرح تحول سلامت بار مضاعفی بر دوش شرکت های بیمه ای گذاشته. در عین حال بیمه شدگان تحت پوشش هم از خدمات ارائه شده در بیمه تکمیلی درمان ابراز نارضایتی می کنند. مسائل و مشکلاتی که بازنشستگان تحت پوشش سازمان بازنشستگی کشوری در بخش درمان با آن مواجه اند را با عباس رشیدی مدیر کل فرهنگی و اجتماعی صندوق بازنشستگی کشوری در میان گذاشتیم. او توضیح داد که بیمه آتیه سازان حافظ برای ارائه خدمات درمانی به بازنشستگان طی مناقصه انتخاب شد و لزوماً همه شرکت های بیمه ای توانایی انجام چنین قراردادی را ندارند.



طرح: جمال رحمتی

می طلبند، می توانند تا سقف ۱۷ میلیون تومان از بیمه درمانی صندوق بازنشستگان استفاده کنند. خدمات پاراکلینیکی یا خدمات درمانی سرپایی دامنه ای گسترده دارند و تمام آحاد جامعه از این نوع خدمات درمانی استفاده می کنند. اگر قرار باشد بیمه های صندوق بازنشستگی به خدمات پایه بپردازند مبلغ زیادی صرف بیماری ها و درمان های جزئی می شود. با جمع شدن مبالغی که برای درمان های ساده ارائه نمی شود، رقم میلیونی ذخیره شده که می تواند برای درمان های خاص مورد استفاده قرار بگیرد.

وقتی قرار است خدمتی ۱۷ میلیون تومانی به یک بازنشسته یا ذینفع داده شود حداقل ۵۰ فرد بیمه پرداز باید یک سال بیمه پرداخت کنند تا یک نفر بتواند از خدمت فوق تخصصی بهره مند شود.

که شرکت های بیمه وارد عمل می شوند و شرکت بیمه ای که مناسب ترین قیمت را ارائه دهد به عنوان برنده مناقصه انتخاب می شود.

چرا گروهی از بازنشسته ها نسبت به پوشش دهی این خدمات درمانی ابراز نارضایتی می کنند؟

حوزه بستری فوق تخصصی و جراحی های تخصصی و فوق تخصصی مانند جراحی مغز و اعصاب، جراحی ستون فقرات، جراحی لگن، مفصل، پیوندهای کبد، مغز و استخوان، داروهای تخصصی و نیز بیماری های صعب العلاج طبق آنچه در قرارداد تعیین شده پرداخت می شود. بیمارانی که مبتلا به بیماری های سخت و خاص هستند و درمان های گران قیمت و جراحی های تخصصی را

منابع درمان صندوق افراد تحت پوشش صندوق بازنشستگی کشوری از کجا تامین می شود و آیا در تامین آن مشکلی وجود دارد؟

بیمه تکمیلی بازنشستگان صندوق کشوری شامل بسته خرید خدماتی ست و با توجه به منابعی که در اختیار صندوق بازنشستگی کشوری قرار دارد تامین می شود. منابع صندوق بازنشستگی از دو محل تامین می شود. منبع اول مبالغی ست که از بازنشستگان در زمینه بیمه های درمان گرفته و منبع دوم در صدی است که از وجوهای صندوق تامین می شود.

برای تامین بسته های خرید خدمتی حضور یک شرکت بیمه در این مابین ضروری است. در این راستا بسته خرید خدمتی بین شرکت های بیمه واجد شرایط به مناقصه گذاشته می شود. اینجاست

چرا بعضی بیمارانها و مراکز درمانی از تاخیر در پرداخت شرکت‌های بیمه تکمیلی گلایه دارند؟

بیمه‌های درمان معمولاً بیمه‌های جانبی هستند و اگر ریسک جامعه هدف بالا باشد ضریب خسارات بسیار بالا است. بیمه تکمیلی صندوق بازنشستگی چنین ریسکی را پذیرفته است. بستن قرارداد با شرکت بیمه گر به صورت کارمزدی ست و حق الزحمه کار به شرکت بیمه گر داده می‌شود. تمام هزینه بیمارستان و درمان بازنشسته‌ها بر طبق قراردادی که صندوق منعقد کرده مستقیماً از ناحیه صندوق پرداخت می‌شود. به محض اینکه اسناد بیمارستانی به شرکت بیمه گر بر مبنای قرارداد بسته شده ارسال شود در کمترین زمان ممکن بدهی که ناشی از درمان ارباب رجوع بوده است، مستقیماً به حساب بیمارستان‌ها

واریز می‌شود. قرارداد صندوق بازنشستگی قرارداد سرانه‌ای نیست. شرکت بیمه گر صندوق بازنشستگی کشوری، بیمه آتیه‌سازان حافظ است. آتیه‌سازان حافظ مکلف شده که بر مبنای قراردادی که با بیمارستان‌ها منعقد می‌کند به سرعت و با ارسال اسناد بیمارستان در کمترین زمان ممکن، پرداخت‌ها را انجام دهد. در سال ۹۶ هیچ تاخیری از جانب صندوق بازنشستگی در خصوص پرداخت‌های بیمارستانی وجود نداشته است. بیمارستان‌ها در جایی خارج از بیمه بازنشستگان دچار مشکل هستند یا در فرستادن اسناد نواقصی وجود دارد که پرداخت‌ها را به تاخیر می‌اندازد.

شرکت بیمه‌ای طرف قرارداد با صندوق کشوری طی چه فرآیندی انتخاب می‌شود؟

این قرارداد در سطح کشور جزو یکی از قراردادهای سنگین بیمه‌ای است. ارقام بسیار بالا و گردش بسیار بالایی در بیمه بازنشستگان وجود دارد. به جهت بالا بودن جمعیت هدف در سطح کشور، تنها چند شرکت از عهده انجام چنین قراردادی برمی‌آیند.

بیمه‌هایی که از عهده چنین جامعه هدفی برمی‌آیند، شامل بیمه ایران، بیمه دانا، بیمه البرز، بیمه آتیه‌سازان حافظ و دو بیمه دیگر هستند. تنها شش بیمه توان انجام بیمه تکمیلی بازنشستگان را دارند. از لحاظ قانون، انتخاب شرکت بیمه مورد نظر باید به صورت مناقصه‌ای صورت بگیرد. امسال نیز بیمه آتیه‌سازان حافظ به دلیل تجربه بالایی که در حوزه درمان دارد موفق به برنده شدن در مناقصه شده است. ۱۸ سال است که این مناقصه بین شرکت‌های بیمه متقاضی انجام می‌شود. بخشی از نارضایتی که در حال حاضر وجود دارد مربوط به تقاضا و مطالبات مردم است. بازنشستگان در خواست خدمات بیشتری را در بسته خدماتی خود دارند و نیز تمایل دارند برخی حوزه‌ها مانند دندانپزشکی، دارو و غیره اضافه شود. به دلیل امکانات محدود، شرایطی وجود ندارد که بتوان به راحتی تصمیم‌گیری کرد. ناظرانی در شرکت آتیه‌سازان حافظ از طرف صندوق بازنشستگی در بیمارستان‌ها و بیمه وجود دارند که در صورت تخلف بیمه آتیه‌سازان حافظ اقدامات لازم را انجام می‌دهند.

آیا برنامه‌ای برای افزایش سقف تعهدات بیمه‌گذار جهت رفاه بیشتر بازنشستگان وجود دارد؟

طبق مصوبه جدید در سال جاری سقف حوزه‌های مختلف درمانی برای بیمه شدگان صندوق بازنشستگی کشوری افزایش داشته است. بستری

وقتی قرار است خدمتی ۱۷ میلیون تومانی به یک بازنشسته یا ذینفع داده شود حداقل ۵۰۰ فرد بیمه‌پرداز باید یک سال بیمه پرداخت کنند تا یک نفر بتواند از خدمت فوق تخصصی بهره‌مند شود

تخصصی جراحی‌های تخصصی به ۱۷ میلیون تومان، بستری عمومی و خدمات عمومی یک میلیون و ۵۰۰ هزار تومان، خدمات درمانی سرپایی ۶۵۰ هزار تومان، خدمات آزمایشگاهی ۳۲۰ هزار تومان و اعمال مجاز سرپایی به ۳۵۰ هزار تومان رسیده است. خدمات رادیولوژی، رادیوگرافی و غیره جزو قرارداد سال گذشته نبوده است که از ابتدای شهریور سال ۹۶ تا سقف ۱۵۰ هزار تومان بیمه شدگان می‌توانند از آن استفاده کنند. آمبولانس داخل شهری ۸۵ هزار تومان و برای هواپیما ۳۰۰ هزار تومان نیز در نظر گرفته شده است. حذف و اضافه بیمه شدگان تا ۲۵ آبان سال جاری با مراجعه به شعب مورد نظر آتیه‌سازان حافظ امکان‌پذیر است.

بازنشستگان نداشته. صندوق بازنشستگی کشوری مبلغی را از حقوق بازنشسته کم می‌کند تا بتواند برای یک سال او را تحت بیمه درمان قرار دهد. برای نمونه صندوق بیمه بازنشستگی کشوری خدمات آزمایشگاهی را تا سقف ۳۲۰ هزار تومان پوشش می‌دهد. اگر افراد از مراکز درمان خصوصی استفاده کنند تنها یک دوره می‌توانند از این تخفیفات بهره ببرند، اما استفاده از مراکز درمانی دولتی این امکان را به چندین مرتبه افزایش می‌دهد. استفاده از بیمارستان‌های خصوصی و مراکز درمان لوکس و لاکچری هزینه‌های درمان بالایی دارد و تخفیفات بیمه‌های صندوق بازنشستگی دردی از افراد تحت پوشش را دوا نمی‌کند.»

آیا دولت هم در این بخش به صندوق کمک مالی می‌کند؟

بیمارانی که به بیمارستان‌های طرح تحول سلامت مراجعه کنند اغلب هزینه‌ها را از طریق طرح تحول سلامت دریافت می‌کنند. در نظام سلامت، بیمه سلامت به عنوان بیمه پایه محسوب می‌شود. فرد شاغل از زمان شروع به کار تحت پوشش بیمه سلامت قرار می‌گیرد و تا زمانی که فرد در قید حیات است می‌تواند از این بیمه بهره‌مند شود. بیمه سلامت یک بیمه اجباری نیز محسوب می‌شود. بیمه صندوق بازنشستگی بر اساس قانون بر نامه پنجم ممنوع شده است. در این راستا بیمه صندوق بازنشستگی به عنوان مازاد بیمه پایه وجود دارد. این بیمه از سهم بودجه سنوآتی دولت استفاده نمی‌کند و به مدت سه سال است که بودجه صندوق بازنشستگان قطع شده است. ریسک قبول بیمه درمان بازنشستگان در مقوله درمان بسیار بالا است. در این راستا امکان اینکه بتوان صد درصد خدمات مازاد علاوه بر بیمه پایه در صندوق بازنشستگی وجود داشته باشد، نیست. برخی از بازنشستگان که شرایط بالاتری دارند مستقیماً بر برخی خدمات کمک‌رسان درمانی وارد مذاکره می‌شوند و بسته سومی را تعریف می‌کنند. با توجه به محدودیت‌هایی که در تمام سیستم‌های اجرایی وجود دارد نمی‌توان سه بیمه را در یک بیمه ادغام کرد. به این جهت است که این شاخه‌ها به وجود آمده است.

صندوق بازنشستگی با توجه به منابعی که در اختیار دارد باید به شیوه‌های منابع مالی را مدیریت کند تا بازنشسته‌های که دچار حادثه یا بیماری خاصی می‌شوند بتوانند از سقف بالاتری از بیمه درمانی بهره‌مند شود. بسته‌های خرید خدمت درمانی باید در سطحی باشد که منابع صندوق بازنشستگی بیمه بتواند پاسخگوی جامعه تحت پوشش خود باشد. اگر برای درمان‌های سطحی یا آزمایشات غیر تخصصی و خاص سقف مبالغ نامشخص باشد منابع بیمه به سرعت بلعیده خواهد شد. رتبه‌بندی خدمات درمانی توسط کارشناسان مربوطه انجام می‌شود. ابراز نارضایتی بازنشستگان از ناآگاهی آنها است.»

با توجه به مشکلاتی که وجود دارد، صندوق بازنشستگی کشوری چرا برای تحت پوشش قرار دادن هزینه‌های درمان بازنشستگان اقدام کرده؟

طبق قانون، ماده ۳۷ بر نامه پنجم صندوق بازنشستگی کشوری مکلف به اجرای بیمه

بیمارانی که مبتلا به بیماری‌های سخت و خاص هستند و درمان‌های گران قیمت و جراحی‌های تخصصی را می‌طلبند، می‌توانند تا سقف ۱۷ میلیون تومان از بیمه تکمیلی درمان استفاده کنند

بازنشستگان نیست. صندوق بازنشستگی به جهت اینکه احساس کرد جامعه هدف جامعه‌ای آسیب‌پذیر است و به خدمات این صندوق نیاز دارد همچنان یا بر جا مانده است. اگر منابع صندوق پاسخگو بود قطعاً سقف سایر خدمات درمانی نیز بالا می‌رفت. با اجرای طرح تحول سلامت، بازنشستگان می‌توانند بخشی از نیازهای درمانی خود را با این طرح مدیریت و بیمه صندوق بازنشستگی را برای مواقع خاص و ضروری استفاده کنند. بازنشستگان باید بدانند مبلغی که برای بیمه پرداخت می‌کنند آیا قیمت درمان آنهاست؟ یا هزینه‌های دیگری نیز وجود دارد که از طریق دیگر تامین می‌شود. مجلس هیچ مصوبه‌ای برای بیمه درمان

فردا سراغ من نیا!

- گفت و گو با محمود پاک نیت، محمد کاسبی و ابراهیم آبادی
- روایت هنرمندان پیشکسوت سینما و تلویزیون از مشکلات حاکم بر دوران سالمندی و بازنشستگی

[سعیده فتحی]

گذر عمر غولی است که کسی نمی تواند جلوییش بایستد، دستش را به سینه اش بزند و بگوید فعلا نباید به سراغش برود. هر چقدر هم کسی هنرمند باشد و آثار به یاد ماندنی از خودش به جا گذاشته باشد بالاخره سر و کله چین و چروک ها پیدا می شود و بدن شروع می کند به ناسازگاری کردن. این اتفاق برای کسانی که اسم و رسمی داشته اند سخت تر هم هست. آنها که عمری در معرض دید مردم و محبوب آنها بوده اند حالا که مویی سفید کرده اند برایشان خانه نشینی و فاصله گرفتن از نگاه مردم سخت تر است. حالا به درد انزوا، مشکلات مالی را هم اضافه کنید تا بفهمید کسانی که سال ها مردم فکر می کرده اند در آمد خوبی دارند، حالا که بی پولی در خانه شان را می زند چه حالی پیدا می کنند. تعداد این دست پیشکسوتان که هر کدام در عرصه های هنری مختلف اسم و رسمی داشته اند و این روزها صور نشان را با سیلی سرخ نگه می دارند کم نیست. آنقدر که هر چند وقت یک بار پای درد و دل یکی از آنها به رسانه ها باز می شود و مردم تازه می فهمند که به آنها چه گذشته است اما باز هم سایه فراموشی رویشان می افتد تا باز هم دوربینی سراغشان برود یا بدتر از آن به مناسبت پر کشیدن روحشان از دنیا، مراسم بزرگداشتی برایشان برپا شود. بعد از همه این حرف ها سوالی تکراری به ذهن می رسد، اینکه چه باید کرد؟ آیا آنها خودشان مسئول این فراموشی هستند یا نهادهای سیاست گذار باید فکری برای این روزهای هنرمندان و پیشکسوتان بکنند؟



محمد کاسبی

هنرمندان هم مثل بقیه مردم

محمد کاسبی که به گفته خودش هنوز خیلی ها او را با سریال خوش رکاب به یاد می آورند، فکر می کند مشکلاتی که افراد سالمند دارند محدود به هنرمندان نیست. او می گوید: «به طور کلی بسیاری از افراد سالمند در کشور ما تامین مالی خوبی ندارند. اتفاقا وقتی یک نفر پا به عرصه میانسالی می گذارد هزینه هایش بسیار بیشتر می شود.»

اگر در دوره جوانی اش بچه های کوچکی داشته حالا بچه هایش بزرگ شده اند و هر کدام توقع دارند که پدر و مادر برایشان قدمی بردارند و در کارهایی مانند شروع کسب و کار یا ازدواج کمک شان کنند. از طرفی هزینه های در مان هم چندین برابر می شود، چون بدن دیگر سلامت جوانی اش را ندارد و دائم باید درگیر پزشکی و آزمایشگاه و... باشد.

همه می دانیم این هزینه ها چقدر سنگین هستند متاسفانه در کشور ما و البته اغلب کشورها وقتی بیمه خوبی نداشته باشید با یک

روزیهای پیری جمعیت شاید دیر شده باشد. اگر در گذشته شبکه های تلویزیونی و محصولات سینمایی محدود بودند و امروزه از آن روزگار تعداد اندکی پیشکسوت سالخورده باقی مانده است، باید بدانیم که چند سال دیگر چندین برابر پیشکسوت سالخورده خواهیم داشت و از خودمان بپرسیم برای آنها و تمام جمعیت جوان امروز جامعه که روزی پیر می شوند چه کار می کنیم؟»

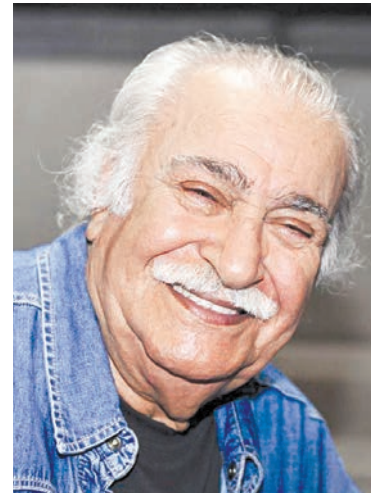
کاسبی به اهمیت بیمه عمر و سلامتی بیشتر از هر چیزی تاکید می کند و می گوید: «باید مسئولان کاری کنند که همه از بیمه عمر و سلامت برخوردار باشند چه خودشان بخواهند چه نخواهند. باید برای هر قراردادی بیمه عمر اجباری باشد، البته اینطور هست اما نظارت درستی روی آن نیست. من از همین الان می گویم که اگر جدی تر به این مقوله نپردازیم در آینده مشکلاتی به وجود می آید که از حل کردنشان کاملا عاجز می شویم.»

بیماری ساده مجبورید هزینه های هنگفت بپردازید حالا فکرش را بکنید که یک نفر که سن و سالش بالا رفته و هر روز درگیر مشکل جسمی جدیدی می شود چقدر در ماه باید هزینه در مان کند. همه اینها را گفتم که توضیح بدهم یک فرد سالخورده تا چه حد به حمایت های مالی نیاز دارد؛ چه هنرمند بوده باشد چه یک کارگر ساده. وقتی مردم عادی ما هم چنین حمایتی ندارند چطور می توانیم توقع داشته باشیم برای هنرمندان شرایط فرق کند؟»

او ادامه می دهد: «موضوع وقتی بیشتر اهمیت پیدا می کند که به پیر شدن جمعیت هم توجه کنیم. اگر در حال حاضر افراد سالخورده درصد کمی از جامعه را تشکیل می دهند و مشکلاتشان تبدیل به چالش های کلان نشده است تا چند سال دیگر که موج جمعیت جوان به سن سالخوردگی برسند این مسئله به یک چالش بزرگ تبدیل می شود پس اگر مسئولان همین حالا هم شروع کنند به زمینه سازی برای

ابراهیم آبادی

فراموش شده‌ایم



ابراهیم آبادی هم از آن چهره‌هایی است که بعید است کسی بتواند صورت خندانیش را فراموش کند اما خودش می‌گوید او و خیلی‌های دیگر که در سن و سال و شرایط او هستند فراموش شده‌اند. آبادی بیشتر از هر چیز از بی‌توجهی مسئولان گله دارد و می‌گوید: «همه چیز در سینما فامیل بازی شده، خیلی از مردم هنوز به یاد ما هستند و به ما لطف دارند اما مسئولان به این فکر نمی‌کنند که ما هنوز زنده هستیم.»

او ادامه می‌دهد: «وقتی کسی به سن و سال بازنشستگی می‌رسد از اینکه دیگران به او به شکل یک فرد بی‌استفاده و از کار افتاده نگاه کنند ناراحت می‌شود. قلب ما می‌شکند وقتی احساس می‌کنیم هنوز توانایی کار و فعالیت داریم و هنوز می‌توانیم مفید باشیم اما دیگران این را باور نمی‌کنند. این موضوع فقط در مورد هنرمندان صدق نمی‌کند، هر کس که سن و سالی دارد و از طرف اطرافیان کنار گذاشته می‌شود افسرده می‌شود. با وجود اینکه در فرهنگ ما فرد سالخورده قابل احترام است و توصیه زیادی شده که از عقل و تجربه افراد سالخورده استفاده شود اما الان رسانه‌ها کاری کرده‌اند که افراد سالخورده هر روز بیشتر از دیروز به حاشیه می‌روند، چهره خردمند

یک فرد سالخورده در بسیاری از برنامه‌های رسانه‌ای جایش را به یک پیر خرفت داده است.» آبادی از خانه نشینی خودش و هم نسلانش شکایت دارد و می‌گوید: «تهیه کننده‌ها حتی در مورد نقش‌هایی که به سن و سال ما می‌خورند هم با امثال بنده تماس نمی‌گیرند و ترجیح می‌دهند فلان نابازیگری را که با یک نفر رابطه فامیلی دارد بازی بدهند و این یعنی ما دیگر کنار گذاشته شده‌ایم. هر چند وقت یک بار بزرگداشتی برایشان گرفته می‌شود و برای چند ساعت عزیز می‌شویم اما بعد از این بزرگداشت‌ها باز هم ما را به فراموشی می‌سپارند. مسائل مالی هم که جای خود دارد. از طرفی بسیاری از کسانی که روزی شناخته شده بوده‌اند وقتی به سن سالمندی می‌رسند هنوز هم مردم روی آنها حساب دیگری باز می‌کنند و باور نمی‌کنند که آنها وضعیت اقتصادی خوبی ندارند. به هر حال در شان این افراد هم نیست که جلوی هر کسی دست دراز کنند، البته در شان هیچ سالمندی نیست که بعد از یک عمر زندگی شرافتمندانه با مشکلات اقتصادی مختلف دست و پنجه نرم کند و به افراد مختلف برای مخارجی مانند درمان رو بیندازد. این اتفاق‌ها ما را زودتر از زمانی که باید می‌کشد.»

محمود پاک‌نیت

خودمان آینده‌نگر نیستیم

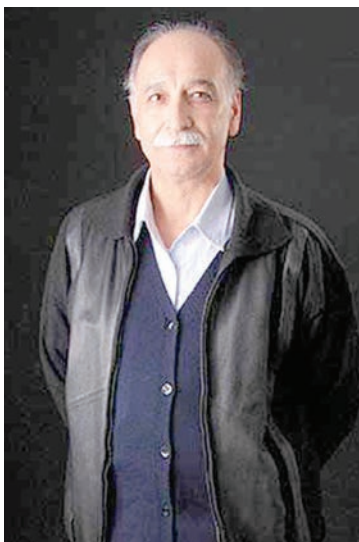
محمود پاک‌نیت که با وجود پیشکسوت بودن هنوز هم در عرصه سینما و تلویزیون فعالیت دارد و خیلی از ما چهره او را در نقش جمشید سریال شهرزاد به یاد می‌آوریم، در جواب این سوال می‌گوید: «به نظر من هر دو سوی ماجرا مقصر هستند. هنرمندی که روزگاری درآمد بسیار بالایی داشته چرا حالا وقتی سنش بالا رفته باید در زندگی روزمره هم دغدغه مالی داشته باشد؟ متأسفانه من هنرمندان عزیزی را می‌شناسم که روزی درآمد خیلی خوبی داشته‌اند اما حالا حتی مالک یک خانه معمولی در تهران نیستند و زندگی مستاجری دارند. این به آینده‌نگری خود هنرمندان ما بر می‌گردد.» او ادامه می‌دهد: «خیلی از هنرمندان مافکر می‌کنند همیشه روی بورس باقی می‌مانند و تهیه‌کننده‌ها و کارگردان‌های ریز و درشت با آنها تماس می‌گیرند؛ در حالی که حتی اگر کسی یک شغل معمولی هم داشته باشد تا آخر عمر نمی‌تواند به فعالیت اقتصادی ادامه دهد و باید از همان جوانی به فکر آینده خود و خانواده‌اش باشد.»

پاک‌نیت در عین حال مسئولان را هم در این میان مقصر می‌داند و می‌گوید: «اگرچه هر فردی در روزگار خوشی باید به فکر روزهای سخت هم باشد اما سیاست‌گذاران هم مسئولیتی دارند و باید این مسئولیت را انجام بدهند. مگر در کشورهای پیشرفته همه عاقل هستند؟ قطعاً اینطور نیست. در این کشورها مسئولان ساز و کاری در نظر می‌گیرند که بخشی از درآمد افراد به عنوان سرمایه‌گذاری برای آینده‌شان در نظر گرفته شود، این کار بر عهده بیمه‌ها است. در بسیاری از کشورها

هر کس که فعالیت اقتصادی می‌کند چه این فعالیت در زمینه هنری باشد یا نباشد باید بخشی از آن را هزینه بیمه کند تا وقتی درآمدش قطع شد اصطلاحاً به خاک سپاه نشینند. از طرفی مسئولان باید آگاه‌سازی کنند و مردم را نسبت به اهمیت داشتن یک بیمه حمایت‌کننده و سرمایه‌گذاری برای آینده مطلع کنند. نمی‌شود که همه چیز را به عهده خود مردم گذاشت و بعد گفت که چرا به فکر آینده‌تان نبوده‌اید؟»

■ همه چیز پول نیست

پاک‌نیت بعد از اینکه حسابی درباره وضعیت معیشت هنرمندان پیشکسوت شکایت می‌کند به وجه دیگری از سختی‌های آنها به عنوان موفقی‌ترین کرده‌های عرصه هنر اشاره می‌کند و می‌گوید: «همه مشکلات هنرمندان سالخورده به مسائل مالی بر نمی‌گردد. خیلی از آنها از انزوای بی‌توجهی در رنج هستند. بالاخره روزی هزاران نفر آنها را تماشا کرده‌اند یا محصولات هنری‌شان در نمایشگاه‌های بسیاری در معرض دید قرار گرفته‌اند اما حالا کاملاً به گوشه‌ای رانده شده‌اند و این موضوع بیشتر از هر چیز آنها را رنج می‌دهد. در حالی که می‌توان با فراهم کردن زمینه حضور آنها در فعالیت‌های مختلف این انزوا را از بین برد. شاید خیلی از آنها از نظر جسمی ضعیف شده باشند و دیگر توان بدنی سابق را نداشته باشند اما از نظر تجربی کمک بسیار زیادی از آنها بر می‌آید. فرهنگ‌سازی در این باره هم به عهده مسئولان است. آنها می‌توانند با معرفی توانایی‌های پیشکسوتان هم فرهنگ احترام به آنها را تقویت کنند و هم به کسانی که در بطن فعالیت



های هنری هستند یادآوری کند که چه کارهایی از هنرمندان پیشکسوت بر می‌آید.» او به کارهای مثبتی که اخیراً انجام شده و افق خوبی برای بهبود کیفیت زندگی هنرمندان ایجاد کرده است، اشاره می‌کند و می‌گوید: «مدتی است که خانه‌های هنرمندان پیشکسوت افتتاح شده و ما شاهد هستیم که این نهاد بسیاری از عزیزان سالمند که عمری را در عرصه‌های هنری مختلف صرف کرده‌اند، دور هم جمع کرده و با تدارک برنامه‌های اجتماعی و تفریحی مختلف روحیه آنها را تقویت کرده است. باور کنید همین کارها خیلی به این عزیزان کمک می‌کند. این نهاد توانسته مسئله بیمه و درمان بسیاری از هنرمندان را هم سر و سامان بدهد و همین موضوع امید تازه‌ای را در دل آنها ایجاد کرده است. حتی وقتی خدای نکرده یکی از هنرمندان سالمند به رحمت خدای می‌رود با برگزاری مراسم آبرومند یاد او را گرمی می‌دارد. همین کارها خیلی مفید است و ما امیدواریم ادامه داشته باشد.»

سالخوردگی

- دکتر محمد دادکان کمیته پیشکسوتان را تشکیل داد اما فدراسیون کنونی آن را منحل کرد. از منظر فدراسیون، آنها تاریخ مصرفشان گذشته بود
- در سالیان اخیر چهره‌های نامداری از میان ما رفتند و اکثرا در بی‌پناهی، درماندگی و تنهایی و این در میان انواع سرطان‌های کشنده از همه بدتر بود، سرطان تنهایی و بی‌کسی

یادداشت | امیرحاج رضایی

کارشناس فوتبال

کمیته پیشکسوتان را تشکیل داد اما فدراسیون کنونی آن را منحل کرد. از منظر فدراسیون، آنها تاریخ مصرفشان گذشته بود. بعد آنها را به انزوا راندند تا زمانی که بمیرند و منصب‌نشینان سراسیمه برای بهره‌برداری خود را به ورزشگاه پیر برسانند. پیری درگاه نیستی و آستانه فرجام است. بیشتر داوری‌هایی که درباره‌اش شده از اندوه نشان دارد. همان اندوهی که در غیاب وجوه انسانی در تار و پود سالخورده‌ها می‌کند. در سالیان اخیر چهره‌های نامداری از میان ما رفتند و اکثرا در بی‌پناهی، درماندگی و تنهایی و این در میان انواع سرطان‌های کشنده از همه بدتر بود،



برای نوشتن این مطلب ترجیح دادم از کتاب سالخوردگی خانم سیمون دوبووار مقدمه‌ای از دیدگاه این بانوی اندیشمند و همراه همیشگی ژان پل سارتر به عنوان مدخلی برای ورود به بحث اصلی داشته باشم. سیمون دوبووار کتاب سالخوردگی را در سال ۱۹۷۰ زمانی که ۶۳ ساله بود به چاپ رساند. اندیشیدن به سالخوردگی در این سن و سال امری طبیعی است. او می‌نویسد اتفاق بسیار مهم و جبران ناپذیری که برایم افتاده این است که پیر شده‌ام. پیر شدن عبارت است از تعیین شدن و محدود شدن. زمان نیز

کردند، خود می‌دانستند آنچه را می‌گویند شعاری بیش نیست و تنها برای فریب افکار عمومی است. بزرگ بازیکنی را می‌شناسم با وجود بیماری و رنجوری در پشت فرمان تاکسی در پی معاش است. همان بازیکنی که برای امضا گرفتن از او در صف می‌ایستادند. ما و جامعه فوتبال به مثله کردن آنها پرداختیم و زمانی که از دنیا رفتند شتابان خود را به ورزشگاه پیر امجدیه رساندیم تا عکسی بگیریم و حرفی بزنیم و برای دقایقی در نقش انسانی متعهد قرار بگیریم که باسماه‌های بیش نبود. دکتر محمد دادکان که باید از او به نیکی یاد کنیم،

از جوانی به پیری تبدیل می‌شود. در ۲۰ سالگی آینده‌ای نامعلوم بی‌پایان می‌نماید. در ۶۰ سالگی از پایان پذیرایی آینده‌مان آگاهیم، وزنه گذشته بر آینده می‌چربد. نامبرده خاطر نشان می‌کند که جامعه مصرفی وجدان سعادت بار را جانشین وجدان تیره‌بخت کرده است. جامعه در قبال افراد مسن فقط مقصر نیست، بلکه جنایتکار است. جامعه در پس اسطوره‌های توسعه و وفور پناه گرفته است. با سالخورده‌گان مثل نجس‌ها رفتار می‌کند. در فرانسه که نسبت سالخورده‌گان بیش از هر نقطه دیگر دنیاست، ۱۲ درصد جمعیت بیش از ۶۵ سال دارد. افراد مسن به بی‌نواپی، تنهایی، ناتوانی و ناامیدی محکوم هستند. همیشه می‌گویند پروانه از کرم پدید می‌آید در مورد انسان پروانه است که به کرم بدل می‌شود. برای درک سالخوردگی مطالعه این کتاب را توصیه می‌کنم. من تنها سطور را انتخاب کرده‌ام که به کار نوشته‌ام می‌آید. نوشته‌ای که قرار است به اسطوره‌های فوتبال ما در سالخوردگی و سنین بالا بپردازد و بی‌تفاوتی جامعه‌ای که نظاره‌گر تنگدستی، تنهایی و بیماری این قهرمانان گذشته است. قطعاً به خاطر کرامت انسانی و غرور آنها نمی‌توانیم اسمی ببریم. کهنسالی فقط امری زیستی نیست، بلکه امری فرهنگی هم هست. نسل گذشته با عشق به فوتبال پرداخت و در این عشق ذوب شد و افتخار آفرید اما به سرعت فراموش شدند و در غبار زمانه از یاد رفتند. و آنهایی که در پشت تریبون‌ها از انسانیت و روح پهلوانی داستان‌سرایی

سرطان تنهایی و بی‌کسی. زمانی که آلن بال که در سال ۱۹۶۶ با تیم ملی انگلستان قهرمان جهان شد و در سال‌های بعد از آن برای درمان بیماری همسرش مجبور به فروش مدال قهرمانی خود آن هم به مبلغ ۶۵۰ پوند گردید جامعه فوتبال بریتانیا دچار شوک عظیمی شد. آن همه انسانیتی که از حلقوم‌ها به فریاد آمد چه سودی برای یک قهرمان جهان داشت؟ زمانی که ملی پوش دو چرخه‌سواری ما برای امرار معاش دستفروشی می‌کند، سیلی جانانه‌ای است به گوش مسئولین که سر در گریبان خود دارند و از رنج‌های بشری بی‌خبرند. آقایان محترم تا آن خط سینوسی بالای سر قهرمانان ما صاف نگردیده فکری نکنید. شما هم پیر می‌شوید. با این تفاوت که جیب انباشته از زر و سیم‌تان دردهای تان را کاهش می‌دهد. به شرطی که به شما امید ندارم می‌نویسم تا جامعه ورزشی ما بدانند این آقایان محترم با افتخار آفرینان خود چه می‌کنند. تا دیر نشده زندگی را یاد بگیرید. آموختن آن در آستانه پایان شروع نکنیم که بسیار دیر است.

