



ضمیمه اقتصادی روزنامه شرق  
**صاحب امتیاز و مدیر مسئول:**  
 مهدی رحمانیان  
**دبیر ویژه نامه:** عرفان مردانی  
**همکاران تحریریه:** ندا کمرئی، ایمان صفری، فرزانه طهرانی، شهاب رحیمی، مهسا احمدوند، حمید مظفر، آيسان تنها، سمیرا ابراهیمی، فاطمه کریمخان، بهزاد کاظمی، آرمان گیوه چیان و مریم طباری  
**گرافیک و صفحه آرایی:** مهدی قربانی تبار  
**ویراستار:** مصطفی فرهنگی  
**حروف چینی:** محبوبه رضایی  
**عکس:** مازیار اسدی  
**باسپاس ویژه از:** امین مؤیدی و سیدسعید صفوی

**نظارت و اجرای چاپ:** ابوالفضل سلطانی  
**چاپ:** انتخاب رسانه  
**نشانی:** تهران، میدان آرژانتین، خیابان الوند، کوچه آرشیا، پلاک ۶  
**تلفن:** ۸۸۶۵۴۳۹۰  
**نمابر:** ۸۸۸۸۰۷۱۹  
**آگهی ها:** (۱۰۱) ۹۲ و ۸۸۶۵۴۳۹۰  
 ۹۱۲۵۱۱۶۷۳۳

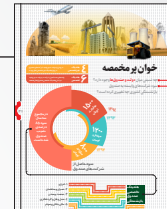
**پرونده اول / سودای گس**

- ۱۰/ پندی از تابانیک برای نظام بازنشستگی
- ۱۳/ دغدغه‌ها بعد از آویختن الک
- ۱۶/ فرصت طلایی
- ۲۰/ مسیر عدالت



**پرونده دوم / خوان پرمخمه**

- ۲۲/ مجریان یا قربانیان خط مشی‌های اقتصادی؟
- ۲۳/ جور سنگین صندوق‌ها بر گردن دولت
- ۲۶/ میرایی صندوق‌ها



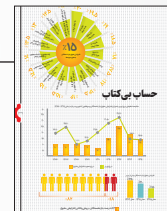
**پرونده سوم / کشت در بادیه**

- ۳۰/ مرز بحران
- ۳۲/ واقعی یا مطالبه منابع
- ۳۴/ رسوب در خلاء آکچوئری
- ۳۷/ آینده‌خوری در صندوق‌های بازنشستگی



**پرونده چهارم / حساب بی کتاب**

- ۴۰/ لرز پیش خوری
- ۴۲/ تکیه‌گاه فروریخته
- ۴۴/ بحرانی از جنس تهدید امنیت ملی



**پرونده پنجم / کال چیده**

- ۴۸/ نابسامانی مقررات
- ۴۹/ جامعه متحول و قانون‌گذار منفعل
- ۵۱/ سهم بدهکار سهم طلبکار
- ۵۴/ چگونگی سرمایه‌گذاری در صندوق‌های بازنشستگی



**پرونده ششم / غفلت سیاست‌گذار**

- ۵۶/ صندوق‌های "حق الناس"
- ۶۶/ ۲۸ قانون قاتل
- ۷۱/ بحرانی از جنس سیاست
- ۷۲/ وسعت دامنه بحران تا حوزه اجتماعی



**پرونده هفتم / چه باید کرد؟**

- ۷۴/ اتانازی صندوق‌ها
- ۷۵/ افق مبهم نظام چند لایه
- ۷۷/ بهترین کشورهای دنیا برای پیر شدن
- ۸۸/ پدر پولدار مرد
- ۹۷/ راه حل پارادایمی



# صندوق‌های بازنشستگی قربانیان فساد یا حاملان توسعه



حجت‌الله میرزایی  
معاون اقتصادی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

به‌شمار می‌روند. وضعیت کنونی بی‌تردید محصول عمل جمعی ما در طول زمان، یعنی نیم قرن اخیر، است که آگاهانه یا ناآگاهانه و مسئولانه یا فرصت‌طلبانه رقم زده‌ایم. به زبان کارشناسی، صندوق‌های بازنشستگی کشور از دو دسته شوک‌های سیاسی و مقرراتی و شوک‌های اقتصادی و قیمتی آسیب بسیار دیده‌اند و نیز قربانیان اصلی فساد و ناکارآمدی و فقدان شفافیت و تضمین حقوق مالکیت و رجوری و بی‌رمقی نهادهای مدنی در این کشور بوده‌اند. مسائل صندوق‌های بازنشستگی در سه سطح حکمرانی، مدیریتی و فنی و تکنیکی قابل طرح و بررسی است. به زبان دیگر سه ویژگی انسجام، پایداری و کفایت صندوق‌ها در گرو کارکرد مناسب هر سه سطح‌اند. اگرچه بار اصلی بر دوش حکمرانی است. حکمرانی صندوق‌های بازنشستگی به اعتبار وجود ذی‌نفعان متعدد هم‌نسلی و بین‌نسلی و نیز گروه‌های مختلف اجتماعی، از جمله دولت و صاحبان قدرت سیاسی اهمیت تعیین‌کننده‌ای دارد. ذی‌نفعان صندوق‌های بازنشستگی دست‌کم گروه‌های زیر را شامل می‌شود:

- بیمه‌پردازان کنونی (مستمری‌بگیران آینده)
- بازنشستگان و مستمری‌بگیران کنونی (بیمه‌پردازان گذشته)
- کارفرمایان و مالیات‌پردازان از گذشته تا امروز
- دولت هم به‌عنوان کارفرمای بخشی از بیمه‌پردازان و هم سیاست‌گذار اجتماعی و هم تأمین‌کننده منابع مالی طرح‌ها و پروژه‌های توسعه‌ای که به منابع مالی صندوق‌ها به‌عنوان جایگزین یا شریک دولتی نظر دارد.
- کارکنان صندوق‌ها در بخش‌های بیمه‌ای، درمان یا اقتصادی که فعالیت‌شان بستگی نزدیک به فعالیت صندوق‌ها دارد.
- صاحبان کسب‌وکار که تأمین‌کننده نهاده‌ها یا مشتریان خدمات و محصولات اقتصادی یا اجتماعی صندوق‌ها و مؤسسات و بنگاه‌های وابسته هستند مانند بانک‌ها و مؤسسات مالی، بیمارستان‌ها و ...
- مؤسسات و نهادهای بیمه‌ای اقتصادی و خدماتی رقیب مانند صندوق‌های بازنشستگی خصوصی

تعدد و فراگیری اجتماعی و جمعیتی ذی‌نفعان مستقیم و غیرمستقیم و نیز تداوم منافع به‌صورت بین‌نسلی و هم‌اهمیت و بزرگی منابع مالی سبب شده موضوع صندوق‌های بازنشستگی در همان حال که امری اجتماعی است، یعنی گروه‌های مختلف اجتماعی به آن گره می‌خورند، امری سیاسی نیز هست. تجربه نشان داده که به‌شدت هم از صاحبان قدرت سیاسی و تصمیمات آنها تأثیر می‌پذیرند و هم بر آنها تأثیر می‌گذارند؛ بلکه تعیین‌کننده‌اند. دولت‌های پوپولیست صندوق‌های بازنشستگی را محمل و مجرای امتیازدهی و کسب آرای سیاسی می‌دانند و دولت‌های توسعه‌گرا آن را کلید توسعه اجتماعی و سیاست‌گذاری رفاه می‌شمارند و هر دو به آن نظر دارند؛ اولی به کنترل و تسلط کامل اداری و مالی بر آن چشم می‌دوزد و دومی مدیریت و هماهنگی با سیاست‌های توسعه دولت را ضروری می‌شمارد. از این‌رو مدیریت صندوق‌ها در غالب کشورها امری

در دنیای امروز، نظام تأمین اجتماعی مقوم دموکراسی سیاسی و رقابت‌پذیری اقتصادی به‌شمار می‌رود. از قرن نوزدهم به این سو، یعنی از زمان به‌سرعت آمدن سرمایه‌داری (به تعبیر دکتر علی شریعتی)، تأمین اجتماعی عامل مهم تفاهم نوشته یا نانوخته کارفرمایان، صاحبان سرمایه و کارگران بنگاه‌های تولیدی در ماشین عظیم تولید مدرن است. این نظام، ستون اصلی سیاست‌های امنیت انسانی و توسعه اجتماعی بعد از جنگ دوم تلقی می‌شود و تجارب نیم قرن اخیر، به‌ویژه اجرای سیاست‌های آزادسازی و اصلاحات اقتصادی (موسوم به تعدیل ساختاری) به‌روشنی نشان داد هرگونه اصلاحات اقتصادی و سیاست‌گذاری توسعه، پیش از بازسازی و توسعه چتر فراگیر تأمین اجتماعی، غیرممکن و محکوم به شکست است. مطالعات بسیار و متنوع اندیشمندان نشان داد که چگونه سیاست‌گذاری توسعه، از سیاست‌های جمعیتی تا همگانی‌کردن آموزش و از تقویت ثبات سیاسی و اجتماعی تا ارتقای رقابت‌پذیری صنعتی، همه و همه در گرو یک نظام تأمین اجتماعی کارآمد، فراگیر و پایدار است و هسته اصلی برنامه‌های فقرزدایی و نیز کاهش نابرابری اقتصادی و اجتماعی، تقویت پایداری و کارآمدی نظام تأمین اجتماعی است.

در این میان بار اصلی نظام تأمین اجتماعی بر دوش صندوق‌های بیمه اجتماعی و بازنشستگی است. صندوق‌ها نهادهای مالی بین‌نسلی و دامنه‌دار در زندگی شهروندان، از پیش از تولد تا پس از مرگ، هستند؛ چندی بعدی و مشترک میان دولت و مردم‌اند. صندوق‌ها به همان اندازه که نهادی اجتماعی به‌شمار می‌روند، اهمیت اقتصادی دارند و در همان حال که بر پایه یک نظام حقوقی پیچیده و چندلایه بنا شده‌اند، زمینه‌ساز تفاهم دولت و ملت و کارگران و کارفرمایان و صاحبان نیروی کار با صاحبان سرمایه هستند. یک مسئله نگران‌کننده مهم امروز ایران برای سیاست‌گذاران توسعه، فقدان پوشش فراگیر چتر امنیت‌بخش بیمه‌های اجتماعی و ناب‌خورداری گروه بزرگی از شهروندان از بیمه‌های اجتماعی، یعنی فقدان فراگیری و کارآمدی نظام تأمین اجتماعی است؛ اما آنچه به نگرانی مهم و اصلی تبدیل شده، وضعیت نگران‌کننده‌تر صندوق‌های بازنشستگی است. این صندوق‌ها امروزه با سه شاخص پایداری، انسجام و کفایت به مرزهای نگرانی و هشدار رسیده و بلکه از آن عبور کرده‌اند. این نگرانی، هم از منظر مدیریت صندوق‌ها و هم از منظر مدیریت کلان که مسئولیت تأمین کسری منابع آنها را برعهده گرفته، قابل طرح است و در کنار دو مسئله مهم آب و محیط زیست و اشتغال به یکی از سه مسئله اصلی ملی تبدیل شده است. اینک سه گروه ذی‌نفع اصلی یعنی دولت، مدیریت صندوق‌ها و مشترکان آنها، زبان‌دیدگان وضعیت آنها

در این میان  
بار اصلی نظام  
تأمین اجتماعی  
بر دوش  
صندوق‌های  
بیمه اجتماعی  
و بازنشستگی  
است.  
صندوق‌ها  
نهادهای مالی  
بین‌نسلی  
و دامنه‌دار  
در زندگی  
شهروندان،  
از پیش از  
تولد تا پس از  
مرگ، هستند؛  
چندی بعدی  
و مشترک  
میان دولت و  
مردم‌اند.



مناقشه برانگیز و موضوع دخالت دولت هاست. حکمرانی صندوق‌های باننشستگی دست‌کم چند موضوع مهم را در بر می‌گیرد:

- ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای مدیران صندوق‌ها و وابستگی، منافع یا تمایلات اجتماعی، سیاسی و اقتصادی آنها
- میزان شفافیت داده‌ها و اطلاعات کلیدی جمعیتی، مالی و اداری مربوط به تعداد مشترکان، منابع و مصارف مالی و بازدهی ذخایر
- فرایندهای تصمیم‌گیری و میزان مشارکت صاحبان منافع در این فرایندها
- نتایج و دستاوردهای عملکردی و پیش‌بینی روند آینده آنها
- میزان نظارت‌پذیری و پاسخ‌گویی مدیران صندوق‌ها

در دوره‌های طولانی مدیریت کارآمد صندوق‌ها را در مدیریت سه‌جانبه (اداره صندوق‌ها از طرف شورا یا هیأت‌مدیره‌ای متشکل از نمایندگان دولت، کارفرمایان و کارگران) می‌دانستند؛ اما دلایل تجربی و استدلالی متعددی وجود دارد که این راه‌حل، ساده‌انگارانه و ناکافی است. اولاً موضوع حکمرانی در صندوق‌ها بسیار فراتر از سه‌جانبه‌گرایی مدیریتی است و مهم‌تر از مدیران، شیوه‌ها و فرایندهای تصمیم‌گیری و مدیریت در آنهاست و دوم اینکه هم از منظر حکمرانی خوب (به‌عنوان چارچوبی برای سیاست‌گذاری و اداره امور ملی برای تأمین برابری و کارآمدی و مفهومی در سطح تحلیل کلان) و هم حاکمیت شرکتی (به‌عنوان چارچوبی برای اداره بنگاه‌ها و مفهومی در سطح تحلیل خرد) اهمیت می‌یابد و البته تحلیل‌های سطح میانه یعنی تشکلهای اقتصادی و اجتماعی و نهادهای مدنی ذی‌نفعان نیز موضوعی مستقل و بسیار حائز اهمیت هستند. مفهوم روشن این اهمیت و موقعیت ترسیم‌شده و نیز بازخوانی تجربه نزدیک به یک قرن بیمه‌های اجتماعی و نیم قرن صندوق‌های بیمه اجتماعی و باننشستگی در ایران این است که اولاً حکمرانی مهم‌ترین و اولین عامل تعیین‌کننده در ساختار و کارکرد این نهاد مهم در ایران بوده و هست و دوم اینکه موضوع صندوق‌های باننشستگی، چه از منظر مسئله‌شناسی (محتوا، ماهیت و ابعاد و مسئله) و چه تبیین و ریشه‌یابی تاریخی و تحلیلی آن و چه یافتن راه‌حل‌های مسئله، بیش از آنکه امری فنی و تخصصی و تکنیکال باشد، امری سیاسی و اجتماعی و مستلزم گفت‌وگوی فراگیر اجتماعی برای متقاعدسازی و هم‌زبانی و هم‌راستایی در حل آن است و شاید انتظار دست‌یابی به اجماع هم نتوان داشت؛ چراکه راه‌حل‌های مقدر و محتمم مسئله صندوق‌ها، مستلزم گذشت و صرف‌نظر بخشی یا همه ذی‌نفعان از بخشی یا همه منافع امروز و فردای آنهاست و به همین دلیل یعنی وجود منافع بلندمدت، قابل‌توجه و دامنه‌دار صندوق‌ها، الزاماً متقاعدسازی و رضایت‌بخشی استدلالی و عقلی کافی نیست و سیاست‌گذاری مبتنی بر مصالح و منافع بلندمدت جمعی و ملی و اهداف بلندمدت توسعه‌ای باید فصل‌الخطاب نهایی باشد. ناکافی بودن متقاعدسازی جمعی و پذیرش عقلی و استدلالی در دو مسئله مشابه، یعنی یارانه‌های نقدی و بحران آب، کاملاً مشهود است. دومین سطح تحلیل وضعیت صندوق‌ها یا دومین عامل تعیین‌کننده، مدیریت است. از منظر مدیریت شاید در دنیای جدید کمتر نهادی با پیچیدگی و چندبعدی بودن مشابه صندوق‌های باننشستگی بتوان یافت. به همین اعتبار، صندوق‌های باننشستگی را شاید بتوان حساس‌ترین نهادهای اقتصادی و اجتماعی، در مقابل تغییرات و تکانه‌های محیطی یا تصمیمات مدیریتی دانست. صندوق‌ها بنگاه‌هایی با تنوع بسیار زیاد رسالت‌ها و مأموریت‌ها و به زبان ساده‌تر، چندکسب‌وکاره هستند که مدیران آنها دست‌کم در چهار حوزه کاملاً متفاوت باید از دانش و تخصص و سرآمدی برخوردار باشند:

- فعالیت‌های بیمه‌ای بر مبنای محاسبات اکچوئری
- فعالیت اقتصادی و سرمایه‌گذاری ذخایر

- سیاست‌گذاری اجتماعی و ارائه خدمات اجتماعی و رفاهی
  - تأمین و تدارک (و در غالب موارد تولید و عرضه)
  - خدمات درمانی در برخی از صندوق‌ها چون صندوق تأمین اجتماعی
- معنای این ویژگی و کارکردهای کم‌نظیر صندوق‌های باننشستگی، تأثیرپذیری از متغیرهای متعدد اقتصادی و اجتماعی و جمعیتی و مالی و نیز چندوجهی بودن فعالیت‌ها این است که پیچیدگی چندلایه این صندوق‌ها به مراتب بیشتر از بیمه‌های تجاری، بانک‌ها و سایر نهادهای مالی است و رفتار محاسباتی و مارژینالیستی دقیق و توجه و تمرکز به کوچک‌ترین اجزا در آمد و مخارج را ضروری می‌کند. عملکرد صندوق‌ها به عنوان یک بنگاه اقتصادی و مالی چندکسب‌وکاره و بسیار حساس، به‌شدت هم به مؤلفه‌های نهادی همچون فضای عمومی کسب‌وکار، میزان و ابعاد فساد، حقوق مالکیت، ساختار و کارکرد دولت و درجه رقابت‌پذیری اقتصادی وابسته است و هم از روندهای کلان اقتصادی و اجتماعی زیر تأثیرپذیرند:
- نرخ‌های رشد اقتصادی و فضای عمومی رکود و رونق
  - ساختار فناوری و اشتغال و نرخ شکل‌گیری فرصت‌های شغلی جدید و ورود به صندوق‌ها

- روندهای جمعیت، اشتغال، نرخ مشارکت و دوره فعالیت
- تعداد و ویژگی‌های سنی و سطح دستمزد و نرخ ورود و خروج اعضا
- امید به زندگی، سلامت و سنین فعالیت و باننشستگی و نرخ‌های خروج از صندوق‌ها
- نرخ‌های کسور حق بیمه و دوره زمانی پرداخت
- دامنه تعهدات مالی و غیرمالی
- میزان و نرخ سرمایه‌گذاری منابع و ترکیب سرمایه‌گذاری‌ها و نرخ بازدهی آنها

- وضعیت بازار سرمایه و نرخ‌های بازدهی ذخایر
  - ثبات یا بی‌ثباتی در اقتصاد کلان و نرخ‌های تورم، ارز مرجع
- معنای روشن این حساسیت، ضرورت مراقبت و پایش دائمی هم روندهای محیط بیرونی (اعم از روندهای سیاسی و اجتماعی و مقرراتی و روندهای اقتصادی و جمعیتی و هم روندهای جهانی و هم ملی چه آنها که برنامه‌ریزی شده است و چه آنها که فاقد برنامه و طرح مشخصی هستند) هم متغیرهای اصلی و تعیین‌کننده متغیرهای درونی صندوق است؛ و باز ضرورت مهم مدیریتی این صندوق‌ها، برخورداری از قدرت دیپلماسی فعال و چانه‌زنی مؤثر برای اصلاح روندهای مقرراتی و جلوگیری یا کاهش شوک‌های سیاستی و هم انعطاف‌پذیری مدیریتی برای تغییرات مناسب و تصمیم‌های درست و بهنگام برای کاهش آسیب‌های ناشی از شوک‌های کلان و اقتصادی و قیمتی است. خلاصه اینکه دولت‌ها به‌طور مستقیم و غیرمستقیم می‌توانند حامل یا عامل شوک‌های سیاستی و اقتصادی (قیمتی) ویرانگری برای صندوق‌های باننشستگی به‌شمار آیند و هم می‌توانند یک بازیگر هوشمند و فعال توسعه با بهبود ساختار و کارکرد نهادها یعنی توسعه و تقویت دموکراسی و مشارکت جمعی و سازمان‌یافته، شفافیت و مقابله با فساد، انجام مؤثر وظایف نظارتی و فراهم‌کردن فضای نظارت همگانی و نیز سیاست‌گذاری و مدیریت مؤثر اقتصاد کلان و ایجاد ثبات و پایداری و انجام تعهدات مالی و مقرراتی خود به این صندوق‌ها و به‌کارگیری مؤثر آنها به‌مثابه سازمان‌های بی‌بدیل بین‌نسلی برای توسعه پایدار ملی رفتار کنند. مدیریت صندوق‌ها نیز می‌تواند فعال یا منفعل در مقابل تغییرات محیطی و عملکرد درونی مؤسسات و بنگاه‌های اقتصادی وابسته عمل کنند. محصول و نتیجه این ویژگی‌ها و رفتارها خیر و شر جمعی وی به زبان دیگر توسعه و پایداری یا اضمحلال را رقم خواهد زد.

در دوره‌ای طولانی مدیریت کارآمد صندوق‌ها را در مدیریت سه‌جانبه (اداره صندوق‌ها از طرف شورا یا هیأت‌مدیره‌ای متشکل از نمایندگان دولت، کارفرمایان و کارگران) می‌دانستند؛ اما دلایل تجربی و استدلالی متعددی وجود دارد که این راه‌حل، ساده‌انگارانه و ناکافی است.

# اقتصاد سیاسی پیشی گرفتن مصارف از منابع



میتهم پیله‌فروش  
پژوهشگر اقتصادی

سایر اولویت‌های خود را تأمین مالی کنند. در کوتاه‌مدت، این گروه با تخصیص بودجه به اولویت‌های مقامات، می‌توانند رضایت مافوق را کسب کنند و همچنان جایگاه‌های سیاسی و اداری را در اختیار داشته باشند. دسته سوم بیمه‌شدگان طبق این قوانین هستند که بدون پرداخت حق بیمه، همانند سایرین، از مزایای بیمه تأمین اجتماعی (بدون بیمه بیکاری) برخوردار می‌شوند. این دسته و سایر اقشاری که فشار آورده‌اند تا همانند آنها شامل حمایت‌های دولتی در پرداخت حق بیمه شوند، به گسترش چنین مصوباتی دامن زده‌اند و نمایندگان مجلس را برای گسترش دامنه گروه‌های خاص تشویق می‌کنند. در مقابل این گروه‌های ذی‌نفع که عمدتاً در پی منافع کوتاه‌مدت خود هستند، بیمه‌پردازان تأمین اجتماعی و به عبارتی، همه مردم ایران هستند که در بلندمدت با تضعیف و ورشکستگی تأمین اجتماعی زیان‌دیده و از داشتن پشتیبانی برای روزهای بازنشستگی محروم می‌شوند. در مجموع، با نظر به اولویت و اهمیت برنامه‌های تأمین اجتماعی در اکثر کشورهای صنعتی جهان، سالانه مبالغ زیادی، برای مصارف هزینه‌های تأمین اجتماعی و رفاه افراد جامعه، در بودجه کل هر یک از کشورها تخصیص می‌یابد. حجم، میزان و کیفیت هزینه‌های تأمین اجتماعی در کشورهای مختلف صنعتی متفاوت است و در پاره‌ای از آنها مثل سوئد، کل بودجه تأمین اجتماعی به بیش از یک‌سوم تولید ناخالص داخلی می‌رسد. از نظر سیاست‌های مالی و اعتباری دولت، برای حفظ تعادل کل اقتصاد، ضروری است که توازن حجم هزینه‌های رفاهی و تأمین اجتماعی با قدرت، توان و کارایی اقتصادی کشور رعایت شود. همچنین یکی از اصولی‌ترین راه‌حل‌ها در جهت دستیابی به گسترش خدمات رفاهی در هر کشور، به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه، اعمال سیاست‌های لازم در امر اصلاح ساختار اقتصاد جامعه و افزایش تولید ملی است. به عبارت دیگر، برنامه‌های حمایتی تأمین اجتماعی در اقتصاد صرفاً در کوتاه‌مدت مفید است و در درازمدت، در صورت نبود تعادل و توازن تولید ملی، بار مالی بدون پشتوانه ایجاد می‌کند؛ سیاست‌هایی از قبیل: **■ کاهش سن بازنشستگی (بازنشستگی پیش‌از‌موعده) به‌خاطر مقابله با بیکاری؛**

**■ همگانی‌کردن بیمه‌های اجتماعی بدون توجه به ساختار بودجه؛**

**■ افزایش میزان مستمری بازنشستگان بیش از نرخ تورم.**

اینها از نمونه‌های بارز ناهماهنگی سیاست‌های کلان اقتصادی و سیاست‌های تأمین اجتماعی است که در بلندمدت کل اقتصاد را با بحران مواجه خواهد کرد. در این مورد شایان ذکر است که اعمال سیاست کاهش سن بازنشستگی مستمری‌بگیران از گران‌ترین شیوه‌های حل معضل بیکاری در اقتصاد بازار محسوب می‌شود و صندوق‌های بازنشستگی را در درازمدت دچار مشکلات جدی و بی‌تعدالی منابع و پرداخت‌های جاری می‌کند. به همین منظور ماده ۲۶ قانون برنامه پنجم توسعه کشور نیز ایجاد هرگونه تعهد بیمه‌ای و بار مالی خارج از ارقام مقرر در جدول‌های قوانین بودجه سنواتی برای تأمین اجتماعی را ممنوع کرده است که رعایت آن می‌توانست به توازن منابع و مصارف تأمین اجتماعی کمک کند.

نظام تأمین اجتماعی، به مفهوم جدید خود، مرحله‌ای است تکامل‌یافته از تلاش‌های گروهی همه اقشار جامعه، جهت مقابله با بی‌امنی اقتصادی و بی‌اطمینانی در مقابل از دست دادن درآمد یا حداقل معیشت که حمایت از آن توسط دولت و سیاست‌گذاران حوزه تأمین اجتماعی، محوری‌ترین عامل تحقق عدالت اجتماعی محسوب می‌شود. ضمن اینکه نظام تأمین اجتماعی مبتنی بر استراتژی‌های بیمه اجتماعی باعث می‌شود بخش عظیمی از پس‌اندازهای اجباری بیمه‌شدگان به صورت فعال در مسیر رشد و توسعه اقتصادی و اجتماعی جامعه قرار گیرد و از رهگذر سرمایه‌گذاری‌های مزبور، امکان ایجاد اشتغال مواد برای افراد جامعه و افزایش سطح تولید و بهره‌وری ملی نیز فراهم شود. قبول این امر که تأمین اجتماعی در قلمرو توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بر کشور اهمیت شایانی دارد، روزبه‌روز عمومیت بیشتری یافته است؛ زیرا سطح عمومی رشد آن یکی از شاخص‌های اصلی سنجش پیشرفت هر کشوری است. به عبارت دیگر، هرگونه تغییر در جامعه نیاز به تغییر در بافت تأمین اجتماعی دارد و هرگونه تغییر در سیاست‌های تأمین اجتماعی موجب تغییرات بنیادی در جامعه خواهد شد. بنابراین، گسترش مؤثر برنامه‌های نظام تأمین اجتماعی این خواست عمومی را که هر فرد حق دارد از زندگی بهتری توأم با تأمین بر خوردار شود، منعکس می‌کند. چه بازیگرانی در پیدایش این حجم عظیم بدهی نقش آفرینی کرده‌اند؟ انگیزه هر کدام از آنها چه بوده و چه منافعی عایدشان شده است؟ دسته اول نمایندگان مجلس شورای اسلامی هستند که بی‌توجه به منابع مالی قابل‌انکاف، تعهدات زیادی برای پرداخت حق بیمه اقشار خاص بر عهده دولت گذاشته‌اند. در حال حاضر ۳۰ درصد دستمزد به‌عنوان حق بیمه تأمین اجتماعی پرداخت شده که ۲۰ درصد آن را کارفرما، هفت درصد کارگر و سه درصد را دولت پرداخت می‌کند، اما طبق برخی مصوبات مجلس، پرداخت حق بیمه کارفرمای اقشار خاص بر عهده دولت گذاشته شده که اجرا نشده و به بدهی دولت به سازمان تأمین اجتماعی تبدیل گشته است؛ مصوباتی از قبیل بیمه کارگران ساختمانی، قالیبافان و زنان خانه‌دار، بیمه رانندگان درون‌شهری و برون‌شهری و بیمه هنرمندان. برنده چنین مصوباتی در کوتاه‌مدت نمایندگان مجلس هستند که می‌توانند به رأی‌دهندگان حوزه انتخابیه خود نشان دهند که به فکر آنها بوده و برای رفاه آنها قانون وضع کرده‌اند و در دور بعد نیز بر کرسی‌های نمایندگی جلوس کنند. دسته دوم سیاست‌مداران دولتی، به‌ویژه در سازمان برنامه و بودجه، هستند که انگیزه‌ای برای درج طلب‌های تأمین اجتماعی در سند بودجه ندارند و با این توجیه که هنوز چرخ تأمین اجتماعی می‌چرخد و از پرداخت مستمری ماهانه ناتوان نشده است، پرداخت مطالبات آنها را به زمان دیگری موکول می‌کنند تا بتوانند

نظر به اولویت و اهمیت برنامه‌های تأمین اجتماعی در اکثر کشورهای صنعتی جهان، سالانه مبالغ زیادی جهت مصارف هزینه‌های تأمین اجتماعی و رفاه افراد جامعه در بودجه کل هر یک از کشورها تخصیص می‌یابد. حجم، میزان و کیفیت هزینه‌های تأمین اجتماعی در کشورهای مختلف صنعتی متفاوت بوده و در پاره‌ای از آنها مثل سوئد، کل بودجه تأمین اجتماعی به بیش از یک‌سوم تولید ناخالص داخلی می‌رسد.

# عدم تعادل صندوق‌های بازنشستگی و قرارداد اجتماعی در ایران



علی سرزایم  
اقتصاددان

می‌کنند و در زمان بازنشستگی همان مبلغ را به‌علاوه سود به‌عنوان حقوق بازنشستگی می‌گیرند؛ بنابراین رابطه مستقیمی میان پس‌انداز و حقوق بازنشستگی برقرار می‌شود. اگر کسی در طول دوران کاری ریاضت اقتصادی بیشتری بکشد، در دوران بازنشستگی با سهولت بیشتری زندگی خواهد کرد اما اگر کسی مبلغ ناچیزی را در طول دوران کاری خود پس‌انداز کند، باید به‌طور طبیعی در دوران پیری با ضیق و تنگی معیشت بگذراند. در مقابل، نظام‌های مقرری مشخص (DB) وجود دارد که براساس آن افراد، فارغ از حق بیمه‌ای که پرداخت کرده‌اند، در دوران بازنشستگی مقدار مشخصی حقوق بازنشستگی طلب خواهند کرد. روشن است که این روش از اساس مشکل دارد، چراکه همه به دنبال آن هستند که تا جای ممکن حق بیمه بازنشستگی کمتری بدهند ولی در عین حال حقوق بازنشستگی بیشتری دریافت کنند. معنای مشخص آن این است که رابطه‌ای میان حقوق و حق بیمه پرداخت‌شده برقرار نمی‌شود. البته سیستم‌های مقرری مشخص (DB) برای اینکه دوام بیاورند، ناگزیر می‌شوند به این سیستم روی آورند که حق بیمه نسل فعلی را خرج حقوق بازنشستگان موجود کنند. البته هرگاه به هر دلیل تعداد حق بیمه‌دهندگان موجود کم شود، این سیستم دچار بحران می‌شود.

در ایران هم متأسفانه سیستم مقرری مشخص برقرار است و سیستم‌های مذکور در آستانه بحران قرار دارند. اگرچه گزینه‌ای که معمولاً به کار گرفته می‌شود این است که کسری آنها متوجه دولت می‌شود، اما این رویکرد، رویکرد قابل‌تداومی نیست! صندوق‌های بازنشستگی باید به صورتی سامان یابند که به لحاظ مالی پایدار باشند و برای تأمین هزینه‌های خود به دیگران، از جمله دولت، وابسته نباشند. مقاومت در برابر افزایش حق بیمه و فشار بر سر افزایش حقوق مقرری، فرجامی جز ورشکستگی صندوق‌ها نخواهد داشت. اگر قرارداد اجتماعی ضمنی منعقدشده این فرهنگ باشد که باید در رابطه فرد با جامعه تعادل برقرار باشد، پذیرش سیستم بازنشستگی حق بیمه مشخص (DC) آسان‌تر خواهد بود؛ در غیراین صورت اجرای آن تقریباً غیرممکن یا محال می‌شود.

مفهوم قرارداد اجتماعی، فارغ از معنای تخصصی‌اش در متون فلسفه سیاسی، معنای دیگری نیز دارد و آن این است که چه نوع رابطه‌ای میان فرد و اجتماع، به‌طورکلی و فرد و دولت، به‌طور خاص، برقرار است و این رابطه براساس چه قرارداد ضمنی یا احیاناً صریحی شکل گرفته است. می‌توان ادعا کرد اگر این فرهنگ در جامعه حاکم باشد که باید به جامعه چیزی داد تا در ازای آن و معادل آن چیزی دریافت کرد، آن‌گاه جامعه می‌تواند در مسیر خلاقیت و کارآفرینی قرار گیرد، اما اگر فرهنگ حاکم آن باشد که باید تا جای ممکن به جامعه چیزی نداد ولی از آن چیزی گرفت، به احتمال زیاد در این جامعه رانت‌جویی و طفیلی‌گری حاکم خواهد شد. به عنوان مثال، در کشورهای پیشرفته مردم می‌دانند که باید مالیات دهند تا خدمات عمومی از دولت دریافت کنند. شهر زیبا، تمیز و سازماندهی‌شده نتیجه پرداخت مالیات است و اگر فرار مالیاتی حاکم باشد نتیجه شهری نازیبا، کثیف و پرمشکل خواهد بود. وقتی اکثریت این دیدگاه را باور داشته باشند، آن‌گاه سازوکاری را حاکم می‌کنند تا انگیزه فرار مالیاتی و سواری مجانی‌گرفتن از دیگران توسط اقلیت قانون‌گریز منتفی شود. اما اگر اکثریت حاضر به تن دادن به این سازوکار نباشند، اقلیت نخواهند توانست بر آنها غلبه کنند. اگر جامعه، جامعه‌ای رانتی باشد، همه بیش از آنکه به دنبال خلاقیت و کارآفرینی باشند، به دنبال رانت‌جویی و فساد خواهند بود و چشم‌ان همه متوجه دولت خواهد بود تا چقدر از خزانه به آنها پرداخت کند. روشن است که درآمد نفت تا چه اندازه به حاکم‌شدن دیدگاه دوم کمک می‌کند.

یکی از جاهایی که نوع قرارداد اجتماعی به‌خوبی خود را نشان می‌دهد، صندوق‌های بازنشستگی است. در سیستم‌های حق بیمه مشخص (DC) افراد مبلغ مشخصی را به صندوق‌ها پرداخت

بنابراین رابطه  
مستقیمی  
میان پس‌انداز  
و حقوق  
بازنشستگی  
برقرار می‌شود.  
اگر کسی در  
طول دوران  
کاری ریاضت  
اقتصادی  
بیشتری بکشد،  
در دوران  
بازنشستگی با  
سهولت بیشتری  
زندگی خواهد  
کرد اما اگر کسی  
مبلغ ناچیزی  
را در طول  
دوران کاری  
خود پس‌انداز  
کند، باید به  
طور طبیعی  
در دوران  
پیری با ضیق و  
تنگی معیشت  
بگذراند.

# ضرورتی برای توقف تصویب قوانین



حامد شمس  
مدیرکل روابط عمومی صندوق  
بازنشستگی کشوری

صندوق‌ها و حل بحران آنها را در کنار چند مسئله کلیدی خاص مانند آب و محیط زیست در نظر داشته باشد. صندوق‌ها چنان درگیر مشکل مالی و تکالیف متعدد هزینه‌ای هستند که اگر کمک ۳۰ هزار میلیارد تومانی دولت به آنها نباشد؛ عملاً از عهده تعهداتشان برنخواهند آمد. صندوق‌ها در واقع به‌مثابه هیولایی هستند که اگر به زودی راهکاری برای آنها اندیشیده نشود، در پنج سال آینده تمام بودجه جاری و عمرانی کشور را می‌بلعند. اگر بخواهیم نیمه پر لیوان را ببینیم، باید از کشورهای در حال توسعه که وضعیتی مشابه صندوق‌های ایران داشته‌اند؛ الگوبرداری کرده و از تجارب آنها استفاده کنیم.

اما آنچه نباید فراموش کرد این است که موضوع صندوق‌های بازنشستگی یک مسئله چندوجهی است که با یک راه‌حل ساده برطرف نخواهد شد. ابتدا باید این عزم در دولت و مجلس ایجاد شود که معضل صندوق‌ها را به رسمیت بشناسد و پس از آنکه این عزم جدی ایجاد شد، باید راه‌حل‌های هم‌زمان در آغاز کار برنامه‌ریزی شود. در شرایط فعلی، پیش از اصلاح قوانین اتخاذ شده در سه دهه گذشته، باید این اجماع به وجود آید که دیگر قانون جدیدی مانند بازنشستگی پیش از موعد با هزینه‌ها و بار مالی زیاد تصویب نشود. نکته دیگر اینکه موضوع قانون‌گذاری در خصوص صندوق‌ها تبدیل به تابو شده و از جهت سیاست‌گذاری عمومی با توجه به عمق فاجعه، این تابو باید شکسته شود. شورای نگهبان نیز با حساسیت بیشتر بر موضوع صندوق‌ها، تمام قوانین مصوب در مجلس را از نظر مغایرت با اصل ۷۵ (برآورد میزان بار مالی قانون) مورد بررسی قرار دهد.

نکته بعدی اینکه دستگاه‌هایی که مقررات و ضوابطی برای افزایش بی‌ضابطه حقوق پرسنل خود در نظر گرفته بودند و در هنگام بازنشستگی این افزایش حقوق‌ها، بار مالی زیادی را به صندوق بازنشستگی تحمیل می‌کند از افزایش بی‌رویه دستمزدها جلوگیری کنند. از این رو لازم است یک ستاد نظارت ایجاد شود تا میزان حقوق و مزایای پرسنل دستگاه‌ها را با ضوابطی در سطح معقولی حفظ کند. آخرین نکته آنکه نیازمند یک نظارت بسیار جدی برای پرهیز از ورود صندوق‌ها به منازعات سیاسی هستیم. عزل و نصب‌های متعدد و مکرر در صندوق‌ها از سوی دولت‌های مختلف، بی‌ثباتی نامطلوبی را ایجاد می‌کند. با ورود سیاست به تصمیمات مدیریتی صندوق‌ها، علاوه بر نبود امکان اجرای طرح‌های کارا، ضربه‌پذیری صندوق‌ها نیز افزایش خواهد داشت.

وضعیت صندوق‌های بازنشستگی در کشور ما از جهت استراتژیک، شباهت زیادی به مقوله آب و محیط زیست دارد. به عبارت ساده‌تر هرآنچه مربوط به آینده و جزء آینده‌نگری به شمار می‌آید، مورد غفلت سیاست‌گذاران قرار گرفته است.

در شرایط فعلی، به‌قدری بحران آب و محیط زیست در عرصه سیاست‌گذاری کشور، جدی شده که در زمره اولویت‌های برنامه ششم توسعه کشور قرار گرفته است. در بخش آب‌های روزمینی شدت مصرف آب تا حدی پیش رفت که خشکی دریاچه ارومیه، بختگان و مهارلو رخ داد و در بخش آب‌های زیرزمینی به‌قدری برداشت بی‌رویه صورت گرفت که با بحران فزاینده فرونشست زمین مواجه شده‌ایم. اکنون همین فضا و همان اتفاق با مختصاتی متفاوت در مورد صندوق‌ها پیش آمده است. واقعیت مسلم اینکه در باب صندوق‌های بازنشستگی نیز مانند آب و محیط زیست، آینده‌خواری کرده‌ایم. از دهه ۵۰ هم‌زمان با شکل‌گیری صندوق‌ها، از آینده و بازدهی آتی صندوق‌ها غفلت کردیم. سیاست غالب از این ستون به آن ستون فرج است؛ برنامه غالب مسئولان شده بود و به تنها موضوعی که فکر نکردیم، سررسید تعهداتی بود که روزبه‌روز بر تعدادش افزوده می‌شد.

در تمام دوره‌های مختلف، یک اتفاق مشترک افتاده است. از زاویه دیگر، مسئله صندوق‌ها مانند اتفاقی است که در حوزه یارانه‌های پرداختی افتاد. ما سال‌ها می‌دانستیم که نظام پرداختی یارانه به نفت، گاز و بنزین و حتی گندم، نظام صحیحی نیست و حراج داشته‌های کشور است؛ اما به دلیل ابعاد سیاسی، اقتصادی و اجتماعی همواره تصمیم به اصلاح آن نگرفتیم و زمانی که تصمیم گرفتیم؛ بدترین سیاست را اتخاذ کردیم. امروز این نگرانی وجود دارد که آن قدر از ترس تبعات سیاسی، اجتماعی و اقتصادی درباره وضعیت بحرانی صندوق‌ها تصمیم نگیریم که یک روز ناگزیر به اتخاذ بدترین تصمیم شویم. به نظر می‌رسد دولت در برنامه ششم توسعه باید موضوع

مسئله  
صندوق‌ها  
مانند اتفاقی  
است که در  
حوزه یارانه‌های  
پرداختی اتفاق  
افتاد. ما سال‌ها  
می‌دانستیم که  
نظام پرداختی  
یارانه نظام  
صحیحی  
نیست و حراج  
داشته‌های  
کشور است؛  
اما به دلیل  
ابعاد سیاسی،  
اقتصادی  
و اجتماعی  
همواره تصمیم  
به اصلاح آن  
نگرفتیم و  
به زمانی دیگر  
موکول می‌شد



## سودای گس

یک قرن از غرق شدن کشتی معروف تایتانیک می‌گذرد و در تمام این سال‌ها، مخزنی برای یادگیری بوده است و هزینه‌هایی نجومی فقط برای یافتن علت غرق شدن این کشتی شده است. اما آیا فعالیت صندوق بازنشستگی کشوری که پیشینه آن به سال ۱۲۸۷ می‌رسد و حضور سازمان تأمین اجتماعی که فعالیت آن به ۱۳۰۹ بازمی‌گردد، در چشم و ذهن ما ایرانیان به اندازه تایتانیک بوده است؟ شناخت ما از فراز و فرود این دو سازمان مدرن و بسیار کلیدی چه میزان است؟ آیا فرایندی برای ثبت تحولات این دو سازمان وجود دارد؟



# پندی از تایتانیک برای نظام بازنشستگی



میکائیل عظیمی  
پژوهشگر اقتصاد

## به جای مقدمه

کشتی معروف تایتانیک در ۱۵ آوریل ۱۹۱۲، در هنگام سفر از بندر ساوت همپتون بریتانیا به نیویورک آمریکا به علت برخورد با کوه یخ غرق شد و هزار و ۵۱۴ نفر از مسافران و خدمه آن، جان خود را از دست دادند. مطالب منتشر شده درباره کشتی تایتانیک حکایت از آن دارد که کل ۲،۵ ساعته که آن کشتی دچار آسیب و در نهایت غرق شد، به ریز و با دقیقه ثبت شده است؛ اما این همه ماجرا نیست. چراکه از همان سال ۱۹۱۲ تا حتی سال‌های ابتدایی هزاره سوم میلادی، تلاش برای یافتن علت غرق شدن بزرگ‌ترین کشتی بخار آن زمان ادامه داشته است. در برخی اسناد آمده که مقامات دریانوردی و هواشناسی آمریکا، همان‌زمان اعلام کرده بودند که زمستان گرم آن سال باعث شده که توده بزرگی از کوه‌های یخ در آب‌های اقیانوس اطلس به حرکت درآید؛ حتی اشاره کرده‌اند که در روزها و هفته‌های پیش از وقوع این حادثه، جهت باد و دما در شمال اقیانوس اطلس باعث شده که تعداد زیادی از کوه‌های یخ به سمت جنوب حرکت کنند.

خواننده گرامی توجه کند که بیش از یک قرن پیش جهت باد و حرکت کوه‌های یخ نه فقط شناسایی، بلکه ثبت و اعلام شده و امروز این اطلاعات در دسترس است. در تلاشی دیگر، برخی از پژوهشگران به وسیله یکصد هزار! عکس که به وسیله ربات‌های زیردریایی گرفته شده، توانسته‌اند نقشه‌ای از جایگاه لاشه کشتی غرق شده ترسیم کنند!

این‌همه برای چه؟ تنها برای یافتن علت غرق شدن کشتی تایتانیک! این‌همه هزینه و استخدام متخصصان زبده و تجهیزات گران‌قیمت و پیچیده فقط برای یافتن علت غرق شدن یک کشتی! بالاتر از آن، صرف وقت و زمان بسیار برای این مسئله! تمام اینها زمانی معنا دار خواهد بود که به «بهره و استفاده صنعت کشتی‌سازی یا دانش دریانوردی» در کاهش آسیب‌ها و در نهایت افزایش توان مواجهه با مخاطرات توجه کرد. این‌همه برای «پندگیری و توشه‌برداری از گذشته» است. در یک کلام، برای آموختن از خطاها و یادگیری از گذشته است.

## صندوق‌های بازنشستگی و عاشقانه تایتانیک!

اگر تایتانیک برای ما یادآور فیلمی عاشقانه است از قرار برای برخی در این کره خاکی، تایتانیک مخزنی برای یادگیری است. یادگیری از خطاهایی که نباید تکرار شوند و آموختن از زمینه افزایش توان بشر در کنترل مخاطرات طبیعی است. اگر گذشت

یک قرن از غرق شدن یک کشتی، مخزنی برای یادگیری بوده، آیا فعالیت صندوق بازنشستگی کشوری که پیشینه آن به ۱۲۸۷ می‌رسد و حضور سازمان تأمین اجتماعی که فعالیت آن به ۱۳۰۹ برمی‌گردد، در چشم و ذهن ما ایرانیان به اندازه تایتانیک بوده است؟ شناخت ما از فراز و فرود این دو سازمان مدرن و بسیار کلیدی چه میزان است؟ آیا فرایندی برای ثبت تحولات این دو سازمان وجود دارد؟ بگذریم از یادگیری که در این زمینه جایی برای بحث درباره آن باقی نمی‌ماند.

این‌همه در شرایطی است که هم‌زمان با روند فزاینده تحولات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در عصر حاضر، ابعاد و ارکان سازمان‌ها نیز متأثر از این تحولات، دستخوش دگرگونی‌های گسترده‌ای شده‌اند. این تحولات بنیادین در سازمان‌ها موجب پیدایش اصول، روش‌ها و مهارت‌های مدیریتی نوینی شده است که یکی از مهم‌ترین آنها «مدیریت دانش» است. تاکنون از این مفهوم تعاریف متعددی از سوی کارشناسان ارائه شده است و هر یک از زاویه‌ای خاص آن را مدنظر قرار داده‌اند؛ اما پیش از بیان تعریف و مفهوم مدیریت دانش، لازم است که طبقه‌بندی مفهوم دانش به عنوان عنصر بنیادین و محوری این موضوع، به صورت دقیق‌تر مورد بررسی قرار گیرد.

دانش عبارت از ایده‌ها، فهم و درس‌های آموخته شده در طول زمان است. صاحب‌نظران بر آنند که دانش فهمیده می‌شود و فرد دانش را از طریق تجربه، استدلال، بصیرت، یادگیری، خواندن و شنیدن به دست می‌آورد. هنگامی که افراد، دانش خود را با دیگران تسهیم می‌کنند، سطح و عمق آن گسترش می‌یابد و زمانی که دانش فرد با دانش دیگران ترکیب شود، دانشی جدید پدید می‌آید. به‌طور کلی دانش در دو دسته طبقه‌بندی می‌شود: «دانش صریح» و «دانش ضمنی». دانش صریح دانشی است که قابل بیان به طرق مختلف باشد. این دانش در سازمان‌ها در قالب کتب، مدارک، نوشته‌ها، دستورالعمل‌ها، چارچوب‌ها و پایگاه‌های اطلاعاتی وجود دارد و با سهولت بیشتری قابل دستیابی است. در مقابل، دانش ضمنی در ذهن افراد سازمان وجود دارد و به سهولت قابل بیان نیست. طبق بررسی‌های صورت گرفته، تقریباً ۸۰ درصد دانش سازمان‌ها به‌صورت دانش ضمنی‌اند که به‌سادگی قابل انتقال و تشریح نیست. از این‌رو مدیریت دانش، فراتر از مدیریت اطلاعات مطرح شده و ابعاد انسانی و ضمنی دانش سازمانی را مدنظر قرار می‌دهد.

به‌طور کلی، تبدیل داده به اطلاعات و سپس به دانش، محور اصلی مدیریت دانش است. این کار با این فرضیه اساسی آغاز می‌شود که گردآوری داده تحت تأثیر ارزش‌های اصلی سازمان قرار دارد و داده‌ها از طریق فرایندهای تعامل انسانی و فناوری اطلاعات به عنوان اطلاعات معنا می‌یابند. سپس از طریق

تحولات بنیادین در سازمان‌ها موجب پیدایش اصول، روش‌ها و مهارت‌های مدیریتی نوینی شده است که یکی از مهم‌ترین آنها «مدیریت دانش» است.



فرایندهای موجود در زمینه یا محیط، تجمع داده‌ها، معنادادن به اطلاعات، ترکیب، تفکر و تأمل به دانشی مرتبط به تصمیم‌گیری در سازمان، تبدیل می‌شوند. امروزه مدیریت دانش به یک ضرورت انکارناپذیر برای ارتقای کیفیت، کارایی، حضور در عرصه رقابت و بقای سازمان‌ها تبدیل شده است؛ به گونه‌ای که بدون توجه به مدیریت دانایی، سازمان‌ها در زمره سازمان‌های منفعلس جای می‌گیرند.

در این چارچوب می‌توان و باید افزود که مدیریت دانش سازمانی، یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت شرکت‌ها در شرایط رقابتی و عصر اطلاعات است. اهمیت این موضوع به حدی است که امروزه شماری از سازمان‌ها دانش موجود خود را اندازه‌گیری می‌کنند و به‌منزله سرمایه فکری سازمان و نیز به عنوان شاخصی برای درجه‌بندی شرکت‌ها در گزارش‌های خود منعکس می‌کنند. امروزه از ویژگی‌های سازمان‌های جدید، انباشت بیش‌ازحد دانش است؛ بنابراین برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری و پایش دانش سازمانی و همچنین مدیریت فرایند دسترسی به دانش درست با تأکید بر کارایی و اثربخشی آن، امری اجتناب‌ناپذیر است.

اما استفاده از دانش شکل‌گرفته در سازمان‌ها فقط زمانی امکان‌پذیر است که دانش (تجارب) شکل‌گرفته در سازمان در قالب و چارچوبی مشخص شناسایی، استخراج، به‌اشتراک‌گذاری و مورد بهره‌برداری قرار گیرد. در این راستا و با استناد به مباحثی که در حوزه مدیریت دانش مطرح می‌شود، یکی از مهم‌ترین شیوه‌های استفاده از دانش شکل‌گرفته در دستگاه‌ها و سازمان‌ها، «مستندسازی» تجربیات و دانش مذکور است؛ بنابراین به نظر می‌رسد می‌توان با مستندسازی ضابطه‌مند دانش (تجارب) شکل‌گرفته، زمینه افزایش کارایی و اثربخشی فعالیت‌ها و رویه‌ها را فراهم کرد.

### بازنشستگی کشوری در گذر زمان

نخستین اقدامی که می‌توان آن را زمینه‌ساز و آغازگر شکل‌گیری صندوق بازنشستگی کشوری دانست، به سال ۱۲۸۷ و تصویب «قانون وظایف» در مجلس اول مشروطه باز می‌گردد. براساس این قانون، کارمندان دولت مشمول «پرداخت حقوق بازنشستگی و وظیفه» شدند. نظام بازنشستگی کارمندان دولت در طول ۱۴ سال پس از آن تاریخ، براساس قانون وظایف، ساماندهی و اجرا می‌شده است. اما در آذر ۱۳۰۱ «قانون استخدامی» به تصویب می‌رسد که در اجرای فصل چهار و پنج این قانون، دایره‌ای با عنوان «دایره تقاعد» در وزارت مالیه وقت تشکیل می‌شود. این دایره مأمور اجرای وظایف مربوط به بازنشستگی کارکنان دولت بود. دایره تقاعد در ابتدا بخشی از اداره کل حسابداری وزارت مالیه بود؛ اما بعدها زیر نظر اداره کل کارگزینی آن وزارتخانه قرار گرفت. نکته شایان توجه آن است که در قانون استخدامی (مصوب ۱۳۰۱) سن بازنشستگی اجباری ۷۰ سال تعیین شده بود و منابع لازم از محل «پنج درصد مقرر ماهانه کارکنان دولت، به علاوه مقرری ماه اول ورود به خدمت و همچنین مبلغ ماه اول اضافه مقرری‌های بعدی»، تأمین مالی می‌شده است. نقطه عطف بعدی در مسیر شکل‌گیری نظام بازنشستگی کارکنان دولت، در سال ۱۳۱۳ رقم خورد. در این سال با تصویب «قانون دانشگاه» دایره تقاعد به اداره و پس از مدتی به «اداره کل بازنشستگی» تغییر نام داد.

اما شاید بتوان یکی از مهم‌ترین مقاطع شکل‌گیری نظام مورد بحث را در تصویب «قانون استخدام کشوری» در ۳۱ خرداد ۱۳۴۵ یافت؛ چراکه به موجب ماده ۷۰ این قانون، اداره کل بازنشستگی، از وزارت دارایی جدا و تابع سازمان تازه‌تأسیس «امور اداری و استخدامی کشور» شد. در رخدادهای بعدی، براساس اصلاحیه ماده ۷۰ قانون یادشده، از اول سال ۱۳۵۴ سازمان (امروز، صندوق) بازنشستگی کشوری به صورت مؤسسه‌ای مستقل زیر نظر سازمان امور اداری و استخدامی کشور تشکیل شد. در ۱۱ اسفند ۱۳۷۸، زمانی که به‌منظور تأمین یکپارچگی در مدیریت کلان کشور، هم‌سویی نظام‌های مدیریتی با برنامه‌های میان‌مدت و بلندمدت، تمرکز وظایف و فعالیت‌های مرتبط و پیوسته و متجانس با یکدیگر در امور برنامه‌ریزی، کاهش تداخل و توازی وظایف سازمان‌های ستادی، سازمان برنامه‌بودجه با سازمان امور اداری و استخدامی کشور ادغام شده و سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، تشکیل شد، سازمان بازنشستگی کشوری به عنوان یکی از مؤسسات تابعه آن در تشکیلات معرفی شد و در نهایت، به موجب تبصره ۲ ماده ۱۷ قانون نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۸۳/۲/۲۱)، صندوق بازنشستگی کشوری تابع وزارت رفاه و تأمین اجتماعی (اکنون وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی) شد.

### تاریخچه تأمین اجتماعی در ایران

در نخستین نقطه‌چین شکل‌گیری سازمان تأمین اجتماعی می‌توان به طرح تشکیل «صندوق احتیاط کارگران راه‌آهن» در سال ۱۳۰۹ اشاره کرد. در این مصوبه، دولت تسهیلات خاصی را برای کارگرانی که در حین احداث راه‌آهن فوت یا دچار ضایعه شدند پیش‌بینی کرد. در سال ۱۳۱۵ «نظام‌نامه کارخانجات و مؤسسات صنعتی» برای کارگران بخش صنعت به تصویب هیأت دولت رسید. سپس و در مسیر تکوین بیمه‌های اجتماعی کارگران، در سال ۱۳۲۵، قانون کار را هیأت دولت تصویب کرد. طبق این قانون، کارفرمایان، علاوه بر اینکه مکلف به رعایت قانون بیمه کارگران بودند، باید دو صندوق شامل صندوق بهداشت (برای کمک به کارگر درباره بیماری‌هایی که ناشی از کار نباشد) و صندوق تعاون (برای کمک در امور ازدواج، عائله‌مندی، بی‌کاری، از کارافتادگی، بازنشستگی، حاملگی و...) را در هر کارگاه تشکیل می‌دادند. با این همه اما وزارت کار به طور رسمی در سال ۱۳۲۸ تأسیس شد و طبق ماده ۱۶ قانون کار مصوب ۱۷ خرداد ۱۳۲۸، مقرر شد صندوقی به نام «صندوق تعاون و بیمه کارگران» برای معالجه و پرداخت غرامت کارگران تشکیل شود. در ادامه، در اواخر سال ۱۳۳۱ و در دوره نخست‌وزیری دکتر محمد مصدق، «لایحه قانونی بیمه‌های اجتماعی کارگران» برای اولین بار به تصویب رسید و طبق آن، سازمان مستقلی به نام «سازمان بیمه‌های اجتماعی کارگران» تأسیس شد. این سازمان مکلف و متعهد شد کمک‌ها و مزایای مقرر در لایحه را درباره کارگران و کارمندانی که بیمه می‌شدند، اعمال کند.

نکته جالب توجه آنکه در پی اقدام مبتکرانه صدراعظم وقت دولت آلمان، بیسمارک، در فاصله سال‌های ۱۸۸۳ تا ۱۸۸۹ (۱۲۶۲ تا ۱۲۶۸ خورشیدی)، برای صیانت از نیروی کار و به هدف افزایش توان تولید و ظرفیت مولد اقتصاد، سیستم جامع بیمه‌های اجتماعی در آن کشور برقرار شد. فقط یک دهه پس

نخستین اقدامی که می‌توان آن را زمینه‌ساز و آغازگر شکل‌گیری صندوق بازنشستگی کشوری دانست، به سال ۱۲۸۷ و تصویب «قانون وظایف» در مجلس اول مشروطه باز می‌گردد.



از استقرار این نظام پیشگام و خلاقانه، در ۱۹۱۹ (۱۲۹۸) سازمان بین‌المللی کار (ILO) شکل گرفت. این سازمان معتبرترین مرجع بین‌المللی در حوزه کار و تأمین اجتماعی به شمار رفته و در طول نزدیک به یک قرن فعالیت خود منشأ توسعه‌ها و بسط‌های چشمگیر نظری و تجربی بوده است. با این‌همه تقریباً دو دهه پس از ILO، منطقه آمریکا، کانادا و آمریکای لاتین شاهد بسط بیمه‌های اجتماعی بود.

گسترش و بسط مفهوم کلان تأمین اجتماعی با انتشار اعلامیه فیلادلفیا در سال ۱۹۴۴ (۱۳۲۳) مجال و جان تازه‌ای گرفت. مفهوم تازه‌نفس و خوش‌آئیه تأمین اجتماعی، یک سال پس از آن در ۱۳۲۴، به گزارش بوریج مسلح شد؛ گزارشی که منادی گسترش خدمات به همه مشاغل، برسته‌کننده مسئولیت دولت‌ها فراتر از حق بیمه انفرادی و مسئولیت کارفرما (نوعی همگانی) بود و بر حمایت براساس نیاز و نه بر مبنای پرداخت، تأکید داشت.

مفهوم تأمین اجتماعی در گذر از موانع پیش‌روی خود در سال‌های پس از جنگ جهانی دوم، بخت آن را داشت تا چشم نویسندگان اعلامیه جهانی حقوق بشر را نیز به خود جلب کند و در ماده ۲۲ این اعلامیه تاریخ‌ساز، جای خود را باز کند. با این توفیق در دهم دسامبر سال ۱۹۴۸ (۱۳۲۷)، تأمین اجتماعی در زمره «حقوق بشر» و فارغ از هرگونه تبعیض قومی، دینی و فرهنگی متجلی شد. با این‌همه اما تدوین مقاوله‌نامه ۱۰۲ در نشست ۱۹۵۲ (۱۳۳۱) سازمان بین‌المللی کار در ژنو بود که حداقل استانداردهای تأمین اجتماعی را در ۹ شاخه معرفی کرده و ضوابطی چون فراگیری، انعطاف‌پذیری در روش‌ها، دقت در اهداف، جامع بودن در همه شاخه‌ها و عدم تبعیض میان افراد را به حامیان و مجریان عرضه کرد.

آن نقطه طلایی که در «فهم و درک» تاریخی از تأمین اجتماعی در ایران معنادار است، تصویب لایحه بیمه‌های اجتماعی کارگران در بهمن ۱۳۳۱ است؛ یعنی در زمانی که مهم‌ترین مقاوله‌نامه حوزه تأمین اجتماعی (شماره ۱۰۲) تدوین شده و هنوز به تصویب نهایی مراجع قانونی ILO نرسیده، ایران در زمان نخست‌وزیری دکتر مصدق صاحب سازمان بیمه‌های اجتماعی کارگران شد. مقایسه متن این لایحه با مقاوله‌نامه ۱۰۲ به روشنی‌ای کم‌نظیر حکایت از آن دارد که ادبیات، چارچوب و منطق مندرج در مقاوله‌نامه، در لایحه دولت ملی رعایت شده و مرز این دو به اندازه خطی باریک و برآمده از شرایط ملی کشور ایران است (مقاوله‌نامه ۱۰۲ در سال ۱۳۳۴/۱۹۵۵، یعنی حدود دو سال پس از سقوط دولت دکتر مصدق، به تصویب نهایی سازمان بین‌المللی کار رسید).

در ادامه مسیر یادشده و در پی مجموعه تحولات یادشده، به موجب تصویب‌نامه‌ای که در فروردین ۱۳۴۲ به تصویب هیأت‌وزیران رسید، سازمان بیمه‌های اجتماعی کارگران به «سازمان بیمه‌های اجتماعی» تغییر نام یافت تا زیر نظر وزارت کار و امور اجتماعی به فعالیت خود ادامه دهد.

### دیگر نهادهای بیمه اجتماعی

قانون «بیمه‌های اجتماعی روستاییان» در سال ۱۳۴۷ به تصویب رسید؛ اما این سازمان در سال ۱۳۵۴ در سازمان تأمین اجتماعی ادغام شد. در سال ۱۳۵۱ با تصویب قانون تأمین

خدمات درمانی مستخدمان دولت، «سازمان تأمین خدمات درمانی» تشکیل شد. تشکیل وزارت رفاه اجتماعی، تحول دیگری بود که در سال ۱۳۵۳ روی داد. این وزارتخانه، تقریباً همه امور مربوط به بیمه درمان و رفاه اقشار مختلف جامعه را تحت پوشش خود قرار داد. در این‌میان، تصویب «قانون تأمین اجتماعی» در تیرماه ۱۳۵۴ و تشکیل «سازمان تأمین اجتماعی» را می‌توان آغازگر تحولی نو در نظام تأمین اجتماعی کشور دانست. در سال ۱۳۵۵ با تصویب قانونی که منجر به انحلال وزارت رفاه و تشکیل وزارت بهداشتی و بهزیستی شد، سازمان تأمین اجتماعی به «صندوق تأمین اجتماعی» تغییر نام داد و تعهدات و امکانات درمانی آن به وزارت بهداشتی و بهزیستی محول شد؛ اما این تغییر، چندان دوام نیاورد و با تصویب لایحه‌ای در شورای انقلاب در سال ۱۳۵۸، سازمان تأمین اجتماعی دوباره احیا شد.

شاید به جرئت برجسته‌ترین تحول در حوزه کلان تأمین اجتماعی و حوزه محدودتر بازنشستگی در دوره پس از انقلاب را تصویب قانون «ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی» دانست. بر اساس این قانون، همه سازمان‌ها و نهادهای بازنشستگی مشمول این قانون شده و ملزم به رعایت مفاد آن. یکی از مهم‌ترین مفاد این قانون تشکیل هیأت امنایی برای نظارت و راهبردی کلیه صندوق‌های بازنشستگی کشوری بود.

### جان کلام

در شرایطی که انتظار می‌رود سیاست‌ها و تصمیم‌ها بر شانه پیشینیان بایستند و از منظر «تجربه» اقدامات و تحولات گذشته را کنکاش کرده و «ارزیابی» تجارب گذشته، نقطه عزیمت سیاست‌گذاری باشد، بسیاری هنوز به یاد نمی‌آورند که بحث بیمه اجتماعی، یک چهارم جمعیت کنون و ۵۰ درصد جمعیت میانه دهه ۱۳۵۰ (روستاییان) قدمتی قریب نیم قرن داشته و همواره بهره‌مندی ایشان از بیمه اجتماعی چالشی بزرگ برای نظام تأمین رفاهی کشور بوده است. در چنین شرایطی می‌توان پرسید آنچه امروزه شاهدیم، تا چه میزان از تجارب انباشته این حوزه بهره برده است؟ مگر نه آنکه قرار است سیاست‌های پیشین به‌مثابه «تجربه» انگاشته شده و «پندگیری و توشه‌برداری از گذشته» نقطه آغاز سیاست‌های جدید باشد.

بر همین سیاق است بحث وزارت رفاه؛ چراکه در سال ۱۳۵۵ کشور و مردم شاهد شکل‌گیری وزارتتی با این عنوان بودند، وزارتتی که خوش‌آئیه نبود و زود تن به ادغام داد. اگر این «تجربه» در دهه ۱۳۵۰ حاصل شد، بهره‌گیری ما از آن تجربه و نواقص و مزیت‌های آن در سال‌های نخستین دهه ۱۳۸۰ چه بود؟ جلوتر از آن، وقتی دولت قبل قرار به ادغام وزارت رفاه با وزارتخانه‌های تعاون و کار گرفت، چقدر به تجربه تشکیل و ادغام تجربه‌شده توجه داشته است.

جان کلام آن است که سیاست‌ها و رخدادهای گذشته را باید در قامت «تجربه» دید و آنها را مخزنی برای یادگیری، چراکه هر تجربه‌ای مملو از «بایدها و نبایدها» بی برای امروز است. بگذریم که آنچه آمد بیشتر درباره دانش صریح است. از جامعه‌ای که به دانش صریح و آشکار خود تا به این حد بی‌توجه است، نمی‌توان انتظار درک دانش پنهان را داشت.



# دغدغه‌ها بعد از آویختن الک

## نگاهی به چالش‌های بازنشستگی از زبان برخی از بازنشستگان



فاطمه کریمخان  
روزنامه‌نگار

می‌گوید: «بازنشسته که شدم، پول مختصری به ما دادند؛ رفتم با آن یک تکه زمین در شهریار خریدم. از کنار کارمندی چیزی عاید آدم نمی‌شود و به نظرم روزی آدم را زمین می‌دهد؛ خدا را شکر زمین کشاورزی خوب است. البته خودمان که کاشت نمی‌کنیم و کارگر و کشاورز روی زمین کار می‌کنند. پسرها هم که هرکدام دنبال زندگی خودشان هستند و اصلا اهل این کارها نیستند. از دو سال پیش زمین را اجاره می‌دهیم که سال به سال یک درآمدی داشته باشد. خودم هم خانه‌ام را اینجا فروخته‌ام، یک آپارتمان خریده‌ام، باقی‌اش را در شمال یک تکه زمین خریدیم و یک کلبه‌ای درست کردیم. این روزهای بازنشستگی بیشتر آنجا هستیم، نه توی تهران، با این گرما و شلوغی و دود و دودم. آنجا برای خودمان در باغچه همه چیز کاشته‌ایم، هم سبزی، هم گوجه و بادمجان. خودم هم به همه‌شان رسیدگی می‌کنم، همسرم هم فقط دستور می‌دهد! هرچند وقتی هم بچه‌ها می‌آیند و پیش ما اتراق می‌کنند. بازنشستگی است دیگر، گاهی می‌آیم فیشم را گرو وام برای این پسر می‌گذارم، کارهای اداری آن دخترم را پیگیری می‌کنم و باقی‌اش را بیشتر با همسرم سپری می‌کنم.»

زهر خانم، از ۱۰ سال پیش که همسرش را از دست داد، با حقوق بازنشستگی او زندگی می‌کند، دو پسر و سه دخترش همه سر خانه و زندگی خودشان هستند، برای او مانده است «آب باریکه‌ای» که باید با آن زندگی را اداره کرد. او می‌گوید: «تا

برای کسانی که امروز وارد بازار کار می‌شوند، فکر کردن به بازنشستگی مثل فکر کردن به افق‌های دور است که در آن هم نگرانی وجود دارد و هم رهایی. برای آن دسته از افرادی که این شانس را دارند که در آغاز میانسالی، یعنی بعد از ۴۵ سالگی بازنشسته شوند، این دوران به معنای برخورداری آنها از حد معینی از امنیت اقتصادی است که در سایه آن می‌توان برای رسیدن به اهداف دیگری برنامه‌ریزی کرد.

اما بازنشستگی چهره دیگری هم دارد و انگار چهره آن بیشتر مردانه است تا زنانه؛ پایه این ادعا تا حدودی به دلیل میانگین جنسی کارمندان در دوره‌های گذشته، و تا حدودی هم به دلیل این است که مردان بیشتر از زنان بیرون از خانه دیده می‌شوند. با این حال روزگار پیری برای همه هست و زنان زیادی هم هستند که حقوق بازنشستگی همسر فوت‌شده خود را دریافت می‌کنند و هرچند عضو جامعه بازنشسته‌ها به حساب می‌آیند، از کار خانه بازنشسته نشده‌اند. مردان بازنشسته‌ای که در پارک‌ها وقت می‌گذرانند و زن‌هایی که صبح تا شب در خانه دور خودشان می‌چرخند و دست بالا از نوه‌هایشان مراقبت می‌کنند، هر کدامشان هزار و یک نگرانی و دغدغه دارند که ممکن است به طور ناگهانی رخ دهد و آنها انتظارش را نداشته باشند.

آقای مسنی که در بانک منتظر است تا نوبتش شود، می‌گوید ۱۰ سال است که بازنشسته شده و از اوضاع راضی است. او



نیود خدمات  
اجتماعی  
خاص برای  
سالخوردگان  
باعث می‌شود  
بخش زیادی  
از مراقبت‌های  
ویژه‌ای که این  
قشر به آن  
نیاز دارند، به  
عده بستگان  
و فرزندان  
قرار بگیرد، در  
این شرایط،  
کهنسالانی که  
فرزندی ندارند  
یا فرزندان‌شان  
دور از آنها  
زندگی می‌کنند  
زندگی سخت‌تر  
از دیگران دارند.



معاون وزیر بهداشت می‌گوید در ایران از چهار نفر یک نفر به اختلال جدی روانی، از جمله افسردگی مبتلاست، با این همه دغدغه‌های روزمره و بی‌اعتباری آینده، دیدن نمونه‌هایی از آن یک چهارم جمعیتی که دچار بحران روانی هستند همین دور و بر خودمان آقدرها سخت نیست. حتی در میان آنها که کارشان را کرده‌اند و آردشان را الک کرده‌اند.

## تحلیل و مستند سازی

وقتی شوهرم زنده بود، من اصلا به چیزی کاری نداشتم، خودش می‌خرید، می‌آورد و می‌گذاشت توی خانه. قیوض را هم خودش پرداخت می‌کرد و کلا نگران هیچ چیز نبودم. وقتی فوت کرد، چندوقتی بچه‌ها دوروبرم را گرفتند، اما بالاخره آنها هم زندگی خودشان را دارند، هر کدامشان یک طرف شهر، همه صبح تا شب سر کار هستند و نمی‌توانند به من برسند. دیگر من تنها مانده‌ام با این خرج‌ها، هر روز قیوض یک چیزی می‌آید. برای چیزهایی که معلوم نیست چیست، مدام از ما پول می‌گیرند. با این گرانی و قیمت‌هایی که روزش با شبش دو تا می‌شود. حالا باز خدا را شکر که ما درگیر خرج دواودرمان و خرج‌های عجیب و غریب نیستیم، با همین آب‌باریکه می‌سازیم و می‌گذرانیم. حالا یک وقتی هم که دکتر بخوادم بروم، دخترها خودشان وقت می‌گیرند و من را می‌برند و می‌آورند و اصلا به روی خودشان هم نمی‌آورند که باعث زحمت آنها هستیم. دختر این جوری است که هوای آدم را داشته باشد. حالا می‌گویند با این دفترچه‌ها دیگر از آدم پول نمی‌گیرند، اما اگر بگیرند هم این بچه‌های من این قدر نجیب هستند که اصلا به روی خودشان نمی‌آورند که هزینه‌ها چقدر شده و به کجا رفته است. خدا خیرشان بدهد، اگر اینها نباشند من اصلا نمی‌دانم چطور باید بگذرانم».

نبود خدمات اجتماعی خاص برای سالخوردگان باعث می‌شود بخش زیادی از مراقبت‌های ویژه‌ای که این قشر به آن نیاز دارند، بر عهده بستگان و فرزندان قرار بگیرد، در این شرایط، کهنسالانی که فرزندی ندارند یا فرزندانشان دور از آنها زندگی می‌کنند، زندگی‌شان سخت‌تر از دیگران است.

آقا مهدی در این مورد می‌گوید: «چند سال قبل از انقلاب به آمریکا رفتم تا درس بخوانم، دو سال بعد که انقلاب شد، پدرم مرد و مادرم مرتب زنگ می‌زد که من تنها شده‌ام و بیا به من کمک کن. من زندگی‌ام را رها کردم و برگشتم ایران از مادر مراقبت کنم، تا سال ۸۶ که مادرم از دنیا رفت، من تنها کارم این بود که از او پرستاری کنم. حالا هم که خودم از کارافتاده‌ام، از حقوق بازنشستگی پدرم زندگی می‌کنم. آن زمان که من در ایران نبودم، هیچ‌کس نبود به مادرم کمک کند، حالا هم که ۳۰ سال گذشته و من خودم از کارافتاده شده‌ام، هیچ‌کس نیست که به من کمک کند. من که دیگر بچه‌ای ندارم، بیاید مراقبت کند. اگر داشتم هم نمی‌خواستیم این کار را بکنم. اگر می‌خواستیم این کار را بکنم، او هم می‌شد مثل من و ۲۰ سال بعد تمام زندگی‌اش از دستش رفته بود، اما این‌طور هم درست نیست. در ۳۰ سال گذشته هیچ اتفاقی نیفتاده است که وضع من از مادرم بهتر باشد. او هم که پیر و از کارافتاده شد، همین زندگی را داشت که من الان دارم؛ او در خانه می‌نشست پای سماورش و من توی پارک می‌نشستم با آقایان حرف می‌زدم تا زمان بگذرد».

مرد دیگری که او هم وقتش را در پارک می‌گذراند، می‌گوید: «من چند سال پیش چند ماهی رفتم اتریش که دخترم را ببینم، یعنی خانم را فروختم و خانه کوچکتی خریدم و با باقی آن و بلیتی که دخترم برایم خریده بود برای دو، سه ماه به اتریش رفتم. آنجا این طوری است که اگر شما پیرمرد یا پیرزن باشید، هر هفته یکی، دو بار با یک ماشین می‌آیند دنبال شما، با چند پیرمرد و پیرزن دیگر، همه را می‌برند در شهر می‌گردانند. حتی آنها را

به جاهایی برای بازی می‌برند؛ از میانسال‌ها و مسن‌های خود مراقبت و تلاش می‌کنند تا آنها دوران پیری خود را با آرامش و شادی و معاشرت سپری کنند و بعد دوباره غروب با همان ماشین می‌آیند و آنها را به خانه‌هایشان بازمی‌گردانند. اما در ایران چی؟ زمانی که فردی بازنشسته می‌شود دیگر باید بنشیند توی خانه تا زمان مرگش برسد. زیرا بچه‌های هرکدام از بازنشسته‌ها زندگی خودشان را دارند و اصلا، آدم نمی‌تواند ازشان انتظار داشته باشد که زندگی‌شان را رها کنند و به سراغ ما بیایند. حرف من این است که مفهوم بازنشستگی و حمایت از بازنشستگان تنها پرداخت حقوق بازنشستگی به آنها و تقبل درصدی از هزینه‌های درمانی آنها نیست. کرامت بازنشستگان به عنوان یک انسان باید در نظر گرفته شود و برای رشد و پویایی آنها تلاش شود. در ژاپن افراد پس از اینکه بازنشسته می‌شوند، تازه می‌روند و جایی ثبت‌نام می‌کنند تا برایشان یک کار دیگر پیدا شود. به‌طور مثال، اگر کسی در دوران اشتغالش دیپلمات بوده است، می‌رود شغلی می‌گیرد که در آن وظیفه‌اش رد کردن بچه‌ها از خیابان باشد. پرداختن به شغل‌ها و امور اجتماعی از سوی بازنشستگان این کشورها مانعی برای ابتلا به افسردگی‌شان. نتیجه این می‌شود که با بچه‌هایشان بدخلقی نمی‌کنند، زیرا هنوز می‌دانند که در جامعه مهم هستند و کاری برای انجام دادن دارند. در چنین روندی بازنشستگان دوستان جدید پیدا می‌کنند و به آدم‌های تازه برمی‌خورند. زندگی برایشان تمام‌شده نیست که بخوانند بروند توی خانه و دیگر درنیایند. اما در ایران، برای جوان‌ها هم جا نیست، پسر سالم و سرحالی که تازه ۳۰ ساله شده، پارکبان و نگهبان ماشین‌های مردم می‌شود یا برای مردم قبض پارکینگ می‌نویسد. در این شرایط ما می‌خواهیم برای پیرمردها و پیرزن‌ها کار کنند و به فکرشان باشند؟

وقتی بچه‌ها به پدر و مادرهای خودشان رسیدگی نمی‌کنند، درد بازنشسته‌ها می‌شود یک درد تنهایی و دلتنگی، اما وقتی به آن‌ها نزدیک هستند، مشکلات متفاوت می‌شود. آقایی که بازنشسته راه‌آهن است، می‌گوید: «من پنج دختر و یک پسر دارم که پسر من از همه کوچک‌تر است. همه دخترهایم را شوهر داده‌ام و پسر من هنوز توی خانه است. تحصیلاتش مهندسی است و سربازی‌اش را هم تمام کرده، اما هنوز هیچ کاری ندارد. دو روز می‌رود یک جا برای کار، بازمی‌گردد و می‌گوید بیمه ندارد. یک روز دیگر می‌رود جای دیگر مجدداً می‌آید و می‌گوید بازرسی آمد و تعطیل کرد. هر روز یک بامبولی سرشان درمی‌آورند. می‌خواهیم برایش زن بگیریم، هر جا می‌رویم، می‌گویند خب پدر داماد چه کار می‌خواهد برای اینها بکند؟ می‌گویند شما می‌توانید برای اینها خانه بخرید؟ یا فلان قدر هزینه جشن و مراسم اینها را بدهید؟ من نمی‌دانم مگر برای ما کسی خانه خرید؟ یا کسی گفت بیا این ۵۰ تومان را بگیر، برو زن بگیر؟ اما الان همه می‌دانند که جوان‌ها خود توانایی انجام هر کاری را ندارند و همه چیز را از پدر آن‌ها می‌خواهند! مگر با یک حقوق بازنشستگی چه کار می‌شود کرد؟ ازدواج که نمی‌کنند، اینکه در خانه است... خب، پسر است می‌خواهد برود بیرون، باید پول توی جیبش باشد؛ ما هم که از آن خانواده‌ها نبودیم که بگوییم بچه برود تابستان عملگی کند و وردست و کارگر شود که پول توی جیبی دربیارد. عین گنجشکی که کله‌اش را بالا کند و منتظر باشد کسی غذا در دهنش بگذارد،



سر صبح ذهنش را باز می‌کند که بابا پول بده. من هنوز توی این سن و سال باید صبح به صبح پول بگذارم برای او، پول بگذارم روی میز برای خانم که می‌خواهد برود خرید کند... بالاخره زندگی خرج دارد، باز خدا را صد هزار مرتبه شکر که ما درگیر مریضی نیستیم. یک آقای دیگری بود از همین رفقای ما در پارک که در راه‌آهن با من همکار بود؛ من دفتری بودم و او کار نگهبانی می‌کرد، خانهاش هم همان نزدیک راه‌آهن بود، شش ماه پیش زنش سرطان گرفت اما به هیچ‌کدام از بچه‌هایشان نگفتند. تمام پس‌انداز و بلکه بیشتر آن را خرج درمان بیماری کردند و خوشبختانه حال خانمش خوب شد و دوباره سرپا شد. دوستم یک روز به پارک آمد و خوشحال گفت که زخم خوب شد، اما دو روز بعد خودش افتاد و پایش شکست. در بیمارستان دوباره سکنه کرد و دیروز که برای عیادت به بیمارستان رفتم، باورم نشد حرفی را که در گوشم زد. گفت مانده‌ام تمام این خرج‌ها که افتاده پشت‌سرهم، اگر من بمیرم خرج کفن و دفن و مراسم را چه کسی خواهد داد. این زندگی بازنشستگی است دیگر که شما اگر دم مردن هم باشی، باز باید نگران باشی که چطور دوزار و ۱۰ شاه‌ی را با هم جور کنی که اگر افتادی مردی، پول قبرت را توی حسابت برای وارث گذاشته باشی. اگر نه که جسدت هم روی زمین می‌ماند».

آمارها می‌گویند بازنشسته‌ها تقریباً ۷۰ درصد حقوق کارمندان را دریافت می‌کنند؛ در روزهایی که هر دو عضو بزرگسال خانوارها باید کار کنند و باز هم مدام نالان هستند که هشتاد و نه‌شان است، عموم خانوارهای بازنشسته تنها با ۷۰ درصد حقوق یک کارمند، باید زندگی به‌خرج‌افتاده را مدیریت و هدایت کنند. در شرایطی که وجود ثبات و امنیت اقتصادی به‌خصوص در اذهان مردم خدشه‌دار شده است، حقوق بازنشستگی خودش یکی از دغدغه‌های مردم است، نه‌تنها برای هزینه‌های پیش‌بینی‌نشده‌ای مثل بیماری، بلکه حتی برای روزمره. آقای مسنی که در میوه‌فروشی «هلوهای دستکاری‌شده آخر فصلی و بی‌مزه» را گران خریده است، می‌گوید: «دیگر نمی‌شود گفت مردم رحم و انصاف ندارند، این میوه‌فروشی ما تازه باز شده است و خیلی هم خوش‌انصاف است، اما چه کار کند؟ وقتی که گران می‌خرد باید گران هم بفروشد، وگرنه باید برود پتیم‌خانه بچرخاند. این هلوها چهارتایش می‌شود یک کیلو و بسیار هم گران است. اما مگر می‌شود مهمان به این خانه نیاید و نرود. بچه‌هایمان با همسرانشان و نوه‌هایمان بزرگ‌ترین دلخوشی ما هستند. با این گرانی یک آخر هفته می‌ماند و ما و آن‌ها که در خانه بزرگ‌تر دور هم جمع شویم. تهیه غذا برای ۱۵ تا ۱۶ نفر یک جوری راست‌وریست می‌شود بالاخره؛ با یک چای تلخ که نمی‌شود سروته همه چیز را هم آورد. آن وقت که برای خرید میوه به مغازه می‌آیی، با خرید چند کیلو میوه باید صد یا ۱۵۰ تومان پرداخت کنی. میوه یک قلمش است. همین خرده‌خریدها می‌شود تمام حقوق ما. هر هفته هم ماجرا همین است؛ نه آدم طاقت می‌آورد که خانه عروس و داماد برود، نه طاقت می‌آورد رفت‌وآمد نکند، یا رفت‌وآمد را کم کند و نه می‌شود مهمان را دهان بسته از خانه بیرون فرستاد. عمرمان در همین دودوتا چهارتا گذشت که بازنشسته می‌شویم. این هم از بازنشستگی‌مان. پدر خدایا بامر من

یک حقوق‌کاری داشت، با همان هم خانه محتشم و رفت‌وآمد وزیر و وکیل و شش تا بچه را اداره می‌کرد؛ ما هم یک حقوق بازنشستگی داریم که جلو گریه بگذاری قهر می‌کند!»  
معاون وزیر بهداشت می‌گوید در ایران از چهار نفر یک نفر به اختلال جدی روانی، از جمله افسردگی، مبتلاست؛ با این همه دغدغه‌های روزمره و بی‌اعتباری آینده، دیدن نمونه‌هایی از آن یک چهارم جمعیتی که دچار بحران روانی هستند، همین دوروبر خودمان، آن قدرها سخت نیست. حتی در میان آن‌ها که کارشان را کرده و آرزویشان را الک کرده‌اند، نگرانی برای گذران روز دغدغه‌ای جدی است و همه اینها جدا از فشارهای روانی‌ای است که خبرهای مختلف درباره کلاهبرداری و اختلاس از صندوق‌های بازنشستگی که سال‌ها محل پس‌انداز مردم بوده‌اند، به آنها وارد می‌کند.

مفهوم  
بازنشستگی  
و حمایت  
از  
بازنشستگان  
تنها پرداخت  
حقوق  
بازنشستگی  
به آنها و تقبل  
درصدی از  
هزینه‌های  
درمانی آنها  
نیست. کرامت  
بازنشستگان  
به عنوان یک  
انسان باید در  
نظر گرفته شود  
و برای رشد  
و پویایی آنها  
تلاش شود.





## فرصت طلایی

باید بدانیم چگونه با بازنشستگی روبه‌رو شویم  
و آن را به دورانی پویا و مملو از انرژی تبدیل کنیم

شامل می‌شود که پیش‌بینی‌ها نشان می‌دهد تا ۳۰ سال آینده این رقم از مرز ۲۵ درصد فراتر خواهد رفت. نگاهی به آمار سالمندان در ایران و جهان نشان می‌دهد رشد جمعیت سالمندی به گونه‌ای است که به‌ویژه کشورهای در حال توسعه، با معضلی به نام «انفجار جمعیت سالمندان» روبه‌رو خواهند شد. صندوق جمعیت سازمان ملل چند سال پیش اعلام کرد جمعیت افراد بالای ۶۰ سال از مرز یک میلیارد نفر گذشته است و انتظار می‌رود تا ۱۰ سال

بهنام اخوت  
روزنامه‌نگار



بازنشستگی و دوران سالمندی این روزها به یکی از موضوعات اصلی کشور و حتی دنیا بدل شده است. بازنشستگی حداقل هفت درصد از جمعیت کشور را

صندوق جمعیت سازمان ملل چند سال پیش اعلام کرد جمعیت افراد بالای ۶۰ سال از مرز یک میلیارد نفر گذشته است و انتظار می‌رود تا ۱۰ سال آینده ۲۰۰ میلیون نفر به جمعیت سالخوردگان اضافه شود و تا سال ۲۰۵۰ میلادی جمعیت آنها از یک میلیارد، به دو میلیارد نفر افزایش یابد.



آینده ۲۰۰ میلیون نفر به جمعیت سالخوردگان اضافه شود و تا سال ۲۰۵۰ میلادی جمعیت آنها از یک میلیارد، به دو میلیارد نفر افزایش یابد. اما این افزایش جمعیت سالمندان و به تبع آن بازنشستگان، مشکلات فراوانی در سیستم خدمات، بهداشت، سلامت و حقوق بازنشستگی کشورها به وجود خواهد آورد، تا جایی که برخی از کشورها هم اکنون با چنین چالشی مواجه شده‌اند. این مدخلی برای ورود به وضعیت بازنشستگی است؛ زمانی که افراد پس از یک دوره طولانی خدمت، از کار بازنشسته می‌شوند و به قولی با ورود به این دوران خود را کاملاً از همه جنبه‌های زندگی بازنشسته می‌کنند؛ کمتر فعالیت می‌کنند، دور بسیاری از مهمانی‌ها و برنامه‌های دوستانه یا خانوادگی را خط می‌کشند و در نهایت این روزها هر چه بیشتر، سرشان را در ابزارهای ارتباط جمعی و فضای مجازی فرومی‌برند. به عبارتی دنیای چنین افرادی بیش از اینکه صرف لذت از زندگی و دنیای اطراف شود که در دوران اشتغال از آن محروم بودند، بیشتر به سکوت و گوشه‌نشینی طی می‌شود. در حال حاضر، چنین فضایی ذهن بسیاری از شاغلان در آستانه بازنشستگی و خانواده‌های آنها را مشغول کرده است که پس از بازنشستگی چه خواهد شد و چگونه خواهد گذشت. اما در پس همه این تفکرات خودساخته، افرادی هستند که از قضا این دوران را بسیار بارزتر و به عنوان فرصتی طلایی در زندگی خود می‌دانند که همانند یک نقطه آغازین و فصل جدید در زندگی می‌توان به آن استناد کرد. برخی از این بازنشستگان حتی آن دوران را بافتخارتر از دوران‌های دیگر زندگی خود می‌دانند.

دوران بازنشستگی برای این افراد، با وجود افزایش سن، عارضه‌های مختلف سنی و هزارویک مسئله ریزودرشت دیگر که عمومیت دارد، فرصتی مغتنم برای کاویدن، تلاش دوباره، خدمتی تازه یا حتی تلاش برای رسیدن به آرزوهایی است که شاید تا پیش از این، فرصتش پیش نیامده بود. اکنون دوران تازه‌ای است و تولدی دیگر، تا بازنشسته با فراغت بیشتری بر اهداف و آرزوهایش متمرکز شود و رهاورد آن آثار فاخری است که از بازنشستگان و کهنسالان این مرزوبوم در جشنواره‌ها و همایش‌ها و رویدادهای مختلف ارائه و اخبار آن از گوشه‌وکنار شنیده می‌شود.

### باید حساب زمان را داشت

«دکتر مهدی بهزاد»، ریاضیدان برجسته کشورمان، که یکی از اعضای فرهیخته و نخبه صندوق بازنشستگی کشوری است، از همان دست آدم‌هاست که در ۴۵ سالگی به شکل خودخواسته بازنشسته شده است. او اکنون در ۸۰ سالگی، همچنان در عرصه ریاضیات و ترویج و توسعه آن در کشور تلاش می‌کند. دکتر بهزاد، بنیان‌گذار انجمن ریاضی ایران و یکی از اعضای پیوسته فرهنگستان علوم جمهوری اسلامی است که در سال‌های اخیر با اختصاص جایزه ملی علامه طباطبایی خود، طرحی را به اجرا درآورد که هدف از آن ترویج و آموزش ریاضی در میان کودکان و نوجوانان روستایی کشور بود تا آنان که به امکانات دسترسی اندکی دارند، بتوانند استعداد خود را در ریاضیات شکوفا کنند. او با وجود

مهیا بودن شرایط تدریس در خارج از کشور و دانشگاه‌های معتبر جهان، ایران را حتی پس از بازنشستگی ترک نمی‌کند و برای تحقق آرزوهایش می‌جنگد. وی می‌گوید: «در همه دوران‌ها تصور و اعتقاد من این بود که بورسی که برای تحصیل در خارج از کشور دریافت کرده‌ام از محل بیت‌المال است و بنابراین، همیشه احساس وظیفه داشتم به هر شکل بازگردم و در ایران خدمت کنم. فعالیت‌های من پس از انقلاب و در زمان بازنشستگی نه تنها کمتر نشد، بلکه بسیار هم بیشتر شد».

او درباره گذران دوران بازنشستگی خود می‌گوید: «پس از بازنشستگی یکی از کارهای اصلی من، تدریس بود. از آن زمان و در طول ۳۵ سال، به عنوان استاد تمام وقت با دانشگاه‌هایی مثل شهید بهشتی، تهران یا شریف قرارداد داشتم و تدریس می‌کردم و در سال‌های اخیر به صورت حق‌التدریسی فعالیت داشتم که در حال حاضر هم سه سال است که دیگر حق‌التدریسی کار نمی‌کنم. حالا هم عضو پیوسته فرهنگستان علوم هستم و در انجمن ریاضی ایران به عنوان عضو شورای اجرایی فعالیت می‌کنم. همچنین عضو بنیاد ملی نخبگان هستم که زیر نظر معاون رئیس‌جمهوری فعالیت می‌کند». دکتر بهزاد دوران بازنشستگی را دوران خوبی توصیف می‌کند، به شرط آنکه بازنشستگان بتوانند آن را مدیریت کنند. او تأکید دارد که اگر قرار است بازنشسته در این دوره تنها در پارک بنشینند و هدفی نداشته باشد، آن دوران برای او زمانی مملو از زجر و عذاب خواهد بود. «عده‌ای هستند که در زمان کارمندی در حال مقدمه‌چینی برای گذران عمر در این دوران‌اند. اگر انسان بداند که از این لحظات چگونه استفاده کند، بسیار خوب و ارزشمند است. وقت ارزشمندترین چیزی است که خداوند در اختیار انسان‌ها قرار داده و نباید آن را به بطلالت گذراند».

البته این نخبه علمی کشور و استاد برجسته ریاضیات از نوع نگاه دستگاه‌های اجرایی و قانون‌گذار در کشور به بازنشستگان گلایه می‌کند: «به اندازه هر نفر و هر مغز در کشورمان یک ایده وجود دارد. دوستی دارم که استاد دانشگاه بود و فرد بسیار فرهیخته و توانمندی است و در دوران بازنشستگی مدام به دنبال کارهای مختلف بود اما نگاه کشور به افراد بازنشسته همچون او، نسبت به شاغلان، تفاوت دارد. این افراد قابل احترام هستند و باید از این عزیزان حمایت شود». دکتر مهدی بهزاد که پیش از این توسط صندوق بازنشستگی کشوری به عنوان نخبه انتخاب شده بود، یکی از نمونه‌های بازنشستگان فعال کشور است که به جای بازنشسته‌کردن خود از فعالیت‌های علمی و عملی به دنبال طرح‌های بزرگ‌تر و اثرگذارتری برای ترویج علوم ریاضی در کشور است.

### کار داوطلبی هم لذت خودش را دارد

نمونه دکتر بهزاد به عنوان یک نخبه علمی کشور و استاد برجسته ریاضیات که در جهان نیز به واسطه نظریه‌پردازی و تألیفاتش شناخته شده است، شاید دربرگیری و فراوانی زیادی در جمعیت بازنشستگی کشورمان نداشته باشد، اما فعالیت

اگر قرار است،  
بازنشسته  
در دوران  
بازنشستگی  
خود تنها در  
پارک بنشیند و  
هدفی نداشته  
باشد، آن دوران  
برای آنها زمانی  
مملو از زجر و  
عذاب خواهد  
بود. اگر انسان  
بداند که از این  
لحظات چگونه  
استفاده کند،  
بسیار خوب و  
ارزشمند است.

داشت. بازنشستگان نباید در این دوره زیاد به دنبال پول باشند، بلکه باید بیشتر با انگیزه داوطلبانه و افتخاری در جامعه فعالیت کنند. شاید همین کار داوطلبانه در آینده راهی هم برای محقق شدن اهداف بعدی ایجاد کند».

### به دنبال شانزدهمین صعود

در کنار فعالیت‌های ذهنی، پژوهشی و تدریس، با فعالیت‌های اجتماعی، دسته‌ای از بازنشستگان با وجود موقعیت سنی و احتمال امراض و آسیب‌های جسمانی، از ورزش لذت می‌برند. کوهنوردی یکی از لذت‌بخش‌ترین و البته سخت‌ترین ورزش‌های دنیا است. شاید بُنیه جوانی برای صعود به قله‌های بلند، کارآمد باشد، اما گام‌نهادن در کوهستان و صعود به قله‌های مرتفع مانند دماوند که بلندترین قله کشور است، به هر حال، سختی‌های خاص خود را دارد. شاید ۱۵ مرتبه صعود به قله دماوند و بارها صعود به سایر قله موجود در ایران توسط یک بازنشسته کشوری با سن بالای ۶۰ سال، غیرقابل تصور و جای شگفتی باشد. «علیجان عزیزیان»، کوهنورد و ورزشکار ۶۵ ساله ایلامی است که علاوه بر فعالیت مستمر در رشته کوهنوردی، در پیاده‌روی آسیا هم مقام نایب‌قهرمانی کسب کرده و گواهینامه‌های آموزشی و مدارک مربیگری زیادی هم دارد. او در این سال‌ها، ثابت کرده است که بالا رفتن سن وسال نمی‌تواند جلوی آرزوها و خواست انسان را بگیرد بلکه می‌توان با توسل به امید و همت بلند، شگفتی‌های زیادی را رقم زد. او در همین باره می‌گوید: «من هم اکنون در رشته‌های ورزشی دو و پیاده‌روی و همچنین کوهنوردی فعالیت و ورزش می‌کنم. در مسابقات پیاده‌روی آسیا که سال ۹۰ در کشور مالزی برگزار شد، توانستم در رده سنی ۵۵ تا ۶۰ سال به عنوان نماینده ایران، بین ۳۴ کشور آسیایی، مقام دوم و نایب‌قهرمانی آسیا را به دست آورم. در واقع در این مسابقات ۵۹ سال سن داشتم و آخرین نفر یا مسن‌ترین فرد در رده سنی ۵۵ تا ۶۰ سال بودم». وی از فعالیت‌هایش در استان ایلام و در رشته کوهنوردی می‌گوید: «در حال حاضر، مسئول یک تیم کوهنوردی به نام کوه‌ور در ایلام هستم. من اکثر کوه‌ها و قله‌های ایران را صعود کرده‌ام و ۱۵ بار صعود موفق در جبهه‌های جنوبی و شمالی قله دماوند داشتم و امیدوارم برای شانزدهمین بار به آن صعود کنم. به اکثر کوه‌های ایران هم چندین بار صعود کرده‌ام؛ مثلا به قله دماوند ۱۵ بار، سبلان در اردبیل سه بار، علم‌کوه سه بار، الوند ۱۲ بار و شیرکوه و کرکس هم هر کدام یک بار. به قله‌های دیگر کشور هم یک یا چند بار صعود داشته‌ام و هنوز هم این صعودها ادامه دارد، اما بیشتر آن‌ها در زمان بازنشستگی بوده است. سه بار صعود خارجی هم، از جمله صعود به قله چهارهزار و ۹۰ متری آراگاتس ارمنستان و قله پنج‌هزار و ۱۳۷ متری آزارات ترکیه، در این دوران انجام داده‌ام».

شنیدن این صحبت‌ها از معلم بازنشسته‌ای که ۶۵ سال سن دارد، هم شگفت‌انگیز است و هم آموزنده؛ او با روحیه خاصی از فعالیت‌های ورزشی‌اش می‌گوید: «با وجود اینکه ۶۵ سال سن دارم، فعالیت ورزشی و بدنی می‌کنم و در هفته

و پویایی در این دوره به افراد نخبه یا افرادی که به واسطه دانش و مرتبه علمی، ارتباطات گسترده یا ثروت انبوه، پله‌های ترقی را سپری کرده‌اند، محدود نمی‌شود. افراد معمولی فراوانی نیز در جامعه ایران حضور دارند که این دوران را به یک فرصت طلایی و تجربه‌ای لذت‌بخش بدل کرده‌اند. نمونه این مورد، بازنشسته‌ای است که در دوران اشتغال در حوزه حفاظت از آب‌های زیرزمینی کشور فعالیت داشت و اکنون به مدد شوق و علاقه و همچنین نگاه خاصی که به فعالیت‌های داوطلبی دارد، یکی از فعالان هلال‌احمر در استان تهران است. «داوود امیدی‌کیا»، بیش از ۱۰ سال است که بازنشسته شده و از همان ابتدای بازنشستگی به کارهای داوطلبی وارد شده است. امیدی‌کیا از تصمیم آگاهانه خود برای سپری کردن یک دوران بازنشستگی پویا و فعال، می‌گوید: «انگیزه کار داوطلبی، در من از همان ابتدا و حتی در دوران خدمت نیز وجود داشت اما به دلیل عرق فراوان به فعالیت در حوزه آب، علاقه‌ای نداشتم به کار دیگری پردازم و این علاقه را آگاهانه برای بعد از دوران خدمت گذاشتم. پس از بازنشستگی، بسیار فکر کردم به اینکه شاید بتوانم ۳۰ روز یا مدت کوتاهی بدون فعالیت خاصی سپری کنم، اما پس از آن، قطعا این روند برایم قابل ادامه و تحمل نخواهد بود. بنابراین، وقتی فراخوان جذب نیرو در یکی از سراهای محله سلسبیل جنوبی در منطقه ۱۰ تهران را مشاهده کردم، بلافاصله تصمیم به ثبت‌نام گرفتم و اتفاقا مورد استقبال سرای محله نیز قرار گرفتم».

امیدی‌کیا، پس از ۱۰ سال بازنشستگی، نه تنها در خانه نمانده بلکه در حوزه‌های آسیب‌های اجتماعی و امدادگری نیز فعالیت می‌کند و اخیرا به عنوان مسئول امور جوانان و مشاور داوطلبان رئیس هلال‌احمر منطقه ۱۰ تهران انتخاب شده است. این بازنشسته کشوری که از دوران بازنشستگی به گفته خودش، بسیار لذت می‌برد، درباره انگیزه فعالیت‌هایش اظهار می‌کند: «شهروندان به من خیلی انگیزه می‌دهند. وقتی به آنها آموزش می‌دهم و شهروندان استقبال می‌کنند، یا در گذشته و زمان اجرای مانورها به عنوان فرمانده میدانی عمل می‌کردم و شهروندان کارشان را به خوبی انجام می‌دادند، خودش انگیزه و علاقه بیشتری در من ایجاد می‌کرد. به نظرم کسی که می‌خواهد انگیزه داشته باشد، باید مهارت و دانش کسب کند. من پیش‌بینی می‌کردم پس از بازنشستگی نباید بیکار بمانم و باید فعالیت کنم، بنابراین، انگیزه برای من وجود داشت، اما خواستم آن را شکوفا کنم؛ باید خود را نشان می‌دادم و آموزش‌ها و دوره‌هایی هم که گذراندم برای کسب مهارت بیشتر و در نهایت افزایش انگیزه در حوزه فعالیت بود».

امیدی‌کیا به بازنشستگان پیشنهاد می‌دهد: «تجربه خود من این است که دوره بازنشستگی، شاید در ماه‌های اول، از نظر روحی و مالی فشار و سختی نداشته باشد، اما به تدریج این فشار خودش را نشان می‌دهد و آن را بر بازنشسته تحمیل می‌کند. افراد باید برای خودشان پیش‌تر، برنامه‌ریزی و پیش‌بینی کنند که در این دوران چه فعالیت‌هایی خواهند

بازنشستگان باید برای خودشان پیش‌تر، برنامه‌ریزی و پیش‌بینی کنند، که در این دوران چه فعالیت‌هایی خواهند داشت. آنها نباید در این دوره زیاد به دنبال کسب درآمد باشند، بلکه باید بیشتر با انگیزه داوطلبانه و افتخاری در جامعه فعالیت کنند. شاید همین کار داوطلبانه در آینده راهی هم برای محقق شدن اهداف بعدی ایجاد کند

دو تا سه روز تمرین پیاده‌روی در استادיום ایلام دارم. سه روز مابقی هم به کوهنوردی می‌پردازم. همچنین در قالب تیم کوهنوردی، هر ماه یک برنامه صعود به قله‌های کشور با توجه به فصل و زمانی که در آن قرار داریم، انجام می‌دهم. «عزیزیان» نیز بازنشستگان را ترغیب به فعالیت می‌کند. او هم می‌داند که ماندن در خانه چیز جدید و ارزشمندی ندارد و تازه انسان را از ارتباط با اجتماع و شاد زیستن در آن دور می‌کند. «پیشنهادهای من برای بازنشستگان این است که هیچ‌گاه سن را در نظر نگیرند و نگویند با این سن و سال، چنین فعالیت‌هایی دور از شأن من است. انسان، چه جوان و چه پیر، باید ورزش و فعالیت داشته باشد و برای ورزش کردن هم فرقی نمی‌کند چه سنی داشته باشیم. باید به خصوص برای بازنشستگان، ورزش در جایگاه اول باشد و انجام چنین فعالیت‌هایی لازم و ضروری است.»

### معلم بازنشسته، خیر مدرسه‌ساز

این روزها وقتی از ساخت‌وساز صحبت می‌شود، بیشتر اشاره‌ها به سمت افرادی می‌رود که می‌سازند برای پول و منفعتشان و هرچه ساختمان‌های واحدی بیشتر و طبقات بالاتری داشته باشد، بهتر است و سود آن هم افزون‌تر. اما در این میان، انسان‌هایی زیر سایه آسمان خدا پیدا می‌شوند که اهل دلند. با دل و قلبشان کار می‌کنند و همین می‌شود که خدا هم خوب به دادشان می‌رسد و کلیدشان را در قفل قلب‌های مردم می‌اندازد. وقتی این قفل باز شد، او می‌شود محبوب دل همه. «فاطمه ساعی» نیز یکی دیگر از بازنشستگان کشوری است که اتفاقاً در دوران بازنشستگی، کوله‌بار تدریس به کودکان را کنار گذاشته، اما هنوز هم به فکر جایی برای درس خواندن بچه‌هاست. علاوه بر این، مالک و مدیر یکی از درمانگاه‌های خیریه در تهران نیز هست. او تعریف می‌کند: «وقتی در زمان جنگ از منزلی که در تهران داشتیم نقل مکان کردیم، همیشه به این دلیل که منزل خوب و خوش‌یمنی بود، علاقه‌مند بودم که از آن به بهترین شکل استفاده شود. برای همین، این منزل را به عنوان یک مرکز درمانی تجهیز و درست کردم. همچنین در اراک، مدرسه‌سازی کردم. در تهران هم کلنگ‌زنی مدرسه‌ای در خیابان نواب را انجام دادم اما به دلیل کوتاهی برخی افراد، از ادامه آن منصرف شدم و در یکی از مناطق محروم اراک این کار را انجام دادم. نوع برخورد و صداقتی که در مسئولان آن شهر وجود داشت، موجب تشویق من به ادامه این کار شد و تصمیم گرفتم تا مدرسه دوم را هم در اراک بسازم که امیدوارم در مهرماه امسال افتتاح شود.» توضیحات کوتاه این بانوی بازنشسته از فعالیت‌هایش و معلمی که با کوله‌باری از تجربه در نظام آموزشی ایران خدمت کرده است، نشان می‌دهد که انسان‌ها در عین توانایی هم می‌توانند به فکر انسان‌های دیگر باشند. این رساندن پیام خیر به جامعه، تنها در ساخت‌وساز که نیاز مالی فراوانی دارد خلاصه نمی‌شود، بلکه فعالیت‌هایی که برای دفاع از محیط‌زیست، ارتقای سلامت یا دانش جامعه صورت می‌گیرد یا فعالیت‌های خیرخواهانه دیگری که از سوی هنرمندان بازنشسته این روزها برای آزادی زندانیان

در بند انجام می‌شود، همه نمونه‌هایی است برای تلنگر به انسان و البته سالمندان کشورمان که در این سن هم می‌شود کار کرد و مفید و اثرگذار بود. تنها نیاز است تا تصمیم بگیریم و حرکت کنیم.

تلاش یک بازنشسته برای تهیه داروی درمانگر اسپاسم عضلانی

«احمد داداشی» یکی دیگر از بازنشستگان کشوری است که با وجود ۶۱ سال سن، هنوز به دنبال مطالعه و تحقیق است و همین ممارست و پشتکار او است که سبب شده تا در همین دوران، به ترکیب جدیدی از یک داروی گیاهی دست یابد که اتفاقاً مناسب بخشی از جمعیت بازنشستگی کشور، یعنی درمانگر دردهای استخوانی و اسپاسم‌های عضلانی، است. داداشی یادآور می‌شود که پس از بازنشستگی به دلیل مشکلات جسمانی‌ای که داشته است، با توجه به مطالعاتی که از گذشت‌ها انجام داده به دنبال گیاهان دارویی و خاصیت درمانی آنها بوده است. او می‌گوید: «اسپاسم‌های عصبی و دردهای استخوانی برای من رنج زیادی به همراه داشت و با وجود مراجعات مکرر به پزشکان مختلف و تجویز انواع داروهای شیمیایی اما هیچ‌یک از این داروها اثرگذار نبود و درد من همچنان ادامه داشت. بنابراین به این فکر افتادم که دارویی درست کنم و با توجه به اینکه در داروهای گیاهی سررشته‌ای داشتم و قبلاً هم دارویی برای رشد و جلوگیری از ریزش مو تهیه کرده بودم، به این نتیجه رسیدم تا با ترکیب گیاهان، دارویی برای برطرف شدن این درد مزمن پیدا کنم. بنابراین مطالعات و تجربیاتم را جمع کردم و با ترکیب چند گیاه، به جواب مثبت رسیدم.» وی تأکید دارد: «از تمام بازنشستگان می‌خواهم که همواره به دنبال مطالعه و تحقیق باشند، همان‌طور که خداوند هم تأکید دارد و می‌فرماید «وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا». من از خداوند همیشه خواسته‌ام که علم و آگاهی‌ام را در جایی که بتوانم برای جامعه اثرگذار باشم و خدمتی انجام دهم، افزایش دهد و در این جهت هم تلاش‌های زیادی داشته‌ام. بازنشسته هیچ‌گاه نباید بگوید من بازنشسته‌شده و از کار افتاده‌ام؛ هیچ‌گاه چنین نیست.»

بازنشستگی و سالمندی در ایران و جهان تبدیل به یک مسئله مهم شده است، اما مهم‌تر از این مسئله آن است که چطور با آن روبه‌رو شویم و جامعه هدف را چگونه آموزش دهیم که این دوران به جای تبدیل شدن به یک دوره عذاب‌آور و همراه با بیماری‌های جسمی و روانی، به دوره‌ای پویا، مملو از انرژی و شادی تبدیل شود. طی طریق در این مسیر هم همت دولت و سازمان‌های مربوطه را می‌طلبد و هم خواست و تلاش بازنشستگان را که کوله‌باری از دانش و تجربه را با خود همراه کرده‌اند. شاید تلاش‌های صندوق بازنشستگی کشوری برای انتخاب بازنشسته نمونه کشوری و استانی یا ساخت خانه‌های امید بازنشستگان برای دوره‌می و انتقال تجربه‌ها و دانش در این خانه‌ها بتواند یک نقطه آغازین برای سپری شدن دوره بازنشستگی پویا و شاد در کشور باشد.

انسان‌ها در عین توانایی هم می‌توانند به فکر انسان‌های دیگر باشند. فعالیت‌هایی که برای دفاع از محیط‌زیست، ارتقای سلامت یا دانش جامعه صورت می‌گیرد یا فعالیت‌های خیرخواهانه دیگری که از سوی هنرمندان بازنشسته، این روزها برای آزادی زندانیان در بند انجام می‌شود همه نمونه‌هایی است برای تلنگر به انسان و البته سالمندان کشورمان که در این سن هم می‌شود کار کرد و مفید و اثرگذار بود

## مسیر عدالت

## دولت منابع صندوق‌ها را تامین کند



علی حیدری  
نایب رئیس هیات‌مدیره سازمان تامین اجتماعی

و پوشش‌های بیمه‌ای و انجام اصلاحات سیستماتیک و پارامتریک، ساختاری، فنی و اجرایی، نسبت به ترمیم و جبران خسارات وارده به این صندوق‌ها که در اثر تصمیمات قبلی حادث شده، اقدام و منابع موردنیاز از طریق دولت تامین شود. در نهایت، برای تحقق افق ترسیمی سند چشم‌انداز در حوزه تامین اجتماعی و بیمه‌های اجتماعی و ایجاد «جامعه‌ای برخوردار از سلامت، رفاه، امنیت غذایی، تامین اجتماعی، فرصت‌های برابر، توزیع مناسب درآمد، نهاد مستحکم خانواده به دور از فقر، فساد، تبعیض و بهره‌مند از محیط زیست مطلوب»، باید کاری کرد تا مجالس و دولت‌ها در طرح‌ریزی و پی‌ریزی هر برنامه و اقدامی، مقوله «عدالت اجتماعی» را مدنظر قرار دهند و به دو وظیفه اصلی خود در قبال مردم، یعنی «توازن اجتماعی» از طریق اعمال سیاست‌های بازتوزیعی (مالیات، حق بیمه، عوارض و تعرفه‌ها برای متناسب‌سازی توزیع درآمد) و «تکافل اجتماعی» از طریق ایجاد رفاه، امنیت اجتماعی و غذایی، تامین اجتماعی و رفع فقر و نابرابری عمل کنند. به این منظور باید ابتدا جانمایی مردم از نظر نوع و سطح نیاز به دریافت خدمات و پوشش‌های نظام تامین اجتماعی چندلایه، مشتمل بر قلمروهای امدادی (امداد حوادث و امداد اجتماعی)، حمایتی (مساعده‌ها و حمایت‌های اجتماعی و توانبخشی و توانمندسازی) و بیمه‌ای (پوشش‌های درمان، بازنشستگی، ازکارافتادگی و...) در قالب سطح‌بندی پایه، مازاد و مضاعف و مکمل) انجام شود و سپس براساس ترسیم یک مسیر حرکتی در پیوستاری هوشمند، هدفمند و بویا، افراد نیازمند را از حوزه امدادی به سمت حوزه حمایتی سوق داد و پس از رسیدن افراد به سطحی از حداقل کیفیت زندگی، با اعمال سیاست‌های توانمندسازی و کارگستری کاری کرد که افراد موصوف بتوانند متناسب با درآمد یا توان مالی، در تامین منابع مالی پوشش‌ها و خدمات موردنیاز خود مشارکت کنند. بر همین اساس، پس از شکل‌دهی پایگاه اطلاعات، سامانه و پنجره واحد خدمات رفاه و تامین اجتماعی، تخصیص شناسه واحد و پرونده الکترونیکی رفاه و تامین اجتماعی برای آحاد جامعه، باید در قلمروهای امدادی و حمایتی که بیشتر به منابع دولتی، بودجه عمومی و نیز مشارکت‌های مردمی متکی است، به سمت اصلاح ساختار، رفع موازی‌کاری، رفع همپوشانی‌ها و... رفت و ترتیباتی اتخاذ کرد تا همه منابع به صورت هدفمند و معطوف و متناسب با نیاز افراد بین نهادهای متولی مربوطه تقسیم شود و تخصیص یابد و در حوزه بیمه‌های اجتماعی (درمان، بازنشستگی، ازکارافتادگی و...) نیز باید به سرعت نسبت به اجرای اصلاحات سیستماتیک و پارامتریک، ساختاری، فنی و اجرایی، در چارچوب نظام چندلایه (امدادی، حمایتی و بیمه‌ای) و چندسطحی (سطوح پایه، مازاد، مضاعف و مکمل) اقدام کرد و مقدمه یا سرلوحه تمامی این اقدامات، باید تهیه، تدوین و ابلاغ «اصول و سیاست‌های کلی نظام در حوزه تامین اجتماعی» باشد تا فصل‌الخطاب همه اجزا و عناصر نظامات تصمیم‌سازی، تصمیم‌گیری و اجرایی قرار گیرد.

مقام معظم رهبری اخیراً، در دیدار با اعضای شورای عالی امنیت ملی «هندسه انقلاب» یا همان «خطوط اساسی و اصول انقلاب اسلامی»، بیانات امام (ره) را شامل هفت ضلع «تدین و پایبندی به مبانی اسلامی»، «مردم»، «موضوع معیشت مردم»، «توجه به مستضعفین»، «سیاست داخلی»، «استقلال کشور»، «مبارزه با استکبار و زورگویی»، «مسئله فلسطین» و «سیاست خارجی» دانستند. همان‌طور که مشاهده می‌شود سه ضلع اصلی آن به موضوع مردم و عدالت اجتماعی پرداخته است و به این ترتیب موازنه‌ای بین «عدالت و پیشرفت»، «عدالت و امنیت» و... برقرار شده است. آنچه از پایش و پیمایش شاخص‌های مربوط به حوزه آسیب‌های اجتماعی تامین اجتماعی و بیمه‌های اجتماعی برمی‌آید، این است که کشور و نظام به توفیقات نسبی در این زمینه، نسبت به دهه‌های قبل، دست یافته ولی هنوز تا سطح ترسیمی سند چشم‌انداز و کف مطالبات رهبری که به دنبال استیفای حقوق مردم است، فاصله زیادی وجود دارد. یکی از شاخص‌هایی که به‌طور مداوم روند موفقیت‌آمیز و روبه‌رشدی داشته و در دوسال اخیر به‌نحو چشمگیری بهبود یافته است، بحث ضریب نفوذ پوشش بیمه‌های اجتماعی (بیمه‌های درمان و بازنشستگی) است که در بخش بیمه‌های درمانی زمینه ایجاد پوشش بیمه‌ای صددرصدی فراهم شده و به لحاظ عملیاتی در حال حاضر به ۹۶ درصد رسیده است و در بخش بیمه‌های بازنشستگی پوشش ۶۸ درصدی محقق شده است ولی زمینه‌های لازم برای تعمیم کامل پوشش بیمه‌های بازنشستگی هنوز فراهم نشده است. چالش‌های پیش‌روی حوزه تامین اجتماعی و بیمه‌های اجتماعی را می‌توان شامل «نبود تفکیک و تمایز حوزه‌های امدادی، حمایتی و بیمه‌ای از یکدیگر»، «نبود نظام جامع، یکپارچه، هدفمند و هوشمند رفاه و تامین اجتماعی»، «عدم تعادل منابع و مصارف»، «برهم‌خوردن تنظیم ورودی‌ها و خروجی‌ها»، «نبود پایداری مالی» و «فقدان نظام اداری مطلوب به‌طور اعم و به‌ویژه در بخش‌های درمان و سرمایه‌گذاری» دانست. در حوزه بیمه‌های اجتماعی، پایداری مالی از طریق حفظ تعادل منابع و مصارف، تنظیم ورودی‌ها و خروجی‌ها و با ابتناء به اصول، قواعد و محاسبات بیمه‌ای حاصل می‌آید و باتوجه به مقیاس سازمان‌های بیمه‌گر اجتماعی، قانون اعداد بزرگ نیز از طریق توزیع نرمال به تضمین این پایداری مالی کمک می‌کند. بر همین اساس، باتوجه به کسری شدید و ناپایداری مالی غالب سازمان‌ها و صندوق‌های بیمه‌گر اجتماعی که به دلیل رعایت نکردن اصول و قواعد بیمه‌ای در تصمیمات گذشته حادث شده است، باید ضمن اجرای نظام چندلایه تامین اجتماعی و اعمال سطح‌بندی خدمات

در حوزه بیمه‌های اجتماعی، پایداری مالی از طریق حفظ تعادل منابع و مصارف و تنظیم ورودی‌ها و خروجی‌ها و با ابتناء به اصول، قواعد و محاسبات بیمه‌ای حاصل می‌آید و باتوجه به مقیاس سازمان‌های بیمه‌گر اجتماعی، قانون اعداد بزرگ نیز از طریق توزیع نرمال به تضمین این پایداری مالی کمک می‌کند.





# خوان پر مخمصه

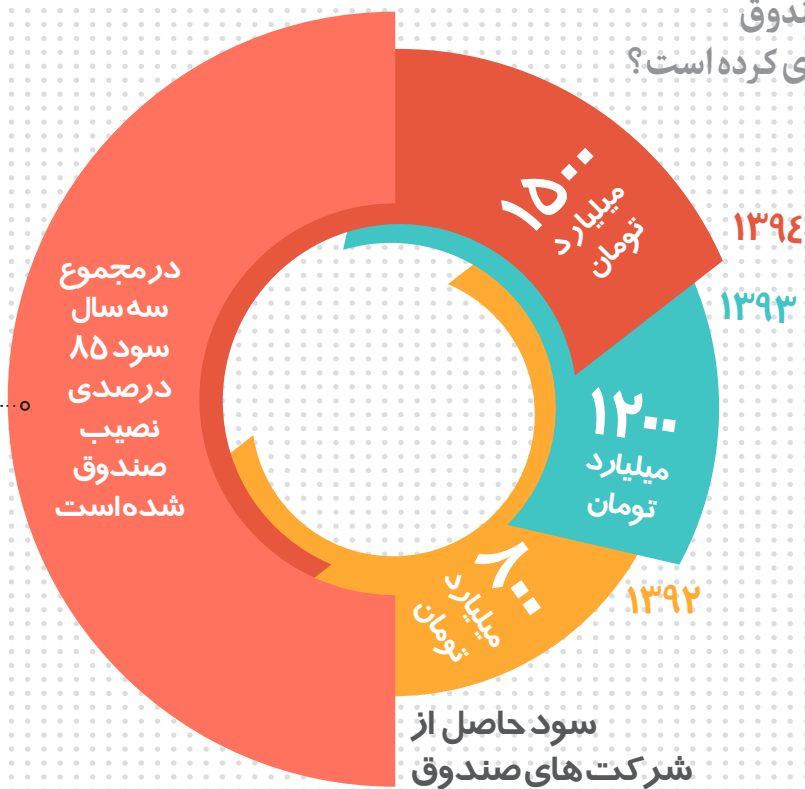
- چه نسبتی میان دولت و صندوق‌ها وجود دارد؟
- سود شرکت‌های وابسته به صندوق
- بازنشستگی کشوری چه تغییری کرده است؟

در پيش از دولت تدبير واميد شرکت‌های صندوق در چهار هلدینگ غير تخصصی فعال بودند

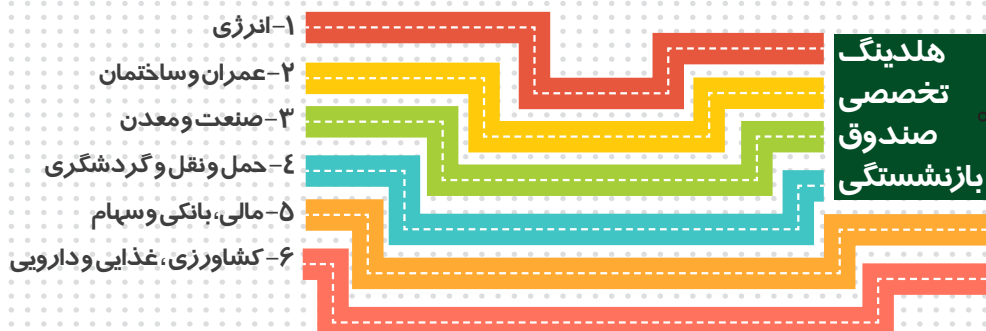
۴ هلدینگ غير تخصصی

واحدهای تحت کنترل شرکت در دولت تدبير واميد در شش هلدینگ تخصصی صندوق فعال هستند

۶ هلدینگ تخصصی



۲۱



# مجریان یا قربانیان خط‌مشی‌های اقتصادی؟

## کارایی صندوق‌های بازنشستگی عمومی

### اشکان فشقایی

پژوهشگر صندوق‌های بازنشستگی

اقتصادی و رونق بازارهای سرمایه ایفا کنند. از طرف دیگر نظام تأمین مالی مبتنی بر PAYG و نبود دستیابی به نرخ بازده مناسب سرمایه‌گذاری که ناشی از مجموعه‌ای از عوامل مدیریتی و محیطی (مشمول بر محیط اقتصاد کلان و سیاسی) است، باعث شده راهبران صندوق‌های بازنشستگی مجموع جریان ورودی ناشی از پرداخت حق بیمه این صندوق‌ها را، جهت پرداخت تعهدات جاری خود، استفاده کنند، در نتیجه با در نظر گرفتن این مهم که منابع لازم جهت تأثیر بر بازار سرمایه و تأمین مالی پروژه‌های سرمایه‌گذاری در این صندوق‌ها وجود ندارد، نقش آنها در دستیابی به اهداف رونق اقتصادی بسیار کاهش یافته است. همچنین شوک‌های مقرراتی (که عمدتاً رویکردی حمایتی، به جای اقتصادی، داشته‌اند)، تغییرات جمعیت‌شناختی، وضعیت اشتغال در سطح کشور، رکود اقتصادی حاکم بر محیط کسب‌وکار (که به کاهش نرخ بازده سبد دارایی صندوق‌های بازنشستگی انجامیده) و نیز رکود بازار سرمایه (که با توجه به ترکیب سبد دارایی این صندوق‌ها باعث کاهش قابل توجه ارزش سبد دارایی آنها شده)، به کاهش مضاعف قدرت تأثیرگذاری این صندوق‌ها بر اقتصاد ملی منجر شده‌اند. توجه به این مهم نیز حائز اهمیت است که کم‌عمق بودن بازار سرمایه و نبودن زیرساخت‌های مورد نیاز جهت خروج از بنگاه‌داری صندوق‌های بازنشستگی سبب شده است این صندوق‌ها هم‌اکنون به عنوان یکی از سهامداران عمده در بسیاری از صنایع استراتژیک کشور، از جمله صنایع شیمیایی، دارویی، سیمان، آهن و فولاد، پیمانکاری، صنایع لبنی، حمل‌ونقل و واسطه‌گری مالی، به شمار روند. در این حالت نبود ساختار حکمرانی بهینه با در نظر گرفتن ماهیت نظام منافع مشخص (DB) در این صندوق‌ها (که بیانگر نقش مردم به عنوان اصلی‌ترین متعهدان آنهاست) سبب شده است بسیاری اوقات کژکارکردی‌ها و کژمنشی‌های موجود در آنها، کنار فشارهای سیاسی، به ناکارایی در مدیریت سبد دارایی صندوق‌های بازنشستگی بینجامد که این مهم علاوه بر منجر شدن به کاهش قدرت تأثیرگذاری سبد دارایی صندوق‌ها، با در نظر گرفتن سهم آن در مدیریت و راهبری بخش حائز اهمیتی از صنایع کشور، سبب تشدید رکود و بهره‌وری کار و سرمایه در آنها شده است. در این شرایط، با توجه به اینکه دولت اصلی‌ترین حامی این صندوق‌هاست، در صورت کاهش قدرت سبد دارایی‌های خود و ایجاد بی‌تعادلی میان منابع و مصارف، جهت تأمین مالی مزایای مستمری، باید از منابع عمومی استفاده کنند که این موضوع علاوه بر اینکه می‌تواند زمینه‌ساز ایجاد کسری بودجه دولت باشد، در صورت تشدید، به بروز پدیده جانشینی جبری و به تبع آن کاهش سرمایه‌گذاری عمرانی دولت و رشد اقتصادی منجر خواهد شد که این مهم خود قادر به ترسیم چرخه تشدید بحران صندوق‌های بازنشستگی و بحران اقتصاد کلان است. همچنین عدم تعادل میان منابع و مصارف صندوق‌های بازنشستگی سبب خواهد شد این صندوق‌ها به فروش دارایی‌های خود در بازار سرمایه، در راستای تأمین نقدینگی مورد نیاز جهت پرداخت تعهدات جاری‌شان، اقدام کنند که این موضوع به کاهش چشمگیر ارزش شاخص بازار سرمایه خواهد انجامید و در نتیجه بحران موجود را تشدید خواهد کرد.

نقش صندوق‌های بازنشستگی در رشد اقتصادی کشورها از دو مسیر است؛ مسیر نخست: این صندوق‌ها، به عنوان سرمایه‌گذاران نهادی، از اصلی‌ترین مسیرهای تجهیز منابع مالی بنگاه‌های اقتصادی، از طریق هدایت بخش عمده‌ای از پس‌اندازهای سپرده‌گذاران به بخش سرمایه‌گذاری، هستند که پروژه‌های بزرگ مقیاس و زیرساختی را در بر می‌گیرند؛ مسیر دوم: از طریق ایجاد رونق بازارهای اوراق بهادار است. از طرف دیگر صندوق‌های بازنشستگی، با افزایش طرف تقاضا در بازارهای مالی، خلاقیت و تنوع ابزارها را در این بازارها ارتقا می‌دهند؛ همچنین نیاز آنها به ابزارهای پوشش ریسک، به توسعه ابزارهایی همچون بیمان‌های آتی منجر خواهد شد. البته شایان ذکر است که نقش صندوق‌های بازنشستگی در تأمین سرمایه و توسعه بازارهای مالی با در نظر گرفتن استفاده از نظام‌های تأمین مالی متفاوت آنها در قالب‌های PAYG یا نظام مبتنی بر سرمایه‌گذاری (Fully funded base) و با توجه به وضعیت صندوق در چرخه عمر، متفاوت خواهد بود. از طرف دیگر اثر مثبت صندوق‌های بازنشستگی بر رونق بازار سرمایه تنها در کشورهای دارای بازارهای مالی توسعه‌یافته حائز اهمیت است و کشورهای دارای بازارهای مالی کمتر توسعه‌یافته به میزان کمتری از منافع این صندوق‌ها در بازارهای مالی برخوردار خواهند شد. نگاهی به سبد دارایی صندوق‌های بازنشستگی در اقتصاد کشور بیانگر این است که حجم سبد دارایی تحت‌مدیریت صندوق‌های بازنشستگی تقریباً ۲۰ درصد از تولید ناخالص داخلی کشور بوده که اگرچه نسبت به متوسط جهانی بسیار پایین‌تر است، همچنان اهمیت و نقش صندوق‌های بازنشستگی در اقتصاد کشور را بازگو می‌کند. نگاهی آسیب‌شناسانه به عملکرد این صندوق‌ها نشان می‌دهد مجموعه‌ای از عوامل محیطی و داخلی موجب ایجاد این ناکارایی‌ها و کژکارکردی‌ها در صندوق‌های بازنشستگی شده که در ادامه به برخی از آنها اشاره می‌شود. نگاهی به سبد دارایی‌های صندوق‌های بازنشستگی بیانگر این مهم است که بخش مهمی از ساختار دارایی آنها به مطالبات این صندوق‌ها از دولت اختصاص یافته؛ به صورتی که در برخی از آن‌ها میزان این مطالبات بیش از نیمی از سبد دارایی‌ها را به خود اختصاص داده‌اند. از طرف دیگر براساس مفاد بودجه‌های مصوب، دولت به پرداخت این مطالبات، از طریق انتقال سهام به همراه هزینه دوره عدم پرداخت آنها، مکلف است. این موضوع باعث شده بخش عمده‌ای از سرمایه‌گذاری‌های این صندوق‌ها، بیش از آنکه بر مبنای مطالعات اقتصادی و راهبردهای سرمایه‌گذاری باشد، به دلیل انتقال سهام، از طریق پرداخت بدهی‌های دولت است که این موضوع علاوه بر منتهی شدن به کاهش نقش صندوق‌های بازنشستگی در رونق اقتصادی، به از دست دادن فرصت‌های مناسب سرمایه‌گذاری نیز منجر شده است. از طرف دیگر انتقال شرکت‌های زیان‌ده که می‌توان آنها را، به جای خالص دارایی‌ها، خالص بدهی‌ها تلقی کرد، موجب تشدید کاهش قدرت و ارزش سبد دارایی‌های صندوق‌های بازنشستگی شده تا این صندوق‌ها نتوانند نقش بالقوه خود را در دستیابی به اهداف توسعه

نگاهی به سبد دارایی صندوق‌های بازنشستگی در اقتصاد کشور بیانگر این است که حجم سبد دارایی تحت‌مدیریت صندوق‌های بازنشستگی تقریباً ۲۰ درصد از تولید ناخالص داخلی کشور بوده که اگرچه نسبت به متوسط جهانی بسیار پایین‌تر است، همچنان اهمیت و نقش صندوق‌های بازنشستگی در اقتصاد کشور را بازگو می‌کند.

# جور سنگین صندوق‌ها بر گردن دولت

بحران‌های آینده  
صندوق بازنشستگی از تصور خارجند!



مصطفی روغنی زاده  
مشاور صندوق بازنشستگی صنعت نفت

۲۳

وقتی کسی  
بیش از سهم  
خود از صندوق  
برداشت  
می‌کند، رفتارش  
به این معنی  
است که دیگران  
از سهم خود  
برداشت کمتری  
می‌کنند؛ البته  
عده‌ای هم  
توجیه کرده‌اند  
که دیگران سهم  
کمتری برداشت  
نمی‌کنند؛ چون  
دولت است که  
مستمری‌ها را  
پرداخت می‌کند،  
درحالی‌که  
همین گزاره  
هم غلط است؛  
چون پولی  
هم که دولت  
پرداخت می‌کند  
متعلق به مردم  
کل کشور است  
و نه عده‌ای  
خاص.

در ایران نظام بازنشستگی «Defined benefite paye as you go» برقرار است که به صورت مخفف به آن DB می‌گویند و در این سیستم، فرمولی از پیش وجود دارد که بر مبنای آن مزایای بازنشستگان تعیین می‌شود.

بر مبنای این سیستم، کسوری (حق بیمه) از درآمد شاغلان یک نسل دریافت می‌شود (طبق نسبت‌های معین‌شده از کارفرما و کارمند) و طبق یک فرمول مشخصی به بازنشستگان نسل دیگر پرداخت می‌شود. درحال حاضر در قالب صندوق‌های ایران فرمول به‌کاررفته به این ترتیب است که حقوق دو سال آخر خدمت فرد در نظر گرفته می‌شود و این میزان در سال‌های خدمت فرد ضرب می‌شود و سپس تقسیم بر ۳۰ می‌شود.

به نظر من یکی از ریشه‌های بحران، نحوه اجرای همین فرمول است. متأسفانه در ایران به دلیل اقدامات نادرستی که در اداره این صندوق‌ها می‌شود، حقوق بازنشستگی افراد به میزان حقوق سال‌های خدمت وی و حتی در برخی موارد بیشتر است؛ درحالی‌که چنین وضعیتی در هیچ کجای دنیا دیده نمی‌شود. یکی از علل بحران در صندوق بازنشستگی امروز نیز همین فرمول و نحوه به‌کارگرفتن آن است.

مثلاً با توجه به سال‌های در نظر گرفته شده برای خدمت افراد که ۳۰ سال است، اگر کسی ۳۵ سال سابقه کار داشته باشد، میانگین حقوق دو سال آخر وی در ۱۲ (ماه)، ضرب و تقسیم بر ۳۰ سال می‌شود و در این صورت حقوق بازنشستگی فرد از حقوق دوران خدمتش بیشتر است؛ در حالی که کسورات لازم را پرداخت نکرده است.

می‌گویند صندوق‌های بازنشستگی در ایران با بحران روبه‌رو شده است. به نظر چنین نیست و آنچه رخ داده نه بحران بلکه فاجعه است؛ فاجعه‌ای که روند آن مدام ابعاد وسیع‌تری پیدا می‌کند. به یاد دارم که در سال ۱۳۸۲، گزارشی برای سازمان بازنشستگی کشور نوشتم و در آن مطرح کردم که مشکلاتی که آینده صندوق را تهدید می‌کند آن قدر بزرگ نیست که فکر می‌کنید، آن قدر بزرگ است که فکر آن را هم نمی‌توانید بکنید! آن زمان از من پرسیدند که این چه سخنانی است که مطرح می‌کنید؟ ما ۸۰ سال است که در صندوق کار می‌کنیم و کم نیاوردیم؛ ولی به هر حال ادامه همان روند نشان داد که پیش‌بینی‌ها درست بود و ادامه کار صندوق اکنون بدون کمک دولت میسر نیست.

## ریشه بحران

برای شناختن ریشه‌های بحران باید وظایف صندوق‌ها و نحوه کارکرد آنها را در ایران شناخت.

صندوق‌ها به طور کلی چهار وظیفه عمده «دریافت کسور به موقع از شاغلان»، «پرداخت مستمری»، «سرمایه‌گذاری با بازدهی اقتصادی بیش از میزان تورم» و همچنین «محاسبات اکچوئری» را برعهده دارند که در ایران به جز وظیفه اول، باقی به‌درستی انجام نمی‌شود. لازم می‌دانم که ابتدا نظام صندوق در ایران و مشکلاتی را که به دلیل ساختار این نظام به وجود آمده است، توضیح دهم.





اساسا به نظر من بزرگ‌ترین ضعف صندوق‌ها مدیران‌شان هستند که تمایل به اصلاح ندارند. مدیرانی که آگاهی‌های لازم را ندارند، زودبده‌زود عوض می‌شوند و از نعمت حضور دولت بهره‌مندند، طبیعتا انگیزه‌ای برای تغییر نداشته و عاملان وضعیت کنونی صندوق‌ها، از جمله صندوق بازنشستگی هستند.

## دولت و صندوق‌ها

بررسی شود، معلوم می‌شود که در آن زمان هفت یا شش برابر تعداد بازنشسته‌ها، شاغل وجود داشته است و اگر مسئولان صندوق هر رفتاری با آن کسورات می‌کردند، مثلا ریخت‌وپاش می‌کردند، سرمایه‌گذاری نمی‌کردند و ... مشکلی ایجاد نمی‌شد و صندوق همیشه پول داشت. در کشورهای دیگر دنیا مدیران در چنین موقعیتی منابع مالی حاصل از کسورات را سرمایه‌گذاری می‌کنند و اصلا وظیفه صندوق همین است که در این دوران برای آینده در فعالیت‌های پربازده سرمایه‌گذاری کند تا بعدها و در روزهایی که مستمری‌ها بیش از کسورات شد، از آن استفاده کند؛ ولی متأسفانه در ایران از ابتدا هرگز آگاهی هدایت صندوق وجود نداشت. تأسف‌آور است ولی حدود ۲۰ سال پیش یکی از مدیران صندوق به من می‌گفت که نمی‌دانم چرا با وجود اینکه دولت حق کارفرمایی خود را نمی‌دهد ولی پس از پرداخت مستمری‌ها از همان حق کارمندی که دریافت می‌کنیم، باز هم موجودی صندوق زیاد می‌آید! این مدیر بدون آنکه به ضرورت سرمایه‌گذاری واقف باشد این سخنان را مطرح می‌کرد و نتیجه چنین مدیریتی نیز آن بوده است که امروز که نسبت پوشش حمایتی به عدد یک رسیده است؛ یعنی میزان مستمری‌بگیران با میزان شاغلانی که صندوق از آنها کسورات می‌گیرد به یک میزان است، صندوق دارایی لازم را برای پرداخت ندارد و بار خود را به دوش دولت انداخته است.