سیمون دوبووار کتاب سالخوردگی را در سال ۱۹۷۰ زمانی که ۶۳ ساله بود به چاپ رساند



دوره سوم عمر، دوران طلایی زندگی

تجربه و مهارت بازنشستگان ایرانی در دوران سوم عمر، سرمایه ای گرانبهاست که می تواند به خدمت جامعه ای ایران درآید

یادداشت | نسرين قوامی

پژوهشگر صندوق های بازنشستگی

یکی از اقداماتی که بر خی از دولت ها برای ارتقای کیفیت زندگی بازنشستگان به انجام رسانده اند برنامه های آموزشی است. اصطلاح دوره سوم برای اولین بار با تأسیس دانشگاهی در فرانسه به کار رفت که هدف تأسیس اش جذب افراد سالمند در برنامه های آموزشی بود و بعد از آن تجربه های مشابه آن در کشورهای دیگر تکرار شد. امروزه دانشگاه های دوره سوم همچون یک جنبش بین المللی در سراسر دنیا فراگیر شده اند و هدف شان آموزش و ایجاد انگیزه برای اعضای از جامعه است که عمدتاً بازنشسته اند و دوره سوم عمر خود را سپری می کنند. دوره های آموزشی این دانشگاه ها معمولاً در حوزه های مختلفی مانند هنر، زبان، موسیقی، تاریخ، فلسفه، صنایع دستی، عکاسی و مانند آن هاست. آموزش در این دانشگاه ها معمولاً به صورت پار ه وقت است و رویکرد کلی آن ها ایجاد فرصت تغییر و بهبود زندگی یا یادگیری به قصد تفریح است و هیچ ارزیابی یا مدرکی برای دوره های این دانشگاه ها وجود ندارد.

و کمال همراه باشد. با همین تلقی است که بسیاری دوره سوم عمر را به عنوان سال های طلایی بزرگ سالی معرفی کرده اند.

تا پیش از مطرح شدن چنین رویکردی، زندگی افراد بر اساس دوران فعالیت به سه دوره تقسیم می شد و رسیدن به بازنشستگی را دوران پایانی حیات قلمداد می کردند؛ اما در تلقی جدید چهار دوره اصلی برای زندگی در نظر گرفته می شود: دوره اول، دوره وابستگی، جامعه پذیر شدن، نابالغ بودن و تحصیلات است. دوره دوم، دوره استقلال، بلوغ، مسئولیت، کسب درآمد و پس انداز است. دوره سوم دوران تکامل شخصی است. نهایتاً دوره چهارم، دوره وابستگی، ناتوانی و مرگ است. دوره سوم در واقع دوره بازنشستگی فعال و تکامل شخصیت است. این دوره هم می تواند دوره ای برای استفاده فعال از فراغت و کسب لذت و رضایت بیشتر از زندگی باشد و هم با استفاده از تجربیات سالیان به ادامه کار و فعالیت موثر در جامعه اختصاص یابد. دوره سوم عمر، در واقع شامل دورانی است که افراد، با بر خورداری از سلامت و رفاه نسبی و رهایی از مسئولیت های حرفه ای و خانوادگی، می توانند عامل مجموعه ای از فعالیت های رضایت بخش برای خود باشند.

برنامه ریزی و سیاست گذاری برای دوران سوم عمر در هر جامعه بستگی نزدیکی به شرایط اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی دارد. این سیاست گذاری های می توانند طیف متنوعی را از به کارگیری مجدد بازنشستگان ماهر در مشاغل تا غنی سازی اوقات فراغت آن ها در بر گیرد. تجربه و مهارت بازنشستگان ایرانی در دوران سوم عمر، سرمایه ای گرانبهاست که می تواند به خدمت جامعه ای ایران درآید. استفاده از این سرمایه و انرژی با استفاده از آگاهانه بازنشستگان از این دوران و برنامه ریزی هوشمندانه ای سیاست گذاران امکان پذیر خواهد شد. شاید قدم اول برای رسیدن به چنین هدفی، این است که بعد از این بازنشستگی را معادل پیری و از کار افتادگی به شمار نیاوریم. بخش بزرگی از بازنشستگان انسان هایی سالم، با تجربه، با مهارت و آگاهانند که می توانند نقش بزرگی در عرصه های مختلف فرهنگی و اقتصادی جامعه داشته باشند.

خلاف تصور اولیه نشان داد که سالمندی و به ویژه بازنشستگی را نمی توان معادل بازنشستگی دانست و بازنشستگان هم هم چون دیگر گروه های سنی از قابلیت های مختلفی برخوردارند که رشد آن ها می تواند منجر به ارتقای کیفیت زندگی بخش بزرگی از جامعه شود.

توجه به این ضرورت ها و نیز اهمیت تأکید بر تفاوت میان مفاهیم بازنشستگی، سالخوردگی و از کار افتادگی در دهه های اخیر منجر به شکل گیری مفهوم جدید «دوران سوم عمر» شده است. این دوران سهم قابل توجهی از عمر افراد را در بر می گیرد که در آن انتظار می رود افراد زیادی با وجود رسیدن به سن بازنشستگی، هنوز با محدودیت های جدی سلامتی مواجه نشده باشند. در این طرز نگرش به جای آن که سالمندی و بازنشستگی معادل از کار افتادگی و فرسودگی در نظر گرفته شود، مرهله ای از زندگی دانسته می شود که در آن سایر گروه ها به سالمند همچون فردی شایسته احترام و تقدیر می نگرند. این تغییر تلقی موجب ارتقای جایگاه سالمندان در جامعه می شود و آنان را بخشی مفید و مؤثر و نه سربار جامعه معرفی می کند. امروز، بخش قابل توجهی از بازنشستگان قادر به ایفای نقش های اجتماعی و اقتصادی و خود خواستار باقی ماندن در بازار کارند.

دوره سوم به بخشی از زندگی فرد گفته می شود که در آن، رسیدن به سن بازنشستگی، سلامتی و وجود فرصت های متنوع برای دنبال کردن اهداف شخصی، امکان پیگیری مجموعه ای از فعالیت های رضایت بخش را برای افراد میسر می کند. این مفهوم به طور کلی در محدوده زمانی بین بازنشستگی و آغاز محدودیت های جسمی، احساسی و شناختی ناشی از کهولت سن تعریف شده است. اگر چه نمی توان سن مشخصی را برای این محدودیت ها تعیین کرد، اما شاید بتوان زمان تقریبی بروز آن ها را بین ۸۰ تا ۸۵ سالگی دانست. بنابراین دوران سوم عمر که با توجه به سن بازنشستگی در کشور ما، ممکن است بیش از ۳۰ سال هم ادامه پیدا کند، می تواند بخشی از دوران بزرگ سالی باشد و با فرصت های غنی خودشکوفایی، تعامل هدفمند

آیا بازنشستگی به معنای سالخوردگی است؟ شاید شما هم افراد زیادی را سراغ داشته باشید که معتقدند بعد از سال ها کار روزمره، بازنشستگی دیگر وقت آویختن الکترونیک و فرصت استراحت شان است. در گذشته سالخوردگی بیشتر از روی علایم ظاهری شناخته می شد؛ مثل سفید شدن موها، چروکیدگی پوست، ضعف بینایی، خمیده شدن پشت و...؛ اما در دوران ما به خصوص با تحولات در شیوه های کار و اشتغال، باوری عمومی شکل گرفته است که می گوید سالمندی یعنی دورانی که بازنشستگی شروع می شود و تا مرگ ادامه دارد. پیش از این تحولات و پیدایش مفهوم امروزی بازنشستگی، افراد تا جایی که از کار افتاده نمی شدند به کار و فعالیت خود ادامه می دادند. در چنین شرایطی شاید عجیب نبود که درک عمومی از مفهوم پیری بازنشستگی پیوند داشته باشد. اما آیا امروز هم می توان بازنشسته ها را سالخورده دانست، به ویژه با توجه به درکی از سالخوردگی که آن را معادل از کار افتادگی تعریف می کند. در زمان ما موقعیت اجتماعی سالمندان تفاوت های زیادی با گذشته پیدا کرده است. بر خلاف گذشته و جوامع سنتی که معمولاً سالخوردهگان از احترام زیادی برخوردار بودند، ریش سفیدان بر تصمیم های جامعه نفوذ داشتند و در خانواده هم اقتدارشان با بالا رفتن سن افزایش می یافت. در جوامع امروزی سالمندان اغلب چه در خانواده و چه در جامعه بزرگ تر اقتدار زیادی ندارند و بازنشستگی معمولاً نتایجی کاملاً معکوس برای آن ها به همراه دارد. این در حالی است که پیشرفت های پزشکی، کاهش نرخ باروری، بهبود تغذیه و سلامت محیط زندگی، باعث افزایش نسبت جمعیت سالمندان در جامعه شده است، اما افزایش طول عمر لزوماً به معنای ارتقای کیفیت زندگی افراد نیست. امروزه انواع گوناگون بحران های دوران بازنشستگی و سالمندی شناسایی شده اند. بازنشستگی به عنوان یک تغییر بنیادی، این پتانسیل را دارد که به یک بحران در زندگی فرد بدل شود. وقتی شخص بازنشسته می شود، دیگر نقشی حرفه ای ندارد. برای برخی افراد، چنین نقشی مهم ترین جنبه هویت فردی شان بوده است. در موارد بسیاری، هیچ نقش جایگزینی برای بازنشسته که برای خودش و جامعه ارزشمند تلقی شود وجود ندارد. این منجر به از دست دادن اعتماد به نفس و ایجاد احساس بیپودگی و بی فایده ای در او می شود.

این وضعیت در همه مناطق جهان به چشم می خورد، اما بعضی کشورهای پیشرفته و صنعتی زودتر با این پدیده روبرو شده اند. در این کشورها برای مطالعه و رسیدگی به وضعیت سالمندان در ابتدا تصور می شد که باید آن ها را به عنوان افراد نیازمند و ضعیف مورد شناسایی قرار داد و برای مشکلات رودر روی آن ها چاره های اندیشید؛ اما تجربیات این جوامع بر

انجمن صندوق های خسته!

بزرگترین صندوق های بیمه ای کشور
تامین اجتماعی و بازنشستگی کشوری هستند و
خیلی از صندوق های دیگر غیر عمومی



نسبت پشتیبانی

سازمان تامین اجتماعی

بیمه شده اصلی: ۱۳ میلیون و ۷۰۰ هزار نفر
مستمری بگیر اصلی: ۳ میلیون نفر



وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
صندوق بازنشستگی ملی کشوری

نسبت پشتیبانی

صندوق بازنشستگی کشوری

بیمه شده اصلی: یک میلیون و ۱۹۱ هزار نفر
مستمری بگیر اصلی: یک میلیون و ۲۷۹ هزار نفر



صندوق بازنشستگی و طایفه از کارافتادگی
و پس انداز کارکنان بانکهای ملی و ادغام شده

نسبت پشتیبانی

صندوق بازنشستگی

کارکنان بانک ها

بیمه شده اصلی: ۱۶۳۸۰۰ نفر
مستمری بگیر اصلی: ۱۰۲۳۰۰ نفر



نسبت پشتیبانی

سازمان تامین اجتماعی نیروهای مسلح

بیمه شده اصلی: ۵۷۰ هزار نفر
مستمری بگیر اصلی: ۶۷۰ هزار نفر



نسبت پشتیبانی

صندوق بازنشستگی هوایپمایی ملی ایران (هما)

بیمه شده اصلی: ۱۳۹۰۰ نفر
مستمری بگیر اصلی: ۹۵۰۰ نفر

نسبت پشتیبانی



صندوق بازنشستگی

بیمه مرکزی

بیمه شده اصلی: ۲۶۱ نفر
مستمری بگیر اصلی: ۲۰۵ نفر



بیمه مرکزی جمهوری اسلامی ایران

صندوق حمایت و بازنشستگی

آرزو سراز



نسبت پشتیبانی

صندوق حمایت و بازنشستگی آینده ساز (سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران)

بیمه شده اصلی: ۱۰۹۰۰ نفر
مستمری بگیر اصلی: ۴۲۰۰ نفر

صندوق های باز نشستگی پس انداز
و رفاه کارکنان صنعت نفت



نسبت پشتیبانی ۱۷۲۷
**صندوق باز نشستگی
صنعت نفت**

بیمه شده اصلی: ۹۳۸۰۰ نفر
مستمری بگیر اصلی: ۷۳۹۰۰ نفر



صدا و سهامی جمهوری اسلامی ایران

نسبت پشتیبانی ۱۹۸
**صندوق باز نشستگی
کارکنان صدا و سیما**

بیمه شده اصلی: ۱۳۱۰۰ نفر
مستمری بگیر اصلی: ۱۳۴۰۰ نفر



شرکت ملی صنایع مس ایران

نسبت پشتیبانی ۱۵۵
**صندوق باز نشستگی
شرکت ملی صنایع مس ایران**

بیمه شده اصلی: ۱۹۰ نفر
مستمری بگیر اصلی: ۳۸۰۰ نفر



نسبت پشتیبانی ۱۶۶
**صندوق باز نشستگی
کارکنان فولاد**

بیمه شده اصلی: ۱۱۶۰۰ نفر
مستمری بگیر اصلی: ۷۴۶۰۰ نفر



روابط عمومی



سندوق حمایت و کلاه و کارکنان دادگستری

نسبت پشتیبانی ۲۸۲
**صندوق باز نشستگی
وکلای دادگستری**

بیمه شده اصلی: ۲۸۷۰۰ نفر
مستمری بگیر اصلی: ۶۷۰ نفر

نسبت پشتیبانی ۱۶۶
**صندوق باز نشستگی
سازمان بنادر و دریانوردی**

بیمه شده اصلی: ۱۳۰۰ نفر
مستمری بگیر اصلی: ۲۱۰۰ نفر



نسبت پشتیبانی ۱۷۶۲
**سازمان باز نشستگی
شهرداری تهران**

بیمه شده اصلی: ۱۱۵۰۰ نفر
مستمری بگیر اصلی: ۹۴۰۰ نفر



بیمه ایران

نسبت پشتیبانی ۲۷۷
**صندوق باز نشستگی
بیمه ایران**

بیمه شده اصلی: ۴۶۰۰ نفر
مستمری بگیر اصلی: ۱۵۰۰ نفر

نسبت پشتیبانی ۱۷۷
**صندوق بیمه اجتماعی
کشاورزان، روستائیان و عشایر**

بیمه شده اصلی: یک میلیون و ۵۰۰ هزار نفر
مستمری بگیر اصلی: ۵۵ هزار نفر



صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستائیان و عشایر

نسبت پشتیبانی ۱۶۱
**صندوق باز نشستگی
بانک مرکزی**

بیمه شده اصلی: ۲۰۴۰۰ نفر
مستمری بگیر اصلی: ۳۳۳۰۰ نفر



بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران

به نام زنان

گفت و گو با سیده فاطمه مقیمی، عضو اتاق بازرگانی تهران و مینو مرتاضی فعال حقوق زنان درباره طرح های به ظاهر حمایت کننده از زنان که منجر به حذف آنها از بازار کار شده است

— [نگین باقری] —

در سال های گذشته طرح های بسیاری توجه زنان شاغل را به خود جلب کرده است. اگر چه تعداد آنها در بازار کار از ۱۰ سال گذشته هیچ گاه بیشتر از ۱۶ درصد نشده اما در مقابل این طرح های فریبنده کم تر توان اعتراض یا مقاومت را داشته اند. هیچ کارمندی دلش نمی خواست به بازنشستگی زود هنگام و با حقوق کامل اعتراض کند. هیچ مادری از مرخصی زایمان طولانی مدت بدش نمی آید و هیچ زنی از اینکه ساعت کمتری کار کند ناراحت نمی شود. اما پشت این طرح ها لایه ای از ظلم به زنان وجود داشت که در ظاهر زیباشان به چشم نمی آمد. فعالان اقتصادی اعتقاد دارند کاهش فعالیت اقتصادی زنان به بهانه افزایش نقش خانگی آنها خطر حذف چهره زنانه از بازار کار را به دنبال دارد. آن ها می گویند که کارفرمای بخش خصوصی زیر بار استفاده از نیروی کاری که ساعت کمتری کار می کند اما دستمزدها برابر می طلبد نمی رود.



سیده فاطمه مقیمی، عضو اتاق بازرگانی تهران در این باره توضیح می دهد: «وقتی مرخصی زایمان زیاد و ساعت کار کم می شود یا سن بازنشستگی کاهش می یابد زنان از بازار کار حذف می شوند. وقتی که صاحب کار و یا کارفرما آموزشی را به کسی می دهد و او کارآموز می شود، دقیقاً زمانی که می خواهد بهره‌وری این آموزش را ببیند شخص میدان کار را خالی می گذارد. نمی گویم که زنان نباید از مرخصی زایمان استفاده کنند اما این هم در نظر داشته باشیم که این بخشنامه‌ها به ضرر کارفرما است. برای مثال وقتی هم که زن بعد از زایمان برگردد می خواهد از امتیاز مرخصی ساعت شیردهی استفاده کند. بنابراین کارفرما ترجیح می دهد که نیروی مرد استخدام کند.»

■ مالیات دستمزد زنان را کاهش دهند

این فعال اقتصادی پیشنهادی برای بهبود طرح های به ظاهر حمایت کننده از زنان دارد. او می گوید: «امتیاز دیگری را باید به کارفرما بدهند که از استخدام زنان برحذر نشود چرا که او نمی تواند مانع استفاده کارمندش از مصوبات قانونی شود. اما برای مثال می توان قانون مالیاتی که برای بنگاه های کوچک وجود دارد را به زنان تسری داد تا شرایط استفاده از زنان برای کارفرما مهیا شود. برای مثال مالیات حقوق زنان را کم تر از آقایان کنند.»

به گفته او صندوق های بیمه یکی از نهادهای مهمی هستند که از این موضوع منصرف می شوند. «اگر صندوق بیمه خصوصی باشد که اصلاً زیر بار این مصوبات نمی رود اگر هم دولتی باشد هزینه خود را بالاتر می برند. برای همین باید دولت به بیمه ها سوبسید بدهد و از سوبی دیگر به کارفرما امتیاز بدهد تا زنان را از چرخه بازار کار حذف نکنند.»

با وجود مخالفت فعالان اقتصادی، کاهش سن بازنشستگی زنان به ۲۵ سال اواخر شهریور سال جاری در لایحه خدمات کشوری به تصویب رسید. علاوه بر بخش خصوصی و صندوق های بیمه، فعالان زن نیز اعتقاد دارند که این دست بخشنامه های مشابه آسیب جدی به نقش اجتماعی زنان وارد می کند. مینو مرتاضی یکی از فعالان زنان توضیح می دهد: «طرح کاهش ساعت کاری زنان، کاهش سن بازنشستگی زنان و یا مرخصی های طولانی بعد از زایمان مسلماً بیشتر به نفع کارفرمایان است. در ایران هنوز بزرگترین کارفرما دولت است و با تصدی

گری همه جانبه دولت در حوزه اشتغال مواجهیم اما به مصداق در داز او در مان نیز هم بین زنان و مردان کارمند دولت اختلاف و تبعیض بین دستمزد زن و مرد زیادی اعمال نمی شود.»

او با تحلیل رفتار کارمندان زن در مقابل بخش نامه های کاهش ساعت کاریشان توضیح می دهد: «بر اساس گزارش مرکز آمار مجلس در سال ۱۳۹۳ کار مفید کارمندان ایرانی در روز حداقل ۱۵ دقیقه و حداکثر ۲۵ دقیقه است. در چنین اوضاع و احوالی جای تعجب نیست وقتی زنان کارمند از طرح کاهش سن بازنشستگی استقبال هم کنند و مردان کارمند دولت از این حیث به آنها غیبه بخورند. زیرا به گفته خودشان خیال شان از درآمدی که آن را آب باریکه می نامند راحت می شود و می توانند به جستجوی درآمد بیشتر به بخش خصوصی بروند. اما زنان کارگر و کارمند در بخش های خصوصی که تنها محل درآمدشان حقوق و یا دستمزدشان است هم با تبعیضات جنسیتی در دستمزد مواجهند و بدیهی است کاهش سن بازنشستگی و مرخصی طولانی زایمان و کاهش ساعات کار زنان به طور قطع به ضرر زنان و موجب تضعیف نیروی کار آنان در جامعه خواهد شد.» او ادامه می دهد: «آمار تلخ و تکان دهنده ای که خانم مولوردی سال گذشته در مقام معاونت زنان دادند حاکی از این بود که طی سال های ۹۱ الی ۹۳ به خاطر استفاده از مرخصی زایمان ۴۷ هزار زن شغل شان را از دست داده بودند.» مرتاضی شرایطی را متصور است که در آن این دست بخشنامه ها به ضرر زنان نباشد. «تبعات منفی چنین طرح هایی در فضایی که امید به زندگی و آینده وجود دارد و روحیه مدنی و مشارکت اجتماعی بالاست و کار

خانگی و داوطلبانه زنان مورد احترام قرار می گیرد. در جوامعی که زنان از تأمینات اجتماعی و تسهیلات مناسب و محترمانه بازنشستگی و حقوق از کار افتادگی و حقوق شهروندی برابر با مردان برخوردار باشند تبعات منفی آن کمتر خواهد بود اما در هر صورت هر محرومیتی عوارضی دارد. مهم ترین و اصلی ترین عوارض و تبعات محروم کردن زنان از اشتغال به بهانه زن بودن همان محروم کردن جامعه از تدبیر و مهارت و نگرش زنان است که به صورت آسیب های اجتماعی دامان جامعه را خواهد گرفت و هزینه تک جنسیتی کردن فضای اشتغال در جامعه را بر فوایدش افزون خواهد کرد.» به عقیده او «ریشه چنین مصوباتی را می توان در عرف و فرهنگ سنتی حاکم بر قانون گذاران مملکت جستجو کرد که عمیقاً باور دارند کار زنان صرفاً بازتولید نسل برای حفظ و تداوم نیروی کار مردانه در جامعه است. بر اساس چنین باوری کار اصلی زنان ارائه خدمات به مردانی است که بیرون از خانه کار می کنند و هم چنین ارائه خدمات به کودکان و پیرانی است که توانایی تامین زندگی خود را ندارند. در عرف اغلب جوامع این کارها کارهای بدون حقوق و مزایا و دائمی است. همچنین چون درون خانه انجام می شود شغل نیست و مزایای شغلی به آن تعلق نمی گیرد. این شرایط خواهی نخواهی زنان را به عنوان تولید کننده خدماتی برای ادامه زندگی وابسته به مردانی می کند که کار تولید مبادلاتی انجام می دهند. در چنین وضعیتی این دست مصوبه ها و بخش نامه ها ضمن به حاشیه و پیرامون راندن زنان به بهانه حمایت از آنها، بدون پرده پوشی همان خشونت نمادین است که از فرط تکرار حمایتی نخ نما شده است.»

بازنشستگی و دومینوی بحران

به غیر از دو صندوق جوان روستاییان و عشایر و وکلای دادگستری بقیه صندوق های عمومی و انفرادی کشور یا در مرز بحران ایستاده اند یا عملاً ورشکسته هستند

[آرمان موسوی]



یکی از معیارهای اصلی محک زدن وضعیت صندوق ها کمک گرفتن از مفهومی است به نام «نسبت پشتیبانی». این شاخص حاصل تقسیم تعداد بیمه شدگان اصلی یک صندوق بر تعداد مستمری بگیران آن صندوق است. منظور از بیمه شدگان اصلی شاغلانی است که هنوز مشغول فعالیت هستند و طبعاً حق بیمه پرداخت می کنند. وقتی یک صندوق سرپاست که به ازای هر شش نفر یا بیشتر، یک مستمری بگیر وجود داشته باشد. یعنی صندوق در این حالت می تواند بدون مشکل، از منبع ورودی ها (حق بیمه های پرداختی)، خروجی ها (مستمری) را تامین کند.

دوم هم اینکه جمعیت کشور در حال سالمند شدن است. این یعنی خود به خود به جمعیت مستمری بگیران اضافه می شود و از شاغلان کم می شود. مسئله دیگر هم نرخ مشارکت پایین در جامعه است. وقتی مشارکت اجتماعی پایین باشد ورودی قابل اعتنایی هم به صندوق ها تزیق نمی شود. الان نسبت پشتیبانی در اکثر صندوق های صندوق انفرادی و عمومی ما پایین تر از حد استاندارد است. فقط یکی صندوق روستاییان و عشایر را داریم و دیگری صندوق وکلای دادگستری که نسبت پشتیبانی بالایی دارند. به همین دلیل هم هست که در اکثر تحلیل ها می شنویم تقریباً همه صندوق های ما ورشکسته هستند.

بگیر ندارند اوضاع شان خوب است. این دسته از صندوق ها هم باید با سرمایه گذاری مناسب یا ایده های مشابه فکر سال های آینده باشند که بیمه شده های اصلی امروز به سن بازنشستگی می رسند دچار مشکل نشوند. حالا چرا صندوق ها امروز به این مشکل برخوردند که حق بیمه پردازان آنها کم شده و مستمری بگیران اضافه شده. اول اینکه قوانینی وضع شده که ورودی آنها را بسته. مثلاً از مقطعی دولت استخدام آنچنان رسمی ای نداشته که بخواهد تحت پوشش صندوق کشوری قرار بگیرد. عمده استخدام ها هم موقتی و پیمانی بوده که عملاً تحت پوشش سازمان تامین اجتماعی قرار گرفتند. نکته

هر قدر تعداد مستمری بگیران بیشتر شود و بیمه شدگان اصلی کمتر، صندوق مشکل پیدا می کند. این اتفاق در اکثر صندوق های بازنشستگی ما افتاده. یعنی به دلایل مختلف از جمعیت شاغلین آنها کاسته شده و در عوض به مستمری بگیران اضافه شده. به طور مثال صندوق کارکنان فولاد الان ۷۴ هزار و ۶۰۰ نفر مستمری بگیر دارد اما فقط ۱۱۶۰۰ نفر مشغول کار هستند و حق بیمه پرداخت می کنند.

اینجا نسبت پشتیبانی صندوق ۰،۱۶ است و دولت مجبور است جور صندوق را بکشد. در عوض صندوق های جوان مثل بیمه اجتماعی روستاییان و عشایر که تازه راه افتاده اند و هنوز آنچنان مستمری

سال	۱۳۵۵	۱۳۶۰	۱۳۶۵	۱۳۷۰	۱۳۷۵	۱۳۸۰	۱۳۸۵	۱۳۹۰
نسبت پشتیبانی	۲۴،۲	۱۱،۴	۸،۵	۹،۱	۸،۷	۸،۲	۶،۶	۶،۷

روند تغییر نسبت پشتیبانی در سازمان تامین اجتماعی

سال	۱۳۷۹	۱۳۸۲	۱۳۸۵	۱۳۸۷	۱۳۹۲
نسبت پشتیبانی	۳،۱۴	۲،۳۸	۲،۷۹	۱،۳۶	۰،۹

روند تغییر نسبت پشتیبانی در صندوق بازنشستگی کشوری

شاخص	سازمان تامین اجتماعی	صندوق بازنشستگی کشوری
نسبت پشتیبانی	۶،۴	۰،۹
نسبت حق بیمه به کل مصارف	۸۵ درصد	۲۱ درصد
نسبت سود سرمایه گذاری به کل مصارف	۱۸ درصد	۴ درصد
سهم کمک های دولت به صندوق	۰	۷۵ درصد
میانگین سن در برقراری مستمری	۵۳،۴	۵۲،۲
میانگین سال های دریافت مستمری	۲۲	۲۴،۵
میانگین سن بازنشستگان	۶۲،۷	۶۲،۳

مقایسه چند شاخص سازمان تامین اجتماعی و بازنشستگی کشوری

صندوق بازنشستگی فولاد؛ سرگذشت جوانی که زود پیر شد

- چرا درآمدهای جاری صندوق کارکنان فولاد برای انجام تعهدات این صندوق کافی نیست؟
- واگذاری صندوق بازنشستگی فولاد به صندوق بازنشستگی کشوری بحران بزرگ تازه ای را به صندوق بحران زده بازنشستگی کشوری منتقل می کند

[حسن یحوی]

سابقه صندوق بازنشستگی فولاد به سال های قبل از انقلاب اسلامی و تشکیل صندوق بازنشستگی در شرکت ملی ذوب آهن ایران بازمی گردد. پس از انقلاب اسلامی طبق لایحه قانونی مصوب ۱۳۵۸/۰۹/۲۸ شورای انقلاب با ادغام شرکت ملی ذوب آهن ایران و شرکت ملی صندوق فولاد ایران و تشکیل شرکت ملی فولاد ایران، صندوق بازنشستگی فولاد تحت عنوان «صندوق بازنشستگی شرکت ملی فولاد ایران» به فعالیت خود ادامه داد. در همین راستا نهایتاً بر اساس مصوبه ۱۳۷۶/۰۳/۱۸ هیات مدیره شرکت ملی فولاد ایران، «موسسه صندوق حمایت و بازنشستگی کارکنان فولاد» بر مبنای اساسنامه مصوب هیات مدیره شرکت ملی فولاد ایران تأسیس شد. اما از همان ابتدا مانند بسیاری از صندوق های بازنشستگی خصوصی و عمومی کشور، بیش از آنکه مبنای بیمه ای و اکچوئری مورد توجه قرار گیرد، اقتضانات اقتصاد سیاسی زمینه های تشکیل، صورت بندی ساز و کارها و آیین نامه های صندوق را عهده دار بودند. تأسیس این صندوق در اوج فعالیت صنایع فلزی تحت پوشش صندوق بود و بیش از آنکه مبنای اکچوئری بنیان های صندوق را ایجاد کنند، بلکه سرمستی ناشی از منابع سرشار مانع لحاظ کردن تعهدات آتی و افق های نامشخص آینده صندوق و مشترکین (حقوق بگیر و کسور پرداز) آن شد.