### باری که به دوش دولت افتاد

جای تأسف بیشتری وجود دارد که اکنون همه صندوق‌ها به دولت اتکا کرده‌اند و نگران نیستند که مستمری‌ها چطور پرداخت می‌شود؛ چرا که در نهایت خیالشان راحت است دولت ناگزیر تعهد آنها را پرداخت می‌کند. نکته‌ای که باید دانست این است که گرچه طبق قانون اگر صندوق‌ها جایی کم آورند، دولت موظف به حمایت است؛ ولی به این معنی نیست که صندوق زمانی که لازم است سرمایه‌گذاری و مدیریت کند، منابع مالی را هدر دهد به این امید که هر اتفاقی بیفتد دولت باید کسری‌ها را جبران کند. در دنیا حمایت دولت از صندوق برای موارد بسیار نادر، پیش‌بینی شده است؛ مثلا اینکه انفجاری رخ دهد و بخش بزرگی از شاغلان یک صندوق از بین برود و ... امروز می‌بینیم که مدیران صندوق بهانه‌های تازه‌ای می‌آورند مبنی بر اینکه دولت شرکت‌های ورشکسته را به ما واگذار می‌کند و ... درحالی‌که در مقاطع مختلف، دولت مستغلاتی به صندوق داده است که در شرایط بالارفتن قیمت‌ها، به نفع آنها هم تمام شده است؛ ولی واقعیت این است که مدیران دنبال بهانه می‌گردند و در شرایطی که دولت اکنون ۸۰ درصد مستمری‌ها را می‌دهد، دیگر چه چیزی از دولت مطالبه می‌کنند؟ به نظر من خداوند به صندوق رحم کرده است که دولت در دوران جنگ، سهم کارفرمایی خود را نداد تا صندوق بتواند موضوعی را بهانه کند؛ وگرنه معلوم نبود برای این حجم از ناکارایی چه بهانه‌ای می‌توانست بتراشد؟ یکی از موارد جالبی که لازم به ذکر است، خلل محاسبات اکچوئری یا محاسبات بیمه در صندوق‌های کشور، از جمله صندوق بازنشستگی است. محاسبات بیمه ناظر بر این است که در صندوق‌ها بررسی شود چند شاغل وجود دارد؟ جنسیت شاغلان چیست؟ چه سنی دارند؟ چقدر حقوق می‌گیرند؟ چند سال انتظار زندگی دارند؟ صندوق چه تعهدی به مستمری‌بگیران دارد؟ و ... در واقع بر مبنای محاسباتی که در این بخش می‌شود، باید در نظر گرفته شود که تعهدات دولت نسبت به گروه مشترکان اعم از شاغلان، بازنشستگان و بازمندگان چقدر است؟ و سپس بر مبنای دارایی‌های

نقص دیگری که در این زمینه وجود دارد این است که بعضا دیده می‌شود، افرادی که یک سال مشخص با یک پست مشخص و حقوق مشخص و ... در یک اداره‌ای استخدام می‌شوند، بعد از مدتی حقوق‌های متفاوتی دریافت کرده و بعدا بر مبنای همان حقوق‌ها مستمری می‌گیرند؛ درحالی‌که بعضی لزوما کسورات خود را پرداخت نمی‌کنند. مثلا دیده می‌شود درحالی‌که برخی پس از مدتی که از استخدامشان گذشت، مدرک فوق‌لیسانس و دکترا و ... می‌گیرند و سمت مدیر و مدیرکل و ... به آنها داده می‌شود توأمان پایه حقوق آنها نیز مدام افزایش می‌یابد، بدون اینکه کسورات آن را پرداخت کرده باشند. نتیجه این جهش در مستمری آنها نیز خود را نشان می‌دهد به این ترتیب که این افراد در سال‌های آینده، بر مبنای حقوق دو سال آخر دوران خدمت خود برای ۳۰ سال گذشته حقوق بازنشستگی می‌گیرند و بخشی از منابع صندوق را که دیگران پرداخت کرده‌اند به نفع خود برداشت خواهند کرد. در نظر داشته باشید که در هیچ کجای دنیا چنین وضعیتی وجود ندارد و فقط در ایران چنین است و کسی نیز درصدد اصلاح این وضعیت نیست؛ چراکه بسیاری از مسئولان خودشان از همین موقعیت استفاده کرده‌اند. من بارها گفته‌ام وقتی کسی بیش از سهم خود از صندوق برداشت می‌کند، رفتارش به این معنی است که دیگران از سهم خود برداشت کمتری می‌کنند. البته عده‌ای هم توجیه کرده‌اند که دیگران سهم کمتری برداشت نمی‌کنند؛ چون دولت است که مستمری‌ها را پرداخت می‌کند، در حالی که همین گزاره هم غلط است؛ چون پولی هم که دولت پرداخت می‌کند متعلق به مردم کل کشور است و نه عده‌ای خاص.

### جای خالی سرمایه‌گذاری

یکی از مهم‌ترین عواملی که صندوق‌های ایرانی را دچار بحران کرده، بی‌توجهی به سرمایه‌گذاری است. در سیستمی که صحیح کار می‌کند، وقتی تعداد شاغلان بیشتر از مستمری‌بگیران می‌شود، باید مبالغ مازاد در جای مناسب سرمایه‌گذاری شود و بازدهی داشته باشد. در نظر داشته باشید که بازدهی اقتصادی از منابع صندوق، از عوامل بسیار مهم ثبات صندوق است. امروز مشکل صندوق این است که می‌گویند ورودی‌های ما کم شده است و حتی مدیرعامل صندوق می‌گوید برای پایداری صندوق باید به ازای هر بازنشسته، شش شاغل داشته باشیم؛ در حالی‌که اگر قرار باشد چنین باشد باید به ازای یک میلیون و ۶۰۰ هزار بازنشسته امروز هشت میلیون نفر استخدام شود! با همین منطق بعد از ۲۵ سال باید شش‌برابر هشت میلیون استخدام کنید که از جمعیت ایران فراتر می‌رود. اینکه بخواهید مشکلات صندوق را با ورودی جدید حل کنید، مثل این می‌ماند که با بنزین آتش را خاموش کنید.

به طور کلی در هیچ صندوقی، کسوری که دریافت می‌شود با میزان مستمری‌ای که پرداخت می‌شود یکسان نیست و در هر صندوقی که در ابتدا تشکیل می‌شود تعداد افراد شاغل آن خیلی بیشتر از تعداد بازنشستگان هستند و ممکن است حتی به ازای هر ۲۰ شاغل یک مستمری‌بگیر وجود داشته باشد. به عبارتی دیگر نسبت پوشش حمایتی (نسبت شاغلان به مستمری‌بگیران یک صندوق) در سال‌های اولیه تشکیل صندوق که گاه تا چندین دهه طول می‌کشد، رقم قابل توجهی است؛ ولی کاردانان می‌دانند که این نسبت این‌طور باقی نمی‌ماند و زمانی می‌رسد که با هم برابر می‌شوند و بعد نسبت آن معکوس می‌شود؛ یعنی وضعیتی که اکنون صندوق بازنشستگی کشور دارد. همچنان‌که اگر وضعیت ۲۰ سال پیش صندوق بازنشستگی

صندوق، سناریوهای اقتصادی را در نظر گرفته و تصمیم بگیرند. تعداد افرادی که در ایران دانش این کار را دارند، به تعداد انگشت‌های دست هم نمی‌رسد که البته بخشی از آنها در سال‌های اخیر جذب کشورهای خارجی شده‌اند و در عوض، کسانی در ایران این صندوق‌ها را هدایت می‌کنند که هیچ سررشته‌ای در این موضوع ندارند.

### خلل مدیرکارا

اساساً به نظر من بزرگ‌ترین ضعف صندوق‌ها مدیرانشان هستند که تمایل به اصلاح ندارند. مدیرانی که آگاهی‌های لازم را ندارند، زودبه‌زود عوض می‌شوند و از نعمت حضور دولت بهره‌مندند، طبیعتاً انگیزه‌ای برای تغییر نداشته و عاملان وضعیت کنونی صندوق‌ها از جمله صندوق‌های بازنشستگی هستند.

مدیرانی که منصوب می‌شوند و شده‌اند اغلب صندوق‌ها را نشناخته و از تجربه کافی برخوردار نبوده و توانایی اداره صندوق را نداشته‌اند. تغییر زودبه‌زود مدیران صندوق نیز یکی دیگر از مشکلات مهم صندوق‌هاست. مثلاً در صندوق بازنشستگی در ۲۵ سال گذشته به طور میانگین ۱۰ مدیر عوض شده یعنی عمر متوسط مدیران ۲.۵ سال بوده است. حالا اگر مدیرانی که برگزیده می‌شوند، باهوش، خردمند و توانا باشند ۲.۵ سال وقت برای شناختن صندوق کافی نیست؛ چه برسد به اینکه قرار باشد، روش‌های مدیریتی صحیحی را کشف کرده و اعمال کنند.

از سوی دیگر، اغلب هیأت‌مدیره و هیأت‌امنا صندوق‌ها به دست افرادی افتاده است که پست‌های بسیاری دارند. اغلب معاون وزیر، قائم‌مقام وزیر و... هستند که عضو هیأت‌مدیره چند شرکت نیز توأمان هستند و به عضویت هیأت‌مدیره یا هیأت‌امنا صندوق نیز درآمده‌اند. این افراد به دلیل مشغله بسیاری که دارند شب‌هایی که برای شرکت در این جلسات شرکت می‌کنند، بسیار خسته هستند، گاهی هم نمی‌آیند و دیر می‌آیند و...

مواردی را دیده‌ام که حتی نمی‌دانند عضو هیأت‌مدیره کدام صندوق هستند و اگر بدانند نمی‌دانند کسورات صندوق چقدر است و اگر هم متوجه شوند، هیچ نگرانی از این وضعیت نداشته و در پاسخ به این مسئله که صندوق کم آورده است می‌گویند کم بیاورد، دولت پرداخت می‌کند!

این افراد برای صندوق مفید نیستند و هیچ کمکی به تغییر وضعیت صندوق نمی‌کنند.

### بخشش اموال صندوق طبق قانون تجارت!

متأسفانه بعضاً می‌بینیم که بخشی از اموال صندوق‌ها در یک شب بین اعضای هیأت‌مدیره تقسیم می‌شود!

مثلاً صندوق، یک شرکت بورسی دارد که مجمع آن دی ماه برگزار می‌شود و همه‌ساله اعضای آن به خود اجازه می‌دهند که در این مجمع چندصد میلیون تومان از دارایی صندوق را به عنوان پاداش برای اعضای هیأت‌مدیره خود بردارند و این کار طبق قانون تجارت صورت می‌گیرد.

وقتی به آنها گفته می‌شود که شما مشترک صندوق نیستید و به عنوان نماینده آمده‌اید، پاسخ می‌دهند که طبق قانون تجارت ما می‌توانیم برداریم! این در حالی است که ۸۰ درصد از مستمری‌ها را هم دولت می‌دهد.

به نظر من دولت نباید این کار را بکند. این افراد آن‌قدر گفته‌اند که دولت هم باور کرده است که هرگاه صندوق کم آورد این وظیفه دولت

است که حمایت کند و از سوی دیگر چون نمایندگان مجلس عضو این صندوق هستند، دولت را مکلف می‌کنند که دولت هر کاری نتواند بکند، مستمری صندوق را هم حتماً بدهد.

### به دنبال مرد اصلاح

اکنون نیز می‌شود برای صندوق‌ها کاری انجام داد که نجات پیدا کنند. به نظر من راهکار وجود دارد ولی مرد اصلاح می‌خواهد.

در دنیا دو نوع اصلاح برای وضعیت صندوق‌ها وجود دارد که به آنها پارامتریک و سیستمیک می‌گویند.

در اصلاحات پارامتریک، پارامترها و مؤلفه‌ها تنظیم می‌شود؛ مثلاً با محاسبات دقیق سن بازنشستگی، نحوه استفاده از فرمول پرداخت مستمری و... تغییر می‌کند. این موارد درباره برخی صندوق‌ها که در حال مرگ هستند ولی هنوز نمرده‌اند به کار می‌آید و باید برای محاسبات آن، افراد کارگشته‌ای به کار گرفته شوند.

ولی در نظر داشته باشید که صندوق‌ها نیز چون هنوز به طور کامل نمرده‌اند و دولت آنها را تأمین می‌کند و عده‌ای خیالشان راحت است، اراده‌ای برای اصلاح وضعیت وجود ندارد و نتیجه آن می‌شود که نیروی انسانی ماهر این حوزه نیز جذب کشورهای اروپایی شده یا می‌شود.

همچنین به نظر من بسیاری از صندوق‌ها برای ادامه بقا در اولین گام باید در صندوق را به روی ورودی‌های جدید ببندند. مثلاً فرد دیگری به صندوق اضافه نشده و این افراد جدید به صندوق‌های دیگری هدایت شوند.

علاوه بر این موارد، نوعی دیگر از اصلاحات هم وجود دارد که به آن اصلاحات سیستمیک می‌گویند. این نوع اصلاحات ناظر بر این است که مثلاً اگر نظام صندوق DB است به DC تبدیل شود.

نظام بازنشستگی DC که مخفف (Defined Contribution) است، ناظر بر دریافت مزایا به میزان مشارکت افراد است. طبق دستورالعمل این صندوق‌ها، وقتی افراد می‌خواهند بازنشسته شوند، فارغ از اینکه، این افراد چه کاره هستند؟ وکیل وزیر و... و مستمری آنها بر حسب بازدهی اقتصادی حق بیمه‌ای دریافت می‌شود که آنها در سال‌های اشتغال پرداخت کرده‌اند.

همچنین اگر افراد به هر دلیلی از سیستم صندوق خارج شده، بازنشست شوند و... می‌توانند به اندازه اندوخته‌ای که در تمام سال‌های اشتغال در صندوق گذاشته‌اند (در قالب حق بیمه پرداخت کرده‌اند) و سودی که از طریق سرمایه‌گذاری بر اندوخته آنها به صورت سالانه بر اندوخته افراد اضافه شده است، پول خود را از صندوق دریافت کنند. در قالب مستمری و... در این سیستم صددرصد عدالت برقرار می‌شود و هرکسی بر مبنای پولی که پرداخت کرده است مستمری می‌گیرد. البته این سیستم نیز در تجربه‌ای که در دنیا داشته است به مشکل خورده است. به همین دلیل بانک جهانی ترکیبی از هر دو را پیشنهاد کرده است.

لازم می‌دانم تأکید کنم اکنون مشکل صندوق‌های بازنشستگی در ایران نه نبودن راهکار و نه نبودن دانش هدایت آنهاست؛ بلکه مشکل نبودن انگیزه تغییر به دلیل افتادن بار این صندوق‌ها به دوش دولت است که به نظر من دولت در اولین گام باید با ایجاد محدودیت و... از ارائه حمایت مالی خودداری کند تا صندوق‌ها انگیزه اصلاح داشته باشند. کم‌اینکه با ادامه این وضعیت و افزایش تعهدها، دیگر دولت نیز امکان ادامه راه و کشیدن بار صندوق‌ها را نخواهد داشت.

## میرایی صندوق‌ها

چه نهادی وظایف خود را به خوبی انجام نداده که صندوق‌ها با بحران مواجه شده‌اند؟



احمد میدری، متخصص حوزه رفاه اجتماعی است و اکنون در معاونت رفاه وزارت کار مشغول انجام وظیفه است. باور دارد که هنوز موضوع صندوق‌های بازنشستگی برای سیاست‌گذاران ایرانی ناشناخته مانده است. از هوراکشیدن مردم برای طرح‌های پوپولیستی که بلای جان صندوق‌ها بوده دل خوشی ندارد و معتقد است زودتر باید دست به کار حل بحران صندوق‌های بازنشستگی شد.

۲۶

پول ندارند رفاه اجتماعی ایجاد کنند، سن بازنشستگی را پایین می‌آورند. تقریباً داستان از زمان جنگ شروع شد. در دولت‌های مختلف از زمانی که ذخایر جمع شد، دولت به این نتیجه رسید که چرا باید از بانک مرکزی قرض گرفته شود؟ پول‌هایی که وجود دارد را استفاده می‌کنیم و در آینده آنها را پس می‌دهیم. همان سال اول انقلاب کارگاه‌های زیر پنج نفر را از قانون تأمین اجتماعی مستثنی کردند و ۳۷ نوع کارگاه را هم از این فهرست خارج کردند و این روند شروع شد. پس از آن، کار سخت و زبان‌آور مطرح شد، سن بازنشستگی کم شد، بنگاهداری گسترش پیدا کرد تا کشور به وضعیت کنونی رسید. حالا چه کسی مقصر است؟ در واقع باید تأکید کنم همه ما مقصر هستیم. همه در این کشور مقصر هستیم. نهادهای مجلس و دولت نقش اساسی داشتند و همه مردم هم که برای دولت‌هایی که صندوق‌های بازنشستگی را تخریب کردند، هورا کشیدند مقصرند و هنوز این وضعیت ادامه دارد؛ یعنی همه خواهان این هستند که زودتر بازنشست شوند و از مزایای کار کمتر بهره‌مند شوند. به همین دلیل نمی‌شود گفت که تنها چه کسی مقصر بوده است. همه به نحوی تقصیر داشتند. در بخشی دیگر گروه‌های فشار در صندوق‌ها بودند که مقصر هستند، در بنگاهداری صندوق‌ها می‌توانستند اعمال زور کنند، در حقیقت این طیف صندوق‌ها را به صورت صندوق رانت می‌بینند. مدیرعامل می‌گذارند و برمی‌دارند و از سود شرکت‌ها به صورت نامشروع برداشت می‌کنند. این صندوق‌ها در گذشته صندوق‌های بخشش امتیازها بوده است که این امتیازها هم به شکل‌های مختلف بوده است. به‌طور مثال در منطقه‌ای که ظرفیت فولاد نداشته، فولاد احداث شده، جایی که پتروشیمی نداشته است، پتروشیمی زده شده است. این روند به

چه نهادی وظایف خود را تا الان به خوبی انجام نداده است که به این وضعیت رسیده‌ایم. به نظر شما راه‌کارهای خروج از این بحران چیست و چه سیاست‌هایی باید در پیش گرفته شود تا از وضعیت بحرانی صندوق‌ها بیرون بیاییم؟

در مورد سؤال شما اگر بخواهم خلاصه کنم همان تراژدی منابع مشترک است. ما در اقتصاد می‌گوییم منابع مشترک مثل مراتع، جنگل‌ها، رودخانه‌ها، هوا و ... منابع مشترکی هستند که به سمت تراژدی حرکت می‌کنند و نابود می‌شوند؛ مگر اینکه اتفاقی بیفتد. به‌طور مثال کسی مرتع‌داری نمی‌کند و همه می‌خواهند از مرتع استفاده بی‌رویه کنند. کسی از جنگل نگهداری نمی‌کند بلکه هرکسی می‌خواهد جنگل را تخریب کند، یعنی هرکسی بخواهد یک درخت را قطع کند، منافع قطع درخت از هزینه‌های آن بیشتر است و درختان به تدریج قطع خواهند شد. کسی نمی‌آید ماهی‌ها را در فصل بهار تخم‌ریزی و صید کند به دلیل اینکه منافع نسل آتی ماهی، برای آنها از درآمد فعلی کمتر است. منافع شخصی ایجاب می‌کند که منافع مشترک از بین بروند، مگر اینکه یک توافق جمعی برای انجام نشدن کار صورت گیرد. در صندوق‌های بازنشستگی همه کشورها این مشکل وجود داشته است و خاص ایران نیست. در اقتصاد ایران، دولت‌ها به این مرحله رسیده‌اند که به جای اینکه از بانک مرکزی قرض بگیرند، این قرض را از صندوق‌ها بگیرند.

این صندوق‌ها  
آمادگی  
ساختاری برای  
نظارت، هدایت  
و راهبری  
نداشتند و  
برای گروه‌های  
فشاری که  
درون و بیرون  
شرکت‌ها بودند،  
بستر فساد  
بیشتر فراهم  
شد.



موضوعی بازمی‌گردد که مثلا یکی از نمایندگان مجلس یا یک گروه‌هایی که ذی‌نفع هستند، فشار می‌آورند که آن صنعت در آن منطقه خاص ایجاد شود.

در یک تقسیم‌بندی کلی رانت‌خواری دو نوع است: یکی رانت‌خواری مردمی و یکی غیرمردمی. در رانت‌خواری غیرمردمی، عده‌ای خاص رانت می‌خورند. در صندوق‌های بازنشستگی یک سری رانت‌های خاص وجود داشته که در نصب مدیران، جایگاه پروژه‌های صنعتی و بسیاری دیگر خود را نشان داده است. در این خصوص کار سیستماتیک صورت نگرفته و من به‌طور محدود مشاهدات خودم را مطرح می‌کنم. به‌طور مثال مدیرانی که در این صندوق‌ها منصوب شده‌اند، چه بخشی از آنها کارکنان این صندوق‌ها بوده‌اند و چه بخشی از جماعت سیاسی؟ بخش بزرگی در خود صندوق‌ها، گروه‌های فشار ایجاد کردند، حتی خود کارگزارها و مدیران جزء نیز کم‌کم شبکه‌ای ایجاد کردند و این شبکه، خواسته خودشان را به مدیران ارشد القا کردند. بنابراین وضعیتی پیچیده از صندوق‌ها درست شده است.

❖ به نظر می‌آید بخش بزرگی از شروع ناکارآمدی صندوق‌ها به نحوه واگذاری‌ها بازمی‌گردد. مانند اینکه در موقعیتی سیاست خصوصی‌سازی را انتخاب کردیم که نقش دولت را محدود کنیم و تصدی دولت را پایین بیاوریم. بعد ابزاری طرح شد به نام واگذاری‌ها، نهایتاً به این مرحله رسیدیم که طیفی از بنگاه‌ها را تحویل یک وزارتخانه به نام وزارتخانه تعاون دادیم؟ تا چه اندازه بحران صندوق‌ها را مرهون موضوع واگذاری‌ها می‌دانید؟

در واقع گروه‌ها فشار آوردند که از این منفعت استفاده کنند. گروه‌هایی وجود دارند که از بسترهای مختلف استفاده می‌کنند، مثلا وقتی شرکت‌ها وابسته به وزارت نفت بودند، سیستم مدیریت‌شان ثبات بیشتری داشت. به دلیل اینکه در این شرکت‌ها کسی می‌توانست مدیر باشد که از سیستم وزارت نفت عبور می‌کرد و یک سیستم نظارتی وجود داشت. اما یک مرتبه پتروشیمی و لوله‌سازی را از وزارت نفت به صندوق‌ها دادیم. بنابراین این صندوق‌ها آمادگی ساختاری برای نظارت، هدایت و راهبری نداشتند و برای گروه‌های فشاری که درون و بیرون شرکت‌ها بودند، بستر فساد بیشتر فراهم شد. زمانی که در وزارتخانه‌های اصلی خود بودند، فساد کمتر بود اما مشکلات دیگری داشتند. وقتی تحت پوشش این وزارتخانه بودند آن وزارتخانه کل اقتصاد را تنظیم می‌کرد تا بنگاه‌ها بتوانند کار کنند؛ یعنی وزارت نفت قیمت مواد اولیه پتروشیمی را پایین می‌آورد تا پتروشیمی‌ها سودآور شوند. وقتی این بنگاه‌ها به صندوق‌ها واگذار شدند، قیمت مواد اولیه آزاد شد. به این ترتیب این صندوق‌ها در بستر جدید، با فساد بیشتر مواجه و در جاهایی از رانت‌های دولتی کمتر برخوردار شدند. یعنی زمانی کشتی‌رانی برای وزارت بازرگانی بود، بار هم به سمت آنها هدایت می‌شد، به‌طور مثال لوله‌سازی، زمانی که برای وزارت نفت بود، این وزارتخانه کل لوله‌ها را پیش خرید می‌کرد و زمانی که وارد صندوق بازنشستگی کشوری شد، واردات لوله را خودشان انجام دادند؛ بنابراین این فرایند در جایی کارا و در بسیاری مواقع ناکارآمد بوده است.

❖ در حال حاضر وزارت تعاون برای واگذاری شرکت‌ها و شروع به خصوصی‌سازی از جانب دولت تحت فشار است. در این جریان راه‌کار شما چیست؟

در حال حاضر در قانون برنامه پنجم این واگذاری‌ها آمده است. البته به دلیل این است که بازار سهام از کارایی چندانی برخوردار نیست. در واقع دولت از این جهت تحت فشار نیست. در بحث دخانیات ببینید،

تا زمانی که دخانیات برای وزارت بازرگانی بود، انحصار واردات تنباکو در اختیار این وزارتخانه قرار داشت. زمانی که به صندوق بازنشستگی کشوری واگذار شد، شرکت اجازه واردات دخانیات را داد و آن انحصار برهم خورد.

توجه کنید، وجهی از آن رانت‌هایی که به دلیل وابستگی به وزارتخانه مادر بود، کمتر شد ولی توزیع رانت مدیریتی آن خیر. مثلا در شرکت‌های پتروشیمی، هر وزیری می‌توانست کسی را در شرکت پتروشیمی بگذارد. اما الان کاملا در قواعد شرکتی اداره می‌شود. یعنی زمانی که پتروشیمی در حوزه نفت بود، از طرف سیاست‌گذار حوزه پتروشیمی سیاست‌گذاری انجام می‌گرفت. استخدام‌ها کنترل می‌شد و... ولی زمانی که انبوهی از شرکت‌ها به صندوق بازنشستگی واگذار شد، درون صندوق سیستم مدیریتی و هدایتی وجود نداشت. مثلا در شستا چند سیاست‌گذار حوزه پتروشیمی وجود دارد؟ فرض کنیم که وجود داشته باشد، شرکت‌هایی که یک مرتبه از حوزه فولاد کنده شدند و وارد صندوق شدند، چه اتفاقی رخ داده است. به‌طور مثال پتروشیمی برای وزارت نفت بود. کشتی‌رانی برای وزارت بازرگانی بود، دخانیات برای بازرگانی و لوله‌سازی برای وزارت نفت بود. اینها از وزارتخانه‌ها منفک شدند و وارد صندوق‌ها شدند، این صندوق‌ها باید کار وزارت بازرگانی و وزارت نفت را انجام دهد، بنابراین آن سیستم نظارتی و هدایتی که در شرکت مادر وجود داشته، کاهش پیدا کرده است. مثلا در لوله‌سازی اهواز زمانی که از وزارت نفت کنده شد و به صندوق بازنشستگی کشوری داده شد، به دلیل اینکه حفاری و وزارت نفت لوله‌ها را نمی‌خریدند، تولید نصف و پرسنل دو برابر شد. به این دلیل که ضوابط استخدام آسان شد.

❖ راه‌کار ویژه شما برای حل مشکل ناپایداری و بحران در صندوق‌ها چیست؟ شما چه سیاست‌هایی را تجویز می‌کنید؟

بحثی که ما در وزارتخانه پیگیری می‌کنیم، دو بخش است: یک بخش آن این است که تمام سیاست‌مداران، مانند نهادهای مجلس، دولت و... از این صندوق‌ها استفاده کردند تا بتوانند مشکلات خود را در کوتاه‌مدت حل کنند و رضایت مردم را به دست بیاورند. موضوعاتی مانند سن بازنشستگی و سیاست‌گذاری‌های اشتباه. این صندوق‌ها با این وضعیت یکی از چالش‌های اصلی مملکت شده و به بحران رسیده است. همه باید از این وضعیت آگاه باشند. یعنی کل سیاست‌مداران ما بدانند. باید وفاقی بین جریان‌های سیاسی در کشور شکل بگیرد که نمی‌شود به صندوق‌های بازنشستگی به صورت صندوق رانت نگاه شود. یعنی از جیب صندوق بازنشستگی نمی‌شود، توزیع رانت کرد تا رضایت مردم را به دست آورد. اگر بخواهیم این کار را انجام دهیم، کشور را با بحران‌های شدیدی روبه‌رو کرده‌ایم. ایجاد این تفکر یک بخشی از کار است. بخش دیگری از کار این است که یک جریان اندیشه‌ای شکل بگیرد که اگر قرار است صندوق‌ها از طریق تغییر سن بازنشستگی، اصلاحات ساختاری و نحوه مدیریت بنگاه‌ها اصلاح شوند، باید چه تدبیری به کار گرفته شود؟ مثلا صندوق کشورها، سرمایه مالی و ابزارهای مالی نگهداری می‌کند، ما از بنگاه‌های مالی دست بکشیم؟ اگر قرار است سن بازنشستگی تغییر پیدا کند، چگونه این کار را انجام دهیم؟ حجم این بحران آن قدر بزرگ است که راه‌حل‌های ساده‌ای ندارد.

❖ به‌طور مشخص شما به عنوان یک فرد سیاست‌گذار در این حوزه توصیه‌تان به این دولت چیست؟

ابتدا وضعیت مواردی که تحت عنوان راه‌حل پارامتریک مطرح می‌شود باید شناخته شود. ما تصویر روشنی از همه صندوق‌ها نداریم. مثلا صندوق

مثلا در  
لوله‌سازی  
اهواز زمانی  
که از وزارت  
نفت کنده شد  
و به صندوق  
بازنشستگی  
کشوری داده  
شد، به دلیل  
اینکه حفاری  
و وزارت نفت  
لوله‌ها را  
نمی‌خریدند،  
تولید نصف و  
پرسنل دو برابر  
شد. به این  
دلیل که ضوابط  
استخدام آسان  
شد.



برای  
دوجانبه‌گرایی،  
یا  
سه‌جانبه‌گرایی  
اصلا مصداق  
خارجی در  
کشور وجود  
ندارد. در حوزه  
صندوق‌های  
بازنشستگی  
حداقل در یک  
لایه، دولت‌ها نه  
به عنوان مالک،  
بلکه باید به  
عنوان تنظیم‌گر  
وارد شوند  
که در ایران  
خیلی سخت  
است. اما اینکه  
مدیریت با این  
شرایط سخت  
و کژکاری‌های  
نهادی به بخش  
خصوصی واگذار  
شود، نه صحیح  
است و نه به  
صلاح.

## دولت و صندوق‌ها

به عنوان یک ناظر و تنظیم‌کننده مقررات و قوانین عمل می‌کند و درست مثل دآوری است که در وسط زمین سوت می‌زند تا خلاقی ایجاد نشود. نقش دولت فقط همین است.

تجربه‌های کشورهای آلمان و ژاپن در بحث صندوق‌های صنعتی این است که دولت اجبار می‌کند تا کارگران بیمه شوند. این صندوق‌ها را باید خودشان اداره می‌کردند و دولت هم کمکشان می‌کرد. یک دولتی وجود دارد که منافع کارگر را می‌تواند تنظیم کند. اینجا شما صندوق‌های شبه‌خصوصی تشکیل می‌دهید. دقت کنید قدرت تنظیم‌گری ساده‌تر از قدرت تصدی نیست. این کار ساده‌ای نیست که در صندوق‌ها اعمال شود. کار صندوق‌ها از کار بانک‌ها بسیار پیچیده‌تر است. در بانک‌ها من امروز پس‌انداز می‌کنم و هر لحظه می‌توانم پولم را برداشت کنم؛ ولی در صندوق‌ها پول باید نگهداری شود. در آینده باید از آن استفاده کنم و یک دولت و سیستمی باید وجود داشته باشد که این میزان پول من را خراب نکند. در ایران چنین چیزی وجود ندارد. در کشورهای درحال توسعه پیچیده‌ترین محاسبات آماری در صنعت بیمه‌ها وجود دارد. بنابراین اینکه ما بگوییم این را به بخش خصوصی واگذار کنیم چه چیزی می‌شود و چه اتفاقی می‌خواهد بیفتد؟ در ژاپن دولت از روز اول گفت که می‌خواهیم کارگران، صندوق‌بازنشستگی داشته باشند که اینها بین صنایع شیف‌ت نکنند. در دولت آلمان می‌گفتند ما یک صندوق تأسیس کنیم کارگران به انگلستان و آمریکا مهاجرت نکنند و امنیت سالمندی حفظ شود. در این تجربه‌ها می‌بینید که جامعه مدنی شکل گرفته است؛ ولی در ایران آن جامعه مدنی که می‌خواهد حقوق مردم را تأمین کند، کجاست؟

توصیه خصوصی‌سازی صندوق‌ها کلی است. راه‌حلی که خیلی‌ها برای صندوق‌ها در نظر می‌گیرند میرایی صندوق‌های موجود است. به طوری که صندوق‌ها فعالیت‌هایشان تمام شود و صندوق‌های خصوصی ادامه راه را بدهند. نظراتان در این خصوص چیست؟

در بحث حساب‌های انفرادی، میرایی هم جزء پیشنهادات است ولی زمانی که بخش خصوصی ایجاد می‌شود از اول منتقدان به این فکر می‌کردند که خصوصی‌سازی صورت نمی‌گیرد و بدتر از دولتی می‌شود. مثل داستان خصوصی‌سازی در اروپای شرقی. در صندوق‌ها اینکه محاسبات بیمه‌گری درست انجام شود و تصویر شفاف از وضعیت داشته باشیم، سیستم‌های حسابداری صحیح داشته باشیم و استانداردهایی تعریف بشود و بعد منافع کارگران هم اولویت‌دار شوند، اهمیت زیادی دارد. کارگران باید بتوانند تشکل داشته باشند. کارفرمایان در ایران باید بتوانند جامعه خود را نمایندگی کنند. در اتاق بازرگانی چند هزار نفر در انتخابات شرکت می‌کنند. آیا فرد انتخاب شده با این میزان از مشارکت، می‌تواند نماینده منافع آنها شود. بنابراین بحث سه‌جانبه‌گری با تردید مواجه می‌شود.

شما با مفهوم خصوصی‌سازی مشکل ندارید؟ به دلیل ضعف‌هایی که در اتحادیه کارگری و جامعه مدنی داریم و شرایط خاص کشور، خصوصی‌سازی را نمی‌پسندید؟

دولت حتی اگر بتواند رابطه بیمه‌شدگان و نهادهای مالی را تنظیم کند، این سیستم‌ها به نتایج مطلوب نمی‌رسد. ایران از نظر حمایت از حقوق سهام‌داران جزء، در بازار سهام در بین ۱۸۷ کشور رتبه ۱۷۹ را دارد. کسی که سهام‌دار است در بازار بورس ما نمی‌تواند از حقوق خود دفاع کند، در صندوق‌های بازنشستگی هم این مشکل رخ می‌دهد و باید پیچیدگی آنها دیده شود.

بازنشستگی کشوری هنوز تمامی اطلاعات افراد تحت پوشش را براساس کد ملی و سنوات در اختیار ندارد. گام نخست، داشتن تصویر روشن از وضعیت موجود است که ما با صندوقی مثل صندوق فولاد روبه‌رو نشویم. صندوق‌ها را بشناسیم و بدانیم که چه وضعیتی داریم. بعد تبدیل جریان اندیشه‌ای به یک گفتمان که تبدیل به دغدغه سیاست‌گذاران شود. شما نگاه کنید هرکدام از این راه‌حل‌ها، مثل تغییر سن بازنشستگی، تجمیع صندوق‌ها و ... حجم زیادی از میزان بحران فعلی را کاهش می‌دهد. متأسفانه این موارد هنوز در کشور تعریف نشده است.

در ریشه خیلی از این بحران‌ها به این نتیجه می‌رسیم که به صندوق به عنوان یک بازوی دولتی اشاره شده است. ما همیشه دنبال یک سری از راه‌کارها هستیم که این راه‌کارها روح‌های متمرکز دارد. تحقیقی انجام شده که صندوق بازنشستگی عمومی امکان ندارد فشار سیاسی بر آن وارد نشود. حتی حزب جمهوری خواه آمریکا هم از صندوق‌ها استفاده‌هایی می‌کند. بهتر نیست که بگوییم دولت صندوق‌ها را رها کند و صندوق‌ها را به بازار آزاد بسپاریم؟

من که می‌گویم باید جریان کارشناسی روی صندوق‌ها به وجود بیاید، برای پاسخ به همین سؤال است. یکی از بحث‌ها این است که صندوق‌ها به صورت سه‌جانبه اداره شوند. شما چیزی به عنوان اتحادیه کارگری یا کارفرمایی در کشور ندارید. بعد از انقلاب ما چند رئیس‌جمهور دیده‌ایم اما در اتحادیه کارفرمایی، از سال ۵۵ تا حالا تغییری دیده نمی‌شود. به همین دلیل وقتی شما می‌گویید که می‌خواهیم دوجانبه‌گرایی، یا سه‌جانبه‌گرایی داشته باشیم اصلا مصداق خارجی در کشور وجود ندارد. در حوزه صندوق‌های بازنشستگی حداقل در یک لایه، دولت‌ها نه به عنوان مالک، بلکه باید به عنوان تنظیم‌گر وارد شوند که در ایران خیلی سخت است. اما اینکه مدیریت با این شرایط سخت و کژکاری‌های نهادی به بخش خصوصی واگذار شود، نه صحیح است و نه به صلاح. خب یک نهاد تنظیم‌گری می‌گذاریم مانند ساختاری که برای بانک‌ها باید وجود داشته باشد، اما بیمه‌های بازنشستگی در قالب یک نهاد شرکتی می‌توانند ایجاد شوند و لزومی ندارد که ما یک نهاد دولتی بگذاریم. هیچ‌وقت آن آرمان‌شهر به وجود نمی‌آید که از فشارهای سیاسی خارج شود و با استفاده‌های پوپولیستی از آنها نشود. این اتفاقاتی است که برای یک صندوق بازنشستگی حتما رخ خواهد داد. ما چندلایه‌ای هستیم؟

تمام صندوق‌هایی که در بخش عمومی هستند و در قالب بیمه‌های اجتماعی تعریف شده‌اند، اهداف کاهش فقر و توزیع درآمد را دنبال می‌کنند. اینها هم ساختارشان و هم مدیریت‌شان دولتی است و منابعشان عمدتاً از منابعی است که دولت ضمانت و تأمین می‌کند. منتها لایه‌های بعدی و اتفاقی که افتاده اینکه چون در دولت‌های رفاه هزینه‌های اعمال بیمه‌های اجتماعی به سرعت افزایش پیدا کرد، فشار مالی زیادی بر سیستم مالیاتی آورد و با توجه به رقابتی که در سطح اتحادیه اروپا، آمریکا و دنیا مطرح بود، برای کاهش این فشار مالیاتی بخشی از این تعهدات لایه اول را به سیستم‌های اجباری به نام بیمه‌های تکمیلی منتقل کردند و بخش قابل‌توجهی از افراد تحت پوشش بیمه‌های اجتماعی را در آن قالب سیستم‌های ذخیره‌ای، حساب‌های انفرادی و اجباری بردند. البته به لحاظ پوشش هنوز هم سهم لایه اول نسبت به لایه دوم بیشتر است. در حوزه بیمه‌های خصوصی، کارفرما یا بیمه‌های شغلی به جز تشویق‌های خاصی که به لحاظ مالیاتی دولت دارد، معمولاً مشارکت هم برای کارفرما و خود بیمه‌شده است. دولت





## کشت در بادیه

«بحران» به موقعیت با رویدادی اطلاق می‌شود که به دلیل پیچیدگی‌ها و تعدد عوامل تأثیرگذار از حالت تعادل و پایدار خارج شده و اگر به‌موقع و به‌درستی مدیریت نشود، فرد، گروه، جامعه یا حتی ملت را با آسیب‌های جبران‌ناپذیر یا حتی نابودی روبه‌رو می‌کند. اما بحران در صندوق‌های بازنشستگی به چه معنی است؟ به معنی ورشکستگی آنها و یا وابستگی بیش از حد آنها به بودجه عمومی دولت؟ محاسبات «اکچوئری» نشان می‌دهد وضعیت فعلی صندوق‌های بازنشستگی و تعهداتشان نسبت به تمامی مشترکانشان، اعم از بازنشستگان و دریافت‌کنندگان ورثه‌ای و آنان که در حال حاضر شاغل هستند و در آینده بازنشسته می‌شوند، چگونه است. زمانی که یک صندوق نتواند با اتکا به منابع خود مصارفش را پرداخت کند و هزینه‌های آن با درآمدهایش همخوانی نداشته باشد، بحران زده به حساب می‌آید. اما بحران صندوق‌های بازنشستگی در ایران در چه سطحی قرار گرفته و برای حل آن چه باید کرد؟



## مرز بحران

### مفهوم بحران در صندوق‌های بازنشستگی چیست؟

لایه‌های مختلف تقسیم می‌شود.

در حال حاضر عمده کشورهای دنیا که زمانی صندوق‌های بازنشستگی آنها با بحران جمعیتی مواجه بوده است به این شکل برخورد می‌کنند.

اما در ایران که تعبیه‌هایی از بحران‌زدگی صندوق‌های آنها می‌شود، چه سیاست‌هایی اتخاذ شده یا قرار است بشود؟ بنابر اظهارات کارشناسان، ایران نیز از مدت‌ها قبل به دنبال برقراری «نظام چندلایه‌ای» در ساختار بازنشستگی خود بوده، اما تاکنون چنین اتفاقی رخ نداده است. کم‌اینکه در سال ۸۳، قانون «ساختار جامع رفاه اجتماعی» تصویب شد که هرگز در بوته اجرا قرار نگرفت. قانون برنامه پنجم نیز با همین عنوان در صد چندلایه‌کردن نظام تأمین اجتماعی برآمد، اما آن نیز به دست فراموشی سپرده شد. در حال حاضر نیز با کوششی دوباره در برنامه ششم توسعه برقراری «نظام چندلایه‌ای» دیده شده است، ولی با وجود تدوین آیین‌نامه‌های آن، همچنان خبری از اجرا نیست.

#### بحران در صندوق‌های بازنشستگی چه مفهومی دارد؟

«بحران در صندوق‌های بازنشستگی ایران» عبارتی است که به کرات شنیده می‌شود، اما سؤال این است که اساساً معنی و مفهوم بحران در صندوق‌ها چیست؟ اثرات و شاخه‌های تبعی آن از جنبه‌های مختلف چیست؟ عمق بحران در لایه‌های مختلف جامعه و تبعات سیاسی، اجتماعی و حتی امنیتی آن چیست؟ چرا همه‌ساله پرداختی‌های صندوق‌های بازنشستگی افزایش می‌یابد و وابستگی آنها به بودجه عمومی دولت افزایش می‌یابد؟ پیش از پاسخ به سؤال‌های فوق در ابتدا باید تأکید کرد که نمی‌توان از صندوق‌های بازنشستگی و به خصوص صندوق‌های دولتی هیچ زمان برداشت معمول از بحران را داشت. به این معنی که هیچ زمان برای صندوق‌های بازنشستگی نمی‌توان حالت ورشکستگی و عدم تکاپو در پرداخت حقوق بازنشستگان را متصور شد؛ زیرا دولت مکلف است هرطور شده حقوق بازنشستگی را تأمین و آن را پرداخت کند. با این دید هیچ بحرانی برای صندوق‌ها وجود ندارد. به عبارتی دقیق، قوانینی وجود دارد که براساس آنها صندوق‌ها مکلف به اجرای آنها هستند و در مقابل، اجرای همه این قوانین آثار مالی بر دوش دولت می‌گذارد و دولت هرطور شده



ندا کمرئی  
روزنامه نگار

سال ۱۹۸۱ میلادی بود که کشور شیلی همزمان با بروز بحران اقتصادی‌ای که با آن مواجه شده بود، تصمیم به تغییر در نظام اقتصادی خود گرفت. در این روند که بحران اقتصادی، کنار بحران جمعیت میان‌سال، صندوق‌های بازنشستگی این کشور را دچار چالش شدیدی کرده بود، این کشور تصمیم گرفت در ساختار و نظام بازنشستگی خود تغییراتی جدی اعمال کند و بر این اساس نظام بازنشستگی خود را کاملاً تغییر دهد و آن را خصوصی‌سازی کند. شیلی، به عنوان اولین کشور در تغییر نظام بازنشستگی خود، اصلاحاتی به‌شدت رادیکال انجام داد، به این معنی که یک نظام کاملاً دولتی را به نظامی کاملاً خصوصی منتقل کرد و در این روند تمام ریسک‌های دولتی مستقیماً به خود افراد منتقل شد.

هرچند شیلی کشوری پیش‌تاز در تغییر نظام بازنشستگی خود بود اما رفته‌رفته این بحران در عمده کشورهای توسعه‌یافته فراگیر شد. این کشورها به مرور دریافتند انتقال یک نظام کاملاً دولتی به نظامی کاملاً خصوصی نمی‌تواند تجربه موفق باشد و به همین دلیل، به مرور سازمان‌های بین‌المللی، نظیر «بانک جهانی»، «آیسا»، «صندوق بین‌المللی پول» و غیره اعلام کردند چنین رویکردی بهینه نیست و رفته‌رفته به سمت سیستم‌های «چندلایه» حرکت کردند. در سیستم‌های چندلایه، ریسک در بین لایه‌های مختلف نظام بازنشستگی تقسیم می‌شود. بنابراین در یک نظام چندلایه بر دخالت دولت در امر بازنشستگی و تأمین اجتماعی تأکید می‌شود، اما نه دخالتی مطلق، بلکه در این نظام، دولت در یک «لایه پایه» تا حدی مزایا و ریسک را تضمین می‌کند؛ سپس کارفرمایان خود نظام و لایه‌ای روی نظام و لایه دولت ایجاد و ریسک بین کارفرما و خود افراد تقسیم شود. همچنین لایه دیگری با عنوان لایه‌های اختیاری تعریف شده که به معنی «صندوق‌های بازنشستگی مکمل» است. با تعریف چنین نظامی ریسک اجتماعی و اقتصادی و هرگونه ریسک دیگری که صندوق‌ها با آن مواجه هستند در



کشورها به مرور دریافتند انتقال یک نظام کاملاً دولتی به نظامی کاملاً خصوصی نمی‌تواند تجربه موفق باشد و به همین دلیل، به مرور سازمان‌های بین‌المللی، نظیر «بانک جهانی»، «آیسا»، «صندوق بین‌المللی پول» و غیره اعلام کردند چنین رویکردی بهینه نیست و رفته‌رفته به سمت سیستم‌های «چندلایه» حرکت کردند.

## بحران در صندوق‌ها

با فروش نفت و هر راهی که منجر به تأمین مالی می‌شود، باید منابع مالی را به این صندوق‌ها تزریق کند. بنابراین، تصور ناتوانی از پرداخت حقوق بازنشستگی در ورشکستگی صندوق‌ها وجود ندارد.

اما آنچه از آن با «بحران در صندوق‌ها» نام برده می‌شود، به این مفهوم است که صندوق‌های بازنشستگی تا حد بسیار زیادی وابسته به بودجه عمومی دولت هستند. در حال حاضر عدد پرداختی به بازنشستگان و صندوق‌های بازنشستگی کشوری و لشگری از سوی دولت در حدود چند هزار میلیارد تومان در سال است که تمام آن از محل بودجه عمومی دولت تأمین می‌شود. اگر بگوییم ۳۰ هزار میلیارد تومان پرداختی دولت به صندوق‌ها از محل بودجه عمومی است، این سؤال پیش می‌آید که چند درصد جامعه را بازنشستگان صندوق‌های کشوری و لشگری دربر می‌گیرند؟ و همه‌ساله که پرداختی‌های صندوق بازنشستگی افزایش می‌یابد، چه باید کرد؟ از پاسخ تمام این سؤال‌ها به عنوان بحران‌زدگی صندوق‌ها یاد می‌شود.

بدیهی است که کارمندان و بازنشستگان صندوق‌های کشوری و لشگری همگی کارمندان و عائله دولت‌ها هستند و دولت‌ها هرگز آنها را تنها نمی‌گذارند، اما تکلیف صندوق‌هایی نظیر تأمین اجتماعی که مستقل هستند و یک سری منابع و یک سری مصارف دارند چیست و چه زمان آنها را در وضعیت بحرانی می‌خوانیم؟ زمانی صندوق‌هایی نظیر تأمین اجتماعی را در وضعیت بحران می‌بینیم که منابع و ورودی آنها تکاپوی مصارفشان را ندهد. اما این موضوع چطور مشخص می‌شود؟ انجام محاسبات «اکچوئری» نشان می‌دهد وضعیت فعلی این قبیل صندوق‌ها و تعهداتشان نسبت به تمامی مشترکانشان، اعم از بازنشستگان و دریافت‌کنندگان ورثه‌ای و آنان که در حال حاضر شاغل هستند و در آینده بازنشسته می‌شوند، چگونه است. در این زمان با استفاده از محاسبات اکچوئری هم دارایی‌های این صندوق‌ها مشخص می‌شود و هم میزان تعهدات آنان. زمانی که مصارف نسبت به منابع فزونی داشته باشد، نشان‌دهنده آن است که صندوق در وضعیت بحرانی به سر می‌برد. درباره صندوق بازنشستگی کشوری بنا به اعلام خود کارشناسان این صندوق، نیازی به انجام محاسبات اکچوئری نیست و تکلیف آنها مشخص است، اما یکی از قوانینی که به شدت بر این صندوق تأثیر گذاشته، «منع استخدام‌های دولتی» است که باعث شده ورودی این صندوق سال به سال کمتر و نرخ رشد شاغلان مشترک در این صندوق منفی شود. نکته مهم دیگری که باید در میزان منابع و مصارف صندوق‌ها و بررسی وضعیتشان به آن توجه کرد، این است که بر اساس اندازه‌گیری «نسبت پشتیبانی»، به ازای هر یک نفری که از صندوق حقوق کامل دریافت می‌کند، از چند نفر شاغل کسورات کسر می‌شود. این نسبت ۱۰ تا ۱۵ سال پیش در صندوق بازنشستگی کشوری نسبت معقولی بوده است، اما سال به سال به دلیل قانون منع استخدام‌های دولتی کم شده و به کمتر از یک رسیده است؛ به این معنی که در ازای یک بازنشسته حتی یک نفر شاغل هم نداریم. از سوی دیگر، اگر متوسط تعداد شاغلان با متوسط تعداد بازنشستگان برابر هم باشد، تنها ۲۲،۵ درصد حقوق یک بازنشسته از محل کسورات حقوق یک شاغل دریافت می‌شود و این نیز به

معنی عدم توازن است.

در مجموع این روند نیز به معنی بحران در صندوق بازنشستگی است. به عبارتی کلی‌تر زمانی که یک صندوق نتواند با اتکا به منابع خود مصارفش را پرداخت کند و هزینه‌های آن با درآمدهایش همخوانی نداشته باشد، بحران‌زده به حساب می‌آید.

اما سؤال اصلی اینجاست که اگر این مشکل برای صندوقی با ابعاد صندوق تأمین اجتماعی رخ دهد، باز هم دولت توان پرداخت و تأمین کسری این صندوق را دارد؟ اگر نه، در این شرایط این بحران به بحرانی ملی تبدیل می‌شود. با توجه به اینکه در کشور ما روند پیری جمعیت با سرعت زیاد در حال رخ دادن است، در آینده با جمعیت مسنی مواجه می‌شویم که به دنبال آن بحران اجتماعی بسیار وسیعی رخ خواهد داد. آنچه در کشورهای توسعه‌یافته باعث اصلاحاتی در زمینه صندوق‌های بازنشستگی شد، همین پیری جمعیتی بود. در این کشورها گفته شد نسبت سالمندی در حال تغییر است، پس نظام خود را باید تغییر داد.

ما در ایران نه تنها با چنین مشکلاتی مواجه هستیم، بلکه با مجموعه‌ای از قوانین نیز روبه‌رویم که در آنها به اصول بیمه‌ای صندوق‌ها توجهی نشده است و روز به روز بار مالی مضاعفی به صندوق‌ها تحمیل می‌کند.

بنابراین، آنچه امروز در ایران، به عنوان بحران در مورد صندوق‌ها از آن یاد می‌شود، در واقع وابستگی شدید آنها به بودجه عمومی است. این وابستگی برای صندوق بازنشستگی بیش از ۷۰ درصد است و همه‌ساله نیز در حال افزایش است. به نحوی که برای سال آینده پیش‌بینی می‌شود سهم صندوق‌های بازنشستگی در بودجه سال آینده تا ۱۶ هزار میلیارد تومان افزایش یابد.

### بحران خاموش

بحران نهفته دیگری نیز وجود دارد که بر اساس آن قوانین، مقررات و مصوبات جدید دولتی، حقوق شاغلان را هر ساله افزایش می‌دهد؛ بنابراین کارمندی که در سال‌های بعدی بازنشسته می‌شود سنوات بیشتری در دوران بازنشستگی خود دریافت می‌کند. افزایش حقوق بازنشستگان جدید، باعث اعتراض بازنشستگان قدیمی شده و آنان را تشویق به پیگیری برای دریافت حقوقی برابر می‌کند. همین هم‌ترازی حقوقی، ۱۱ هزار میلیارد تومان بار مالی برای دولت به همراه دارد.

### آماره حل مشکلات و خروج از این بحران‌ها چیست؟

شاید بهترین پاسخ این باشد باید همان راهی را که بقیه کشورها رفتند و در آن نتایج مثبتی نیز گرفتند، طی کرد. تقریباً می‌توان گفت بیشتر کشورها در دنیا در این وضعیت قرار گرفته‌اند و راه خروج از آن را نیز یافته‌اند.

در بحث قوانین و مقررات نیز واضح است قوانینی که برای دولت در مورد صندوق‌ها بار مالی در پی دارد یا باید حذف شود یا حداقل قوانین جدید دیگری تصویب نشود.

در نهایت به نظر می‌آید ما نیاز به اصلاحاتی سیستماتیک در نظام بازنشستگی کشور داریم. در کشورهای دیگر این اصلاحات از دهه ۱۹۹۰ رخ داده است و آنها به جایی رسیدند که نظام‌های بین‌النسلی و عدم توازن سیستم‌های خود را از پایه تغییر و آنها را به سمت سیستم‌های چندلایه حرکت دادند و در نهایت قسمتی از ریسک‌ها را به خود افراد منتقل کردند.

زمانی که یک صندوق نتواند با اتکا به منابع خود مصارفش را پرداخت کند و هزینه‌های آن با درآمدهایش همخوانی نداشته باشد، بحران‌زده به حساب می‌آید.

# واقعی یا مطالبه منابع؟

## بحران تلقی کردن شرایط صندوق‌ها پاسخی مناسب و راهگشا به ریشه مشکلات است؟



محمد حسین عمادی  
پژوهشگر صندوق‌های بازنشستگی

کرده که در عین کارکرد مالی صندوق‌ها در حوزه اقتصاد ملی، امکان پاسخ‌گویی به توقعات ایجادشده را به هیچ‌وجه نداشته و مشکل به سطح رابطه دولت-مردم منتقل شده است. همین امر عملاً گفتمان مردم و حاکمیت را با مطالبات فزاینده مردم به معضلی تبدیل کرده که قابل تبدیل به یک بحران بالقوه سیاسی-اجتماعی در سطح ملی است. اما اگر سطح تحلیل را ارتقا دهیم و به مقایسه رویکردهای کلان در این زمینه بپردازیم، خواهیم دید که نوع رویکرد و منظر نگرش به نظام بازنشستگی و معضلات آن از جمله موضوعات مناقشه‌برانگیز در مباحث مربوط به سیاست‌گذاری اجتماعی در سطح جهانی و در عرصه بین‌الملل است. منظرهای نگرش و بینش‌های مختلف، ماهیت و علل شکل‌گیری مسئله را به صورت‌های متفاوت مطرح می‌کنند. برخی سازمان‌ها و نهادهای بین‌المللی موضوع را بیشتر از ابعاد مالی و صرفاً در چارچوب مباحث توسعه و رشد اقتصادی تلقی کرده‌اند و برخی آن را به روابط دولت و مردم و در چارچوب مسئولیت‌های حاکمیتی دولت‌ها معطوف کرده و برخی نیز با دید وسیع‌تری به این پدیده نگریده‌اند. بدیهی است که هر کدام راه‌حل‌های مختلفی را برحسب شرایط میدانی و پیش‌فرض‌های نظری خود ارائه می‌کنند. با توجه به نوع رویکرد، شیوه برپا ساخت مسئله و انتخاب راه‌حل‌ها نیز متفاوت خواهد بود. یکی از اندیشمندان و متفکران این حوزه (نی، ۲۰۰۹) با توجه به رویکردهای مختلف در مباحث سیاست‌گذاری اجتماعی، سه روایت متفاوت از سالمندشدن جمعیت و چگونگی مواجهه با این پدیده را در مباحث سیاست‌گذاری اجتماعی از یکدیگر تفکیک کرده است که برای این بحث تقسیم‌بندی مناسبی است. وی این رویکردها را به سه قرائت متفاوت از شرایط موجود به ترتیب زیر تقسیم‌بندی کرده است:

۱) رویکرد بحران (۲) رویکرد ثبات (۳) رویکرد شهروندی

در «رویکرد بحران»، نظام‌های بازنشستگی، هم به سبب روند افزایش جمعیت سالمندان و هم عدم تغییر ماهیت نظام‌های بازنشستگی از یک سو و نبود کارآیی اقتصادی و مالی آنها در مدیریت بهینه منابع مالی، از سوی دیگر عموماً دچار بحران هستند. نهادهای اقتصادی و مالی بین‌المللی به خصوص بانک جهانی و بسیاری مؤسسات مالی و بیمه‌ای در جهان از طرفداران این رویکرد هستند که معتقد است نظام‌های کنونی بازنشستگی در جهان توان مواجهه با پدیده سالمندشدن جمعیت در ابعاد کنونی آن را ندارند. از منظر این گروه، این نظام‌های بازنشستگی انعطاف‌ناپذیر هزینه‌های فراوانی برای جوامع جدید ایجاد کرده‌اند و بنابراین زمان تجدیدنظر در شیوه فعالیت آنها رسیده است. مفروضات پایه این رویکرد این است که جهان امروز، جهان منابع کمیاب و در نتیجه تصمیم‌های دشوار است. در این شرایط تنها بنگاه‌ها و در مقیاس بزرگ‌تر، اقتصادهایی موفق‌ترند که بتوانند در اقتصاد جهانی رقابت کنند. از نگاه این گروه، رسالت نظام‌های بازنشستگی، به دو کارکرد اصلی خلاصه می‌شود: اول، باید سطح مناسبی از درآمد کافی در سنین پیری را تأمین کنند و دوم، رشد و بهره‌وری اقتصادی را افزایش دهند یا حداقل مانع آن نشوند.

با توجه به پیش‌فرض‌های بالا، رویکرد بحران مسئله نظام‌های بازنشستگی را این می‌داند که این نظام‌ها دیگر قادر به ایفای مؤثر نقش

در برنامه ششم توسعه، که بر مبنای الگوی «مسئله‌محور» تهیه شده، وضعیت کنونی صندوق‌های بازنشستگی کشور به‌عنوان یک معضل و از «بحران‌های محوری برنامه توسعه ششم» در سطح ملی قلمداد شده است. تلقی «بحران ملی» زمانی به یک مقوله در برنامه توسعه اطلاق می‌شود که نه تنها از «موقعیت تعادل داخلی» خارج شده است بلکه توان ناپایدار کردن منظومه‌های فرادست خود را نیز داشته و به اعتباری توانسته بصورت بالقوه حیات نظام سیاسی اجتماعی را با خطر روبه‌رو کند. بر اساس تعریف، «بحران» به موقعیت یا رویدادی اطلاق می‌شود که به دلیل پیچیدگی‌ها و تعدد عوامل تأثیرگذار از حالت تعادل و شرایط پایدار خارج شده و اگر به‌موقع و به‌درستی مدیریت نشود، فرد، گروه، جامعه یا حتی ملت را با آسیب‌های جبران‌ناپذیر یا حتی نابودی روبه‌رو می‌کند. البته از جنبه معرفت‌شناسی، «شرایط مشکل یا بحران» نتیجه برداشت و شناخت ما از شرایط موجود و مقایسه آن با شاخص‌هایی است که از «موقعیت موردنظر یا مطلوب» که همان وضعیت متعادل است، در نظر داریم. تلاش اصلی این یادداشت مقایسه و تحلیل رویکردهای مسلط فعلی و بیان روایت‌های متفاوت به‌منظور بازاندیشی به «بحران انگاشتن» شرایط صندوق‌های بازنشستگی کشور از طریق رجوع به تجارب جهانی و بازبینی خلاصه‌ای از پیشینه نظری موضوع است.

### روایت حاکم

آنچه از مباحث مطرح‌شده و مروری بر مستندات برنامه ششم به‌دست می‌آید، نشانگر این مسئله است که مشکل اصلی صندوق‌های بازنشستگی که به بحران تعبیر شده، همانا «ناپایداری مالی» صندوق‌های بازنشستگی کشور است. هرچند همه صندوق‌ها شرایط مالی یکسانی ندارند اما عموماً به دلیل ناکارآمدی مالی و اقتصادی عملاً توان پاسخ‌گویی به مطالبات و تعهدات خود به بازنشستگان کنونی و مستمری‌بگیران آتی خود را نداشته و ادامه روند کنونی، اعم از کاهش منابع مالی و افزایش روبه‌تزايد روند سالمندی و بازنشستگی، شدت این ناپایداری را تا حد بحران ملی افزایش خواهد داد. تصویر ذهنی مسلطی را که هم‌اکنون در بین مسئولان، سیاست‌گذاران و تحلیلگران از شرایط مشکل و بحرانی وجود دارد و تا حدی در اسناد برنامه ششم توسعه نیز منعکس شده است، می‌توان به‌صورتی جامع و چکیده به این‌نحو عنوان کرد: بحران مطرح‌شده صندوق‌های بازنشستگی ایران ترکیبی است از تعامل دو مشکل و درهم‌تنیدگی مشکلات مربوط به تحولات جمعیتی کشور و سیاست‌گذاری اجتماعی در نیم‌قرن اخیر ایران از یکسو، و از سوی دیگر مسئله ناکارآمدی اقتصادی و مالی صندوق‌ها که نتیجه عملکرد نامطلوب مدیریتی و مالی صندوق‌های بازنشستگی به‌وجودآمده است. نتیجه تعامل این دو پدیده در عمل سطح وسیعی از تعهدات رفاهی-اجتماعی ایجاد

سالمندشدن جمعیت، هزینه‌های بیمه اجتماعی را به شدت بالا می‌برد و در نتیجه کشورهایی که تعداد زیادی سالمند دارند قادر به رقابت نخواهند بود. در شرایط بد اقتصادی، بیکاری ساختاری نیز گسترش می‌یابد که به نوبه خود بر کاهش ورودی نظام‌های تأمین اجتماعی مؤثر خواهد بود.



## بحران در صندوق‌ها

خود به روال سابق نیستند. از این منظر نظام‌های باننشستگی از سه جهت تحت فشارند:

۱- مسئله اول رشد سریع روند سالمند شدن جمعیت است که اساس تأمین مالی نظام‌های باننشستگی را دچار مخاطره کرده است. با تداوم تغییرات جمعیت شناختی و افزایش تعداد سالمندان، ساختار کلی جوامع دستخوش تغییر خواهد شد.

۲- مشکل بعدی در اینجاست که روند سالمند شدن جمعیت در برهه‌ای از زمان در حال وقوع است که کشورهای تحت‌فشارهای شدید رقابتی در مقیاس جهانی‌اند. آن‌ها در صورتی می‌توانند در این شرایط سخت موفق باشند که هزینه‌های تولید خود را کاهش دهند. سالمند شدن جمعیت، هزینه‌های بیمه اجتماعی را به شدت بالا می‌برد و در نتیجه کشورهایی که تعداد زیادی سالمند دارند قادر به رقابت نخواهند بود. در شرایط بد اقتصادی، بیکاری ساختاری نیز گسترش می‌یابد که به نوبه خود بر کاهش ورودی نظام‌های تأمین اجتماعی مؤثر خواهد بود.

۳- مسئله سوم این است که ایرادهای طراحی نظام‌های باننشستگی عاملی در جهت افزایش فشار مالی به آن‌هاست. در شرایط رقابت شدید در اقتصاد جهانی، نظام‌های باننشستگی، بازارهای اشتغال در کشورها را به هم می‌ریزند، ذخیره‌های ملی را کاهش می‌دهند و بودجه‌های عمومی را از بخش‌های مهم مانند آموزش به بخشی دیگر هدایت می‌کنند.

راه‌حل این مشکل از دیدگاه هواداران رویکرد بحران این است که به جای گسترش روزافزون بخش عمومی برای انجام همه این وظایف، سیاست‌گذاران باید زمینه‌ای را فراهم کنند که بخش عمومی تنها در وظایفی که در انجام آن موفق است، یعنی بازتوزیع و بیمه مشترک، فعال باشد و بقیه بخش‌ها یعنی پس‌انداز بلندمدت و خلق ثروت را به بخش خصوصی بسپارد. نظام‌های چندلایه پیشنهادی توسط بانک جهانی، حرکت به سمت نظام‌های باننشستگی مبتنی بر سهم تعریف شده و تقویت بخش خصوصی در حوزه بیمه‌های تأمین اجتماعی از جمله پیشنهادی هواداران این رویکرد است. «رویکرد ثبات» در تقسیم‌بندی (نی، ۲۰۰۹) ثبات اجتماعی نام دارد و برخلاف رویکرد قبلی که از بحران و لزوم تغییرات بنیادی برای مواجهه با آن دفاع می‌کند، سیاست‌گذاران را از اطلاق بحران بر شرایط موجود برحذر داشته و آنها را به آرامش دعوت می‌کند. این رویکرد عموماً از سوی نهادهای طرفدار تأمین اجتماعی مانند «سازمان جهانی کار» یا «اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی (ISSA)» و مجموعه‌ای از نهادهای ملی و بین‌المللی همسو با آنها حمایت می‌شود. از منظر این رویکرد، نظام‌های باننشستگی هر جا مجال رشد داشته‌اند، در ایفای نقش خود موفق بوده‌اند. از این منظر نظام‌های باننشستگی صرفاً ابزار انتقال درآمد نیستند بلکه آنها در مقیاسی بزرگ‌تر انسجام اجتماعی را در جوامع نهادینه می‌کنند و روابط بین‌نسلی را توسعه و تعمیق می‌دهند. بنابراین نظام‌های باننشستگی تجسم تعهد به ثبات و آرامش اجتماعی‌اند و این کار را از طریق از میان بردن تناقض میان سرمایه‌داری و شهروندی انجام می‌دهند. نظام‌های باننشستگی نه تنها با از میان بردن فقر در سنین سالمندی، نارضایتی‌های اجتماعی را کاهش داده‌اند بلکه برای اقتصاد هم روابط پایدار صنعتی و همچنین نیروی کار با مهارت و با انگیزه فراهم کرده‌اند. هواداران این رویکرد، افزایش قابل‌ملاحظه کیفیت زندگی در کشورهای اروپایی را محصول ایجاد نظام تأمین اجتماعی می‌دانند. نظام تأمین اجتماعی از این منظر بخشی انکارناشدنی از توسعه دولت-ملت‌هاست و نقشی اساسی در تضمین ثبات و آرامش اجتماعی در طول تاریخ کشورهای اروپایی داشته. از سوی دیگر طرفداران رویکرد ثبات به این مسئله اشاره دارند که در تاریخ معاصر

کشورهایی که نظام باننشستگی قدرتمند نداشته‌اند، همواره با شکاف و نزاع اجتماعی روبه‌رو بوده‌اند. رویکرد ثبات مشکل اصلی در نظام تأمین اجتماعی را ناکافی بودن آن می‌داند. سازمان جهانی کار بر این نکته تأکید دارد که بسیاری از کارگران در جهان تحت پوشش طرح‌های باننشستگی و خدمات بیمه‌ای نیستند. در کشورهای توسعه‌یافته نیز نیروهای سیاسی منافع کارفرمایان را مورد توجه قرار می‌دهند و در نتیجه تأمین اجتماعی، یعنی مبنای اساسی ثبات و آرامش اجتماعی، را تضعیف می‌کنند. به‌علاوه از منظر سازمان جهانی کار، یکی دیگر از مشکلات مهم در کشورهای در حال توسعه، حکمرانی طرح‌های باننشستگی است و مدیریت دولتی و خصوصی نظام‌های باننشستگی حداقل برای بخش گسترده‌ای از کارکنان در کشورهای در حال توسعه ناکارآمد بوده است. رویکرد «شهروندمداری»، برخلاف دو دیدگاه قبلی که به‌طور فعال در عرصه عمومی از ادعاهای خود دفاع می‌کنند، تقریباً حاشیه‌ای است. سازمان‌های مردم‌نهاد وابسته به جنبش‌های اجتماعی جدید، دانشگاهیان و سیاستمداران حزب سبزها از جمله هواداران این رویکرد هستند. در این روایت، به این مسئله پرداخته می‌شود که چگونه تبعیض علیه سالمندان سبب شده است تا جوامع امروز برای همه افراد، محلی نامناسب برای زندگی باشد. اگرچه این رویکرد حاشیه‌ای است اما همواره نقش مهمی در نقد دو رویکرد قبلی و نشان دادن ضعف‌های آنان داشته است. این رویکرد بر این مسئله تأکید دارد که باید رویکردی جامع‌تر و فراگیرتر در سیاست‌گذاری اجتماعی به‌صورت عام و در نظام باننشستگی به‌صورت خاص داشت. از نگاه این گروه، هدف سیاست‌گذاری اجتماعی فقط فراهم کردن سطح مناسب درآمد، ایجاد توازن در هزینه‌ها و رشد اقتصادی نیست، بلکه هدف بنیادی هر سیاست‌گذاری اجتماعی باید تضمین خودتحقق بخشی و ارتقای استقلال و خودآیینی همه شهروندان از هر سن، جنس، قومیت، وضعیت سلامت و پیشینه اقتصادی-اجتماعی باشد. با توجه به این نوع صورت‌بندی از مسئله، طرفداران رویکرد شهروندی اجتماعی معتقدند مباحث حول موضوع باننشستگی در سطوح ملی و بین‌المللی، موضوعی فراهم‌تر است تا سطح حسابداری تقلیل داده‌اند؛ در نتیجه دایره بحث در مورد پدیده باننشستگی باید گسترش یابد. به جای بحث صرف در مورد طراحی نظام باننشستگی (که البته در جای خود مهم است اما همه مسئله نیست) باید به دنبال یک راهبرد منسجم و چندلایه «سالمندی فعال» بود. در نتیجه از منظر این رویکرد، به جای اینکه صرفاً به دنبال مواجهه با پدیده سالخوردگی جمعیت باشیم باید به دنبال شکل‌دادن فعال به آن بود. ایده اساسی سالمند شدن فعال، به بهترین شیوه، برای مقابله با هزینه‌های سالخوردگی جمعیت، اجتناب از آنهاست. دولت‌های رفاه کنونی باید بکوشند تا سطحی پایه از حمایت‌های اجتماعی بر مبنای نیازهای واقعی انسانی فراهم کنند. بیان سه رویکرد فوق نشان می‌دهد که نگاه ساده‌اندیشانه و صرفاً مالی به وضعیت باننشستگان، آن‌هم صرفاً نسبت به صندوق‌های باننشستگی، تقلیل سطح تحلیل و لاجرم درک ناقص از پیچیدگی‌های معضلات باننشستگان در کشور است. کاستن عمق مشکل و ساده‌سازی آن در بحران صندوق‌ها، آن‌هم در محدوده پایبندی مالی صندوق‌های باننشستگی، در حالی که هیچ مرجع منسجم و مقتدری در کشور هنوز مسئول تبیین راهبردها و سیاست‌های جامع حمایت اجتماعی از جمله باننشستگان در کشور نیست، راه به جایی نخواهد برد. بحران تلقی کردن شرایط شاید در گفتمان مدیریت کلان کشور جهت اولویت‌بخشیدن به تخصیص منابع و بودجه کشور به صندوق‌ها راهگشای حل مقطعی بدهی و ورشکستگی صندوق‌ها باشد اما پاسخی مناسب و راهگشا به ریشه مشکلات نخواهد بود.