و سازمان ایمنی، بدون لحاظ کردن کمک های موثر این شرکت ها در تأمین مالی کسری تعهدات و کمک در پرداخت مستمری بازنشستگان خود در موسسه صندوق بازنشستگی فولاد اقدام به واگذاری سهام این شرکت ها کردند. از این منظر و با توجه به عدم لحاظ شدن این تعهدات در ارزش گذاری و عدم انتقال کارآمد آنها به صاحبین جدید این واحدها، عملاً بهانه جویی و طفره رفتن از اجرای تعهدات و

نیز اقدامات غیر کارشناسانه و بدون توجه به اصول اکچوئری، بار مالی و تعهدات سنگینی را بر صندوق فولاد تحمیل کرد. ابتدا در دهه ۶۰ و ۷۰ بیش از ۴۳۵۱۶ نفر از بازنشستگان با احتساب سنوات افزوده (۴۰۴) سال مشاغل سخت زیان آور بازنشسته شده اند. از طرفی در سال ۱۳۶۵ که طرح بازنگری و فرآیند تعدیل نیروی انسانی در شرکت ملی فولاد ایران آغاز شد، طی شش مصوبه شورای عالی آن شرکت تا سال ۱۳۷۴ تعداد ۴۲۷۸۰ نفر با حدود ۱۲ سال سابقه و با میانگین ۸ سال سنوات افزوده و ارفاقی بیش از موعده بازنشسته و به حقوق بگیران صندوق اضافه شدند. در سال ۱۳۷۴ نیز انتقال سوابق حدود ۵۲ هزار نفر از مشمولین بیمه سازمان تأمین اجتماعی با میانگین سابقه حدود ۱۲ سال با حداقل سرانه ۵۲۰ هزار ریال و جمعاً معادل ۲۵ میلیارد ریال که مبلغ مذکور با بدهی تاریخی واحدهای متبوعه بازنشستگان با تأمین اجتماعی تهاوت شد و نهایتاً مبلغ شش میلیارد ریال به صندوق فولاد منتقل شد. این توافق بدون توجه به آثار مالی آن و پرداخت میزان دقیق حق بیمه متناسب با سوابق زمان توافق افراد مشمول، مشکلات عدیده ای را در پی داشته است.

با شروع موج خصوصی سازی، واحدهای فولادسازی و معدنی تحت پوشش صندوق فولاد نیز در روند واگذاری به بخش خصوصی قرار گرفتند اما همچنان مانند گذشته اصول بیمه ای و محاسبات فنی در فرآیند واگذاری نیز مورد اعتنا قرار نگرفتند. متأسفانه در ارزش گذاری این واحدها تعهدات آنها مبنی بر پرداخت کمک مستمری بازنشستگان و هزینه های جانبی منبعث از تبصره (۱) ماده (۹۸) آیین نامه استخدامی شرکت های تابعه وزارت معادن و فلزات لحاظ نشد. به بیانی دیگر گرچه خصوصی سازی موضوع واگذاری شرکت های سودده بوده است اما با در نظر گرفتن تعهدات این شرکت ها، به وضوح شرایط متفاوت می بود. سازمان خصوصی سازی

زمانی که یک صندوق بازنشستگی تأسیس می شود باید در مورد اینکه در طول زمان همچنان نسبت تعداد مشترکین کسور پرداز به بازنشسته (نسبت پشتیبانی) از رقم قابل قبولی برخوردار باشد اطمینان حاصل شود. یعنی همواره رابطه منطقی میان تعداد ورودی ها و خروجی ها و منابع و مصارف صندوق وجود داشته باشد تا صندوق پایدار شود اما در صندوق فولاد از همان ابتدا با توجه به ماهیت شرکت های تحت پوشش، ویژگی مشترکین و البته مشکلات و چالش های اقتصاد کلان، پیش بینی می شد با گذشت زمان تعداد حقوق بگیران از تعداد مشترکین کسور پرداز به طرز شگرفی پیشی بگیرد. اما شور بختانه در نتیجه عدم توجه به همین اصل ساده اما کلیدی، از همان سال های ابتدایی، صندوق فولاد علائم بلوغ یا به زبانی دیگر پیری را از خود نشان داد. در زمان تأسیس صندوق نسبت پشتیبانی منطقی در سطح بالایی قرار داشت اما با گذشت اندک زمانی این نسبت روند نزولی را طی کرد و از سال ۱۳۶۸ نسبت پشتیبانی در صندوق فولاد به کمتر از شش کاهش یافت و این روند نزولی تا اکنون نیز ادامه یافته است تا در سال ۱۳۹۴ این نسبت به ۰،۱۲ برسد. ضمناً باید توجه کرد که طی سال ۷۶-۱۳۵۳ به مدت ۲۴ سال دوران طلایی و بلوغ که صندوق فرصت سرمایه گذاری و تولید ثروت را داشته، معادل ۲۸۸ ماه با میانگین ۴۰ هزار نفر مشترک کسور پرداز حدود ۱۱/۵ میلیون نفر ماه، مبالغ کسور سهم کارکنان و کارفرما در این مقطع زمانی به حساب صندوق واریز نشده و نحوه تسویه آن نیز مبهم است. یعنی حتی در زمانی که به ظاهر صندوق دوران جوانی خود را طی می کند، منابع و ورودی های صندوق شفاف نبوده تا زمینه سرمایه گذاری بهینه آن را ایجاد کند. از این منظر ریشه کسری شدید صندوق فولاد را در همان سال های ابتدایی تأسیس می توان جستجو کرد. اما این همه ماجرا نیست، چرا که در سنوات بعدی

تجمع بازنشستگان فولاد
مقابل ساختمان مجلس شورای اسلامی



نهایتاً تامین کسری منابع صندوق از محل فروش دارایی‌ها و کمک‌های دولت شدت گرفت. به بیانی دیگر صندوق بازنشستگی فولاد با هزینه حق بیمه کارگران فولاد و کمک کارخانه‌های فولاد که آن

سازمان خصوصی‌سازی و سازمان ایמידرو، بدون لحاظ کردن کمک‌های موثر این شرکت‌ها در تامین مالی کسری تعهدات و کمک در پرداخت مستمری بازنشستگان خود در موسسه صندوق بازنشستگی فولاد اقدام به واگذاری سهام این شرکت‌ها کردند

زمان هنوز دولتی بودند، تشکیل شد اما زمانی که این کارخانه‌ها به بخش خصوصی واگذار شدند (واحدهایی نظیر ذوب‌آهن، فولاد خوزستان، فولاد مبارکه و...) کمک‌های آنها به عنوان یکی از منابع تأمین این صندوق از دست رفت. این کارخانه‌ها درصدی از درآمد حاصل از فروش محصولاتشان را به صندوق بازنشستگی فولاد واریز می‌کردند اما این منبع درآمد بعد از واگذاری‌ها قطع شد و صندوق بازنشستگی فولاد پس از آن از محل درآمد حق بیمه کارگران و سرمایه‌گذاری‌ها منابعش را تأمین می‌کرد. با این وصف نه تنها خصوصی‌سازی به کاهش هزینه‌ها و تصدیی‌گری دولت کمک نکرد، بلکه نقش آن را به عنوان تامین‌کننده کسری صندوق فولاد بیش از پیش کرد. بعد از تأثیر مخرب خصوصی‌سازی بر صندوق فولاد، براساس پیشنهاد دولت و تصویب مجلس شورای اسلامی در بودجه سال ۱۳۹۱ کل کشور صندوق فولاد از وزارت صنعت، معدن و تجارت منتزع و به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی منتقل شد و به میزان بدهی‌ها و کسری صندوق، اموال وزارت صنعت، معدن و تجارت و شرکت‌های وابسته و تابعه

با تأیید هر دو وزیر به صندوق منتقل شد. براساس نتایج محاسبات فنی و بیمه‌ای (اکچوئری) مورد تأیید سازمان حسابرسی کشور، از سال ۹۲ فرآیند نقل و انتقال کمتر از ۱۲ هزار میلیارد تومان سهام و دارایی‌های شرکت‌های دولت بابت ردیون آغاز شد. اما این نقل و انتقال‌ها رافع مسئولیت دولت در قبال تامین هزینه‌های سنگین ناشی از پرداخت حقوق و مستمری بازنشستگان فولاد نبود. چرا که آنچه اتفاق افتاد واگذاری تعدادی از شرکت‌های زیان‌ده (مانند واحدهای استخراج زغال سنگ) یا باسود کم (شرکت دخانیات) بود که باعث شد کسری منابع صندوق جبران نشده و حتی بر شدت مشکل بیفزاید. از مجموع هفت شرکت واگذار شده توسط دولت، تنها دو شرکت شامل شرکت دخانیات ایران و شرکت زغال سنگ پروده طبرس در سال ۱۳۹۵ سود نشان داده‌اند تا نهایتاً مجموع این شرکت‌ها زیانی به میزان ۱۲۸۰۵ میلیارد ریال به صندوق فولاد تحمیل کنند. از این منظر انتقال دارایی‌ها به صندوق بابت ردیون دولت، نه تنها کمکی به تامین مالی بابت پرداخت حقوق و مزایای بازنشستگان و پرداخت معوقات آنها و سایر دیون صندوق نکرده است، بلکه صندوق را با چالش‌هایی اساسی جهت حل مشکلات و مسائل شرکت از جمله بازدهی بسیار پایین دارایی‌ها (حدود ۲،۵ درصد)، نیروی انسانی مازاد، زیان انباشته، بهره‌وری پایین، دارایی‌ها و اموال مازاد و غیر مولد، فقدان نقدینگی و سرمایه در گردش و... مواجه کرد. یکی دیگر از مسائلی که صندوق فولاد با آن دست به گریبان است، ماهیت سرمایه‌گذاری‌های آن است. فارق از اینکه استراتژی سرمایه‌گذاری در هر صندوق بازنشستگی چه می‌تواند باشد، می‌بایستی بخش از سرمایه‌گذاری‌ها کانال‌های درآمدی جاری و سهل‌الوصولی را برای تامین منابع تعهدات جاری

ایجاد کنند. بخشی از سرمایه‌گذاری‌ها می‌بایستی اصطلاحاً «شب‌دخل» باشند تا تسریع منابعی را برای تعهدات عاجل از قبیل پرداخت مستمری ماهانه تامین کنند اما متأسفانه بررسی شرکت‌های

در دهه ۶۰ و ۷۰ بیش از ۴۳۵۱۶ نفر از بازنشستگان با احتساب سنوات افزوده (۴۰۴) سال مشاغل سخت زیان‌آور بازنشسته شده‌اند

صندوق فولاد نشان می‌دهد که بیش از آنکه آنها بتوانند کانال‌های جاری درآمدی ایجاد کنند بلکه انبوهی از مطالبات را در اختیار دارند که کمک چندانی به تامین مستمری و دیگر هزینه‌های مشترکین صندوق نمی‌کنند. از طرفی با توجه به این وضعیت، همواره فشار برای تقسیم سود و عدم امکان سرمایه‌گذاری مجدد آن به ویژه در رکود اقتصادی فعلی، احتمال سودآوری فعالیت‌های اقتصادی برخی از شرکت‌های سودده فعلی را در آینده با نااطمینانی‌هایی مواجه ساخته است. از این منظر حتی سودهای منعکس شده برخی شرکت‌ها ممکن است در نتیجه عدم نوسازی و توسعه‌های مجدد، در آینده تداوم پیدا نکنند.

تمامی پیش‌گفته‌ها باعث شده‌اند تا کسری عظیمی گریبانگیر صندوق فولاد باشد تا سرنویشت بیش از ۸۰ هزار حقوق‌بگیر، ۱۰ هزار کسورپرداز و خانواده‌های آنها با نااطمینانی و چالش مواجه باشند. براساس گزارش اکچوئری و اطلاعات صورت‌های مالی سال ۱۳۹۴، نسبت کسور دریافتی به مستمری پرداختی برابر با ۵،۴ درصد است که در مقایسه با سال ۱۳۹۳ (۸،۲ درصد) کاهش یافته است. این وضعیت بیانگر این است که درآمدهای جاری در برآورده کردن تعهدات جاری از کفایت برخوردار نیستند. از طرفی نسبت ذخایر صندوق به تعهدات جاری که بیانگر کفایت ذخایر صندوق در ایفای تعهدات جاری با فرض فقدان درآمدهای جاری (کسور جاری) است برابر با ۵/۱۵ سال است که بدان معناست که با فرض عدم افزایش مبالغ مستمری در سنوات آتی و همچنین عدم دریافت کسورات آتی، صندوق تنها از توان ایفای تعهدات جاری خود را تا حداکثر ۵/۱۵ سال برخوردار است. در حال حاضر زرمه‌هایی به گوش می‌رسد که مسئولین برای رفع بحران صندوق فولاد، آن را به صندوق به صندوق بازنشستگی کشوری منتقل کنند. اما باید توجه کرد که با توجه به وضعیت نامناسب این صندوق و نیز ویژگی‌های منحصر به فرد ضوابط و مقررات، ویژگی‌های مشترکین کسورپرداز، حقوق‌بگیران و فعالیت‌های اقتصادی در کنار نظام مدیریت صندوق فولاد، این انتقال نه تنها نتواند مشکل صندوق فولاد را تقلیل دهد، بلکه بحران بزرگی را به صندوق بحران‌زده بازنشستگی کشوری منتقل کند.

پیش‌گفته‌ها تنها بازگو کردن سرنویشت ناگوار صندوق فولاد نیست، بلکه باید گذشته چراغ راه آینده باشد تا اکنون که حل بحران صندوق‌های بازنشستگی تبدیل به دغدغه اساسی کشور شده است، به بهانه چاره‌جویی، ارزیابی‌ها و اقدامات عجولانه و غیر کارشناسانه عملیاتی نشوند.



بی اطلاعی حیرت انگیز دانشجویان!

نتایج جالب پژوهش آماری هفت صبح بین دانشجویان دانشگاه شهید بهشتی در مورد صندوق های بازنشستگی

[احمد رضانجفی]

در این تردیدی نیست که با توجه به مشکلات فعلی صندوق های بازنشستگی، امروز ما نیازمند بازنگری در قوانین هستیم. اصلاحاتی که هر چه دیرتر اتفاق بیفتد تبعات اجتماعی آن هم بیشتر خواهد شد. پیش نیاز انجام این اصلاحات همراهی جامعه و اقشار مختلف مردم است. سیاستمداران از بیم اینکه پایگاه اجتماعی خود را از دست بدهند حاضر نیستند این اصلاحات را اجرائی کنند. در حالی که اگر اطلاع رسانی درست و شفافی در مورد وضعیت صندوق ها صورت گرفته بود الان شاهد هراس سیاستمداران از انجام اصلاحات ریشه ای نبودیم. برای اینکه بدانیم تا چه حد افکار عمومی در جریان مشکلات صندوق های بازنشستگی هستند سراغ دانشجویان رفتیم. قشری که طبعاً باید بیشتر از دیگران در جریان مشکلات کشور باشند. یک جامعه آماری کوچک درست کردیم از دانشجویان رشته های مختلف فنی مهندسی و علوم انسانی دانشگاه شهید بهشتی. یعنی رشته هایی که طبعاً باید حداقل آشنایی مختصری با مباحث اقتصاد و اجتماعی داشته باشند. پرسشنامه ای طراحی کردیم و از آنها ۹ سوال خیلی پیش پا افتاده در مورد صندوق های بازنشستگی پرسیدیم و در آخر از آنها خواستیم برای حل بحران صندوق های بازنشستگی راه حلی ارائه بدهند. اکثریت جامعه آماری در مورد ارائه راه حل که مطلقاً هیچ ایده ای نداشتند و سایر سوالات را هم بدون جواب باقی گذاشتند؛ نتایج بامزه ای که دستگیرمان شد را بخوانید.

کردند. نکته جالب اینکه یکی از دانشجویان نوشته بود اگر اختلاس ها کم شود مشکل صندوق های بازنشستگی حل خواهد شد. دانشجویی دیگر اشتغال بیشتر را راهکار جلوگیری از ورشکستگی صندوق ها عنوان کرد اما یکی از دانشجویان با ارائه راهکاری برای سرمایه گذاری صندوق های بازنشستگی گفت: «بخشی از سرمایه گذاری صندوق در تولید سرمایه گذاری شود و بخشی هم در فعالیتهای مالی مثل بورس. ایجاد شفافیت در چرخه های مالی صندوق ها.»

۸ میزان حق بیمه برای بیمه شدگان سازمان تامین اجتماعی و صندوق بازنشستگی کشوری چقدر است؟ ۷۰ درصد دانشجویان پاسخی برای این سوال نداشتند اما یکی از دانشجویان رشته مدیریت مالی دقیق تر پاسخ داد و نوشت: «در کل ۳۰ درصد حقوق کارمند (۲۳ درصد حق کارفرما، ۷ درصد از حقوق کارمند). بعضی دیگر اما رقمی بین ۷ تا ۱۲ درصد را به عنوان حق بیمه در ایران ذکر کردند. یک دانشجویان رشته حقوق هم این رقم را ۵۰ درصد نوشته است.

۹ ساده ترین سوالی که در این پرسشنامه وجود داشت این بود که نام وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی حال حاضر کیست؟ جالب اینکه اکثریت دانشجویانی که کمترین اطلاعی از سایر پرسشها نداشتند به این سوال پاسخ درستی دادند و دکتر علی ربیعی را می شناختند. از کل جامعه آماری ما فقط یک نفر نام وزیر را نمی دانست. دقیق ترین پاسخها را یک دانشجوی دوره کارشناسی مدیریت مالی به سوالات داد و کم اطلاع ترین عضو این گروه یک دانشجوی کارشناسی ارشد علوم سیاسی بود.

۴ سوالی که اکثریت دانشجویان هیچ جوابی برای آن نداشتند این بود که در حال حاضر چند درصد بودجه کشور صرف جبران کسری بودجه صندوق های بازنشستگی می شود؟ یکی از دانشجویان نوشته بود بین ۳۰ تا ۴۰ درصد اما بقیه هیچ جوابی برای این سوال نداشتند. پاسخ درست این سوال ۱۱،۷ درصد است.

۵ در کشورهای توسعه یافته متوسط سن بازنشستگی به لحاظ قانونی چقدر است؟ ۳۰ درصد دانشجویان تصورشان این است که در کشورهای دیگر هم مثل ایران شهروندان در سن ۶۰ سالگی بازنشسته می شوند (هر چند در ایران به طور متوسط سن بازنشستگی ۵۲ سال است) اما بقیه لابد به خیال اینکه در کشورهای پیشرفته چون وضع مالی بیشتر است، پس سن بازنشستگی هم کمتر است، عددی بین ۵۰ تا ۵۵ سال را نوشتند. در صورتی که در کشورهای توسعه یافته متناسب با بالا بودن سن امید به زندگی، سن بازنشستگی هم معمولاً بالاتر از ۶۰ سال تعیین می شود.

۶ از ۲۵ دانشجوی دانشگاه شهید بهشتی فقط ۳۰ درصدشان از حداقل حقوق بازنشستگان در کشور باخبر بودند. یک نفر حداقل حقوق بازنشستگی را دو میلیون تومان در ماه ذکر کرده بود.

۷ اغلب دانشجویان در پاسخ به سوالی که در آن از آنها خواستیم راهکاری برای جلوگیری از ورشکستگی صندوق های بازنشستگی ارائه دهند، عمدتاً از خطر ورشکستگی که بخش قابل توجهی از صندوق های بازنشستگی را در بر می گیرد بی اطلاع بودند. بعضی رفع مشکلات اقتصادی را راهکار جلوگیری از ورشکستگی صندوق های بازنشستگی عنوان

۱ در اولین پرسش از دانشجویان خواستیم تا نام سه صندوق بازنشستگی در کشور را بنویسند. تنها ۳۰ درصد پاسخ دهندگان توانستند به این سوال پاسخ درست بدهند. آنها تنها با نام بردن از صندوق بازنشستگی کشوری، نام صندوق دیگری به ذهنشان نمی رسید. تازه نام صندوق بازنشستگی کشوری را هم خیلی از آنها اشتباه نوشتند. مثلاً یک نفر نوشته بود «صندوق رفاه بازنشستگان کشوری» در حالی که خیلی از همین دانشجویان به واسطه دفترچه بیمه درمان خود با سازمان تامین اجتماعی سر و کار دارند اما هیچ کدام از آنها از سازمان تامین اجتماعی که یک صندوق فراگیر به حساب می آید نام نبردند. از آن مهم تر اینکه ۳۰ درصد دانشجویان هم این سوال را بدون جواب رها کردند. یکی از دانشجویان هم «بانک رفاه کارگران» را برای ما به عنوان یک صندوق بازنشستگی معرفی کرد!

۲ بیشترین پاسخ درست مربوط تعداد سال های خدمت تا رسیدن به مرحله بازنشستگی بود که ۸۰ درصد دانشجویان ۳۰ سال را به درستی اشاره کردند اما در مورد سن بازنشستگی باز هم شاهد اشتباهات خنده داری بودیم. دانشجویان اعدادی بین ۵۰ تا ۶۵ سال را سن بازنشستگی در ایران می دانند.

۳ از دانشجویان پرسیدیم آیا می دانید چند نفر اعم از بیمه شدگان اصلی و تبعی و مستمری بگیران تحت پوشش سازمان تامین اجتماعی به عنوان بزرگترین صندوق بیمه ای کشور هستند؟ ۵۰ درصد دانشجویان به درستی به عدد ۴۰ میلیون نفر اشاره کردند اما بعضی ۱۰، ۲۰ و ۲۰ میلیون نفر را هم وارد پرسشنامه کرده بودند.



نان سال های جوانی

آیا سرمایه های صندوق ها جوابگوی هزینه های آن ها هست؟

دارایی های شستا چقدر است؟

۷۷ برابر کل بودجه محیط زیست به جیب دو صندوق می رود!



پرچمداران شستا

بررسی جایگاه شرکت های تابعه شرکت سرمایه گذاری تامین اجتماعی در آخرین رتبه بندی سازمان مدیریت صنعتی

یک بخش از فعالیت سازمان های بیمه گر برای اینکه ارزش دارایی های خود را حفظ کنند، سرمایه گذاری های اقتصادی است. به همین دلیل اکثر آنها یک بازوی سرمایه گذاری دارند که احتمالاً شناخته شده ترین آنها برای افکار عمومی سازمان سرمایه گذاری سازمان تامین اجتماعی (شستا) است. هر چند اتحادیه بین المللی تامین اجتماعی (ISSA) معمولاً توصیه می کند بیمه ها خیلی در این حوزه وارد نشوند.

حرف آنها این است که بیمه ها نباید روی به بنگاهداری بیاورند و سرمایه گذاری آنها باید محدود به سهامداری در شرکت های بزرگ باشد. در اینجا کارشناسان تامین اجتماعی هم اتفاقاً این دیدگاه را قبول دارند اما آنها گاهی به دلیل تصمیمات بالادستی در قالب رد دیون و موارد مشابه مجبور به بنگاهداری شدند. وگرنه حالت ایده آل آنها هم این است که مجموع سهام شان در شرکت های زیر ۵۰ درصد باشد. به اعتقاد آنها اصلاً کل این سرمایه گذاری ها جوابگوی بخش کوچکی از تعهدات آنها هم نیست و اصلاً به در دسر و حاشیه های آن نمی آرد. علی رغم تمام این بحث ها به هر حال بیمه ها سال هاست به سرمایه گذاری مشغولند.

و برای رشد بیشتر برنامهریزی کنند. در رتبه بندی سال ۹۵ (که معیار آن سال مالی ۹۴ است) بانک ملی ایران با بیش از ۳۶ هزار میلیارد تومان فروش روی سکوی اول ایستاد. شرکت صنایع پتروشیمی خلیج فارس و بانک ملت هم در رده های بعدی قرار گرفته اند. ۵۰۰ شرکت برتر ایران ۲۸ میلیارد دلار صادرات داشتند.

یعنی از ۴۰ میلیارد دلار صادرات غیر نفتی ایران در سال ۹۴ حدود ۷۰ درصد سهم همین شرکت ها بوده. شرکت هایی که ما با آنها در این گزارش کار داریم شرکت هایی است که شستا در آنها سهام دارد. به طور مثال «شرکت پالایش نفت اصفهان» و «شرکت نفت و گاز و پتروشیمی تامین» دو عضو خانواده شستا، همیشه پای ثابت فهرست ۱۰۰ شرکت برتر کشور هستند.

پیشتازی بانک ها در بازار سرمایه

بانک ها همیشه محلی مطمئن برای سرمایه گذاری سهامداران هستند. گزارش های سازمان مدیریت صنعتی هم گواه بر این مدعا است. چرا که در تقسیم بندی گروه های مختلف از نظر سودآوری، دارایی ها و صادرات همیشه بانک ها شانه به شانه شرکت های نفت و پتروشیمی حرکت می کنند. شستا هم در این حوزه روی چهار بانک متمرکز شده است. بانک رفاه، ملت، تجارت و کار آفرین.

برای اینکه میزان موفقیت آنها در این راه را محک بزنیم هم می توانیم به نظام رتبه بندی شرکت ها مراجعه کنیم. سازمان مدیریت صنعتی ۱۹ سال است که هر سال فهرست ۵۰۰ شرکت برتر ایران از نظر درآمد را منتشر می کند. البته حضور در این رتبه بندی اجباری نیست و نام شرکت ها به دلخواه خودشان وارد این فهرست می شود. آخرین رتبه بندی ای که اعلام شده مربوط به ماه های پایانی سال پیش است که بر اساس گزارش های سال مالی ۹۴ تهیه شده است. ما در گزارش پیش رو جایگاه شرکت هایی که شرکت سرمایه گذاری تامین اجتماعی در آنها سرمایه گذاری کرده را بررسی کردیم.

رتبه بندی شرکت ها چیست؟

سازمان مدیریت صنعتی، به طور سالانه شرکت های برتر اقتصاد ایران را معرفی می کند. این رتبه بندی از آنجا که بر اساس فروش و درآمد سالانه شرکت ها تنظیم می شود، جایگاه ممتازی در معادلات اقتصادی کشور دارد. ارزیابی سازمان مدیریت صنعتی ایران به نوعی وزن و عیار شرکت های مختلف در بازار سرمایه و فضای تجارت کشور را مشخص می کند. غول های اقتصادی ایران با بررسی این فهرست می توانند وضعیت خود را نسبت به رقبای محک بزنند



بانک رفاه کارگران که بیش از نیم قرن از تاسیس آن می گذرد اساساً با هدف سرمایه گذاری و بهره برداری حق بیمه کارگران تاسیس شد اما بعدها با فعل و انفعالاتی به دولت رسید. تا اینکه ۸ سال پیش دوباره سهام این شرکت بابت رد دیون دولت به سازمان تامین اجتماعی واگذار شد. اخیراً هم دوباره زمزمه هایی مطرح شده این بانک از زیر مجموعه تامین اجتماعی خارج شود که با نارضایتی هایی در میان کارگران و بازنشستگان همراه شده است.

از این تاریخ پرفراز و نشیب که بگذریم اکنون بانک رفاه جایگاه معقولی در فهرست شرکت های برتر کشور دارد و با فروش ۱۱ هزار و ۶۳۰ میلیون تومان اش در رتبه ۱۶ ایستاده که این میزان نسبت به سال قبل تر تقریباً دو برابر شده است.

شستا در زمره سهامداران دو بانک تجارت و ملت هم محسوب می شود، هر چند میزان آن چندان چشمگیر نیست.

با این حال قرارگیری این دو بانک در رتبه های ۳ و ۷ فهرست امسال احتمالاً برای مدیران شستا



۱

شستاد شرکت شرکت صنایع پتروشیمی خلیج فارس که با بیش از ۲۵ هزار میلیارد تومان فروش در رتبه دوم قرار گرفته، حدود ۸،۵ درصد سهام دارد

۲

شرکت سرمایه‌گذاری دارویی تامین با بیش از پنج هزار میلیارد تومان فروش در رتبه ۳۲ دیده می‌شود. از این خانواده شرکت داروپخش هم در رتبه ۵۰ قرار گرفته و پشت سر خود شرکت‌های توزیع همنامش را در رتبه‌های ۶۴ می‌بیند

سال مالی	رتبه	درآمد (میلیارد ریال)
۹۴	۷۰	۱۵,۸۸۱
۹۳	۶۵	۲۲,۴۳۱
۹۲	۵۸	۲۱۹۱۰,۰
۹۱	۶۷	۱۶۶۶۳,۸
۹۰	۶۲	۱۳۰۷۰,۲
۸۹	۴۷	۱۱۵۸۳,۷
۸۸	۳۸	۱۰۶۷۴,۸

▲ عملکرد شرکت سرمایه‌گذاری سیمان تامین - منبع: گزارش سالانه مدیریت صنعتی

سال مالی	رتبه	درآمد (میلیارد ریال)
۹۴	۳۲	۵۰,۵۹۴
۹۳	۴۴	۵۰,۵۹۴
۹۲	۴۵	۳۳۹۷۹,۲
۹۱	۵۱	۲۲۷۳۴,۳
۹۰	۴۱	۱۹۷۲۵,۴
۸۹	۳۲	۱۷۵۲۰,۰
۸۸	۳۲	۱۵۲۴۹,۸

▲ عملکرد شرکت سرمایه‌گذاری دارویی تامین - منبع: گزارش سالانه مدیریت صنعتی

سرمایه‌پذیر این هلدینگ شامل حوزه‌های سرمایه‌گذاری، تولید دارو، تولید مواد اولیه، توزیع، بازرگانی و خدماتی می‌شود. شرکت سرمایه‌گذاری دارویی تامین با بیش از پنج هزار میلیارد تومان فروش در رتبه ۳۲ دیده می‌شود. از این خانواده شرکت داروپخش هم در رتبه ۵۰ قرار گرفته و پشت سر خود شرکت‌های توزیع همنامش را در رتبه‌های ۶۴ می‌بیند.

■ وضعیت سایر شرکت‌ها

از بین شرکت‌های بیمه تجاری که شستاد برای سرمایه‌گذاری انتخاب کرده است شرکت بیمه البرز با قرار گرفتن در رتبه ۶۳ و با فروش ۱۹۶۹ میلیارد تومانی در فهرست صد شرکت برتر دیده می‌شود و کمی با فاصله از آن بیمه ملت در رتبه ۱۷۳ قرار گرفته است. شرکت سرمایه‌گذاری سیمان تامین هم که در سال‌های اخیر اوج و فرودهای قابل توجهی را تجربه کرده امسال در این سال با ۱۵۸۸ میلیارد تومان فروش به رتبه بهتر از ۷۰ دست پیدا نکرده.

مدیریتی و غیر مدیریتی سهم قابل توجهی در حوزه اقتصاد و انرژی کشور دارد. این شرکت با فروش ۶۸۰۰ میلیارد تومانی در رتبه ۲۷ قرار گرفته است. شستاد هم با مالکیت ۸۷ درصدی سهامدار اصلی این شرکت محسوب می‌شود. شرکت نفت ایرانول هم به عنوان یکی از شرکت‌های تابعه شستاد در رتبه ۹۰ دست پیدا کرده با ۱۱۳۷ میلیارد تومان فروش. شرکت سرمایه‌گذاری نفت و گاز و پتروشیمی تامین و شرکت سرمایه‌گذاری صبا تامین در مجموع ۵۱ درصد سهام ایرانول را در اختیار دارند. نکته جالب اینکه شرکت سرمایه‌گذاری صندوق بازنشستگی کشوری و آستان قدس رضوی به ترتیب با ۴۴ و ۵ درصد دیگر سهامداران شاخص این شرکت هستند.

■ شرایط شرکت‌های دارویی

گروه سرمایه‌گذاری دارو تامین همانطور که انتظار می‌رفت در گزارش امسال حضور نسبتاً موفقیت‌آمیزی داشته است. شرکت‌های

خوشایند خواهد بود. شستاد در بانک کارآفرین هم از نظر تقسیم سهام وضعیت مشابهی دارد؛ اگر چه قرارگیری بانک کارآفرین در رتبه ۶۰ فهرست امسال چندان دلگرم‌کننده به نظر نمی‌رسد اما این بانک در سال‌های اخیر همواره روند رو به رشد خود را حفظ کرده است.

■ گروه موفق نفت، گاز و پتروشیمی

شرکت‌های حوزه نفت، گاز و پتروشیمی باز هم لیاقت خود را برای سرمایه‌گذاری به اثبات رساندند. هر چند بعضی از آنها سقوط دو یا سه پله‌ای را تجربه کردند، با این حال سهامداران و فعالان تالار شیشه‌ای بورس خوب می‌دانند این شرکت‌ها برای سهامداران خود معمولاً خوش‌بین هستند. شستاد در شرکت شرکت صنایع پتروشیمی خلیج فارس که با بیش از ۲۵ هزار میلیارد تومان فروش در رتبه دوم قرار گرفته، حدود ۸،۵ درصد سهام دارد.

شرکت هولدینگ نفت، گاز و پتروشیمی تامین موسوم به «تاپیکو» با در اختیار داشتن ۴۱ شرکت

کل شستا جوابگوی مستمري‌های یک سال تامین اجتماعی هم نیست

گفت‌وگو با حسام نیکوپور، معاون پژوهشی موسسه عالی پژوهش سازمان تامین اجتماعی

[شادی ماندگار]

«دولت ۱۱۰ هزار میلیارد تومان به سازمان تامین اجتماعی بدهی دارد.» این رقمی است که ماه گذشته محمدرضا تابش، عضو کمیسیون برنامه و بودجه مجلس شورای اسلامی اعلام کرد. بدهی‌ای که گفته می‌شود اگر دولت به سازمان تامین اجتماعی پرداخت نکند تبعات فراوان زیادی به همراه خواهد داشت. از آنجایی که حدود ۴۲ میلیون نفر در کشور تحت پوشش سازمان تامین اجتماعی هستند نمی‌توان منکر این تبعات منفی بود اما آنطور که به نظر می‌رسد دولت همچنان برای پرداخت این مبلغ به سازمان به دنبال راهکارهای مختلفی است که هنوز به نتیجه مطلوب هم نرسیده. حتی با واگذاری برخی از شرکت‌ها، کارخانه‌ها، بنگاه‌های اقتصادی و... نیز نتوانسته بدهی‌اش را به طور کامل پرداخت کند. سازمان تامین اجتماعی هنوز به نقطه بحرانی نرسیده اما به گفته کارشناسان این سازمان هم از نظر نرخ پشتیبانی به مرز بحران رسیده و اگر همین حالا تدبیری اندیشیده نشود به سرنویشت دیگر صندوق‌ها دچار خواهد شد. در این زمینه با دکتر حسام نیکوپور معاون پژوهشی موسسه عالی پژوهش سازمان تامین اجتماعی گفت‌وگو کردیم که قبل‌تر به عنوان مدیر کل دفتر آمار و محاسبات اقتصادی و اجتماعی سازمان تامین اجتماعی هم مشغول فعالیت بود.

➤ بدهی چند هزار میلیاردی دولت به سازمان تامین اجتماعی چطور به وجود آمده و چرا در سال‌های اخیر به یکباره این رقم چند برابر شده؟

باید دید بدهی دولت به سازمان تامین اجتماعی از کجا ناشی شده است. سه درصدهای دولت روی هم انباشته و به یک رقم بالا تبدیل شده است. رقمی که فعلاً روی اصل و فرع آن بین سازمان مدیریت و سازمان تامین اجتماعی اختلاف وجود دارد. محاسبه این رقم کار ساده‌ای نیست. هنوز سیستم اطلاعاتی که سازمان مدیریت و تامین اجتماعی به وسیله آن با هم اطلاعات رد و بدل کنند پیاده‌سازی نشده است. به همین دلیل تامین اجتماعی یک رقمی را به عنوان بدهی ادعا می‌کند که رقم بسیار زیادی است و از طرف دیگر به عنوان مثال آقای نوبخت رقم دیگری را در رسانه‌ها اعلام می‌کند که با رقم سازمان تامین اجتماعی متفاوت است. تفاوتی که به بیش از ۴۰-۵۰ هزار میلیارد تومان می‌رسد. قسمت عمده‌ای از این بدهی از سال ۸۹ شروع شد که مصادف است با هدمندسازی یارانه‌ها. در همین زمان‌ها بود که گفته شد راننده‌ها، خادمان مساجد، کارگر ساختمانی، طلاب، قالیبافان و در کل کسانی که کارفرما ندارند بیمه شوند و دولت سهم کارفرمایی آنها را پرداخت می‌کند. حق بیمه‌ای که می‌خواست از یارانه‌ها تامین شود. این در حالی است که در قانون آمده بخشی از آزادسازی حامل‌های انرژی باید صرف توسعه تامین اجتماعی شود. این دو بخش اصلی بدهی دولت به تامین اجتماعی است و بخش فرع بدهی هم طبق قانون باید با نرخ اوراق قرضه تنزیل شود.

➤ آیا دولت به سایر صندوق‌ها هم بدهی دارد؟ اگر این بدهی تسویه نشود شاهد چه مشکلاتی خواهیم بود؟

تامین اجتماعی یک بخش حساس و با امنیت اجتماعی بالاست و در حال حاضر صندوق‌ها به مرحله‌ای رسیده‌اند که کسری نقدینگی دارند. به عنوان مثال صندوقی مانند صندوق فولاد هم با حدود ۲۰ هزار نفر که تحت پوشش دارد وقتی دو ماه حقوق‌شان جا به جا شود کارمندهایش به خیابان‌ها می‌روند و در مقابل مجلس صدای اعتراض‌شان را می‌رسانند. آن وقت تصور کنید سازمانی به بزرگی تامین اجتماعی با این همه مستمری‌گیر اگر یک روز مستمری‌ها را جابه‌جا کند چون با امنیت اجتماعی سر و کار دارد مشکلات زیادی را به وجود خواهد آورد. باید دولت برای پرداخت طلب‌هایش اولویت‌بندی داشته باشد که برای این کار روش‌های مختلفی وجود دارد. در نهایت باید دولت را توجیه کرد که چرا تسویه با تامین اجتماعی نسبت به باقی طلبکارها اولویت دارد.

➤ دولت چطور می‌تواند در راه کاهش این بدهی گام بردارد؟

کشورهای مختلف دنیا نیز با این پدیده روبه‌رو بوده و آن را تجربه کرده‌اند. مثلاً کشورهای نفتی از منابع طبیعی‌شان برای تسویه استفاده می‌کنند. چون دولت پول نقد برای تسویه ندارد اگر درآمدش از فروش نفت خوب باشد می‌تواند بدهی‌هایش را تسویه کند و اگر نباشد بخشی از دارایی‌هایش را در قالب خصوصی‌سازی، شرکت‌ها، بنگاه‌ها و...



طرح: جمال رحمتی

باید گام اصلاحات پارامتریک برداشته شود

تامین اجتماعی با وجود تمام مشکلات همچنان روپاست اما این مشکلات را نمی توان نادیده گرفت و باید به دنبال راهی بود تا این کسری نقدینگی جبران شود. یکی از راه های بهبود وضع سازمان تامین اجتماعی با توجه به خالی شدن صندوق و ناتوانی دولت برای پرداخت بدهی اش به سازمان و وضعیت نامساعد بانک ها آغاز اصلاحات است. این اصلاحات به دو صورت انجام می گیرد. یک صورت آن به شکل پارامتری است. یعنی بتوان کارهایی مانند افزایش سن بازنشستگی انجام داد. در حال حاضر میانگین سن بازنشستگی در کشور ۵۵ سال است که بسیار پایین است. میانگین سابقه حق بیمه برای بازنشسته ها به ۲۲ سال می رسد. یا باید از افراد برای سابقه بیمه بیشتر پول بیشتر گرفت یا اینکه مزایای مستمری را کم کرد تا هزینه ها پایین بیاید یا نرخ حق بیمه را بیشتر کرد. اکنون با توجه به شرایط اقتصادی کدام روش قابلیت اجرا در ایران دارد؟ در چند سال اخیر برای پر کردن صندوق بازنشستگی کشوری و نیروهای مسلح از پول نفت حدود ۴۰ هزار میلیارد تومان تزیق شد. به ۷۷ میلیون نفر ۵۰ هزار میلیارد تومان یارانه داده می شود آن وقت ۴۰ هزار میلیارد تومان هم به صندوق بازنشستگی واریز می شود! یعنی پولی که باید صرف فقرزدایی شود صرف تامین حقوق شاغلان قبلی می شود. متأسفانه با توجه به مشکلات فعلی سازمان تامین اجتماعی کاری که تا به حال برای تامین کسری نقدینگی اش کرده گرفتن تسهیلات از بانک بوده است. چون انجام اصلاحات هم تبعات اجتماعی خودش را دارد و برنامه بلند مدت می طلبد که مدیران وارد این حوزه نمی شوند.

ایران نیاز به اصلاحات پارامتریک دارد. مسئله اصلاحات پارامتریک پذیرش اجتماعی آن است. یعنی کارگر، کارفرما و جامعه بعلاوه نماینده های مجلس باید این ضرورت را درک کنند و این ریسک را بپذیرند که کدام نوع اصلاحات پارامتریک را می خواهند اعمال کنند. بازنشستگی در سن میانگین ۵۵ سال خوب نیست. مگر ۶۰ درصد بازنشسته ها دوباره سر کار نمی روند؟ این پول را خودشان تامین می کنند. حق بیمه را که دولت نمی دهد. مردم خودشان پرداخت می کنند. آن وقت خودشان از صندوق خودشان بیشتر برداشت می کنند و آینده کشور و آینده نسل بعدی را زیر سوال می برد. در فرانسه هر سال سن بازنشستگی را بالا می برند. این اتفاق باید در جامعه ما هم بیفتد. ما باید بپذیریم که بیشتر کار کنیم و برای نسل بعد تعهداتمان را انجام دهیم. فقط خودمان تنها نیستیم. در نتیجه پیوست فرهنگی - اجتماعی اصلاحات حتما باید بررسی و تشکل ها وارد عمل شوند. کسانی در دنیا موفق بودند و اصلاحات را انجام دادند که توانستند یک گفت و گوی اجتماعی فراگیر را در کشورشان به وجود آورند. برای همین فکر می کنم بدهی های دولت و بحث سرمایه گذاری بحث های انحرافی در صندوق های بیمه ای است و مسئله بزرگ تر انجام اصلاحات آن هم به صورت پارامتریک است.

سازمان تامین اجتماعی واگذار شود. آیا اقدامی در این راستا انجام شده؟ نظر سازمان تامین اجتماعی درباره این پیشنهاد چیست؟ آیا آن را راهگشای دانید؟

طرح واگذاری مکران وجود داشته اما بحث سر این است که هیچ وقت سازمان های اتحادیه های بین المللی تامین اجتماعی یا سازمان بین المللی کار، توصیه نمی کنند این صندوق ها تمرکزشان به سمت سرمایه گذاری برود؛ اما در حال حاضر این اتفاق افتاده و کل هیات مدیره و ارکان صندوق بیمه توجه شان به سمت سرمایه گذاری است که تنها ۵ درصد از هزینه ها را پوشش می دهد. این درست نیست. حالا می خواهید منطقه آزاد بدهید، می خواهید پالایشگاه نفت بدهید، می خواهید کل دولت را بدهید. وظیفه بیمه ارائه خدمات بلند مدت است و باید روی آن تمرکز کند. باید اصلاحات پارامتریک آغاز شود. سازمان تامین اجتماعی تخصص بیمه ای دارد. باید تخصص بیمه اش را انجام دهد. نمی شود هم سرمایه گذاری کند، هم کار درمانی انجام دهد، هم کار بیمه ای کند، هم کار فرهنگی و اجتماعی و... پس تقسیم کار چه می شود؟ اما می بینید که این تمرکز وجود ندارد.

گفته می شود علاوه بر دولت بعضی سازمان ها و نهادها مثل شهرداری تهران هم به تامین اجتماعی بدهکارند...

بالاخره هر جایی که کار پیمانکاری دارد باید افرادی را بیمه کند. نه فقط در شهرداری بلکه در وزارت نفت، آموزش و پرورش و... هم ممکن است پیمان کار داشته باشند آنها هم باید پیمانکارها را بیمه کنند و فقط مربوط به شهرداری نمی شود. وقتی اقتصاد کشوری در رکود باشد ممکن است حق بیمه به تاخیر بیفتد و روی هم انباشته شود و رقم بزرگی از کارفرماهای سازمان طلبکار باشند و کارفرماهایی بودند که پول شان را ندادند. قانون پیش بینی کرده و جرایمی در نظر گرفته است که شامل تقسیط و بخشودگی می شود. این بدهی ها قطعی - برآوردی است. باید دید کدام بدهی قطعی است و کدام برآوردی. باز هم بدهی شهرداری یک مقدار برای خود شهرداری است و یک مقدار برای پیمانکارهای وابسته به آن هستند. تجمیع کردن آنها کار ساده ای نیست و نمی شود گفت کدام دقیق تر است. برای همین رقم دقیق این بدهی را هم نمی توانم اعلام کنم چون هنوز قطعی نشده است.

آیا سازمان تامین اجتماعی می تواند با حکم مراجع قضایی نسبت به تصاحب اموال دولت یا شهرداری در ازای بدهی خود اقدام کند؟

بله، سازمان قدرت قانونی و تعزیراتی دارد اما معمولاً شرایط دیده می شود و با تشکیل یک شورا که در آن از ارگان های مختلف نماینده های گوناگون وجود دارد مشکل را مورد بررسی قرار می دهند و تصمیم می گیرند که آیا می شود بدهی را تقسیط کرد یا خیر. اما قدرت سازمان، طبق قانون قدرت تعزیراتی دارد. می تواند حساب مسدود کند و می تواند تملک کند. این قدرت وجود دارد آن هم به خاطر حمایت از کارگر است. وقتی یک صندوقی که حمایت کننده آنها و خانواده هاست باید بتواند نیاز مالی آنها را هم تا جایی که در توان دارد برطرف کند.

که می تواند بین شان هم شرکت های سوده و هم زیان ده باشد در اختیار طلبکارهایش قرار دهد. در ایران هم به همین صورت است. اما واگذاری این دارایی ها به سازمان تامین اجتماعی آنها را وارد حوزه سرمایه گذاری و بنگاه داری کرده است در حالی که تخصص سازمان این ویژگی نیست. آن وقت با توجه به این شرایط پیش آمده به اجبار، گفته می شود که صندوق ها از قالب بنگاه داری بیرون بیایند. در صورتی که امکان خروج از این شرایط سخت است. از طرفی یکی دیگر از راهکارهای تسویه بدهی، تنزیل اوراق قرضه است اما اینکه تا کجا و چطور این اوراق جواب می دهد و تا چه حجمی از اقتصاد را می تواند پوشش دهد سوالاتی است که باید جواب داده شود. همچنین از سال ۸۶ به بعد این صندوق ها دچار کسری نقدینگی شدند. در این شرایط راهکارهای دیگر، یا فروش دارایی ها یا گرفتن تسهیلات از بانک ها یا در نهایت اصلاحاتی است که باید در صندوق ها صورت گیرد. اصلاحات نیاز به مشارکت اجتماعی، فرهنگی و پذیرش این موضوع دارد که لازم است مجلس هم در این زمینه ورود پیدا کند تا جامعه برای پذیرش این تغییرات و اصلاحات آمادگی لازم را به دست آورد.

واگذاری شرکت ها و کارخانه های زیان ده در قالب رد دیون به سازمان چه مشکلاتی در پی دارد؟

قبلاً هم این اتفاق افتاده است. دولت برای پرداخت بدهی های پول نداشته دارایی هایش را داده که یا صندوق ها این کارخانه ها را تجهیز یا خط تولیدش را عوض کرده یا فروخته است اما چرا می گویند خصولتی؟ چرا خصوصی سازی در کشور ما موفق نیست؟ چرا مدیران دولتی شرکت ها را راه نمی کنند و همیشه از اصطلاح حیاط خلوت استفاده می شود؟ چرا این شرکت ها که گفته می شود ۲۷۰-۲۸۰ شرکت هستند و هر کدام پنج هیات مدیره دارند و گفته می شود این هیات مدیره ها محل تعادل رانت های سیاسی و اقتصادی هستند کسی نمی آید اینها را از دست بدهد؟ چون بعداً آن هیات مدیره ها و آن ابزار قدرت را از دست می دهند. این در حالی است که درآمد حاصل از شرکت ها و سرمایه گذاری تامین اجتماعی، پنج درصد هزینه ها را هم نمی تواند پوشش دهد. سود شستا یا درآمد شستا یا اصلاح کل شستا هم فروخته شود با آن مبلغ نمی شود حتی هزینه های یک سال مستمری بگیران سازمان تامین اجتماعی را پرداخت کرد. حالا نمی توان گفت تمام بنگاه هایی که دولت در اختیار سازمان قرار داده زیان ده هستند. بنگاه های خوب هم بوده؛ اما اینکه این سازمان ها تخصص اداره این سازمان ها را دارند یا خیر محل سوال است. مدیرعامل سازمان تامین اجتماعی چقدر روی شستا نفوذ دارد؟ در حال حاضر شستار تباطی با تعهدات بیمه ای برقرار نکرده است.

آیا سازمان تامین اجتماعی می تواند از قبول کردن کارخانه های زیان ده پرهیز کند؟

بستگی به قدرت چانه زنی دارد اما همیشه اینطور نیست که خوب ها را بدهیم و بدها را بگذاریم کنار. دولت هم چنین کاری نمی کند.

یک سال پیش علی لاریجانی رئیس مجلس پیشنهاد داده بود در ازای این بدهی مناطق آزاد به

سختگیری بی دلیل نظام بازنشستگی ایران

گفت و گو با اسماعیل گرجی پور، مدیر کل بیمه های اجتماعی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

[فاطمه رجیبی]

اسماعیل گرجی پور مدیر کل بیمه های اجتماعی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی درباره اینکه راه حل مقابله با بحران صندوق ها چیست خیلی شفاف می گوید: «سن بازنشستگی باید افزایش یابد. حداقل سابقه بیمه مورد نیاز جهت احراز مستمری افزایش یابد. قوانین سختگیرانه تری در مورد بازنشستگی های زود هنگام وضع شود. فرمول محاسبه مستمری بازنگری شود. بدهی های دولت باید هر چه سریع تر تسویه شود و به بهره وری و موضوع سرمایه گذاری و سود حاصل از آن در صندوق ها توجه بیشتری شود» او قبل تر در مورد نظام چند لایه هم به رسانه ها توضیح داده. طرحی که بر مبنای آن نظام جامع تامین اجتماعی در ایران به سه لایه «حمایتی»، «بیمه ای» و «تکمیلی» تقسیم می شود. مسئولیت افراد تحت پوشش در لایه اول بر عهده سازمان بهزیستی و کمیته امداد امام خمینی (ره) است و آن ها در حوزه حمایتی و توانبخشی حداقل زندگی برای افراد تحت پوشش را تامین می کنند. لایه دوم شامل مستمری های پایه و بیمه درمانی پایه است اما سطح سوم یا تکمیلی به صورت اختیاری و با مشارکت خود شخص بیمه شده و بخش خصوصی اجرا می شود. گرجی پور توضیح می دهد این طرح در حال بررسی در کمیسیون اجتماعی دولت است.

ضریب انباشت و نرخ جایگزینی هم در این کشورها خیلی پایین تر از ایران است. البته این به این معنا نیست که نظام های بازنشستگی آن ها با کسری بودجه و کمبود منابع مواجه نیست بلکه این مشکلی است که کم و بیش در اکثر کشورهای جهان وجود دارد و با توجه به اینکه تامین منابع عمومی در این کشورها عمدتاً از طریق دریافت مالیات صورت می گیرد، این کشورها در کنار انجام اصلاحات پارامتریک و ساختاری راهی جز افزایش مالیات برای تامین منابع و یا کاهش مستمری های پرداختی ندارند.

➤ طرح نظام بیمه ای چند لایه الان در چه مرحله ای قرار دارد؟

این ایده الان به صورت یک طرح کامل و جامع درآمده و به همراه اسناد سیاستی و ضوابط فنی اش در اختیار دولت و کارشناسان حوزه قرار گرفته است. نظام چند لایه در حال بررسی در کمیسیون اصلی امور اجتماعی دولت است. لایه اول آن یعنی لایه مساعدت اجتماعی به تصویب رسیده است و در حال حاضر لایه دوم آن که مربوط به بیمه اجتماعی پایه و نظام بیمه فراگیر است در حال بحث و بررسی در کمیسیون یاد شده است.

➤ در مورد میزان بدهی دولت به سازمان تامین اجتماعی اختلاف نظرهایی وجود دارد. علت این تناقض ها در اعلام آمار چیست؟

در مورد بدهی دولت به سازمان تامین اجتماعی بر اساس آنچه که در گزارش منتهی به سال ۱۳۹۳ سازمان حسابرسی آمده میزان بدهی حدود ۶۳ هزار میلیارد تومان بود و تا پایان سال ۹۵ این مبلغ بالغ بر ۱۴۰ هزار میلیارد تومان برآورد شده است. اما این اختلاف آماری که مشاهده می شود و شما به آن اشاره کردید مربوط به نحوه محاسبه سود دیر کرد این بدهی هاست.

هر چه سریع تر بایستی بسته اصلاحات ترکیبی همزمان، متناسب با هر کدام از صندوق ها تدوین و اجرا شود چون اگر روال کنونی ادامه یابد بدون تردید بحران خواهیم داشت به نظر من در وهله اول بایستی نسبت به اصلاح فرآیند صندوق ها برای ایجاد حکمرانی خوب در راستای تحقق اصول شفافیت و پاسخگویی اقدام شود. به بیان دیگر باید تدبیری برای افزایش پاسخگویی و شفافیت فعالیت های بیمه ای و اقتصادی صندوق ها اندیشید و سپس به اصلاحات پارامتریک بپردازیم و قوانین و مقررات موجود را در خصوص سن بازنشستگی، سابقه بیمه لازم برای دریافت مستمری، ضریب انباشت و ... بازبینی کنیم. قوانین سختگیرانه تری در مورد بازنشستگی های زود هنگام وضع کنیم. در جهت افزایش سطح پوشش از وابستگی خود به بودجه دولت بکاهیم.

در خصوص اصلاحات ساختاری هم امروزه، اصلاحات نظام مستمری در دنیا به سوی معرفی نظام های چند رکنی (چند لایه) رفته است. تا زمانی که ما استقرار نظام چند لایه تامین اجتماعی را نداشته باشیم باید شاهد تداخل وظایف حمایتی و بیمه ای و تحمیل قوانین حمایتی بر صندوق های بیمه ای، عدم فراگیری و پوشش جمعیت، عدم جامعیت خدمات و کفایت مزایا، استمرار ناپایداری مالی صندوق ها و ساختار ناکارآمد نظام رفاهی کشور باشیم.

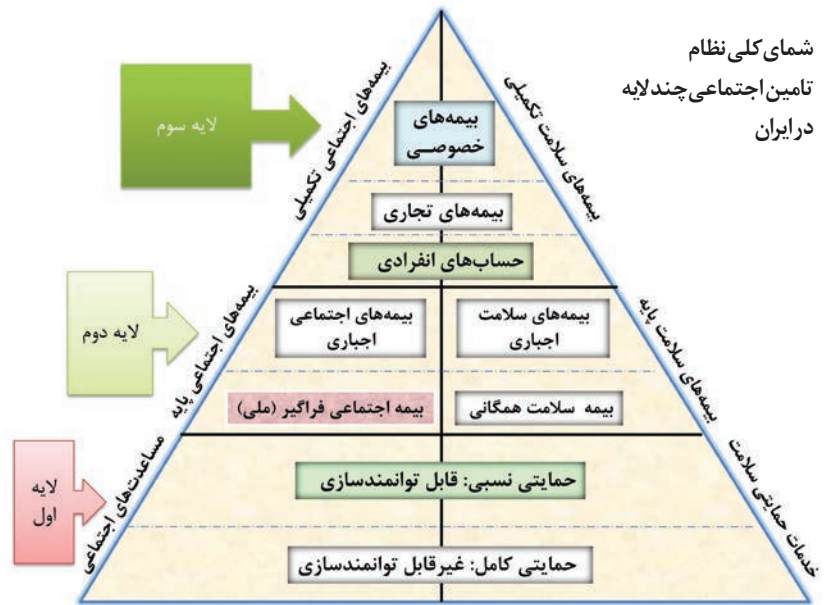
➤ از تجربه کشورهای توسعه یافته در این زمینه چطور می توان بهره مند شد؟

نظام های بازنشستگی در کشورهای توسعه یافته به اندازه نظام های بازنشستگی ایران سختگیرانه نیستند. هم سن بازنشستگی در این کشورها بالاست و هم سابقه بیمه پردازی مورد نیاز برای بازنشستگی. بنابراین شرایط دریافت مستمری در این کشورها بسیار سختگیرانه تر از ایران است. از سوی دیگر

➤ اصلی ترین مشکل صندوق های بازنشستگی در کشور را چه می دانید؟

به نظر می رسد مشکل اصلی عدم پایداری مالی صندوق های بیمه ای است. مطابق مطالعات و بررسی های انجام شده و به زعم اکثر کارشناسان بیمه ای، صندوق های بیمه ای در سال های آینده توان ایفای تعهدات خود در قبال تحت پوششین خود را نخواهند داشت و در سال های نه چندان دور بایستی از محل درآمد های عمومی پرداخت شود و بعید نیست این مسئله به یک بحران ملی تبدیل شود. البته این مشکل دلایل متعددی می تواند داشته باشد به نظر من دلیل اصلی آن این است که بعد از طراحی اولیه صندوق، در طول دهه های گذشته قوانین و مقررات مربوطه چه در حوزه پوشش افراد و چه از نظر شرایط احراز دریافت مستمری دچار تغییرات اساسی شده است طوری که آورده یک فرد به صندوق بسیار کمتر از تعهداتی است که به صندوق تحمیل می کند. از جمله این قوانین می توان به بازنشستگی های زود هنگام، بیمه های حمایتی و عمل نکردن دولت به تعهدات خود بابت بیمه این افراد و پایین آمدن سن و سابقه بازنشستگی اشاره کرد. لازم است به مشکلات جدی ای که صندوق های بیمه ای از نظر اداره، پاسخگویی و سیاست های سرمایه گذاری دارند نیز اشاره ای داشته باشیم. یک چالش مهم در صندوق های بازنشستگی ایران فشار سیاسی است. در نتیجه این موضوع تضاد بین علایق دولت و علایق اعضا طرح در اینجا پدیدار می شود. انتقال اخیر شرکت های ورشکسته، به منظور رد بدهی دولت به صندوق ها، نمونه ای از این تضاد منافع است.

➤ فکر می کنید راه حل مشکلاتی که صندوق های بازنشستگی با آنها دست و پنجه نرم می کنند چیست؟



- ۱ اصلاحات نظام مستمری در دنیا به سوی معرفی نظام‌های چند رکنی (چند لایه) رفته است
- ۲ در کشور های توسعه یافته هم در کنار انجام اصلاحات ساختاری راهی جز افزایش مالیات بر ای تامین منابع و یا کاهش مستمری های پرداختی ندارند
- ۳ کار عاقلانه قطع حقوق در زمان اشتغال مجدد و ترمیم و تعدیل این حقوق بازنشستگی در حساب فرد با افزایش های سالانه تا زمان قطع ارتباط شغلی است
- ۴ در آمریکا هیچ فردی نمی تواند همزمان حقوق بازنشستگی و اشتغال را بگیرد
- ۵ بدهی دولت به تامین اجتماعی تا پایان سال ۹۵ این مبلغ بالغ بر ۱۴۰ هزار میلیارد تومان برآورد شده است
- ۶ تجربه نشان داده بهرغم تشویق بازنشستگی های پیش از موعد و خروج زود هنگام برخی از کارکنان از بازار کار، بیش از ۴۰ درصد آنان مجدداً به بازار کار برگشتند

مشکلات مربوط به قراردادهای قانون کار، تأمین اجتماعی و... ندارد و از تجربه بالاتر کاری برخوردار است به جای نیروی کار جوان استفاده کند. پیشنهاد مشخص من به جای اینکه صرفاً ممنوعیت به کارگیری بازنشستگان و مستثنائات را قانون کنیم، کار عاقلانه قطع حقوق بازنشستگی در زمان اشتغال مجدد و ترمیم و تعدیل این حقوق بازنشستگی در حساب فرد با افزایش های سالانه تا زمان قطع ارتباط شغلی است. این موضوع در کشور های توسعه یافته به خصوص آمریکا وجود دارد و فرد نمی تواند همزمان حقوق بازنشستگی و اشتغال را بگیرد.

به طور مثال با یک محاسبه ساده می توان گفت که ما حدود ۵ میلیون بازنشسته در کشور داریم با فرض این که اگر فقط ۱۰ درصد آنان که مجدداً وارد بازار کار می شوند و شاغل حقوق بگیر هستند را با حقوق متوسط ۲ میلیون تومان مستمری شناسایی کنیم، در یکسال حدود ۱۲ هزار میلیارد تومان صرفه جویی ناشی از تأخیر پرداخت مستمری برای صندوق های بازنشستگی خواهد داشت. حتی اگر نصف این تعداد را هم شناسایی کنیم صرفه جویی قابل توجهی برای صندوق های بازنشستگی کشور می باشد؛ ضمن اینکه انگیزه بازنشستگی پیش از موعد و اشتغال جوانان را هم فراهم میکند. بنظر من بایستی اتفاقاً خود مستثنا ها شروع شود. تجربه اجرایی و عملی این موضوع را ما در صندوق بازنشستگی و کلاداریم.