نظام‌های  
باننشستگی هر  
جا مجال رشد  
داشته‌اند، در  
ایفای نقش  
خود موفق  
بوده‌اند. از این  
منظر نظام‌های  
باننشستگی  
صرفاً ابزار  
انتقال درآمد  
نیستند بلکه  
آنها در مقیاسی  
بزرگ‌تر انسجام  
اجتماعی را در  
جوامع نهادینه  
می‌کنند و روابط  
بین‌نسلی را  
توسعه و تعمیق  
می‌دهند

## وضعیت محاسبات آچوئری در صندوق بازنشستگی رسوب در خلاء آچوئری



امین حسن‌زاده  
رئیس انجمن محاسبات بیمه و مالی ایران



فرروزان باقری  
پژوهشگر آچوئری

آچوئرها در صندوق‌های بازنشستگی با در نظر گرفتن اطلاعات اقتصادی، جمعیتی و قوانین و مقررات به ارزیابی ثبات و پایداری صندوق و بررسی کفایت مزایا، گزینه‌های سرمایه‌گذاری و ذخایر می‌پردازند.

با بررسی وضعیت صندوق‌های بازنشستگی در کشور، به جرئت می‌توان گفت تقریباً همه این صندوق‌ها با مشکلات مالی مواجه هستند. دلایل بسیاری برای این مشکلات وجود دارد که در ادامه به معرفی برخی از این مشکلات می‌پردازیم.

در کشور ما دو مقوله بیمه اجتماعی و حمایت‌های دولتی با هم تلفیق شده و دولت در برخی مواقع به منظور حمایت از بعضی اقشار جامعه، قوانینی را در راستای حمایت‌های دولتی تصویب می‌کند که منابع آن از طریق بیمه‌های اجتماعی تأمین می‌شود و این امر متأسفانه با اصول بیمه‌ای و آچوئری مطابقت ندارد. به عنوان مثال، یکی از قوانین که بار مالی هنگفتی را متوجه صندوق‌های بازنشستگی، به‌ویژه صندوق بازنشستگی کشوری کرده است، قانون بازنشستگی پیش از موعد است که یکی از قوانین غیرکارشناسانه بوده و دولت‌ها تنها به‌منظور تسهیل مشکلات و مسائل اجتماعی و برای اصلاح نظام اداری، آنان را

بر صندوق‌ها تحمیل کرده است. از جمله این موارد عبارتند از: ماده ۷۴ قانون استخدام کشوری (بازنشستگی با ۲۰ سال سابقه و ۱۰ سال ارفاق)

الحاق یک تبصره به ماده ۷۴ قانون استخدام کشوری (تجویز بازنشستگی مستخدمین آموزش و پرورش با هر قدر سابقه خدمت)، لایحه قانونی نحوه بازخرید و بازنشسته‌کردن کارکنان مازاد بر احتیاج دولت مصوب ۱۳۵۹/۰۴/۱۴ شورای انقلاب اسلامی ایران، قانون اصلاح بند ب ماده ۷۴ قانون استخدام کشوری (بازنشستگی بانوان کارمند با ۲۰ سال سابقه و بدون شرط سنی)، احتساب سوابق خدمت منقطع در سنوات بازنشستگی مصوب ۱۳۵۷/۱۰/۰۲،

قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت مصوب ۱۳۸۶/۰۶/۰۵ و قانون تمدید آن با اعطای سنوات ارفاقی، اعطای سنوات ارفاقی طبق قوانین متعدد در طول سنوات متمادی،

تأکید بر بازنشستگی زود هنگام در مشاغل سخت و زیان‌آور بدون توجه به سن.

یکی دیگر از قوانینی که با تصویب آن بار مالی سنگینی متوجه صندوق بازنشستگی کشوری شد، قوانین مربوط به ورثه انات است. طبق قانون مذکور، فرزندان انات مشروط بر آنکه ورثه قانونی باشند، در صورت نداشتن شغل و شوهر می‌توانند به صورت مادام‌العمر از مستمری والدین خود، کمک‌هزینه اولاد و سایر مزایا استفاده کنند. فردی را در نظر بگیرید که با ۳۰ سال سابقه کار

## بحران در صندوق‌ها

در ۵۰ سالگی بازنشسته می‌شود و قرار است تا سن فرضی ۷۵ سالگی حقوق بازنشستگی دریافت کند، بعد از فوت این فرد به موجب قوانین ورثه انانث، همسر یا فرزند انانث وی هم می‌تواند مادامی‌که شغل و شوهر نداشته باشد از حقوق بازنشستگی وی بهره‌مند شود. همچنین به موجب قانون، فرزندان اجازه دارند از مستمری بازنشستگی پدر و مادر خود به صورت هم‌زمان بهره‌مند شوند. این مسئله از یک سو موجب ایجاد انحرافات اجتماعی و فرهنگی می‌شود و در خوش‌بینانه‌ترین حالت، انگیزه اشتغال و ازدواج را در جامعه از بین می‌برد.

وضع قوانینی که موجب منع استخدام دولتی شده است، از جمله قوانین برنامه توسعه، همچنین قانون مدیریت خدمات کشوری که عنوان کرد افرادی که به استخدام دولت درآمدند با انعقاد قرارداد پیمانی مشمول صندوق تأمین اجتماعی شوند، از مشکلات اساسی گریبانگیر صندوق بازنشستگی کشوری است که ورودی‌های صندوق بازنشستگی کشوری را به شدت کاهش داده و تبدیل به یک صندوق تقریباً بسته کرده است. این موضوع سبب شد که امروز به‌ازای هر بازنشسته، کمتر از یک نفر شاغل به این صندوق، کسور پرداخت کند که مسلماً پاسخ‌گوی پرداخت تعهدات صندوق نخواهد بود.

علاوه بر موارد فوق، تغییر ساختار جمعیتی نیز تأثیر بسزایی در تشدید بحران در سال‌های آتی خواهد داشت که در ادامه به آن پرداخته می‌شود.

هرم سنی کشور نشان می‌دهد که ساختار سنی جمعیت در بستر انتقال از جمعیتی جوان به سال‌خورده قرار گرفته است که در نتیجه، موجب تغییر و افزایش نرخ وابستگی سالمندی ۳ شده و این افزایش، حاکی از آن است که تعداد کمتری از افراد شاغل، با پرداخت کسور به تأمین حقوق افراد بازنشسته و حمایت از آنان خواهند پرداخت. از طرفی با گذشت زمان و پیشرفت علم پزشکی و تکنولوژی، امید به زندگی افزایش یافته و فاصله بین سن بازنشستگی تا زمان پایان پرداخت مزایای بازنشستگی بیشتر شده است.

سن امید به زندگی در غالب نقاط جهان افزایش یافته است و اغلب کشورها، سن بازنشستگی را هماهنگ با تغییرات جمعیتی و به‌خصوص افزایش امید به زندگی ارتقا داده‌اند. باین‌حال میانگین سن بازنشستگی در صندوق بازنشستگی کشوری در سال‌های اخیر حدود ۵۱ سالگی بوده است که اگر سن امید به زندگی در بدو تولد را برای مردان ۷۲.۱ و برای زنان ۷۴.۶ در نظر بگیریم حداقل ۲۱ سال با سن امید به زندگی در بدو تولد اختلاف دارد. در واقع این مسئله موجب شده است که افراد، پس از بازنشستگی مدت بیشتری عمر کرده و در نتیجه به مدت طولانی‌تری نسبت به دهه‌های گذشته مستمری دریافت خواهند کرد و در نتیجه، منابع صندوق نسبت به مصارف آن به‌شدت کاهش خواهد یافت.

در کنار وضع قوانین مغایر با اصول بیمه‌ای و تغییر ساختار جمعیت کشور، عوامل مهم دیگری نیز وجود دارند که از جمله آنها می‌توان به وضعیت کلی اقتصاد کشور و نبود استانداردهای مدون در سرمایه‌گذاری، حسابداری و آکچوئری صندوق‌های بازنشستگی اشاره کرد. انتظار می‌رود ذخائر عظیم صندوق‌های بازنشستگی سرمایه‌گذاری شوند تا در آینده بتوان تعهدات

بازنشستگی را ایفا کرد. پایین بودن نرخ بازده سرمایه‌گذاری می‌تواند آسیبی بسیار جدی به ارزش منابع صندوق‌ها وارد کند که متأسفانه این امر در صندوق‌های ایران اتفاق افتاده است. همچنین نبود استانداردهای سرمایه‌گذاری، ابزار کنترل و نظارت را در صندوق‌ها از بین برده است. استاندارد ناقص حسابداری و همچنین نبود استاندارد آکچوئری در راستای ارزیابی وضعیت فعلی صندوق‌های بازنشستگی، امکان ارزیابی شدت بحران را از بین می‌برد.

در مطالب فوق، بحران صندوق‌های بازنشستگی و دلایل ایجاد بحران‌ها مورد اشاره واقع شد، اما یکی از مهم‌ترین مسائل در این بین، شناخت شدت این بحران است. علم آکچوئری ابزاری برای سنجش شدت این بحران است. همان‌طور که نقش یک مهندس ساختمان در طراحی، اجرا و نظارت یک برج عظیم بسیار حیاتی و ضروری است، نقش یک آکچوئر در صندوق‌های بازنشستگی نیز بسیار اهمیت دارد. در ادامه با ذکر نمونه‌ای از تصمیمات غیراصولی و غیرکارشناسانه به اهمیت علم آکچوئر می‌پردازیم.

برای بیان اهمیت محاسبات آکچوئری می‌توان به تأسیس صندوق بازنشستگی کارکنان جهاد کشاورزی در اواسط سال ۱۳۶۸ اشاره کرد که در آن، متأسفانه به مسئله حیاتی و مهم محاسبات آکچوئری در بدو تأسیس، هیچ توجهی نشده است. از طرفی تعهدات صندوق از سال تأسیس، یعنی ۱۳۶۸ شروع نشده، بلکه این تعهدات از خردادماه سال ۱۳۵۸ هم‌زمان با تأسیس جهاد سازندگی و حتی قبل‌تر از آن آغاز شده است؛ یعنی بدون انجام محاسبات بیمه‌ای و آکچوئری به منظور برآورد میزان کسوری که در مدت تقریباً ۱۰ سال مشمولان صندوق جهاد کشاورزی باید می‌پرداختند و با عدم پرداخت این کسور معوقه به صندوق، این افراد عضو صندوق مربوطه شدند. به همین دلیل یکی از معدود صندوق‌های بازنشستگی و بیمه‌ای است که وفق قانون و مصوبات مربوطه، تعهداتش به ۱۰ سال قبل از تأسیس آن باز می‌گردد. این اولین ناهنجاری غیرپارامتریک است که قانون بر صندوق تحمیل کرده است. ضمن اینکه تا ۱۰ سال بعد از تأسیس نیز هیچ مبلغی برای جبران تعهدات مذکور و شروع سرمایه‌گذاری به صندوق پرداخته نشده؛ بنابراین، این امر، به عنوان دومین عامل اساسی و ناهنجاری غیرپارامتریک، ضربه اساسی دوم را به پایداری مالی صندوق وارد کرده است. صرفاً در اواخر دهه ۷۰ مبلغ نسبتاً کمی، آن هم به شکل سهام شرکت‌های وابسته به جهاد سازندگی که عمدتاً با وضعیت نامناسب اقتصادی مواجه بودند، به صندوق پرداخت شد. حال فرض کنید چنین صندوقی با بحران شدید مالی و داشتن کسری، مجدداً بدون انجام هیچ‌گونه محاسبات آکچوئری در اواخر سال ۱۳۹۰ با صندوق بازنشستگی کشوری ادغام شد. این در حالی است که در بدو تأسیس هر صندوق بازنشستگی، تعهدات ایجادشده تحت عنوان تعهدات آغازین باید شناسایی و به تصمیم‌گیران ابلاغ شود و در صورت تأمین مالی، آن صندوق تأسیس شود. علاوه بر آن، تعیین نرخ اولیه کسورات، ارزیابی‌های سالانه و ... از وظایف مشخص یک آکچوئر در صندوق‌های بازنشستگی است.

علاوه بر موارد گفته‌شده، نپرداختن به آکچوئری خاص برای خدمات بیمه درمان در کنار سایر مشکلات ساختاری و نظارتی،

پایین بودن  
نرخ بازده  
سرمایه‌گذاری  
می‌تواند آسیبی  
بسیار جدی به  
ارزش منابع  
صندوق‌ها وارد  
کند که متأسفانه  
این امر در  
صندوق‌های  
ایران اتفاق  
افتاده است.  
همچنین نبود  
استانداردهای  
سرمایه‌گذاری،  
ابزار کنترل و  
نظارت را در  
صندوق‌ها از  
بین برده است





از مواردی است که بار مالی سنگینی را متوجه صندوق‌های بازنشستگی کرده است.

قبل از معرفی جامع علم آکچوئریال و آکچوئر به پیشینه این علم می‌پردازیم. سابقه تاریخی دانش آکچوئری به اواخر قرن هفدهم می‌رسد. اولین محاسبات آکچوئری برای محاسبه حق بیمه بیمه‌های عمر در اواسط قرن هجدهم انجام شد. انگلستان اولین کشوری بود که در سال ۱۸۲۵ با راه‌اندازی مؤسسه کاربردی آکچوئری اسکاتلند، زمینه‌های نظری این علم را فراهم و مبادرت به تربیت متخصصانی در این رشته کرد.

نخستین مقالات در زمینه کاربرد فرمول‌های آکچوئری، به منظور ارزیابی صندوق‌های بیمه در دهه ۴۰ قرن بیستم میلادی ارائه شد. تا پایان دهه ۳۰ از قرن بیستم، تقریباً تمامی کشورهای اروپایی و آمریکا و کانادا به اهمیت استفاده از تکنیک‌های آکچوئری در محاسبات بیمه‌ای و کمک‌های بلندمدت آن آشنا شده و از آن استفاده می‌کردند.

به‌کارگیری عملی این دانش در آسیا از دهه ۵۰ میلادی از کشور هندوستان و پس از آن در پاکستان و چین آغاز شد. در حال حاضر مؤسسات بیمه‌ای و صندوق‌های حمایتی در تعداد زیادی از کشورهای در حال توسعه با استفاده از روش‌ها و فرمول‌های آکچوئری محاسبات خود را انجام می‌دهند.

پایش مستمر وضعیت مالی صندوق‌ها، ارزیابی سالانه آکچوئری صندوق‌ها، محاسبات سود و زیان آکچوئری ناشی از انحراف از مفروضات، محاسبه هزینه مواردی چون بازنشستگی پیش‌از‌معد و هزینه‌های تحمیلی بر صندوق‌ها، پیش‌بینی آتی وضعیت مالی آنها بسیار مهم و حیاتی است که این موارد از وظایف یک آکچوئر است.

تدوین سیاست‌های متناسب، نیاز به محاسبات جریان نقدینگی احتمال آتی دارد که بخشی از کاربرد آکچوئریال همین است. علم آکچوئری آمیخته‌ای از تکنیک‌های ریاضی، احتمالی و آماری در مسائل ریسک‌های مالی است. به طور کلی آکچوئر‌ها در صندوق‌های بازنشستگی با در نظر گرفتن اطلاعات اقتصادی، جمعیتی و قوانین و مقررات به ارزیابی ثبات و پایداری صندوق و بررسی کفایت مزایا، گزینه‌های سرمایه‌گذاری و ذخایر می‌پردازند. اما متأسفانه با وجود اهمیت بالای حضور آکچوئر‌ها در بیمه‌های اجتماعی، عملاً عدم حضور کارآمد آنان در بیمه‌های اجتماعی و سیاست‌گذاری‌های صندوق‌ها مشکلات متعددی را به وجود آورده است.

آکچوئری دانش بین‌رشته‌ای و پیچیده‌ای است که در پاسخ به جوامع مدرن شکل گرفته و به سرعت توسعه پیدا کرده است. ریاضیات، آمار و احتمال، اقتصاد، مدیریت مالی، مدیریت بیمه مجموعه علوم هستند که یک آکچوئر باید دانش کافی در آنها داشته باشد. آکچوئری تنها دانش نیست؛ بلکه هنر تلفیق دانش، مهارت و توان پیش‌بینی مجموعه متغیرهایی است که همواره در معرض تغییر هستند و با عدم قطعیت مواجه‌اند. آکچوئر‌ها به جز این توانمندی‌ها باید هوشمند و خلاق باشند تا بتوانند منافع همه ذی‌نفعان را ببینند.

در حل بحران صندوق‌ها و راه‌های خروج از آن، بحث اصلاحات بازنشستگی و تغییر نظام بازنشستگی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار

است. در هر مرحله از طراحی و اجرای این اصلاحات انجام محاسبات آکچوئری پایه‌ای و اساسی است. همچنین قبل از وضع هر نوع قانون مغایر با اصول بیمه‌ای و تشدیدکننده وضعیت بحرانی صندوق‌ها باید بار مالی آن افشا و به مراجع تصمیم‌گیرنده ارسال شود.

با وجود کارایی علم آکچوئری در حل مسائل پیش‌روی بحران صندوق‌ها، خود این علم در حال حاضر با انبوهی از محدودیت‌ها و تنگناها روبه‌روست. نبود یک استاندارد مشخص آکچوئری، غیر از استاندارد حسابداری که هیچ سختی با امور آکچوئری صندوق‌ها ندارد، یکی از مهم‌ترین محدودیت‌هاست. علاوه بر این، در دسترس نبودن برخی از جداول پایه به منظور محاسبات آکچوئری مانند جداول تغییر وضعیت بیمه‌شدگان و مستمری‌بگیران، صحت گزارشات آکچوئری را زیر سؤال می‌برد؛ به طور مثال صندوق بازنشستگی کشوری در حال حاضر دسترسی کاملی به اطلاعات شاغلان کسورپرداز خود ندارد و این از دیدگاه علم آکچوئری مشکل بسیار حیاتی است.

با ارائه سازوکارهای نظارتی، آموزشی، پژوهشی و حرفه‌ای ذیل می‌توان تا اندازه بسیار زیادی بر چالش‌های آکچوئری فائق آمد:

- تشکیل نهاد عالی نظارت بر محاسبات آکچوئری در صندوق‌های بازنشستگی متشکل از متخصصان زنده آکچوئری و مدیران ارشد، به منظور ایجاد مرجعی متمرکز و متخصص برای بررسی، نظارت و تأیید امور آکچوئری در صندوق‌ها؛

- تلاش در جهت همکاری با انجمن آکچوئری در راستای حرفه‌گری در آکچوئری؛

- تلاش در جهت دعوت از متخصصان آکچوئری و برگزاری دوره‌های مختلف آکچوئری با همکاری کارشناسان ایرانی و بین‌المللی، به منظور ارتقای سطح آکچوئری در کشور؛

- برگزاری همایش‌ها حداقل هر دو سال یک‌بار با رویکرد ارزیابی صندوق‌های بازنشستگی؛

- برگزاری نشست‌های تخصصی با مدیران و کارشناسان سازمان‌ها و نهادهای مرتبط؛

- ضرورت تولید آمار و اطلاعات صندوق‌ها به منظور تولید داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز محاسبات آکچوئری با ارائه فهرست داده‌ها و اطلاعات به تفکیک‌های مورد نیاز؛

- تعریف پروژه‌ها و تحقیقات برای تهیه انواع جداول پایه مورد نیاز برای محاسبات آکچوئری و واگذاری آنها به افراد متخصص؛

- به‌کارگیری کارشناسان و متخصصان آکچوئری در صندوق‌های بازنشستگی.

همان‌طور که گفته شد، در حال حاضر وضعیت مالی صندوق‌های بازنشستگی با چالشی جدی روبه‌رو بوده و در صورت بی‌توجهی به این مسئله و عدم ارائه راهکارهایی برای برون‌رفت از آن، در آینده نه‌چندان دور صندوق‌های بازنشستگی با بحران جدی مواجه خواهند شد. از مهم‌ترین تصمیمات برای برون‌رفت از این بحران، توجه به علم آکچوئری است. در واقع نقش علم آکچوئری در حل این بحران، کاملاً حیاتی و غیرقابل چشم‌پوشی است؛ بنابراین باید راهکارهای پیشنهادی میان‌مدت و کوتاه‌مدت را با توجه به علم آکچوئری که سنگ بنای حل این مشکلات است و با استفاده از آکچوئر بیمه‌های زندگی در صندوق‌های بازنشستگی ارائه و اجرا کرد.

به موجب قانون، فرزندان اجازه دارند از مستمری بازنشستگی پدر و مادر خود به صورت هم‌زمان بهره‌مند شوند. این مسئله از یک سو موجب ایجاد انحرافات اجتماعی و فرهنگی می‌شود و در خوش‌بینانه‌ترین حالت، انگیزه اشتغال و ازدواج را در جامعه از بین می‌برد

## پایداری صندوق‌های بازنشستگی نیازمند اجماع ملی آینده خوری در صندوق‌های بازنشستگی

دولت و مجلس شورای اسلامی باید برای پایداریسازی صندوق‌های بازنشستگی اقدام اساسی انجام دهند تا برخی رویه‌های نادرست گذشته تکرار نشود. امروز صندوق‌های بازنشستگی حیات خلوت کسی نیستند، بنده تا جایی که توانسته‌ام از اختیارات قانونی خود به نفع صندوق‌ها صرف نظر کرده‌ام تا استقلال عمل داشته باشند. اینها به علاوه برشمردن برخی قوانینی که به وضعیت بحرانی صندوق‌ها ضربه وارد ساخته، کلام علی ربیعی است که دغدغه صندوق‌های بازنشستگی، همراه این روزهای اوست. تردیدی نیست او در میدانی بازی می‌کند که شاید ۱۵ سال پیش، کل بدنه هیأت دولت در آن بازی می‌کرد. پس از ادغام و واگذاری‌های نامطلوبی که در وزارتخانه تعاون، کار و رفاه اجتماعی صورت گرفت، اکنون بحران جدی است. جدی تلقی شدن بحران از طرف سیاست‌گذار، بهانه گفت‌وگویی شد تا میهمان آقای وزیر شویم.



## بحران در صندوق‌ها

توسعه حذف شده، برای بازگرداندن آن چه راهکاری را مدنظر دارید؟ به بازگشت موضوع صندوق‌ها در برنامه ششم توسعه کاملا امیدوارم و این موضوع را در دولت پیگیری می‌کنیم.

**ک** به نظر می‌رسد نپرداختن به صندوق‌ها و ادامه دادن سیاست‌های گذشته، بحران‌ها را پیچیده‌تر می‌کند و اینکه راهکار وزارتخانه تحت مدیریت شما در این خصوص چیست؟ قوانین مزاحم چه نقشی در ایجاد و حتی بازتولید این بحران داشته است؟

برخی موارد، نظیر بازنشستگی پیش از موعد که اثر بسیار زیادی بر بحران صندوق‌ها داشته، مستقیماً نتیجه سیاست‌گذاری‌ها و برخی قوانین مجلس و دولت در سال‌های گذشته است. مصوبات متعدد بازنشستگی پیش از موعد، افزایش ناگهانی حقوق و دستمزد و اعمال آن در حقوق دو سال آخر شاغلان که منبای محاسبه مستمری است، مصوبات ورود گسترده و جمعی اعضای جدید بدون توجه به سن ورود، قطع جریان ورودی اعضای جدید و شاغلان به چند صندوق و مصوبات متعدد در افزایش تعهدات و دامنه خدمات صندوق‌ها بدون تأمین مالی اقدامات سیاست‌گذارانه مؤثر بر ناپایداری صندوق‌ها بوده است.

در دهه ۵۰ فاصله میان سن بازنشستگی تا میانگین عمر کشور نزدیک به ۱۱ سال بوده و محاسبات صندوق‌ها بر همین اساس صورت گرفته است، اما امروز این فاصله به حدود ۳۰ سال رسیده و حقوق بازنشستگی به وارثین نیز تعمیم یافته است. همین امر تمامی محاسبات صندوق‌ها و پایداری آنها را به خطر انداخته است.

عملکرد نامناسب بخش اقتصاد از تعداد شاغلان لازم برای پایدارسازی صندوق‌ها کاسته است و تعداد بازنشستگان تأمین اجتماعی از سال ۱۳۵۳ تا ۱۳۸۳ برابر با یک میلیون و ۳۰۰ هزار نفر بوده و بر اثر بازنشستگی‌های پیش از موعد و انواع مداخلات در قواعد صندوق‌ها، تعداد بازنشستگان صندوق‌ها از ۱۳۸۳ تا ۱۳۹۲ برابر با یک میلیون و ۳۰۰ هزار نفر شده، یعنی بازنشستگان هشت سال کشور برابر با تعداد بازنشستگان ۳۰ سال قبل از آن بوده است.

بدون پایان دادن به مداخلات قانونی و سیاسی فاقد ملاحظات کارشناسی و لحاظ کردن محاسبات اکچوئری، وضعیت صندوق‌ها بحرانی‌تر خواهد شد. در ضمن بدون اصلاح پارامتریک نظیر سن بازنشستگی، بحران صندوق‌ها تعدیل نخواهد شد.

پایان دادن به مداخلات سیاسی در صندوق‌ها و اصلاحات پارامتریک از جمله همان تصمیمات راهبردی است که نیازمند رویکرد همه با هم و اجماع ملی است. برای بررسی این مسئله معتقدم کمیسیون مشترک مجلس و دولت تشکیل شود و آن توافق، اجماع و راهبرد ملی که برای مقابله با این بحران لازم است، صورت‌بندی و ارائه شود. به‌تصورم ریاست محترم مجلس نیز در این زمینه برای تشکیل کمیته مشترک نظر مساعد دارند.

بنابراین به‌جهد معتقدم صندوق‌های بازنشستگی موتور سرمایه‌گذاری و توسعه کشور هستند که مجلس دهم باید از منظر کاملاً راهبردی به مسئله صندوق‌های بازنشستگی نگاه کند و بیش از همه، مجالس گذشته برای حل مسائل و تصویب اصلاحات بنیادین در این صندوق‌ها وقت بگذارد. از سوی دیگر دولت و مجموعه وزارت تعاون هم باید اهتمام جدی در موضوع صندوق‌ها داشته باشیم تا بتوانیم وضع را به کنترل درآوریم. نظر مقام معظم رهبری هم در این خصوص کاملاً کارشناسی شده است. این همان هم‌گرایی و اجماع ملی برای نجات صندوق‌های بازنشستگی است که امیدوارم سرانجام یابد.

**ک** شما به عنوان فردی که سکان مدیریت کلان بخش بزرگی از صندوق‌ها را در اختیار دارد، چه ویژگی‌هایی را برای کارکرد بهینه مدیریت صندوق‌ها مطلوب می‌دانید؟ این صندوق‌ها باید چه شاخصه‌هایی داشته باشند تا پایدار باشند و در راستای منافع ملی حرکت کنند؟

اولین شاخصه، حفظ استقلال صندوق‌هاست که باید درخصوص این ویژگی، برنامه‌ریزی جدی‌ای انجام شود. بسیاری از عدم‌نفع‌ها در مدیریت و از بین رفتن استقلال صندوق‌ها صورت می‌گیرد و اصلاح آن را باید در سطح سیاست‌گذاران جست‌وجو کرد. شاخص دوم اما جریان سالم و مبارزه با فساد است که به اعتقاد من در این سه سال که از دولت می‌گذرد، مدیریت لازم به کار گرفته شده و برخورد‌ها، جدی و به‌موقع، انجام شده است. شاخص سوم، کارآمدی صندوق‌ها و استفاده از سرمایه‌های موجود است که امروز این شاخص درخصوص صندوق‌های بازنشستگی محور پرسش واقع شده است. باید دید تا چه اندازه این شاخص، پیروی از وضع موجود حاکم بر اقتصاد ایران داشته و تا چه اندازه مستقل از فضای کلی حاکم بر اقتصاد می‌توان بازشناسی ناکارآمدی این صندوق‌ها را انجام داد. به بیان بهتر، ناکارآمدی صندوق‌ها چقدر وابسته به رکود اقتصاد کلانی است و تا چه اندازه به فرایندهای درون صندوق‌ها و موضوعاتی از جنس مدیریت و ... برمی‌گردد. علاوه بر این، باید مقایسه‌ای بین این صندوق‌ها با سایر صندوق‌ها صورت گیرد؛ حتی اگر صندوق‌های بازنشستگی را با صندوق‌های بخش خصوصی مقایسه کنیم، می‌بینیم که موفق عمل شده است؛ البته این قضاوت باید در شرایط اقتصادی فعلی کشور صورت گیرد که آیا شاکله کشور، آمادگی رونق داشته یا خیر.

**ک** به‌هرحال شما در مقام وزارت، کدام آسیب را اکنون بیش از دیگر موارد متوجه صندوق‌ها می‌دانید؟ اساساً تا چه اندازه دغدغه شما در وزارت تعاون، موضوع صندوق‌هاست؟

مهم‌ترین آسیب صندوق بازنشستگی، نداشتن استقلال است. باید بدانیم حفظ استقلال صندوق‌ها بسیار دشوار است؛ بنابراین شاخص استقلال صندوق‌ها را برتر می‌دانیم.

موضوع صندوق‌ها و بحران آنها، مسئله مهمی برای وزارت تعاون است؛ چراکه این صندوق‌ها در وضعیت ناخوشایندی به سر می‌برند؛ درحالی‌که من یک بار در تاریخ هشتم مهرماه سال ۹۳ در جلسه غیرعلنی این وضعیت را به استحضار نمایندگان مجلس رساندم. صندوق‌ها به دلیل آنکه دشت نمی‌کنند، در وضعیت نامناسبی قرار دارند و دولت و مجلس دهم باید برای پایدارسازی آنها اقدام اساسی انجام دهند تا برخی رویه‌های نادرست گذشته تکرار نشود.

این وزارتخانه، مسئول مستقیم چهار صندوق بازنشستگی کشوری، تأمین اجتماعی، کارکنان صنعت فولاد، کشاورزان و روستاییان است و تنظیم و هدایت سایر صندوق‌ها را نیز برعهده دارد. در واقع بیش از ۵۰ میلیون نفر از افراد، تحت پوشش این چهار صندوق قرار دارند و اگر میزان پوشش بیمه سلامت را هم اضافه کنیم، تمام جمعیت کشور به معنای واقعی تحت پوشش این چهار صندوق و بیمه سلامت هستند.

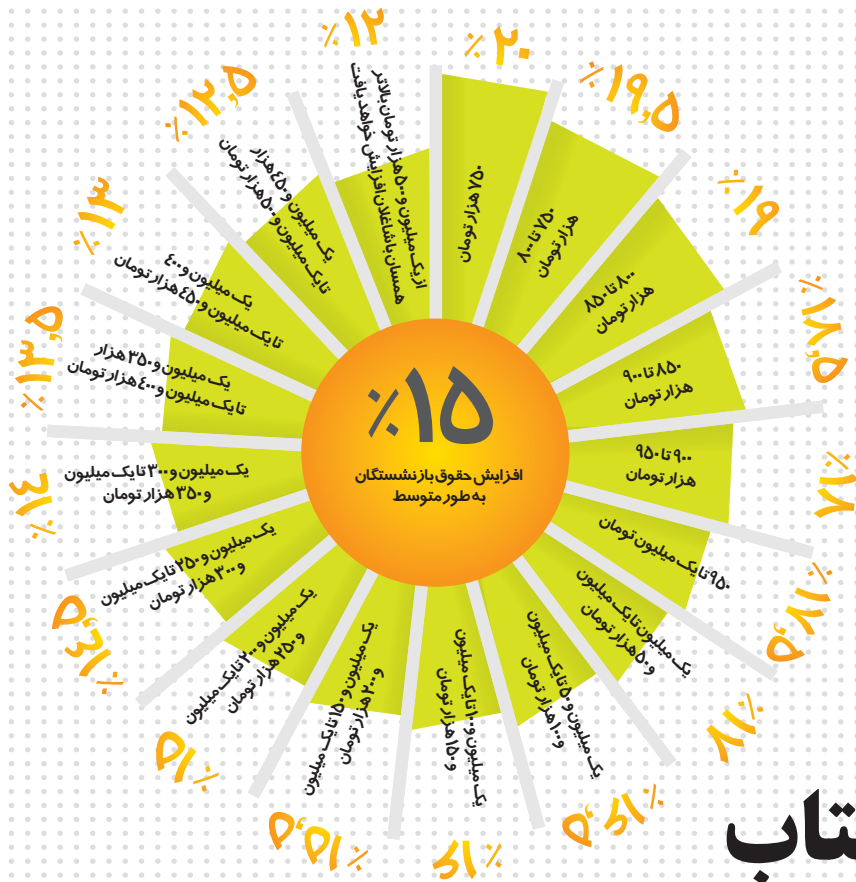
**ک** تا چه اندازه این بحران را مصداق «خودکرده را ندبیر نیست» می‌دانید؟ هنوز جامعه ما برای پوپولیست‌ها هورا می‌کشد.

تا حد زیادی با این سخن شما همدل هستم. بسیاری از این اتفاقاتی که صندوق‌ها را با مشکل مواجه کرده است، تحت سیاست‌های گذشته بوده که صرفاً سیاست‌گذار برای دل‌خوشی عرف جامعه و پوشش رأی خود استفاده کرده است.

**ک** اکنون که صندوق‌ها به عنوان اولویت، از پیش‌نویس برنامه ششم

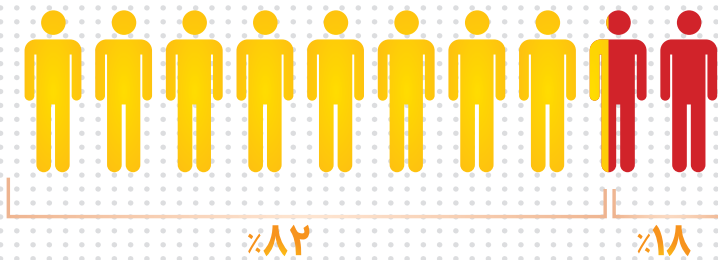
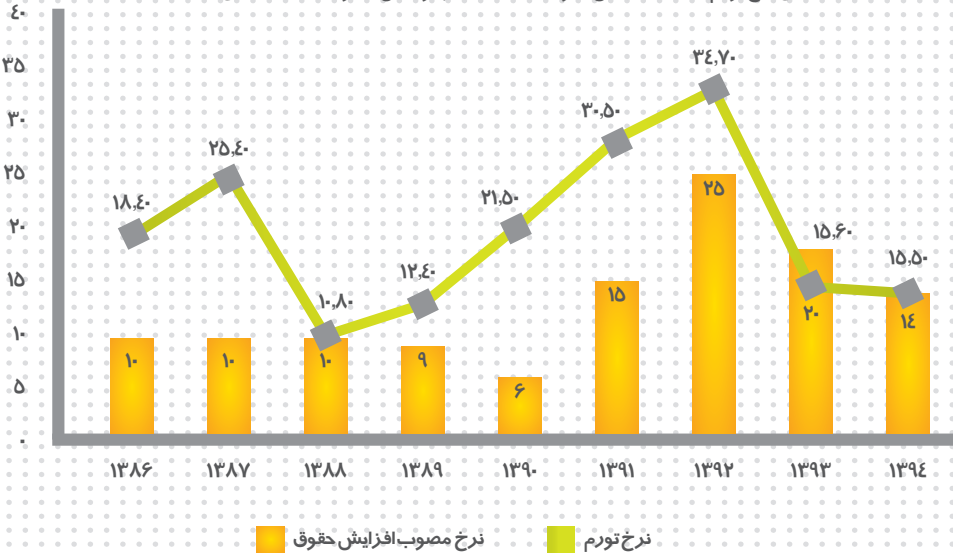
بدون  
پایان دادن  
به مداخلات  
قانونی و سیاسی  
فاقد ملاحظات  
کارشناسی و  
لحاظ کردن  
محاسبات  
اکچوئری،  
وضعیت  
صندوق‌ها  
بحرانی‌تر خواهد  
شد. در ضمن  
بدون اصلاح  
پارامتریک  
نظیر سن  
بازنشستگی،  
بحران  
صندوق‌ها  
تعدیل نخواهد  
شد



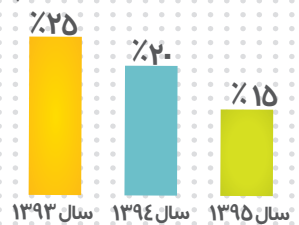


# حساب بی کتاب

مقایسه تطبیقی نرخ تورم با میزان افزایش حقوق بازنشستگان و موظفین کشوری در بازه زمانی ۱۳۸۶-۱۳۹۴



افزایش حقوق بازنشستگان بیش از تورم



۸۲ درصد بازنشستگان، روش پلکانی افزایش حقوق

۱۸ درصد بازنشستگان، ۱۲ درصد افزایش حقوق



# لرز پیش‌خوری

## صندوق‌های بازنشستگی، محیط پیرامونی و شاخص‌های اقتصاد کلان



رضا میرزا ابراهیمی  
پژوهشگر اقتصادی

بیشتر افراد به دنبال حداکثر کردن رفاه خود، نه در یک زمان مشخص، بلکه در کل دوره زندگی خود هستند؛ بنابراین، جهت تأمین نیازهای مصرفی آتی، از طریق انتقال مصرف، از سال‌های میانی و مولد به سال‌های بازنشستگی (هموارسازی روند مصرف) اقدام به می‌کنند که در دنیای معاصر این مهم بر عهده سیستم‌های بازنشستگی است. علاوه بر این، مدیریت ریسک ناشی از نااطمینانی در تجمیع پس‌اندازهای خود برای معیشت آینده مشارکت می‌کنند، بسیار سهل‌تر خواهد بود. چنین کارکرد دوگانه‌ای، سیستم‌های بازنشستگی را به تأثیرگذاری بر بخشی از سیاست‌گذاری‌های عمومی در حوزه کاهش فقر و بازتوزیع درآمدها، از طریق تمرکز بر افرادی که به دلایلی موجه از امکان پس‌انداز کافی برخوردار نیستند، قادر می‌سازد. علاوه بر تأثیرگذاری این سیستم‌ها بر فرایندهای اجتماعی، به راحتی نیز می‌توانند از آنها متأثر شوند. فضای کلی حاکم بر شیوه زیست، تعاملات و ساختارهای اجتماعی جامعه می‌تواند کارکردهای اجتماعی سیستم مستمری‌های بازنشستگی را به همان ترتیب تحت تأثیر قرار دهد. به همین ترتیب و در سطحی پایین‌تر می‌توان به صندوق‌های بازنشستگی به عنوان بخشی از سیستم جامع مستمری، که عمدتاً اهداف اقتصادی را دنبال می‌کنند، پرداخت. این صندوق‌ها از هر نوعی که باشند)

۴۰



شناخت و درک همه سیستم‌ها و پدیده‌های مرتبط با حوزه علوم اجتماعی و نیز کشف نحوه تأثیر و تأثر آنها از محیط پیرامونی، باید از دلان الگویی عام و فراگیر عبور کند که نه تنها به تجزیه و تحلیل همه اجزای آن و روابط درونی میان آنها می‌پردازد، بلکه قادر به کشف روابط و برهم‌کنش‌های پیچیده سیستم مذکور با محیط پیرامونی خود نیز باشد. در چنین فضایی است که امکان شناخت دقیق‌تر و واقعی‌تر پدیده مورد نظر در مجموعه پیچیده اما مشخصی از روابط درونی و بیرونی فراهم می‌آید.

بر همین اساس، هنگامی که صحبت از تحلیل و ارزیابی دینامیک یک ساختار سیستماتیک (معماری سیستم) می‌شود، به دو جزء بسیار مهم و برهم‌کنش آنها باید توجه داشت:

۱- خود سیستم مورد مطالعه: متشکل از سیستم عملیاتی و سیستم پشتیبان؛

۲- محیط عملکردی سیستم: متشکل از نظام فرادست و محیط فیزیکی؛

سیستم‌های مستمری به عنوان امر اجتماعی مدرن و کارکرد صندوق‌های بازنشستگی در چارچوب سیستم‌های مذکور، که در حقیقت پیگیر اهداف اقتصادی‌اند نیز از این قاعده کلی مستثنا نیستند؛ به طوری که پرداختن به این دو موضوع، مستلزم تحلیل و بررسی آنها در فضای اجتماعی و اقتصادی حاکم بر کشور و نیز نحوه تأثیرگذاری و

تأثیرپذیری‌شان از محیط پیرامونی است. در این میان، سیستم‌های مستمری به‌عنوان یک کل، عمدتاً پیگیر اهدافی اجتماعی همچون تأمین معیشت (رفاه) دوران بازنشستگی، تسکین نااطمینانی‌های آتی (بیمه) و تا حدودی کاهش فقر و بازتوزیع متناسب‌تر درآمد هستند. بیشتر افراد به دنبال حداکثر کردن رفاه خود، نه در یک زمان مشخص، بلکه در کل دوره زندگی خود هستند؛ بنابراین، جهت تأمین نیازهای مصرفی آتی، از طریق انتقال مصرف، از سال‌های میانی و مولد به سال‌های بازنشستگی (هموارسازی روند مصرف) اقدام به پس‌انداز می‌کنند که در دنیای معاصر این مهم بر عهده سیستم‌های مستمری بازنشستگی گذارده شده است. علاوه بر این، مدیریت ریسک ناشی از نااطمینانی نسبت به آینده در چنین سیستم‌هایی که تک‌تک افراد جامعه در تجمیع پس‌اندازهای خود برای معیشت آینده مشارکت می‌کنند، بسیار سهل‌تر خواهد بود. چنین کارکرد دوگانه‌ای، سیستم‌های بازنشستگی را به تأثیرگذاری بر بخشی از سیاست‌گذاری‌های عمومی در حوزه کاهش فقر و بازتوزیع درآمدها، از طریق تمرکز بر افرادی که به دلایلی موجه از امکان پس‌انداز کافی برخوردار نیستند، قادر می‌سازد. علاوه بر تأثیرگذاری این سیستم‌ها بر فرایندهای اجتماعی، به راحتی نیز می‌توانند از آنها متأثر شوند. فضای کلی حاکم بر شیوه زیست، تعاملات و ساختارهای اجتماعی جامعه می‌تواند کارکردهای اجتماعی سیستم مستمری‌های بازنشستگی را به همان ترتیب تحت تأثیر قرار دهد.

به همین ترتیب و در سطحی پایین‌تر می‌توان به صندوق‌های بازنشستگی به عنوان بخشی از سیستم جامع مستمری، که عمدتاً اهداف اقتصادی را دنبال می‌کنند، پرداخت. این صندوق‌ها از هر نوعی که باشند)

## اقتصاد کلان صندوق‌ها

مهمی از توان مدیریتی بازارهای سرمایه در دستان آنها، در استراتژی‌های فعالان بازارهای سهام از درجه اول اهمیت برخوردار است.

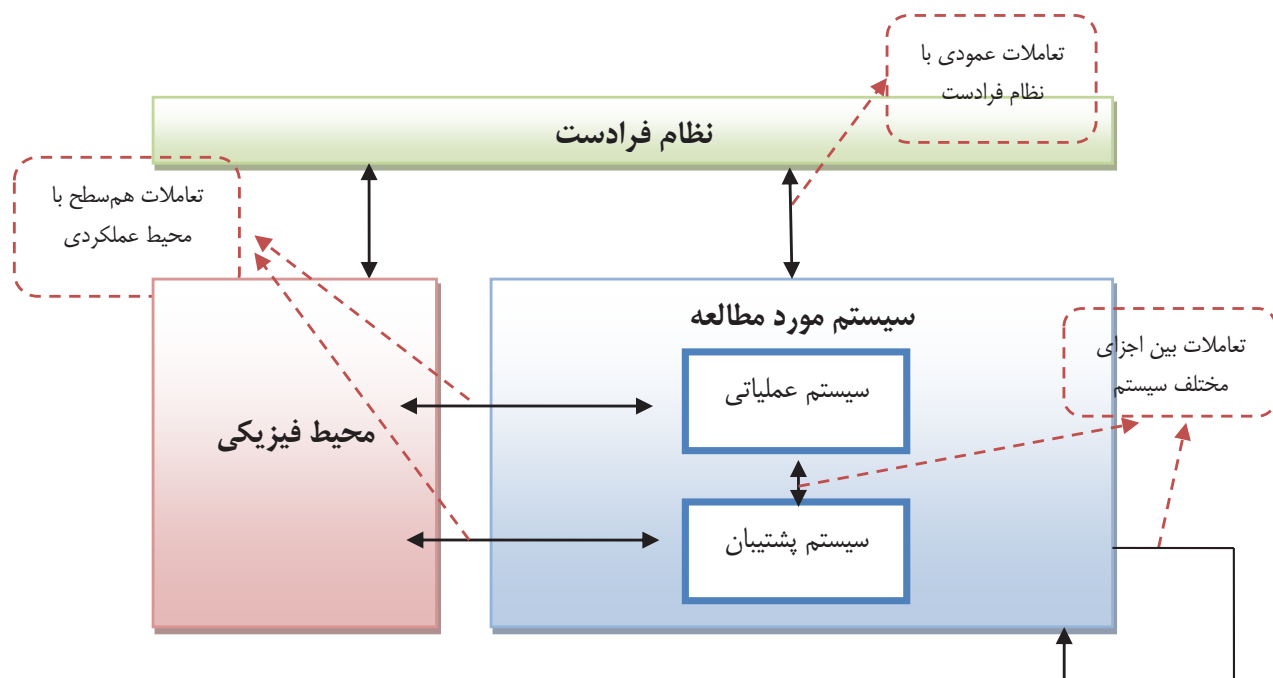
علاوه بر موارد ذکر شده، نظام بازتوزیع درآمدها، سیستم مالیاتی، فضای عمومی کسب‌وکار و سرمایه‌گذاری، طرق کسب درآمد و انباشت پس‌اندازهای شخصی، شیوه تعیین دستمزدها، میزان و نحوه حضور دولت در کارکردهای نظام اقتصادی، نظام حکمرانی و سیاست‌گذاری‌های کلان اقتصادی، همه و همه از جمله دیگر مواردی هستند که عملکرد سیستم‌های بازنشستگی و به تبع آن طرح‌های مستمری را تحت‌تأثیر خود قرار می‌دهند. از طرف دیگر، برخورداری صندوق‌های بیمه و بازنشستگی از بخش قابل‌توجهی از کیک اقتصاد، فعالیت بسیاری از بنگاه‌های اقتصادی تحت‌نظر این صندوق‌ها، اشتغال بخش قابل‌توجهی از نیروی کار در این بنگاه‌ها، درگیری بسیاری از شاغلان با بیمه‌های اجتماعی و بازنشستگی و مواردی از این دست، به راحتی می‌تواند متغیرهای کلان اقتصادی-اجتماعی را نیز تحت‌تأثیر قرار دهد.

در چنین فضایی است که می‌توان دامنه تحلیل را از موضوعات درون‌ساختاری صندوق‌های بیمه و بازنشستگی خارج کرد و در ابعادی وسیع‌تر با متغیرهای بیشتر به تحلیل موضوع پرداخت. در این شرایط به راحتی می‌توان پی برد که آیا موضوع (issue) مدنظر ما (در اینجا صندوق‌های بیمه و بازنشستگی) در کشور به مشکل (Problem) تبدیل شده یا به مرحله بحران (crisis) رسیده است؟

اندوخته‌گذاری کامل، اندوخته‌گذاری جزئی یا (PAYG)، به دنبال برقراری توازن مالی بین جریان ورودی‌ها (حق بیمه‌ها و بازدهی سرمایه‌گذاری‌ها) و خروجی‌های (مقرری‌های مستمری‌بگیران) صندوق هستند که در بسیاری موارد حجم این جابه‌جایی‌ها به اندازه‌ای است که شاخص‌های کلان اقتصادی را به راحتی تحت‌تأثیر قرار می‌دهند و نیز از تغییرات آنها تأثیر می‌پذیرند. سهم پس‌انداز از درآمد ملی، الگوی مخارج مصرفی، میزان ثروت ملی، صورت‌بندی‌ها و ابزارهای مالکیت، سطح نرخ‌های بهره و بازده سهام از جمله این شاخص‌های کلان اقتصادی به شمار می‌روند که به میزان قابل‌توجهی تحت‌تأثیر نحوه عملکرد صندوق‌های بازنشستگی قرار دارند. افزایش/کاهش نرخ پس‌انداز ملی، به دلیل افزایش/کاهش نرخ حق بیمه یا کاهش/افزایش مزایای بازنشستگی، به منزله کاهش/افزایش سطح مصرف فعلی با هدف افزایش/کاهش سطح مصرف در آینده است. تحولات بازار کار که خود را در قالب کمبود یا مازاد عرضه نیروی کار نشان می‌دهند، می‌توانند به طور مستقیم منابع و مصارف صندوق‌های بازنشستگی را در میان مدت و بلندمدت تحت‌تأثیر قرار دهند و در شرایطی خاص حتی منجر به تغییرات ساختاری در آنها شوند.

بازارهای سرمایه یکی از اصلی‌ترین نقاط تأثیرگذاری صندوق‌های بازنشستگی به شمار می‌روند؛ به طوری که در اغلب موارد، تصمیمات کارگزاران اقتصادی فعال در حوزه مدیریت این صندوق‌های پس‌انداز، به دلیل برخورداری از حجم بسیار بالای دارایی‌های سرمایه‌ای و تمرکز بخش

### الگوی رفتار تفصیلی سیستم در تعامل با محیط عملکردی





# تکیه‌گاه فروریخته

## بررسی علل بحران در صندوق بازنشستگی کشوری



**مهدی رادمهر**  
کارشناس ارشد معاونت اقتصادی وزارت  
تعاون کار و رفاه اجتماعی کار

قراردادن اشتغال و همچنین تورم از مسیر متأثر کردن ارزش‌های، صندوق بازنشستگی را تحت‌تأثیر قرار می‌دهند.

رشد اقتصادی؛ به‌طور معمول انتظار بر این است که افزایش رشد اقتصادی بتواند از طریق افزایش تقاضا برای نیروی کار و افزایش استخدام، نرخ بیکاری را کاهش دهد. در ادبیات اقتصادی، رابطه بین رشد اقتصادی و نرخ بیکاری به «قانون اوکان» شهرت دارد. قانون اوکان توضیح می‌دهد که در آمریکا به‌ازای هر ۲.۵ درصد رشد اقتصادی که به مدت یک سال تداوم داشته باشد، نرخ بیکاری به میزان یک درصد کاهش می‌یابد. براساس این قانون، بین رشد اقتصادی و نرخ بیکاری رابطه‌ای معکوس وجود دارد. با این حال اگر رشد اقتصادی مداوم نباشد، به‌جای افزایش تعداد نیروی کار شاغل، بنگاه‌ها معمولاً با افزایش ساعات اشتغال نیروی کار موجود، کمبود نیروی کار را جبران می‌کنند، زیرا تعدیل نیروی کار به‌دلیل قوانین و مقررات به‌راحتی امکان‌پذیر نیست و تعهداتی را برای بنگاه‌ها ایجاد می‌کند. از این‌روست که تنها در صورتی اشتغال افزایش می‌یابد که رشد اقتصادی تداوم داشته باشد. به‌همین دلیل نمی‌توان هر نوع رشدی را رشد اشتغال‌زا دانست.

بررسی وضعیت عرضه نیروی کار نشان می‌دهد تغییرات جمعیت جوان (۲۴-۱۵ ساله) از سال ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۴ از روند کاهشی برخوردار بوده، به‌طوری‌که طی این دوره زمانی تعداد ۳.۸ میلیون نفر از جمعیت جوان کشور کاسته شده است که علت آن مربوط به پایین بودن متوسط نرخ رشد سالانه جمعیت در سال‌های ۱۳۷۵ و ماقبل است. تحولات مربوط به جمعیت با تحصیلات عالی طی دوره ۱۳۹۴-۱۳۸۴ در نقطه مقابل جمعیت جوان بوده، به‌طوری‌که جمعیت این گروه از افراد جامعه روندی کاملاً صعودی داشته و در سال ۱۳۹۴ نسبت به ۱۳۸۴ به تعداد این گروه جمعیتی ۵.۶ میلیون نفر اضافه شده است که مهم‌ترین دلیل آن گسترش نظام آموزش عالی کشور و جایگزین شدن تحصیل به‌جای اشتغال بوده است. بررسی وضعیت طرف تقاضای نیروی کار حاکی از آن است که خالص اشتغال جوانان کشور طی دوره ۱۳۹۳-۱۳۸۵ همواره منفی بوده که نشان‌دهنده روند کاهشی اشتغال جوانان است و رشد اشتغال در سال ۱۳۹۴ بسیار اندک بوده است و موضوع نگران‌کننده اینکه تعداد افراد شاغل در مشاغل غیرقابل طبقه‌بندی در حال افزایش است. طی دوره ۱۳۹۳-۱۳۸۴ روند تغییرات نرخ مشارکت جوانان، نرخ مشارکت تحصیلکردگان عالی و همچنین نرخ مشارکت کل نزولی بوده، ضمن اینکه طی همین دوره، نرخ مشارکت تحصیلکردگان عالی نسبت به نرخ مشارکت کل و نرخ مشارکت جوانان همواره از رقم بزرگ‌تری برخوردار بوده است. بررسی وضعیت بیکاری نشان می‌دهد تعداد جمعیت بیکار کشور در سال ۱۳۸۹ در حداکثر مقدار خود (۲۲.۳ میلیون نفر) طی دوره ۱۳۹۴-۱۳۸۴ بوده، به‌طوری‌که نرخ بیکاری در این سال به ۱۳.۵ درصد (بیشترین نرخ بیکاری طی دوره ۱۳۹۴-۱۳۸۴)

صندوق‌های بازنشستگی و به‌طور کلی مؤسسات بیمه‌ای در زمره نهادهای اقتصادی و اجتماعی قرار دارند و از دو مولفه مهم متأثر می‌شوند: جمعیت و منابع و مصارف آن صندوق. در مرحله جوانی هر صندوق، تعداد کسانی که سهم خود را به آن می‌پردازند، زیاد است و تعداد کسانی که از آن سهمی دریافت می‌کنند، کم. در این مرحله صندوق پایدار است اما به مرور که تعداد بازنشستگان زیاد می‌شود، منابع و مصارف تغییر می‌کند؛ همچنین تحولات اقتصاد کلان دارای‌علیت دوطرفه با بازده صندوق‌های بازنشستگی هستند. در این بین متغیرهای اقتصاد کلان، از مسیر تحت‌تأثیر قرارداد سطح اشتغال بر ورودی صندوق‌ها و از مسیر تحت‌تأثیر قرارداد بنگاه‌های زیرمجموعه و بازار بورس بر بازدهی‌های صندوق‌های بازنشستگی، اثرگذار خواهند بود. همچنین سیاست‌گذاری برای تعریف دامنه تعهدات، مانند میزان مستمری بازنشستگان، سن بازنشستگی و... خروجی‌های صندوق بازنشستگی را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد.

**تعداد شاغلان:** نمودار زیر روند رشد تعداد شاغلان و مستمری‌گیران صندوق بازنشستگی را نشان می‌دهد. در حالی که تعداد شاغلان مشترک صندوق بازنشستگی کشوری در سال‌های اخیر کاهش یافته، تعداد مستمری‌گیران روند افزایشی داشته است که این مسئله از یک سو موجب کاهش منابع دریافتی صندوق و از سوی دیگر موجب افزایش مصارف صندوق شده است. در حالی که استاندارد سطح پشتیبانی، یعنی نسبت کسانی که حق بیمه پرداخت می‌کنند به کسانی که آن را دریافت می‌کنند، شش‌به‌یک است، در حال حاضر این نسبت به یک‌به‌یک کاهش یافته است.

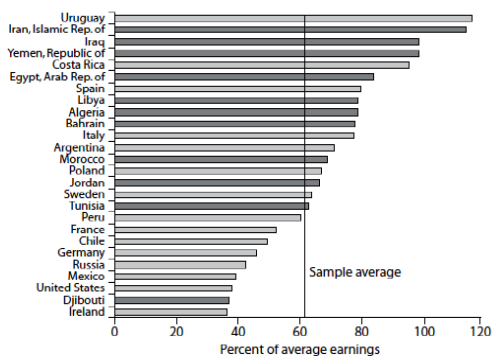
همچنین افزایش تعداد مستمری‌گیران، ضمن کاهش تعداد شاغلان و همچنین فزونی رشد مصارف نسبت به منابع، موجب شده است تا صندوق با بحران مالی مواجه شود، به‌طوری‌که در نرخ حق بیمه پرداختی سهم کارفرما از سال ۱۳۷۹، ۲۲.۵ درصد است، اما نرخ حق بیمه تعادلی از ۱۹ درصد در ۱۳۷۹ به ۱۲۰ درصد در سال ۱۳۹۲ رسیده است؛ یعنی در سال ۱۳۹۲ برای حفظ تعادل منابع و مصارف صندوق، نیاز به کسر حق بیمه‌ای معادل حداقل ۱۲۰ درصد حقوق یک فرد شاغل بوده است.

بنابراین می‌توان اذعان داشت، صندوق بازنشستگی با بحرانی جدی روبه‌روست. حال سؤال مهم اینجاست که چه عواملی باعث برهم‌خوردن تعادل صندوق بازنشستگی شده است؟

صندوق بازنشستگی در مقابل نوسانات اقتصاد کلان و تغییر ترکیب جمعیتی بسیار حساس است. تحولات اقتصاد کلان از مسیر تحت‌تأثیر

در حالی که  
تعداد شاغلان  
مشترک صندوق  
بازنشستگی  
کشوری در  
سال‌های اخیر  
کاهش یافته  
است، تعداد  
مستمری‌گیران  
روند افزایشی  
داشته است  
که این مسئله  
از یک سو  
موجب کاهش  
منابع دریافتی  
صندوق و از  
سوی دیگر  
موجب افزایش  
مصارف  
صندوق‌های  
شده است.

## اقتصاد کلان صندوق‌ها



رسیده بود. این نرخ حداکثری درحالی است که نرخ رشد اقتصادی در این سال برابر ۶.۵ درصد (بیشترین نرخ رشد اقتصادی از سال ۱۳۹۴ تا ۱۳۸۷) بوده است.

با عنایت به وضعیت طرفین عرضه و تقاضای نیروی کار و باتوجه به ماهیت رشد اقتصادی کشور که از توان اشتغال‌زایی بالایی برخوردار نیست، به‌طور متوسط، خالص اشتغال ایجاد شده کشور در ازای یک درصد رشد اقتصادی در دوره ۱۳۹۰-۱۳۸۴ (بدون در نظر گرفتن سال ۱۳۸۷) برابر با ۲۳۰۷۹ هزار نفر بوده است. پیش‌بینی وضعیت آینده بازار کار در دوره ۱۴۰۰-۱۳۹۵ با فرض نرخ مشارکت ۳۷.۳ درصدی در دوره ۱۴۰۰-۱۳۹۵ نشان می‌دهد که در بهترین سناریو (داشتن نرخ رشد پنج درصدی سالانه از ۱۳۹۵ تا ۱۴۰۰)، در سال ۱۴۰۰، ۴۰۱۷ میلیون نفر جمعیت بیکار وجود خواهد داشت و نرخ بی‌کاری نیز به ۱۵.۹ درصد خواهد رسید. در بدترین سناریو (داشتن نرخ رشد یک درصدی سالانه از ۱۳۹۵ تا ۱۴۰۰) نیز جمعیت بیکار در سال ۱۴۰۰ برابر ۴۰۷۸ میلیون نفر و نرخ بیکاری برابر ۱۸.۲ درصد خواهد بود. همچنین در سناریو میانی، با فرض متوسط رشد اقتصادی سالانه سه درصد برای دوره مذکور و نرخ مشارکت ۳۷.۳ درصدی، در سال ۱۴۰۰ نرخ بیکاری برابر با ۱۷ درصد خواهد بود.

مربوط به صندوق‌های بازنشستگی است و نسبت مستمیری به حقوق سال‌های اشتغال، که تحت عنوان نرخ جایگزینی معرفی می‌شود، از شاخص‌های کلیدی این حوزه است. بالا بودن این شاخص در عین مطلوب بودن برای بازنشستگان، سبب کاهش توان مالی صندوق می‌شود. طبق بررسی بانک جهانی این نرخ در ایران تا حدود ۱۱۶ درصد هم رسیده است که با مقایسه وضعیت این شاخص، می‌توان دریافت این نسبت در ایران بسیار بالاست.

### راهکارها

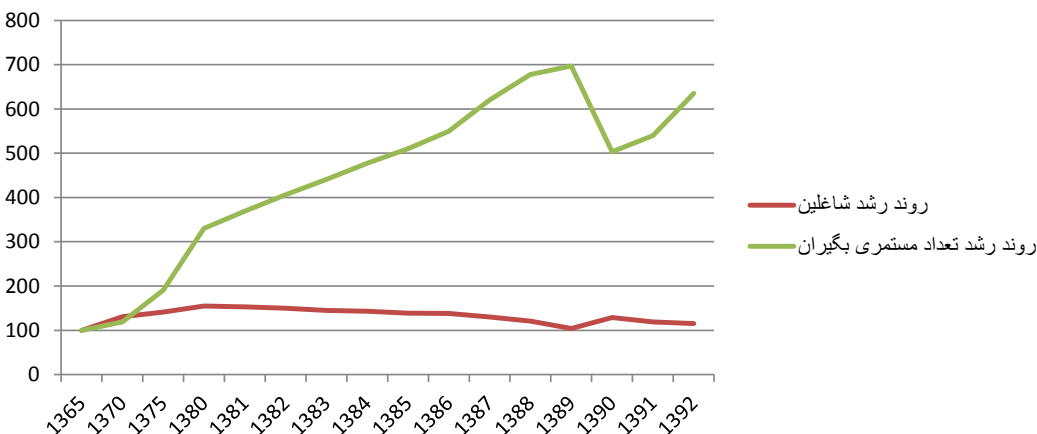
از مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر منابع و مصارف صندوق بازنشستگی شوک‌های سیاستی است. به‌عنوان مثال بازنشستگی پیش از موعد که در سال ۱۳۸۹ به تصویب رسید، هزینه‌های سنگینی را بر صندوق وارد کرده است. بنابراین به‌نظر می‌رسد، مصون نگه داشتن صندوق از شوک‌های سیاستی اولین گام در راه اصلاح ساختار صندوق است. همچنین میانگین سن بازنشستگی در حال حاضر در ایران ۵۲ سال است و با توجه به اینکه امید به زندگی در ایران از ۶۱ سال در سال ۱۳۶۸ به ۷۵ سال در سال ۱۳۹۴ رسیده است، به‌نظر می‌آید قوانین بازنشستگی باید به همین نسبت تغییر کند.

همچنین رشد اقتصادی ایران بیشتر از محل خام‌فروشی است و چنین رشدی توان اشتغال‌زایی بالایی ندارد، بنابراین نیازمند انجام اقداماتی بلندمدت در راستای اصلاح ساختار اقتصاد ایران هستیم. همچنین لازم است سرمایه‌گذاری در ایران به‌جای صنایع سرمایه‌بر به سمت صنایع کاربر حرکت کند تا رشد اشتغال افزایش یابد.

در اینجا مسئله‌ای که از منظر صندوق‌های بازنشستگی بسیار حائز اهمیت است، توجه به این موضوع است که استخدام‌های رسمی به‌شدت کاهش یافته و حق بیمه‌های دریافتی از کارکنان پیمانی به صندوق تأمین اجتماعی واریز می‌شود، نه صندوق بازنشستگی. بنابراین علاوه بر توانایی پایین رشد اقتصادی کشور در ایجاد اشتغال، عدم استخدام رسمی کارکنان نیز باعث کاهش منابع ورودی صندوق بازنشستگی شده است.

### تغییر ترکیب جمعیتی

بسیاری از کشورهای جهان در حال مواجه شدن با پدیده سالمندی به‌عنوان یک بحران هستند، در حالی که مقدمات رویارویی با چنین مشکلی را فراهم نکرده‌اند. سالمندی جمعیت بر اثر افزایش طول عمر (امید به زندگی) و کاهش نرخ باروری در سال‌های اخیر رو به افزایش بوده است. این هزینه موجب افزایش هزینه‌های عمومی و ایجاد فشار بر صندوق بازنشستگی شده است. با توجه به نیازهای جمعیت روبه‌رشد سالمندان در زمینه بیمه‌های بازنشستگی، تغییر ساختار جمعیتی یک کشور از مؤلفه‌های تأثیرگذار بر سیاست‌گذاری



صندوق‌های بازنشستگی در مقابل نوسانات اقتصاد کلان و تغییر ترکیب جمعیتی بسیار حساس است. تحولات اقتصاد کلان از مسیر تحت تأثیر قرارداد ارزش‌گذاری و دارایی‌های صندوق‌های بازنشستگی را تحت تأثیر قرار می‌دهند.



## بحرانی از جنس تهدید امنیت ملی

چطور دولت به صندوق‌ها بدهکار شد؟

۴۴

صندوق‌های بازنشستگی پس از چند دهه سیاست‌های اشتباه دولت‌ها و مدیریت صندوق‌ها، با بحران مواجه شده‌اند و توانایی پرداخت مستمری بازنشستگی افراد تحت پوشش خود را نیز از دست داده‌اند. دولت نیز با پرداخت کسری آنها با برداشت از بودجه عمومی در کنار بدهی‌های خود به سیستم بانکی، پیمانکاران و بانک مرکزی، با مشکل بزرگی دست‌وپنجه نرم می‌کند. در این خصوص گفت‌وگویی با محمد ماشین‌چیان، پژوهشگر اقتصادی، داشتیم تا ابعاد مختلف این مشکل را بررسی کنیم.

است که بسیاری از پژوهشگرانی که درخصوص مشکلات صندوق‌های بازنشستگی مطالعه کرده‌اند، با آن روبه‌رو هستند؛ به عبارت دیگر، من مشکل کسری مالی صندوق‌های بازنشستگی را بزرگ‌ترین تهدید علیه امنیت ملی در ایران می‌دانم. از این رو در نظر من این مسئولیت مدنی و اخلاقی نیکخواهان و میهن‌دوستان ایرانی است که امروز با تلاش برای حل اصولی مشکل عدم توازن مالی صندوق‌های بازنشستگی، پیشاپیش جلوی بروز بحران اقتصادی، بی‌ثباتی سیاسی و واپاشی اجتماعی را در کشور بگیرند. اگر مقررات حاکم بر صندوق‌های بازنشستگی و ساختار حکمرانی آنها را اصلاح کنیم، آن‌گاه با تجدید توازن مالی صندوق‌های بازنشستگی که متضمن انتقال نقش بزرگ‌ترین سرمایه‌گذار در اقتصاد از بخش دولتی به بخش عمومی خواهد بود می‌توانیم نقطه پایانی بگذاریم بر ناکارایی‌های اقتصاد رانتی در ایران که هزینه‌گزار آن را مردم ایران در قالب فقر و رکود و گرانی و بی‌کاری پرداخته‌اند. به عبارت دیگر، مدعی من این است که با انتقال مسئولیت تأمین مالی برنامه‌های رفاهی در حوزه بازنشستگی از بخش عمومی به بخش دولتی و انتقال هم‌زمان مسئولیت تأمین سرمایه در اقتصاد از بخش دولتی به بخش عمومی یک دینامیسم جدید در اقتصاد سیاسی کشور حاکم می‌شود که نتیجه‌اش آغاز صعود پله‌به‌پله ایران از قعر جدول آزادی اقتصادی خواهد بود.

یکی از دلایل عمده مشکلات مالی صندوق‌های بازنشستگی، امتناع دولت از پرداخت سهم سه‌درصدی خود است. این مسئله تقریباً در تمامی دولت‌ها وجود داشته است. چه راه‌حلی را برای این

به صورت کلی وضعیت صندوق‌های بازنشستگی را در ایران چگونه ارزیابی می‌کنید و راه‌حل رفع مشکلات بدهی دولت به صندوق‌ها را چه می‌دانید؟

کسری مالی صندوق‌های بازنشستگی همچنان که دولت در آخرین برنامه پنج‌ساله خود آن را به‌درستی در رده سه تهدید بزرگ کشور شناسایی کرده، در صورت علاج‌نشدن به یک بحران بزرگ مالی با هزینه‌های گزاف سیاسی و اجتماعی و اقتصادی منجر خواهد شد. شواهد تجربی گویای وجود یک رابطه وثیق بین وقوع بحران‌های مالی و اوج‌گیری گفتمان‌های افراط‌گرا در عرصه سیاسی است. قدرت‌گیری راست افراطی در اروپای امروز شاهدی بر این مدعاست.

تصور اینکه در ۲۰ سال آینده با حل‌نشدن مشکل کسری‌های مالی صندوق‌های بازنشستگی یک بحران مالی فراگیر در ایران رقم بخورد، و بعد آن بحران مالی به اوج‌گیری گفتمان‌های افراط‌گرا بینجامد و فشار اقتصادی در ترکیب با افراط‌گرایی سیاسی گسل‌های موجود اجتماعی، را در مملکت فعال کند، در چند سال اخیر یکی از کابوس‌های بزرگی



## مسئله پیشنهاد می‌کنید؟

مشارکت سه‌درصدی دولت در پرداخت حق بیمه بازنشستگی به‌کلی فاقد منطق اقتصادی و خلاف عدالت اجتماعی است. وقتی یک حقوق‌بگیر متوسط عضو صندوق تأمین اجتماعی به حکم دولت موظف است هفت‌درصد به عنوان سهم شاغل به صندوق تأمین اجتماعی بپردازد، و علاوه بر آن ۱۰ درصد نیز به عنوان مالیات بر حقوق به دولت بپردازد، آن وقت مشارکت سه‌درصدی دولت هیچ معنایی ندارد. مشارکت سه‌درصدی دولت یک برنامه زائد است که بی‌جهت عملیات حسابداری عمومی را متورم و مغشوش می‌کند.

اگر دولت تشخیص می‌دهد که مثلاً کل مشارکت مستقیم و غیرمستقیم هر حقوق‌بگیر عضو سازمان تأمین اجتماعی باید ۳۳ درصد باشد (هفت‌درصد شاغل، ۲۳ درصد کارفرما، و سه‌درصد دولت)، می‌تواند سه‌درصد سهم خود را حذف کند، و هم‌زمان مالیات بر حقوق را از ۱۰ درصد به هفت‌درصد کاهش داده و سهم شاغل را از هفت‌درصد به ۱۰ درصد افزایش دهد. مشارکت سه‌درصدی دولت تنها زمانی عملیات حسابداری زائد نمی‌بود که مالیات بر درآمد حقوق‌بگیران با وجود نمی‌داشت یا کمتر از سه‌درصد بود. درصد مشارکت دولت به علاوه به‌شدت با عدالت اجتماعی ناسازگار است. مطابق ترتیبات جاری، هر اندازه که درآمد فرد بیشتر باشد، به همان نسبت مشارکت دولت به تأمین بازنشستگی او نیز بیشتر است. عدالت اجتماعی حکم می‌کند نقش آفرینی دولت کاملاً معکوس ترتیبات جاری باشد. اگر دولت به طور شفاف و فراگیر یک مستمری پایه بازنشستگی را تضمین و تأمین کند، آن وقت حمایت‌های دولت در بخش بازنشستگی عوض اینکه یک تابع صعودی از میزان توانمندی اقتصادی افراد باشد، یک تابع صعودی از میزان محرومیت اقتصادی افراد خواهد بود. در سیستم کنونی، دولت به مستمری بازنشستگی آن کسی که ۷۰ تومان تحصیل می‌کند هفت تومان، آن کسی که ۸۰ تومان تحصیل می‌کند هشت تومان، و آن کسی که ۲۰۰ تومان تحصیل می‌کند ۲۰ تومان کمک می‌کند. حالا فرض کنید مستمری پایه ذیل بازنشستگی همگانی را صد تومان تعیین کنیم. آن‌گاه کسانی که قادر به کار نبوده‌اند صد تومان کمک مالی دریافت می‌کنند. آنهایی نیز که قادر به کار بوده‌اند اما به دهک‌های پایین درآمدی تعلق داشته‌اند، اگر مستمری اکتسابی‌اش ۳۰ تومان بوده، اگر ۸۰ تومان بوده ۲۰ تومان، و اگر ۹۰ تومان بوده ۱۰ تومان کمک مالی از دولت دریافت می‌کنند. آن کسی هم که ۲۰۰ تومان تحصیل کرده یک تومان هم دریافت نمی‌کند. شیوه درست این است که ما با انتخاب اجتماعی یک حداقلی را تعیین کنیم و بعد برای هرکس مابه‌التفاوت میان حداقل تعیین‌شده و مستمری اکتسابی افراد در صندوق‌های بازنشستگی را از طریق سازوکار دولت تأمین و جبران کنیم. همچنان که مشارکت سه‌درصدی دولت، منطق اقتصادی ندارد، بدهی‌های دولت به صندوق‌ها که عموماً همان سه‌درصدهای پرداخت‌نشده و انباشته‌شده است نیز منطق اقتصادی ندارد. بدهی‌های دولت به صندوق‌ها یک انتزاع حسابداری (ing abstraction) است و حائز هیچ معنای اقتصادی نیست. این ارقام تنها انعکاسی از بدهی‌های گذشته دولت‌هاست، نه مقیاسی برای ارزش حال کسری‌های آتی صندوق‌ها. هیچ رابطه ضروری‌ای بین این دو متغیر - یکی گذشته‌نگر و دیگری آینده‌نگر - وجود ندارد. متأسفانه در غیاب برآوردهای دقیق و قابل‌استناد از عدم توازن‌های مالی صندوق‌های بازنشستگی غالباً ارقام بدهی دولت به صندوق‌ها به عنوان شاخصی از بحران مالی صندوق‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد، و این امر آذنان

سیاست‌گذاران و روزنامه‌نگاران و عامه مردم را به این نتیجه اشتباه و ساده‌انگارانه هدایت می‌کند که علت‌العلل مشکل جاری صندوق‌ها، بی‌انضباطی مالی دولت‌های پیشین در نپرداختن تعهدات سه‌درصدی است. درحالی‌که مشکل ساختاری است و عدم توازن مالی صندوق‌ها بسی بیشتر از بدهی‌های سه‌درصدی دولت است. مضافاً اینکه پرداخت این بدهی‌های معوقه، مطلقاً هیچ ضمانت اجرایی و پشتوانه سیاسی ندارد. دولت هزار تا خرج دیگر دارد. پرداخت این بدهی‌ها اولویت هزارویکمی سیاست‌مداران هم نیست.

در حال حاضر ترکیب جمعیتی کشورمان نیز روزه‌روز به سوی حرکت می‌کند که نسبت شاغلان به بازنشستگان و ازکارافتادگان کاهش می‌یابد و این مسئله در آینده وضعیت را بدتر می‌کند. در این خصوص چه سیاست‌هایی برای پیشگیری از بدتر نشدن اوضاع پیشنهاد می‌کنید؟

در این خصوص ظاهراً هیچ اندازه‌گیری مستندی وجود ندارد. مطابق آمار سازمان ملل، هم‌اینک به ازای هر یک نفر ایرانی بالای ۶۵ سال حدوداً ۱۲ ایرانی بین ۲۰ تا ۶۴ سال وجود دارد. در ۳۵ سال آینده این نسبت جمعیتی به طور بی‌وقفه از حدود ۱۲ به حدود دو سقوط می‌کند؛ بنابراین هر یک سال که ما در حل مشکل عدم توازن اکچوئری صندوق‌های بازنشستگی تأخیر کنیم، به‌من‌و‌ار ابعاد مشکل بزرگ‌تر می‌شود. یک نکته بسیار مهمی که من ندیده‌ام کسی در بحث توازن اکچوئری صندوق‌های بازنشستگی به آن اشاره کند این است که بین رعایت‌نکردن اصول اکچوئری از طرف صندوق‌های بازنشستگی و افزایش نابرابری درآمدی در جامعه، رابطه مستقیم علی و معلولی وجود دارد. یک حقیقت اقتصادی که آقای توماس بیکنی به همه ما یادآوری کرده این است که نرخ سود سرمایه (r) بزرگ‌تر از نرخ رشد اقتصادی (g) است. ایشان یک کتابی قشور حول همین ناساوی ساده نوشته است. در یک صندوق بازنشستگی که اصول اکچوئری رعایت می‌شود، مستمری بازنشسته فردا که همان بیمه‌گزار امروز است، جمع دو جزء است: الف) جزئی که از محل حق بیمه دریافتی از بیمه‌گزار فردا تأمین می‌شود، و ب) جزئی که از محل سود انباشت‌شده بر آن بخشی از حق بیمه‌های دیروز تأمین می‌شود که تبدیل به سرمایه مالی شده بودند. از آنجاکه جزء اول تابع حق بیمه بازنشستگی است، و حق بیمه بازنشستگی نیز کسری از درآمد حقوق‌بگیران است، و رشد درآمد میانگین حقوق‌بگیران تقریباً منطبق بر رشد درآمد سرانه است، جزء اول مستمری بازنشستگی در طی زمان با نرخ رشد اقتصادی (g) رشد می‌کند. اما جزء دوم مستمری در طی زمان با نرخ سود سرمایه (r) رشد می‌کند. وقتی شما یک صندوق بازنشستگی را در نقطه سر به‌سری اداره می‌کنید، معنایش این است که هیچ کسری از حق بیمه‌ها را تبدیل به سرمایه مالی یا پشتوانه سرمایه فیزیکی نمی‌کنید و جزء دوم مستمری کلاً صفر است. در این وضعیت، مستمری بازنشستگی در طی زمان با نرخ رشد اقتصادی (g) رشد می‌کند. در مقابل، اگر اصول اکچوئری را رعایت می‌کردید، آنگاه جزئی از مستمری پشتوانه سرمایه مالی می‌داشت و در طی زمان با نرخ سود سرمایه (r) رشد می‌کرد. در آن وضعیت، رشد مستمری بازنشستگی بیشتر از نرخ رشد اقتصادی (g) می‌بود؛ بنابراین هر وقت که دولت با بی‌انضباطی مالی در منابع صندوق‌های بازنشستگی دست می‌برد و رعایت اصول اکچوئری را برای صندوق‌ها ناممکن می‌کند، عملاً دارد به دست خود موجب افزایش نابرابری درآمدی در بلندمدت می‌شود.

مشکل  
کسری مالی  
صندوق‌های  
بازنشستگی  
را بزرگ‌ترین  
تهدید علیه  
امنیت ملی در  
ایران می‌دانم.  
از این رو در  
نظر من این  
مسئولیت  
مدنی و اخلاقی  
نیکخواهان و  
میهن‌دوستان  
ایرانی است  
که امروز با  
تلاش برای حل  
اصولی مشکل  
عدم توازن مالی  
صندوق‌های  
بازنشستگی،  
پیشاپیش جلوی  
بروز بحران  
اقتصادی،  
بی‌ثباتی سیاسی  
و واپاشی  
اجتماعی را در  
کشور بگیرند.

## اقتصاد کلان صندوق‌ها

تعهد صندوق‌ها باقی می‌ماند و (ب) جزء مازاد بر توازن اکچوئری که دولت تقبل می‌کند. هر ماه دو وجه به حساب باننشستگان واریز می‌شود: (الف) وجهی که صندوق باننشستگی واریز می‌کند، و (ب) وجهی که دولت واریز می‌کند. جمع دو وجه با وجهی که باننشستگان هم‌اینک از صندوق باننشستگی می‌گیرند، برابری می‌کند. یک ریال هم از مستمیری باننشستگان کم نمی‌شود. این معامله شامل حال کسانی که بعد از تجدید توازن صندوق‌ها به عضویت آنها در خواهند آمد، نمی‌شود و صندوق‌ها موظف‌اند که به وقت باننشستگی صددرصد مستمری استحقاقی ایشان را پرداخت کنند. به این ترتیب، همه صندوق‌های باننشستگی توازن اکچوئری خود را یکباره بازمی‌یابند. همچنان‌که در اصلاحات اخیر در قوانین باننشستگی نیز مؤکد شده، صندوق‌ها موظف خواهند بود که توازن اکچوئری بازیافته را حفظ کنند.

### کلان دولت منابع جدید برای پرداخت مستمری‌های باننشستگی را مازاد بر توازن اکچوئری صندوق‌ها از کجا بیاورد؟

نیازی به منابع خالص جدید نیست. آن باری که می‌خواهیم بر دوش دولت بگذاریم، همان باری است که می‌خواهیم از دوش صندوق‌های باننشستگی برداریم. وقتی بار پرداخت مستمری‌ها مازاد بر توازن اکچوئری صندوق‌ها را از دوش‌شان برداریم، صندوق‌های باننشستگی بخش عمومی با دخل مازاد بر خرج خود چه می‌کنند؟ پاسخ آن این است که برای توازن اکچوئری بازیافته که به حفظ آن مکلف شده‌اند، آن مازادها را تبدیل به سرمایه مالی می‌کنند. با تشکیل سرمایه جدید در مالکیت صندوق‌های باننشستگی بخش عمومی، از نظر اقتصادی برای آن منابعی می‌افتد که تاکنون در خارج از بخش عمومی صرف تشکیل سرمایه می‌شده برای مصارف غیر از تشکیل سرمایه آزاد می‌شود. همچنین با توجه اینکه بزرگ‌ترین سرمایه‌گذار در اقتصاد ایران دولت است، بنابراین، برای تجدید توازن مالی صندوق‌های باننشستگی منابع جدیدی لازم نیست؛ آنچه لازم است بازتخصیص هم‌زمان منابع بخش عمومی و منابع بخش دولتی بین مصارف سرمایه‌ای و غیرسرمایه‌ای است. اگر قرار باشد صندوق‌های باننشستگی بخش عمومی توازن اکچوئری خودشان را بازیابند، هم‌زمان با بازتخصیص منابع بین مصارف سرمایه‌ای و غیرسرمایه‌ای در بخش عمومی، در بخش دولتی نیز باید منابع بین مصارف سرمایه‌ای و غیرسرمایه‌ای بازتخصیص یابد و همه آنچه برای امکان‌پذیر ساختن اصلاحات ساختاری لازم است یک جابه‌جایی نقش بین بخش عمومی و بخش دولتی و بازتخصیص هم‌زمان منابع دو بخش بین مصارف سرمایه‌ای و غیرسرمایه‌ای است. همین! مثل نظام باننشستگی در ایران مثل یک لوله آب است که نشستی دارد. به علت نشستی، حجم آب خروجی از لوله کمتر از حجم آب ورودی به آن است. می‌توان مشکل نشستی آب را حل نکرد و حجم آب خروجی از لوله را به ضرب افزایش حجم آب ورودی به آن افزایش داد. این‌گونه حجم آب خروجی را افزایش می‌دهیم، اما هم‌زمان میزان نشستی هم بیشتر می‌شود. در این وضعیت نیاز به منابع جدید آب داریم. اما عوض جست‌وجوی منابع جدید آب و افزایش حجم آب ورودی به لوله می‌شود یک لوله تازه بدون نشستی نصب کرد و جریان آب را از لوله قدیم به لوله جدید جابه‌جا کرد. آن‌گاه حجم آب خروجی از لوله افزایش می‌یابد، بدون اینکه حجم آب ورودی به لوله افزایش یافته باشد. به همین سیاق، برای اصلاحات ساختاری باننشستگی هیچ نیازی به منابع جدید و فوق‌العاده نیست.

کلان امروز بسیاری از بدهی‌های دولت به صندوق‌های باننشستگی در قالب بدهی‌های پنهان است. این بدهی‌ها توازن اکچوئری را به شدت تحت تأثیر قرار داده است. برای ایجاد توازن اکچوئری بدون پرداخت بدهی‌های دولت راه‌حلی وجود دارد؟

امروز به علت سوءمدیریت‌ها و عدم نظارت‌ها و مداخلات سیاسی و علل دیگر، صندوق‌های باننشستگی دچار عدم توازن اکچوئری هستند. هر سال که می‌گذرد بخش بزرگ‌تری از این بدهی پنهان تبدیل به کسری مالی آشکار می‌شود. خیلی زود، اندک دارایی‌های صندوق‌ها نیز ته کشیده و راه چاره‌ای نمی‌ماند جز اینکه دولت با پیش‌بگذارند و از بودجه عمومی خود کسری صندوق‌ها را جبران کند. قدم بعدی دولت هم مالا این خواهد بود که کلا بخش عمومی را تعطیل کرده و صددرصد تعهدات آنها را تقبل کند. این اتفاق همین الان برای بعضی از صندوق‌های باننشستگی افتاده است. اگر همین‌گونه ادامه بدهیم احتمالاً در عرض ۱۵ سال آینده برای بقیه صندوق‌ها هم این اتفاق می‌افتد. این اتفاقی کاملاً قطعی و پیش‌بینی‌پذیر است. اما هیچ دلیلی ندارد که اجازه دهیم ورشکستگی مالی، کسری وار بر فراز صندوق‌های باننشستگی پرواز کند. داستان بدهی‌های پنهان صندوق‌های باننشستگی شبیه مطالبات سوخته بانک‌هاست. امروز کسری بزرگی از اعتبارات اعطاشده از طرف بانک‌های کشور به خاطر سوءمدیریت و سوءنظارت در پروژه‌های زیان‌ده از بین رفته و عملاً امکانی برای بازپرداخت اقساط مطالبات سوخته نیست. کار اشتباهی است که بانک‌ها بدون روشن کردن تکلیف مطالبات سوخته خود به فعالیت‌شان ادامه بدهند. هیچ دلیلی ندارد که صندوق‌های باننشستگی بار سنگین بدهی پنهان ناشی از اشتباه‌ها و سوءمدیریت‌های گذشته را همین‌طور تا قیام قیامت به دوش بکشند. بدهی پنهان صندوق‌های باننشستگی را می‌توان به صفر رساند، تا بعد صندوق‌های باننشستگی با توازن اکچوئری بازیافته، زندگی سالم و تازه‌ای را آغاز کنند.

### کلان چگونه این مسئله امکان‌پذیر است؟

راهش این است که دولت به جای اینکه منفعلانه منتظر این بماند که بدهی‌های پنهان صندوق‌های باننشستگی در سال‌های آینده اندک‌اندک آشکار شوند، امروز خود فعالانه و پیش‌دستانه همان مسئولیتی را که دیر یا زود به گردنش خواهد افتاد، تقبل کند. اگر دولت از حالا تنها بخش بی‌پشتوانه از تعهدات صندوق‌ها را بر دوش بگیرد، دیگر لازم نخواهد بود که در آینده صددرصد تعهداتش را بر دوش بگیرد. مشخصاً پیشنهاد من این است که قانون‌گذار یک قرارداد جدید را به صندوق‌های باننشستگی پیشنهاد کند، از قرار زیر:

(الف) صندوق‌ها می‌پذیرند که سه‌درصد مشارکت دولت لغو شده و همه بدهی‌های معوقه دولت به صندوق‌ها از حساب بدهی دولت پاک شود.

(ب) در ازای آن صندوق‌ها اجازه می‌یابند مستمری باننشستگی اعضای کنونی خود را متناسب با ضرایب توازن اکچوئری که وزارت رفاه، جداگانه برای هر صندوق باننشستگی اندازه‌گیری کرده و در لایحه دولت در قالب یک جدول منعکس شده، تعدیل کنند.

(ج) هم‌زمان قانون‌گذار وزارت رفاه را مکلف می‌کند که کاهش مربوطه در مستمری باننشستگی اعضای صندوق‌های باننشستگی را مستقیماً از منابع عمومی که قانون‌گذار تأمین می‌کند، پرداخت کند.

به این ترتیب، تعهدات مالی صندوق‌ها در قبال تک‌تک بیمه‌شدگان به دو جزء تقسیم می‌شوند: (الف) جزء متناسب با توازن اکچوئری که

راهش این است که دولت به جای اینکه منفعلانه منتظر این بماند که بدهی‌های پنهان صندوق‌های باننشستگی در سال‌های آینده اندک‌اندک آشکار شوند، امروز خود فعالانه و پیش‌دستانه همان مسئولیتی را که دیر یا زود به گردنش خواهد افتاد، تقبل کند.





۴۷

## کال چیده

در اصل اینکه صندوق‌های بازنشستگی دچار مشکل هستند، شکی نیست؛ اما اینکه دلیل این مشکلات چیست و راه‌کار برطرف کردن آنها چیست، جای بحث است. کارشناسان معتقدند ایفانشدن تعهدات قانونی از سوی دولت در زمان مقرر از یک سو و از سوی دیگر اضافه کردن بی حساب تعهدات بردوش صندوق‌ها، دو عامل اصلی بروز مشکلات امروزی در صندوق‌هاست؛ اما مهم‌ترین راه‌حل دولت برای کمک به حل بحران صندوق‌های بازنشستگی چه بوده است؟ پاسخ واضح است: واگذاری شرکت‌های دولتی از مجرای خصوصی‌سازی.



# نابسامانی مقررات

## حکمرانی نامطلوب در کنار نبود شفافیت موجب بحران در صندوق‌های بازنشستگی شد



◀ شهاب‌الدین رحیمی  
روزنامه‌نگار

نکردند. این روند به گونه‌ای پیش آمد که تا سال ۶۹ دولت عملاً هیچ‌گونه پرداختی درازای سهم حاکمیتی و سایر بخش‌ها به صندوق‌های بازنشستگی نداشت. در واقع قبل از پیروزی انقلاب اسلامی، بدون در نظر گرفتن آثار مالی قوانین مختلفی که قدرت اعتباری موجود در صندوق‌ها را به مرور زمان کاهش می‌داد، سال‌های متمادی این قوانین روی هم انباشته شد و در نیمه دهه ۸۰ با سرعتی بسیار نجومی این اتفاق رخ داد. قوانینی همچون بازنشستگی زود هنگام و امثال آن نیز به این شرایط سرعتی بیش از پیش داد و به این ترتیب تعهدات صندوق‌ها افزایش یافت. اما با نگاهی دقیق‌تر به صورت‌های مالی صندوق‌ها می‌توان دریافت که بدهی دولت به صندوق‌ها به دو بخش تقسیم می‌شود: بدهی مربوط به قوانین و مقررات که هزینه‌های سنگینی را به صندوق‌ها تحمیل کرده و بدهی‌هایی که در صورت‌های مالی صندوق‌ها محاسبه شده است. عمده این بدهی‌ها بابت بدهی دولت در سهم کارفرمایی است که خود دولت در نقش کارفرما بوده و عملاً نه تنها سهم حاکمیتی را پرداخت نکرده که سهم کارفرمایی نیز در اختیار صندوق‌ها قرار نگرفته است. با توجه به حجم بزرگ دولت در اقتصاد ایران رقم بدهی‌های دولت در اثر قوانین تحمیلی بسیار افزایش می‌یابد. همچنین در صندوق‌های بازنشستگی در دهه ۶۰- به دلیل حجم بالای افراد شاغل در مقابل افراد ازکارافتاده و بازنشسته و ترکیب جمعیت جوان و شاغل در مقابل سر باز زدن دولت از پرداخت سهم خود به صندوق‌ها- علاوه بر پرداخت حقوق افرادی که به آنان متعهد بود، باقی‌مانده‌های نیز وجود داشت و روند رشد بدهی‌های دولت، صندوق‌ها را با بحران مواجه نکرد. در دهه ۶۰ مقدار باقی‌مانده توسط صندوق‌ها سرمایه‌گذاری نشد و دولت به عنوان کمک به هزینه‌های جنگ باقی‌مانده حساب‌ها را نیز به صرف هزینه‌های جاری خود رساند و عملاً سرمایه‌گذاری صورت نگرفت.

### شفافیت در دولت یازدهم

در مجموع مهم‌ترین عملکرد دولت یازدهم را درباره صندوق‌ها می‌توان ایجاد شفافیت بیشتر و شناساندن وضع موجود صندوق‌های بازنشستگی نامید. به عبارتی همگی، اعم از کارشناسان و دستگاه‌های مختلف، متوجه وضعیت نابسامان صندوق‌ها شدند؛ در این راستا دولت یازدهم در شفاف‌سازی وضعیت اقتصادی نیز عملکرد قابل‌قبولی داشته است. دولت در برنامه ششم نیز سازوکار اجرایی مناسبی برای حل وضعیت صندوق‌های بازنشستگی پیش‌بینی کرده است که در آن قوانینی در قالب قانون خدمات کشوری برای ساماندهی وضعیت صندوق‌ها در نظر گرفته شده است که البته باید به تصویب مجلس نیز برسد.

در حال حاضر برآوردهای صورت‌گرفته در صندوق‌های بازنشستگی عدد دقیقی را از بدهی‌های دولت ارائه نداده‌اند. طبق اظهارات وزیر کار در کمیسیون‌های تخصصی مجلس، میزان بدهی دولت به صندوق‌های بازنشستگی بالغ بر صد هزار میلیارد تومان است. این رقم اعلامی از سوی ریعی نیز با دیدگاه کارشناسی درون صندوق‌ها در ظاهر اختلافاتی دارد که با احتساب آثار مالی قوانین تحمیلی دولت به صندوق‌ها به رقم بیش از ۴۰۰ هزار میلیارد تومان می‌رسد. همان‌طور که در ادامه تشریح خواهد شد این بدهی‌ها طی بیش از چهار دهه جمع شده و اکنون به دلایلی، چون تغییر ساختار جمعیتی، بحران اقتصادی سال‌های اخیر و نبود شفافیت در صندوق‌های بازنشستگی، گریبانگیر بودجه عمومی دولت یازدهم شده‌اند. به عبارتی نهاد دولت در ایران چهار دهه است که تعهدات خود را در برابر نیروی کار اجرایی نکرده است و دستمزد بازنشستگی یا ازکارافتادگی کارمندان خود را نیز پس از ۳۰ سال خدمت در دستگاه‌های مختلف با روش‌های نامتعارف برداشت از بودجه عمومی تأمین می‌کند. حال آنکه صندوق‌های بازنشستگی در بسیاری از کشورها کارکردشان مانند تأمین‌کننده سوخت موتور توسعه کشور است و با سرمایه‌گذاری‌های خود هم نسل بازنشسته و ازکارافتاده را به شیوه مناسبی تأمین می‌کنند و هم با ورود سرمایه به بخش‌های مختلف اقتصادی موجبات رشد و توسعه آن بخش را فراهم می‌آورند.

### قوانین تحمیلی

در قوانین مربوط به صندوق‌های بازنشستگی، سه درصد سهم دولت، هفت درصد سهم شخص بیمه‌شده و در نهایت ۲۰ درصد سهم کارفرماست که در کل هزینه ۳۰ درصدی، سهم بخش‌های مختلف، به تفکیک و با دربرگرفتن بحث درمانی را نیز دربرمی‌گیرد. اما نقطه آغاز بحران زمانی بود که پیش از انقلاب قوانین و مقرراتی به صندوق‌های بازنشستگی تحمیل شد و دولت در طول سالیان پیش و متعاقباً پس از انقلاب نیز از پرداخت سهم حاکمیتی و کارفرمایی خود سر باز زد. به عبارت دیگر، گروه‌های مختلفی چون رانندگان، خادمان مساجد و از این قبیل قشرها سهم کارفرمایی را به صورت کامل تقبل کردند، برای صندوق‌ها هزینه تراشیدند و در مقابل، بدهی‌های ناشی از سهم خود درباره گروه‌های خاص و همچنین سایر گروه‌ها را به صندوق‌ها پرداخت

عملکرد دولت  
یازدهم را درباره  
صندوق‌ها  
می‌توان ایجاد  
شفافیت بیشتر  
و شناساندن  
وضع موجود  
صندوق‌های  
بازنشستگی  
نامید.

# جامعه متحول و قانون گذار منفعل



بهزاد گرامی  
پژوهشگر اقتصادی

با احداث راه آهن در ایران موضوع تامین اجتماعی نیز برای اولین بار، به منظور حمایت از کارگران در مواقع حوادث و بیماری، مطرح شد و در سال ۱۳۱۵ صندوق احتیاط کارخانه‌های دولتی برای حمایت از کارگران در این بخش‌ها تشکیل شد. سابقه توجه به دوران بازنشستگی برای کارمندان دولت و ایجاد دایره تقاعد در اداره کل حسابداری وزارت دارایی نیز به ۹۰ سال پیش بازمی‌گردد. در طول تمام این دوران، قاعده اصلی ۳۰ سال کار، پس از آن بازنشستگی و دریافت حقوق بازنشستگی تا مرگ و حتی پس از مرگ برای برخی بازماندگان همواره برقرار بوده است و هیچ‌گاه کسی پیرامون این قاعده کلی و اصول و مبانی محاسباتی آن کنکاش نکرده است یا حداقل اینکه قانون‌گذاران این چنین نکرده‌اند.

به اعتبار محاسبات تاریخی، سن امید به زندگی ایرانیان در دهه ۵۰ شمسی کمتر از ۶۰ سال بوده است و این قاعده کلی بیمه‌های بازنشستگی در آن دوران حتما پاسخ‌گوی نیازهای بازنشستگان بوده و صندوق‌های بیمه‌گر آن دوران، به خصوص با توجه به رشد جمعیت حقوق‌گیر برای فزونی تعهدات بر درآمدها، نگرانی نداشته‌اند. به این ترتیب اسلوب شکل‌گیری

صندوق‌های بازنشستگی در ایران براساس سیستم‌های PAYG شکل گرفته و کماکان نیز به همین منوال پیش می‌رود؛ چراکه با فرض اتمام دوره متوسطه در ۱۸ سالگی و حداقل دو سال خدمت دوره ضرورت (برای مردان) حداقل سن شروع به کار ۲۰ سالگی بوده و پس از طی شدن ۳۰ سال دوره بیمه‌پردازی، در ۵۰ سالگی بازنشسته شده و در این مرحله صندوق‌های بازنشستگی تعهدات خود را در قبال افراد ایفا می‌کنند که براساس سن امید به زندگی در آن دوران، صندوق‌ها به طور متوسط ۱۰ سال برای هر فرد می‌توانند حقوق بازنشستگی پرداخت کنند.

با یک حساب سرانگشتی هم می‌توان فهمید پرداخت کمتر از ۳۰ درصد حقوق برای مدت ۳۰ سال، حتی با فرض حفظ ارزش واقعی آن در کل دوران، کفاف پرداخت حقوق بازنشستگی برای مدت‌زمانی بیش از ۱۰ سال را نخواهد داشت. این موضوع با محاسبات زمان‌های گذشته که در آن قرار بوده افراد از حدود ۲۰ سالگی (با احتساب تحصیلات تا مقطع دیپلم و دو سال خدمت دوره ضرورت) شاغل باشند و پس از ۳۰ سال دوران بیمه‌پردازی، در ۵۰ سالگی بازنشسته شوند و نهایتاً با فرض امید به زندگی ۶۰ سال، در مجموع این نسبت ۲۰ درصد تا ۳۰ درصد کسر از حقوق برای پس‌انداز دوران بازنشستگی برای حدود ۱۰ سال آخر عمر آنان کافی به نظر می‌رسید.

حال سؤال اینجاست که این محاسبات ساده در سیر تحولات تاریخی جامعه چه تغییراتی کرده است؟ آیا رشد دانش بشری در دهه‌های اخیر که منجر به افزایش سطح رفاه و سن امید

شاخص میزان سالخوردگی جمعیت به تفکیک نقاط شهری و روستایی از سال ۱۳۳۵ تا ۱۳۹۰

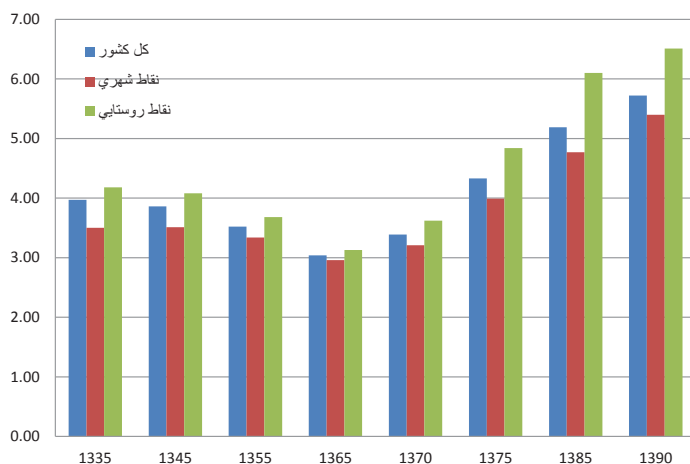
شرح	۱۳۳۵	۱۳۴۵	۱۳۵۵	۱۳۶۵	۱۳۷۰	۱۳۷۵	۱۳۸۵	۱۳۹۰
کل کشور	۳،۹۷	۳،۸۶	۳،۵۲	۳،۰۴	۳،۳۹	۴،۳۳	۵،۱۹	۵،۷۲
نقاط شهری	۳،۵۰	۳،۵۱	۳،۳۴	۲،۹۶	۳،۲۱	۳،۹۹	۴،۷۷	۵،۴۰
نقاط روستایی	۴،۱۸	۴،۰۸	۳،۶۸	۳،۱۳	۳،۶۲	۴،۸۴	۶،۱۰	۶،۵۱

میزان سالخوردگی جمعیت: این میزان حاصل تقسیم جمعیت ۶۵ ساله و بیشتر به کل جمعیت است. مأخذ: سرشماری‌های عمومی نفوس و مسکن ۱۳۳۵ تا ۱۳۹۰ و آمارگیری جاری جمعیت ۱۳۷۰

از منظر تغییرات ایجاد شده در ساخت سنی جوامع، نیاز به افزایش دوران بیمه‌پردازی و سن بازنشستگی با هدف حفظ تعادل صندوق‌های بازنشستگی کاملاً محسوس است. کما اینکه در بسیاری کشورها نظیر فنلاند، سوئد، نروژ، یونان و ایسلند حداقل سن بازنشستگی ۶۷ سال بوده و کشورهایمانند هلند، آلمان، دانمارک، آمریکا برنامهریزی کرده‌اند که تا سال‌های آتی حداقل سن بازنشستگی را از ۶۵ به ۶۷ افزایش دهند.

## واگذاری‌ها

روند شاخص میزان سالخوردگی جمعیت  
(نسبت جمعیت 65 سال و بالاتر به کل جمعیت)



تشکل‌های کارگری روبه‌رو بوده، انجام آن اجتناب‌ناپذیر بوده و به امری ضروری تبدیل شده است.

متأسفانه در کشور ما نه فقط این موضوع اصلاح نشده که در مقطعی با تصویب و اجرای قوانینی نظیر بازنشستگی‌های پیش از موعد، روند روبه‌شد سالخوردگی برای صندوق‌های بازنشستگی تشدید نیز شده است. از جمله این قوانین می‌توان به مصوبات سال ۸۶ مجلس و دولت درباره اجرای قانون بازنشستگی پیش از موعد، کسورات ناشی از بازنشستگی پیش از موعد در ازای اشتغال جدید در سال ۸۲ و مستمری ارفاقی ناشی از بازنشستگی پیش از موعد مؤسسات دولتی در سال ۸۷ اشاره کرد. در این زمینه نهاد قانون‌گذار ایرانی نه فقط قدمی در جهت رفع این معضل جهانی صندوق‌های بیمه‌گر برداشته، این مشکل را به بحران نیز تبدیل کرده و عملاً با وضع قوانین ذکرشده، برخلاف رسالت اصلی خود عمل کرده است.

درواقع در ایران، نه فقط مقوله روند سالخوردگی جمعیت و تأثیر آن بر پایداری صندوق‌های بیمه بازنشستگی به‌طور کلی فراموش شده است که استفاده ابزاری از مقوله بازنشستگی و سیاسی‌کاری در این زمینه باعث شده پایداری صندوق‌ها با تهدید جدی مواجه شود و اتکا به درآمدهای نفتی سبب شده کاهش سن بازنشستگی و دوران بیمه‌پردازی به ابزاری سیاسی در جهت تأمین اغراض گروه‌های خاص تبدیل شود و با هزینه‌کردن از درآمدهای نفتی فعلی و صدالبته با هزینه‌کردن از جیب بیمه‌پردازان فعلی، آینده صندوق‌ها تهدید شود و این اصل قطعی که صندوق‌های بیمه‌گر باید تعادل مالی داشته باشند، نادیده گرفته شود. این در حالی است که براساس اصول و قواعد تأسیس صندوق‌های بیمه بازنشستگی لازم است مطالعات جمعیت‌شناسی همواره مورد توجه قرار بگیرد و به تدریج و براساس فرمول ثابتی حداقل سن بازنشستگی و دوران بیمه‌پردازی به تناسب افزایش امید به زندگی افزایش یابد و نسبت تعداد سال‌های مستمری‌پردازی به تعداد سال‌های دریافت حق بیمه همواره ثابت بماند.

البته بدیهی است که طرح این مسئله در کوتاه‌مدت موجب نارضایتی عمومی می‌شود، ولی می‌توان، با ایجاد فضای گفت‌وگو عمومی، نسبت به ایجاد روشن‌گری اقدام و واقعیات روز جوامع بشری را، فارغ از جهت‌گیری‌های سیاسی، تشریح کرد. به بیان بهتر، بین نسلی بودن منابع صندوق‌های بیمه‌گر هرچند در نگاه اول قابل‌درک به نظر می‌رسد، پذیرش مصائب آن امری است نیازمند مفاهیم‌های عمومی در فضای سیاست‌زده جامعه. شاید اولین رکن پیش‌نیاز این موضوع افزایش سطح اعتماد عمومی به نهادهای حاکمیتی و پذیرش نمایندگان مجلس و دولت، به‌عنوان وکلای قابل و متخصص از سوی مردم، باشد.

به زندگی شده، بازبینی قاعده اصلی بازنشستگی را نمی‌طلبید؟ در نهایت مبنای قاعده مذکور که از فرط سادگی نیازی به تعمق نداشته، چگونه متحول شده است؟ در اولین نگاه سن امید به زندگی در جامعه ایران از کمتر از ۶۰ سال به بیش از ۷۰ سال رسیده است که بدیهی است فقط به دلیل همین تغییر، کل تعهدات صندوق‌های بازنشستگی حداقل دوبرابر بیشتر شده است. (لازم به ذکر است که در این مرحله همه این محاسبات در ساده‌ترین حالت و با فرض تورم صفر درصدی است.) به این ترتیب، همین تغییر ساده کافی است که صندوق را با کسری مواجه کند. جدول و نمودار شاخص میزان سالخوردگی جمعیت که برگرفته از سرشماری‌های عمومی بوده، شاهد این مدعا است.

بدیهی است که در این مرحله مداخله قانون‌گذار برای اصلاح روند گذشته براساس تغییرات و تحولات تدریجی جامعه نیازی ضروری است؛ به این معنی که در وهله اول، فارغ از سایر عوامل تأثیرگذار و محاسبات و مفروضات دیگر اقتصادی، افزایش میزان سالخوردگی جمعیت، اصلاح قوانین بازنشستگی را می‌طلبید که متأسفانه کمتر مجلس و دولتی در دنیا به دلایل مشخص سیاسی به انجام آن تن می‌دهند؛ چراکه حتی طرح آن برای نمایندگان و دولتمردانی که در اوج محبوبیت هم هستند سبب کاهش اقبال عمومی می‌شود، چه برسد به اینکه این موضوع در جامعه‌ای طرح شود که به‌تناوب، اخبار متفاوتی از رانت‌خواری و مفساد اقتصادی به گوش می‌رسد.

به هر حال، از منظر تغییرات ایجاد شده در ساخت سنی جوامع، نیاز به افزایش دوران بیمه‌پردازی و سن بازنشستگی با هدف حفظ تعادل صندوق‌های بازنشستگی کاملاً محسوس است. کم‌اینکه در بسیاری کشورها نظیر فنلاند، سوئد، نروژ، یونان و ایسلند حداقل سن بازنشستگی ۶۷ سال بوده و کشورهایی مانند هلند، آلمان، دانمارک و آمریکا برنامه‌ریزی کرده‌اند تا سال‌های آتی حداقل سن بازنشستگی را از ۶۵ به ۶۷ افزایش دهند. هرچند این موضوع در جوامع مختلف با اعتراض‌های

در واقع در ایران ما، نه فقط مقوله روند سالخوردگی جمعیت و تأثیر آن بر پایداری صندوق‌های بیمه بازنشستگی به‌طور کلی فراموش شده است، بلکه استفاده ابزاری از مقوله بازنشستگی و سیاسی‌کاری در این زمینه باعث شده که پایداری صندوق‌ها با تهدید جدی مواجه شود.





## سه‌م بدهکار سه‌م طلبکار

نهاد دولت و بزرگترین صندوق بازنشستگی کشور  
از یکدیگر مطالبات دارند

**آیسان تنها:** مهم‌ترین راه‌حل دولت برای کمک به حل بحران صندوق‌ها، واگذاری شرکت‌های دولتی از مجرای خصوصی‌سازی بوده است. مباحث گسترده‌ای در سال‌های اخیر پیرامون این موضوع شکل گرفته که اساساً آیا واگذاری شرکت‌های دولتی به صندوق‌های بازنشستگی صحیح است؟ آیا این واگذاری‌ها به حل مشکلات صندوق‌ها کمک کرده است یا بار مالی مضاعف داشته است؟ میرعلی اشرف عبدالله پوری حسینی، معاون وزیر اقتصاد و مدیرعامل سازمان خصوصی‌سازی، در این زمینه می‌گوید از اساس، دادن سه‌م به عنوان بدهی دولت را قبول ندارم. تصور می‌کنم اگر قرار است بدهی پرداخت شود، لاقبل به دست سازمان خصوصی‌سازی نباید صورت گیرد. دولت مالک است و می‌خواهد پالایشگاهی را که صد تومان می‌ارزد مبلغ ۲۰۰ تومان یا ۵۰ تومان به تأمین اجتماعی ببخشد. مصوبه تولید می‌کند و اگر مجلس هم آن را خلاف قانون تشخیص نداد، تبدیل به مصوبه لازم‌الاجرا می‌شود. اما هیچ کجای این فرایند، خصوصی‌سازی نیست.



۵۱

همان‌طور که در جریان هستید صندوق‌های بازنشستگی وارد بحران شده‌اند، در این میان یکی از راه‌های مؤثر برای خروج از این بحران موضوع واگذاری‌ها عنوان شده است. به این معنی که دولت تصور می‌کرد با واگذاری بنگاه‌ها، هم بخشی از بدهی خود به صندوق‌ها را پرداخت می‌کند و هم به خصوصی‌سازی کمک کرده است. تحلیل شما از این موضوع چیست و روند واگذاری‌ها را چگونه ارزیابی می‌کنید؟

در اصل اینکه صندوق‌های بازنشستگی دچار مشکل هستند، تردیدی نیست. به نظر من دو دلیل وجود دارد که صندوق‌ها به چنین روزی افتاده‌اند: اول آنکه دولت بنا به دلایل مختلف در زمان خودش تعهدات قانونی خود را انجام نداده است و همین موضوع باعث ایجاد حفره‌ای در صندوق‌ها شده است. به عبارتی زمانی که در وقت مناسب، پول به دست صندوق برای سرمایه‌گذاری نرسد تا برای خود سود تولید کند، از ایفای تعهداتش باز می‌ماند. نکته دوم این است که تعهدات این صندوق‌ها بی‌حساب اضافه شده است. بدین معنی که هر جا می‌توانستند قانون وضع کنند، این کار را انجام داده‌اند و تعهداتی بر دوش صندوق‌ها قرار داده‌اند، بدون اینکه بار مالی آن را به‌طور اساسی تأمین کنند. این دو فرایند، سالیان سال ادامه پیدا کرده و فقط به یک مقطع خاص محدود نبوده است. این روند طولانی مدت بوده ولی شدت و ضعف نیز داشته است.

خصوصی‌سازی از زمانی آغاز شد که بحث پرداخت بدهی‌های دولت به صندوق‌ها مطرح شد. در این مرحله دولت عنوان کرد به جای پرداخت پول، دارایی، سهم، ملک، کارخانه، ساختمان و... به صندوق‌ها می‌دهد. ارزیابی من درباره اغلب این واگذاری‌ها این است که فاقد بازدهی مناسب برای این صندوق‌ها بوده است.

در سال‌های اولیه واگذاری‌ها، صندوق‌های بازنشستگی از قدرت چانه‌زنی به مراتب بیشتری برخوردار بودند. به عبارت دیگر در فهرستی که از سوی دولت‌ها ارائه می‌شد، صندوق برای دریافت شرکت‌های سودده که توان تولیدی بالایی داشتند، تلاش می‌کرد. حتی آن دسته از شرکت‌هایی که سودده نبودند و عموماً در لیست قرار می‌گرفتند، همان‌هایی بودند که صندوق‌ها می‌توانست در چرخه تولید، آنها را به سود برساند. ولی به مرور زمان این قدرت چانه‌زنی از صندوق‌ها گرفته شد. نظر شما در این زمینه چیست؟

درباره این سؤال ابتدا باید تأکید کنم که نباید فکر کرد در دولت یازدهم شأنیت و مقام صندوق‌های بازنشستگی گرفته شده است. اساساً از سال ۹۲ به بعد، مجلس دادن سهم به عنوان رد دین را ممنوع کرد و ما هم در دولت از این موضوع استقبال کردیم؛ زیرا این کار را خصوصی‌سازی نمی‌دانستیم. شاید دید شما این باشد اگر سازمان خصوصی‌سازی بیشتر بفروشد، پول بیشتری نصیبش

ناباید فکر کرد در دولت یازدهم شأنیت و مقام صندوق‌های بازنشستگی گرفته شده. اساساً از سال ۹۲ به بعد، مجلس دادن سهم به عنوان رد دین را ممنوع کرد و ما هم در دولت از این موضوع استقبال کردیم؛ زیرا این کار را خصوصی‌سازی نمی‌دانستیم.



**دولت همچنان شرکت‌های زیادی دارد؛ اما بازدهی محل، بحث است. شرکت‌های توزیع برق دارایی‌شان حدود ۵۰ هزار میلیارد تومان است. در شرکت‌های توزیع گاز ده‌ها هزار میلیارد تومان دارایی وجود دارد. پالایشگاه‌های گاز که هنوز واگذار نشده و ظاهراً بنا هم نیست که واگذار شود و شرکت‌های دیگر نظیر نیروگاه‌ها، هنوز ۲۰،۱۵ نیروگاه واگذار نشده است که در مجموع چند ده هزار میلیارد تومان است.**

می‌شود؛ اما سازمان باید عکس آن را عمل می‌کرد و می‌گفت حالا که سهم من را کسی نمی‌خرد، آن را به یک صندوق بدهم تا در کارنامه سازمان ثبت شود؛ ولی خود ما جلوی این کار ایستادیم. به همین دلیل بود که گفتم سال ۹۲ زمانی که ما ۴۵ هزار میلیارد تومان سهم فروختیم، حدود ۱۱ تا ۱۲ هزار میلیارد آن رد دیون بود. یکی از دلایلی که سال بعد این عدد به شدت افت می‌کند، این است که ما خود رددیون را بستیم. بنابراین در دولت یازدهم اساساً فهرستی تصویب نشده که ما بگوییم برای آن چانه‌زنی شده است یا خیر. اما بازگردیم به قبل از دولت یازدهم و منتهی به سال ۹۱ و ابتدای سال ۹۲. آن زمان این مصوبه‌ها تولید می‌شد و قیمت‌گذاری را دولت به هیأت واگذاری محول می‌کرد؛ یعنی این‌طور نبود زمانی که فهرست را می‌بستند بر سر قیمت آن چانه‌بزنند و بگویند این صد تومان یا ۲۰۰ تومان است؛ اما در زشت و زیبا و خوب و بد آن این‌گونه بود؛ برای مثال می‌گفتند چهار شرکت خوب به همراه چهار شرکت بد روی هم در این فهرست قرار گیرد؛ اما چطور می‌شود شرکت‌های بسیاری بدون اینکه هیأت قیمت‌گذاری روی آنها قیمت بگذارد و سقف آنها را مشخص کند، در اختیار تأمین اجتماعی یا سایر صندوق‌ها قرار گیرد؟ آقایان در آن زمان برآوردی داشتند که بر همان اساس این کار انجام و مصوبه آن را تعیین می‌دادند. کم و زیاد آن را نیز بعدها تعدیل می‌کردند. در چانه‌زنی‌هایی که تأمین اجتماعی برای فهرست انجام می‌داد در مهرماه سال ۹۱ اتفاق خاصی رخ داد و ارزش ترجیحی تبدیل به ارزش مبادلاتی شد. این اتفاق باعث شد که ارزش دارایی‌های شرکت‌ها، به یکباره دو برابر شود. درحالی‌که تا پیش از آن، کارشناسان با ارزش هزار و صدتومان قیمت‌گذاری می‌کردند و از آن پس باید با ارزش دوهزار و ۵۰۰ تومان این کار را انجام می‌دادند. در آن مقطع، شاهد یک فروپاشی شدید؛ به این معنی که قبل از مهر ۹۱ اگر تصور بر این بود که مثلاً یک نیروگاهی را باید ۲۵۰ میلیارد تومان یا ۳۰۰ میلیارد تومان خریداری کنند، بعد از مهرماه در قیمت‌گذاری همان نیروگاه قیمت آن ۶۰۰ تا ۷۰۰ میلیارد تومان تعیین شد. عده‌ای فکر می‌کردند که این نقص از سازمان خصوصی‌سازی است؛ در صورتی‌که این اصلاً به ما ربطی نداشت؛ اما متأسفانه خریدارها معتقد بودند اگر واگذاری‌ها با همان نرخ قبلی صورت نگیرد، قبول ندارند و می‌گفتند داریم سر آنها کلاه می‌گذاریم که اصلاً این بحث‌ها نبود. مهر ۹۱ چنین اتفاقاتی افتاد. شاید دلیل اینکه می‌فرمایید بعدها خیلی چیزها تغییر کرد یکی از نکاتی که در افکار رسوب کرده است این مطلب است؛ وگرنه به نظر من اتفاق دیگری در بحث قیمت‌گذاری نیفتاده است.

🔪 اجازه دهید کمی به عقب بازگردیم. به واگذاری پالایشگاه‌ها. همه به خاطر دارند که ورود پالایشگاه‌ها به بورس بسیار باعجله انجام شد؛ چراکه صورت‌های مالی و فرایند کسب‌وکار آنها هنوز شفاف نشده بود. در ماه‌های اول ورود به بورس نیز قیمت آنها بسیار پایین بود؛ اما پس از گذشت مدتی با اتفاقاتی که افتاد به صورت ناگهانی رخ داد، قیمت‌ها افزایش یافت. این در حالی بود که مشابه مورد کشتیرانی، برخی از آنها به صندوق‌ها واگذار شده بود و مقرر بود که با کشف قیمت در بورس، ارزش آنها مشخص شود؛ ولی نوسانات شدید قیمت موجب بروز اختلافاتی شد که به نظر می‌رسد اخیراً حل شده است. البته به نظر ما هنوز هم حل نشده است. پالایشگاه لاوان و

بندرعباس داستان دیگری دارد. این دو دوهزار و ۵۰۰ میلیارد تومان بدهی دولت به تأمین اجتماعی در داخل یک مصوبه ۱۸ شرکتی هستند. سازمان خصوصی‌سازی از آن ۱۸ شرکت، ۱۱ شرکت را به وقت خود و بدون دعوا و بدون مشکل، قیمت‌گذاری و به نام تأمین اجتماعی می‌کند که حدود ۳۰۰ میلیارد تومان می‌شود، منتها سه تا از شرکت‌های آن که رجا، لاوان و بندرعباس است، سازمان خصوصی‌سازی بدون قیمت‌گذاری ورقه سهم را به نام تأمین اجتماعی می‌کند و دفاتر را هم امضا می‌کند. این کار سازمان خصوصی‌سازی، به وقت خود از سر دلسوزی و علاقه‌مندی بود که زود این شرکت‌ها را واگذار کند؛ ولی به لحاظ آداب و تشریفات اداری و حقوقی که باید طی شود، این کار صورت نگرفت؛ زیرا باید ابتدا قیمت‌گذاری و در یک قرارداد رسمی امضا می‌شد؛ ولی این شرکت‌ها بدون قیمت‌گذاری واگذار شده بودند. پالایش نفت بندرعباس و لاوان پس از مدتی که از مصوبه می‌گذرد وارد بورس می‌شوند. یکی تیرماه و دیگری دی یا بهمن‌ماه ۹۱. بعد از اینکه این شرکت‌ها وارد بورس شدند، اصولاً باید سه تا شش ماه بعد با تصویب بورس، قیمت‌گذاری می‌شدند که غفلت می‌کنند. مقداری هم شاید مربوط می‌شود به اواخر دولت دهم که فضا ملتهب بوده و تا پایان شهریور سال ۹۲ این کار انجام نشد. زمانی که من همراه به شرکت خصوصی‌سازی آمدم، متوجه شدم که سه شرکت سهام به نام شده؛ ولی قیمت‌گذاری نشده است. در آن زمان خواستیم آن دو را از تابلو قیمت برداریم و به قیمت تابلو به تأمین اجتماعی بدهیم، دیدیم که قیمت بسیار بالاست و فقط با واگذاری لاوان، الباقی آن دوهزار و ۲۰۰ میلیارد تومان پر می‌شود. در هیأت دولت در آذر سال ۹۲ این مسئله عنوان شد که دولت یک مصوبه دارد که ۱۱ سازمان را به نام کرده‌ایم، هفت تا شرکت را قیمت‌گذاری و به نام نکرده‌ایم و از این هفت شرکت، سه شرکت را قیمت‌گذاری نکرده‌ایم؛ ولی به نام زده‌ایم. حال که می‌خواهیم این سه شرکت را قیمت‌گذاری کنیم، چنین مشکلی داریم. راه‌حل چیست؟ آقای رئیس‌جمهور در آن جلسه گفتند مصوبه دولت روشن است، یعنی باید قیمت‌گذاری شوند و هرچقدر هم که مازاد بود برای دولت است. این مصوبه که معاونت امور حقوقی وقت ریاست‌جمهوری هم بر آن تأکید داشت، یک سال و نیم طول کشید تا اینکه اجرانشدن آن تصویب شد. دست آخر این مسئله به یک اختلاف بین سازمان خصوصی‌سازی و تأمین اجتماعی تبدیل شد. آقایان در تأمین اجتماعی حدوداً یک‌سال‌ونیم از این نظر دولت تمکین نکردند و گفتند ما این سهام را برداشته‌ایم و به شما پس نمی‌دهیم. در نهایت، دولت کوتاه آمد و خواستار شد که با دوهزار و ۲۰۰ میلیارد تومان تمام شرکت‌ها به تأمین اجتماعی واگذار شود. در این بین سازمان تأمین اجتماعی خواستار بستن قرارداد برای آن هفت شرکت باقی‌مانده شد. ما هم به این فکر کردیم که اگر بخواهیم چنین کاری کنیم، باید تک‌تک این هفت شرکت را قیمت‌گذاری کنیم. تصمیم گرفتیم که این قیمت‌گذاری را هیأت وزیران انجام دهد؛ اما تأمین اجتماعی گفت خصوصی‌سازی قیمت‌گذاری کند. در این شرایط اگر ۸ تا ۹ هزار میلیارد تومان سهام را دو هزار میلیارد تومان قرارداد ببندیم، مسئولیت هفت هزار میلیارد تومان بقیه را چه کسی بر عهده بگیرد؟ هیأت وزیران اعلام کردند سازمان خصوصی‌سازی قیمت‌گذاری کند و این ۱۸ شرکت

را به همان قیمت واگذار کنیم. اکنون این شرکت‌ها در اختیار تأمین اجتماعی است و آنها خواستار بستن قراردادهای انفرادی هستند. در حال حاضر دولت و تأمین اجتماعی از مرداد سال گذشته تا به الان حدود یک سال و یک ماه است که این چالش را با هم دارند. ما می‌گوییم این هفت شرکت باقی‌مانده که قرار است با قیمت هزار و ۹۰۰ میلیارد تومان به سازمان تأمین اجتماعی واگذار شود، خودشان این مبلغ را بین این هفت شرکت تقسیم کنند. بندرعباس به تنهایی همه مبلغ مصوبه را و لاوان هم به تنهایی تمام مبلغ باقی‌مانده را شامل می‌شود. شرکت رجا به تنهایی در تاریخ اسفند ۹۱، یعنی چهار سال قبل ۷۰۰ میلیارد تومان قیمت داشته است. الان می‌خواهید چه قیمتی روی آنها بگذارید. زمانی که من وارد سازمان خصوصی‌سازی شدم نیروگاه خلیج فارس را با ۷۰۰ میلیارد تومان قرارداد بسته بودند؛ اما آقایان امضا نکردند. اینها اعدادی نیستند که من در آینده بتوانم از جیب خود دربیآورم و پرداخت کنم. اینها را باید دولت انجام بدهد. در حال حاضر تا آنجا که من می‌دانم، این تقسیم‌بندی هم به سازمان مدیریت محول شده است. هر زمانی که آنها اعلام کردند این هزار و ۹۰۰ میلیارد تومان مصوبه، چگونه بین این هفت شرکت تقسیم می‌شود، اجرائی خواهد شد.

**انتقادهایی به خود دولت یا خصوصی‌سازی وارد است مبنی بر اینکه بسیاری از شرکت‌ها، مخصوصاً پالایشگاه‌ها، بدون اینکه حتی موضوع کسب و کارشان شفاف شود، واگذار می‌شوند. با توجه به اینکه سال‌ها از واگذاری پالایشگاه‌ها گذشته، ولی در حال حاضر هیچ کارشناسی نمی‌تواند اظهارنظری درباره نحوه کسب و کار، خرید و فروش نفت خام و فرآورده در پالایشگاه‌ها... انجام دهد، چه برسد به اینکه بخواهیم شرکت را در آن مقطع قیمت‌گذاری کنیم. این نبود شفافیت موضوع اصلی تمام این مناقشات و بحث‌هاست. کما اینکه این شرکت‌ها روز اول در بورس با قیمت بسیار نازلی قیمت خوردند. همان‌طور که مستحضرید به روزرسانی پالایشگاه‌ها، سرمایه ثابت بسیار زیادی می‌طلبد؛ البته این نبود شفافیت انتقاد اصلی ما بود که باعث این همه مناقشه شد.**

البته من که از اساس، دادن سهم به عنوان بدهی دولت را قبول ندارم. تصور می‌کنم اگر قرار است بدهی پرداخت شود، لااقل به دست سازمان خصوصی‌سازی نباید صورت گیرد. این روند به معنای خصوصی‌سازی نیست که ما در کشور انجام می‌دهیم. دولت مالک است و می‌خواهد پالایشگاهی را که صدتومان می‌ارزد به مبلغ ۲۰۰ تومان یا ۵۰ تومان به تأمین اجتماعی ببخشد، مصوبه تولید می‌کند و اگر مجلس هم آن را خلاف قانون تشخیص نداد، تبدیل به مصوبه لازم‌الاجرا می‌شود. اما هیچ کجای این فرایند، خصوصی‌سازی نیست. این کار هیچ ربطی به سازمان خصوصی‌سازی ندارد که دولت بدهی خود را خودش قیمت‌گذاری کند و طلبکار آن مشخص باشد و سازمان خصوصی‌سازی نقش دفترخانه را ایفا کند. چه اصلاح ساختاری صورت گرفته است و چرا سازمان خصوصی‌سازی باید این کار را انجام دهد؟ پس از پایه و اساس این فرایند را خصوصی‌سازی نمی‌دانم. دولت بدهی خود را با رد دین و اموال خود پرداخت می‌کند و حالا چرا این کار را گردن سازمان خصوصی‌سازی انداخته

است، نمی‌دانم. خوشبختانه از سال ۹۳ به بعد این روند اصلاح شد و اگر هم چیزی باقی مانده است، تتمه مصوبات سال ۸۸ و ۸۹ است. غیر از یک مورد در صندوق بازنشستگی که آن هم باز مجلس در سال ۹۴ در قانون بودجه نوشت که تتمه آن را سال ۹۴ به دلیل حکم مجلس پرداخت کردیم.

**علت به اتمام رسیدن این روند از واگذاری‌ها چیست؟ دولت دیگر نمی‌خواهد این کار را به این شکل انجام دهد یا اینکه دیگر شرکتی برای واگذاری وجود ندارد؟**

دولت همچنان شرکت‌های زیادی دارد؛ اما بازدهی آن محل بحث است. شرکت‌های توزیع برق دارایی‌شان حدود ۵۰ هزار میلیارد تومان است. در شرکت‌های توزیع گاز، ده‌ها هزار میلیارد تومان دارایی وجود دارد؛ برای نمونه پالایشگاه گازی که هنوز واگذار نشده و ظاهراً بنا هم نیست که واگذار شود و شرکت‌های دیگر نظیر نیروگاه‌ها. هنوز ۱۵، ۲۰ نیروگاه واگذار نشده است که در مجموع چند ده هزار میلیارد تومان است.

**پیچیدگی کسب و کار و ساختار فعالیت این نیروگاه‌ها یا شرکت‌های توزیع، دقیقاً از پالایشگاه‌ها هم بیشتر است. حال اگر کسی قرار است مالک آنها شود، روی چه کسب و کاری باید فعالیت کند و قیمت‌گذاری آنها چگونه می‌شود؟**

تا قیمت‌ها رقابتی نشده است، این ابهامات وجود دارد. به همین دلیل دولت محترم مصوبه‌ای تولید کرد و ما را از واگذاری شرکت‌های توزیع برق و توزیع گاز، موقتاً کنار گذاشته است که البته به درخواست خودمان این مصوبه ایجاد شده بود. به هر حال احساس کردیم اگر بخواهیم شرکت‌های توزیع برق را به همین شکل واگذار کنیم، خسارت زیادی به کشور وارد می‌شود. اول باید قیمت‌ها آزاد و رقابتی شود سپس واگذاری انجام شود. در حال حاضر دولت نه در قالب خصوصی‌سازی، ولی در قالب رد دیون می‌تواند مال خود را به طلبکارها بدهد. به طور مثال امسال در بودجه سال ۹۵ حدود ۲۰ هزار میلیارد تومان بابت اسناد تسویه خزانه و اوراق خزانه اسلامی گنجانده شده که از طریق آن می‌شود بدهی‌ها را پرداخت کرد. به این معنی که دولت بدهی خود را با طلب خود تسویه می‌کند. دولت امسال ۲۰ هزار میلیارد تومان اوراق اسناد خزانه دارد که می‌تواند بدهی خود را با این روش تسویه کند. مانند تأمین اجتماعی که شرکت‌های زیادی را خریداری کرده؛ ولی پول آن را پرداخت نکرده است. تأمین اجتماعی به دولت بدهکار است، ولی در عوض، از دولت طلبکار هم هست. بنابراین از این فضا استفاده می‌کند. شهریورماه هم تمام شد و چک‌های تأمین اجتماعی در حدود دو، سه هزار میلیارد تومان برگشت خورده است.

**چرا تأمین اجتماعی بدهی خود را پرداخت نمی‌کند؟**

مشکل این است که شستا و کسانی که چک‌هایشان دست ماست باید در این مورد پیگیری داشته باشند، نه خصوصی‌سازی. از طرف دیگر تأمین اجتماعی و شستا مدیران‌شان را زودبه‌زود عوض می‌کنند. زمانی که در سه تا پنج ماه، دو تا چهار مدیر عوض می‌شود چه انتظاری از آن مجموعه می‌توان داشت. بالاخره باید مدیریت‌ها تثبیت شود. آقایان مسلط شوند بر درآمد و بدهی‌های خود و بروند و چانه‌زنی و بحث داشته باشند و خود شستا باید موتور محرکه این کار باشد.

تأمین اجتماعی به دولت بدهکار است؛ ولی در عوض، از دولت طلبکار هم هست. بنابراین از این فضا استفاده می‌کند. شهریورماه هم تمام شد و چک‌های تأمین اجتماعی در حدود دو، سه هزار میلیارد تومان برگشت خورده است.



# چگونگی سرمایه‌گذاری در صندوق‌های بازنشستگی

محمد رضا ژیلایی  
پژوهشگر اقتصادی

با حجم منابع ورودی آنها طی سال‌های گذشته و تعهدات آتی‌شان بسیار ناچیز بوده و حتی در صورت کسب حداکثر بازدهی از این سرمایه‌گذاری‌ها امکان ایفای تعهدات آتی صرفاً از محل بازدهی سرمایه‌گذاری‌ها مقدور نیست.

بدیهی است که بخش‌های اقتصادی غیردولتی کشور ظرفیت جذب تمام ذخایر صندوق‌ها را ندارد و برای ایفای تعهدات آتی آنها قابل‌انکاف نیست؛ چراکه تنها در سازمان تأمین اجتماعی میانگین ۱۰ساله نسبت جمع سرمایه‌گذاری در سهام به خالص دارایی‌های آن کمتر از ۱۸درصد بوده است. این در حالی است که میانگین نسبت مطالبات از دولت به خالص دارایی‌ها، در سازمان تأمین اجتماعی در ۱۰سال گذشته، تقریباً ۵۰درصد بوده است. در واقع این حجم از سرمایه‌گذاری‌ها که به این تعداد از شرکت‌های مدیریتی و غیرمدیریتی منجر شده است، تنها با کمتر از ۱۸درصد از دارایی‌های سازمان تأمین اجتماعی انجام شده و در صورت وصول همه مطالبات از دولت و سرمایه‌گذاری آن در کشور مشخص نیست این سرمایه‌گذاری‌ها چه بخشی از کل اقتصاد غیردولتی کشور را شامل می‌شود.

از طرفی توسعه زیرساخت‌های اقتصادی با هدف ایجاد اشتغال پایدار و کسب بازدهی با نرخ ریسک پایین مورد تأکید نهاد‌های بالادست صندوق‌ها بوده و لازم است سرمایه‌گذاری‌های صندوق‌ها در این جهت انجام شود. تأمین امنیت غذایی و دارویی کشور نیز ایجاب می‌کند بخشی از سرمایه‌گذاری‌ها در این صنایع انجام شود؛ بنابراین حضور مؤثر و اعمال مدیریت در بخش‌های این چنینی اجتناب‌ناپذیر خواهد بود.

این موضوعات و محاسباتی از این دست سبب شده است بحث کاهش تصدی‌گری صندوق‌ها در شرکت‌های سرمایه‌پذیر با موارد مبهم جدی روبه‌رو شود؛ ضمن اینکه چگونگی انجام آن مورد سؤال و چرایی آن نیز در برخی رشته‌ها از اساس مورد بحث است. به این ترتیب به نظر می‌رسد علیرغم اینکه سرمایه‌گذاری مدیریتی صندوق‌ها در شرکت‌ها تبعات نامساعد سیاسی دارد، پیچیدن نسخه واحد برای خروج از آنها هم امکان‌پذیر نیست و هم صحیح به نظر نمی‌رسد. این موضوعی است که باید، فارغ از جهت‌گیری خاص سیاسی، درباره آن به‌طور جدی کنکاش کرد و با بهره‌گیری از نظرات افراد صاحب‌نظر و اندیشمندان این حوزه، موشکافی و راهکارهای علمی و اجرایی آن استخراج شود؛ ضمن اینکه استفاده از تجربه خصوصی‌سازی در ایران و سایر کشورها نیز می‌تواند موردتوجه قرار گیرد؛ به‌طوری‌که با آسیب‌شناسی دقیق و ترسیم وضع مطلوب، راهکارهای گذار از وضع موجود به وضع مطلوب ترسیم شود.

در سال‌های اخیر سرمایه‌گذاری‌های صندوق‌های بیمه بازنشستگی کشور نقل محافل بسیاری شده و توجه همگان را به خود جلب کرده است. جذابیت این موضوع به قدری است که برخی افراد از شرکت‌های سرمایه‌گذاری صندوق‌های بیمه‌ای کشور به‌عنوان حیاط خلوت مدیران سابق و پرنفوذ سیاسی کشور یاد می‌کنند. درمقابل، برخی دیگر نیز این شرکت‌ها را یکی از ارکان مهم و بازیگران مثبت عرصه سرمایه‌گذاری در کشور می‌دانند. آنچه مسلم است تأثیر سرمایه‌گذاری‌های صندوق‌های بازنشستگی در نقاط مختلف جغرافیای ایران به حدی است که می‌توان گفت بخشی یا تمام سهام بزرگ‌ترین بنگاه‌های اقتصادی هر منطقه متعلق به یکی از این‌هاست. طبعاً این سهامداری می‌تواند به عاملی برای تأثیرگذاری در فضای اقتصاد سیاسی کشور تبدیل شود. این موضوع سبب بروز مباحثی پیرامون قدرت نفوذ و تأثیرگذاری سرمایه‌گذاری‌های صندوق‌ها در مناطق جغرافیایی مختلف کشور و جلب‌توجه گروه‌های مختلف سیاسی با هدف بهره‌برداری خاص از این پتانسیل شده است. بنابراین طبیعی است که رقابت گروه‌های مختلف سیاسی بر سر تصاحب کرسی‌های هیئت‌مدیره در شرکت‌های تابعه صندوق‌ها دائماً در جریان بوده و تغییرات مدیریتی این شرکت‌ها به امری رایج و اصلی بدیهی تبدیل شده است. به همین دلیل کاهش تصدی‌گری صندوق‌ها در شرکت‌ها موضوعی است که به‌رغم اینکه همیشه مورد تأکید دولت، مجلس و... بوده اما عملاً نه‌تنها اتفاق نمی‌افتد بلکه مرتباً رو به تزیاید است. علاوه بر این هزینه‌های کنترلی و نظارتی صندوق‌ها برای مدیریت این سرمایه‌گذاری‌ها، تمرکز بر حفظ سلامت و رعایت اخلاق حرفه‌ای در آنها و نیز دلایل متعددی دیگر باعث شده موضوع کاهش تصدی‌گری شرکت‌ها از سوی صندوق‌ها به یکی از مباحث روز سطوح عالی مدیریتی و نظارتی کشور تبدیل شود.