اشاره کردم انجام اصلاحات نظام های بازنشستگی باید یکی از اولویت های اصلی دولت باشد. سن بازنشستگی باید افزایش یابد. حداقل سابقه بیمه مورد نیاز جهت احراز مستمری افزایش یابد. قوانین سختگیرانه تری در مورد بازنشستگی های زود هنگام وضع شود. فرمول محاسبه مستمری بازنگری شود. بدهی های دولت باید هر چه سریع تر تسویه شود و به بهره وری و موضوع سرمایه گذاری و سود حاصل از آن در صندوق ها توجه بیشتری شود. فعالیت های اقتصادی و مالی شفافتر شوند. فعالیت برخی شرکت ها و سرمایه گذاری در برخی حوزه ها که نرخ بازگشت سرمایه در آنها در حاله های از ابهام است مورد بررسی و بازنگری قرار گیرد و... البته نکته ای که ممکن است از طرف برخی منتقدین به افزایش سن بازنشستگی مطرح شود، مسئله اشتغال جوانان است. تجربه گذشته عملاً نشان داده است که علیرغم تشویق بازنشستگی های پیش از موعد و خروج زود هنگام برخی از کارکنان از بازار کار، بیش از ۴۰ درصد آنان مجدداً به بازار کار برگشتند. این امر دلایل مختلفی داشته است از جمله اینکه آمار بازنشستگان ما در صندوق ها نشان می دهد که فقط ۲۵ درصد آنان بالای ۶۰ سال سن دارند و مابقی زیر ۶۰ سال هستند و در سن کار قرار دارند فلذا به لحاظ شرایط جسمی، فیزیکی و روحی آمادگی و شرایط بازنشستگی را ندارند. ضمن اینکه برای کارفرمایان به صرفه تر است که از فردی که بازنشسته است و

✦ چطور می شود از انباشته شدن بدهی به سازمان های بیمه گر جلوگیری کرد؟

باید از تصویب قوانینی که برای دولت بار مالی ایجاد می کنند و بدهی دولت را به سازمان تامین اجتماعی بیشتر می کنند جلوگیری کنیم و نسبت به ساماندهی و حذف تدریجی قوانین حمایتی موجود اقدام کنیم. به نظر بجای پرداخت پول های کلان باید ریشه این بدهی ها و کسری ها را شناسایی و حل کرد. چون این ریشه ها هستند که دارند این کسری ها و بدهی های دولت به صندوق ها را باز تولید و تشدید می کنند و رویکرد صرف تسویه بدهی ها رویکرد حل مساله نیست. این حمایت هایی که از برخی مشاغل بابت تقبل حق بیمه کارفرما توسط دولت صورت گرفته است پانرخ ها و خدمات مختلف مغایر بندی ماده ۶ قانون ساختار در خصوص سهم دولت در بیمه پایه همگانی (که در آنجا بر سرانه برابر تأکید شده) است. این با عدالت هم سازگار نیست. چرا برخی مشاغل؟ چرا نرخ های کمک متفاوت و بسته خدمات مختلف؟

✦ با بالارفتن ناگزیر تعداد افراد تحت پوشش صندوق های بازنشستگی و مسن شدن جمعیت، اقتصاد صندوق ها از چه راهی می تواند خودش را اداره کند؟

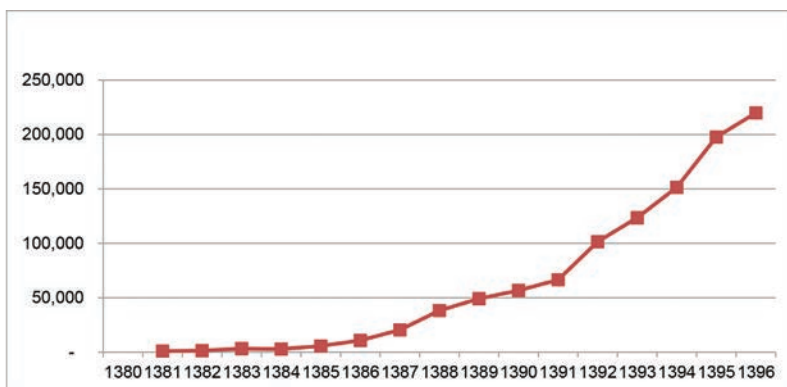
وابستگی اقتصاد صندوق ها به بودجه دولت و منابع عمومی روز به روز بیشتر می شود همانطور که

۷۷ برابر بودجه محیط زیست را به دو صندوق ورشکسته می دهیم

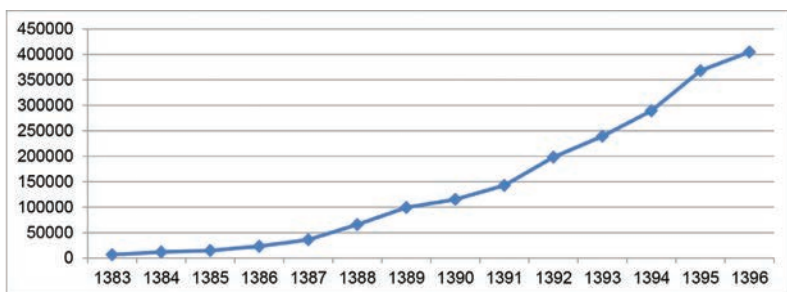
چهار نکته درباره میزان وابستگی دو صندوق بازنشستگی کشوری و بازنشستگی نیروهای مسلح به بودجه عمومی کشور

برهم خوردن تعادل منابع و مصارف صندوق های بازنشستگی آنها را محتاج بودجه عمومی کشور کرده است. یعنی دولت مجبور است هر سال مثلاً از بودجه های عمرانی کشور کم کند و به صندوق های بازنشستگی پول بدهد تا بتوانند جوابگوی تعهدات شان باشند. استفاده از بودجه عمومی کشور برای شاید خیلی عادلانه به نظر نرسد چون دولت مجبور است از منابعی که برای همه افراد جامعه است برای یک گروه خاص هزینه کند اما چاره های هم جز این نیست. حمایت نکردن از این صندوق ها مساوی است با مشکل خوردن معیشت بازنشستگان و مستمری بگیرانی که اکثر آنها از دهک های پایین جامعه هستند. به طور مشخص دو صندوق بزرگ بازنشستگی کشوری و بازنشستگی نیروهای مسلح، اولی به میزان ۷۰ درصد و دومی ۱۰۰ درصد به بودجه دولت وابسته هستند و با روند فعلی در سال های بعد اوضاع وخیم تر هم خواهد شد. در ادامه چند نکته در مورد میزان وابستگی این دو صندوق به بودجه عمومی را مرور می کنیم.

میزان کمک دولت به صندوق بازنشستگی کشوری طی سال های مختلف



میزان کمک دولت به صندوق بازنشستگی کشوری و نیروهای مسلح طی سال های مختلف



مقایسه رقم کمک دولت به صندوق بازنشستگی کشوری و نیروهای مسلح با درآمدهای اصلی کشور (ارقام به میلیارد ریال است)

میزان	جمع کمک دولت به صندوق ها	نفت و فرآورده های نفتی	درآمد مالیاتی
۴۰۴۹۶۹	۱۱۳۹۰۰۰	۱۱۶۴۶۰۰	۰.۳۴
نسبت به کمک های صندوق	۱	۰.۳۵	۰.۳۴

مقایسه رقم کمک دولت به صندوق بازنشستگی کشوری با درآمدهای اصلی کشور (ارقام به میلیارد ریال است)

میزان	جمع کمک دولت به صندوق ها	نفت و فرآورده های نفتی	درآمد مالیاتی
۲۱۹۷۷۴	۱۱۳۹۰۰۰	۱۱۶۴۶۰۰	۰.۱۸
نسبت به کمک های صندوق	۱	۰.۱۹	۰.۱۸

مقایسه رقم کمک دولت به صندوق بازنشستگی کشوری و نیروهای مسلح با ارقام کلیدی بودجه (ارقام به میلیارد ریال است)

میزان	جمع کمک دولت صندوق بازنشستگی کشوری	آموزش	امور عمومی	محیط زیست	بهداشت و سلامت	مسکن، عمران شهری و روستایی
۴۰۴۹۶۹	۵۵۸۲۷۳	۱۰۱۳۶۲	۵۲۰۷	۴۸۳۴۰۷	۶۲۹۹۳	
نسبت به کمک های صندوق	۱	۰.۷۲	۳.۹	۷۷	۰.۸۳	۶.۴

۱ مبلغ مصوب کمک دولت به دو صندوق بازنشستگی کشوری و نیروهای مسلح در سال ۱۳۹۶ بیش از ۴۰ هزار میلیارد تومان است، یعنی ۱۲.۴ درصد کل بودجه کشور. در سال های اخیر این مبلغ همواره رو به افزایش بوده. مثلاً نسبت به سال ۱۳۸۴ اگر مقایسه کنیم، کل این مبلغ ۱۱۰۰ میلیارد تومان بوده و حالا دولت طی فقط ۱۲ سال دولت مجبور شده تقریباً ۳۶ برابر بودجه بیشتری صرف کمک به این دو صندوق کند.

۲ فاجعه وقتی ملموس تر می شود که جمع کمک دولت به صندوق ها را با بودجه سایر بخش های کشور مقایسه کنیم. کل بودجه بخش آموزش ما در سال ۹۶ حدود ۵۶ هزار میلیارد تومان است، یعنی ما معادل ۷۲ درصد بودجه آموزش کشورمان را صرف صندوق ها می کنیم. کل بودجه محیط زیست ما هم ۵۲۰ میلیارد تومان است. یعنی برای جبران کمبود صندوق ها ۷۷ برابر بودجه محیط زیست باید هزینه کنیم. آن هم در شرایطی که کارشناسان بارها به ضرورت توجه به محیط زیست هشدار داده اند و افکار عمومی هم نسبت آن حساسیت بالایی پیدا کرده. کل بودجه ای که صرف بخش مسکن شهری و روستایی ما هم می شود ۶۲۰۰ میلیارد تومان است اما ما ۶.۴ برابر آن را برای صندوق ها هزینه می کنیم.

۳ بودجه ۴۰ هزار میلیارد تومانی جبران کسری صندوق ها ۳۵ درصد کل درآمد کشور از نفت و فرآورده های نفتی است. درآمدهای مالیاتی ما هم ۱۱۶ هزار میلیارد تومان است. یعنی پولی که به دو صندوق ورشکسته می دهیم تقریباً معادل یک سوم کل درآمدهای مالیاتی دولت است.

۴ اگر بخواهیم میزان کمک دولت به صندوق بازنشستگی کشوری به عنوان دومین صندوق بزرگ کشور را به طور جداگانه مقایسه کنیم، دولت ۶.۸ درصد بودجه کل کشور را در سال ۹۶ به این صندوق اختصاص داده. این رقم ۲۲ هزار میلیارد تومان است. این رقم در سال ۹۵ حدود ۷۹ هزار و ۷۰۰ میلیارد تومان بوده و یک سال قبل تر ۱۵ هزار و ۱۵۰ میلیارد تومان. همینطور که پیداست دولت مجبور سال به سال چند هزار میلیارد تومان روی کمکش به صندوق بازنشستگی کشوری بگذارد.

شتابزدگی ممنوع!

گفت و گو با معاون سابق وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی

حجت الله میرزایی که به تازگی به عنوان معاون برنامه ریزی، توسعه شهری و امور شوراهای شهرداری تهران منصوب شده، تا چند وقت پیش معاون اقتصادی وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی بود. او اطلاعات جامعی درباره وضعیت اقتصادی صندوق ها دارد. او در حاشیه نمایشگاه مطبوعات یک نشست رسانه ای درباره بحران صندوق های بازنشستگی برگزار کرد که بخش هایی از اظهارات او در این نشست را در ادامه می خوانید. میرزایی معتقد است واگذاری های شتابزده راه حل مشکل صندوق ها نیست و باید زودتر به اصلاحات ساختاری دست زد.

۱ صندوق های بازنشستگی وضعیت بسیار بحرانی و نگران کننده ای دارند و این نگرانی به اندازه ای است که موضوع بحران صندوق ها را به عنوان یکی از سه مسئله اصلی اقتصاد اجتماعی ایران در سالهای آینده به حساب می آورند. پارادوکس موضوع صندوق ها این است که این موضوع در عین اینکه میحتی بسیار نگران کننده است، هیچ تناسبی بین میزان نگرانی و توجهات و گستردگی و عمق بحران صندوق ها وجود ندارد.

۲ در جامعه، عموم مردم، نخبگان و رسانه ها مسئله صندوق ها را جدی نگرفته اند و یکی از دلایل اصلی آن این است که سایر بحران ها مانند بحران اشتغال و بحران آب و محیط زیست به مسائل ملموس زندگی مردم تبدیل شده است و متأسفانه بحران صندوق ها شکل قابل لمسی برای مردم پیدا نکرده است. در حال حاضر حدود ۲۵ درصد از جمعیت کشور تحت پوشش هیچ صندوقی نیستند، و این موضوع را کسی بحران نمی داند. بحران صندوق های بیمه ای در حال حاضر به دلیل ملموس نبودن به یک مسئله و دغدغه فراگیر اجتماعی تبدیل نشده است.

۳ در حال حاضر آستانه تحمل کاربران و مخاطبان صندوق های بیمه ای بسیار پایین است و گروهی که ریسک پذیری پایینی را دارند، به خصوص بازنشستگان، کارمندان و کارگرانی که آستانه تحمل آنان از حیث روانی و مالی بسیار پایین است و یک نگرانی کوچک نسبت به آینده می تواند به یک اثر تحولی بزرگ در زندگی آنان تبدیل شود. بحران صندوق ها باید عنوان شود تا چاره اندیشی مسئولان را در پی داشته باشد و نیز نباید عنوان شود برای اینکه نگرانی کارگران، کارفرمایان و شرکای اجتماعی را در پی دارد.

۴ طبیعی است که مدیران صندوق ها برای اینکه متهم به عامل قابلیت در ایجاد این بحران نشوند، بحران مذکور را مسکوت گذاشته و آشکار نکنند. نگرانی دیگر در این خصوص این است که ما تجربه ملی خوبی

در مقابله با بحران ها نداریم و در خیلی از موارد با تصمیمات شتابزده اوضاع را بدتر شده است. بحران ها در کشور ما در فرآیند یک گفتگوی روشمند منجر به یک تفاهم و توافق نمی شود. بحران صندوق ها امروز به دستور کار اصلی دولت تبدیل شده است و مواجهه بسیار شتاب زده این است که تصور می کنیم با واگذاری سریع و بدون ملاحظه بحران صندوق ها برطرف می شود.

۵ بخشی از مشکلات صندوق ها ناشی از عدم اصلاحات ساختاری است و نیز اصلاحات پارامتریک را باید در موضوع حل بحران صندوق ها مورد توجه، بررسی و اصلاح لازم قرار داد. مسیری که در حال حاضر برای مقابله با بحران صندوق ها پیش گرفته ایم، مسیری نیست که نهایتاً منجر به کامیابی شود.

۶ در بسیاری از صندوق های بیمه ای کوچک سهم منابع حاصل از بنگاهداری بسیار پایین و نزدیک به صفر است و نیز در تامین اجتماعی سهم درآمد حاصل از منابع در شش تا کمتر از ۶ درصد است و این در حالی است که اصل بحران در ۹۴ درصد باقیمانده است که بخش بزرگی از منابع و مصارف را شکل می دهد. رشد اقتصادی کشور در ۴ دهه گذشته بسیار پایین و البته متکی به نفت بوده است و رشد بدون اشتغال را شاهد بوده ایم و آسیب آن به صندوق های بیمه ای رسیده است.



باید شرایط گفت و گو اجتماعی را فراهم کنیم

در حاشیه این نشست از معاون سابق وزیر رفاه پرسیدیم شما بنگاهداری صندوق های بازنشستگی را ترجیح می دهید یا موافق کاهش تصدی گری صندوق ها و روی آوردن به سهامداری هستید؟ میرزایی در پاسخ به این سوال هفت صبح گفت: «من موافق بنگاهداری اصلا نیستم اما بنگاهداری فعلی هم انتخاب خود صندوق ها نبوده و از بیرون به آن ها تحمیل شده است. بخش بزرگی از بنگاه ها در قالب رد دیون از سوی دولت به آن ها واگذار شده. به خصوص در نیمه اول سال ۹۲ بخش بزرگی از این واگذاری ها صورت گرفته» معاون شهردار تهران ادامه داد: «بخش دیگری هم به نظر من یک انتخاب عقلانی با توجه به شرایط اقتصاد کلان ایران است. در شرایطی که طی سه دهه گذشته با تورم های معمولاً بالای ۱۸ درصد مواجه بودیم. در عین حال نرخ ارز ۵۵۰ برابر شده، یک روش معقول برای حفظ ارزش دارایی بنگاه داری بوده است. نکته سوم هم اینکه بنگاهداری یک روش برای مصون ماندن دارایی از عرصه سیاست بوده. ممکن بود سپرده گذاری بانکی یا سهامداری در بورس انتخاب بهتری به نظر می رسید اما آن ها همیشه در معرض فشار و دستبرد عرصه سیاست بوده که منابع مورد نیازش را از طریق صندوق ها تامین کند. این عوامل باعث شده که صندوق ها به سمت بنگاهداری بروند و بعد هم لذت های ناشی از بنگاهداری با وجود اینکه ممکن است بعضی از آن ها ضرر ده باشند اجازه خروج سریع را به آن ها نمی داده.» میرزایی در ادامه با اشاره به نقش دولت در این زمینه گفت: «دولت هم هیچ گاه در واگذاری ها تکلیفی برای خروج از بنگاهداری یا دوره زمانی تعیین شده برای بنگاهداری نداشته» میرزایی در پاسخ به این سوال هفت صبح که آیا شرایط اجتماعی را برای انجام اصلاحات پارامتریک مناسب می دانید؟ هم گفت: «باید این شرایط را فراهم کنیم و آن محصول یک گفت و گو و فرایند اجتماعی برای دستیابی به توافق است. شرایط باید فراهم شود اما در حال حاضر فراهم نیست.»



در حال حاضر حدود ۲۵ درصد از جمعیت کشور تحت پوشش هیچ صندوقی نیستند، و این موضوع را کسی بحران نمی داند. بحران صندوق های بیمه ای در حال حاضر به دلیل ملموس نبودن به یک مسئله و دغدغه فراگیر اجتماعی تبدیل نشده است

تورم، لگاتوم و رفاه

ارتباط بین شاخص رفاه با تعادل میان تورم و افزایش حقوق بازنشستگی

[احمد رضانجفی]

در سال های آغازین دهه ۹۰ شمسی شرایط خاص اقتصادی حاکم بر کشور باعث رکوردزنی نرخ تورم شد. این شوک ناگهانی به اقتصاد ایران باعث نارضایتی بسیاری از شهروندان شد به خصوص بازنشسته ها و دهک های پایین جامعه که تناسبی بین میزان افزایش حقوق خود و نرخ تورم احساس نمی کردند. از زمان روی کار آمدن دولت یازدهم تلاش شد با مهار نرخ تورم این شکاف ایجاد شده حداقل بیشتر نشود چرا که نرخ تورم و میزان افزایش حقوق ها با رفاه عمومی جامعه در ارتباط است. به همین دلیل هم هست که کشور های مختلف دائم در تکاپوی این هستند که با به کار گرفتن سیاست های اقتصادی مختلف، تناسب و تعادلی میان دخل و خرج مردم ایجاد کنند. این گزارش به میزان موفقیت دولت ها در ایجاد این تعادل و ارتباط مستقیم آن روی شاخص رفاه مردم پرداخته تا با مقایسه افزایش حقوق بازنشستگی و نرخ تورم، تاثیر آن روی وضعیت رفاه و معیشت مردم را مورد بررسی قرار دهد.

شاخص رفاه لگاتوم

موسسه لگاتوم از سال ۲۰۰۷ اقدام به انتشار گزارش هایی می کند که در آن وضعیت معیشت و رفاه مردم کشورهای مختلف را با هم مقایسه می کند. این موسسه هر ساله با بررسی وضعیت رفاه در ۱۴۹ کشور و مطالعه روی شاخص هایی مثل کیفیت اقتصاد، فضای آزاد تجاری، مدل حکومت، آموزش، سلامت، امنیت، آزادی های فردی، سرمایه های اجتماعی و محیط زیست میزان رفاه مردم این کشورها را می سنجد. توجه به متغیر های مختلف در اندازه گیری این شاخص باعث شده تا رتبه بندی این موسسه تحقیقاتی انگلیسی به یکی از معتبر ترین مراجع برای بررسی وضعیت معیشت، رشد و کاهش رضایت مردم از کیفیت زندگی در کشورهای مختلف تبدیل شود. تحقیقات این موسسه در سال ۲۰۱۶ نشان می دهد کشورهای اقیانوسیه و شمال اروپا بهترین کشورها از لحاظ شاخص رفاه در دنیا هستند. به طوری که در بین ۱۰ کشور برتر رتبه بندی این موسسه، هفت کشور به این دو منطقه جغرافیایی تعلق دارند. نیوزلند به عنوان بهترین کشور و بعد از آن نروژ، فنلاند، سوئیس، کانادا، استرالیا، هلند، سوئد، دانمارک و انگلستان رتبه های ۲ تا ۱۰ را به خود اختصاص داده اند.

اجتماعی معرفی کرده است. ایران در بین کشورهای منطقه خاورمیانه و شمال آفریقا هم از وضعیت مطلوبی در رتبه بندی موسسه لگاتوم برخوردار نیست. چرا که حتی در بین این کشورها که اغلب آنها رتبه های انتهایی جدول شاخص رفاه را به خود اختصاص می دهند، ایران در رتبه ۱۶ در بین ۲۰ کشور این منطقه دارد. فلسطین اشغالی به عنوان رتبه اول این منطقه با قرار گرفتن در جایگاه چهارم جهان بهترین وضعیت رفاه را به خود اختصاص داده و بعد از آن به ترتیب امارات، قطر، بحرین و امان جایگاه های بعدی را به خود اختصاص داده اند.

وضعیت بازنشستگان، عاملی تاثیر گذار در وضعیت معیشتی جامعه

گسترده جمعیت درگیر بازنشستگان که حدود ۴۰ میلیون نفر را به صورت مستقیم و غیر مستقیم را شامل می شود، باعث شده تا تغییرات در وضعیت صندوق های بازنشستگی و بازنشستگان بر نیمی از جمعیت کشور تاثیر بگذارد. هر ساله با وجود تورم در اقتصاد کشور و سیر صعودی قیمت ها شاهد کاهش ارزش پول و بیشتر شدن احتیاج مردم به سرمایه هستیم. دولت ها هر ساله با افزایش حقوق کارمندان و مستمری بگیران صندوق های بازنشستگی دولتی

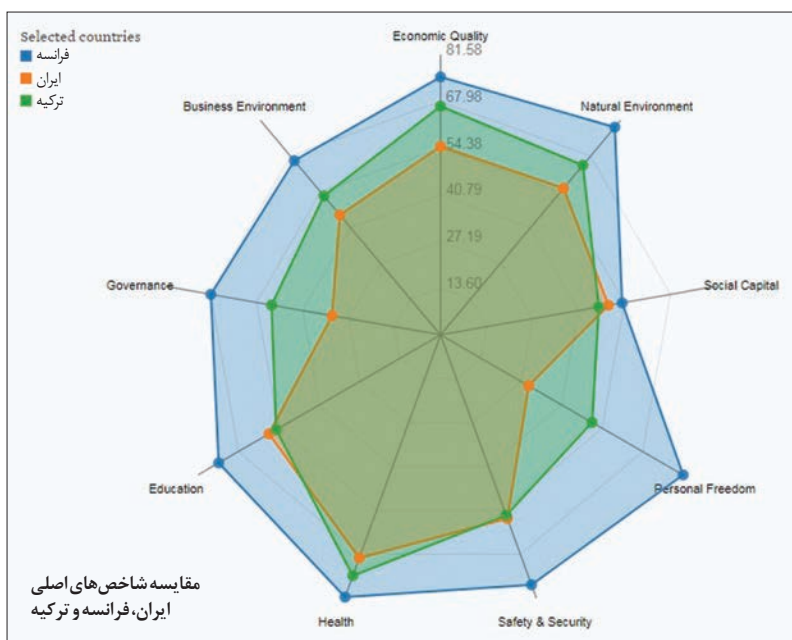
سعی می کند تا به تناسب تورم و افزایش مخارج زندگی شخصی، درآمد و عایدی حقوق بگیران از دولت را افزایش دهد تا با وجود نرخ دورقمی تورم در چند سال اخیر، افراد در مدیریت زندگی خود با سختی مواجه نشوند و به وضعیت معیشت و رفاه عمومی آسیب کمتری برسد.

میزان افزایش حقوق بازنشستگی در چند سال اخیر

با بررسی مصوبات هیات دولت در ۱۷ سال اخیر یعنی سال ۷۹ تا کنون، عملکرد دولت های ششم تا یازدهم در ایجاد تعادل بین نرخ تورم و میزان افزایش حقوق مستمری بگیران صندوق های بازنشستگی را مورد مطالعه قرار دادیم. در بین این سال ها میزان افزایش حقوق از ۵ درصد تا ۲۰ درصد متغیر بوده. سال های ۹۲ و ۹۳ با افزایش ۲۰ درصدی حقوق بازنشستگان رکورددار بیشترین میزان افزایش حقوق بوده اند. سال ۸۶ نیز با افزایش ۵ درصدی حقوق بازنشستگان کمترین افزایش حقوق در سال های اخیر را داشته. بعد از آن هم سال های ۸۳ و ۸۹ با افزایش حقوق ۶ درصدی، جایگاه بعدی را به خود اختصاص داده اند.

وضعیت ایران در رتبه بندی موسسه لگاتوم

بر اساس رتبه بندی های موسسه لگاتوم، شاخص رفاه در ایران از سال ۲۰۰۷ که می شود همان سال ۸۶، مقادیری بین ۴۹ تا ۵۱ را به خود اختصاص داده که رتبه ۱۱۶ تا ۱۲۰ را در بین ۱۴۹ کشور شامل می شود. در بین متغیر های مختلفی که در تعیین شاخص رفاه مورد مطالعه قرار می گیرد، وضعیت آزادی فردی بیشترین تاثیر منفی را در وضعیت رفاه مردم گذاشته. به این شکل که هر ساله ایران در بین پنج کشور انتهایی جدول رتبه بندی این بخش موسسه لگاتوم قرار دارد. به خصوص که در سال های ۲۰۰۷ و ۲۰۰۵ یعنی ۸۶ و ۸۸ ایران به عنوان بدترین کشور از نظر آزادی های فردی قرار داشته. نقطه قوت ایران در متغیر های ۹ گانه شاخص لگاتوم بخش های آموزش و سرمایه های اجتماعی است. چرا که ایران تنها در این دو بخش توانسته خود را به نیمه بالایی جدول برساند و وضعیت مطلوبی نسبت به نیمی از کشورهای جهان پیدا کند. سال ۲۰۱۶ یعنی آخرین گزارش منتشر شده توسط این موسسه ایران را به عنوان کشور ۷۱ ام در حوزه آموزش و کشور ۷۴ ام در حوزه سرمایه های





عکس: محسن رضایی / جام جم آنلاین



رسیده بود که تاثیر خود را بر گزارش منتشر شده در سال ۸۹ گذاشت که نشان دهنده میزان رفاه مردم در سال ۸۸ بوده است.

این روند نزولی در سال ۹۰ با ادامه پایین نگه داشتن اختلاف بین نرخ تورم و افزایش حقوق، به روند صعودی تبدیل شد. به طوری که ایران از رتبه ۱۲۰ سال ۸۹ به رتبه ۱۱۶ در سال ۹۰ رسید چرا که همچنان افزایش حقوق اختلاف کمی با نرخ تورم داشت و این مقدار در سال ۸۹ روی ۶۴ درصد مانده بود. اما با افزایش مجدد اختلاف این دو درصد در سال های ۹۰، ۹۱ و ۹۲ و رسیدن اختلاف آنها به ارقام ۱۵، ۱۵، ۱۴ و ۱۴، ۷ باعث شد که روند صعودی یک ساله وضعیت معیشت دوباره روند نزولی به خود بگیرد و ایران از رتبه ۱۱۶ در سال ۹۰ به جایگاه ۱۱۹ در سال ۹۲ سقوط کند.

در سه سال آخر انتشار گزارشات موسسه لگاتوم که با مثبت شدن اختلاف افزایش حقوق و نرخ تورم در ایران همزمان شده بود، شاهد توقف دوباره روند نزولی و رشدی نسبی در سال های اخیر در وضعیت رفاه مردم ایران باشیم تا با قرار گرفتن در جایگاه ۱۱۸، امیدوار به ادامه این روند با مثبت نگه داشتن اختلاف افزایش حقوق بازنشستگی و نرخ تورم باشیم.

اخیر به ارتباط این شاخص با میزان موفقیت دولت ها در ایجاد تعادل بین افزایش حقوق بازنشستگی و نرخ تورم پی می بریم. سال ۸۶ که اولین گزارش موسسه لگاتوم از وضعیت رفاه منتشر شد، ایران در جایگاه ۱۱۶ در بین ۱۴۹ کشور جهان قرار داشت. وضعیت رفاه مردم ایران در آغاز انتشار گزارش های موسسه لگاتوم وضعیت نزولی به خود گرفته بود و این رتبه در سال ۸۷ به ۱۱۸ و در سال ۸۸ به ۱۲۰ رسید که نشان از کاهش وضعیت رفاه در ایران به نسبت دیگر کشورهای جهان دارد. اگر نگاهی به وضعیت تعادل تورم و افزایش حقوق در این سال ها بیندازیم متوجه می شویم که این روند نزولی وضعیت رفاه ارتباط مستقیمی با اختلاف دخل و خرج در سال ۸۶ و ۸۷ دارد. به طوری که میزان افزایش حقوق در سال ۸۶، ۱۳، ۴۸۶ و سال ۸۷، ۱۵، ۴ درصد کمتر از نرخ تورم بود که چنین مسیر نزولی را در وضعیت معیشتی و شاخص رفاه لگاتوم ایجاد کرده بود. اما این مسیر نزولی در سال ۸۹ متوقف شد و ایران در رتبه ۱۲۰ باقی ماند. می توان کاهش اختلاف بین افزایش حقوق و نرخ تورم را موثر در توقف این روند نزولی دانست. به طوری که این رقم از ۱۵، ۴ در سال ۸۷ به ۱، ۶ در سال ۸۸

■ تناسب نرخ تورم و افزایش حقوق بازنشستگی

اما تنها افزایش حقوق بازنشستگی ملاک خوبی برای بررسی وضعیت معیشت بازنشستگان نیست. با توجه به روند صعودی و نزولی تورم و نوسانات این شاخص اقتصادی، میزان درآمد لازم برای مدیریت خانواده هر ساله تغییر پیدا می کند و اگر افزایش قیمت ها با افزایش حقوق همراه نباشد، مدیریت خانواده را با مشکل مواجه خواهد کرد. همان چیزی که در ۱۷ سال اخیر بسیار با آن مواجه بوده ایم. به طوری که از سال ۷۹ تا ۹۵ و گذشت ۱۶ سال، تنها هفت سال میزان افزایش حقوق بر افزایش قیمت ها چربیده است. بدترین سال از نظر نبود تعادل بین افزایش حقوق و افزایش قیمت کالاها، سال ۹۱ بوده که علی رغم تورم ۵، ۳۰ درصدی به گزارش بانک مرکزی، دولت حقوق بازنشستگان را تنها ۱۵ درصد افزایش داده بود که شاهد اختلاف ۱۵، ۵ درصدی در بین این دو رقم هستیم. رتبه بعدی به سال ۸۷ اختصاص دارد که با وجود تورم ۲۵، ۴ درصدی در این سال و افزایش حقوق ۱۰ درصدی، شاهد اختلاف ۱۵، ۴ درصدی بودیم. سال ۹۲ با اینکه دولت دهم در سال پایانی خود و افزایش ۲۰ درصدی حقوق بازنشستگان سعی در افزایش رفاه و بهبود وضعیت معیشت این قشر به نسبت آسیب پذیر بود، اما تورم ۳۴، ۷ درصدی باعث شد حتی رکورد شکنی دولت در افزایش حقوق هم کفایت هزینه ها را ندهد و شاهد اختلاف ۱۴، ۷ درصدی بین افزایش میزان دخل و خرج بازنشستگان باشیم. در این بین با نگاه به کارنامه هشت ساله دولت های نهم و دهم، به این نکته پی می بریم که در تمامی این سال ها به جز سال اول نرخ تورم و افزایش مخارج زندگی، بیشتر از افزایش حقوق بازنشستگی بوده است به طوری که مجموع افزایش حقوق بازنشستگی، ۷۷ درصد از مجموع نرخ تورم در ۸ سال بین ۸۴ تا ۹۲ کمتر بوده که ضربه بزرگی بر قدرت خرید و مدیریت خانواده با حقوق بازنشستگی وارد کرده است. اما این روند از سال ۹۲ به بعد تغییر یافته و در دولت یازدهم شاهد مثبت بودن اختلاف بین افزایش قیمت ها و افزایش حقوق مستمری بگیران بوده ایم. تا اینکه در سال ۹۵ تا تک رقمی شدن نرخ تورم و ایستادن آن بر عدد ۹، شاهد افزایش حقوق ۱۲ درصدی و رشد ۳ درصدی دخل نسبت به خرج بازنشستگان باشیم.