از طرف دیگر تعهدات بین‌النسلی صندوق‌های بازنشستگی و نیاز به توسعه سرمایه‌گذاری‌ها با هدف حفظ و ارتقای ارزش ذخایر ایجاب می‌کند این سرمایه‌گذاری‌ها در شرکت‌هایی انجام شود که از ثبات در عملکرد و بازدهی مطلوب برخوردار باشند. ضمن اینکه به دلیل شرایط خاص اقتصادی کشور (بالابودن نرخ بهره و به‌تبع آن نرخ بازده موردانتظار از سرمایه‌گذاری‌های صندوق‌ها) امکان سرمایه‌گذاری خارجی برای صندوق‌ها فراهم نبوده، لاجرم همه ذخایر آنها باید در کشور سرمایه‌گذاری شود. این در حالی است که حجم سرمایه‌گذاری‌های انجام‌شده از سوی صندوق‌ها در مقایسه

به نظر می‌رسد  
علیرغم اینکه  
سرمایه‌گذاری  
مدیریتی  
صندوق‌ها  
در شرکت‌ها  
دارای تبعات  
نامساعد سیاسی  
است، لکن  
پیچیدن نسخه  
واحد برای  
خروج از آنها  
هم امکان‌پذیر  
نیست و هم  
اینکه صحیح به  
نظر نمی‌رسد.





## غفلت سیاست‌گذار

**مهسا احمدوند:** این روزها مطالب گوناگونی درباره بحران موجود در اقتصاد کشور و راه‌حل‌های برون‌رفت از آن در رسانه‌ها درج می‌شود؛ اما جای خالی یک موضوع مهم در خلال این موضوعات احساس می‌شود؛ موضوعی که ریشه بحران در آن بسیار عمیق‌تر از چیزی است که بتوان سکوت معنادار درباره آن را ادامه داد. صندوق‌های بازنشستگی به نقل از بسیاری از کارشناسان، این روزها بحران زده و عملاً ورشکسته‌اند. صندوق‌هایی که مستقیماً بر معاش و رفاه تک‌افراد جامعه تأثیرگذارند و ادامه روند بحران در آنها، اقتصاد کشور را دچار خسارانی عظیم و صدمه‌ای جبران‌ناپذیر می‌کند. اعمال قوانین غلط از ابتدای فعالیت صندوق‌ها تا به امروز موجب شده تا بحران موجود در صندوق‌ها تبدیل به امری فرآیندی شود. شروع روند ناپایداری صندوق‌ها به چندین دهه گذشته مربوط می‌شود و ادامه این روند، ناپایداری را از حد گذرانده و صندوق‌ها را وارد بحرانی عمیق و فزاینده کرده است. سؤالی که مطرح می‌شود، چگونگی عملکرد صندوق‌های بازنشستگی است؛ صندوق‌هایی که دیگر تمام نگاهشان به دولت و کمک‌های مالی آن برای حفظ تعادلشان است؛ کمک‌هایی که حجم زیادی از بودجه کشوری را به خود اختصاص داده است و جایی برای اجرائی کردن پروژه‌های دیگر دولت باقی نگذاشته است. همین موضوعات باعث شد تا میزگردی با موضوع بحران در صندوق‌های بازنشستگی و راهکارهای برون‌رفت از آن با دو نفر از کارشناسان ترتیب دهیم. محمد ستاری فر و محمود عسگری آزاد کسانی هستند که وجود بحران در صندوق‌های بازنشستگی را بارها در سال‌های فعالیت‌شان در سازمان برنامه و سازمان تأمین اجتماعی در ادوار مختلف ریشه‌یابی کرده و به گوش دولت رسانده‌اند.

## صندوق‌های «حق الناس»

بررسی بحران در صندوق‌های بازنشستگی  
در میزگردی با حضور محمد ستاری فرو و محمود عسگری آزاد

می‌کند که این بازوی مکانیکی، بعدها تحت عنوان سرمایه فیزیکی و سرمایه مادی معرفی می‌شود. از آنجا که این سرمایه خستگی‌ناپذیر و دارای بازده بالا، موجب تحولات وسیع در تولید و ساختار تولید و وسعت بازار شده بود، مورد توجه گسترده قرار گرفت و این سرمایه فیزیکی در مقابل عنصر فراوان نیروی کار از کرامت بالایی برخوردار شد. تفاوت موجود بین این دو نوع از سرمایه به قدری با گذر زمان اهمیت پیدا می‌کند که موجبات به‌وجود آمدن دو مکتب فکری متفاوت تحت عنوان مکتب کلاسیک و مارکسیست را شکل می‌دهد. طرفداران مکتب کلاسیک در حمایت از سرمایه، قد علم می‌کنند و بر اهمیت آن در اقتصاد اشاره می‌کنند و طرفداران مکتب مارکسیسم، افرادی چون مارکس، هگل و لنین، در نقطه مقابل از اهمیت نیروی کار در اقتصاد صحبت می‌کنند. بعدها گفتند که سرمایه‌دارها به عدالت بی‌توجه‌اند؛ درحالی‌که کلاسیک‌ها عقیده دارند باید اجازه بدهیم ابتدا رشد در اقتصاد پایدار صورت گیرد، سپس از طریق پایداری رشد در اقتصاد می‌توان بی‌کاران را مشغول به کار کرد. نظریه‌پردازان ناب اقتصاد آزاد، باور دارند که رشد بالادست است و نیروی کار پایین‌دست یا به‌عبارتی رشد مقوله‌ای است صریح در اقتصاد؛ درحالی‌که عدالت مقوله‌ای ضمنی است و معنای این را بی‌توجهی به عدالت نمی‌دانند. در هر حال کشورهای متقدم توسعه مثل آلمان، انگلستان و آمریکا در قرن‌های ۱۸ و ۱۹ روند شروع توسعه خود را با قدری بی‌توجهی نسبت به دغدغه‌های معاش، زندگانی و عزت نفس نیروی کار آغاز کردند که همین امر، بحران‌هایی را به وجود آورد که در ادامه این بحران‌ها، مقدمات لازم برای شکل‌گیری مکتب مارکسیست فراهم شد. مارکس عقیده داشت این کشورها با بی‌توجهی به عزت نفس کارگران در آستانه فروپاشی قرار دارند که البته این کشورها با طراحی بیمه‌های اجتماعی در ساختار اقتصادی به فکر عزت کارگرهای

اگر اجازه دهید، دو محور اصلی برای بحث مربوط به صندوق‌ها متصور شویم. محور اول، بحران در صندوق‌های بازنشستگی است. درحال حاضر صندوق‌های بازنشستگی کشور در شرایط عدم تعادل و ناپایداری قرار دارند. این ناپایداری چیست؟ آیا این شرایط عدم تعادل تبدیل به بحران شده است؟ تعریف از بحران چیست؟ وجود چنین بحرانی چه تبعاتی در پی دارد؟ محور دوم، نحوه تعامل دولت با صندوق‌هاست. قوانین مدون در صندوق‌های بازنشستگی بر چه اساسی تدوین می‌شوند؟ بدهی‌های دولت به صندوق‌های بازنشستگی چگونه به وجود آمدند؟ واگذاری‌های اتفاق افتاده بین دولت و صندوق‌ها اساساً درست هستند؟ اگر هستند، آیا این واگذاری‌ها به صورت کارآمد اتفاق می‌افتد؟ سازوکار صحیح برای این واگذاری‌ها چیست؟

سؤالات مطرح‌شده از جانب شما سؤالاتی بسیار کلی است. این کلیت دغدغه خوانندگان روزنامه «شرق» نیست و اگر من جای شما بودم سؤالاتی را با موضوع اهمیت صندوق‌های بیمه اجتماعی در توسعه ملی مطرح می‌کردم. به این دلیل که توسعه ملی دغدغه‌ای است مربوط به تمام نهادهای کشوری که حال و آینده اقتصاد کشور با آن درگیر است. درحالی‌که سؤالات مطرح‌شده از جانب شما سؤالاتی است نهادی و بنیادی که در جایگاه خود باید به آنها پرداخته شود. اگر اجازه دهید مقدمه‌ای در باب اهمیت و جایگاه صندوق‌های بیمه اجتماعی ارائه بدهم. به‌طور کلی کشورهای متقدم توسعه، اروپای غربی و آمریکا، نگاه ویژه‌ای به مقوله عدالت اجتماعی داشته‌اند. عدالت اجتماعی مساوی با صندوق‌های بیمه اجتماعی نیست، اما صندوق‌های بیمه اجتماعی بخشی از عدالت اجتماعی هستند. با وقوع انقلاب صنعتی بشر به ابزاری تحت عنوان بازوی مکانیکی دست پیدا



اگر کشوری در پی رشد پایدار باشد و بخواهد با کمترین هزینه و بدون دغدغه به مقاصد بالای اقتصادی برسد، چاره‌ای ندارد جز اینکه توجه خود را به نیروی کار خود جلب کند



خود افتادند و با کرامت به نیروی انسانی و برقرارکردن عدالت توانستند تا حدودی بحران‌های خود را مهار کنند. پرفکنی، پرفسور دانشگاه «ام‌آی‌تی» که مطالعات فراوانی در حوزه اقتصاد سیاسی انجام داده است در این باره می‌گوید: سرمایه‌داران زرنگ‌تر از آن بودند که مارکس فکر می‌کرد. در نتیجه بحث عدالت اجتماعی در دینامیسم‌های عملی مکاتب و کشورهای مختلف از طرق مختلفی شکل گرفته است که یکی از آن راه‌ها که مهم‌ترین آنها نیز هست، بیمه‌های اجتماعی و تشکیل صندوق‌های بیمه اجتماعی است. در نتیجه، اگر کشوری در پی رشد پایدار باشد و بخواهد با کمترین هزینه و بدون دغدغه به مقاصد بالای اقتصادی برسد، چاره‌ای ندارد جز اینکه توجه خود را به نیروی کار خود جلب کند. در پایان جنگ جهانی دوم در ادبیات تدوین‌کننده منشور سازمان ملل متحد، این گونه عنوان می‌شود که رشد و توسعه باید برای مردم، با مردم و به خاطر مردم باشد که این امر محقق نمی‌شود مگر با توجه به کرامت و عزت نفس نیروی کار و ارتقای کیفیت نیروی کار، سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی.



از اینکه شما به موضوع صندوق‌ها پرداختید تشکر می‌کنم. چون از نظر من بحران آتی کشور ما بحران مربوط به صندوق‌هاست و اهمیت این بحران، به هیچ وجه کمتر از اهمیت بحران آب نیست. علت این امر هم این است که ما حدود ۱۲۰۸ میلیون خانوار تحت پوشش تأمین اجتماعی، ۱۰۲ میلیون خانوار تحت پوشش صندوق بازنشستگی کشوری، نزدیک به ۷۰۰ هزار خانوار تحت پوشش نیروهای مسلح و حدود دو میلیون خانوار هم تحت پوشش سایر صندوق‌ها داریم که حدود پنج میلیون خانوار مستمراً بگریز از محل این صندوق‌ها هستند و از مجموع این ارقام متوجه می‌شویم حدود ۵۰ میلیون نفر از افراد جامعه تحت پوشش این صندوق‌ها هستند و این به آن معنی است که بیش از نیمی از افراد جامعه، زندگی آتی و حالشان بسته به وضعیت اقتصادی این صندوق‌هاست. اگر این صندوق‌ها بتوانند عملکرد خوبی در قبال بیمه‌شدگان داشته باشند، هم می‌توانند تضمینی برای وضعیت خانواده‌ها باشند هم جامعه. اما اگر این صندوق‌ها کفایت کافی در قبال حمایت از بیمه‌شدگان را نداشته باشند، یا ممکن است مستمراً به قدری کم شوند که این سازمان‌ها را از حیز انتفاع خارج کند، یا دچار نقیصه در پرداخت شوند که در این صورت اگر دولت نتواند حمایت لازم را انجام دهد و به جای این صندوق‌ها مستمراً پرداخت کند، بازنشسته‌ای که سال‌ها به این صندوق‌ها پرداخت کرده در ازای تأمین آینده‌اش، عملاً حقیقتاً ضایع می‌شود و این مصداق بارز بحران است. مثل صندوق بیمه فولاد که چند سالی است درگیر همین بحران است و بارها بحث این صندوق و راهکار خروج از بحران آن در مجلس مطرح شده است. به هر حال این بحران در مقابل هدف اولیه شکل‌گیری صندوق‌هاست و آن هدف، طراحی سازوکاری است که تضمین‌کننده آینده مالی و اجتماعی مردم است تا به واسطه همین سازوکار بتوانند هم زمینه توسعه کشور را فراهم و هم امنیت مالی خانواده را در آینده تضمین کنند. حال اگر ما نتوانیم هدف اولیه این صندوق‌ها را برآورده کنیم، مشکل دیگری نیز به این صندوق‌ها اضافه می‌شود و آن، گرفتن پول از

مردم و دادن تعهد برای آینده‌شان است و چون نمی‌توانیم آن را برآورده کنیم، هم در برآورده کردن هدف اولیه عاجز شده و هم با یک نارضایتی مواجه می‌شویم. چون فرد در ازای پرداخت پول در سالیان متممادی کارکردنش، توقع تأمین آینده‌اش به واسطه حقوق بازنشستگی را دارد و ناتوانی در پرداخت از جانب صندوق‌های بازنشستگی را نمی‌تواند قبول کند و اینجاست که بحران شکل می‌گیرد. فردی که از ابتدا بیمه تأمین اجتماعی نیست، در آینده هر اتفاقی که برایش از نظر مالی بیفتد نمی‌تواند کسی را مقصر این امر بداند؛ اما اگر کسی بیمه شد و کسورات را به صندوق بازنشستگی‌اش پرداخت کرد، دیگر خود را مقصر مشکلات مالی‌اش در زمان بازنشستگی نمی‌داند و مشکل را از جانب صندوق‌ها می‌داند. البته لازم به ذکر است که به وجود آمدن مشکل و بحران در صندوق‌های بازنشستگی و این نوع نگاه به تأمین اجتماعی در تمامی کشورهای مشکل‌ساز بوده است و همه کشورهای با مشکل پایداری در صندوق‌ها مواجه هستند و در تلاش‌اند که عدم تعادل‌های موجود در صندوق‌هایشان را برطرف کنند؛ اما این مشکل در کشور ما تشدید شده است و همین تشدید بحران، موجبات نگرانی را درباره آینده اقتصاد کشور به وجود آورده است. در سال گذشته ما مطالعاتی در سازمان برنامه انجام دادیم که در نتیجه این مطالعات، آماری به دست آمد که گویای عمق فاجعه و بحران در صندوق‌های بازنشستگی است. طبق این آمار در سال ۸۴، ۴۶ درصد منابع صندوق‌های بازنشستگی از طریق حمایت‌های دولت تأمین شده است که همین رقم در سال ۹۴ به حدود ۸۰ درصد رسیده است. یعنی صندوقی که در ازای دریافت پول از کارمندان متعهد به پرداخت به او در دوران بازنشستگی است حال به جایی رسیده که با ۸۰ درصد کسری مواجه است. این در حالی است که در این صندوق‌های بازنشستگی نسبت نیروهای بازنشسته به شاغلان حداکثر باید ۲۰ درصد باشد اما در ایران در زمان فعلی این نسبت نزدیک به صد درصد است؛ یعنی تعداد بازنشسته‌ها از تعداد شاغلان بیشتر است. در صندوق نیروهای مسلح نیز همین‌گونه است که تعداد بازنشستگان از تعداد شاغلان بیشتر است و بیش از ۹۸ درصد منابعش از جانب دولت تأمین می‌شود. در برنامه ششم ما به دولت گفتیم صندوقی که ۹۸ درصد منابع حتی به نقل از برخی آمارها صد درصد منابعش را از جانب دولت دریافت می‌کند، عملاً مثل آن است که اصلاً صندوقی دیگر وجود ندارد و شخصی که بازنشسته می‌شود می‌تواند مستقیماً حقوقش را از کارگزینی مربوطه دریافت کند و دیگر دریافت حقوقش از محل صندوق‌ها عملاً بی‌معنی است. در صندوق تأمین اجتماعی که یکی از بهترین و بزرگ‌ترین صندوق‌های ماست، در حال حاضر نزدیک به ۱۳ میلیون نفر بیمه‌شده دارد و حدود ۲۰۸ میلیون نفر مستمراً بگریز دارد؛ اما این صندوق امروز درآمد و هزینه‌اش به سختی کفاف یکدیگر را می‌دهند؛ یعنی هرآنچه از ۱۲۰۸ میلیون نفر بیمه‌شده دریافت می‌شود، مستقیماً به مستمراً بگیران پرداخت می‌شود، به غیر از قسمت درمان که هر دو گروه از آن استفاده می‌کنند؛ یعنی در سال ۹۳ سازمان تأمین اجتماعی ۴۵ هزار میلیارد تومان درآمد داشت که در همان سال عین ۴۵ هزار میلیارد تومان را هزینه کرد. حال این درآمد از محل

به وجود آمدن مشکل و بحران در صندوق‌های بازنشستگی و این نوع نگاه به تأمین اجتماعی در تمامی کشورها مشکل‌ساز بوده است و همه کشورها با مشکل پایداری در صندوق‌ها مواجه هستند و در تلاش‌اند که عدم تعادل‌های موجود در صندوق‌هایشان را برطرف کنند

خرج‌های خودش را می‌دهد. حال اگر دولت مجبور شود نزدیک به نصف بودجه خودش را صرف پرداخت کسری این صندوق‌ها کند، دیگر بحرانی بزرگ‌تر از این برای کشور نمی‌توان متصور بود. ضمن اینکه حقوق پرداختی به بازنشستگان حقوقی نیست که کفاف زندگی آنها را بدهد؛ یعنی فردی با هر مدرک تحصیلی که ۲۰ سال است بازنشسته شده است، الان با حقوق ماهی یک میلیون و ۲۰۰ هزار تومان به سختی می‌تواند خرج زندگی‌اش را تأمین کند؛ درحالی‌که در زمان اشتغالش به راحتی می‌توانسته با حقوقش زندگی کند. این صندوق‌ها در سطح جهانی براساس سه شاخص ارزیابی می‌شوند: ۱) کفایت؛ که حقوق فرد بازنشسته تا چه اندازه کفاف زندگی‌اش را می‌دهد. ۲) پایداری؛ اینکه حقوق فرد تا چه مدت و به چه اندازه پایدار است. ۳) همبستگی؛ میزان همبستگی بین دولت و بخش خصوصی در اداره این صندوق‌ها. یعنی ما در زمانی که حقوق بازنشستگی ما کفایت زندگی را نمی‌دهد، صندوق‌های بازنشستگی‌مان از حالت تعادل خارج شده‌اند و ناپایدارند. من این حرف‌ها را بارها در دولت، مجلس و کمیسیون دولت به انحای مختلف در مصاحبه‌های مختلف زده‌ام. اما متأسفانه عده‌ای با پشت‌گوش انداختن مشکل به این خاطر که ممکن است تبعاتی در پی داشته باشد، تنها موجب پاک شدن صورت مسئله می‌شوند. در همین دولت فعلی، تمام پیشنهادهاتی که کمیسیون مربوط به سازمان تأمین اجتماعی تهیه و از طرف سازمان برنامه تکمیل شده بود، وقتی وارد لایحه شد و به مجلس فرستاده شد، تماماً حذف شد. من به یاد دارم که ما از شروع برنامه سوم این صحبت‌ها را مطرح می‌کردیم، نامه‌های مکرر به رئیس‌جمهور می‌نوشتیم، اما هیچ‌کس بالاخص مسئولان تأمین اجتماعی و مسئولان صندوق‌ها به این مسئله توجهی نشان نمی‌دادند. مسئولان صندوق‌ها با حمایت از وضعیت صندوق‌ها تنها باعث تشدید بحران در این صندوق‌ها شدند. زمانی در مجلس طرح دادند که سابقه خدمت کارمندان تأمین اجتماعی از ۳۵ سال به ۳۰ تغییر کند مشابه وضعیت سایر کارمندان. این بدان معنا بود که کارمندان تأمین اجتماعی پنج سال کمتر ۳۰ درصد از حقوق خود را به عنوان کسورات پرداخت می‌کردند؛ اما در مقابل، تأمین اجتماعی موظف بود پنج سال بیشتر صددرصد حقوق به آنها در زمان بازنشستگی پرداخت کند. در همان زمان رئیس وقت صندوق در مجلس با چنین طرحی موافقت کرد که این بزرگ‌ترین ضربه را به صندوق‌ها در آن زمان وارد کرد. اگر نظام به بحران موجود در صندوق‌ها نپردازد و حساسیت لازم را به خرج ندهد، در آینده‌ای نه‌چندان دور مشکلاتی نظیر مشکل صندوق فولاد دامنگیر تمامی صندوق‌های ما می‌شود. مشکلات موجود در صندوق‌ها را باید با علم، با به‌کارگیری نرم‌افزارهای فنی و از طریق درست آن حل کرد. درحال حاضر کار به جایی رسیده است که ما حتی با تزریق بی‌رویه پول به صندوق‌ها هم نمی‌توانیم مشکل آنها را حل کنیم. یکی از بحث‌هایی که درحال حاضر در تأمین اجتماعی وجود دارد، عدم تطابق میانگین سن بازنشستگی در کشور ما با سایر کشورهای دنیاست. در کشور ما میانگین سن بازنشستگی ۵۱ سال است؛ درحالی‌که این رقم در سایر کشورها ۶۶ سال است. یعنی در سایر کشورها کارمندان ۱۴ سال بیشتر نسبت به کشور ما به صندوق‌ها کسورات پرداخت می‌کنند.



بیمه‌شدگان، طلبش از دولت، سودش از سمت شستا و ... است که هر سال به سختی کفاف هزینه‌اش را می‌دهد. سازمان تأمین اجتماعی یکی از بهترین صندوق‌های ماست و نسبت پشتیبانی یک به شش دارد. اگر قرار باشد تمام درآمدش را صرف پرداخت به بازنشسته‌هایش کند، عملاً ماهیت سرمایه‌گذاری از بین می‌رود؛ یعنی فردی که الان بیمه شده است، سرمایه‌اش سرمایه‌گذاری نمی‌شود که در آینده بتواند از آن محل تأمین زندگی کند، بلکه صرف پرداخت به بازنشستگان کنونی می‌شود و فرد از ماهیت سرمایه‌گذاری خارج می‌شود و صرفاً پرداخت‌کننده حقوق بازنشستگان می‌شود. همین مشکلات عیناً در صندوق بازنشستگی شهرداری، صندوق بازنشستگی فولاد و هر صندوق دیگری که نگاه کنید وجود دارد. طبق آمار دیگری که به دست آوردیم، متوجه شدیم که در سال ۸۴ ما ۲۰٫۸ درصد از بودجه کشوری را به صندوق‌های بازنشستگی پرداخت می‌کردیم. همین رقم در سال ۹۳ به ۱۴ درصد افزایش پیدا کرد که این ۱۴ درصد فقط به صندوق‌های بازنشستگی کشوری و لشکری پرداخت می‌شد و صندوق تأمین اجتماعی هنوز به مرحله گرفتن پول از دولت نرسیده است. جالب آنجاست که این دو صندوق بازنشستگی تقریباً به اندازه کل بودجه طرح‌های عمرانی دولت از دولت بودجه گرفته‌اند و طبق محاسبات ما این رقم در سال ۱۴۰۰ به ۲۸ درصد از بودجه دولت افزایش پیدا خواهد کرد. ما برآورد کردیم اگر صندوق تأمین اجتماعی با همین روند پیش برود و تعداد بازنشستگانش زیاد شود، بدون اصلاحی در سیستم‌های مالی، دولت مجبور است به این صندوق‌ها نیز کمک کند و رقم ۲۸ درصد بودجه به ۴۰ درصد افزایش پیدا خواهد کرد. چون تعداد زیادی از بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی در زمان دولت‌های نهم و دهم، بیمه‌شدگان حمایتی هستند که بدون سهم درست بیمه‌ای، تحت پوشش بیمه درآمده‌اند و از جانب بسیاری از این بیمه‌شدگان پولی وارد صندوق نمی‌شود؛ اما تعهدات صندوق به آنها پابرجاست. این در حالی است که بودجه دولت به سختی کفاف

همه به دنبال این هستند که حداکثر میزان از صندوق‌ها بهره‌برداری کنند؛ درعین حال که حداقل پرداخت را به صندوق‌ها انجام می‌دهند. خود بخش کارگری که باید بیشتر از هر قشری از این صندوق‌ها حمایت کند همیشه بیشترین ضربه را به این صندوق‌ها وارد کرده است



طرح‌های مربوط به اصلاح میانگین سن بازنشستگی نه تنها هر سال قبول نمی‌شود بلکه هر ساله این عدد به کمتر نیز کاهش پیدا می‌کند یا مثلاً قانونی وجود دارد با حداقل ۱۰ سال سابقه خدمت در صورتی که فرد به سن بازنشستگی رسیده باشد می‌تواند خود را بازنشسته کند. حال آنکه در قوانین ما سابقه خدمت حداقل ۱۰ سال هر ساله کاهش پیدا می‌کند. تاجایی که فرد می‌تواند با داشتن چند روز سابقه کار در صورت رسیدن به سن بازنشستگی، خود را بازنشسته کند و از عواید بازنشستگی صندوق‌ها بهره بگیرد. به نظر من مشکل اصلی این مسئله به‌خاطر ندادن سهم دولت و بدهی‌هایش نیست؛ زیرا اگر دولت نیز بدهی‌هایش را پرداخت می‌کرد، باز صرف انجام همین امورات می‌شد. مشکل اصلی این است که ساختار این صندوق‌ها همگی دچار مشکل هستند. همه به دنبال این هستند که حداکثر میزان از صندوق‌ها بهره‌برداری کنند؛ در عین حال که حداقل پرداخت را به صندوق‌ها انجام می‌دهند. خود بخش کارگری که باید بیشتر از هر قشری از این صندوق‌ها حمایت کند همیشه بیشترین ضربه را به این صندوق‌ها وارد کرده است. این ساختار درست نمی‌شود مگر اصلاحی در قواعد آن اتفاق بیفتد. بحث صندوق‌ها بحثی است بسیار کلیدی که دچار مشکلات ساختاری و نیازمند اصلاحات پارامتریک است که این اصلاحات باید هرچه سریع‌تر بر صندوق‌ها اعمال شود. به این دلیل که ما هرروزه داریم صندوق خود را توسعه کمی می‌دهیم و همه اقشار را از کارگر و راننده تا حتی زن خانه‌دار وارد صندوق می‌کنیم و بر سر سفره صندوق می‌نشانیم؛ در حالی که این سفره خالی است و عملاً دیگر صندوقی وجود ندارد. کارمندی که استخدام دولت می‌شود و به‌عنوان حقوق بازنشستگی، کسور پرداخت می‌کند، این کسور برای آینده‌اش سرمایه‌گذاری نمی‌شود؛ بلکه به‌عنوان حقوق به بازنشستگان فعلی پرداخت می‌شود و ما شاهدیم با توسعه کمی صندوق‌ها با چنین وضعیتی تنها موجبات تشدید بحران را فراهم می‌کنیم. همه این عرایض را گفتم تا بهتر متوجه شویم بحران موجود در صندوق‌ها بسیار عمیق و اساسی‌تر از چیزی است که به نظر می‌رسد و بی‌توجهی و بی‌تدبیری در حد بسیار بالایی در این موضوع وجود دارد. به نظر من، به‌عنوان یکی از شاهدان این مسئله، عامل اولیه مخالفت با هرگونه اصلاحات در ساختار این صندوق‌ها خود صندوق‌ها بودند. همچنان به چارچوب‌های غلط موجود در صندوق‌ها پافشاری و محکم از آن دفاع می‌کنند؛ چون گمان می‌کنند با چالش بحران‌های موجود در صندوق‌ها این رئیس‌های وقت صندوق‌ها هستند که زیر سؤال می‌روند. در حالی که بحث ما بحث سیستمی است. به یاد دارم زمانی رئیس سازمان بازنشستگی کشوری می‌گفت اصلاً ما به ناپایداری و عدم تعادل در صندوق‌ها چه کار داریم، هر حکمی که دولت صادر کند و هر پولی که می‌خواهد بدهد و ما همان کار را انجام می‌دهیم. خب اگر قرار باشد رویه کار صندوق‌ها این چنین باشد، ماهیت وجودی صندوق به‌کل زیر سؤال می‌رود. ما می‌توانیم از طریق همان یارانه‌ها مستقیماً پول مردم را پرداخت کنیم، دیگر در چنین شرایطی چه نیازی به وجود صندوق‌ها هست. جالب اینجاست که مسئولان صندوق‌ها چندین بار خواستار افزایش تعهدات خود می‌شدند، چون احساس نمی‌کردند که یک سازمان

بیمه‌ای هستند؛ چراکه با افزایش تعهدات، دولت به من پول پرداخت می‌کند و من از محل پرداخت‌های دولت می‌توانم تعهدات خود را انجام بدهم؛ یعنی همه صندوق‌ها از ماهیت بیمه‌ای خود به ماهیت کمیته امداد تغییر پیدا کرده‌اند و اصلاً دغدغه‌ای برای پایداری صندوق در آنها احساس نمی‌شود. الان تنها جایی که نسبتاً این احساس در آن وجود دارد سازمان تأمین اجتماعی است که آنها هم به قدری دلبسته قواعد قدیمی‌شان شده‌اند که ذره‌ای تحمل نقد و چالش از سوی کارشناسان را ندارند. وقتی ما در برنامه ششم مشکلات موجود در صندوق‌ها را مطرح کردیم، سرپوش بر آن گذاشتند و کسی جدی نگرفت و مثل یک مسئله ناموسی با آن برخورد شد. به همین دلیل در این ۲۰ سال هیچ‌گونه قانون اصلاحی برای صندوق‌های بازنشستگی و پایداری‌شان نداشته‌ایم و فقط در بخش حمایتی آنها را توسعه داده‌ایم و تعهدات را زیاد و بازنشستگی را تسهیل کرده‌ایم. همه افراد و نهادهای مربوطه فقط به فکر خود و منافع مربوط به خود هستند و هیچ‌کس در اندیشه منافع مشترک موجود در صندوق‌ها نیست. تنها جایی که قدری موضوع بحران در صندوق‌ها را پیگیری می‌کرد و جدی می‌گرفت، سازمان برنامه بود که مدتی آقای دکتر ستاری فر زحمت آن را می‌کشید و بعد از آن هم ما مدتی این کار را می‌کردیم که این سازمان هم هیچ‌وقت صدایش شنیده نشد و آن را جدی نگرفتند. آخرین کاری که این صندوق کرد، ارائه پیشنهادهایی برای بهبود وضعیت صندوق‌ها در برنامه ششم بود که تمام این پیشنهادات پاک شد. گاهی مسئولان صندوق‌ها گمان می‌کنند مسئولیت آنها زدن حرف‌هایی است که رضایت‌برانگیز باشد.

🔸 تا به اینجا طبق فرمایشات شما متوجه شدیم که مهم‌ترین علت وجود بحران در صندوق‌ها عدم آشنایی مسئولان با سازوکار و ساختار صندوق‌هاست. آیا به جز این عامل، مسائل ساختاری دیگری که دامن‌زننده به این بحران باشند وجود دارد؟ مثلاً آیا روند سال‌خوردگی جمعیت و تورم را می‌توان

در این ۲۰ سال هیچ‌گونه قانون اصلاحی برای صندوق‌های بازنشستگی و پایداری‌شان نداشته‌ایم و فقط در بخش حمایتی آنها را توسعه داده‌ایم و تعهدات را زیاد و بازنشستگی را تسهیل کرده‌ایم





### به‌عنوان مشکلات ساختاری در این زمینه شناسایی کرد؟

در بحث صندوق‌های بیمه در حقیقت کل جامعه درگیر هستند. از مردم و بیمه‌شدگان گرفته تا کل مجموعه دولت. قطعاً این‌طور است. جمعیت کشور ما به‌دلیل توسعه سلامت، بهداشت و رفاه روزبه‌روز به سمت پیری حرکت می‌کند.

اجازه دهید قبل از اینکه وارد بحث جدیدی شویم، من توضیحاتی درباره فرمایشات آقای دکتر ارائه دهم. ممکن است عده‌ای با خواندن این مطلب گمان کنند که این مطالب عقاید و

سلیقه یک شخص است. اما این‌طور نیست، بلکه در ادبیات دولت ممکن است یک پول به بهزیستی‌ها، کمیته امداد و سایر نهادهای حمایتی اعطا شود و آنها طبق نظر دولت، آن را خرج کنند؛ اما وقتی ما از کلمه صندوق در ادبیات دولت استفاده می‌کنیم؛ یعنی الزاماً باید طبق حکم و سازوکار مشخص شده برای صندوق شکل بگیرد. در واقع در صندوق‌ها یک سیستم منابع و مخارج با مجموعه‌ای از تعهدات که به‌صورت بین‌نسلی است وجود دارد. درواقع مطلبی که آقای دکتر برای ارتش و نیروهای مسلح مطرح کردند، نشان‌دهنده این است که این صندوق‌ها عملاً از ماهیت صندوق خود خارج شده‌اند. نیروهای مسلح به سازمان برنامه



در واقع در صندوق‌ها یک سیستم منابع و مخارج با مجموعه‌ای از تعهدات که به‌صورت بین‌نسلی است وجود دارد. درواقع مطلبی که آقای دکتر برای ارتش و نیروهای مسلح مطرح کردند، نشان‌دهنده این است که این صندوق‌ها عملاً از ماهیت صندوق خود خارج شده‌اند

اعلام می‌کند که تعدادی بازنشسته دارد و سازمان برنامه به جای صندوق نیروهای مسلح پول این بازنشسته‌ها را پرداخت می‌کند و این عملاً صندوق را از ماهیت حقیقی‌اش خارج می‌کند. چیزی که در حال حاضر برای ما باقی مانده است یک شبهه‌صندوق است و شاید تنها جایی که قدری ماهیت صندوق خود را حفظ کرده است صندوق تأمین اجتماعی است.

جالب است که صندوق بازنشستگی لشکری هیچ حقوقی پرداخت نمی‌کند، ولی کلی شرکت و سرمایه‌گذاری در بخش‌های مختلف اقتصادی دارد که قرار بوده است به این صندوق برای ادامه حیات اقتصادی‌اش کمک کنند. اما فقط این سؤال به‌وجود می‌آید که این پول‌ها و این سرمایه‌گذاری‌ها کجا می‌رود که صندوق‌ها حتی نمی‌توانند حقوق بازنشستگانشان را پرداخت کنند و مجبور به کمک‌گرفتن از دولت می‌شوند.

صندوق‌ها باید براساس یک اصول و موازینی کار کنند که این اصول و موازین باید تبدیل به یک فهم ملی شود که یکی از وظایف مهم و کلیدی حاکمیت، دفاع کردن از این موازین صندوق‌هاست. اگر بخواهم یک جمع‌بندی از صحبت‌های آقای دکتر داشته باشم باید بگویم این موازین به‌درستی فهمیده نشده است و کسی از این







سال گذشته سازمان تأمین اجتماعی از منابع و مصارفی که داشته است، هفت هزار میلیارد تومان کم آورده است. برای این امر شرکت‌های سازمان تأمین اجتماعی از بانک رفاه وام گرفته‌اند، بهره داده‌اند که بتوانند این ترازا ایجاد کنند.

نفر پول گرفته می‌شد و به یک نفر حقوق بازنشستگی پرداخت می‌شد. با درگیری‌ها و تلاش‌های فراوان تا انتهای زمانی که بنده از سازمان خداحافظی کردم، این رقم اصلاح چندانی نشد و فقط به عدد ۷۰۶ رسید. در برنامه سوم قرار بود که این عدد به آرامی زیاد شود و به بالای هشت برسد. این در حالی است که یکی از امیدهای نجات در بین صندوق‌ها، همین صندوق تأمین اجتماعی است. اگر براساس قانون اساسی بنا باشد فردی چند سال در صندوق فعالیت کند، دو مسئله مطرح می‌شود: یک اینکه شما چند سال در صندوق من حضور داشتی، دو اینکه چه میزان به صندوق من پول پرداخت کرده‌ای. اما به مرور زمان ورودی‌های پشت در صندوق گسترده شدند، از صاحبان مشاغل آزاد و کارگران و طلاب گرفته تا حتی زنان خانه‌دار جزء ورودی‌های صندوق‌ها قرار گرفتند. اما باید توجه شود که آیا این افراد براساس قانون اساسی به صندوق‌ها وارد شده‌اند؟ قانون اساسی در این باره دو نکته بالا را شامل می‌شود: میزان پرداخت و سابقه پرداخت. اگر فردی پنج سال به صندوق، کسورات پرداخت کرده است، حقوق بازنشستگی‌اش عملاً ماهی صد هزار تومان است؛ اما از آنجا که کفاف زندگی‌اش را نمی‌دهد، تقاضای حداقل حقوق بازنشستگی یعنی ماهی ۸۰۰ هزار تومان را می‌کند. اتفاقی که در ۱۲،۱۰ سال گذشته در صندوق تأمین اجتماعی افتاده است این است که ورودی‌اش متفاوت شده است؛ درحالی‌که

موازین صیانت نمی‌کند و اگر صیانت می‌شد، هیچ‌وقت صندوق از ماهیت حقیقی خود فاصله نمی‌گرفت و تبدیل به حساب نمی‌شد و به بحران کشیده نمی‌شد. چون با اصلاحات ساختاری و پارامتری می‌توان بحران در صندوق‌ها را به عقب انداخت. تاریخچه شکل‌گیری صندوق تأمین اجتماعی به این صورت است که ابتدا صندوق بیمه کارگران شکل گرفت، پس از آن تبدیل به صندوق بیمه اجتماعی شد و پس از آن بیمه اجتماعی به قانون تأمین اجتماعی ارتقا یافت که تعمیم داده شده به تمام کشور. حال برای اجرای این قوانین، سازمانی شکل گرفت با عنوان سازمان تأمین اجتماعی. این سازمان دولتی است؛ اما صندوقش و محل تأمین پولش مربوط به ناس و شرکت‌کنندگان در این صندوق است و لاغیر. نحوه عملکرد این صندوق‌ها به این‌گونه است که تعدادی ورودی دارد که به فرض ۳۰ سال کار کرده‌اند و حق بیمه پرداخت کرده‌اند و صندوق موظف است به میزانی که فرد پرداخت کرده و متناسب با آن به وی پول پرداخت کند. در زمان قبل از انقلاب که صندوق‌های ما جوان بودند، بازنشسته‌های ما آقایی می‌کردند. نه فقط به راحتی توان خرج کردن داشتند، بلکه می‌توانستند قدری از پول خود را پس‌انداز کنند. چون در آن ایام ۲۱ نفر به صندوق بیمه اجتماعی پول پرداخت می‌کردند و صندوق در ازای پرداخت آنان تنها به یک نفر حقوق بازنشستگی می‌داد. در زمانی که بنده در سازمان تأمین اجتماعی بودم، از ۷۰۲

خروجی اش یکسان است. به این ترتیب اصل عدالت و انصاف زیر پا گذاشته می‌شود. صندوق بیمه کشوری در سال گذشته ۱۰۱ شاغل داشت و در مقابل، یک نفر بازنشسته. اوضاع نیروهای مسلح و فولاد را هم که آقای دکتر گفتند. در سال ۹۵ در کلان بودجه در فصل یارانه‌ها دولت دارد ۴۶ هزار میلیارد تومان پول صرف رفاه اجتماعی می‌کند که مربوط به صندوق خدمات درمانی، نیروهای مسلح و کمیته امداد و بهزیستی است که این امر موجب به‌خاطر افتادن برنامه‌های عمرانی دولت شده است. امسال دولت عنوان کرده است که اگر همه ما کار کنیم نهایتاً می‌توانیم ۲۰۵ هزار میلیارد تومان درآمد ایجاد کنیم. حال شما توجه کنید که ۵۰ هزار میلیارد تومان از این درآمد صرف رفاه اجتماعی می‌شود. جدای از یارانه‌های پرداختی به گندم دارو و ... در برآوردهای بودجه سال ۹۵ سازمان تأمین اجتماعی، ۶۰ هزار میلیارد تومان را به‌عنوان منابع در نظر گرفته است که ۱۸ هزار میلیارد تومان این منابع را از بابت طلبش از دولت می‌داند. از طرفی مصارف این سازمان حدود ۶۰ هزار میلیارد تومان برآورد شده است که ۱۹ هزار میلیارد تومان آن مربوط به بخش بهداشت و درمان است. این در حالی است که ۱۸ هزار میلیارد تومان طلب این سازمان از دولت، از جانب دولت اصلاً بدهی نیست. اگر هم باشد دولت اصلاً پولی ندارد تا این بدهی را پرداخت کند.

یعنی سازمان تأمین اجتماعی این پول را به عنوان منابع خودش از جانب دولت پیش‌بینی کرده است؛ در حالی که دولت این رقم را جزء مصارف خود پیش‌بینی نکرده است که این به نوعی عدم تحقق است که اتفاق افتاده است.

سال گذشته سازمان تأمین اجتماعی از منابع و مصارفی که داشته است، هفت هزار میلیارد تومان کم آورده است. برای این امر شرکت‌های سازمان تأمین اجتماعی از بانک رفاه وام گرفته‌اند، بهره داده‌اند که بتوانند این تراز را ایجاد کنند. در صورتی که امسال حدود ۲۰ هزار میلیارد تومان عدم تحقق درآمدی برای این سازمان به وجود آمده است. همه این موارد نشان‌دهنده این است که برای پایداری صندوق‌ها یک سری موازین پارامتریک وجود دارد. یعنی اگر سازمان تأمین اجتماعی براساس قانون اساسی خودش کار می‌کرد و خروجی‌هایش را متناسب با ورودی‌هایش پرداخت می‌کرد، الان ما یقیناً با بحران کمتری مواجه می‌شدیم. اما مجلس، دولت‌ها، فشار اقشار کارگری و ... همگی موجب شد تا پرداختی‌ها به همه انواع ورودی‌ها حداقل حقوق باشد. در زمان دکتر احمدی‌نژاد سازمان تأمین اجتماعی به مستمری‌گیرانش ۲۰۰ و خرده‌ای هزار تومان پول می‌داد، اما بعد از آن یکباره به این نتیجه رسیدند که این پول کم است و به کارمندان به اندازه یک مستمری‌آکچوئری حقوق پرداخت شد که در واقع این حقوق حکم حمایتی پیدا کرد و از حالت بیمه‌ای خود خارج شد. در حال حاضر آن حکم حکومتی و بیمه‌ای در مجموع رقم ۸۰۰ هزار تومان پیدا کرده است که از این ۸۰۰ هزار تومان، ۳۰۰ هزار تومان را باید صندوق پرداخت کند، اما ۵۰۰ هزار تومان باقی‌مانده را باید دولت پرداخت کند که دولت توانایی پرداخت این مبلغ را ندارد. باز تأکید می‌کنم در شرایطی که ورودی صندوق‌ها مختلف است، خروجی‌ها نیز باید مختلف باشد؛ اما

خروجی یکسان است که همین امر سبب شده است نزدیک به ۸۶ درصد از مستمری‌گیران صندوق تأمین اجتماعی، حداقل دستمزد را دریافت کنند که این موجب از بین رفتن انگیزه در بین افراد می‌شود. در ادبیات رشد اقتصادی، عامل مهم‌تر از رشد اقتصادی را پایداری این رشد می‌دانند و عقیده دارند برقرار کردن عدالت اجتماعی از ایجاد رشد سخت‌تر است. حال آنکه پایداری عدالت اجتماعی امری سخت‌تر از تمام موارد گفته شده است. چون دغدغه‌ای ملی است. در ادبیات اقتصادی، عدالت اجتماعی بیشتر در سطح بیمه‌های اجتماعی تعریف می‌شود. پس با اخذ ورودی متفاوت و خروجی یکسان، اصل عدالت اجتماعی زیر پا گذاشته می‌شود. بین امید به زندگی و بازنشستگی رابطه تنگاتنگی برقرار است. در اروپا وقتی کشورها بحران در صندوق‌های بازنشستگی مواجه شدند، دو دهه روی این بحران کار کردند. در حالی که در کشور ما که بحران بسیار عمیق‌تر از آنهاست، درباره بحران در صندوق‌ها سکوت پیشه کرده‌ایم. اسکاندیناوی از کشورهایی است که در رفاه اجتماعی معروف است. در این کشورها، هم زن‌ها کار می‌کنند هم مردان. یعنی ورودی هر خانوار به صندوق‌ها دو نفر است. بعد از بازنشستگی، متوسط برخورداری خانوار از بازنشستگی در سال ۲۰۰۶ میلادی، چهار سال بوده است. در حالی که هم زن خانواده هم مرد خانواده به صندوق کسور پرداخت کرده‌اند. در ایران عمده خانواده‌ها تنها یک نفر ورودی به صندوق بازنشستگی دارند. این در صورتی است که در سال ۸۹ متوسط برخورداری از مزایای بازنشستگی ۱۹۰۷ سال بود که عمدتاً بعد از فوت مرد خانواده حقوق بازنشستگی به زن خانواده تعلق می‌گرفت. دادن این پول به خانواده‌ها و حمایت از آنها خوب است، اما مسئله مهم‌تر، محل پرداخت این پول‌هاست. اگر دولت بدهد باز مشکلی نیست، اما اگر این پول را صندوق پرداخت کند، معنای این امر این است که این پول دارد از کسورات پرداختی نسل شاغل پرداخت می‌شود. در دنیا نهادهایی وجود دارد که مواظب است من پولی از جیب کسی به شخص دیگری ندهم. پس این‌گونه است که در این تاراج مغول‌گونه همه مشارکت دارند. اگر ما دم از عدالت و رفاه اجتماعی می‌زنیم، اولین اصلی که باید به آن توجه شود پایمال‌نشدن حقوق افراد است. بیمه اجتماعی تکامل و تحقق عقلانیت اجتماعی و فردی و کارگری و کارفرمایی و دولت است. اگر بخواهم جمع‌بندی کنم، باید در ادامه صحبت‌های آقای دکتر بگویم این بحران در حال حاضر وجود دارد و با ابزار بیمه اجتماعی نتوانستیم عدالت اجتماعی را محقق کنیم. اگر رقم پول‌های حمایتی و بیمه‌ای در سال ۹۵ را جمع بزنیم، ۶۰ هزار میلیارد تومان بودجه تأمین اجتماعی، ۳۱ هزار میلیارد تومان بودجه کشوری و ۲۳ هزار میلیارد تومان صرف بودجه خدمات درمانی شده است و از جمع این ارقام، با میزان یارانه‌های پرداختی، متوجه می‌شویم ۲۳۷ هزار میلیارد تومان پول از بودجه مملکت در عرصه امور حمایتی خرج شده است. همه این ارقام نشان می‌دهد با رسیدن به سال ۱۴۰۰ ما به بحرانی جدی‌تر در مسئله صندوق‌های بازنشستگی برمی‌خوریم. پایداری موازین پارامتریک صندوق‌ها به دولت بستگی دارد، چون نهاد کارگر و کارفرما میراست، اما دولت پایدار است. در حال حاضر نمایندگان نسل آینده بازنشستگان غایب‌اند و کسی از آنها حمایت نمی‌کند و همین امر سبب تاراج پول آنها می‌شود. این صحبت‌ها کاملاً براساس موازین پارامتریک و آکچوئری



یعنی سازمان تأمین اجتماعی این پول را به عنوان منابع خودش از جانب دولت پیش‌بینی کرده است؛ در حالی که دولت این رقم را جزء مصارف خود پیش‌بینی نکرده است که این به نوعی عدم تحقق است که اتفاق افتاده است.



سال گذشته سازمان تأمین اجتماعی از منابع و مصارفی که داشته است، هفت هزار میلیارد تومان کم آورده است. برای این امر شرکت‌های سازمان تأمین اجتماعی از بانک رفاه وام گرفته‌اند، بهره داده‌اند که بتوانند این تراز را ایجاد کنند. در صورتی که امسال حدود ۲۰ هزار میلیارد تومان عدم تحقق درآمدی برای این سازمان به وجود آمده است. همه این موارد نشان‌دهنده این است که برای پایداری صندوق‌ها یک سری موازین پارامتریک وجود دارد. یعنی اگر سازمان تأمین اجتماعی براساس قانون اساسی خودش کار می‌کرد و خروجی‌هایش را متناسب با ورودی‌هایش پرداخت می‌کرد، الان ما یقیناً با بحران کمتری مواجه می‌شدیم. اما مجلس، دولت‌ها، فشار اقشار کارگری و ... همگی موجب شد تا پرداختی‌ها به همه انواع ورودی‌ها حداقل حقوق باشد. در زمان دکتر احمدی‌نژاد سازمان تأمین اجتماعی به مستمری‌گیرانش ۲۰۰ و خرده‌ای هزار تومان پول می‌داد، اما بعد از آن یکباره به این نتیجه رسیدند که این پول کم است و به کارمندان به اندازه یک مستمری‌آکچوئری حقوق پرداخت شد که در واقع این حقوق حکم حمایتی پیدا کرد و از حالت بیمه‌ای خود خارج شد. در حال حاضر آن حکم حکومتی و بیمه‌ای در مجموع رقم ۸۰۰ هزار تومان پیدا کرده است که از این ۸۰۰ هزار تومان، ۳۰۰ هزار تومان را باید صندوق پرداخت کند، اما ۵۰۰ هزار تومان باقی‌مانده را باید دولت پرداخت کند که دولت توانایی پرداخت این مبلغ را ندارد. باز تأکید می‌کنم در شرایطی که ورودی صندوق‌ها مختلف است، خروجی‌ها نیز باید مختلف باشد؛ اما

اگر بخواهیم خلاصه کنیم که مشکلات اصلی کجاست، اولین مشکل، غلط آکچوئری در ابتدای پایه‌گذاری این صندوق‌هاست. دومین مشکل، بیشتر به هم زدن محاسبات پیشین آکچوئری به واسطه کاهش سنوات خدمت بازنشستگی و افزایش امتیازات بازنشستگی است که همین موضوعات موجب به هم خوردن چندبازه تعادل شد



است و صحبت‌های سلیقه‌ای یک فرد نیست.

اگر بخواهیم خلاصه کنیم که مشکلات اصلی کجاست، اولین مشکل، محاسبات غلط آکچوئری در ابتدای پایه‌گذاری این صندوق‌هاست. دومین مشکل، بیشتر به‌هم‌زدن محاسبات پیشین آکچوئری به‌واسطه کاهش سنوات خدمت بازنشستگی و افزایش امتیازات بازنشستگی است که همین موضوعات موجب به‌هم‌خوردن چندباره تعادل شد. از طرفی در طول انقلاب ما شاهد تورم بالا بوده‌ایم. صندوق اگر می‌توانست به اندازه تورم، ارزش پول‌ها را حفظ کند و پول‌ها را به اندازه ورودی‌شان حفظ کند اتفاق خوبی بود. درحالی‌که در سال‌هایی که ما تورم‌های بالای ۲۰ درصد داشته‌ایم، این صندوق با پول خود با سود هفت‌درصد فعالیت می‌کرده است؛ یعنی پول‌ها با گذر زمان ارزش خودشان را در صندوق‌ها از دست می‌دهند. در تأمین اجتماعی از هر فرد ۳۰ درصد حقوقش به عنوان کسور برای حقوق بازنشستگی کم می‌شود و فرد توقع دارد بعد از ۳۰ سال که بازنشسته می‌شود، با توجه به تورم وقت پول او نیز رشد کند و به وی تعلق گیرد، درحالی‌که این اتفاق نمی‌افتد. مسئله دیگری که تشدیدکننده این بحران است، مشکلات اقتصادی کشور است. با افزایش نرخ بیکاری، صندوق بیکاری مجبور به پرداخت بیشتر است. با افت وضعیت اقتصادی امکان بالا بردن دستمزد وجود ندارد. با کمتر بالا بردن دستمزدها، درحقیقت سهم بیمه نیز کاهش پیدا می‌کند که همین امر نیز بر کاهش درآمد صندوق‌های بازنشستگی تأثیرگذار است. اما به نظر من مهم‌ترین عامل بحران‌زا در این صندوق‌ها بحث سن و سابقه خدمت است. همان‌طور که آقای دکتر اشاره کردند سایر کشورها سن بازنشستگی ۶۰ سال دارند درحالی‌که این سن در کشور ما ۵۰ سال است. این در حالی است که امید به زندگی نیز در کشور ما هر روز رشد کرده است. از طرفی مجریان این صندوق‌ها گمان می‌کردند نباید دخالتی در امر سیاست‌گذاری وجود داشته باشد و اجازه ندادند جایی مثل سازمان برنامه دخالتی در امر سیاست‌گذاری کند. هر وقت کسی از طرف سازمان برنامه حرفی می‌زد، آنها می‌گفتند ما مسئول سیاست‌گذاری هستیم و اجازه دخالت نمی‌دادند. همین اخیراً که ما در دولت حرف زدیم، گفتند وزارت رفاه مسئول رسیدگی به وضعیت صندوق‌هاست و ما لایحه‌مان را پس گرفتیم و همچنان وزارت رفاه کاری انجام نداده است.



بازنشستگان، ما با یک صندوق پیر مواجهیم که در این صندوق‌ها در بهترین حالت باز هم میزان پرداخت‌ها از میزان منابع پیشی گرفته است. این یعنی منابع از مصارف پیشی گرفته است. چنین صندوقی در واقع صندوقی میراست و این صندوق برای آینده خود و کشور بحران ایجاد می‌کند.

🔴 **تابه اینجا بحران موجود در صندوق‌ها عمیقاً بررسی شد. بهتر است وارد محور دوم بحث که تعامل دولت با صندوق‌هاست شویم. اولین مورد در این بخش که جای بحث دارد، اعمال قوانین متفاوت، با توجه به شرایط زمانی هر دوره است. ما شاهدیم بسیاری از قوانین اعمال‌شده تا به امروز بر دوش اقتصاد ما بارهای مالی فراوانی ایجاد کرده است. این قوانین چگونه بر دوش صندوق‌ها گذاشته شد؟ آیا هیچ نهاد نظارتی بار مالی ایجادشده از جانب این قوانین را بررسی نکرد؟**

بسیاری از قوانین تصویب‌شده به گونه‌ای نبودند که افراد در قبال آنها تعهدی پرداخت کنند. قوانینی مثل کاهش سابقه خدمت که به صندوق‌ها تحمیل شدند و هیچ‌کسی در قبال پرداخت بار مالی ایجادشده از جانب این قوانین، احساس مسئولیت نکرد و در بسیاری از موارد، خود صندوق‌ها نیز از این قوانین حمایت کردند. تمامی این موارد، ورشکستگی صندوق‌ها را تسریع کرده است. برای مثال قانونی برای زنان بازنشسته تصویب شد که در صورت فوت همسرشان که آن نیز تحت پوشش قانون بازنشستگی بوده است، می‌توانند از حقوق بازنشستگی وی نیز استفاده کنند. این قانون ممکن است در کشوری که پول فراوان دارد قانون خوبی باشد و جنبه حمایتی داشته باشد؛ اما در کشوری مثل کشور ما اعمال چنین قانونی بار مالی فراوانی ایجاد می‌کند. در پاره‌ای از موارد ممکن است آن زن دوباره اقدام به ازدواج کند و در صورت فوت همسر دوم نیز می‌تواند از مزایای بازنشستگی هر دو همسر استفاده کند. زمانی که بیمه‌های تأمین اجتماعی را تعریف می‌کنیم، هر کدام از بیمه‌ها براساس یک سری تعهدات قانونی رفتار می‌کنند. در قوانین اولیه بیمه، قانون حقوق دو برابر به زنی که همسرش فوت شده وجود نداشته است، بلکه این قانون بعدها به قانون بیمه اضافه شده است و نظام بیمه‌ای تأمین اجتماعی در قالب حمایتی فرو رفته است.

🔴 **آیا اصلاح قانون‌گذاری مجدد تأثیری بر حل مشکل صندوق‌ها دارد؟ آیا اصلاحی هست که این قوانین را اجرائی کند؟**

تا به اینجا کار، قوانین در تخریب صندوق‌های بیمه‌ای بسیار مؤثر بوده‌اند؛ اما اگر الان هم به فکر اصلاح باشیم، راهی جز راه قانونی نداریم.



🔴 **آیا تضمینی هست که قانونی اعمال شود و این قانون اجرائی شود و اوضاع صندوق‌ها را بهبود دهد؟**

اگر اصل قانون‌گذاری، صحیح باشد، هر قانونی وضع شود به نفع صندوق‌هاست. بنده شخصاً معتقدم با وضع هرگونه قانونی، نمی‌توانیم از ورشکستگی و اضمحلال صندوق‌ها جلوگیری کنیم. با قوانین می‌توانیم در تخریب صندوق‌ها تأخیر بیندازیم یا تعهدات دولت را کمتر و بحران را قدری سبک‌تر کنیم، اما هیچ‌گاه



در سال ۱۳۶۶ سازمان تأمین اجتماعی ۷۰ میلیارد تومان، که در آن زمان رقمی معادل سه چهارم بودجه کشور بود، در بانک‌ها پول با نرخ بهره صفر داشت که این نرخ بهره از اول انقلاب تا پایان جنگ صفر باقی ماند و در آن زمان ما با تورم روزافزون مواجه بودیم. پس از آن سازمان تأمین اجتماعی از نظام بانکی در ازای پولش درخواست سود کرد که این امر از زمان ریاست جمهوری آقای هاشمی اصلاح شد. یکی از بزرگ‌ترین ضربات واردشده به صندوق‌ها، همین تعدیل ذخایر خارجی بود. به‌طورکلی یک صندوق سرپا صندوقی است که اگر به فرض صدتومان درآمد دارد، بتواند یک چهارم از این درآمد را ذخیره کند، یک چهارم را خرج درمان کند و دوچهارم باقی‌مانده را خرج مستمری بگیران کند. در حال حاضر با توجه به افزایش تعداد

تا به اینجا کار، قوانین در تخریب صندوق‌های بیمه‌ای بسیار مؤثر بوده‌اند؛ اما اگر الان هم به فکر اصلاح باشیم، راهی جز راه قانونی نداریم

دولت یارانه‌ها و پول‌های مربوط به رفاه اجتماعی را به این صندوق‌های انفرادی بدهد. این امر باعث به‌وجود آمدن عدالت، انصاف و آرامش بیشتر برای جامعه است. رقم ۲۳۵ هزار میلیارد تومان پولی که صرف فعالیت‌های حمایتی و بیمه‌ای در کشور ما می‌شود، در مقایسه با رقم کل Gnp ما بسیار بالاست و اگر کشور ما کشوری بود که در زمینه‌های حمایتی فعالیت درستی داشت، ما شاهد تعداد زیادی متکدی و کودکان کار در خیابان‌ها نبودیم. در کشوری مثل برزیل اگر یارانه‌ای پرداخت می‌شود، این یارانه هدفمند است. ما در حال حاضر ۴۵ هزار میلیارد تومان پول صرف پرداخت یارانه می‌کنیم؛ در حالی که هیچ بازخوردی از این فعالیت حمایتی دریافت نمی‌کنیم. مسئولان و حاکمان جامعه باید متوجه باشند که برای عدالت اجتماعی وقت جدی بگذارند و درباره بحران موجود در صندوق‌ها گفت‌وگو داشته باشند که از طریق راهبردهای پیشنهادی در این گفت‌وگوها چگونه برپایی صندوق‌های کارآمد استخراج می‌شود. در طول چند دهه، صندوق‌های انفرادی به همراهی کمک‌های حمایتی دولت به صورت یارانه با پشتوانه نفت، می‌تواند موجبات آرامش و عزت نفس جامعه برای زندگی بهتر را رقم بزند؟ وضع موجود در کشور ما به‌هیچ‌وجه قابل دفاع نیست. در حال حاضر ما از شاغلان کارگری که خودشان وضع مالی مساعدی ندارند پول می‌گیریم و این پول را به بازنشستگان می‌دهیم. در حالی که این کارگران خبر ندارند که پولشان صرف چه اموری می‌شود. در آینده نیز در پرداخت حقوق بازنشستگی به همین کارگران دچار بحران می‌شویم و مجبوریم کمک‌های بیشتری از دولت بخواهیم. پیام من این است که آقای دولت، ۲۳۵ هزار میلیارد تومان پول امور حمایتی و بیمه‌ای پول کمی نیست و نیازمند گفت‌وگو و راهبرد جدید، نظم نهادی و سازمان جدیدی است. حرف من این است که فعالیت‌های حمایتی و بیمه‌ای در کشور ما به هم درآمیخته‌اند. ما ابتدا باید در اصول حمایتی و بیمه‌ای یک سری اصول را قبول کنیم.

یعنی نظر شما این است که چون حاکمیت هنوز به بلوغ فکری کافی برای درک مبانی محاسبات صندوق‌ها نرسیده است، حتی اگر پیشنهاد آقای دکتر عسگری آزاد را هم عملی کنیم باز به همین وضعیت فعلی دچار می‌شویم؟

از نظر من نظامات بیمه‌های تأمین اجتماعی و حمایتی، تحولی و تکمیلی نیست و حالت ثابت ندارد. در واقع از الان یک قانون وضع می‌شود که از این به بعد شاغلان جدید پول‌هایشان را به صندوق جدا واریز کنند و صندوق هم متعهد تمام موجودی‌هاست. بعد با عوض شدن دولت، تمامی صندوق‌ها نیازمند هزار و ۴۰۰ میلیارد تومان بودجه هستند. دولت توانایی پرداخت چنین پولی را ندارد و یا در زمان احمدی‌نژاد دولت عنوان کرد من اصلاً چنین صندوق‌هایی را قبول ندارم. در چنین شرایطی چه کار باید کرد؟ دلیل اینکه این سؤال را زود پاسخ ندادم، همین است؛ چون بحث شیرین خط نیست. در بحث‌های پیش‌آمده در ILO به این نتیجه رسیدند در بین سه نهاد کارگری، کارفرمایی و دولت، نهاد دولت چون پایدار است باید تعهدات لازم را بپذیرد.



نمی‌توانیم کاملاً اصلاح در صندوق‌ها داشته باشیم. چون عملاً دیگر صندوقی وجود ندارد؛ صندوقی که تمام کسورات کارکنان فعلی‌اش را به عنوان حقوق به بازنشستگان می‌دهد، باز هم ۸۰ درصد از پرداخت‌هایش از جانب دولت است، با چه قانونی می‌تواند دوباره روی پای خود بایستد؟

### راه‌حل پیشنهادی شما برای حل بحران صندوق‌ها چیست؟

به نظر من ما باید فعالیت این چنینی تمام صندوق‌ها را تا به اینجای کار متوقف کنیم و تعهدات کارکنانی را که تا به اکنون در صندوق‌ها حق دارند پرداخت کنیم به هر طریقی که ممکن است و پس از انجام این کارها صندوقی جدید براساس قوانین درست پایه‌گذاری کنیم. دیگر نباید کسورات کارمندان فعلی به خاطر خطای صندوق‌ها، صرف پرداخت حقوق بازنشستگی کارمندان فعلی شود. ما باید ورودی صندوق‌های فعلی را قطع کنیم و با قوانین پارامتریک، تعهدات صندوق‌های فعلی را کاهش دهیم. از این طریق قدری ورشکستگی را تعدیل و اصلاح کنیم؛ ولی امید به مستقل شدن صندوق‌های فعلی نداشته باشیم؛ چون این کار عملی نیست. این تعهدات را در ۲۰ یا ۳۰ سال پرداخت کنیم؛ ولی در کنار آن صندوق‌های جدیدی پایه‌ریزی کنیم که مبنای عملکرد آنها علمی و براساس محاسبات آکچوئری باشد. از نظر من تنها راه سرپا کردن صندوق‌ها حساب انفرادی است. در واقع با اجرای تلفیقی از دی‌بی و دی‌سی که همه جای دنیا در حال اجراست، می‌توانیم قوانینی اخذ کنیم تا این مشکل حل شود. قوانین باید به گونه‌ای باشد که فرد بیمه‌شده بدانند هر چقدر پول به‌عنوان کسورات پرداخت کند، به همان میزان در زمان بازنشستگی‌اش پول دریافت می‌کند و فرد باید احساس کند که هر چقدر کمتر در پی بهره‌برداری سوء از سیستم باشد بیشتر به نفع خودش است. در حال حاضر افراد فکر می‌کنند که هر چقدر کمتر پول به صندوق‌ها واریز کنند تأثیری در میزان دریافت آنها در زمان بازنشستگی ندارد؛ یعنی افراد خود را در سرنوشت صندوق سهیم نمی‌دانند. متأسفانه سازمان تأمین اجتماعی طرحی داده بود که دو سال آخر کار برای کارمندان برای آنها به عنوان اضافه کار هم حساب می‌شد. این فعالیت‌ها صندوق را از حالت بیمه‌ای به حالت حمایتی تغییر می‌دهد.



بحثی که آقای دکتر مطرح می‌کنند بحث صحیحی است؛ اما در کشوری می‌تواند صورت بگیرد که مسئولان و مدیران آن کشور به گفت‌وگویی پیرامون عدالت اجتماعی و رویکردهای آن در صندوق بیمه اجتماعی توجه داشته باشند. ما یک قانون خوب می‌نویسیم، مجلس و دولت آن را لغو می‌کنند، در واقع ما نفهمیدیم چه چیزهایی مهمی داشتیم و از دست دادیم و خود این داشته‌های مهم را تبدیل به بحران خطرناک کردیم. ما تأمین اجتماعی می‌خواهیم، تأمین اجتماعی کارآمد و اثربخش، حال این کارآمدی و اثربخشی چیست، بحث مهمی است که اشکال آن مختلف است. ما نیازمند دولتی هستیم که از خود از حساب و کتاب‌های موجود در صندوق‌ها دفاع کند. به نظر من بهترین کار این است که ما صندوق‌های انفرادی باز کنیم و



در حال حاضر ما از شاغلان کارگری که خودشان وضع مالی مساعدی ندارند پول می‌گیریم و این پول را به بازنشستگان می‌دهیم. در حالی که این کارگران خبر ندارند که پولشان صرف چه اموری می‌شود. در آینده نیز در پرداخت حقوق بازنشستگی به همین کارگران دچار بحران می‌شویم و مجبوریم کمک‌های بیشتری از دولت بخواهیم

در اینجا بحث حداقل پرداختی‌های دولت مطرح می‌شود که آقای دکتر درباره آن صحبت کردند. در لایحه‌ای که تنظیم و به دولت ارائه شد که همچنان در آنجا به عنوان فصل تأمین اجتماعی قانون مدیریت داخلی باقی مانده است، پیشگویی شد که اگر بعد از ۳۵ الی ۴۰ سال پولی از جانب کارفرما و کارگر در صندوق سرمایه‌گذاری وارد شد و صندوق به‌درستی آن را سرمایه‌گذاری کرد و ارزش آن پول را حفظ کرد، اما در زمان بازنشستگی باز از حداقل معیشت کمتر بود، دولت حق دخالت دارد و باید از محل یارانه‌ها به صورت حمایتی به مردم پول پرداخت کند. پس محل دخالت دولت در بحث‌های بیمه‌ای کاملاً مشخص است.



صندوق ذخیره فرهنگیان یک شکلی از این صندوق‌هاست. هشت هزار میلیارد پول دارد که ما اگر یک میلیون فرهنگی داشته باشیم و اگر همه چیز سر جای خود بود ما می‌توانستیم سالی به ۲۰۰ هزار نفر ۴۰ میلیون تومان وام دهیم که ندادیم در حالی که هزار و ۹۰۰ میلیارد تومان پول صرف ساخته شدن پاساژ از جانب این صندوق شد و سه هزار و ۴۰۰ میلیارد تومان هم به ۱۶ نفر وام دادند. پس در این کشور چرا باید صندوقی برای فرهنگیان درست کنیم که پول را از آدم دیگری بگیریم و پولشان غارت شود. صندوق بیمه روستاییان و ذخیره فرهنگیان که بعد از بروز این بحران‌ها به‌وجود آمدند به چنین روزی افتادند دیگر چه توقعی از بقیه صندوق‌ها داریم.