■ تاثیر تعادل میان تورم و افزایش حقوق

بازنشستگی بر وضعیت رفاه و معیشت مردم با نگاه به تغییرات شاخص رفاه لگاتوم در سال های

حال و روز بازنشستگان نیروهای مسلح از نمای نزدیک

گزارشی از خلبان‌ها و تکنسین‌های ارتش که روزهای بازنشستگی‌شان را به دشواری می‌گذرانند

— [ره‌اصداقی] —



سازمان بازنشستگی نیروهای مسلح امروز به طور صد در صدی به بودجه‌های دولت وابسته است. یعنی اگر کمک دولت نباشد این صندوق نمی‌تواند به تکالیف خود عمل کند. برای اطلاع از وضعیت معیشتی افراد تحت پوشش این صندوق با ۵ نفر از بازنشستگان این صندوق گفت و گو کردیم. این افراد خلبان و تکنسین بالگرد بوده‌اند و حالا در دوران بازنشستگی هم برای گذران زندگی مجبور به کار کردن هستند.

عروس و داماد داریم. کرایه خانه داریم. مریضی داریم... اگر سر جمع حساب کنیم اکثرا با فلاکت زندگی می‌کنند و صورت مان را با سیلی سرخ می‌کنیم. برای همین مجبور هستم همچنان کار کنم چون حقوق ارتش کافی نیست تا به حساب آن بعد از بازنشستگی کار نکنیم. خدمات بیمه ما در حد صفر است. اصلا هیچ خدماتی نمی‌دهند که اسم اش را گذاشته‌اند خدمات درمانی! بیمه مکمل هم به هیچ کاری مان نمی‌آید. در عمل هیچ خدماتی ندارد. من ۵۹ ساله هستم و سال ۸۳ بازنشسته شدم با داشتن سه فرزند و سه نوه همچنان باید کار کنم و کار...»



۴ علی نوری، خلبان آزمایشی هلیکوپتر شکاری کبری بوده و سال‌ها در جنگ تحمیلی نیز حضور داشته و سال ۸۶ که بازنشسته می‌شود به شهر خود چالوس برمی‌گردد. حالا سال هاست که بعد از بازنشستگی در یک مغازه کار می‌کند تا بتواند از پس مخارج سه پسر و یک دخترش برآید. او درباره وضعیت زندگی اش می‌گوید: «من در حال حاضر در چالوس یک مغازه دارم و با آن زندگی ام را می‌چرخانم. آخر با این حقوق که نمی‌شود زندگی کرد... سه پسر دارم و یک دختر. یک پسرم هنوز ازدواج نکرده است. الان وقت نوه داری و عروس و داماد داری است و درمان بیماری‌هایی که هر چه پا به سن می‌گذاری بیشتر می‌شود. ۶۰ ساله هستم و می‌بینم حتی برای ویزیت دکتری که می‌خواهیم بدهیم بیمه تنها ۵-۶ هزار تومان

اش همچنان مجبور است کار کند. او زمینی دارد که در آن به کار کشاورزی مشغول است و می‌گوید: «بچه‌ها وقتی بزرگ می‌شوند و ازدواج می‌کنند و با تعداد بیشتری بر می‌گردند و خرج و مخارج هم چند برابر می‌شود. فروشگاه ارتش هیچ تسهیلات خاصی نمی‌دهد که بتوانیم از آن استفاده کنیم. دفترچه بیمه مان هم به درد نمی‌خورد. همسر من مریض است و مشکل تنفس دارد چند وقت پیش دکتر رفتیم نزدیک به ۶۰۰ هزار تومان هزینه اش شد اما بیمه تقبل نکرد و مجبور شدیم همه را خودمان بدهیم. حتی داروها را هم بیمه قبول نمی‌کند و باید آزاد بخریم. ارتشی‌ها نه خانه دارند نه سرمایه. زندگی سخت است و هزینه‌ها بالاست. بیمارستان ارتش رشت که برای نیرو دریایی می‌رویم فقط هزینه‌های من را قبول می‌کند اما هزینه‌های همسرم را باید پرداخت کنم. به هر حال همسر من هم با من پا به سن می‌گذارد و هزینه‌های درمان مان زیاد است. چرا نباید ما به عنوان کسانی که جانمان را کف دستمان گذاشتیم به منطقه جنگی رفتیم در مناطق سخت، محروم و شهرهای دور افتاده زندگی کردیم تسهیلاتی ارائه دهند؟ اینها حرف دل تمام ارتشی‌هاست. حقوق یک میلیون و ۵۰۰ هزار تومان برای ۱۰ روز خرج زندگی مان هم نمی‌شود. فروشگاه اتکا چقدر به ما تخفیف می‌دهد؟ من برای همین همچنان مجبورم کار کنم.»

۳ حبیب جعفری، بازنشسته‌ای است که می‌گوید از همان ابتدا که وارد ارتش شده به حقوق اندک آن اتکا نکرده و باز هم در کنار آن شغل‌هایی داشته تا بتواند از پس زندگی اش برآید. به طوری که الان بعد از سال‌ها که از زمان خدمتش می‌گذرد همچنان کار می‌کند و ساکن اراک است. سه فرزند دارد و سه نوه و می‌گوید: «من از همان ابتدا که وارد ارتش شدم روی حقوق آن به تنهایی حساب نکردم. چون دیده‌ام دوستانی را که با دشواری زندگی‌شان را می‌چرخاند. دیگر الان ما همه نوه دار هستیم.

۱ هادی علی اصغری، سراسناده خلبان هلیکوپتر ۲۱۴ بوده و از سال ۸۳ بازنشسته شده است و حالا بعد از گذشت ۱۳ سال از زمان بازنشستگی همچنان مجبور است در دو جا کار کند. ساکن مشهد است و چهار فرزند دارد و به هفت صبح می‌گوید: «وضعیتی که ما ارتشی‌ها داریم چندان رضایت بخش نیست. از بیمه درمانی گرفته تا حقوق بازنشستگی و سایر تسهیلاتی که البته چندان زیاد هم نیست.

دفترچه بیمه خدمات درمانی درصد خیلی کمی از درمان را تقبل می‌کند شاید به ۱۰ تا ۲۰ درصد برسد و باید باقی از جیب بدهیم. در تلاش هستیم که بتوانیم درصد بیمه مان را افزایش بدهیم اما هنوز راه به جایی نبرده‌ایم. من حدود ۳۰ سال خلبان ارتش بودم و به عنوان سراسناده خلبان به بسیاری از خلبان‌ها آموزش داده‌ام اما حالا بعد از بازنشستگی چه اتفاقی افتاده است؟ همچنان با داشتن چهار فرزند که سه تای آنها پسر هستند و یک دختر مجبورم دو جا کار کنم تا بتوانم خرج آنها را تامین کنم. تا امروز شبانه روز کار کرده‌ام تا توانستم به آنها سر و سامانی بدهم. چاره‌ای نیست. با این وضعیت همچنان هم باید با ۶۳ سال سن کار کنم.»



۲ غلامحسین روشن ضمیر، ۵۷ ساله است و ۳۰ سال تکنسین قطعات هلیکوپتر بوده و بعد از بازنشستگی به شهر خود رشت آمده. دو فرزند دارد با دو نوه و با حقوق یک میلیون و ۵۰۰ هزار تومانی



است که مسافر کشی کند؟ می گویند ارتشی ها حکمت کارت دارند. حکمت کارتی که فقط برخی از کالاهای سوپری را با ۳۰ درصد تخفیف می دهد و می شود برخی وسایل خانه را قسطی خرید. در صورتی که بسیاری از فروشگاه ها تا ۵۰ درصد تخفیف می دهد. خوب این چه امتیازی است که می گویند ارتشی ها دارند؟! چند سال می شود که نسبت به حقوق بازنشسته های لشکری اعتراض شده است و بارها قول هایی داده شده که این حقوق افزایش پیدا خواهد کرد. فعلا دنبال این هستند که حقوق مان را تکانی بدهند اما هنوز به هیچ نتیجه ای نرسیده است و ما همچنان می دویم»



گذارند و می گوید: «هر کسی زندگی اش را باید با درآمدش یکی کند؛ اما بعضی وقت ها برج از خرج بالاتر می زند آن وقت است که چاره ای نمی ماند جز اینکه به سراغ شغل دوم برویم. یک خلبان نباید کاری جز خلبانی انجام دهد. حداقل کسی که کار فنی در ارتش کرده و آچار به دست بوده باز هم می تواند کارهایی که مربوط به آچار به دستی است انجام دهد.

بعضی از ما خلبان ها بعد از بازنشستگی در شرکت های خصوصی رفتیم و باز هم خلبان هلیکوپتر بودیم چون قانونی وجود دارد که می شود تا ۶۵ سالگی پرواز کرد. ما باز هم تا این سن و سال حاضریم با این هلیکوپترهایی که اکثرا از رده خارج هستند جانمان را کف دستمان بگذاریم و پرواز کنیم؛ سانحه هم داده ایم با این حال باز هم عشق به پرواز باعث شده همچنان پرواز کنیم. خلبان های دوران ما حداقل ۳-۴ فرزند دارند که حالا بزرگ شده اند و پدر، وظیفه دارد آنها را به یک سر و سامانی برساند؛ اما مگر با این حقوق ها می شود؟ برای همین مجبور هستیم کار کنیم. حتی بعضی ها مسافر کشی می کنند. آیا حد و اندازه یک خلبان ارتش این

آن را تقبل می کند. آیا جواب سال ها خدمتی که جوانی مان را گذاشتیم که بهترین دوران زندگی مان هم در جنگ گذشت این خدمات است؟ ارتشی ها به خانه به دوش بودن معروف هستند که دائما مجبورند به شهرهای مختلف بروند و در آنجا خدمت کنند و سال ها از شهر و دیار و خانواده و فامیل دور باشد. الان هم که به چالوس برگشته ام اینجا بیمارستانی وجود ندارد که مخصوص ارتشی ها باشد و بخواهیم برای درمان به آنجا برویم. هر چه هم تلاش می کنیم حقوق بازنشستگی مان را با حقوق بازنشستگی کسانی که این سال ها بازنشسته می شوند همسان سازی کنیم بی فایده بوده و حالا بیش از ۱۰ سال می گذرد و آب در هاون کوبیدن است. دائما وعده می دهند و فقط حرف می زنند اما خبری از عمل نیست.»

۵ ناصر باقری، خلبان هلیکوپتر جت رنجر بوده و از سال ۸۵ بازنشسته شده و حالا بعد از سال ها خدمت و حضور در جنگ تحمیلی به عنوان خلبان ارتش در شهر یار زندگی می کند با چهار دختر زندگی اش را با حقوق بخورد نمیر ارتش می

درباره دارایی های شستا بزرگنمایی می شود

گفت و گو با عباس بابا گل زاده کارشناس سرمایه گذاری صندوق های بازنشستگی

[علی رستگار]

افکار عمومی و لایب خیلی از سیاستمداران و مسئولان کشور تصورات اغراق آمیزی از دارایی های شرکت های سرمایه گذاری صندوق های بازنشستگی (به خصوص شستا) دارند. همین تلقی اشتباه شاید باعث شده که دوره ای این شرکت ها تبدیل شدند به حیاط خلوت مدیران سیاسی. جایی که انتصاب افراد غیر متخصص با اهداف غیر اقتصادی صورت می گرفت. در عین حال قوانینی هم در دوره های مختلف وضع شد که بار مالی سنگینی به صندوق ها تحمیل کرد. حالا سوال اینجاست آن رقم های چند ده هزار میلیاردی که درباره ارزش سرمایه صندوق ها مطرح می شود آیا دردی از صندوق ها دوا می کند؟ جواب این سوال منفی است. چون به طور مثال کل سود یکسال کل شرکت های شستا، هزینه های دو ماه تامین اجتماعی را هم تامین نمی کند و اصلا کل سرمایه های شستا کفاف مخارج دو سال را هم نمی دهد. عباس بابا گل زاده کارشناس سرمایه گذاری صندوق های بازنشستگی با استناد به این آمارها معتقد است درباره سرمایه گذاری صندوق ها اغراق شده. با او در مورد کاهش تصدی گری صندوق ها و ایده روی آوردن به سهامداری (به جای بنگاهداری) هم گفت و گو کردیم که در ادامه می خوانید.

تاثیری را بر عملکرد شرکت های تابعه صندوق های بازنشستگی داشته است که بر سایر شرکت ها داشته. به عنوان مثال شرکت های پتروشیمی تابعه وزارت رفاه همان تاثیری را از افزایش نرخ خوراک پذیرفتند که سایر شرکت های داخلی متاثر شدند یا پالایشگاه های تحت اداره صندوق ها همان تاثیری را از قیمت های قیمت های جهانی نفت یا سیاست کیفی سازی پالایشگاه ها پذیرفتند که سایر پالایشگاه ها تاثیر پذیرفتند. بنابراین به نظر من نمی توان تاثیر پذیری عملکرد شرکت های صندوق های بازنشستگی را از عوامل کلان اقتصادی به طور جداگانه یا متفاوت ارزیابی کرد.

اما یک واقعیت وجود دارد که تخم مرغ های سبد صندوق های بازنشستگی با سایر سبدها متفاوت است. به عنوان مثال من معتقدم در کشور یک ذوب

شفافیت شرکت داری در بازار سرمایه و به طور عام صنعت سرمایه گذاری در کشور را می کند؟

این نکات به راحتی ما را به این نتیجه می رساند که سهامداران بخش خصوصی حرفه ای و قابل اعتماد نیستند. حالا فرض کنیم این مشکلات و دغدغه ها وجود ندارد. موضوع کاهش تصدیگری صندوق ها یا رها شدن از بنگاهداری را ساده باز نویسی می کنیم، به طوری که مثل یک مسئله ریاضی قابل حل باشد. من معتقدم این موضوع در ۱۰ سال اخیر فقط نقد شده و بیشتر به عنوان شعار یا سوالی که قرار نیست پاسخی برای آن پیدا شود مطرح شده است. بنابراین در این مجال می خواهم مسئله را کمی عملیاتی تر نگاه کنیم: فرض کنیم تمام صندوق های بازنشستگی (۴ صندوق وزارت رفاه) ۵۰۰ شرکت مدیریت ۱۰۰ درصدی دارند و به بنگاهداری مشغولند و حداکثر ارزش روز این دارایی ها اگر شعار و با غلو همراه نباشد حدود ۱۰۰ هزار میلیارد تومان است.

حالا اگر این صندوق ها بخواهند از بنگاهداری رها شوند باز هم برای ساده سازی مسئله فرض می کنیم بخواهند میزان مالکیت را ۲۰ درصد کاهش دهند. تعداد شرکت های سرمایه پذیر صندوق های وزارت رفاه ۲۵۰۰ شرکت خواهد شد. به عبارت دیگر باید ۲۰۰۰ شرکت سود ده با قیمت مناسب پیدا کنیم یا باید برای انجام این کار ۸۰ هزار میلیارد تومان سهام شرکت ها را در بازار را به همین میزان سهام به فروش برسد. واضح است که با توجه به حجم معاملات بازار سرمایه، عمق بازار، بازدهی نامناسب سهام شرکت های بعضی صنایع به علت شرایط رکودی حاکم بر اقتصاد اجرای این سیاست (رویکرد سهامداری) در کوتاه مدت امکان پذیر نیست.

دوران رکود و شرایط خاص اقتصادی کشور در سال های تحریم چه ضررهایی به فعالیت شرکت های تابعه صندوق ها زد؟ آیا اینکه صندوق های بازنشستگی در دوران رکود کشور رشد اقتصادی مناسبی داشتند تفسیر درستی است؟

تاثیر عوامل کلان اقتصادی به طور عام همان

دیدگاه شما درباره بنگاهداری صندوق های بازنشستگی چیست؟ بنگاهداری صندوق ها را ترجیح می دهید یا سهامداری؟

من برخلاف نظر رایج صاحب نظران و سیاستگذاران حوزه صندوق های بازنشستگی بنابر دلایلی با موضوع کاهش تصدیگری یا اتخاذ رویکرد سهامداری در حوزه سرمایه گذاری صندوق های بازنشستگی، در شرایط فعلی موافق نیستم. به چند دلیل هم چنین ایده ای دارم. نکته اول وجود کاستی های زیاد در قانون تجارت و مسکوت ماندن بسیاری از مسائل حوزه شرکت داری و ایفای حقوق سهامدار جزء در آن است. (در حوزه هایی مثل سازو کار هلدینگ ها، ادغام، تملیک و ...)

نکته دوم اینکه کاهش تصدیگری سرمایه گذاری از نگاهی دیگر یعنی واگذاری اختیار تقسیم سود به سایر سهامداران. این امر در شرایط فعلی که رفتار سهامداران عمده شرکت ها در کشور حرفه ای نیست (یا حداقل متناسب با نیازها و ضرورت های خود اتحاد تصمیم می کنند) که لزوماً این نیازها همسو و هم جهت با نیازها و ضرورت های صندوق های بازنشستگی نیست و به صلاح صندوق ها نیست.

بحران نقدینگی صندوق ها در این چند سال اخیر بر کسی پوشیده نیست؛ بنابراین در این شرایط و اهمیت منابع ورودی صندوق ها بطور می توانیم اختیار تقسیم سود را به دیگر سهامداران بسپاریم که به احتمال زیاد تقسیم سود جزو دغدغه ها اولشان نیست؟

نکته بعدی اینکه بعضی بدون دقت و زمان سنجی در این مورد از تجربیات دیگر کشورهای الگوبرداری می کنند. صندوق ها در کنار کدام سهامدار بخش خصوصی می خواهد شرکت اداره کند؟ آیا این سهامداران مانند سهامداران سایر کشورهای پیشرفته حرفه ای هستند؟ سرنوشت خصوصی سازی فولاد خوزستان و حضور سهامدار خصوصی به کجا انجامید؟ رفتار بخش خصوصی در شرکت هایی مثل کنتورسازی، آذرآب و ... در سنوات اخیر مناسب صندوق ها هست؟ آیا ساز و کار نظارت بر شرکت ها، اصول حاکمیت شرکتی سرمایه گذاران نهادی و قوانین و مقررات جاری کشور؛ ضمانت سلامت و



۱ در اکثر سال‌ها بازده اوراق با درآمد ثابت و سپرده‌های بلندمدت بانکی از نرخ تورم کمتر بوده

۲ ارزش روز دارایی‌های شستا کمتر از دو سال مصرف سازمان تامین اجتماعی است

۳ ۵ درصد شرکت دارویی «مرک» به مراتب بیشتر از ارزش روز ۱۰۰ درصد ۳۰ شرکت دارویی ایرانی است

۴ تا قبل از سال ۱۳۷۰ بخش عمده‌ای از حق بیمه‌های دریافتی به سپرده‌های بانکی اختصاص می‌یافت که بازدهی آن از نرخ تورم کم‌تر بود

فضای کسب و کار بین‌المللی با اندازه شرکت‌های ایرانی متفاوت است. به عنوان مثال ارزش ۵ درصد شرکت دارویی «مرک» به مراتب بیشتر از ارزش روز ۱۰۰ درصد ۳۰ شرکت دارویی ایرانی است. نکته دوم اینکه تعداد و اندازه صندوق‌های باننشستگی در خیلی از کشورها بیشتر از تعداد صندوق‌های باننشستگی در ایران است.

نکته سوم اینکه صندوق‌های باننشستگی در سایر کشورها برای متنوع‌سازی پرتفوی سرمایه‌گذاری و توزیع و مدیریت ریسک مجبورند به صورت سهامداری در شرکت‌های بزرگ سرمایه‌گذاری کنند. چراکه اگر برخی از صندوق‌های باننشستگی محلی در سایر کشور بخواهند به صورت مدیریتی در شرکت‌های چندملیتی سرمایه‌گذاری کنند پرتفوی سرمایه‌گذاری آن‌ها چندسهمی و ریسکی می‌شود. نکته چهارم در اکثر کشورها فرصت‌های مناسب سرمایه‌گذاری در حوزه صندوق‌های سرمایه‌گذاری با درآمد ثابت، سرمایه‌گذاری مشترک، قابل معامله و... وجود دارد که در قالب سرمایه‌گذاری غیر مستقیم (Indirect Investment) در رهنمودهای سرمایه‌گذاری ISSA مطرح می‌شود که شرایط این صندوق‌ها در کشور ما از لحاظ بازدهی، ریسک، ساز و کار تصمیم‌گیری و تخصیص منابع با سایر کشورها متفاوت است و آمادگی لازم برای جذب منابع صندوق‌های باننشستگی را ندارد. بنابراین وجود این فرصت‌های سرمایه‌گذاری برای صندوق‌های باننشستگی در سایر کشورها باعث می‌شود که حجم کمتری از منابع را به سهام شرکت‌ها تخصیص دهند و آن وقت باعث می‌شود بیشتر بار و بکرد سهامداری در شرکت‌های سرمایه‌گذاری کنند.

نکته پنجم در پرتفوی سرمایه‌گذاری اکثر صندوق‌های باننشستگی در سایر کشورها اوراق قرضه یا اوراق با درآمد ثابت وجود دارد. و حتی در سبد سرمایه‌گذاری خیلی از صندوق‌ها بیش از ۵۰ درصد وزن دارد. این در حالی است که بازدهی اسمی این اوراق بیش از نرخ تورم آن کشورهاست. به عبارت دیگر بازده واقعی اوراق قرضه مثبت است اما در کشور ما در اکثر سال‌ها بازده اوراق با درآمد ثابت و سپرده‌های بلندمدت بانکی از نرخ تورم کمتر بوده و بازدهی واقعی آن منفی بوده است. بنابراین تخصیص منابع صندوق‌های باننشستگی به این فرصت‌ها نگاه فرصت سرمایه‌گذاری صورت نمی‌گیرد و منطقی است که با نگاه ذخیره احتیاطی سهم کمی را به این حوزه اختصاص دهند.

پس به طور طبیعی باید بخش عمده‌ای از منابع صندوق‌های باننشستگی در ایران به سمت سرمایه‌گذاری در سهام سوق پیدا می‌کرد و این مورد از

تجاری و ساز و کار شرکت‌داری از خیلی از سرمایه‌گذاران نهادی عملکرد بهتری داشتند.

تجربیات دیگر کشورها درباره بنگاهداری صندوق‌های باننشستگی را چطور ارزیابی می‌کنید؟

به نظر من الگوبرداری از تجربیات سایر کشورها و حتی بهره‌گیری از رهنمودهای سرمایه‌گذاری سازمان بین‌المللی تامین اجتماعی (ISSA) با تنگناهای جدی مواجه است. در پاسخ به این سوال می‌خواهم کمی وسیع‌تر و فراتر از الگوبرداری از تجربه بنگاهداری نگاه کنم. یعنی موضوع الگوبرداری از مدل‌های سرمایه‌گذاری و مدل تخصیص منابع (دارایی) صندوق‌های باننشستگی سایر کشور را مورد بررسی قرار دهیم.

واضح است که الگوبرداری از تجربه سایر کشورها در صورتی ممکن است که شرایط اقتصادی حاکم بر فضای کسب و کار و صنایع مشابه باشد. واقعیت این است مسائل فضای کسب و کار پیش‌روی صندوق‌های باننشستگی و به طور کلی سرمایه‌گذاران در کشور وجود دارد که من آن‌ها را در قالب تنگناهای الگوبرداری مدل سرمایه‌گذاری صندوق‌های باننشستگی دسته‌بندی می‌کنم.

نکته اول اینکه اندازه شرکت‌های سرمایه‌پذیر در

آهن اصفهان وجود دارد و مشکلاتش هم خاص است و اساساً در زمان واگذاری، سودآوری یا بازدهی یا کمک به صندوق تامین اجتماعی و نگاه حمایتی از سوی دولت مطرح نبوده. به نظر من ذوب آهن اصفهان با یکسری مشکلات مدیریتی، بازدهی نامناسب یا زیانده‌ی و عدم انتظار سودآوری در کوتاه مدت با هم به صندوق تامین اجتماعی واگذار شده است. در پرتفوی صندوق‌های وزارت رفاه از این دست شرکت‌ها وجود دارد و مقدارش هم کم نیست. ذوب آهن غرب کشور، دخانیات، هواپیمایی آسمان بخش عمده‌ای از شرکت‌های سازمان صنایع ملی به ویژه صنایع سلولزی نظیر کاغذ مراغه، غرب، چوب اسالم و چوکا و... شرکت‌هایی هستند که با مشکلات ساختاری مواجه بودند و با سیاست‌های کاهش تصدیگری دولت با کوچک‌سازی اندازه دولت به صندوق‌ها واگذار شده است. با این اوصاف ارزیابی عملکرد مدیران حوزه اقتصادی صندوق‌های باننشستگی ارزیابی عملکرد شرکت‌ها یا پیچیدگی‌های خاص مواجه می‌شود. ارزیابی سازوکار شرکتداری، مکانیسم و ضوابط انتخاب مدیر، اصول حاکمیت شرکتی، سلامت و شفافیت عملکردهای موثرتری خواهد بود. به نظر من صندوق‌ها در این زمینه در سنوات گذشته گام‌های موثری برداشتند و حتی در برخی از حوزه‌ها مثل استقرار سامانه هوش

بلوک مدیریتی سهام شرکت ذوب آهن اصفهان را به قیمت کم‌تر از یک پنجم قیمت واگذاری به تامین اجتماعی عرضه عمومی کردند و به فروش نرسید



۱

ارزش روز دارایی های صندوق های بازنشستگی را اگر ۱۰۰ هزار میلیارد تومان در نظر بگیریم معادل ۱۰ درصد ارزش اسمی

تولید ناخالص داخلی ایران می شود

۲

سازمان تامین اجتماعی از سال ۱۳۳۸ حق بیمه دریافت کرده اما به صورت حرفه ای و متشکل از سال ۱۳۶۵ با تاسیس شستا، شرکت داری کرده است

بگیریم معادل ۱۰ درصد ارزش اسمی تولید ناخالص داخلی ایران می شود. اصلاح ارزش روز دارایی های شستا معادل کمتر از دو سال مصرف سازمان تامین اجتماعی است.

اگر در بهترین شرایط سود حاصل از سرمایه گذاری صندوق های بازنشستگی را ۱۰ هزار میلیارد تومان فرض کنیم کمتر از یک درصد تولید ناخالص داخلی ایران خواهد بود. در اکثر سال ها سود سالانه سرمایه گذاری های صندوق تامین اجتماعی معادل مصارف کمتر از دو ماه این صندوق بوده. به نظر من در محافل رسانه ای و در بعضی محافل کارشناسی و حتی در جلسات سیاستگذاری، در خصوص سرمایه گذاری صندوق های بازنشستگی و به ویژه درباره شستا بزرگنمایی شده است و انتظاراتی که مطرح می شود بیش از ظرفیت موجود است.

با این ایده موافقید که دولت تزریق پول به صندوق ها را متوقف کند تا آن ها خودشان مجبور شوند تدبیری برای بحران از طریق اصلاحات ساختاری یا راه حل های دیگر بیابند؟

من موافق تزریق پول توسط دولت نیستم. ضمن اینکه باید دید تزریق پول دولت یا تخصیص بودجه (منابع نقدی) چه بخشی از مطالبات آن ها است؟ من فکر می کنم بخش عمده ای از تعهدات دولت، به صورت غیر نقدی و از طریق واگذاری اموال پرداخته شده است.

تاثیر قوانینی که در دوره های مختلف بار مالی سنگینی را به صندوق های بازنشستگی تحمیل کرد را چطور ارزیابی می کنید؟

یکی از موضوعات اساسی در تحلیل بحران صندوق های بازنشستگی در ایران همین موضوع است. وجود نداشتن سیستم محاسبات اکچوئری پویا، آنلایین و کارآمد در اکثر صندوق های بازنشستگی باعث شده در زمان تصویب این مقررات صندوق ها در کمیسیون ها و جلسات کارشناسی انفعالی عمل کنند. صندوق ها در مقاطع مختلف متأثر از برخی سیاست گذاری های قانون گذاران بودند بدون آن که حتی آثار مالی بلند مدت آن تصمیمات بر عملکرد صندوق ها بررسی شود. این نکته را هم نباید یادمان برود که در زمان واگذاری سهام شرکت های دولتی، صندوق ها به عنوان امین دولت یا حلقه واسط خصوصی سازی مطرح بودند. گرچه این نهاد های عمومی به عنوان خصوصیاتی حالا مطرح می شوند. یادمان نرود در بعضی مقاطع برای جلب رضایت عمومی بدون محاسبه آثار و عواقب بر محاسبات بیمه ای آن ها به تعهدات صندوق ها افزوده شد.

آیا سرمایه گذاری صندوق ها اساساً جوابگوی هزینه های سنگین آن ها هست؟ به طور مثال سود حاصل از شرکت های شستا چند درصد مستمری های پرداختی سازمان تامین اجتماعی در یک سال را تامین می کند؟

جواب این سوال مطلقاً منفی است. به چند دلیل هم کلاً نباید چنین انتظاری را داشت. اولاً در سیستم های PAYG (Pay As You GO) از ابتدا فرض بر این نیست که بیمه پردازان سود حاصل از سرمایه گذاری را به عنوان مستمری دریافت کنند و در ابتدای تشکیل صندوق های بازنشستگی هم به این منظور برنامه ریزی نشده. دوماً به عنوان مثال در صندوق تامین اجتماعی کم تر از ۲ درصد حق بیمه های دریافتی سرمایه گذاری شده است. چگونه باید انتظار داشته باشیم تمام تعهدات ناشی از مستمری ها از ناحیه سرمایه گذاری تامین شود؟ سوماً سرمایه گذاری در سهام شرکت ها حداقل به صورت متشکل و حرفه ای با وقفه ای بیش از ۱۰ سال پس از تاسیس صندوق ها اداره شده است.

به عنوان مثال سازمان تامین اجتماعی از سال ۱۳۳۸ حق بیمه دریافت کرده اما به صورت حرفه ای و متشکل از سال ۱۳۶۵ با تاسیس شستا، شرکت داری کرده است و تا سال های قبل از ۱۳۷۰ بخش عمده ای از حق بیمه های دریافتی به سپرده های بانکی اختصاص می یافت که بازدهی آن از نرخ تورم کم تر بوده است (بازدهی واقعی این بخش از سرمایه گذاری منفی بوده است).