این بحث از زمان سازمان مدیریت و برنامه زمان جنگ بوده است و این الزامات بخش قابل‌ملاحظه‌اش مربوط به قانون اساسی کشورهاست؛ یعنی یک سری قوانین دائم و غیرقابل‌تغییر نیاز است که تضمین بدهد این پول قابل پرداخت است و با تغییر مدیریت از بین نمی‌رود. حساب انفرادی زمانی خوب است که نهاد پشتیبانی‌کننده آن موجود باشد که پای صندوق ایجاد شده جدید بایستد. تا وقتی که قوانین صحیح و پایدار برای صندوق‌ها وضع نشود، وضعیت صندوق‌ها بهبود پیدا نمی‌کند.



تضمین زمانی اتفاق می‌افتد که ما این سیاست‌های کلی را مورد تأیید رهبری بکنیم که مجلس نتواند آنها را تغییر دهند. در حال حاضر ما هیچ سیاست شفافی در این زمینه نداریم. مثلاً بگوییم از امروز به بعد هیچ ورودی‌ای به این صندوق‌ها نمی‌دهیم و در مرحله بعد، در صندوق‌های فعلی باید بر اساس مبانی پارامتریک اصلاحات ایجاد شود. این اصلاحات هم نباید شعاری باشد؛ به طوری که همه راضی باشند؛ بلکه این اصلاحات باید صندوق‌ها را به سمت پایداری ببرد و شفاف‌سازی ایجاد کند و هر نوع مصوبه‌ای که صندوق‌ها را ناپایدار می‌کند و موجبات ناامنی آنها در آینده را ایجاد می‌کند نباید به تأیید شورای نگهبان برسد. وقتی حداقل سابقه برای بازنشستگی، هرساله کاهش پیدا می‌کند و این امر مورد تأیید شورای نگهبان است و می‌گویند که صندوق این پول‌ها را از منابع خودش می‌دهد، عملاً به معنای نابودکردن این صندوق‌هاست. بحث‌های حمایتی که دولت انجام می‌دهد تماماً بحثشان از فعالیت‌های بیمه‌ای متفاوت است. فعالیت‌های حمایتی به این معناست که یک نفر هیچ چیز ندارد و دولت کمک می‌کند که او بتواند زندگی کند. آدمی که بیمه نبوده است و الان پیر و مریض یا یتیم یا سرپرست خانوار است، نیازمند خدمات حمایتی است که بحثش از مسائل مربوط به بیمه جداسست و به کمیته امداد مربوط است. اما اینجا شما دارید یک نظام بیمه پایه‌گذاری می‌کنید؛ یعنی من و شما با هم شریک می‌شویم و یک صندوق می‌گذاریم تا براساس قوانین نظام بیمه‌ای، آینده‌مان را تضمین کنیم. بیمه که نباید وابسته به قوانین حمایتی باشد. حال باید قوانین در صندوق‌ها وضع کنیم که این قوانین پایدار باشد؛ یعنی اساسی‌ترین اصل حاکم بر نظام‌های بیمه‌ای پایدار بودنشان است. وقتی یک صندوق ناپایدار است و فعالیت‌های حمایتی انجام می‌دهد دیگر نمی‌توان اسم آن را صندوق بیمه اجتماعی گذاشت.

#### طبق محاسبات بیمه‌ای، فردی که ۳۰

سال است به این صندوق‌ها بیمه پرداخت کرده است، تنها ۵۰۰ هزار تومان لیاقت دریافت حقوق ماهانه بازنشستگی را دارد. در چنین شرایطی در مردم عدم رضایت برای کم‌بودن حقوقشان به وجود می‌آید. با چنین مشکلی باید چه کار کرد؟







## ۲۸ قانون قاتل

آثار مالی ۲۸ قانون مصوب، بعد از سال ۱۳۵۴ برای صندوق بازنشستگی کشوری

۶۶



بیمه‌ای (اکچوئری) که اساس شکل‌گیری چنین صندوق‌هایی در دنیاست، در ۳۰ سال گذشته در ایران اساساً دیده نشده و بدون لحاظ هرگونه محاسبه هزینه و درآمد صندوق‌ها این تصمیمات اتخاذ شده است.

### تکالیف جدید بدون هیچ برنامه جبرانی

سیر تاریخی تشکیل صندوق بازنشستگی کشوری و قوانینی که این صندوق را مکلف به پرداخت مستمری کرده، نشان می‌دهد در عمل پس از سال ۱۳۵۴، رفته‌رفته حجم تکالیف صندوق‌ها برای ارائه خدمات به کارمندان بازنشسته دولت افزایش یافته و متعاقب آن هر ساله عرصه مالی بر این نهاد حمایتی تنگ‌تر شده است.

موضوع بازنشستگی کشوری در سال ۱۲۹۸ با تصویب قانون وظایف مطرح شد تا برای بازماندگان و کارکنان دولت مزایای حمایتی پیش‌بینی شود. سه سال بعد، یعنی در سال ۱۳۰۱ نخستین قانون استخدامی کشوری به تصویب رسید که در آن مسئله بازنشستگی کشوری و حمایت‌های مالی از کارکنان دولت نیز عنوان شد. در سال ۱۳۴۵ قانون استخدام کشوری دوم و آنچه امروز هم حاکمیت دارد به تصویب رسید و در فصل هشتم این قانون، به موضوع بازنشستگی کارکنان دولت پرداخته شد. در این زمان قانون استخدام کشوری و حمایت‌های بیمه‌ای و بازنشستگی کارکنان دولت در اداره‌ای در وزارت دارایی کشور

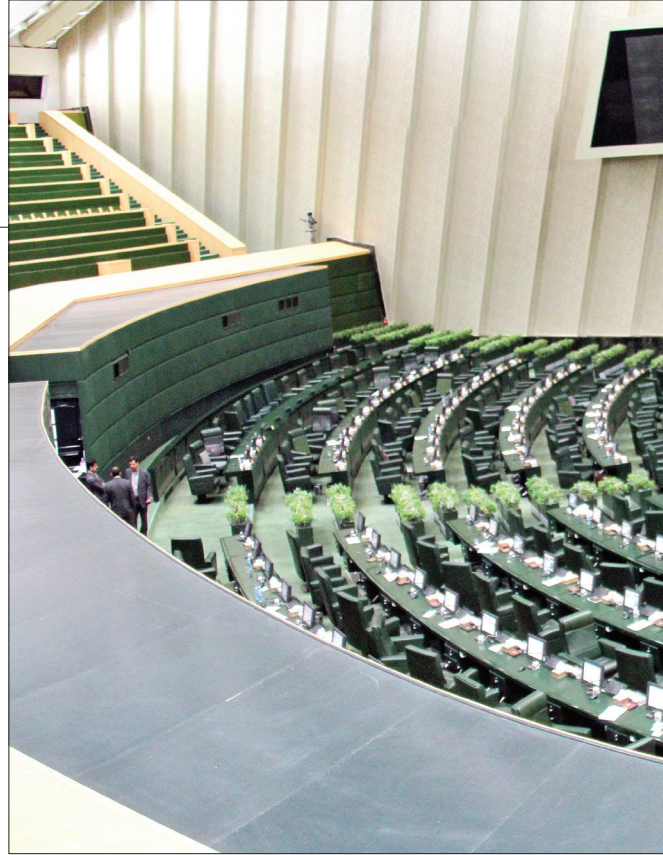
فرزانه طهرانی  
روزنامه‌نگار



در طول بیش از سه دهه گذشته، اصلاحیه‌های متعدد بر قانون استخدامی کشوری و تصویب ماده تبصره‌های متعدد از سوی هیئت دولت و مجلس، تکالیف جدیدی برای صندوق بازنشستگی کشوری ایجاد کرد که بر اساس این تکالیف ۴۰۰ هزار میلیارد تومان بار مالی اضافی بر دوش این صندوق گذاشته شد. بازمینی اتفاقاتی که در سه دهه اخیر در بخش قوانین بازنشستگی کشور افتاده است به خوبی نشان می‌دهد شرایط صندوق‌ها تا چه حد به وخامت نزدیک شده، به گونه‌ای که اگر امروز کمک ۳۰ هزار میلیارد تومانی دولت به صندوق‌ها نباشد، پرداخت مستمری بازنشستگان به‌درستی امکان‌پذیر نخواهد بود. در این میان بحث اصلی مسئولان صندوق بازنشستگی کشوری نه تصویب قوانین جدید است، نه اصلاحیه‌های مکرر. نکته مورد اعتراض در واقع در نظر نگرفتن هیچ برنامه جبرانی برای بار مالی اضافی است که امروز بر گردن این صندوق سنگینی می‌کند. برای تصویب این قوانین که بعضاً تصمیماتی سیاسی بوده، نظام محاسبات

سیر تاریخی  
تشکیل صندوق  
بازنشستگی  
کشوری و  
قوانینی که  
این صندوق  
را مکلف به  
پرداخت  
مستمری کرده  
نشان می‌دهد  
در عمل پس از  
سال ۱۳۵۴،  
رفته‌رفته  
حجم تکالیف  
صندوق برای  
ارائه خدمات  
به کارمندان  
بازنشسته دولت  
افزایش یافته  
و متعاقب آن  
هر ساله عرصه  
مالی بر این نهاد  
حمایتی تنگ‌تر  
شده است.





مدت ۱۰ سال نیز کسورات بیمه‌ای پرداخت نمی‌کند بار مالی قابل توجهی برای صندوق دارد که هیچ سیاستی برای کاهش این بار اتخاذ نشده است.

### محاسبات اکچوئری لحاظ نشد

نظام بازنشستگی ما براساس سیستم بازنشستگی اغلب کشورهای دنیاست و مزایای اصلی آن بر همین اساس تعیین شده است. نظام بازنشستگی برای اینکه بتواند اهداف بلندمدت تعیین شده را محقق کند و تعهدات آتی را پاسخگو باشد، لازم است سازوکاری داشته باشد تا محاسبات منابع و مصارف صندوق‌ها را نشان دهد که فرمول محاسباتی آن اکچوئری نامیده می‌شود.

برای صندوق‌های بازنشستگی کشوری این محاسبات بیمه اکچوئری لحاظ می‌شود و براساس آن می‌توانیم بگوییم در آینده چگونه قادریم پرداخت داشته باشیم و هر زمان به مشکلی برمی‌خوریم باید در این محاسبات اصلاحات صورت گیرد. در کشورهای اروپایی گاه پیش می‌آید که به سن بازنشستگی مثلا یک سال اضافه می‌شود. این موضوع از آنجا سرچشمه می‌گیرد که براساس محاسبات اکچوئری با افزایش سن امید به زندگی، تحقق اهداف با مشکل مواجه می‌شود. بنابراین، محاسبات اکچوئری در نظام بازنشستگی اثرگذار می‌شود. با این وجود و هرچند صندوق‌های ایران نیز بر پایه مکانیسم جهانی اکچوئری جهان شکل گرفتند اما در تصمیمات جدید و قوانین مصوب شده بعدی، نظام محاسباتی اکچوئری مغفول مانده است.

### ۹ قانون و ۸۰ هزار میلیارد تومان بار مالی

بین ۲۸ تصمیم اتخاذ شده در سه دهه گذشته، ۹ قانون مهم بیشترین اثرگذاری را بر حجم تکالیف مالی صندوق داشته است. در مجموع این ۹ قانون و تصمیم توانست ۸۰ هزار و ۴۸۲ میلیارد تومان بار مالی برای صندوق بازنشستگی کشوری به بار آورد. نخستین قانون از ۹ مورد عنوان شده، قانون مدیریت خدمات کشوری برای بازنشستگان قبل و بعد از سال ۱۳۷۶ است که ۲۳ هزار و ۶۰۲ میلیارد تومان بار مالی ایجاد کرد. ماده ۱۰ قانون مصوب ۱۳۷۹/۲/۱۳ موضوع احتساب میانگین دو سال، به جای سه سال، در تعیین حقوق نیز مورد دوم، با بار هزینه شش هزار و ۸۸۳ میلیارد تومان بوده است. یک هزار و ۶۱ میلیارد تومان هزینه دیگر را ماده ۱۰ قانون مصوب ۱۳۷۹/۲/۱۳ با موضوع پرداخت دو حقوق به همسران بازنشسته ایجاد کرد. چهارمین تصمیم به موضوع هماهنگی موضوع بند «لحظه‌ای» تبصره ۴ قانون بودجه سال ۱۳۸۱ برای بازنشستگان با سه هزار و ۴۹۳ میلیارد تومان بازمی‌گردد. قانون نظام هماهنگ سال ۱۳۷۴ نیز توانست ۴۴ هزار و ۹۶ میلیارد تومان هزینه‌های صندوق را افزایش دهد. بند «و» و بند «ی» تبصره ۱۰ قانون بودجه سال ۱۳۷۸، با ۷۸۸ میلیارد تومان و احتساب ۲۰۵ درصد به‌زای خدمات مازاد بر ۳۰ سال ماده ۱۰۴ قانون با ۱۳۰ میلیارد تومان نیز جزو تصمیمات مهم و اثرگذار به حساب می‌آید. در ادامه دو قانون معافیت کسور سهم کارمند خدمات مازاد بر ۳۰ سال موضوع تبصره ۲ ماده ۳ قانون مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۱۳ با ۱۱۴ میلیارد تومان و مواد ۱۵ و ۱۶ قانون نظام هماهنگ پرداخت مصوب ۱۳۷۰/۶/۱۳ با ۳۱۰ میلیارد تومان نیز توانست بر مجموع هزینه‌های صندوق بازنشستگی کشوری بیفزاید.

پیگیری و اجرا می‌شود. در سال ۱۳۵۳ قانون اصلاح موادی از قانون استخدامی کشوری به تصویب رسید که در آن ماده ۱۰۱،۷۰ و ۱۰۲ اصلاح و در ماده ۷۰ تأکید شد از اول فروردین ماه سال ۱۳۵۴ صندوق بازنشستگی کشوری ایجاد شود و آنچه به عنوان اداره بازنشستگی بود از وزارت دارایی منتزع و صندوق عهده‌دار امور بازنشستگی کارکنان دولت شود. در این بند همچنین تأکید شده بود که دولت باید عهده‌دار پرداخت حقوق بازنشستگی افرادی که پیش از سال ۱۳۵۴ بازنشسته شدند، باشد و افرادی که از این تاریخ به بعد بازنشسته می‌شوند از سوی صندوق بازنشستگی، دریافت مستمری و مزایا داشته باشند. قوانین به صورت واضح شرایط بازنشستگی را بازگو می‌کرد. براساس این قوانین، محاسبه حقوق بازنشستگی طبق معدل سه سال حقوق گروه پایه کارمند محاسبه می‌شد. کارمندان دولت در احکام کارگزینی یک حقوق پایه یا مبنا می‌گرفتند که ماده ۳۲ قانون استخدامی کشور این عدد را حقوق گروه پایه می‌نامید. علاوه بر حقوق پایه، کارمندان سختی کار، نوبت کاری و فوق‌العاده شغل نیز دریافت می‌کردند و از تمام اینها کسور بازنشستگی دریافت می‌شد. ولی نهایتاً حقوق گروه پایه مبنای محاسبه حقوق بازنشستگی بود. به‌مرور اما محاسبه حقوق گروه پایه از سه سال به آخرین حقوق پایه تغییر پیدا کرد و مدتی بعد سقف حقوق تعریف شده حذف شد و پس از آن معدل سه سال به معدل دو سال میانگین تغییر یافت و اصلاحات قوانین به تدریج در این سال‌ها در قالب ۲۸ تصمیم، سبب شد بار مالی مضاعفی به صندوق تحمیل شود. در مقایسه با قوانین سال ۱۳۵۴ صندوق بازنشستگی و پرداختی حقوق بازنشستگان تحت پوشش آن، با قوانین بعدی، محاسبه حقوق بازنشستگی و شرایط آن با تغییرات زیادی روبه‌رو شد.

قوانین اثرگذار و دارای بار مالی برای صندوق بازنشستگی مجموعاً ۲۸ قانون است که اگرچه هزینه‌هایی را به صندوق تحمیل کرد اما دولت هیچ برنامه جبرانی برای آن ندید. وقتی فردی به جای ۳۰ سال ۲۰ ساله بازنشسته می‌شود و به

## پرونده ویژه

### قوانین مؤثر بر صندوق بازنشستگی کشوری مصوب در ۳۰ سال گذشته

عنوان قانون:	توضیح مختصر	تعداد / بار مالی تا پایان سال ۱۳۹۴ (مجموعه بار)
قوانین بازنشستگی با سنوات تشویقی-تیمبره اصلاحی ماده ۷۴ قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۵۳/۱۲/۲۸	اعمال تا ده سال سنوات ارفاق برای بازنشستگی و محاسبه حقوق - پرداخت آخرین حقوق به جای متوسط سه سال	تعداد استفاده کنندگان ۵۰۸۱۷ نفر
بازنشستگی اجباری - لایحه نحوه بازنشسته کردن و باز خرید خدمت کارکنان مازاد بر احتیاج دولت مصوب ۱۳۵۹/۴/۱۴ - الحاق یک تیمبره به ماده ۷۴ قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۵۸/۱۱/۱	اجرای این قانون منجر به ایجاد بازنشستگی زود رس بدون پرداخت هیچگونه تعهد بار مالی برای صندوق بود. اعمال تا ده سال سنوات ارفاق برای بازنشستگی و محاسبه حقوق به وزارت آموزش و پرورش اجازه داده می‌شود در موارد متقاضی نظیر کم‌کاری و عدم توانایی کار و یا بنا به تقاضای شخصی نسبت به حدود احکام بازنشستگی افرادی که سوابق خدمت آنان بیش از ۱۵ سال تمام می‌باشد اقدام نموده... و کمتر از ۱۵ سال تمام باشد بر اساس تیمبره یک ماده ۷۹ قانون استخدام کشوری مدت خدمت او ۱۵ سال منظور خواهد شد	تعداد استفاده کنندگان ۳۱۵۷ نفر
اعمال سنوات خدمت غیر رسمی در هنگام برقراری حقوق بازنشستگی ماده ۱۵۰ قانون استخدام کشوری ۱۳۵۷/۱۰/۲ و لایحه قانونی احتساب سنوات خدمت دولتی منقطع مستخدمین وزارتخانه ها و موسسات دولتی که تا ۱۳۴۷/۱/۱ بازنشسته شده اند مصوب ۱۳۵۹/۴/۲۵	اجرای این قانون منجر شد تا کسانی که در اجرای این قانون تبدیل وضع استخدامی یافتند کلیه سوابق خدمت غیر رسمی آنان از لحاظ بازنشستگی و وظیفه محاسبه و در باره بازنشستگان قبل هم اجرا گردد.	تعداد استفاده کنندگان تا ۱۳۹۴/۰۳/۱۶ : ۱/۱۹۰/۵۶۶ نفر غیر رسمی: ۵۱۲ سال
سنوات ارفاق در اجرای قانون پاکسازی و ایجاد محیط مساعد برای رشد محیط های انقلاب در وزارتخانه ها و بانکها و دانشگاهها مصوب ۱۳۵۸/۶/۷ شورای انقلاب بند ۷ ماده ۲۰ قانون بازسازی نیروی انسانی و بند های ۸ و ۹ (ماده ۲۰) قانون بازسازی بازسازی نیروی انسانی مصوب ۱۳۶۰/۷/۵	بازنشستگی بر اثر این قانون بدون توجه به سنوات خدمت ( افراد با هر سابقه خدمت اعمال تا پنج سال سنوات ارفاق برای بازنشستگی و محاسبه حقوق )	تعداد استفاده کنندگان ۷۴۳ نفر
بازنشستگی قهری - بند (ط) ماده ۹ قانون هیئتهای رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۲	بازنشستگی کارمندان متخلف با ۲۰ سال خدمت برای مستخدم زن و ۲۵ سال خدمت برای مستخدم مرد ( با کسر یک یا دو گروه حسب تصمیم هیات )	تعداد استفاده کنندگان تا ۱۳۹۴/۰۳/۱۶ : ۶۲۱۳ نفر
قانون مربوط به تعیین حداقل و حداکثر حقوق کارمندان شاغل و بازنشسته مصوب سال ۱۳۵۸ شورای انقلاب و اصلاحات بعدی آن در همه سنوات	تعیین حداقل حقوق بازنشستگی و وظیفه مشمولین صندوق بازنشستگی بر اساس مصوبات سالیانه دولت	۱۱/۱۹۱/۰۵۲
تیمبره ۸۵ قانون بودجه سال ۱۳۵۶	طبق ماده ۷ آیین نامه اجرایی این تیمبره مقرر شد: جدول ارقام مشخص ملک تعیین حقوق بازنشستگی با وظیفه از کار افتادگی قرار گیرد و حقوق حاصل به میزان مقرر در قانون استخدام کشوری مبنای تعیین حقوق وظیفه وراثت بوده و افزایش میانگین پرداخت حقوق بازنشستگی در باره افرادی که قبل از سال ۱۳۵۵ بازنشسته شده اند را در پی داشت.	تعداد استفاده کنندگان ۲۱۹۹۰ نفر
قانون اصلاح تیمبره ۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وراثت کارمندان مصوب ۲۸ آذر ماه ۱۳۳۸ و برقراری حقوق وظیفه در مورد فرزندان و نوادگان اناث ۱۰/۲/۱۳۶۳ و رای شماره ۴۹-۴۸ مورخ ۱۳۸۹/۱۱/۴ هیات عمومی دیوان عدالت اداری	برقراری حقوق وظیفه برای فرزندان و نوادگان اناث در صورت نداشتن شغل و شوهر بدون توجه به شرایط سن و کفالت موضوع ابطال بند ۱۰ آیین نامه قانون ۱۳۶۳/۱۰/۲ و پرداخت حقوق وظیفه از تاریخ استحقاق ( لغو پرداخت از تاریخ تقاضا )	۱۶۱/۲۵۳
قانون پرداخت حقوق وظیفه به فرزندان مستخدمین متوفی مصوب ۱۳۵۵/۱۳	اجازه دریافت دو حقوق وظیفه والدین متوفی توسط فرزندان .	۳۷۱
قانون اصلاح پاره ای از مقررات اعضای هیات علمی مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۱۶	محاسبه حقوق هیات در هیچ مورد از بالاترین حقوق بازنشستگی مستخدمین مشمول قانون استخدام کشوری کمتر نخواهد بود. (افزایش ۲۰ درصد حقوق بازنشستگی اعضای هیات علمی بازنشسته و متوفی)	تعداد استفاده کنندگان: ۱/۷۸۷ نفر
مواد ۴ و ۵ قانون اصلاح پاره ای از مقررات حقوق بازنشستگی و وظیفه مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۱۳	(افزایش ۲۰ تا ۳۰ درصدی حقوق بازنشستگی از ۱۳۶۹/۱/۱)	تعداد استفاده کنندگان: ۲۵۹۹۰۹ نفر
بند های «و» و «ی» تیمبره ۱۰ قانون بودجه سال ۱۳۷۸	اجرای بندی (ی) تیمبره قانون مزبور به یکباره منجر به افزایش ۲ گروه در مقاطع مختلف تحصیلی تا مقطع لیسانس و یک گروه به دارندگان مدرک تحصیلی لیسانس از تاریخ ۱۳۷۸/۱۰/۱ در حکم بازنشستگی آنان و تفاوت ناشی از گروه قبلی و فعلی گردید.	۷/۱۴۲/۸۰۰
قانون حمایت از آزادگان مصوب ۱۳۶۸/۹/۱۳ و قانون اعطای تسهیلات مربوط به آزادگان به آن دسته از افراد که تا قبل از پیروزی انقلاب اسلامی محکومیت سیاسی داشته اند مصوب سال ۱۳۷۷	احتساب دو برابر ایام اسارت آزادگان و دو برابر ایام محکومیت سیاسی از لحاظ سابقه خدمت و بازنشستگی و وظیفه	تعداد استفاده کنندگان تا ۱۳۹۴/۰۳/۱۶ : ۲/۴۰۶ نفر میانگین سنوات ارفاق: ۲/۴۱
قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور مصوب ۱۳۶۷/۹/۱ (و اصلاحیه مصوب ۱۳۳۲/۲/۲۱)	طبق قانون ۱۳۶۷/۹/۱ سنوات خدمت ۲۰ سال تا ۱۰ سال سنوات ارفاق بدون پرداخت هزینه . طبق اصلاحیه قانون سال ۱۳۸۳ برای کمتر از ۵۰ سال سن - ارفاق تا ۱۰ سال با دریافت هزینه و پرداخت آخرین حقوق . موضوع احتساب خدمت داوطلبانه جبهه	تعداد استفاده کنندگان تا ۱۳۹۴/۰۳/۱۶ : ۱۷/۱۰۷ نفر میانگین سنوات ارفاق: ۳/۵۴ فاقد محاسبه





## پرونده ویژه

۳۱/۶۱۱/۶۷۹	مطابق جدول آیین نامه مصوب؛ از قام حداقلی برای هر یک از مقاطع تحصیلی تعریف شد تا چنانچه حقوق بازنشستگان و وظیفه بگیران قبل از سال ۱۳۷۹ از قام مذکور در جدول کمتر باشد به از قام مورد نظر ارتقا، باید و علاوه بر آن مبالغی با درصدهای مختلف بابت مشاغل سرپرستی و مدیریتی از ۵ الی ۲۵ درصد و به ازای هر سال سابقه خدمت ۲ درصد افزایش یابد.	بند (ل) تبصره (۴) قانون بودجه سال ۱۳۸۱
۱۳/۰۸۰	معاف نمودن کارکنان سی سال سابقه از پرداخت کسور بازنشستگی سهم کارمند. معافیت قضات سی سال سابقه از پرداخت کسور سهم کارمند و کارفرما.	معافیت از پرداخت کسور سهم مستخدم (تبصره ۲ ماده ۳ قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۱۳) همچنین معافیت کسور سهم مستخدم و کارفرمایی (قانون الحاق ۳ تبصره به قانون شرایط انتخاب قضات مصوب ۱۳۶۷/۱۲/۸)
۴۶۴/۳۰۹	به موجب این مستند که مبنای استنباط و رای شماره ۷۰-۷۱ مورخ ۱۳۸۱/۲/۲۹ هیات عمومی دیوان عدالت اداری شد، محاسبه حقوق بازنشستگی قضات بر اساس آخرین ردیف حقوقی زمان اشتغال (بدون محاسبه معدل) تعیین میگردد.	تبصره ۶ قانون اصلاح قوانین و مقررات بازنشستگی و وظیفه مصوب ۱۳۷۴/۱۱/۲۵ پرداخت آخرین حقوق اشتغال به عنوان حقوق بازنشستگی به قضات
۴۴۰/۹۶۴/۳۳۹	تا قبل از اجرای این قانون حقوق بازنشستگی صرفاً در چارچوب آخرین حقوق گروه و پایه مطابق جدول ماده ۳۲ قانون استخدام کشوری و رعایت تبصره ۸۵ قانون بودجه سال ۱۳۵۶ پرداخت می شد که بر اساس مقررات این ماده مقرر شد تا اعداد مبنای جدول قانون نظام هماهنگ با توجه به مدرک تحصیلی و پست سازمانی جایگزین گردد و همچنین فوق العاده شغل ها حسب پست سازمانی از ۵۰ درصد الی ۱۰۰ درصد مبنای پرداخت و بابت هر سال خدمت افزایش سنواتی به مازاد ۳ درصد عدد مینا منظور گردد. -از هزینه پرداخت یک سوم حقوق مازاد بر سقف حداکثر حقوق بازنشستگی	قانون نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی و وظیفه مصوب ۱۳۷۳/۶/۲۳ - اجرا ۱۳۷۴/۱/۱
۳/۱۰۸/۵۶۱	از تاریخ ۱۳۷۱/۱/۱ به حقوق بازنشستگی و وظیفه از کار افتادگی و وظیفه وراث قانونی (۲۰ درصد) اضافه و حداکثر حقوق بازنشستگی و وظیفه تغییر کرد.	مواد ۱۵ و ۱۶ قانون نظام هماهنگ پرداخت حقوق کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۰/۶/۱۳
تعداد استفاده کنندگان تا ۱۳۹۴/۰۳/۱۶ نفر ۷۸۳ میانگین سنوالات ارفاقی: ۲/۳۷	پذیرش سوابق خدمت در شرکتها و مؤسسات غیر دولتی صرفاً در تعیین حقوق یا مستمری بازنشستگی و وظیفه	قانون نحوه تأثیر سوابق خدمت غیر دولتی در احتساب حقوق بازنشستگی و وظیفه و مستمری کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۲/۲/۱۹
۲۳۶/۰۲۸/۳۵۷	با اجرای این قانون تمامی بازنشستگانی که تا پایان سال ۱۳۸۵ بازنشسته شدند با جداول این ماده حسب امتیازاتی که برای هر یک از گروههای ۲۰ گانه جدول قانون نظام هماهنگ تعیین شده بود با ضریب سال اجرای این قانون (۵۰۰) تطبیق داده شدند و علاوه بر آن در اجرای تبصره های آن از افزایش بابت مشاغل سرپرستی و مدیریتی از ۵ الی ۲۵ درصد؛ به ازای خدمت مازاد بر ۳۰ سال (هر سال ۲۵ درصد تا سقف ۱۰ سال) و از امتیاز خدمت اداری در مناطق جنگی حسب مورد به ازای هر سال ۱۲۵ امتیاز برخوردار شدند. درباره اعضای هیات علمی امتیازات حسب مرتبه علمی (مربی، استادیار، دانشیار و استاد) تعیین گردید. درباره بازنشستگان بعد از سال ۱۳۸۵ مطابق مصوبات هیات محترم وزیران؛ هماهنگی حقوق با امتیازات جدول ماده ۱۰۹ به شرح فوق و با ضریب سالهای بازنشستگی اقدام گردید. درباره بازنشستگان ۱۳۹۰/۱/۱ به بعد هماهنگی حقوق در صورت کمتر بودن حقوق با اجرای این قانون در اجرای بند (ج) ماده ۵۰ قانون برنامه پنجم معمول گردید.	اعمال افزایش حقوق بازنشستگان قبل و بعد از سال ۱۳۸۶ قانون مدیریت خدمات کشوری (مواد ۱۰۹ و ۱۱۰) و بند (ج) ماده ۵۰ قانون برنامه پنجم
	۱- ماده ۱۳۷ قانون استخدام کشوری ۲- ماده ۱۵۰ قانون استخدام کشوری ۳- اعمال مقررات ۱۳۵۶/۵/۱۹ درباره مدارس غیر دولتی ۴- لایحه قانونی راجع به تعیین وضع استخدامی کارکنان غیر رسمی واحدهای آموزشی غیر دولتی مصوب ۱۳۵۹/۳/۲۴ ۵- اعمال مقررات ۱۳۵۸/۳/۱۷ و ۱۳۵۸/۹/۱۰ شورای انقلاب راجع به مؤسسات و شرکتهای دولتی ۶- اعمال مقررات ۱۳۵۸/۲/۱۸ و ۱۳۵۹/۴/۲۵ در خصوص بهذاریها و سازمانهای بهزیستی ۷- اعمال مقررات ۱۳۵۸/۶/۱ درباره تبدیل وضع دانشگاهها به موجب قانون بودجه سال ۱۳۵۸ ۸- اعمال مصوبه ۱۳۶۹/۵/۳۰ در خصوص سازمانهای بهذاری و بهزیستی ۹- تبدیل وضع کارکنان دربار سابق و سازمان خدمات شاهی ۱۰- تبصره (۳۷) قانون بودجه سال ۱۳۵۸ کل کشور ۱۱- تبدیل وضع کارکنان کانونهای کارآموزی وابسته به سازمان فنی و حرفه ای ۱۲- اعمال مقررات مصوبه ۱۳۷۰/۲/۱۱ درباره سازمان زندانها؛ دادسراهای انقلاب اسلامی ۱۳- تبدیل وضع مقررات استخدامی درباره سازمان تبلیغات اسلامی در سال ۱۳۷۶ ۱۴- تبدیل وضع استخدامی سازمان امور اراضی ۱۵- تبدیل وضع استخدامی کارکنان سازمان نهضت سوادآموزی و احتساب سوابق بر اساس مصوبات ۱۳۶۳/۸/۸ و ۱۳۶۷/۶/۱۳ ۱۶- لایحه قانون راجع به الحاق صندوق بازنشستگی کارکنان شرکت سهامی شیلت ایران به صندوق بازنشستگی کشوری مصوب ۱۳۵۸/۱۰/۱۷	قوانین مرتبط با تغییر وضعیت استخدامی
۱/۱۰۷/۶۲۷	اعمال ۲۵ درصد به حقوق بازنشستگی بابت هر سال مازاد بر سی سال خدمت	ماده ۱۰۴ قانون مدیریت خدمات کشوری
۹۹/۴۲۲/۶۲۲	بازنشستگی کارکنان مرد با حداقل بیست و پنج سال سابقه خدمت و کارکنان زن با بیست سال و اعمال حداکثر پنج سال سنوالات ارفاقی بدون شرط سنی.	قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت ۱۳۸۶/۶/۵ و اصلاحات بعدی آن
	هر ۵ سال خدمت در آموزش و پرورش استثنایی ۶ سال محسوب می شود	قانون تشکیل آموزش و پرورش استثنایی مصوب ۱۳۶۹/۹/۲۱



## پرونده ویژه

۱۰/۶۱۴/۱۲۱	الف: به موجب ماده (یک) این قانون: «اولاً، بانوان شاغل توانستند همزمان حقوق همسر متوفی خود از صندوق استفاده کنند و ثانیاً، باننشستگان زن توانستند همزمان از حقوق همسر متوفی برخوردار گردند.	
	ب: به موجب ماده ۲- تا قبل از اجرای مقررات موصوف: حقوق وظیفه وراثت به میزان چهار پنجم (۸۰ درصد) حقوق باننشستگی و به ازای هر فرزند ۵ درصد به حقوق وظیفه وراثت اضافه می شد که با اعمال این ماده تمام حقوق باننشستگی به عنوان حقوق وظیفه وراثت وظیفه بگیر منظور شد.	
	ج: به موجب ماده ۴- تا قبل از اجرای این ماده قانونی؛ همسرانی دائمی متوفی به محض آنکه ازدواج می کردند حقوق آنان قطع می گردید و برقراری مجدد حقوق وظیفه آنان مجوزی نداشت. لیکن با اجرای این قانون؛ حقوق وظیفه در مورد همسرانی که ازدواج کرده بودند از تاریخ ۱۳۷۹/۱/۱ برقرار شد.	
	د: به موجب ماده ۵- تا قبل از اجرای این قانون حقوق وظیفه در باره وراثت انثی که دارای تمکن مالی و دارای حرفه بودند (حرفی از جمله حرفه بازیگری در سینما و تئاتر...) بودند برقرار نمی گردید و تشخیص عدم تمکن به عهده کمیسیونی بود که در قانون تعریف شده بود. با اجرای این قانون؛ حقوق وظیفه در باره تمامی وراثت انثی که دارای تمکن مالی و یا حرفه در حرف مختلف بودند برقرار شد.	قانون اصلاح پاره ای از مقررات مربوط به حقوق باننشستگی بانوان شاغل و خانوار مصوب ۱۳۷۹/۲/۱۳
۶۸/۶۰۵/۴۱۰	ه: به موجب ماده ۶- محاسبه حقوق باننشستگی از معدل سه سال آخر اشتغال به معدل دوسال تغییر یافته و همچنین سقف حداکثر پرداخت حقوق باننشستگی هم حذف گردید.	
۱۰۱/۱۰۶	و: به موجب ماده ۸- حقوق وظیفه کسانی که به سبب به انجام وظیفه فوت می نمودند؛ حقوق وظیفه از کار افتادگی آنان باتوجه به آخرین حقوق و مزایایی که نسبت به گروه شغلی زمان اشتغال داشتند پرداخت می شد. اعمال ۲ گروه بالاتر موجب شد تا حقوق و مزایای این قبیل از اشخاص با دو گروه بالاتر از گروهی که در زمان اشتغال (آخرین وضعیت شغلی قبل از فوت داشتند) پرداخت گردد.	
	ی: به موجب ماده (۱۰) کلیه احکام برقراری حقوق باننشستگی کسانی که قبلاً ملاک محاسبه حقوق باننشستگی آنها معدل ۳ سال آخر خدمت بود به میانگین ۲ سال آخر خدمت تقلیل یافت و منجر به افزایش مابه التفاوت حقوق از ۱۳۷۹/۱/۱ گردید.	
	ادغام صندوق باننشستگی و معذوریت جهاد کشاورزی در صندوق باننشستگی کشوری	قانون ادغام صندوق باننشستگی وزارت جهاد کشاورزی در صندوق باننشستگی کشوری مصوب ۱۳۹۱/۱۰/۲۱
	تصویب افزایش ۵۰ درصدی جداول و امتیازات و میزان فوق العاده های موضوع فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری توسط هیات دولت و مصوبات هیات امنا، دانشگاهها (افزایش جهشی حقوق اشتغال دو سال آخر خدمت و موثر در محاسبه حقوق باننشستگی بدون پشتوانه مالی برای صندوق)	بند (الف) ماده ۵ و بند (ب) ماده ۲۰ قانون برنامه پنجم
۹۱۰/۷۳۶/۶۸۷	مواردی که بار مالی آن درج شده بدون محاسبه ارزش روز است.	جمع



# بحرانی از جنس سیاست

نگاه سیاسی بر نگاه کارشناسی در صندوق‌های بازنشستگی عامل اصلی بحران است



فرید موسوی  
نایب رئیس کمیسیون اقتصادی مجلس

اجتماعی زیر ۱۸ درصد (متوسط بازدهی شبکه بانکی) است یعنی اگر همه تشکیلات اقتصادی وابسته به سازمان تأمین اجتماعی را تعطیل کرده و پول حاصله را در بانک سپرده‌گذاری می‌کردند، عایدی سازمان بیشتر بوده و بیشتر سود کسب می‌کردند و سود بیشتر، قطعاً منافع بیشتری برای جامعه بازنشسته کشور می‌داشت.

از نظر من این دو عامل بسیار مهم‌تر از بقیه پارامترها هستند. درست است که ساختار فعلی صندوق‌ها نیز مشکلاتی دارد و می‌تواند بهبود یابد؛ ولیکن این مشکلات به‌تنهایی موجب ایجاد بحران و ورشکستگی نمی‌شدند؛ مثلاً نظام تعیین مزایا در ساختار فعلی صندوق‌ها و بهره‌برداری بیمه‌شوندگان در نحوه ارائه اطلاعات حقوق مزایای خود به صندوق‌ها عاملی دیگر در ایجاد بحران است؛ اما این یک عامل تشدیدکننده است نه ایجادکننده!

بنابراین به نظر می‌رسد در گام نخست باید عقلانیت سیاسی - به معنای غلبه رویکرد کارشناسی بر رویکرد سیاسی - بر کشور حکمفرما شود تا در لوای آن بتوان نسبت به تغییر یا بهبود سایر عوامل نیز اقدام کرد. در راستای رفع چالش‌های فعلی نیز حسب ماهیت مشکلات صندوق‌ها راهکارهای کوتاه‌مدت متصور نبوده و باید با یک برنامه‌ریزی دقیق نسبت به رفع مسائل اقدام کرد. با امعان نظر در جایگاه مجلس شورای اسلامی در جمهوری اسلامی ایران و کارکردهای ویژه آن، راهکارهای ذیل می‌تواند در دستور واقع شود.

۱- تصویب هر شمول جدید یا تغییر قانونی فقط با ارائه گزارش کارشناسی باید شکل بگیرد که این امر نیز باید شامل عدم‌تداخل حاکمیتی و داشتن بار مالی برای صندوق‌ها باشد.

۲- بر اساس قانون همه صندوق‌ها باید موظف به ارائه گزارش مالی شفاف به عموم مردم شوند که در راستای کارآمدی قانون مذکور ابتدائاً ساختار این گزارش‌ها باید طراحی شود.

۳- به نظر می‌رسد برای یک اصلاح اساسی باید تجارب موفق بین‌المللی احصا شده و مبتنی بر این تجارب تغییر ساختار صندوق‌ها با همکاری دولت در دستور کار مجلس شورای اسلامی قرار گیرد.

۴- شایسته است حسب شرایط جاری صندوق‌ها قوانین ویژه برای جلوگیری از ورشکستگی آنها پیش‌بینی شود. در متون تخصصی این مهم اصطلاحاً resolution گفته می‌شود؛ یعنی قبل از ورود به مرحله ورشکستگی نهاد اقتصادی از طریق تجدید ساختار آن نسبت به احیای نهاد مذکور اقدامات لازم صورت پذیرد.

۵- بازنگری در سازوکار محاسبه سال‌های خدمت در تعیین و محاسبه حقوق بازنشستگی نیز می‌تواند در این خصوص مورد توجه واقع شود.

بحران صندوق‌های بازنشستگی کشور که جملگی نای نفس کشیدن ندارند و متأسفانه ورشکسته یا در آستانه ورشکستگی قرار دارند، حسب جایگاه و نقش آنها در زندگی آحاد جامعه، مسئله‌ای نیست که بتوان از کنار آن به‌راحتی عبور کرد یا آن را نادیده گرفت. پاک‌کردن صورت مسئله بحران یا به‌تأخیر انداختن رفع چالش‌های مبتلا به صندوق‌های بازنشستگی، نه فقط دردی را دوا نخواهد کرد؛ بلکه بر عمق بحران و تبعات منفی جبران‌ناپذیر آن خواهد افزود. عوامل بسیاری در ایجاد این بحران مؤثر بوده‌اند که بهره‌برداری سیاسی و نگاه کوتاه‌مدت به این نهاد‌های اقتصادی - اجتماعی در حدوث شرایط جاری بسیار حائز اهمیت است. متأسفانه در بسیاری از مسائل جاری کشور همواره نگاه سیاسی بر نگاه کارشناسی غلبه یافته است که صندوق‌های بازنشستگی هم از این امر مستثنا نبوده‌اند. گروه‌ها و جناح‌های سیاسی به دلیل نگاه سیاسی بر این صندوق‌ها نتوانسته‌اند قوانین شفاف و آتیه‌داری را تدوین کنند و بعضاً هم با پرداخت حق بیمه‌های ناچیز، گروه‌ها و جمعیت‌هایی را عضو صندوق‌ها کرده‌اند. با این مصوبات، بار مالی که باید از سوی دولت جهت رفع مشکلات برخی گروه‌های جامعه تأمین می‌شد، از منابع این صندوق‌ها که از طرف مردم فراهم شده و فی‌الواقع از جیب مردم است تأمین شده. مجلس شورای اسلامی نیز در این امر نقش پررنگی داشته و می‌توان به موارد متعددی از این دست اشاره کرد. حتی در بسیاری از مواقع جناح‌های سیاسی حاکم بدون کارشناسی و بدون در نظر گرفتن تبعات و صرفاً به دلیل مسائل سیاسی، با دست‌کاری در سن بازنشستگی فشار مالی سنگینی را بر صندوق‌ها تحمیل کردند. همین نگاه سیاسی موجب شد که در دولت نهم و دهم افراد ناکارآمدی بر صندلی مدیریت صندوق‌های بازنشستگی تکیه زدند. وعده و وعیدهای بی‌شمار به بازنشسته‌ها برای ماندن در صندلی‌های سیاسی از جیب همین صندوق‌ها رفته است نه از جیب دولت! به عبارتی هزینه تبلیغات سیاسی را از جیب مردم تأمین کرده‌اند و حتی در یک بازه زمانی، مدیران وقت با بریزوپباش‌های عجیب‌وغریب در تسریع فرایند بحران‌سازی در صندوق تأمین اجتماعی، عالی عمل کردند. در این میان نباید از مدیریت ناکارآمد صندوق‌های بازنشستگی نیز در سال‌های حیات سازمان‌های مذکور غافل بود. در بحث کلان مدیریت ناکارآمد صندوق‌ها، به عنوان نمونه، کافی است توجه کنیم که بازدهی متوسط شرکت‌های تأمین



۷۱

بنابراین به  
نظر می‌رسد  
در گام نخست  
باید عقلانیت  
سیاسی - به  
معنای غلبه  
رویکرد  
کارشناسی  
بر رویکرد  
سیاسی - بر  
کشور حکمفرما  
شود تا در لوای  
آن بتوان نسبت  
به تغییر یا بهبود  
سایر عوامل نیز  
اقدام کرد



# وسعت دامنه بحران تا حوزه اجتماعی



غلامرضا کاتب  
دبیر هیئت‌رئیس مجلس شورای اسلامی

بررسی عملکرد آنها حکایت از شرایط نامطلوب این صندوق‌ها دارد؛ صندوق‌هایی مانند نیروهای مسلح، بازنشستگان روستایی و عشایری و... که اگرچه عملکرد آنها چندان شفاف عنوان نمی‌شود، برآیند کلی نشان می‌دهد هر کدام به نوبه خود در مرز ورشکستگی هستند.

با عنایت به اینکه پرداختی‌های دولت به این بخش بزرگ‌ترین پرداخت‌ها در بخش عمومی است اما به نظر نمی‌رسد دولت برای یافتن راه‌حل‌هایی از این بحران، سیاست مشخصی داشته باشد. در حالی که مخارج این صندوق‌ها باید از طریق محاسبات پیچیده بیمه‌ای مدیریت شود، ولی می‌بینیم در سال‌های گذشته، برای تکالیف جدیدی که به صورت قوانین اصلاحی برعهده صندوق‌هاست، هیچ محاسبه‌ای نشده است.

مشکل این صندوق‌ها در شرایط رکود و کاهش توأمان قیمت نفت که منجر به افت سطح درآمدهای دولت شده، آن قدر بغرنج شده است که اگر در سریع‌ترین زمان برای آن راهکار مناسبی تدبیر نشود، می‌تواند حتی بحرانی اجتماعی را نیز پدید آورد. اضافه شدن بار هزینه‌ای صندوق‌ها بر دوش دولت، آن هم در شرایطی که دولت برای هزینه‌های معمول جاری با مشکل مواجه است، عملاً قوه مجریه را ناتوان کرده و می‌بینیم که برای انجام امور جاری، مانند اجرای پروژه‌های نیمه‌تمام و حتی پرداخت یارانه‌های نقدی، با گرفتاری و مصیبت روبه‌روست.

با کمال تأسف باید گفت در طول سال‌های گذشته به‌رغم دورنمای مشهود از وضعیت آتی صندوق، توصیه‌های کارشناسان اثری نداشته و کماکان به روال سابق، امور صندوق‌ها انجام می‌شود؛ به طوری که امروز بدهی‌های دولت به صندوق تأمین اجتماعی به رقمی معادل کل بودجه امور رفاهی کشور رسیده است. باین حال، همچنان سازمان‌های تصمیم‌گیر درباره پرداخت این بدهی‌ها تعلل می‌کنند و حتی کارشناسان برای تأدیه این بدهی‌ها به‌رغم وجود مواد قانونی صریح، چشم به مجلس دوخته‌اند تا شاید از رهگذر تصویب قوانین مؤکدتر، این دیون پرداخت شود و این ورشکستگی کمی به تعویق افتد؛ حتی اگر دولت بدهی صندوق‌ها را پرداخت کند، باز هم مشکل آنها حل نمی‌شود؛ بر این اساس باید نحوه تأمین مالی صندوق‌ها بازنگری شود. ابتدای کار صندوق‌های بازنشستگی، به‌ازای هر ۳۱ شاغل، یک نفر مستمری‌بگیر وجود داشت، در حالی که امروز این عدد به ۰٫۹ نفر در مقابل یک شاغل رسیده است. با این مقایسه ساده به‌خوبی مشخص می‌شود که روند هزینه و درآمد صندوق‌ها نه فقط در آینده روند وخامت بیشتری می‌گیرد که امروز هم مطابقت اصولی ندارد. در آینده نزدیک تعداد بازنشستگان روبه‌فزونی خواهد گذاشت و پرداخت حقوق بازنشستگی بر دریافت حق بیمه پیشی خواهد گرفت. این پیشامدی حتمی برای صندوق‌های بازنشستگی با طرح مذکور است. با عنایت به جایگاه مجلس، به‌عنوان یک نهاد قانون‌گذار و مؤثر، انتظار می‌رود نمایندگان در مجلس دهم، توجه ویژه‌ای به این موضوع داشته باشند و از تمامی ابزارهای نظارتی و قانون‌گذاری برای رفع آن استفاده کنند و گرنه وقوع وضعیتی مشابه یونان به‌همراه تشدید رکود فعلی اجتناب‌ناپذیر خواهد بود.

شاید یکی از مهم‌ترین و اولویت‌دارترین برنامه‌های مجلس دهم، رسیدگی به بحران عمیق‌یافته صندوق‌های بازنشستگی کشور باشد. هرچند این صندوق‌ها با سرمایه کارمندان و کارگران و کسورات دریافتی از آنها شکل گرفته است، امروز این صندوق‌ها با بحران مالی شدیدی مواجه‌اند که در صورت نرسیدن کمک دولت، از عهده انجام تعهداتشان برنمی‌آیند. با توجه به اینکه نظام اداره صندوق‌ها الگو گرفته شده از سیستم صندوق‌های بازنشستگی در کشورهای پیشرفته است، برای حل معضل آنها نیز باید به تجارب جهانی و چگونگی برخورد آن کشورها با بحران صندوق‌هایشان رجوع کرد.

در دیگر کشورها نیز این بحران‌ها در سال‌های گذشته وجود داشته است؛ به‌عنوان نمونه، در یونان بیش از ۲٫۵ میلیون بازنشسته و مستمری‌بگیر وجود دارد که منبع اصلی درآمد ۴۹ درصد از خانواده‌های این کشور همین پرداخت‌های بازنشستگی است. باین حال صندوق‌های این کشور نیز با مشکل پرداخت مواجه هستند. در کنار آن باید در نظر داشت که نرخ بیکاری در این کشور ۲۶ درصد است و این نرخ بین جوانان ایران به ۵۰ درصد می‌رسد. براین اساس پرداخت بیمه بیکاری نیز در زندگی خانواده بیکاران نقش بسیار مهم و حیاتی ایفا می‌کند. با این توضیح ملاحظه می‌شود که در کشورهای دیگر نیز صندوق‌های بازنشستگی با بحران‌های مشابه در ایران مواجه هستند.

این صندوق‌ها در ایران، در واقع، با خطر ورشکستگی قریب‌الوقوعی مواجه هستند. در بودجه سال جاری حدود ۵۴ هزار میلیارد تومان برای صندوق بازنشستگی، نیروهای مسلح و فولاد در نظر گرفته شده که از تمام بودجه بخش رفاه بیشتر است. این در شرایطی است که هر سال نیز بر میزان نیاز این صندوق‌ها با توجه به افزایش تعداد مشمولان و تعهدات اضافه‌شده برای آن بیشتر نیز می‌شود. بنابراین، سهم پرداخت‌ها به این بخش در بودجه‌های سنواتی به‌شدت در حال رشد است و بحران صندوق‌های بازنشستگی مدام عمیق‌تر می‌شود.

زمانی که درباره صندوق‌های بازنشستگی صحبت می‌شود، باید به بحران سه صندوق اشاره کرد که در مجموع دومیلیون و صد هزار نفر مشمول و مستمری‌بگیر دارد. صندوق تأمین اجتماعی را نیز باید افزود که به‌خودی‌خود بیش از ۲٫۵ میلیون مستمری‌بگیر است. اگرچه تأمین اجتماعی در حال حاضر از دولت اعتبار سالانه‌ای دریافت نمی‌کند اما بررسی شرایط هزینه و درآمد این صندوق نشان می‌دهد احتمال مبتلا شدن به سرنواشت صندوق‌های بازنشستگی دیگر برای تأمین اجتماعی نیز وجود دارد و ماجرا وقتی نگران‌کننده‌تر می‌شود که بدانیم زندگی حدود ۵۰ درصد از مردم ایران درگیر صندوق تأمین اجتماعی است.

امروز ۲۰ صندوق بزرگ و کوچک بازنشستگی در کشور است که

۲۰ امروز  
صندوق بزرگ  
و کوچک  
بازنشستگی  
در کشور  
وجود دارد که  
بررسی عملکرد  
آنها حکایت  
از شرایط  
نامطلوب این  
صندوق‌ها دارد.  
صندوق‌هایی  
مانند نیروهای  
مسلح؛  
بازنشستگان  
روستایی و  
عشایری و... که  
اگرچه عملکرد  
آنها چندان  
شفاف عنوان  
نمی‌شود ولی  
برآیند کلی  
نشان می‌دهد  
که هر کدام به  
نوبه خود در مرز  
ورشکستگی قرار  
دارند.





## چه باید کرد؟

به نظر می‌رسد بحران در صندوق‌های بازنشستگی اثبات شده است، اما راه‌حل‌های روی میز چیست؟ عده‌ای از کارشناسان، محققان و مسئولان در صندوق‌های بازنشستگی بر «نظام چندلایه»، عده‌ای دیگر به «اصلاحات بارادایمی» و برخی نیز بر «اصلاحات پارامتریک» در صندوق‌های بازنشستگی تأکید می‌کنند. برخی نیز نظیر محمود اسلامیان، رئیس صندوق بازنشستگی کشوری، راهکار اساسی را بر اصلاحات سه‌ضلعی می‌دانند. در این فصل تلاش شده است به‌طور جداگانه به بررسی هرکدام از اصلاحات نامبرده، به‌طور جداگانه پرداخت.





## اتانازی صندوق‌ها



حمید مظفر  
روزنامه‌نگار

صندوق‌ها باشد، مسئله‌ای است در راستای منافع اقتصاد کشور با تقویت بخش خصوصی؛ چراکه حجم کسری صندوق‌های باننشستگی به قدری بالاست که منابع حاصل از این واگذاری‌ها دردی را از این نهادها درمان نمی‌کند. به‌عنوان نمونه صندوق باننشستگی کشوری بیش از ۸۰ درصد منابع بودجه پرداختی خود را از طریق بودجه دولت دریافت می‌کند و سهم کسور حق بیمه‌ای دریافتی از کارکنان دولت و آورده سرمایه‌گذاری‌های این صندوق تنها ۲۰ درصد منابع پرداختی این صندوق را پوشش می‌دهد.

به‌عبارت‌دیگر، اگر این صندوق تمامی منابع خود را نیز یک‌جا بفروشد، قادر به پوشش کسری موجود خود نیست. حجم بدهی‌های این صندوق‌ها که وضع قوانین ۲۸ گانه بیش از ۴۰۰ هزار میلیارد تومان بار مالی روی دوش آن‌ها گذاشته، به گونه‌ای نیست که با تزریق منابع مالی جدید و واگذاری دارایی‌های این صندوق‌ها پوشش داده شود. بنابراین، مجموعه شرایط موجود نشان می‌دهد صندوق‌های باننشستگی کشور به بن‌بست رسیده‌اند و این مسئله‌ای است که سخنگوی دولت نیز به آن اذعان دارد. به‌من‌ماه سال گذشته بود که محمدباقر نوبخت در یازدهمین همایش بین‌المللی مدیریت پروژه اظهار کرد: «امروز این صندوق‌ها قادر به پرداخت حقوق باننشستگان نیستند و باید با برنامه‌ریزی لازم آن‌ها را سرپا کرد». وی در اردیبهشت سال جاری نیز صراحتاً صندوق‌های باننشستگی کشور را ورشکسته خواند و گفت: «اکنون دولت حقوق باننشستگی لشکری و کشوری را از جیب خود می‌پردازد. در حال حاضر ما از یک نفر باننشستگی کم می‌کنیم و به هفت نفر حقوق باننشستگی می‌دهیم. به عبارت دیگر صندوق‌های باننشستگی ورشکسته هستند».

این وضعیت نشان‌دهنده این است که باید تصمیم‌جسورانه‌ای برای جبران تمامی اشتباهات گذشته گرفته شود. این تصمیم چیزی جز ویران‌کردن بنیان فعلی صندوق‌ها و بنانهادن مجدد آنها نیست. صندوق‌های باننشستگی نیاز به تولد مجدد دارند تا دوباره بتوانند دوران جوانی خود را بازبند و از آن بهره ببرند. مهم‌ترین دوره فعالیت هر صندوق دوره جوانی آن است. سرمایه‌گذاری‌های هر صندوق در این دوره جوانی صورت می‌گیرد و در صورتی که این بازه زمانی بگذرد و اقدامی در این زمینه صورت نگیرد، این نهادها در پرداختی‌های خود با مشکل مواجه می‌شوند. این همان وضعیتی است که صندوق‌های باننشستگی کشوری با آن مواجه هستند و عمدتاً در دوران جوانی آنها سرمایه‌گذاری‌های مکفی صورت نگرفته است. تولد مجدد صندوق‌ها به معنای لغو تعهدات پیشین آنها، نسبت به کارکنانی که سال‌ها بخشی از حقوق خود را برای بهره‌جستن در زمان باننشستگی به صندوق‌ها سپرده بودند، نیست. در حال حاضر نیز عملاً این دولت است که در حال عمل کردن به وظایف صندوق‌ها و پرداخت مستمری به باننشستگان است و صندوق‌ها در این بین تنها نقش یک واسطه را دارند. بنابراین دولت می‌تواند این وظیفه را مستقیماً به عهده بگیرد و این مسئولیت را از دوش صندوق‌ها بردارد. دولت با پذیرش این از خودگذشتگی، عملاً این کسری بدهی را از حساب صندوق‌ها پاک می‌کند و همین مسئله سبب می‌شود صندوق‌ها در نقطه صفر دوران جوانی خود قرار بگیرند و فرصت مجددی به دست آورند تا هر آن‌چه را که تاکنون انجام ندادند یا به اشتباه انجام داده‌اند، جبران کنند. در کنار این مسئله ایجاد صندوق‌های جدید از سوی بخش خصوصی و اصلاح ساختار قوانین باننشستگی کشور نیز به عنوان ملزومات این اصلاح به حساب می‌آیند.

«صندوق‌های باننشستگی یکی از سه بحران اصلی کشور هستند. این جمله محمدباقر نوبخت، سخنگوی دولت حسن روحانی و رئیس سازمان برنامه و بودجه کشور، نشان‌دهنده وخامت وضعیت صندوق‌های باننشستگی کشوری است؛ وضعیتی که ایجاد بخش عمده‌ای از آن خارج از کنترل و عملکرد درونی صندوق‌های باننشستگی و در اثر تصمیمات بیرونی به وجود آمده است. از سوی دیگر، فعالیت‌های اقتصادی خود صندوق‌ها محل انتقاد بسیاری از کارشناسان و استادان دانشگاهی است. مدیریت فعلی صندوق‌ها درگیر سازماندهی حجم گسترده‌ای از شرکت‌های ریزودرشتی است که در مالکیت صندوق‌های باننشستگی قرار دارند و عمدتاً گرفتار مشکلات ساختاری متعدد و سودآوری پایین هستند. بنابراین، ماندن این شرکت‌ها در مالکیت صندوق‌ها صرفاً موجب هدررفت توان مدیریتی شرکت‌ها برای رسیدن به آورده‌ای اندک است؛ در صورتی که صندوق‌ها می‌توانند، با واگذاری این شرکت‌ها به بخش خصوصی واقعی، تمرکز را روی بهبود سبد سرمایه‌گذاری خود و دستیابی به سطح بالاتری از سودآوری بگذارند.

وضعیت فعلی سبب شده صندوق‌های باننشستگی تبدیل به رقیب گول‌بیکر و کم‌بازده بخش خصوصی شوند و با گسترده‌کردن فعالیت‌های بنگاه‌داری خود، فضا را برای فعالیت بخش خصوصی چابک، تنگ‌تر و تنگ‌تر کنند. در حالی که صندوق‌های باننشستگی به دلیل داشتن ژن دولتی، ناکارآمدی‌های آن را نیز در خود مستتر دارند. واگذاری شرکت‌های در اختیار صندوق‌های باننشستگی علاوه بر فراهم‌کردن فضای تنفس برای این مجتمع‌ها و اجازه ورود بخش خصوصی، موجب فراهم‌شدن منابع مالی تازه‌ای برای صندوق‌ها می‌شود که می‌تواند در سرمایه‌گذاری‌های جدید صندوق‌ها و تنوع‌بخشی بیشتر به پورتفوی مالی آن‌ها کمک کند.

واگذاری‌های صورت‌گرفته در راستای اجرای اصل ۴۴ قانون اساسی در دولت گذشته موجب خوگرفتن بیش‌ازپیش صندوق‌ها به تصدی‌گری شده است. امروز به‌سختی می‌توان مدیران صندوق‌ها را راضی کرد تا از نگهداری شرکت‌های تحت‌کنترل خود دست بکشند و آنها را به بخش خصوصی واگذار کنند. دل‌کنندن از بنگاه‌داری و تصدی‌گری صندوق‌ها قدم اولی است که باید برداشته شود و شاید ورود قهری نهادهای بالادستی در این موضوع نیز احساس شود. اساساً بنگاه‌های خرد و کم‌بازده که مقیاس اقتصادی بسیار کوچک‌تری نسبت به سرمایه در گردش صندوق‌ها دارند، نیازی به باقی‌ماندن در زیر چتر مدیریتی صندوق‌های باننشستگی ندارند و واگذاری آنها به بخش خصوصی به نفع هر دو طرف است.

اما موضوع واگذاری‌ها، بیش از آن‌که راه‌حل برطرف‌کردن مشکل

وضعیت فعلی سبب شده تا صندوق‌های باننشستگی تبدیل به رقیب گول‌بیکر و کم‌بازده بخش خصوصی شوند و با گسترده‌کردن فعالیت‌های بنگاه‌داری خود فضا را برای فعالیت بخش خصوصی چابک، تنگ‌تر و تنگ‌تر کنند. در حالی که صندوق‌های باننشستگی به دلیل داشتن ژن دولتی، ناکارآمدی‌های آن را نیز در خود مستتر دارند.





## افق مبهم نظام چندلایه

در حال حاضر در صندوق‌های بازنشستگی ایران نظام چندلایه و به‌کارگیری آن بدون در نظر گرفتن الزامات مطرح شده است

**سمیرا ابراهیمی:** ادبیات اقتصادی امروز جهان نسبت به سال‌های گذشته با تغییرات زیادی مواجه شده است؛ به طور مثال برای مقابله با فقر یا تقسیم منابع ثروت، راهکارهای قدیمی که طالب تجمع تمام منابع در دست قدرت مرکزی و سپس تقسیم آن به صورت مساوی بود، دیده نمی‌شود. به جای این راهکارها، در اغلب کشورهای دنیا نظام تأمین اجتماعی برای حمایت از قشر کارگر و کارمند تدوین شده است. کارکرد نظام تأمین اجتماعی سنتی، به شکلی است که از دریافتی شاغلان، حقوق بازنشستگان را پرداخت می‌کند؛ اما به هم خوردن تقارن جمعیتی و عوامل دیگری مانند تورم و تفاوت هزینه‌های پرداخت و دریافت صندوق‌های بازنشستگی باعث شده است که روش‌های سنتی نظام‌های تأمین اجتماعی، کارایی خود را از دست بدهد. به همین علت در سال‌های اخیر، نظام حاکمیت شرکتی چندلایه به عنوان راه چاره برون‌رفت از بحران‌های تأمین اجتماعی مطرح شده است. از همین رو در گفت‌وگو با دکتر ابراهیم شیخ، به بررسی تفصیلی این نظام و نوع کارکرد و نوع کارکرد آن در نظام تأمین اجتماعی ایران پرداختیم.

❧ اخیراً نظام حاکمیت صندوق‌های بازنشستگی به صورت چندلایه مطرح می‌شود. این نظام با چه اصولی کار می‌کند؟

نظام تأمین اجتماعی چندلایه به دنبال این است که ریسک‌های مدیریت صندوق‌های بازنشستگی را که بر منابع بیمه‌شدگان وارد می‌کند، پوشش دهد. به عبارتی ما تعداد قابل‌توجهی از افرادی هستیم که بیمه سازمان تأمین اجتماعی شده‌ایم. هر ماه مبلغ قابل‌توجهی از حقوق

خود را با تقسیم بین کارگر و کارفرما در اختیار صندوق‌های بیمه‌ای قرار می‌دهیم. صندوق‌های بیمه‌ای موظفند این منابع را به گونه‌ای در اختیار صندوق‌های بیمه‌ای قرار دهند که حداکثر منافع را برای کسانی که منابع بیمه‌ای خود را در اختیار آنها می‌دهند، در نظر بگیرند و این موضوع باعث می‌شود که صندوق‌ها پایدار باشند و منافع کسانی که بیمه شده‌اند را حفظ کنند. اما واقعیت این است که این صندوق‌ها به دلیل بحران‌های متعددی که دارند از جمله سیاسی اداره‌شدن و عدم سرمایه‌گذاری‌های بهینه، گاهی مجبور به فاصله‌گرفتن از وظایف خود می‌شوند.

از جمله ریسک‌ها این است که اداره‌کنندگان این صندوق‌ها انگیزه بخش خصوصی را ندارند و باعث می‌شود افرادی که بیمه شدند و منابع خود را به این صندوق‌ها می‌دهند، بهره‌برداری بهینه از این صندوق‌ها نداشته باشند.

این موضوع باعث می‌شود بیمه‌شدگان نتوانند در بلندمدت از سودآوری این صندوق‌ها استفاده کنند و با خیال راحت منابع خود را به دست این صندوق‌ها بدهند. وقتی صندوق‌ها چندلایه می‌شود، این فرصت را مهیا می‌کند که منابع در اختیار نهاد‌های واسطی قرار بگیرد که این نهاد‌های واسط از این منابع استفاده کنند؛ به طور مثال این صندوق‌ها می‌توانند منابع خود را در اختیار بانک‌ها قرار دهند و ریسک سرمایه‌گذاری را به بانک‌ها منتقل کنند. به دلیل اینکه بانک‌ها، مراکز تخصصی سرمایه‌گذاری هستند و منابع قابل‌توجهی دارند. وقتی این کار را مدیریت می‌کنند، این ریسک‌ها را پوشش می‌دهند و پایداری بیشتری برای صندوق‌ها ایجاد می‌کنند. به خصوص که امکان نقدشوندگی زیادتری هم دارند، باعث می‌شود که در بحران‌ها، صندوق‌ها برای پرداخت بازنشستگان دچار ریسک نشوند و بتوانند از منابع نقدپذیرتر و بهتر استفاده کنند. این نظام‌های چندلایه تأمین اجتماعی کمک می‌کند که صندوق‌های تأمین اجتماعی بتوانند با بحران‌های اقتصادی به نحو احسن و با کمترین ضرر و زیان مواجه شوند.

در چندلایه شدن نظام‌های تأمین اجتماعی قرار نیست که منابع فقط به سمت بانک‌ها برود. بلکه باید پرتفوی مناسبی تهیه شود. این پرتفو می‌تواند در بازار سرمایه شکل بگیرد. در واقع بازار سرمایه که رونق پیدا کند، تولید کشور تقویت می‌شود؛ اما وضعیت فعلی به صورتی است که صندوق‌ها منابعی ندارند که به این موارد اختصاص دهند. اکنون صندوق‌ها با تعداد زیادی از شرکت‌های غیربهره‌ور و ورشکسته حقیقی و واقعی و مواجه هستند که تأمین منابع این شرکت‌ها برای صندوق‌ها تبدیل به یک دغدغه اساسی شده است.

## چه باید کرد؟

مواجه می‌شویم که منابعی در اختیار ندارند که بتوانند آن را وارد بازار سرمایه کنند. میزان کمک‌های بخش دولتی به صندوق‌های بازنشستگی، نشان می‌دهد که صندوق‌های بازنشستگی تا ۹۰ درصد از پرداختی خود به بازنشسته‌ها را از محل پرداختی‌های دولت جبران می‌کنند.

حال راهکار این است که ابتدا فضای اقتصاد کلان برای کسب‌وکار مساعد شود و صندوق‌ها بتوانند شرکت‌های تحت اختیار خود را به نهادهای توانمند برای تولید و کسب‌وکار تبدیل کنند. سپس این نهادها در بازار سرمایه تبدیل به نقدینگی شوند و صندوق‌ها بتوانند این نقدینگی را در جهت بهبود بازار سرمایه و نظام بانکی کشور به کار بگیرند. این موضوع باعث می‌شود که بازار سرمایه و نظام بانکی کشور نیز این منابع را در جهت تولید و توسعه به کار بگیرند و رفع بی‌کاری و توسعه کسب‌وکار انجام شود.

### اگر این نظام اجرایی شود، افق میان‌مدت را چگونه پیش بینی می‌کنید؟

برای ورود به این بحث، بهتر است توضیحات بیشتری درخصوص نظام چندلایه ارائه کنیم. در نظام‌های قدیم تأمین اجتماعی که البته هنوز در دنیا قدرتمند است و بیش از ۶۰ درصد از تأمین اجتماعی در دنیا بر اساس این نظام است، به این صورت است که یک نسل کار می‌کند و از پرداختی‌هایی که دارد، نسل قبل از آن منتفع می‌شود. به طور مثال ما اکنون در حال هستیم و هر ماه یک پرداختی داریم. این پرداختی‌ها به صندوق تأمین اجتماعی می‌رود و تأمین اجتماعی حقوق بازنشستگان قبل از ما را می‌پردازد. سپس ما که بازنشسته شدیم، نسل بعد از ما کار می‌کند و حق بیمه پرداختی آنها را به ما می‌دهند. سال‌ها فکر می‌کردند که این سیستم، سیستم پایداری است. مضاف بر اینکه از منابع اضافی هم سرمایه‌گذاری انجام می‌شد و سود حاصل از این سرمایه‌گذاری به این دریافتی‌ها کمک می‌کرد. اما شکست‌های عمده‌ای در سه دهه اخیر در سطح دنیا پیش آمد که باعث شد صندوق‌های تأمین اجتماعی نتوانند نقش خود را ایفا کنند.