چهارم عدم توجه به محاسبات اکچوئری صندوق ها در زمان تدوین و تنظیم مقررات تاثیر گذار بر این محاسبات نظیر تعیین سن بازنشستگی، بازنشستگی پیش از موعد، افزایش مستمری ها و ... باعث شده است امکان بخشی از درآمدهای ناشی از حق بیمه دریافتی صندوق ها در سسنوات اخیر به امر سرمایه گذاری اختصاص یابد که البته صندوق بیمه اجتماعی روستایان و عشایر به علت جوانی صندوق از این مستثنی است. با این اوصاف حتی انتظار تامین ۳۰ درصد از تعهدات صندوق ها از محل سود سرمایه گذاری ها غیر واقعی است.

آیا صندوق های بازنشستگی نقش مهمی در تولید ناخالص داخلی کشور دارند؟

اگر منابع و مصارف صندوق های بازنشستگی را در نظر بگیریم سهم قابل اعتنائی را می توان در نظر گرفت اما در خصوص سرمایه گذاری و حضور در صنایع اگر در نظر بگیریم این صحیح نیست. برای روشن تر شدن جایگاه و سهم سرمایه گذاری صندوق ها از اقتصاد ملی یا تولید ناخالص داخلی باید به چند نکته توجه کنیم. اول اینکه ارزش روز دارایی های صندوق های بازنشستگی را اگر ۱۰۰ هزار میلیارد تومان در نظر

مواردی است که مختص کشور ماست و باعث شده حجم سرمایه گذاری در سهام شرکت ها زیاد باشد و به صورت قهری منتج به نگاهداری یا رویکرد مدیریتی شود.

به عنوان نکته بعدی موضوع دیگری که مبتلا به سرمایه گذاری صندوق های بازنشستگی در ایران است، واگذاری سهام مدیریتی شرکت های دولتی به صندوق ها است که تعدادی از آن ها زبان ده و غیر قابل فروش هستند. به ویژه برخی از این شرکت های مثل ذوب آهن با قیمت های به مراتب بالاتر از ارزش تابلو یا ارزش واقعی به صندوق واگذار شده است که هم در آن قیمت ها برای واگذاری مشتری ندارد و هم اینکه چشم انداز مثبت برای سودآوری مناسب و به تبع آن قیمتگذاری مناسب سهام آن در کوتاه مدت وجود ندارد. به گمانم صندوق های بازنشستگی در سایر کشورها با اینطور مشکلات دست و پنجه نرم نمی کنند.

راه گریز صندوق ها از واگذاری شرکت های زبان ده توسط دولت به آن ها از طریق رد دیون یا موارد دیگر چیست؟

واقعیت این است که در شرایط اقتصادی سخت، صندوق ها همیار و همکار دولت بودند به ویژه در دوران جنگ تحمیلی. مصداق این مواردی مثل کمک صندوق ها به دولت، دریافت نکردن به موقع مطالبات، خصوصی سازی رد دیون دولت از محل واگذاری شرکت های دولتی، تزریق منابع نقدی به شرکت های زبان ده و واگذار شده جهت جلوگیری از عوارض اجتماعی و ... هستند.

حالا در شرایط بحران صندوق ها و پیشی گرفتن مصارف از منابع سالانه آن ها، تنها گذاشتن یا کنار کشیدن و جدا دانستن صندوق ها از دولت، مجلس و سیاستگذاران صحیح نیست. یادمان نرود که سازمان خصوصی سازی بلوک مدیریتی سهام شرکت ذوب آهن اصفهان را به قیمت کم تر از یک پنجم قیمت واگذاری به تامین اجتماعی عرضه عمومی کرده و به فروش نرسیده است.

اگر بپذیریم بحران صندوق ها بحران ملی است حل مشکلات آن ها هم باید به صورت یک مسئله ملی مطرح شود و دست یاری دولت، مجلس و ملت را می طلبد. حداقل از حالا به بعد مطالبات صندوق ها به موقع، ترجیحاً نقدی یا از محل واگذاری شرکت های سودده پرداخت شود و امکان تسهیلات جذاب کننده سهام شرکت های زبان ده فراهم شود.

مجلس و دولت می توانند سیاست های حمایتی مثل تصویب قانون حمایت از صنایع کم بازده و زبان ده، قانون نوسازی صنایع، قانون ارائه تسهیلات جهت تحول شرکت ها و ... که از گذشته به نوعی تجربه شده است را در دستور کار قرار دهند.

از سانتیاگو تا آتن

نگاهی به تجربیات جهانی در انجام اصلاحات ساختاری صندوق های بازنشستگی

درس هایی از اصلاحات ساختاری شیلی

نقش ورشکستگی صندوق های بازنشستگی در بحران اقتصادی یونان



سنگینی تحمل ناپذیر

شاید در نگاه اول به نظر نرسد، ولی بازنشستگان بزرگترین نقش را در بحران اقتصادی یونان ایفا کردند

[علی‌هادی زاده]

بحران اقتصادی یونان با همه مشکلات خود یک درس بزرگ برای کشورهای با سیاست‌های عوام‌پسند دارد. اگر شما به خاطر رای آوردن به شهروندان خود وعده‌های مالی زیادی بدهید در نهایت آنها را متوقع کرده و خود در تامین هزینه‌ها می‌مانید. دولتمردان یونان نیز همین سیاست را پیش گرفتند. سیاستی که در نهایت باعث شد اقتصاد یونان سقوط کند. یکی از وعده‌های یونانی‌ها بهبود پرداخت به بازنشستگان بود. بازنشستگانی که مدت‌زمان کاری آنها پایین بود و سال به سال حقوق بیشتری دریافت می‌کردند. این عامل نه تنها در بحران اقتصادی یونان نقش مهمی بازی کرد، بلکه بعد از آن نیز هنوز شیره یونان را مکیده و نمی‌گذارد این کشور سر پا شود. با نگاهی به ریشه‌ها و دلایل این مسئله متوجه خواهید شد که سیاست‌های غلط یونان در مورد بازنشستگان چه بلایی بر سر این کشور آورده است.

بحران از کجا شروع شد؟

پازل بحران یونان شامل قطعه‌های زیادی است. ولی تقریباً همه این قطعه‌ها از یک سیاست ریشه گرفته‌اند. سیاستی که می‌خواست مردم یا به عبارتی دقیق‌تر رای دهنده‌گان را تا آنجایی که ممکن است راضی نگه دارد. وقتی در سال ۱۹۸۱ یونان به عنوان یکی از کشورهای مهم اروپا شناخته شد اوضاعش چندان بد نبود. نسبت بدهی به تولید ناخالص ملی آن حدود ۲۸ درصد بود و کسری بودجه آن حدود سه درصد میزان تولید ناخالص ملی بود ولی وضعیت اینگونه نماند و طی این ۳۰ سال تغییرات بسیار عجیبی را شاهد بود. در سال ۱۹۸۱ حزبی به اسم PASOK که در سال ۱۹۷۴ توسط Andreas Papandreou تأسیس شده بود، به قدرت رسید. این حزب پایه قدرت خود را روی حرکت‌های عوام‌پسند بنا کرده بود و تا سه دهه بعد در کنار یک حزب دیگر مشابه خودش که آن نیز در همان سال ۱۹۷۴ تأسیس شده بود قدرت را در دست داشتند. هر دوی این حزب‌ها اولویت خود را روی راضی نگه داشتن رای دهندگان گذاشته بودند و بدون سیاست درست و بر اساس قواعد بی حساب و کتابی، برنامه‌های اقتصادی خود را اجرا می‌کردند. برنامه‌هایی که در زمان نزدیک شدن انتخابات‌ها شدت می‌گرفتند و علاوه بر اینکه روی اقتصاد این کشور تاثیر مثبتی نداشتند بلکه مشخص بود که آینده خوبی هم رقم نخواهد زد.

به عنوان مثال حقوق کارمندان و کارگران بخش عمومی هر سال زیاد می‌شد. برعکس بقیه کشورهای اروپایی که حقوق را بر اساس میزان کارایی و بازده عملکرد زیاد می‌کردند یونان بدون اینکه نحوه کارایی نیروهای انسانی کشورش را ارزیابی کند فقط حقوق آنها را زیاد می‌کرد. علاوه بر این برای تعطیلات یا فرار رسیدن فصل استراحت، دولت به این کارمندان و کارگران در وسط ماه معادل حقوق‌شان پول هزینه کرده و در اصل به جای ۱۲ ماه ۱۴ ماه حقوق پرداخت می‌کرد. به علاوه حقوق‌های بازنشستگی نیز بی‌نصیب نماندند

بالای ۶۵ سال سن دارند. یعنی سومین کشور پیر بعد از ایتالیا و آلمان. از طرفی حدود ۵۰ درصد جمعیت جوان این کشور بیکار هستند و نمی‌توانند مخارج زمان بازنشستگی سالمندان خانواده خود را تامین کنند.

دوماً به خاطر این بذل و بخشش یونان وابستگی زیادی به پول بازنشستگی پیدا کرده است. در حقیقت نصف خانواده‌های یونانی فقط با کمک حقوق بازنشستگی است که می‌توانند یک ماه را از سر بگذرانند. این مسئله باعث شده نرخ وابستگی سالمندان به جوانان به بیش از ۳۰ درصد برسد. این آمار به این معنی است که به ازای هر یک نفری که در سن کار کردن است، ۳۰ آدم بالای ۶۵ سال وجود دارد.

سومین دلیلی به میزان پرداختی به سالمندان بر می‌گردد. شاید فکر کنید مبلغ زیادی باشد ولی در حقیقت در اقتصاد یونان رقمی حساب نمی‌شود. حدود ۴۵ درصد سالمندان مبلغی کمتر از ۶۶۵ یورو در ماه می‌گیرند. عددی که به عنوان مرز فقر در یونان اعلام شده است. اگر به آمار دیگر کشورهای اروپایی نگاه کنید این نرخ خیلی عجیب نیست و تقریباً در میانه کشورهای اروپایی قرار دارد. ولی مسئله سیستم ناکارآمد و بدون بودجه یونان است. حرکت‌های سیاسی باعث شده تا از دهه ۹۰ به بعد فرار مالیاتی گسترده شود. اکنون که دولت یونان در بحران قرار دارد، هر شهروندی کلاه خود را محکم چسبیده است و دولت یونان نمی‌تواند آنها را متقاعد کند تا مالیات بپردازند.

بر اساس گزارش آمار میانگین پرداختی به بازنشستگان حدود ۷۰۰ یورو است ولی مالیاتی که جمع می‌شود حدود ۱۷۰ یورو به ازای هر نفر است. همچنین برای ۶۰ درصد از بازنشستگان مجموع درآمد ناخالص ماهیانه کمتر از ۸۰۰ یورو است. حتی در این شرایط نیز بسیاری از بازنشستگان با کاهش میزان پرداختی روبه‌رو شده‌اند. بعضی حدود یک سوم حقوق‌شان کم شده و بعضی دیگر تا نصف حقوق خود را از دست داده‌اند. چهارمین دلیل بازنشستگی پیش از موعد است.

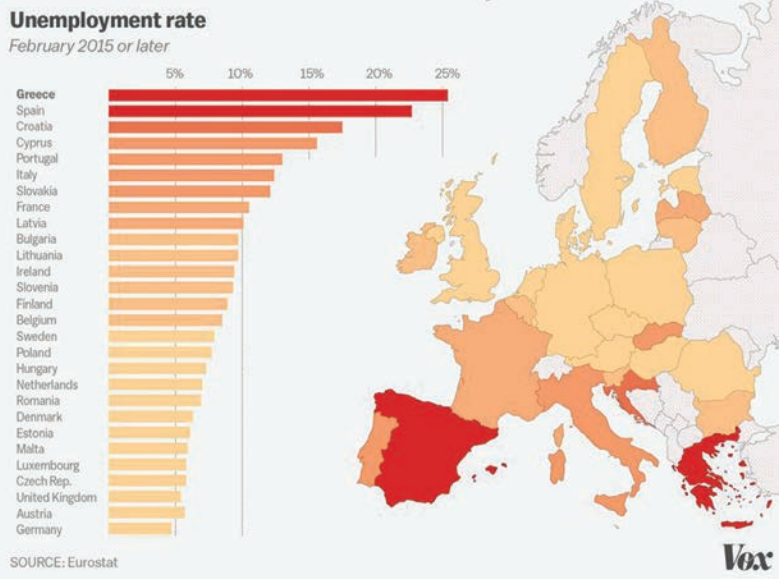
و سالانه افزایش پیدا کردند. یک مرد یونانی با ۳۵ سال سابقه کار می‌توانست به راحتی در سن ۵۸ سالگی بازنشسته شده و یک زن یونانی می‌توانست در ۵۰ سالگی با کار خود خداحافظی کند.

همه این اتفاق‌ها و بذل و بخشش دولت در نهایت باعث شد در اواخر دهه ۹۰ میلادی، میزان تولید کم شود و به خاطر رقابتی شدن فضا، یونان بسیاری از بازارهای خود را از دست بدهد. از طرفی فرار مالیاتی نیز ناگهان فراگیر شد و نمک بیشتری روی زخم دولت یونان پاشید. دولت یونان با طرح‌های مختلف سعی در متوقف کردن این اتفاق داشت ولی ناموفق بود. تا اینکه در سال ۲۰۰۱ به عضویت اتحادیه اروپا درآمد. اتحادیه‌ای که می‌توانست به وسیله آن راحت‌تر وام بگیرد.

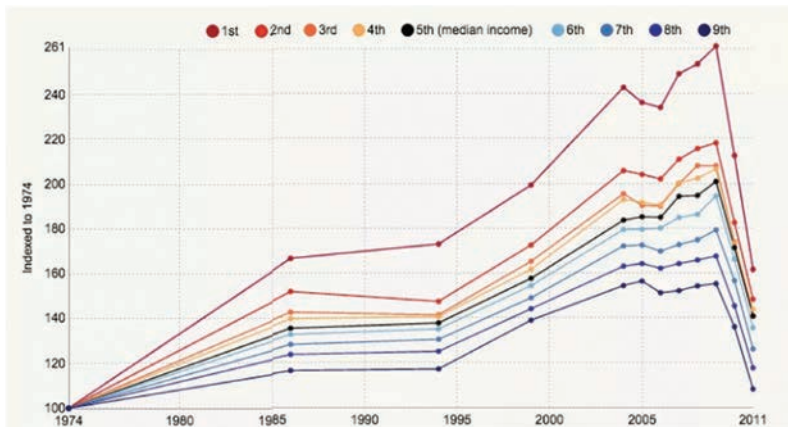
در عین حال بسیاری از کشورها با مشاهده وضعیت یونان روابط خود را با آن کم کردند تا در باتلاق اقتصادی این کشور کشیده نشوند. به عنوان مثال کشور آلمان که در سال ۱۹۹۸ بیش از ۶۰۰ میلیارد دلار با یونان داشت، در سال ۲۰۰۱ تعداد این قراردادهای را به ۵۰ میلیارد رساند. در همان سال ۲۰۰۱ نسبت بدهی به تولید ناخالص ملی یونان به ۱۰۳ درصد رسید و خبر از آغاز سقوطی بزرگ می‌داد.

نقش بازنشستگان چه بود؟

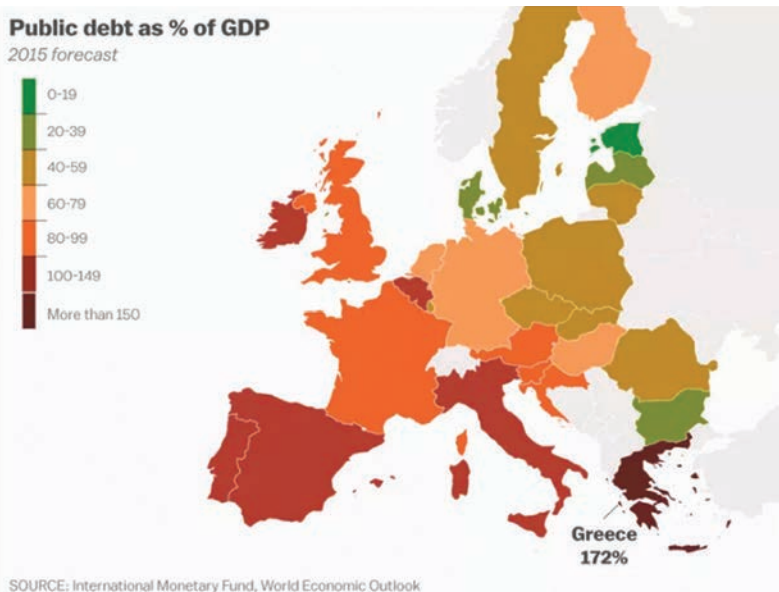
در این پازل شاید به ظاهر نقش بازنشستگان کوچک باشد، ولی در واقعیت آنها ضربه بزرگی به دولت یونان زدند. بعد از بحران و سقوط اقتصادی یونان در سال ۲۰۰۹، کشورهای اتحادیه اروپا شروع به تحقیق در مورد عوامل و مشکلات این معضل بزرگ کردند تا از این طریق بتوانند به کمک یونان رفته و بخشی از قرض‌های خود را برگردانند. شاید راهکار مشکل سالمندان به نظر راحت باشد. یعنی میزان پول پرداختی کم شود و سن بازنشستگی بالاتر رود. ولی این مسئله به گونه‌ای در یونان ریشه کرده است که هنوز زور اتحادیه اروپا به آن نرسیده است. مشکلات سر راه این راه حل را می‌توان در پنج دسته کلی تقسیم کرد. اول اینکه طبق آمار بیش از ۲۰ درصد یونانی‌ها



در سال ۲۰۰۹ یعنی زمان اوج بحران اقتصادی، میزان بیکاری در یونان به بیش از ۵۰ درصد رسید. ولی این بحران با کمک کشورهای اتحادیه اروپا به خصوص آلمان کمی کنترل شد و اکنون در حدود ۲۶ درصد است. عددی که همچنان بیشتر از میزان بیکاری دیگر کشورهای این منطقه محسوب می شود



شاید فکر کنید بحران اقتصادی فقط یک قشر خاص را هدف گرفته و به دهک های اقتصادی پولدار جامعه آسیبی نرساند. ولی برخلاف انتظار قشر پولدار و مرفه جامعه بیشترین آسیب را دیده و در آمدشان چندین برابر دهک های پایین کاهش پیدا کرد



قبل از دهه ۹۰ و در ابتدای سیاست های یوولیستی سیاستمداران یونان میزان بدهی کشور یونان حدود ۱۰ درصد تولید ناخالص ملی بود که امری طبیعی محسوب می شود. ولی اکنون میزان بدهی یونان به حد سرسام آور ۱۷۲ درصد رسیده است



وقتی بسیاری از کسانی که نزدیک سن بازنشستگی بودند وضعیت بحرانی یونان را دیدند از قواعد بازنشستگی سوءاستفاده کرده و خود را سریع به خانه رساندند. فقط کفایت به نرخ بیکار شدن در رده سنی ۵۵ تا ۶۴ سال نگاهی بیندازید. حدود سال ۲۰۱۰ این نرخ به شش درصد می رسید. ولی اکنون میزان آن به ۲۰ درصد رسیده است. البته همه این افراد هم قصد سوءاستفاده از قانون را نداشته اند. بسیاری از کسانی که خود را در این سن بازنشسته کرده اند دلیل خود را ناتوانی در پیدا کردن کار عنوان کرده اند. وقتی کاری پیدا نشود مسلماً دست به دامن حقوق بازنشستگی شدن بهترین راه ممکن است.

مشکل پنجم به همان داستان مالیات ها برمی گردد. قانون یونان پرداخت بازنشستگی را ملزم به دریافت مقدار مشخصی مالیات کرده است. از طرفی دولت یونان مقدار مالیات را زیاد کرده است و باعث شده اوضاع وخیم تر شود. در سال ۲۰۱۲ صندوق های مستمری بازنشستگی که طبق قانون پادشاه یونان پس در سال ۱۹۵۰ متعهد به حفظ حداقل ۷۷ درصد از دارایی های خود در اوراق قرضه دولتی شده بودند، مجبور شدند ۸،۳ میلیارد یور را برای تسویه بدهی ها خرج کنند. تقریباً یک سوم از آنچه صندوق های بازنشستگی از آن به بعد از دست داده است، به دلیل کاهش مشارکت است. مشارکتی که چرخ محرک آن کار است. نرخ بیکاری در یونان همچنان دردناک است و اکنون به بیش از ۲۶ درصد رسیده است. این در حالی است که در آغاز فروپاشی اقتصادی این نرخ حدود ۹ درصد بود. همچنین تقریباً هشت نفر از ۱۰ نفر بیکار این کشور ۱۲ ماه یا بیشتر از کار خارج شده اند و هنوز موفق به پیدا کردن شغل نشده اند. دولت یونان شاید با تحت فشار گذاشتن مالیات دهندگان بتواند قسمتی از سهم صندوق های بازنشستگی خود را پوشش دهد. ولی در بلند مدت مسلماً این مسئله منجر به افزایش فشار روی مردم و در نهایت مشکلات اجتماعی اقتصادی دیگری می شود.

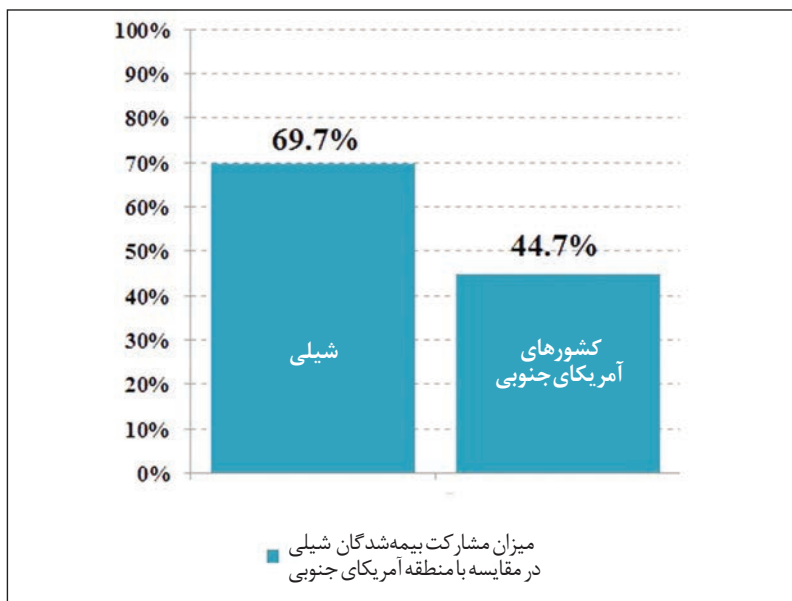


اصلاحات با کدام رویکرد؟ درس هایی از اصلاحات ساختاری در شیلی

— سمانه گلاب —

کارشناس موسسه راهبردی بازنشستگی مبرا

بحران صندوق های بازنشستگی؛ واژه های که در یکی، دو سال گذشته به کرات از زبان مقامات مسئول در کشور شنیده شده و حتی در جلسه رای اعتماد به وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی یک از کلیدواژه های نقد یا حمایت از وزیر پیشین نهادی بود اما منظور از این بحران چیست و چه ابعادی دارد؟ در ساده ترین تعریف، بحران صندوق های بازنشستگی را می توان از بین رفتن پایداری مالی صندوق ها و کسری آنها برای پرداخت تعهدات خود دانست. با این تعریف صندوق فولاد، صندوق بازنشستگی کشوری و صندوق بازنشستگی نیروهای مسلح هر سه در مرحله بحرانی هستند و بدون کمک دولت قادر به پرداخت حقوق بازنشستگان خود نخواهند بود. وابستگی این صندوق ها به بودجه دولت که سال به سال نیز افزایش می یابد سبب شده راه های اصلاح سیستم در دستور کار و بررسی دولت قرار بگیرد اما این اصلاحات باید چه سمت و سویی داشته باشد و چه اهدافی را مد نظر قرار گیرد؟ پاسخ به این پرسش (که در تعیین راهکارهای اصلاحی در سیستم بازنشستگی بسیار حیاتی خواهد بود) وابسته به پرسش دیگری است؛ اینکه ما چه تعریفی از وظایف و اهداف صندوق های بازنشستگی داریم.



اگر ما تنها هدف صندوق های بازنشستگی را پرداخت مستمری به بازنشستگان و حفظ پایداری مالی در این مسیر بدانیم، هر روشی که بتواند ما را به این هدف نزدیک کند به عنوان راهکار اصلاحی قابل قبول خواهد بود اما اگر صندوق های بازنشستگی را جزئی از نظام رفاه و تأمین اجتماعی کشور بدانیم آنگاه در هر تغییر اصلاحی اهداف اجتماعی نیز باید در نظر گرفته شوند. سازمان بین المللی کار که به نوعی رویکرد دوم را به صندوق های بازنشستگی دارد در توصیه نامه های خود ۱۰ اصل راهنمای تأمین اجتماعی را مشخص کرده و تأکید دارد هر اصلاحی در سیستم های مرتبط با تأمین اجتماعی باید با این اصول مطابقت داده شوند. این ۱۰ اصل که به تأیید انجمن بین المللی تأمین اجتماعی نیز رسیده است، عبارتند از: گفت و گوی اجتماعی، پوشش همگانی، رفتار برابر، همبستگی اجتماعی، برابری جنسیتی، کفایت مزایا، کارایی و مقرون به صرفه بودن هزینه های اداری، مشارکت اجتماعی در اداره امور، نقش دولت و نظارت و در نهایت ثبات مالی. همانطور که مشخص است ثبات مالی تنها یکی از ۱۰ اصل تأمین اجتماعی در ارزیابی سیستم های مرتبط با تأمین اجتماعی است و نمی توان تمام اهداف تأمین اجتماعی و به تبع آن صندوق های بازنشستگی به عنوان بخشی از نظام تأمین اجتماعی را به هدف پایداری مالی تقلیل داد. توجه به این واقعیت زمانی بیشتر اهمیت می یابد که تجربه اصلاحات را در کشورهای بررسی کنیم که با محوریت هدف تأمین پایداری مالی و افزایش کارایی تغییراتی را در ساختار نظام بازنشستگی خود به اجرا درآوردند و دیگر اهداف نظام تأمین اجتماعی را یا در نظر نگرفتند یا در درجه پایین تری از اهمیت قرار دادند.

خصوصی به عهده می گرفت، تغییر کرد. هدف از این اصلاحات آنطور که بیان می شد تقویت ارتباط و توازن بین حق بیمه ها و سطح مزایای بازنشستگی، بهبود کارایی در مدیریت حساب ها و نرخ بالاتر بازده سرمایه بود. مانند بسیاری از اصلاحات اقتصادی دیگر که در دهه ۸۰ میلادی در کشورهای در حال توسعه به اجرا درآمد در اصلاحات سیستم بازنشستگی نیز تصریح می شد، زمانی که کار از بخش دولتی ناکارآمد به بخش خصوصی چابک منتقل شود بازدهی و کارایی افزایش خواهد یافت و در نهایت کسورپردازان و مستمری بگیران هر دو از این افزایش کارایی بهره مند می شوند. این اصلاحات بعدها در ۲۲ کشور دیگر (۱۲ کشور آمریکای لاتین و ۱۰ کشور اروپای شرقی) به اجرا درآمد اما نتیجه آن چه بود؟

پس از کودتای پینوشه و به دنبال اجرای سیاست های اقتصادی مبتنی بر بازار آزاد، سیستم بازنشستگی تغییرات اساسی داشت و از یک سیستم با مزایای تعیین شده (DB) که توسط دولت پشتیبانی می شد به سیستمی با حق بیمه معین (DC) که مدیریت آن را بخش خصوصی به عهده می گرفت، تغییر کرد

است. در این کشور و پس از کودتای پینوشه و به دنبال اجرای سیاست های اقتصادی مبتنی بر بازار آزاد، سیستم بازنشستگی تغییرات اساسی داشت و از یک سیستم با مزایای تعیین شده (DB) که توسط دولت پشتیبانی می شد به سیستمی با حق بیمه معین (DC) که مدیریت آن را بخش

شیلی نمونه بارز و پیشگام این شکل از اصلاحات



اعتراض مردم شیلی در سال ۲۰۱۶

آن برنامه‌ریزی شده بود نیز محقق نشد. رقابت بین شرکت‌های بیمه که منشأ کارایی به شمار می‌رفت وجود نداشت و تنها پنج شرکت در این حوزه باقی ماندند و ۸۶ درصد بیمه‌شدگان در سه شرکت بزرگ تجمع شده بودند. هزینه‌های اداری نه تنها کاهش نیافت بلکه از ۲،۴۴ درصد نرخ دستمزد به ۲،۶۸ درصد افزایش پیدا کرد. این اصلاحات علاوه بر این هزینه بالایی را به دولت تحمیل کرد به طوری که این هزینه‌ها در اوج خود به ۷،۶ درصد از تولید ناخالص داخلی رسید و در سال ۲۰۰۸ یعنی سه دهه بعد از اصلاحات هنوز در سطح پنج درصد تولید ناخالص داخلی باقی مانده بود. نرخ بازده سرمایه‌گذاری هم از ۲۰،۶ درصد به ۸،۸

در شیلی دولت برای افرادی که حداقل ۲۰ سال حق بیمه پرداخت کرده بودند حداقلی از مزایای بازنشستگی را تأمین می‌کرد اما این میزان تنها ۶۲ درصد حداقل حقوق بود و نظر سنجی‌ها نشان می‌داد کفاف هزینه‌های سالمندان را نمی‌دهد

درصد کاهش یافت. به عبارت دیگر این اصلاحات هم هزینه‌های بالایی را برای جامعه به بار آورد و هم دولت را متحمل هزینه کرد. این پیامدها تنها مربوط به شیلی نبود بلکه سایر کشورهای در حال توسعه نیز که این شکل از اصلاحات دفعی، بدون برنامه و گفت‌وگوی قبلی و با تغییر کامل ساختار را پیاده کردند با این پیامدها روبه‌رو شدند. مرور این تجربه‌ها و ریشه‌یابی علت شکست یا موفقیت اصلاحات تجربه شده در دنیا در شرایطی که کشور ما ناگزیر از انجام اصلاحات است، امری حیاتی است؛ امروز ما باید از تمام تجربیاتی که دیگران پشت سر گذاشته‌اند درس بیاموزیم چرا که فرصتی برای تکرار این تجارب نخواهیم داشت.

نرخ پوشش از ۷۳ درصد سالمندان به ۶۱ درصد کاهش یافت.



شاخص دیگری که باید در ارزیابی اجرای سیاست‌ها به آن توجه داشت، کفایت مزایاست. در شیلی دولت برای افرادی که حداقل ۲۰ سال حق بیمه پرداخت کرده بودند حداقلی از مزایای بازنشستگی را تأمین می‌کرد اما این میزان تنها ۶۲ درصد حداقل حقوق بود و نظر سنجی‌ها نشان می‌داد کفاف هزینه‌های سالمندان را نمی‌دهد. با این تغییرات نابرابری بین زنان و مردان نیز افزایش یافت چرا که دریافتی مستمری بازنشستگی به سه شاخص اصلی مرتبط می‌شد؛ میزان حق بیمه پرداختی در دوران اشتغال، تعداد سال‌های اشتغال و امید به زندگی بعد از بازنشستگی. از آنجایی که نابرابری در بازار کار به شکل گسترده دیده می‌شد و زنان دستمزد کمتری نسبت به مردان دریافت می‌کردند (و به همین ترتیب حق بیمه کمتری می‌پرداختند) و تعداد سال‌های کمتری در بازار رسمی کار حضور داشتند و از طرف دیگر امید به زندگی پس از بازنشستگی در زنان بیشتر از مردان بود حقوق بازنشستگی زنان کمتر از مردان می‌شد. مطالعات نشان داده است نرخ جایگزینی (نسبت اولین حقوق بازنشستگی به آخرین حقوق زمان اشتغال) برای زنان ۳۵ درصد و برای مردان ۴۶ درصد بود. در زمینه این اصلاحات هیچ گفت‌وگوی اجتماعی وجود نداشت و اصلاحات از بالا به پایین اعمال شد. در کنار این همبستگی اجتماعی که یکی از اهداف مهم در طرح‌های تأمین اجتماعی است، نادیده گرفته شد چرا که ارتباط ۱۰۰ درصد افراد با حساب‌های فردی آنها هرگونه ارتباط بین بیمه‌شدگان در زمان حال و ارتباط بین نسلی را از بین می‌برد. نکته مهم اما در اینجاست که اصلاحات ساختاری در شیلی نه تنها به اهداف اجتماعی بی‌توجه بود بلکه اهداف اقتصادی که برای

اصلاحات تقریباً در همه موارد شکست خورد و این کشورها در دهه‌های بعدی اصلاحات دیگری را این بار با رویکردی متفاوت با گذشته و در راستای افزایش نقش دولت و تقویت لایه‌های حمایتی به اجرا درآوردند. شیلی سردمدار تغییرات ساختاری و خصوصی‌سازی در نظام بازنشستگی نیز در سال ۲۰۰۸ اصلاحات دوباره سیستم بازنشستگی را در دستور کار قرار داد و در سال ۲۰۱۴ نیز اصلاحات سومی را در پیش گرفت تا از این طریق اثرات مخرب اصلاحات اجتماعی را در سال ۱۹۸۰ به اجرا درآید، می‌تواند پیامدهای اصلاحات بدون در نظر گرفتن تبعات اجتماعی را

شیلی سردمدار تغییرات ساختاری و خصوصی‌سازی در نظام بازنشستگی نیز در سال ۲۰۰۸ اصلاحات دوباره سیستم بازنشستگی را در دستور کار قرار داد و در سال ۲۰۱۴ نیز اصلاحات سومی را در پیش گرفت تا از این طریق اثرات مخرب اصلاحات اولیه را کاهش دهد

مشخص کند. پس از اجرای اصلاحات ساختاری در شیلی سهم افرادی که به صورت اختیاری به نظام بازنشستگی می‌پیوستند کاهش پیدا کرد به طوری که تنها پنج درصد خوداشتغال‌ها به این سیستم کسور می‌پرداختند. سطح پوشش نیروی کار در این کشور که قبل از اصلاحات به ۷۳ درصد می‌رسید، پس از تغییرات ساختاری به شدت کاهش یافت و برای دو دهه در سطح ۵۲ درصد باقی ماند اگرچه اصلاحات بعدی سطح پوشش را افزایش داد اما هنوز این میزان کمتر از سال ۱۹۸۰ است. به همین ترتیب سالمندان کمتری نیز تحت پوشش سیستم بازنشستگی قرار گرفتند و

اصلاحات پارامتریک کشورهای مختلف

در سال‌های اخیر خیلی از کشورهای دنیا برای بهبود وضعیت صندوق‌های شان دست به اصلاحات ساختاری زده‌اند



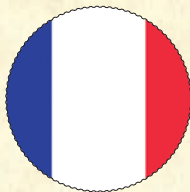
فرانسه

افزایش سن بازنشستگی از ۶۵ به ۶۷ سال در مورد مستمری کامل و از ۶۰ به ۶۲ سال برای حالت بازنشستگی پیش از موعد
افزایش نرخ حق بیمه از ۶،۷۵ به ۷،۰۵ برای کارگران و از ۸،۴ به ۸،۷ درصد برای کارفرمایان



روسیه

افزایش نرخ حق بیمه از ۲۰ درصد به ۲۶ درصد در سال ۲۰۱۱



قزاقستان

افزایش تدریجی سن بازنشستگی در زنان از ۵۸ به ۶۲ سال (مثل مردان)

RUSSIA

کره جنوبی

افزایش سن بازنشستگی از ۶۰ به ۶۵ سال به تدریج از سال ۲۰۱۶ تا ۲۰۳۳



عمان

افزایش کل نرخ حق بیمه از ۲۱ به ۲۴ درصد

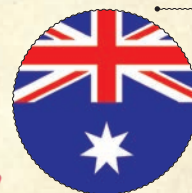


ایتالیا

افزایش سن بازنشستگی زنان از ۶۱ به ۶۵ سال در زنان و از ۶۵ به ۶۷ سال برای مردان
افزایش سابقه حق بیمه مورد نیاز بازنشستگی پیش از موعد به ۴۲ سال و یک ماه برای مردان و ۴۱ سال برای زنان

استرالیا

افزایش سن بازنشستگی عادی از ۶۵ به ۷۰ سال به تدریج از سال ۲۰۱۳ تا ۲۰۲۶



کشور
فرمول محاسبه مزایا
را تغییر دادند

63

کشور
سن بازنشستگی را
افزایش دادند

50

کشور
نرخ حق بیمه خود را
افزایش دادند

74



کرواسی

افزایش تدریجی سن بازنشستگی
از ۶۵ به ۶۷ سال تا ۲۰۳۸



آلمان

تا سال ۲۰۲۹ به تدریج سن بازنشستگی
از ۶۵ به ۶۷ سال افزایش می یابد



هلند

افزایش سن بازنشستگی از ۶۵ به
۶۷ سال تا سال ۲۰۲۱
کاهش ضریب محاسبه حقوق
بازنشستگی



نیکاراگوئه

افزایش نرخ حق بیمه کارفرما
از ۷ به ۱۰ درصد به تدریج از سال
۲۰۱۳ تا ۲۰۱۷



پرتغال

افزایش یکباره سن بازنشستگی از ۶۵ به ۶۶ سالگی
تثبیت مستمری های عمومی از سال ۲۰۱۰

فنلاند

افزایش سن بازنشستگی از ۶۲ به ۶۵ سال و تغییر
حداکثر سن بازنشستگی از ۶۸ به ۷۰ سال تا سال ۲۰۲۵



7
بلژیک

افزایش سن بازنشستگی از ۶۵ به
۶۶ سال تا ۲۰۲۵ و به ۶۷ سال تا ۲۰۳۰
افزایش سابقه حق بیمه برای بازنشستگی
پیش از موعد از ۴۰ به ۴۲ سال



جمهوری آذربایجان

افزایش سن بازنشستگی از
۶۰ به ۶۲ سال در مردان و از ۵۷ به
۶۰ سال در زنان



خرده روایت هایی از شرایط بازنشستگی در جهان

مروری بر داده ها و نمودارهایی که در سال اخیر منتشر شد و وضعیت پیچیده شرایط بازنشستگی را در همه جای جهان به تصویر کشید

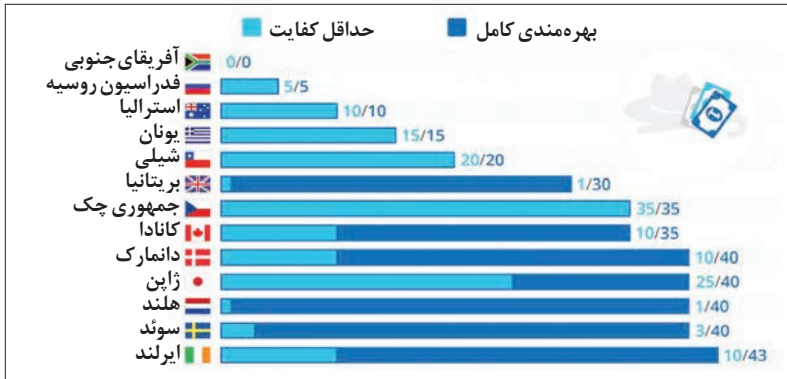
[محمدجواد ترابی]

بسیاری از ما وقتی از شرایط بازنشستگی، امید به زندگی، شرایط مستمری و... در کشورهای دیگر حرف می زنیم به خرده روایت هایی بسنده می کنیم که از بستگان و نزدیکان مقیم در خارج از کشور خود شنیده ایم. این روایت ها گرچه می توانند درست باشند، یک روی دیگر هم دارند و آن اینکه نمایی از تمام واقعیت را نشان نمی دهند و سنگینی وزنه آنها به سوی تعریف و تمجید یکسویه از این ساختارها کشانده می شود. در اینجا سعی کردیم به واسطه داده هایی که پایگاه استاتیستا از منابع معتبر جهانی فراهم کرده است، تصویری قابل قیاس از شرایط بازنشستگی و صندوق های بازنشستگی در دیگر کشورها ترسیم کنیم. شرایطی که نشان می دهد پیر شدن جمعیت نه فقط در ایران، بلکه در جهان تبدیل به یک دغدغه شده است.



1

سه‌میه سال‌های مورد نیاز برای بازنشستگی کامل بیشتر و بیشتر!



بازنشستگی شوند عملاً فرقی با شرایط بر خورداری از بازنشستگی کامل ندارد، به طور مثال در روسیه همان پنج سال و در استونی و یونان ۱۵ سال برای بازنشستگی در نظر گرفته شده است. اما در عموم کشورهای توسعه یافته شرایط بدین صورت نیست. کانادا، دانمارک و لوکزامبورگ به طور مثال هر سه کشور دارای سن بازنشستگی ۴۰ سال هستند اما حداقل تعداد سال‌های کاری برای بازنشستگی در این کشورها، ۱۰ سال است. تعداد سال‌های لازم برای داشتن حداقل شرایط بازنشستگی در بریتانیا و هلند، یک سال و در کشورهای فنلاند، ایسلند، نروژ و سوئد از پنج سال کمتر است. این نمودارها نشان می‌دهند شرایط حاکم سیاسی بر نظام اقتصادی هر کشور و سطح توسعه یافتگی و البته حضور و قدرت چانه‌زنی سندیکاهای کارگری تا چه حد می‌تواند شرایط بازنشستگی را در کشورهای مختلفی که حتی با هم همسایه هستند، متفاوت کند.

منطق و رابطه‌ای که هر چه امید به زندگی بالاتر (جمعیت سالخورده بیشتر) باشد، سن بازنشستگی هم بالاتر در نظر گرفته می‌شود. این وضعیت البته در کشورهای که سیاست‌های سوسیالیستی در تاریخ معاصر خود داشته‌اند متفاوت است، در روسیه سن مکفی برای بر خورداری از سطح پایه مستمری پنج سال است و در استونی و شیلی به ترتیب ۱۵ و ۲۰ سال. در مورد خاص آفریقای جنوبی شرایط کاملاً متفاوت است و هر شخص بالای ۶۰ سال می‌تواند برای مستمری سالمندی خود اقدام کند، گرچه این هزینه مستمری چندان زیاد نیست و معادل دلاری آن نهایت به ۱۰۰ دلار می‌رسد. در همین حال این داده‌ها نشان می‌دهند حداقل سال کاری برای بر خورداری از شرایط بیمه بازنشستگی (کسری از آن) در کشورهای مختلف چقدر متفاوت است. در کشورهای که سن بازنشستگی کامل پایین است، میزان حداقل تعداد سال‌هایی که بتوانند واجد شرایط

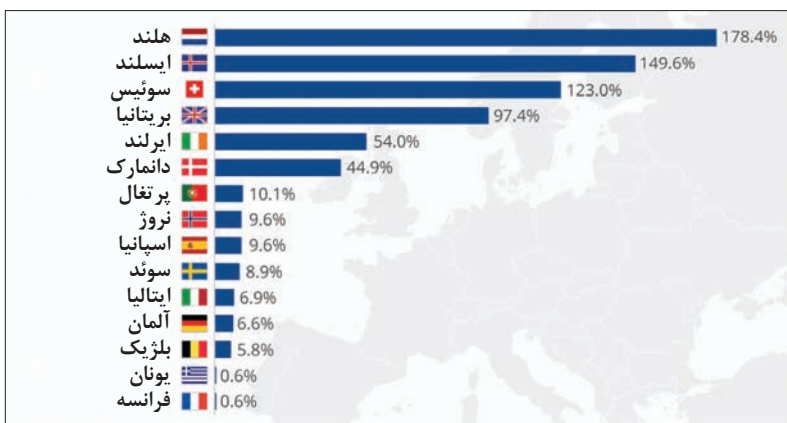
عموماً کشورهایی با سطح توسعه یافتگی و امید به زندگی بالا، سه‌میه سال‌های کاری بیشتری برای بازنشستگی کامل تعیین کرده‌اند. در این میان اما ایرلند با سن بازنشستگی ۴۲/۵ سال بیشترین حد کفایت بازنشستگی را در جهان به نام خود زده است. سازمان همکاری و توسعه اقتصادی در صفحه ۵۱ کتابچه «حقوق بازنشستگی در یک نگاه» خود به این اشاره کرده است که یک جوان ۲۰ ساله در ایرلند با متوسط کار ۲۸ هفته، در سن ۶۶ سالگی بازنشست کامل می‌شود؛ چرا که به طور میانگین در هر سال ۴۸ هفته کاری اش محسوب و حق بیمه آن پرداخت می‌شود و برای بازنشستگی کامل نیاز به پرداخت کامل حق بیمه در ۴۲ و نیم سال کاری دارد که عملاً به این واسطه ۴۶ سال به طول می‌انجامد. همچنین بازنشستگی کامل در کشورهای سوئد، نروژ، هلند، لوکزامبورگ، ژاپن، ایسلند، فنلاند، دانمارک و کانادا، ۴۰ سال تعریف شده است؛ دقیقاً بر همان

پس از هلند، صندوق‌های بازنشستگی ایسلند با ۱۴۹ درصد، سوئیس با ۱۲۳ درصد و بریتانیا با ۹۷ درصد سهم تولید ناخالص داخلی این کشورها، بیشترین دارایی‌ها را به نام خود زدند. در مقابل وضع صندوق‌های بازنشستگی در کشورهایی مثل یونان و فرانسه غیر قابل باور است. نسبت دارایی این صندوق‌ها به شاخص تولید ناخالص داخلی این کشورها چیزی حدود ۶دهم درصد (کمتر از یک درصد) است. بر خلاف تصور عمومی نسبت دارایی‌هایی صندوق‌های بازنشستگی به شاخص تولید ناخالص داخلی در کشورهای منطقه اسکانندیناوی مانند نروژ و سوئد هم چندان بالا نیست و سهم آنها به ۱۰ درصد نمی‌رسد.

ساکان این کشور است. به همین علت است که رقم دارایی‌هایی این صندوق بیش از هر صندوق بازنشستگی دیگری در اروپا به چشم می‌آید. با توجه به جمعیت سالخورده هلند، نظارت بر فعالیت صندوق‌های بازنشستگی و سایر بیمه‌ها در این کشور را نه فقط بانک مرکزی هلند، بلکه عموم مردم هم در آن مشارکت دارند. نکته اینجاست که درست به مانند دغدغه‌ها و بحث‌هایی که نظام سلامت در ایران به راه انداخته، نسبت بودجه‌های صندوق‌های بازنشستگی و بدهی بیمه‌های درمانی یکی از موضوعات جنجالی فضای عمومی رسانه‌ای در هلند است. پرسش اصلی این است که تا چه زمانی سیستم فعلی قادر به ادامه کار است؟

2

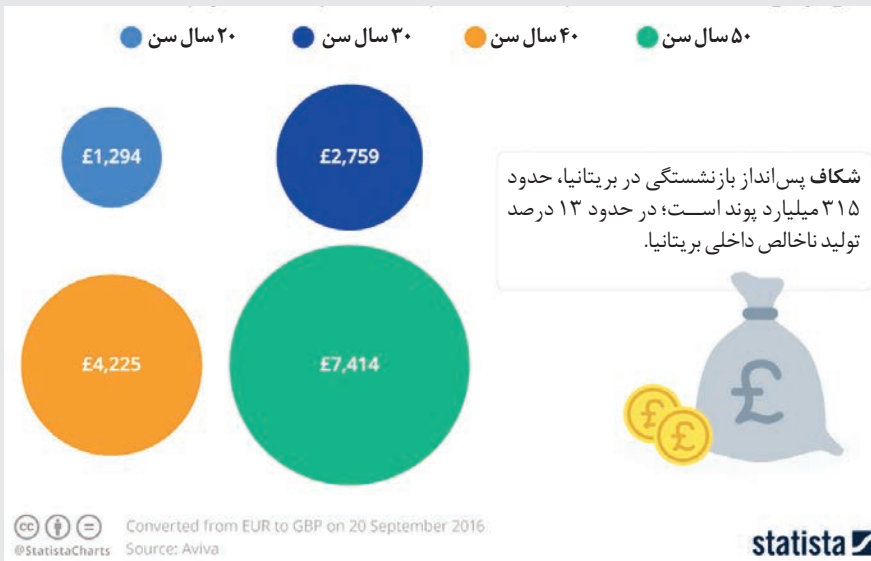
نسبت دارایی‌های صندوق‌های بازنشستگی به تولید ناخالص داخلی



دارایی صندوق‌های بازنشستگی چه نسبتی با سرمایه در هر کشور دارد؟ در این نمودار، شمایی مقایسه‌ای میان دارایی‌های صندوق‌های بازنشستگی نسبت به جی‌دی‌پی یا همان تولید ناخالص داخلی چندین کشور اروپایی به تصویر کشیده شده است. تاثیر سیاست‌های اقتصادی حاکم بر کشورهای اروپایی، شرایط صندوق‌های بازنشستگی را در این کشورها، حتی در همسایگی هم به شدت متفاوت کرده است. به طور مثال دارایی صندوق بازنشستگی در هلند، تقریباً دو برابر (۱۷۸ درصد) تولید ناخالص داخلی این کشور است. این در حالی است که این نسبت در بلژیک و آلمان به ترتیب ۵/۸ و ۶/۶ تولید ناخالص داخلی است. مشارکت در یک صندوق بازنشستگی در هلند، نه یک انتخاب، بلکه یک تعهد عمومی برای همه

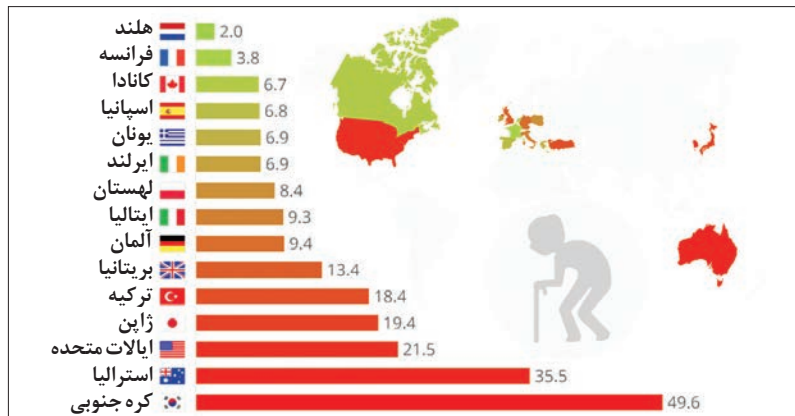
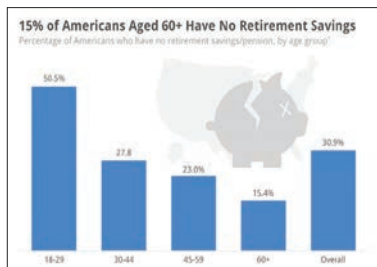
3 انگلیسی ها باید برای بازنشستگی شان بیشتر پس انداز کنند

مستمری و حقوق بازنشستگی تنها سرمایه برای سال های بعد از بازنشستگی نیست و بسیاری به پس انداز در سال های اشتغال به کار روی می آورند؛ گزارش ها نشان می دهند در کشوری مثل انگلستان هم این پس اندازها چقدر می توانند خانواده ها را از بحران ها بعد از بازنشستگی رها کنند. شرکت بیمه ای آویوا پیش بینی کرده است که هر فرد با میانگین ۲۰ سال سن در بریتانیا، باید در حدود ۱۳۰۰ پوند بیشتر در هر سال پس انداز کند تا هنگام بازنشستگی بتواند با پرداختی به اندازه کافی بزرگ و مناسب، استانداردهای زندگی در آن زمان را برای خود فراهم کند. این میزان برای یک فرد ۵۰ ساله و مسن تر در بریتانیا بیش از ۷۴۰۰ پوند در سال است تا بتواند سال های بازنشستگی خود را که درآمد منظمی دیگر ندارد، بگذراند. این فاصله که به آن فاصله یا همان گپ پس انداز بازنشستگی می گویند؛ سیاه چاله ای ۳۱۵ میلیارد پوندی را که برابر با ۱۳ درصد تولید ناخالص داخلی بریتانیا است



5 هیچ کس به فکر بازنشستگی نیست

بازنشستگی در همه جای دنیا، به واسطه افزایش جمعیت، کمبود منابع مالی، بحران های مالی و ... سخت تر از گذشته شده است. در آمریکا، فدرال رزرو یا همان بانک مرکزی ایالات متحده، نظرسنجی ای به سرانجام رسانده است که طبق نتایج آن مشخص شده ۳۱ درصد مردم آمریکا هیچ پس اندازی برای بازنشستگی خود ندارند. همچنین نیمی از افراد ۱۸ تا ۲۹ ساله و ۲۸ درصد افراد ۳۰ تا ۴۴ ساله به شرایط اقتصادی بعد از پایان کار خودشان اصلا فکر نکردند؛ اتفاقی که شاید برای قشر جوان خیلی عجیب دانسته نشود ولی شگفت آور اینکه طبق نتایج این نظرسنجی ۱۵ درصد آمریکایی های بالای ۶۰ سال هم پس اندازی برای بازنشستگی ندارند و برنامه شان برای ادامه زندگی با کار تمام وقت یا پاره وقت پس از دوران بازنشستگی تعریف شده است.



4 فقر بازنشستگی در کدام کشورها بیشتر است؟

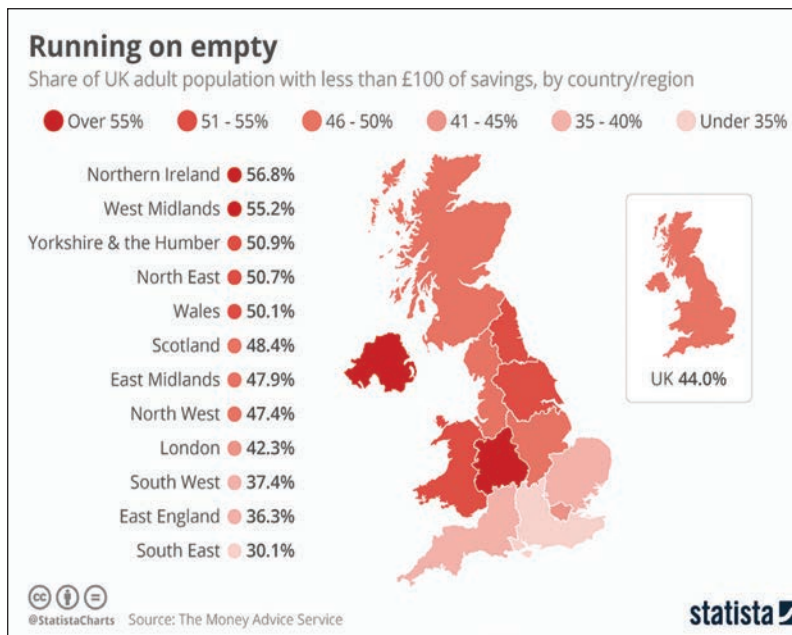
بازنشستگی اش به نسبت شاخص تولید ناخالص داخلی بیش از باقی کشورهاست، وضعیت بسیار خوبی را پیش روی بازنشستگان و افراد سالخورده جامعه خود نشان می دهد و فقط دو درصد افراد در این جامعه درگیر شرایط فقر در دوران بازنشستگی هستند. با تمام اینها، این داده ها نشان می دهند نمی توان از دارایی اندک برخی از صندوق های بازنشستگی کشورها نتیجه گرفت که در تامین مستمری بازنشستگی دچار مشکل حاد می شوند؛ به طور مثال در این نمودار مشخص است که فرانسه و یونان به ترتیب در حدود ۴ و ۷ درصد صرفا افراد بازنشسته درگیر شرایط فقر دارند. این در حالی است که دارایی صندوق های بازنشستگی این کشورها نسبت به تولید ناخالص داخلی آنها عدد بسیار ناچیزی است.

آیا تحمل شرایط فقر در دوران بازنشستگی تصویر عمومی در کشور ماست یا این نگرانی در کشورهای دیگر هم وجود دارد؟ در میان کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۱۲/۶ درصد افراد بالای ۶۵ سال و مسن تر، در فقر درآمدی نسبی زندگی می کنند؛ درآمدی که به عنوان درآمدی کمتر از نصف متوسط معادل درآمد یک خانواده در نظر گرفته می شود. در میان این کشورها، وضعیت کره جنوبی به شدت متفاوت است، چرا که تقریبا نیمی از افراد مسن و بازنشسته در این کشور در فقر زندگی می کنند. این میزان در استرالیا به نسبت یک نفر در هر سه نفر سالخورده (۳/۵) می رسد و در کشورهایی مثل ایالات متحده، ژاپن و ترکیه، حدود ۲۰ درصد افراد بالای ۶۵ سال را در بر می گیرد. در مقابل هلند که میزان دارایی صندوق های

6

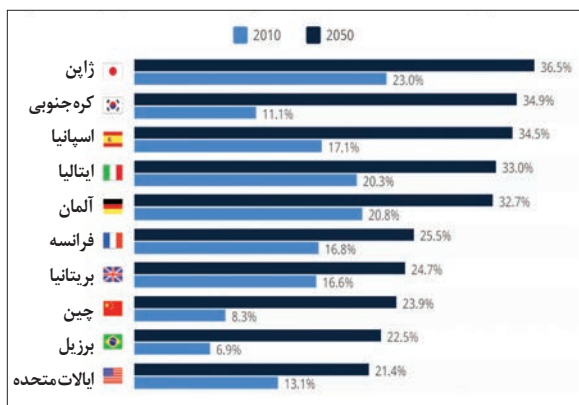
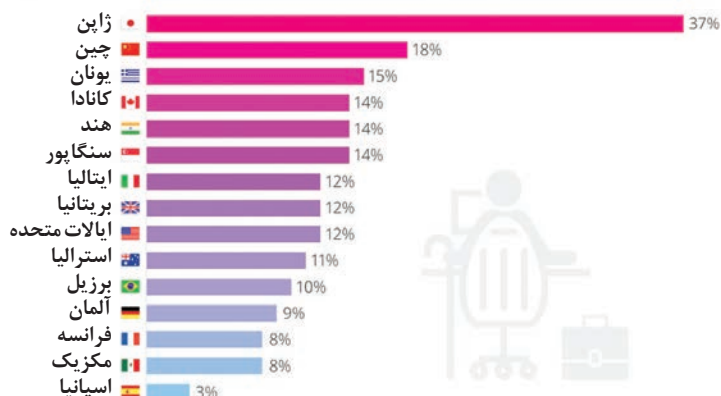
اوضاع انگلیسی‌ها بدتر از آمریکایی‌ها

بر اساس تحقیق جدیدی که «مانی ادوایز سرویس» در بریتانیا انجام داده است، تقریباً نیمی از جمعیت بالغ مردم بریتانیا از لحاظ مالی برای هر هزینه قابل توجهی که غیرقابل برنامه‌ریزی است آمادگی لازم را ندارند، به طوری که پس‌انداز ۴۴ درصد مردم کمتر از ۱۰۰ پوند است. این بحران اندوخته مالی برای مردم ایرلند شمالی، شدیدتر از دیگر حوزه‌های بریتانیاست به طوری که ۵۷ درصد مردم عملاً پس‌انداز چشمگیری ندارند. گرچه این آمار صرفاً اندوخته افراد بالغ را نشان می‌دهد، با این حال نمایی است از اندوخته اندک عموم مردم بریتانیا، حتی هنگام بازنشستگی.



Where Millennials Expect To Work Until They Die

% of young people aged 18-34 expecting to work until they die



8

واما مانعی بزرگ به نام رشد سالخورده‌ها

شاید تصویر اینکه ژاپنی‌ها نسبت به آینده خود بدبین‌اند برای مخاطب ایرانی غریب باشد؛ چرا که این کشور توسعه یافته در بسیاری از شاخص‌های زندگی در میان کشورهای پیشرفته جهان نیز سرآمد است. شاید با دلیل رادر جای دیگری جست‌وجو کرد؛ جایی که نسبت سالخورده‌ها به کل جمعیت در سه دهه دیگر تصویر شده است. برآوردها نشان می‌دهد که در سال ۲۰۵۰ در حدود ۳۶/۵ درصد مردم ژاپن بیش از ۶۵ سال سن دارند. این در حالی است که این نسبت در سال ۲۰۱۰، ۲۳ درصد بوده است. اوضاع در کره جنوبی هم مناسب نیست. در حالی که همین روزها، نیمی از مردم بازنشسته این کشور شرایط فقط را تجربه می‌کنند، پیش‌بینی می‌شود نسبت ۱۱ درصد جمعیت سالخورده این کشور در سال ۲۰۱۰ به حدود ۳۵ درصد در سال ۲۰۵۰ برسد. اسپانیا، ایتالیا، آلمان، فرانسه و بریتانیا هم به ترتیب کشورهای اروپایی درگیر این بحران سالخوردگی خواهند بود. با این حال تصور می‌شود که بحران سال خوردگی در کشورهای پر جمعیتی چون چین، برزیل و ایالات متحده تبعات به مراتب شدیدتری به بار می‌آورد. افزایش کیفیت زندگی و البته بهداشت در کنار افزایش سطح هزینه‌های زندگی شرایط پیچیده‌ای را پیش روی کشورهای توسعه یافته و همچنین کشورهای پر جمعیت گذاشته و این نگرانی عمومی در جهان به وجود آمده است که آیا زمانی بازنشستگی تبدیل به آرزوی می‌شود؟

7

خوشبین‌ترین و بدبین‌ترین مردمان به بازنشستگی در کدام کشورها هستند؟

گویا بدبینی به بازنشستگی در حال سرایت به تمام جهان است به طوری که تعداد قابل توجهی از جوان‌ها تصور می‌کنند هیچ بختی برای بازنشستگی ندارند. بر اساس گزارش «منپاور گروپ» بیش از نیمی از جوانان بین ۱۸ تا ۳۴ سال تصور می‌کنند که باید تا سن ۶۵ سالگی کار کنند تا رنگ دوران بازنشستگی را ببینند و ۱۲ درصد نیز معتقدند که باید تا زمان مرگشان مجبور به کار هستند و هیچ زمانی دوران بازنشستگی را تجربه نمی‌کنند. باز هم برخلاف تصور عموم مردم نهایت بدبینی به بازنشستگی، نه مربوط به کشوری درگیر بحران مالی یا در حال توسعه که متعلق به کشور ژاپن است؛ به طوری که ۳۷ درصد جوانان ۱۸ تا ۳۴ ساله این کشور معتقدند که مجبورند تا پایان عمر خود کار کنند و هیچگاه بازنشسته نمی‌شوند. این میزان بدبینی در چین ۱۸ درصد و در باقی کشورهای به مراتب کمتر است. جوانان اسپانیایی به رغم اینکه در سال‌های اخیر کشورشان بحران‌های مالی متفاوتی را از سر گذرانده، از این بابت بسیار خوشبین‌اند و فقط سه درصد آنها معتقدند که تا زمان مرگشان بازنشسته نمی‌شوند.

تعداد بازدیدکنندگان سایت cspf.ir در شش سال اخیر

تعداد بازدید	سال
۲۱,۸۰۱,۲۳۷	تا ۱۳۹۶/۸/۱۶
۲۳,۲۶۲,۶۹۳	۱۳۹۵
۵,۱۲۷,۰۰۰	۱۳۹۴
۶,۱۹۶,۳۲۰	۱۳۹۳
۴,۲۲۶,۳۷۹	۱۳۹۲
۵,۱۷۳,۸۲۵	۱۳۹۱