### این شکست‌ها به دلیل شکاف جمعیتی است؟

یکی از ریسک‌ها شکاف جمعیتی است. دیگر ریسک این موضوع تورم است. همچنین عدم توانایی پرداخت‌ها نیز به این شکنندگی دامن می‌زند. به همین دلیل باید این نظام تغییر پیدا کند. تغییر ماهیت این کار با استفاده از نظام‌های چندلایه است. این نظام‌ها منابعی که به عنوان حق بیمه پرداخت می‌شود، به نام شخص سرمایه‌گذاری می‌کنند و وقتی که افراد بازنشسته شوند، سود این سرمایه‌گذاری به آنها پرداخت می‌شود. حالا اگر زندگی بازنشستگان پس از پایان دوران پرداخت حق بیمه، بیشتر از دوران پرداخت باشد، منابع آنها جواب‌گویی نیاز آنها نخواهد بود. در اینجا از منابع سایر افرادی که حق بیمه پرداخت می‌کنند، این ریسک را پوشش می‌دهند. اولین جایی که به سمت این نظام‌ها آمدند، کشورهای آمریکای لاتین بودند که ابتدا دچار بحران شدند و به سمت این نظام‌ها سوق داده شدند. در ابتدای کار این نظام‌ها، بحران‌هایی پیش می‌آید که اگر این بحران‌ها مدیریت شود، مشکلات مرتفع می‌شود. هم‌اکنون در صندوق‌های بازنشستگی ایران نظام چندلایه و به‌کارگیری بدون در نظر گرفتن الزامات مطرح شده است. بنابراین نمی‌توان پیش‌بینی کرد که با چه افق میان‌مدت و بلندمدتی روبرو خواهد شد. اما می‌توانیم برای ورودی‌های جدید تأمین اجتماعی، این نظام را حاکم کنیم و برای کسانی که پیش از این وارد تأمین اجتماعی شدند از همان نظام قبلی استفاده کنیم و به مرور زمان تغییر نظام حاکمیتی این صندوق‌ها را انجام دهیم.

نمونه این موضوع را می‌توان در بررسی‌های به‌عمل‌آمده در ایران مشاهده کرد که حاکی از این است که بهره‌وری صندوق‌های بازنشستگی در ایران در سه دهه گذشته بین سه تا چهار درصد بوده، در صورتی که همواره سود بانکی از سپرده‌های درازمدت بیش از چهار تا پنج و گاهی هم ۱۰ برابر بیش از بهره‌وری سرمایه بوده است. در واقع اگر این منابع در اختیار نهادهای تخصصی سرمایه‌گذاری قرار می‌گرفت، این منابع به طور بهتر و تضمین‌شده‌تر و نقدپذیرتر مورد استفاده قرار می‌گرفت.

### البته نقدی به این صحبت وارد است. اگر این اتفاق رخ بدهد و این نهاد سرمایه‌گذاری بخواهد منابع در دست خود را وارد بانک کند، عملاً از سرمایه‌گذاری در فضای مولد اقتصادی دور می‌شود.

این انتقاد، انتقاد مناسبی است. اما هر بخشی باید مسئولیت و رسالت خود را به خوبی انجام دهد. تفاوت میان کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه نیز همین است. در تحقیق گسترده‌ای که در ۲۰ سال از سوی دانشمندی به نام ریگز انجام شده، نشان می‌دهد در کشورهای توسعه‌یافته، تفکیک وظایف رعایت می‌شود و هر چیز در جای خود قرار می‌گیرد. اما در کشورهای در حال توسعه، آشفتگی به چشم می‌خورد و هیچ نهادی به طور تخصصی کار خود را انجام نمی‌دهد.

وظیفه نهادهای کلان اقتصادی کشور است که محیط کشور را به شکلی طراحی کنند که سود بانکی و تورم به گونه‌ای مدیریت شود که سرمایه‌گذاری، به‌صرفه باشد و سرمایه‌ها به سمت تولید بروند. وقتی این نهادها نمی‌توانند کار خود را به‌درستی انجام دهند، بار مضاعف به دوش صندوق‌ها می‌افتد. هم‌اکنون دین مضاعف در صندوق‌ها وجود دارد، به این صورت که دولت برای ادای دیون خود به صندوق‌ها، به آنها کارخانه‌های ورشکسته می‌دهد. در صورتی که کارخانه‌های ورشکسته، دین مضاعف هستند. به عبارتی نه تنها مزیتی ایجاد نمی‌کنند، بلکه باید منابع خود را صرف پرداخت حقوق و بازسازی و ارتقای سطح تکنولوژیک این بنگاه‌ها کنند. این موضوع سبب می‌شود مشکلی از کار صندوق‌ها حل نشود. در نظام‌های چندلایه، این صندوق‌ها منابع خود را وارد بانک‌ها می‌کنند و بانک‌ها به عنوان نهاد تخصصی سرمایه‌گذار، موظفند که این منابع را در حقیقت مدیریت کنند. مأموریتی که یک صندوق دارد، توسعه تولید نیست؛ بلکه مأموریت دارد پایداری خود را حفظ کند تا بتواند دیون و تعهدات خود را به نسلی ادا کند که در زندگی کاری خود، منابع را در اختیار این صندوق قرار داده است.

### هم‌اکنون نرخ سود بدون ریسکی که برخی از انواع اوراق در بازار سرمایه پرداخت می‌کنند، از سود بانکی بالاتر است. افق و چشم‌اندازی وجود دارد که حجم سرمایه‌های صندوق‌های بازنشستگی به جای بانک‌ها، به سمت نهادهای مالی بازار سرمایه‌ای برود؟

این اتفاق قطعاً بسیار خوب است. اساساً در چندلایه شدن نظام‌های تأمین اجتماعی قرار نیست که منابع فقط به سمت بانک‌ها برود؛ بلکه باید پرتفوی مناسبی تهیه شود. این پرتفو می‌تواند در بازار سرمایه شکل بگیرد. در واقع بازار سرمایه که رونق پیدا کند، تولید کشور تقویت می‌شود. اما وضعیت فعلی به صورتی است که صندوق‌ها منابعی ندارند که به این موارد اختصاص دهند. اکنون صندوق‌ها با تعداد زیادی از شرکت‌های غیربهره‌ور و ورشکسته حقیقی و واقعی و مواجه هستند که تأمین منابع این شرکت‌ها برای صندوق‌ها تبدیل به یک دغدغه اساسی شده است. علاوه بر اینکه این تأمین منابع مالی برای اداره بهینه این شرکت‌ها لازم است، این شرکت‌ها باید از توانمندی مالی برای پرداخت دیون بازنشستگی برخوردار باشند. حال اگر به این شکل است، با صندوق‌های بازنشستگی‌ای

هم‌اکنون در صندوق‌های بازنشستگی ایران نظام چندلایه و به‌کارگیری بدون در نظر گرفتن الزامات مطرح شده است. بنابراین نمی‌توان پیش‌بینی کرد که با چه افق میان‌مدت و بلندمدتی روبرو خواهد شد؛ اما می‌توانیم برای ورودی‌های جدید تأمین اجتماعی، این نظام را حاکم کنیم و برای کسانی که پیش از این وارد تأمین اجتماعی شدند از همان نظام قبلی استفاده کنیم و به مرور زمان تغییر نظام حاکمیتی این صندوق‌ها را انجام دهیم.



# بهترین کشورهای دنیا برای پیر شدن

## کدام کشورها بهترین نظام بازنشستگی را دارند؟

کشور استرالیا  
بهترین سیستم  
بازنشستگی  
دنیا را دارد.  
البته این جایگاه  
بعد از اجرای  
سیاست‌های  
اصلاحاتی در  
کشور استرالیا  
در سال‌های  
اخیر ایجاد  
شد. استرالیا  
با هدف جذب  
حداکثر افراد  
برای زندگی  
در این کشور،  
سیستم‌های  
حمایتی زیادی  
ایجاد کرد که  
حمایت از  
سالمندان هم  
بخشی از آن  
است.

یا دوستانی دارند که در مواقع سختی می‌توانند از حمایت‌های آنها برخوردار شوند. این فاکتور در تأمین امنیت روانی در سالمندان از اهمیت زیادی برخوردار است زیرا زندگی را برای این قشر بهتر و آسان‌تر می‌کند. در این مطالعه هر سه شاخص برای کشورهای مختلف محاسبه می‌شود و برآیند این سه، معیاری را ایجاد می‌کند که وضعیت کشورها را برای زندگی سالمندان نشان می‌دهد. این رده‌بندی بر مبنای اطلاعات سال ۲۰۱۵ میلادی تهیه شد و نشان داد کدام کشورها بهترین خدمات را به سالمندان ارائه می‌دهند.

### استرالیا

طبق مطالعه انجام‌شده توسط این روزنامه کشور استرالیا بهترین سیستم بازنشستگی دنیا را دارد. البته این جایگاه بعد از اجرای سیاست‌های اصلاحاتی در کشور استرالیا در سال‌های اخیر ایجاد شد. استرالیا با هدف جذب حداکثر افراد برای زندگی در این کشور، سیستم‌های حمایتی زیادی ایجاد کرد که حمایت از سالمندان هم بخشی از آن است. در سال ۲۰۱۵ میلادی ارزش سیستم رفاهی در کشور استرالیا برابر با ۱۵۰ میلیارد دلار بود ولی ضعف زیادی در خدمات‌رسانی در این سیستم وجود داشت که سبب شد تا دولت طرح اصلاحات سیستم تأمین اجتماعی را در



مونا مشهدی رجبی  
مترجم

سیستم بازنشستگی در کشورهای مختلف متفاوت است و به همین دلیل زندگی سالمندان در هر کشوری تفاوت زیادی با دیگر کشورها دارد. روزنامه گاردین مقاله‌ای در مورد برترین سیستم‌های بازنشستگی در دنیا تهیه و در آن برترین کشورهای دنیا را برای بازنشسته شدن معرفی کرده است. در تهیه این مقاله سه فاکتور مدنظر قرار گرفته است: اولین مسئله، وضعیت سلامت روانی سالمندان است بر مبنای سهم افراد بیش از ۵۰ سالی که حس می‌کنند زندگی آنها در مقایسه با سال‌های ۳۵ تا ۴۹ سالگی معنای متفاوت و بهتری پیدا کرده است؛ دومین مسئله مدنظر در این مطالعه نرخ فقر در دوره سالمندی بر مبنای سهم افراد بالای ۶۰ سال است که درآمدی کمتر از نصف متوسط دستمزد شاغلان دریافت می‌کنند. سومین فاکتور هم روابط اجتماعی سالمندان است بر مبنای سهم افراد بالای ۵۰ سالی که اعلام می‌کنند خانواده



در زمانی که فراد تحت پوشش بیمه‌های بازنشستگی قرار گرفته باشند پرداخت حق بیمه را آغاز می‌کنند و پس از بازنشستگی بین ۵۰ تا ۷۵ درصد از مبلغی که دولت برای بازنشستگی آنها در نظر گرفته است را به صورت دستمزد ماهانه دریافت می‌کنند و ما بقی در غالب هزینه‌های دیگر از جمله هزینه‌های بهداشتی و درمانی و دارویی به آنها پرداخت می‌شود.

## چه باید کرد؟

۱۸.۹ درصد برای بیمه‌های بازنشستگی پرداخت و این سهم‌ها بین کارمند و کارفرما تقسیم می‌شد و سهمی را کارفرما و بخشی را کارمند پرداخت می‌کردند. در نتیجه افراد سالمندی که در این کشور زندگی و کار کرده‌اند از سال‌های اولیه کاری خود برای پیری و تأمین نیازهای این دوره برنامه‌ریزی کرده‌اند و می‌توانند علاوه بر مستمری‌های ماهانه و بیمه‌های درمانی، در مورد نسخه‌های پزشکی و دارو و حتی عینک هم تحت پوشش بیمه‌های بازنشستگی در این کشور قرار بگیرند.

از زمانی که افراد تحت پوشش بیمه‌های بازنشستگی قرار گرفته‌اند، پرداخت حق بیمه را آغاز می‌کنند و پس از بازنشستگی بین ۵۰ تا ۷۵ درصد از مبلغی را که دولت برای بازنشستگی آنها در نظر گرفته است، به صورت دستمزد ماهانه دریافت می‌کنند و مابقی در قالب هزینه‌های دیگر، از جمله هزینه‌های بهداشتی و درمانی و دارویی، به آنها پرداخت می‌شود. آمار نشان می‌دهد ۸۵ درصد از افراد شاغل در این کشور تحت پوشش بیمه‌های بازنشستگی دولتی هستند ولی مبلغ حداقل و حداکثری برای پرداخت‌های ماهانه وجود ندارد و هر فرد بر مبنای دریافتی خود در سال‌های کاری و موقعیت درآمدی و شغلی خود، دریافتی مشخصی دارد. سن نرمال بازنشستگی در آلمان برای افرادی که بعد از سال ۱۹۶۴ میلادی متولد شده‌اند برابر با ۶۷ سال است ولی برای زنانی که ماه‌هایی از سال را برای زایمان و نگهداری از فرزند در مرخصی هستند، شرایط خاصی در نظر گرفته می‌شود. گزارش‌های تهیه‌شده توسط سازمان همکاری و توسعه اقتصادی نشان می‌دهد بیشترین شکاف پرداختی دستمزدهای بازنشستگی بین زنان و مردان تمامی کشورهای صنعتی، در آلمان دیده می‌شود. متوسط دریافتی ماهانه مردان در غرب آلمان برابر با هزارو ۵۲ یورو (معادل ۷۶۷.۴۶ پوند) است و مردانی که در ایالت‌های شرقی آلمان زندگی می‌کنند به طور متوسط هزارو شش یورو (معادل ۷۳۳.۹ پوند) دریافتی در هر ماه دارند. این در حالی است که زنان در آلمان غربی به طور متوسط ۷۰۵ یورو (معادل ۵۱۴ پوند) و در آلمان شرقی ۵۲۱ دلار (معادل ۳۸۰ پوند) ماهانه دریافت می‌کنند.

## ژاپن

ژاپن یکی از پیرترین کشورهای آسیایی است و از هر چهار نفر ساکن این کشور، یک نفر بالای ۶۵ سال را دارد. انتظار می‌رود تا سال ۲۰۲۵ میلادی از هر سه نفر ساکن ژاپن یک نفر بالای ۶۵ سال داشته باشند. ژاپن رکورد بالاترین سن مرگ را دارد و این یکی از افتخارات دولت ژاپن است که با کمک حمایت‌های مالی و بهداشتی توانسته است طول عمر مردم را افزایش دهد. ولی این افزایش طول عمر هزینه‌هایی را هم برای دولت به همراه داشته است زیرا برای دوره طولانی‌تری باید دستمزدهای بازنشستگی پرداخت شود. از طرف دیگر با افزایش طول عمر مردم و کاهش نرخ مولید در این کشور تا یک دهه آینده از شمار افرادی که کار می‌کنند و حق بیمه بازنشستگی می‌پردازند، کاسته و بر شمار بازنشستگان افزوده می‌شود. در سال ۲۰۱۲ میلادی حداقل دستمزدهای بازنشستگی در این کشور برابر با ۷۸۶ هزارو ۵۰۰ یورو، معادل چهارهزارو ۳۴۲ پوند در سال (یعنی ۳۶۱.۸ پوند در ماه) بود.

دستور کار خود قرار دهد. مطالعات نشان می‌دهد حمایت‌های زیاد دولت در قالب نظام بازنشستگی از سالمندان در این کشور سبب شده است تا افراد در این کشور عمری طولانی‌تر و تا سال‌های پایانی عمر خود سطح سلامت بالاتری داشته باشند. این سلامت هم می‌تواند بهتر بودن وضعیت جسمی و هم بهتر بودن شرایط روانی را شامل شود که برای داشتن یک زندگی سالم ضروری است. در سال ۲۰۱۳ میلادی شمار افراد بالاتر از ۶۵ سال در استرالیا ۵۳۳ هزار نفر بیشتر از سال ۲۰۰۸ میلادی بود و ۱۷ درصد از افراد بالاتر از ۴۵ سال در این کشور اعلام کردند تا بعد از ۷۰ سالگی کار خواهند کرد، زیرا از نظر جسمی و روانی توانایی لازم برای کار کردن را دارند. در سال ۲۰۱۲-۲۰۱۳ میلادی نیمی از مردان بازنشسته و یک چهارم زنان بازنشسته مستمری‌های بازنشستگی دولتی را به عنوان اصلی‌ترین منبع درآمد خود ذکر کردند. این در حالی است که شمار افرادی که تنها به درآمد بازنشستگی برای تأمین معاش تکیه داشتند، در سال ۲۰۰۰ میلادی از ۴۵ درصد کمتر بود. نکته جالب این است که افراد بالاتر از ۶۵ سال که حداقل ۱۰ سال در این کشور زندگی کرده باشند حقوق بازنشستگی دولتی را دریافت می‌کنند و قرار است این سن تا سال ۲۰۲۳ میلادی به ۶۷ سال برسد. این برای افرادی که حتی در ۵۵ سالگی وارد استرالیا می‌شوند مزیتی مهم و برای جذب مهاجر است. در سال ۲۰۱۱ میلادی بالغ بر ۶۰ درصد از ساکنان این کشور شامل این طرح می‌شدند و حداقل دریافتی ماهانه آنها برابر با ۷۷۶.۷۰ دلار استرالیا (یعنی ۳۹۲ پوند) بود. این مبلغ به سالمندان مجرد داده می‌شود و ۶۳.۵ دلار استرالیا (برابر با ۳۲.۱۳ پوند) برای خرید دارو به آنها پرداخت می‌شود. البته بخشی از افراد، معافیت‌های دارویی و درمانی برای سالمندان هم در این کشور لحاظ شده بود. اما سالمندان متأهل هر یک ۵۸۵.۵ دلار استرالیا در ماه (معادل ۲۹۶ پوند) دریافت می‌کنند که مجموع دریافتی هر دو فرد خانواده به هزارو ۱۷۱ دلار استرالیا می‌رسد. از طرف دیگر افراد بالای ۶۰ سال در استرالیا می‌توانند از تخفیفات ویژه‌ای برای مسافرت‌های درون‌شهری و برون‌شهری برخوردار باشند و در خریدهای خرده‌فروشی هم امتیازهایی دریافت خواهند کرد. از طرف دیگر سالمندانی که در این کشور زندگی می‌کنند، بر طبق نظر سازمان‌های بازنشستگی می‌توانند از خدمات مراقبت‌های خانگی یا مراقبت در مراکز نگهداری سالمندان هم برخوردار شوند. افراد بالاتر از ۶۵ سال در استرالیا می‌توانند درخواست استفاده از مراقبت‌های خانگی یا اسکان در مراکز نگهداری از سالمندان را بدهند. درخواست آنها بررسی می‌شود و در صورت تأیید توسط مقامات ذی‌ربط این خدمات به رایگان در اختیارشان قرار می‌گیرد.

## آلمان

آلمان یکی از برترین سیستم‌های بازنشستگی را در دنیا دارد و افراد در تمام سال‌های کاری خود حق بیمه و هزینه‌های درمانی را پرداخت می‌کنند و حتی مبلغی از دستمزد آنها بابت بیمه‌های بیکاری هم کسر می‌شود. در سال گذشته ۱۵.۵ درصد از درآمد ماهانه افراد در کشور آلمان برای هزینه‌های بهداشتی، سه‌درصد برای بیمه‌های اشتغال و پرستاری که برای افراد بدون فرزند این سهم به ۱.۹۵ درصد تقلیل پیدا می‌کند و

## چه باید کرد؟

طبق قانون بازنشستگی در کشور ژاپن تمامی افرادی که بین ۲۰ تا ۵۹ سال سن دارند باید تحت پوشش بیمه‌های بازنشستگی باشند و حق بیمه بپردازند ولی تنها افراد بالای ۶۵ سالی که حداقل ۲۵ سال در ژاپن کار کرده باشند می‌توانند از حقوق بازنشستگی برخوردار شوند. کارمندان تمام‌وقت شرکت‌های ژاپنی و همسران آنها به طور اتوماتیک مشمول طرح بازنشستگی دولتی ژاپن قرار می‌گیرند و این مبلغ به حداقل مبلغ بیمه بازنشستگی که دریافت می‌کنند، اضافه می‌شود. آمار نشان می‌دهد ۸۵ درصد از کل نیروی کاری فعال در کشور ژاپن تحت پوشش بازنشستگی کاری قرار دارند. از طرف دیگر، افراد بالاتر از ۷۵ سال تنها ۱۰ درصد از هزینه‌های درمانی و پزشکی خود را می‌پردازند، مگر اینکه اعلام کنند از نظر درآمد و منابع مالی در سطح بالایی قرار دارند و هزینه‌های درمانی را می‌توانند بپردازند. در حالت عادی تمامی افرادی که تحت پوشش بیمه هستند باید ۳۰ درصد از هزینه‌های درمانی را بپردازند. در برخی از شهرهای ژاپن تمامی هزینه‌های سفرهای درون‌شهری و برون‌شهری سالمندان هم برعهده دولت است و این به افزایش سطح رفاه سالمندان و بیشتر شدن قدرت جابه‌جایی آنها در سطح شهر و ارتقای سطح روانی‌شان منجر شده است.

### نروژ



نروژ یکی از کشورهای اسکاندیناوی است که سیستم بازنشستگی توسعه‌یافته‌تری دارد و در سال‌های اخیر به دلیل افزایش متوسط دستمزد بازنشستگان، سطح فقر در میان مستمری‌بگیران کاهش یافته است. در این کشور سن بازنشستگی رسمی برای زنان و مردان ۶۷ سال است و این قانون از سال ۱۹۷۰ میلادی تاکنون در کشور اجرا شده. البته این امکان وجود دارد که از ۶۲ سالگی فرد خود را بازنشسته اعلام و از مزایای بازنشستگی استفاده کند ولی به کار تمام‌وقت هم ادامه دهد. اغلب مردم ۶۷ سالگی را سن بازنشستگی خود انتخاب می‌کنند. در سال‌های اخیر سیستم بازنشستگی در نروژ تغییر کرده است ولی تا زمانی که سیستم قبلی کاملاً از دور خارج شود، هر دو سیستم در کشور فعال هستند و مزایای هر دو سیستم در اقتصاد کشور مشاهده می‌شود. باید در نظر داشت مبلغی که افراد در طول دوره کاری خود به‌عنوان حق بیمه می‌پردازند بسیار زیاد است و حق بیمه هم به‌طور افزایشی با ارتقای دستمزد افزایش پیدا می‌کند؛ به همین دلیل صندوق‌های بازنشستگی توانایی مالی لازم برای پرداخت دستمزد مناسب به بازنشستگان این کشور را دارد و نرخ فقر در این کشور بسیار پایین است. در بیشترین حالت کارمندان بالغ بر ۵۰ درصد از درآمدشان را به‌عنوان بیمه بازنشستگی پرداخت می‌کنند ولی بعد از اینکه ۴۰ سال از سال‌های کاری آنها سپری شد، می‌توانند ۶۷ درصد از درآمدشان را بعد از کسر مالیات، به‌عنوان مستمری بازنشستگی دریافت کنند.

نروژ هم مانند دیگر کشورهای صنعتی با مشکل افزایش سن و نرخ بازنشستگی روبه‌روست. از آنجا که شمار افرادی که وارد بازار کار می‌شوند کاهش یافته است و شمار مستمری‌بگیران روند افزایشی دارد، هر ساله متوسط پرداختی به بازنشستگان در این کشور کاهش پیدا می‌کند. هم‌اکنون ۷۰ درصد از جمعیت بین ۵۵ تا ۶۴ سال نروژ هنوز بازنشسته نشده‌اند و مشغول به کار هستند،

در حالی که به طور متوسط در اروپا ۵۰ درصد افرادی که در این رده سنی قرار دارند کار می‌کنند.

در ابتدای قرن بیست‌ویکم میلادی نروژ سیستم بازنشستگی سخاوتمندتری داشت ولی هم‌اکنون بازنشستگان نروژ تنها معادل ۵۰ درصد دستمزد دوره کاری خود، حقوق بازنشستگی دریافت می‌کنند و اگر امید به زندگی افزایش یابد و سن بازنشستگی در این کشور رشد نکند، انتظار می‌رود دستمزدهای بازنشستگی در سال‌های آتی روند کاهشی داشته باشد. طبق قوانین نروژ حداقل پرداختی به بازنشستگان برابر با یک سوم دستمزد آنها در سال‌های کاری‌شان است ولی از خدماتی مانند تخفیف‌های ویژه برای استفاده از حمل‌ونقل عمومی و ورود به موزه‌ها برخوردار خواهند شد. بازنشستگان مانند دیگر افراد نیازمند در کشورهای سوئد و نروژ می‌توانند برای دریافت حمایت‌های مالی از طرف دولت اقدام کنند و بخشی از هزینه‌های درمانی یا هزینه‌های ناشی از شرایط خاص ذهنی و جسمی خود را پوشش دهند.

### روسیه



سن بازنشستگی در روسیه مطابق استانداردهای اولیه اروپایی است. در این کشور متوسط سن بازنشستگی مردان ۶۰ و متوسط سن بازنشستگی زنان ۵۵ سال است. در سال‌های اخیر در مورد افزایش سن بازنشستگی در این کشور صحبت شده است ولی از آنجا که امید به زندگی مردان در این کشور اندکی بیش از ۶۰ سال است، این تغییر در آینده نزدیک امکان‌پذیر نیست. وزیر اقتصاد و دارایی این کشور در مصاحبه اخیر خود اعلام کرد سن بازنشستگی باید به‌تدریج افزایش یابد و به ۶۳ سال برای زن و مرد برسد. همچنین در مورد ضرورت مطالعه بیشتر در مورد وضعیت مالی بازنشستگان هم مسائل تازه‌ای مطرح شد که هنوز در میان قانون‌گذاران این کشور در حال بررسی است. از طرف دیگر افرادی که در شرایط سخت کار می‌کنند، از قبیل افرادی که در شمال روسیه و در مناطق بسیار سرد مشغول به کار هستند، یا مادرانی که بیش از پنج فرزند دارند، می‌توانند زودتر از موعد مقرر درخواست بازنشستگی کنند. طبق آمارهای اخیر، حداقل پرداختی مستمری‌بگیران در این کشور برابر با ۴۰ پوند در ماه است ولی بعد از اضافه‌شدن مزایای مختلف، هر بازنشسته روسی ۱۱۰ پوند در ماه دستمزد دریافت می‌کند که اندکی کمتر از یک سوم متوسط دستمزد ماهانه افراد است. از طرف دیگر، بازنشسته‌ها در این کشور یارانه‌های سفر و تخفیف‌های ویژه برای خرید دارو دریافت می‌کنند و می‌توانند از آن برای خرید از سوپرمارکت‌های زنجیره‌ای خاص که در روزهای خاص هفته اعلام می‌شود هم برخوردار شوند. البته سیستم بازنشستگی روسیه در سال‌های اخیر با بحران‌های زیادی مواجه و این بحران بعد از تحریم اقتصادی این کشور توسط کشورهای غربی بیشتر هم شده است.

### آمریکا



با افزایش سن جمعیت در آمریکا هر روز بر شمار سازمان‌ها و نهادهایی که به وضعیت سالمندان در این کشور رسیدگی و برای بهبود شرایط زندگی آنها تلاش می‌کنند، افزوده می‌شود. اما در مورد میزان دریافتی سالمندان بعد از سن ۶۵ سال نمی‌توان رقم واحدی اعلام کرد. میزان دریافتی سالمندان در

نروژ هم مانند دیگر کشورهای صنعتی با مشکل افزایش سن مردم و افزایش نرخ بازنشستگی روبه‌رو است. از آنجا که شمار افرادی که وارد بازار کار می‌شوند کاهش یافته است و شمار مستمری‌بگیران روند افزایشی دارد، هر ساله متوسط پرداختی به بازنشستگان در این کشور کاهش پیدا می‌کند. هم‌اکنون ۷۰ درصد از جمعیت بین ۵۵ تا ۶۴ سال نروژ هنوز بازنشسته نشده‌اند و مشغول به کار هستند در حالی که به طور متوسط در اروپا ۵۰ درصد افرادی که در این رده سنی قرار دارند کار می‌کنند.

## چه باید کرد؟

بیمارستان‌ها و مراکز دولتی این کشور است. از طرف دیگر، در بسیاری از خانه‌های سالمندان دولتی، خدمات رایگان در اختیار افراد قرار می‌گیرد و حمل‌ونقل هم برای این گروه از افراد رایگان است. اما افرادی که پیش از ۳۰ سال کارکردن یا قبل از ۶۰ سالگی درخواست بازنشستگی داده باشند، به طور متوسط ۳.۶ درصد در سال، دستمزد کمتری دریافت می‌کنند.

### ایتالیا

دستمزد دولتی برای بازنشسته‌های ایتالیایی ۲۱۹ تا ۲۳۰ یورو (معادل ۱۵۹ تا ۱۶۷ پوند انگلستان) است که هر هفته به آنها پرداخت می‌شود. این مبلغ به افراد کمتر از ۸۰ سال داده می‌شود که رقمی معادل ۶۳۶ تا ۶۸۸ پوند در هر ماه است. افراد بالاتر از ۸۰ سال در ایتالیا هر هفته ۱۷۵ پوند دستمزد بازنشستگی دریافت می‌کنند که برابر با ۷۰۰ پوند است. سالمندان این کشور مانند دیگر اقشار جامعه ایتالیا می‌توانند از خدمات بهداشتی و درمانی رایگان در کشور برخوردار شوند. خدمات دیگری که به سالمندان داده می‌شود بستگی به منطقه محل سکونت آنها دارد؛ مثلاً افراد بالاتر از ۷۰ سال در رم می‌توانند از اتوبوس و مترو رایگان استفاده کنند.

### فرانسه

سن قانونی بازنشستگی در فرانسه ۶۲ سال است و این سن برای افرادی که بین سال‌های ۱۹۵۵ تا ۱۹۷۳ میلادی متولد شده‌اند، اعلام شده است. دستمزد کامل بازنشستگی به افرادی داده می‌شود که بین ۴۰ تا ۴۳ سال در فرانسه کار کرده باشند، اما افرادی که سال‌هایی را برای نگهداری از فرزندشان مرخصی گرفته یا مسئول نگهداری یک فرد ناتوان بوده یا خود با مشکل جسمی مواجه شده‌اند، می‌توانند زمانی که به سن ۶۵ تا ۶۷ سال می‌رسند درخواست بازنشستگی و دستمزد کامل دریافت کنند بدون اینکه به تعداد سال‌های کاری آنها توجهی شود. افرادی که در بخش خصوصی کار می‌کنند، بعد از ۲۵ سال می‌توانند بازنشسته شوند و معادل ۷۵ درصد از درآمد خود را در شش ماه آخر کارشان، به عنوان مستمری بازنشستگی دریافت کنند. اما بازنشسته‌ها در فرانسه در صورت تأهل ۱۴ هزار و ۹۰۴ یورو در سال و در صورت مجرد ۹ هزار و ۶۰۰ یورو برابر با شش هزار و ۹۸۸ پوند دستمزد دریافت می‌کنند. این درحالی است که خط فقر برای یک نفر در فرانسه معادل هفت هزار یورو در سال و برای یک خانواده دونفری برابر با ۱۳ هزار یورو در هر سال است.

### ایرلند

نظام بازنشستگی در ایرلند کم‌وبیش شبیه انگلستان است. در این کشور هم بازنشستگان کمتر از ۸۰ سال ۱۵۹ تا ۱۶۷ پوند در هفته دستمزد دریافت می‌کنند، درحالی‌که افراد بالاتر از ۸۰ سال ۱۷۵ پوند در هفته مستمری می‌گیرند. سالمندانی که اعلام کنند توان تأمین هزینه‌های گرمایی در زمستان را ندارند، می‌توانند ماهانه ۲۰ پوند بیشتر دریافت کنند. افراد بالاتر از ۷۰ سال می‌توانند از برق و گاز رایگان استفاده کنند ولی این در صورتی است که شرایط مالی نامساعدی داشته باشند؛ حتی خدمات استفاده از شبکه‌های مختلف تلویزیونی به طور رایگان در اختیار این افراد قرار می‌گیرد تا بتوانند دوره سالمندی را به خوبی پشت سر بگذارند.



این دوره به این بستگی دارد که در کدام ایالت زندگی می‌کنند و اینکه بعد از سن بازنشستگی به کار خود ادامه داده‌اند یا خیر. از طرف دیگر، موقعیت شغلی این افراد طی سال‌های کاری، میزان پس‌انداز و سرمایه‌گذاری‌شان تأثیر به‌سزایی در دریافتی آنها در دوره بازنشستگی دارد. به گزارش مرکز حقوق بازنشستگان در واشنگتن، از میان ۴۴.۷ میلیون نفر بازنشسته‌ای که در آمریکا زندگی می‌کنند، نیمه درآمد کمتر از ۲۰ هزار و ۳۸۰ دلار (معادل ۱۳ هزار و ۲۷۱ پوند) در سال دارند که برابر با هزار و ۱۰۰ پوند در هر ماه است. اما این تنها منبع درآمد سالمندان نیست بلکه بازنشستگان این کشور می‌توانند از مزایای تأمین اجتماعی که رقمی بالغ بر ۱۵ هزار و ۱۳۲ دلار (۹ هزار و ۵۵۲ پوند) در سال است، برخوردار شوند. این مبلغ در شرایطی که بازنشستگان پرداخت می‌شود که متوسط حقوق پرداختی به افراد شاغل در این کشور برابر با ۴۴ هزار و ۸۸۸ دلار آمریکاست. مطالعات نشان می‌دهد سه نفر از هر پنج نفری که از مزایای تأمین اجتماعی استفاده می‌کنند اعلام کردند این مبلغ نیمی از درآمدهای بازنشستگی آنها را تشکیل می‌دهد و سهم بزرگی در تأمین معاش آنها دارد ولی برای خانوارهای طبقه پایین اقتصادی این کمک‌های مالی بسیار مهم است. پژوهشگران بر این باورند اهمیت زیاد مزایای تأمین اجتماعی در تأمین معاش سالمندان آمریکایی نشان از دستمزد پایین این قشر و احتمال بالای قرار گرفتن آنها در زیر خط فقر دارد و همین مسئله هم سبب شد تا اوباما بعد از روی کار آمدن از حمایت‌های بهداشتی و درآمدی از سالمندان سخن بگوید، اما هنوز بعد از هشت سال بسیاری از اهداف و برنامه‌های او محقق نشده است.

### آفریقای جنوبی

در این کشور دستمزدهای بازنشستگی به افراد بالای ۶۰ سال داده می‌شود. اگر این افراد مجرد باشند سالانه دوهزار و ۷۶۳ پوند دریافت و اگر متأهل باشند سالانه پنج هزار و ۵۲۷ پوند دریافت می‌کنند. البته این دستمزد در صورتی پرداخت می‌شود که دارایی سالمندان از ۴۶ هزار پوند کمتر باشد و تحت پوشش هیچ صندوق بازنشستگی دیگری قرار نداشته باشند. بازنشستگان در این کشور ماهانه ۷۵ پوند کمک هزینه دریافت می‌کنند و این مبلغ تنها در صورتی به آنها داده می‌شود که نیازمندی آنها به اثبات رسیده باشد. اما نکته مهم رایگان بودن خدمات بهداشتی و درمانی در

بازنشسته‌ها در فرانسه در صورت تأهل ۱۴ هزار و ۹۰۴ یورو در سال و در صورت مجرد ۹ هزار و ۶۰۰ یورو برابر با شش هزار و ۹۸۸ پوند دستمزد دریافت می‌کنند. این در حالی است که خط فقر برای یک نفر در فرانسه معادل هفت هزار یورو در سال و برای یک خانواده دونفری برابر با ۱۳ هزار یورو در هر سال است.





# الفبای واگذاری تصدی گری

## اراده محکمی در زمینه واگذاری تصدی گری صندوق های بازنشستگی وجود ندارد



عبدالحسین ثابت، تجربه دو دهه حضور در عرصه مدیریتی صندوق های بازنشستگی کشور را دارد. پیشنهادهایی که وی ارائه می کند به واسطه این سابقه حضور و لمس گرفتاری های مدیریت صندوق قابل تأمل است. وی از واگذاری تصدی گری های صندوق های بازنشستگی به شدت حمایت می کند و آن را صرفاً در دسری برای این صندوق ها می داند که به سودش نمی آزد. وی معتقد است شرکت هایی که از طرف دولت به صندوق ها واگذار می شوند تا زمانی که سودده هستند باید واگذار شوند و در صورتی که زیان ده هستند باید اصلاح ساختار شوند و پس از بهبود وضعیت برای فروش گذاشته شوند. ثابت همچنین دیدگاه جالبی درباره راه حل جبران کسری صندوق ها دارد و راه حل این کسری را در پذیرش تعهد پرداخت مستمری بگیران از سوی دولت و برداشته شدن این مسئولیت از دوش صندوق ها می داند.

بخشی از مشکلات صندوق های ناشی از عوامل محیطی و قوانینی است که در بیرون از این صندوق ها تصویب شده و بخش دیگر ناشی از عملکرد خود صندوق هاست. شما پیش از این نیز اعلام کرده بودید مخالف بنگاه داری گسترده صندوق ها هستید؛ ولی این موضوع عملاً در صندوق ها در حال اتفاق افتادن است. خصوصاً پس از رد دیون دولت گذشته در قالب واگذاری های اجرای اصل ۴۴، این مسئله شدیدتر نیز شده است. سؤال اصلی من این است که برای اصلاح این روند آیا صندوق ها باید شرکت های تحت کنترل خود را واگذار کنند یا اینکه این شرکت ها باید در مالکیت صندوق ها باقی بمانند و مدیریت آنها اصلاح شود؟

از ابتدا هم قرار بر واگذاری شرکت ها بوده است. بنده اولین کسی بودم که در ابتدای دهه ۷۰ در شرکت سرمایه گذاری تأمین اجتماعی شروع به این کار کردم. از ابتدا برنامه ریزی بر این بود که شرکت هایی که به عنوان طلب از دولت خریداری می شد سامان پیدا کنند و بهره وری آنها بالاتر رود و به تدریج برای فروش وارد بورس شوند. بسیاری از شرکت ها نظیر شهید باهنر، لاستیک کرمان، لعاب ایران، کاشی الوند و ده ها شرکت دیگر که هم اکنون در بورس حضور دارند، به همین طریق

عرضه شدند؛ البته در ابتدا حدود ۳۰ درصد از ارزش شرکت هایی که از دولت دریافت می شد بابت دریافت طلب بود و ۷۰ درصد به صورت نقد پرداخت می شد؛ اما بعدها این نسبت تغییر پیدا کرد و سهم طلب از دولت افزایش یافت تا جایی که در واگذاری شرکت های پتروشیمی صد درصد ارزش این شرکت ها تحت عنوان رد دیون واگذار شدند. بنابراین در نگاه اولیه قرار بود این شرکت ها اصلاح ساختار شوند و سپس واگذار شوند. به تدریج حتی به این جمع بندی رسیدیم که خود شستا نیز وارد بورس شود. در پایان دولت آقای هاشمی درخواست ورود شستا به بورس داده شد که در دولت اصلاحات این درخواست پس گرفته شد. در زمانی نیز که بنده در دولت اصلاحات در صندوق بازنشستگی کشوری مسئولیت داشتم، شرکت سرمایه گذاری صندوق بازنشستگی وارد بورس شد و تا مدت ها این شرکت یکی از بزرگترین شرکت های سرمایه گذاری بورس بود. بنابراین در صندوق بازنشستگی خیلی از شرکت ها در مبدأ واگذاری و یا پس از یک اصلاح ساختار به فروش می رفت که از جمله آن می توان به واگذاری شرکت های سازمان صنایع ملی به صندوق بازنشستگی کشور در قالب پرداخت بدهی دولت اشاره کرد که در آن زمان، اصلاً این شرکت ها را تحویل نگرفتیم و تصمیم گرفتیم که آن شرکت ها از طرف خود سازمان صنایع ملی به فروش برسد و منابع آن وارد صندوق شود.

برخی مسئولان صندوق بازنشستگی کشوری معتقدند یکی از دلایلی که این صندوق دچار بحران شده این است که در دوران جوانی آن، سرمایه گذاری کافی و مناسبی در آن صورت نگرفته بود و منابع آن نزد دولت محبوس مانده بود و این روند تا ابتدای دهه ۸۰ ادامه داشته است.

از ابتدا برنامه ریزی بر این بود که شرکت هایی که به عنوان طلب از دولت خریداری می شد، سامان پیدا کنند و بهره وری آنها بالاتر رود و به تدریج برای فروش وارد بورس شوند. بسیاری از شرکت ها نظیر شهید باهنر، لاستیک کرمان، لعاب ایران، کاشی الوند و ده ها شرکت دیگر که هم اکنون در بورس حضور دارند به همین طریق عرضه شدند.



گاهی در واگذاری‌ها قیمتی تعیین می‌شود که سبب می‌شود هیچ‌کس برای خرید اقدام نکند. قیمتی که برای فروش گذاشته می‌شود باید برای خریدار توجیه اقتصادی داشته باشد و معامله برد-برد باشد. گاهی قیمت‌گذاری‌ها و نحوه فروش به گونه‌ای است که سرمایه‌گذار به هیچ‌وجه نمی‌تواند معادل سود آن پول را در بخش‌های دیگر اقتصاد دریافت کند.

## چه باید کرد؟

وجود ندارد. صندوق‌های بازنشستگی حتی می‌توانند شرکت‌هایی را از بیرون از مجموعه خود به کار گیرند تا سرمایه‌گذاری آنها را مدیریت کنند. در زمان مدیریت بنده هم در شستا و هم در صندوق بازنشستگی کشوری، برنامه‌ریزی شده بود تا تمام میهمان‌سراها گروه ایرانگردی و جهانگردی و هتل‌های احداث‌شده به بخش خصوصی واگذار شوند و بخشی از آنها نیز واگذار شد. حتی برنامه دیگر این بود که اگر بخش خصوصی قادر به خرید این میهمان‌سراها نیست، مدیریت آنها به این بخش واگذار شود. حتی به صورت اجاره به شرط تملیک به بخش خصوصی واگذار شوند. ولی تا به امروز اداره این میهمان‌سراها در اختیار صندوق‌ها باقی مانده است؛ در حالی که بخش خصوصی بزرگ‌ترین هتل‌ها را در کشور به‌خوبی اداره می‌کند. بنابراین دلیل اولی که صندوق‌ها تصدی‌گری را رها نمی‌کنند این است که اراده محکمی در این زمینه وجود ندارد. دلیل دوم این است که گاهی در واگذاری‌ها، قیمتی تعیین می‌شود که سبب می‌شود هیچ‌کس برای خرید اقدام نکند. قیمتی که برای فروش گذاشته می‌شود باید برای خریدار توجیه اقتصادی داشته باشد و معامله برد-برد باشد. گاهی قیمت‌گذاری‌ها و نحوه فروش به گونه‌ای است که سرمایه‌گذار به هیچ‌وجه نمی‌تواند معادل سود آن پول را در بخش‌های دیگر اقتصاد دریافت کند. بسیاری از شرکت‌ها وجود دارند که در اوج سودآوری خود بحث فروش آنها مطرح شده؛ اما گفته شده که چرا باید شرکتی که سودآور است واگذار شود. اکنون این شرکت‌ها زیان‌ده شده‌اند و هیچ‌کس تمایلی به خرید آنها ندارد. اگر قرار است از تصدی‌گری کاسته شود باید در اوج سودآوری شرکت‌ها آنها را به فروش برسانیم. به عنوان مثال زمانی بود که ارزش بازاری شرکت‌های سیمانی به مراتب بیشتر از قیمت جایگزین آنها بود. آن موقع این شرکت‌ها واگذار نشد و امروز که ارزش این شرکت‌ها نصف قیمت جایگزینی آنها شده، اگر هم برای فروش گذاشته شوند، کسی آنها را نمی‌خرد. زمانی که برای اولین بار پتروشیمی‌ها به صندوق بازنشستگی واگذار شد، بخش مهمی از سهام آنها به فروش گذاشته شد و منابع حاصل از آن در پتروشیمی جم سرمایه‌گذاری شد و می‌شد، چندین پتروشیمی بزرگ دیگر نیز مانند جم ایجاد کرد. همان طور که گفته شد، نسخه شستا موجود است و این شرکت حدود ۲۵۰ شرکت را اداره می‌کند که نزدیک به هفت هزار میلیارد تومان برای شستا سودآوری دارد. اما اگر جدولی از جزئیات سود شستا تهیه شود، خواهید دید که شاید حدود ۲۰ شرکت نظیر فولاد مبارکه و پتروشیمی جم که اتفاقاً شستا تصدی‌گری بالایی نیز در آن ندارد، وجود دارند که معادل ده‌ها شرکت کوچک شستا سودآوری دارند.

بر اساس صحبت‌های شما، ایده‌ای برای آینده می‌توان شکل داد که در آن، صندوق‌های بازنشستگی اقدام به سودآورکردن شرکت‌های تحت کنترل خود کنند و سپس آنها را واگذار کرده و به طریق اولی شرکت‌هایی که در حال حاضر سودآور هستند نیز واگذار شوند.

دقیقا، باید شرکتی که خوب کار می‌کند و در اوج سودآوری است برای واگذاری گذاشته شود.

به عنوان مثال در شرکتی مانند هلدینگ خلیج فارس که سودآوری مناسبی دارد صندوق بازنشستگی نفت سهام خود را واگذار کند.

ببینید هلدینگ خلیج فارس مثالی است که شاید وضعیت آن برعکس است. شاید لازم باشد که صندوق‌ها شرکت‌های کوچک‌تر را

بخشی از این صحبت درست است. بنده از سال ۷۶ به صندوق بازنشستگی کشوری وارد شدم. از سال ۷۶ سرمایه‌گذاری‌ها در صندوق بازنشستگی کشور سرعت گرفت و تمام مجتمع‌های پتروشیمی که در اختیار این صندوق است حاصل فعالیت‌های همان دوره است.

به نظر شما چه اتفاقی افتاد که رویه قبلی صندوق‌ها مبنی بر عدم تصدی‌گری در بنگاه‌ها و واگذاری آنها تغییر پیدا کرد و اکنون می‌بینیم که به عنوان مثال صندوق بازنشستگی کشوری بیش از ۱۸۰ شرکت با درصد سهام مختلف را در اختیار خود دارد؟

از این تعداد شرکتی که می‌فرمایید میزان بسیار زیادی در شأن صندوق بازنشستگی کشوری نیست که بخواهد آنها را نگهداری کند. در اواخر دولت اصلاحات، صندوق بازنشستگی کشوری کمترین تصدی‌گری را داشت و شرکت سرمایه‌گذاری صندوق بازنشستگی کشور خود در بورس حضور داشت و این سرمایه‌گذاری‌ها با یک سازمان کوچک ۱۵ نفره اداره می‌شد. ضمن اینکه به تدریج شرکت‌هایی نظیر نفت پاسارگاد و ایرانول که به صندوق بازنشستگی کشوری واگذار شده بود در حال وارد شدن به بورس بودند؛ اما بعدها سیاست صندوق بازنشستگی به نگرانی این شرکت‌ها و گسترش تصدی‌گری تغییر پیدا کرد. به عنوان مثال شرکتی مثل آزمایش به فروش رفت؛ اما هنوز کفش ملی که چیزی بیش از تعدادی مغازه نیست در اختیار صندوق بازنشستگی کشوری باقی مانده است. چرا باید صندوق بازنشستگی مغازه‌های گروه کفش ملی را اداره کند؟ این مسئله به این بازمی‌گردد که هنوز قصد نداریم صندوق‌ها را از این تصدی‌گری‌ها منفک کنیم. البته دولت وقتی به عنوان پرداخت مطالبات، شرکت‌هایی را به صندوق‌ها واگذار می‌کند، این شرکت‌ها به مالکیت صندوق‌ها درمی‌آیند.

درست است ولی این شرکت‌ها باید مانند ریگ داغی باشند که صندوق‌ها تمایل نداشته باشند آنها را در دست خود نگه دارند.

بله مهم این است که صندوق‌ها تصمیم بگیرند که می‌خواهند این شرکت‌ها را نگه دارند یا بیهود ببخشند یا بفروشند. بنده در ابتدای دوره ریاست جمهوری آقایان احمدی‌نژاد و روحانی به مدیران شرکت سرمایه‌گذاری تأمین اجتماعی اطلاع دادم که شستا از قانون پاراتو تبعیت می‌کند و ۸۰ درصد سود آن از ۲۰ درصد شرکت‌ها حاصل می‌شود. طبق بررسی‌های انجام‌شده، از حدود ۲۰۰ شرکت تحت اختیار شستا، بیش از ۱۸۰ شرکت قابل‌واگذاری بود. حدود ۸۰ عدد از این شرکت‌ها فقط ۲۰ درصد سود شستا را تأمین می‌کردند و شرکت‌هایی هستند که نظیر آنها در بخش خصوصی نیز وجود دارد.

خب سؤال بنده همین است که چرا این شرکت‌ها واگذار نمی‌شوند و کماکان تمایل به نگهداری آنها وجود دارد؟

دلیل این مسئله را باید از مدیران بپرسید. بنده همان‌موقع پیشنهاد کردم اگر این شرکت‌های کوچک فروخته شوند و منابع آن در پروژه‌های بزرگ‌تر که بخش خصوصی قادر به ورود در آن نیست سرمایه‌گذاری شود، هم چرخ سرمایه‌گذاری در کشور به راه انداخته می‌شود و هم بخش خصوصی که توانایی سرمایه‌گذاری‌های خیلی بزرگ را ندارد منابع خود را در شرکت‌های کوچک به کار می‌گیرند. اینکه چرا این اتفاق نمی‌افتد از نظر من چند علت می‌تواند داشته باشد: اولین دلیل این است که دست‌کشیدن از تصدی‌گری آسان نیست و نیاز به یک اراده محکم دارد. دستگاه‌های اجرایی همواره تمایل دارند به سمت وسوی تصدی‌گری بروند. متأسفانه در کل مدیریت اجرائی کشور، اراده واگذاری بسیاری از امور و سرویس‌گرفتن از منابع بیرونی

## چه باید کرد؟

بفروشند که اتفاقاً در هلدینگ خلیج فارس بیشتر سرمایه‌گذاری کنند.

❖ پس علاوه بر شرط سودآوری باید به مقیاس اقتصادی شرکتی که قرار است واگذار شود و توان بخش خصوصی در اداره آن نیز توجه شود.

دقیقا. بخش خصوصی شاید نتواند هلدینگ خلیج فارس را در حال حاضر خریداری و اداره کند. اتفاقاً باید سازمان‌های بزرگ اقتصادی کشور این مجموعه‌ها را اداره و سپس واگذار کنند. این سازمان‌ها باید در اوج سودآوری شرکت‌های کوچک آنها را واگذار کنند و اقدام به سرمایه‌گذاری‌های بزرگ نظیر پتروشیمی، نیروگاه‌سازی و فولاد کنند تا بتوان با دنیا رقابت کرد. از این طریق بخش خصوصی کشور نیز فعال می‌شود. فعال شدن بخش خصوصی کشور مورد تأکید سیاست‌های ابلاغ‌شده از سوی مقام معظم رهبری و همه ارکان نظام است.

❖ اعلام شده که صندوق بازنشتی‌گامی کشوری قصد دارد بخشی از شرکت‌های تحت کنترل خود که به واسطه داشتن سهام کم، نفوذ پایینی در آنها دارد را واگذار کند. آیا این حرکت با نظر شما در مورد سودآوری شرکت‌هایی که صندوق‌ها سهم کمتری در آن دارند در تناقض است؟

این حرکت هم اقدام خوبی است. هر نوع واگذاری خوب است. هر چقدر صندوق‌ها خود را از نگهداری مجموعه‌های اقتصادی که گرفتاری‌هایی را برای آنها ایجاد می‌کند رها کنند، خوب است. تجربه دو دهه‌ای بنده می‌گوید هر چقدر کمتر این شرکت‌ها نگه داشته شوند به نفع صندوق‌هاست. شرکت‌های صندوق‌های بازنشتی‌گامی قادر به رقابت با بخش خصوصی نیستند؛ چون به تدریج محدودیت‌های این شرکت‌ها بیشتر شده است. طبیعتاً افزایش این محدودیت‌ها در گرفتن بازده بیشتر از این سرمایه‌گذاری‌ها خلل ایجاد می‌کند.

❖ حال به سراغ بحران بدهی صندوق‌ها برویم. به نظر شما این واگذاری‌ها تا چه میزان در بهبود وضعیت کسری صندوق‌ها مؤثر است؟ به عنوان مثال صندوق بازنشتی‌گامی کشوری بیش از ۲۰ هزار میلیارد تومان کسری بودجه دارد که از طرف دولت پوشش داده می‌شود.

بحران صندوقی مانند صندوق بازنشتی‌گامی کشوری از این بحث‌ها فراتر است. در حال حاضر وضعیت صندوق بازنشتی‌گامی به گونه‌ای است که سرمایه‌گذاری‌های آن مطلقاً نمی‌تواند مشکل آن را حل کند. تصدی‌گری این اموال فقط دردسری برای صندوق بازنشتی‌گامی کشوری است. به نظر بنده بهترین راه این است که اکثر قریب به اتفاق این تصدی‌گری‌ها کاسته شود. حجم بازبافتی که صندوق بازنشتی‌گامی کشوری از اداره این شرکت‌ها به دست می‌آورد مطلقاً با گرفتاری‌های آن سازگاری ندارد. اگر به اطلاعات صندوق نگاهی بیندازید بیش از ۹۰ درصد شرکت‌های صندوق بازنشتی‌گامی کشوری شاید هزار میلیارد تومان هم درآمد ایجاد نمی‌کنند. تنها یک مجتمع پتروشیمی جم ممکن است به اندازه چندین شرکت دیگر درآمد ایجاد کند. بنابراین عقل و تدبیر حکم می‌کند که صندوق خود را از این شرکت‌ها رها کند. بنده مطلع هستم که وقتی صندوق جهاد به صندوق بازنشتی‌گامی کشور ملحق شد، ده‌ها شرکت جدید را به صندوق بازنشتی‌گامی اضافه کرده که تماماً شرکت‌های کوچک و دور از شأن صندوق بازنشتی‌گامی کشوری هستند. شرکت‌هایی که حتی هلدینگ‌های بزرگ کشور نیز حاضر به اداره آن نیستند و آنها را می‌فروشند. حقیقتاً سودآوری این شرکت‌ها به

زحمت اداره و مدیریت و سازوکار اداری و کنترل آن نمی‌آورد.

❖ پس جناب‌عالی واگذاری شرکت‌های تحت مالکیت صندوق‌های بازنشتی‌گامی را نه به عنوان راه‌حل اصلی و صرفاً در راستای کاهش دردهای مدیریتی می‌دانید؟

علاوه بر بحث کاهش دردهای مدیریتی، موضوع عدم اداره بهره‌ور این شرکت‌ها نیز مطرح است. صندوق‌ها نمی‌توانند با تشکیلات دست‌وپاگیر خود نسبت به بخش خصوصی این شرکت‌ها را به صورت بهینه مدیریت کنند.

❖ بله. اما موضوع اصلی، بحث کسری بودجه این صندوق‌هاست. این دو موضوع متفاوتند. از این واحدها و اداره آنها کسری بودجه صندوق مرتفع نمی‌شود؛ بلکه بدتر نیز می‌شود. چون صندوق‌ها چیزی را اداره می‌کنند که به علت ماهیت متفاوت آنها نسبت به بخش خصوصی قادر به انجام بهینه این امر نیستند. بخش خصوصی می‌تواند یک واحد کوچک را با یک تشکیلات پنج‌نفره اداره کند؛ ولی وقتی صندوق بازنشتی‌گامی بخواهد این کار را بکند، نیاز به تشکیلاتی ۲۰ نفره دارد و همین مسئله بهره‌وری را پایین می‌آورد و اگر کمی بخش خصوصی در آن قسمت فعال باشد شرکت‌های صندوق‌ها را زیان‌ده و از میدان خارج می‌کند. چرا سازمان صنایع ملی به آن وضعیت گرفتار شد و ما اجازه دادیم شرکت‌های آن زیان‌ده شود و با سختی آنها را واگذار کردیم؟ زمانی شرکت پارس الکتریک ۳۰ میلیارد تومان سوددهی داشت اما امروز اسمی از آن نیست. شستا در ابتدا حدود ۳۵ درصد سهام پارس الکتریک را در اختیار داشت. اما مدام سهام بیشتری از این شرکت را خریداری کرد و این رقم به بیش از ۷۰ درصد رسید و در نهایت نتوانست این شرکت را اداره کند و فعالیت آن را متوقف کرد. در حالی که امروز باید پارس الکتریک بهترین برند تولید تلویزیون ایران می‌بود؛ اما اسمی از آن باقی نمانده است. آیا اگر این شرکت در اختیار بخش خصوصی قرار می‌گرفت نیز به همین شکل از بین می‌رفت؟ این شرکت باید در بهترین دوران خود واگذار می‌شد. پارس الکتریک امروز نه تنها باید بهترین تولیدکننده تلویزیون می‌بود بلکه باید تبدیل به شرکتی می‌شد که بسیاری از قطعات الکترونیک کشور را تولید می‌کرد. اما بحث تأمین کسری صندوق‌ها موضوعی متفاوت است؛ لکن نظر من این است که بهترین و امن‌ترین راه سرمایه‌گذاری برای صندوق‌ها در اوراق بهادار، اوراق قرضه، اوراق مشارکت و سرمایه‌گذاری در سهام بورس، بدون تصدی‌گری است. اگر صندوق، سهام یک شرکت در بورس را خریداری کرد و احساس کرد تا چند سال بعد وضعیت آن صنعت به مشکل می‌خورد، می‌تواند به سرعت سهام آن را بفروشد؛ اما وقتی تصدی‌گری شرکت در اختیار صندوق باشد تا فرایند تصمیم به فروش و واگذاری آن گرفته شود وقت از دست رفته و نتوانسته آن شرکت را متحول کند.

❖ حال به موضوع کسری بودجه صندوق‌ها به صورت مستقل بپردازیم. به نظر شما راه‌حل این مشکل چیست؟

در بحث کسری بودجه صندوق‌ها دو موضوع وجود دارد. اگر بخواهیم نگاه به آینده داشته باشیم صندوق‌های بازنشتی‌گامی کشور باید به سمت خصوصی شدن حرکت کنند و قوانین کشور نیز این موضوع را تشویق می‌کند. از یک نقطه به بعد شاغلان جدید باید وارد صندوق‌های بازنشتی‌گامی جدیدی شوند و بنابراین دولت باید صندوق‌های بازنشتی‌گامی خصوصی را ایجاد و تقویت کند. صندوق‌هایی که باید کاملاً منطبق بر محاسبات بیمه‌ای و محاسبات اکچوئری اداره

بخش خصوصی  
شاید نتواند  
هلدینگ خلیج  
فارس را  
در حال حاضر  
خریداری و اداره  
کند. اتفاقاً باید  
سازمان‌های بزرگ  
اقتصادی کشور  
این مجموعه‌ها  
را اداره و سپس  
واگذار کنند. این  
سازمان‌ها باید در  
اوج سودآوری  
شرکت‌های کوچک  
آنها را واگذار  
کنند و اقدام به  
سرمایه‌گذاری‌های  
بزرگ نظیر  
پتروشیمی،  
نیروگاه‌سازی و  
فولاد کنند تا بتوان  
با دنیا رقابت کرد



## چه باید کرد؟

طریق بانک این کار را نیز انجام دهد.

❖ **یعنی وظایف صندوق بازنشستگی کشوری صرفاً به ارائه سرویس‌های جانبی محدود می‌شود؟**  
خیر. صندوق علاوه بر آن کارهایی نظیر صدور احکام بازنشستگی و ازکارافتادگی را نیز انجام می‌دهد؛ چرا که خزانه‌داری دولت این کار را نمی‌تواند انجام دهد.

❖ **این حرکت صرفاً جابه‌جا کردن بدهی‌هاست و تغییری در اصل بدهی‌ها ایجاد نمی‌کند.**

با این اقدام مسئولیت‌های صندوق بازنشستگی کاهش پیدا می‌کند. شما اطلاع ندارید که هر ماه مدیرعامل صندوق از تاریخ بیستم دچار استرس می‌شود که چگونه پول حقوق بازنشستگان را فراهم کند؛ درحالی‌که در نهایت این دولت است که باید این پول را بدهد. خب از ابتدا دولت این مسئولیت را به عهده بگیرد.

❖ **بحث اصلی ما این است که یک صندوق کارآمد ایجاد کنیم نه اینکه صرفاً بدهی‌ها را جابه‌جا کنیم.**

صندوقی دیگر وجود ندارد. صندوق زمانی معنا پیدا می‌کند که برای آینده سرمایه‌گذاری کند. امروز این مسئله وجود ندارد. اگر از ابتدا پول صندوق داده می‌شد و سرمایه‌گذاری‌ها به‌درستی صورت می‌گرفت، امروز از محل سود سرمایه‌گذاری‌های خود، حقوق پرداخت می‌کرد و کار به صورت صندوقی انجام می‌گرفت. اما این کار نشده است؛ بلکه تبدیل به طلبی شده که حتی اگر پرداخت شود آن قدر این ماجرا پیچیده شده که صندوق‌ها قادر نیستند خود را به صورت بهینه اداره کنند. این نقش واسطه‌گری که امروز صندوق در پرداخت حقوق‌ها به خود گرفته است نیز یک نقش زائد است؛ البته می‌توان اسم صندوق را از آن برداشت و نام سازمان بازنشستگی را روی آن گذاشت تا همه خدمات اداری مربوط به بازنشستگان را کمافی السابق انجام دهد. اما دیگر این استرس عجیبی که هر ماهه برای پرداخت حقوق بازنشستگان سازمان را فرامی‌گیرد وجود نخواهد داشت. در حالی‌که صندوق می‌تواند کار سازمانی خود را انجام دهد و فهرست بازنشستگان را در اختیار دولت قرار دهد و دولت طبق آن فهرست، حقوق را پرداخت کند. برطرف‌شدن این گرفتاری صندوق سبب می‌شود این نهاد بتواند دارایی‌های خود را که به‌هیچ‌وجه کفاف کسری بودجه آن را نمی‌کند به‌خوبی مدیریت کند و در کنار آن به بازنشستگان سرویس ارائه دهد. مدیران صندوق دائم باید مقامات دولتی را توجیه کنند که با کسری مواجه هستند و مقامات دولتی نیز اظهار می‌کنند این کسری را از طریق سرمایه‌گذاری‌های خود جبران کنید، در حالی‌که سرمایه‌گذاری‌ها به‌هیچ‌وجه پاسخ‌گوی این کسری نیست. فرض کنید شرکتی مانند پتروشیمی جم سود نجومی نیز داشته باشد؛ اما نمی‌شود که تمام این سود را از این پتروشیمی خارج کرد و بین بازنشستگان تقسیم کرد. بخشی از سود این مجتمع باید برای توسعه سرمایه‌گذاری‌های جدید پتروشیمی استفاده شود.

❖ **آیا برای صندوق تأمین اجتماعی نیز این موضوع صادق است؟**  
خیر. این مسئله مختص صندوق بازنشستگی کشوری است. در تأمین اجتماعی موضوع متفاوت است. کل سود شستا در حد هفت‌هزار میلیارد تومان است؛ در حالی‌که بودجه پرداخت حقوق و درمان امسال تأمین اجتماعی چیزی حدود ۷۰ هزار میلیارد تومان است. اما اتفاقاً تأمین اجتماعی باید سرمایه‌گذاری‌های خود را برای آینده توسعه بدهد لکن تصدی‌گری خود را کاهش بدهد.

شوند و دولت بر سرمایه‌گذاری آنها نظارت کند تا در جای مناسب انجام شود. بهترین بخش برای سرمایه‌گذاری این صندوق‌ها نیز همان‌طور که عرض کردم در اوراق بهادار و سهام بورس است تا در حد امکان از گزند حوادث مصون بمانند؛ وگرنه اگر این صندوق‌ها نیز به سمت تصدی‌گری حرکت کنند، دچار همین گرفتاری‌ها می‌شوند. اما اگر بخواهیم به گذشته نگاه کنیم، دولت چاره‌ای جز تأمین حقوق بازنشستگان ندارد. بالاخره امروز صندوق بازنشستگی کشور، کارکنان خود دولت‌اند. متأسفانه پول این صندوق‌ها به‌موقع پرداخت نشده و سرمایه‌گذاری مناسب صورت نگرفته و طلب‌های دولت باقی مانده است. اتفاقات دیگری نیز نظیر بازنشستگی‌های زودرس افتاده که وضعیت را وخیم‌تر نیز کرده است.

❖ **برای صندوق‌های بازنشستگی فعلی چه تدبیری باید اندیشیده شود. این صندوق‌ها که امکان خصوصی شدن ندارند.**

از نقطه‌ای به بعد باید تصمیم گرفته شود که کارکنان دولت قادر باشند که از صندوق‌های خصوصی استفاده کنند. البته وزارت کار و رفاه اجتماعی باید مقررات لازم را در کنترل و نظارت بر این صندوق‌ها به کار گیرد.

❖ **آیا چنین اقدامی وضعیت صندوق‌های بازنشستگی فعلی را حادتر نمی‌کند؟ چرا که صندوق‌های بازنشستگی به‌خودی‌خود با مشکل کمبود منابع ورودی مواجه هستند و ایجاد صندوق‌های خصوصی وضعیت منابع دریافتی آنها را بدتر نیز می‌کند.**

ببینید ما یک موجود بیماری داریم که از جایی به بعد، بیماری آن باید متوقف شود و اصلاح ساختار در آن صورت گیرد. آن موجود بیمار باید به حیات خود ادامه دهد تا کار آن به انتها برسد. بالاخره صندوق بازنشستگی کشوری در وضعیت فعلی دچار این گرفتاری است و هیچ راهی جز این وجود ندارد. من این پیشنهاد را در اواخر دولت قبل ارائه کردم که صندوق، پرداخت حقوق بازنشستگی را به خزانه‌داری دولت محول کند. درحال حاضر در بودجه کشور ۱۵ هزار میلیارد تومان برای صندوق بازنشستگی کشوری در نظر گرفته شده است. اگر صندوق این توان را داشت که منابع خود را سرمایه‌گذاری کند، بسیار عالی می‌شد؛ اما امروزه همه منابعی که وارد صندوق می‌شود، صرف پرداخت حقوق بازنشستگان شده و از این دست گرفته می‌شود و به آن دست داده می‌شود. صندوق می‌تواند یک فلاپی از فهرست بازنشستگان تهیه کند و به خزانه‌داری بدهد و بگوید مستقیم به حساب آنها واریز شود و نیاز به این نباشد که هر ماه مدیران صندوق به سازمان برنامه‌ریزی و مدیریت کشور و خزانه التماس کنند تا حقوق بازنشستگان را پرداخت کنند.

❖ **عملاً نه صندوق بازنشستگی بلکه این دولت است که درحال حاضر پرداخت حقوق بازنشستگان را به عهده گرفته است.**

بله، زمانی صندوق بازنشستگی به عنوان واسطه باید حضور داشته باشد که بخشی از منابع آن صرف سرمایه‌گذاری شود؛ اما درحال حاضر این اتفاق نمی‌افتد؛ چون منابعی برای این کار باقی نمی‌ماند. دولت در صورتی‌که می‌خواهد این صندوق بازنشستگی را نیز حفظ کند، باید مجموعه کوچکی را در آن تدارک ببیند و تصدی‌گری‌های آن را کاهش دهد و از محل سرمایه‌گذاری آن، سرویسی از خدمات جانبی نظیر پرداخت وام، تسهیلات سفر و از این دست ارائه کند و مسئولیت پرداخت حقوق را از آن بگیرد. پرداخت حقوق بازنشستگان نیاز به چنین دستگاه عریض و طویلی در صندوق‌ها ندارد. دولت می‌تواند از

دست‌کشیدن  
از تصدی‌گری  
آسان نیست و  
نیاز به یک اراده  
محکم دارد.  
دستگاه‌های  
اجرایی همواره  
تمایل دارند که  
به سمت‌وسوی  
تصدی‌گری  
بروند. متأسفانه  
در کل مدیریت  
اجرایی کشور  
اراده واکذاری  
بسیاری از امور و  
سرویس‌گرفتن  
از منابع بیرونی  
وجود ندارد.



## نگرش نامتعادل

عامل اصلی عدم تعادل وجوه صندوق‌ها، ناشی از نوع نگرش دولت به صندوق‌هاست

۸۵

ناصر محمودزاده احمدی نژاد پیشکسوت صندوق‌های بازنشستگی است. عامل اصلی عدم تعادل وجوه صندوق‌ها را در نوع نگرش دولت به صندوق‌ها می‌داند. به اعتقاد وی نگرش حاکم بر نظام بازنشستگی و حمایت از مستخدمین دولت همواره مبتنی بر تلقی این حوزه به عنوان نهادی کاملاً دولتی به جای یک نهاد مالی مستقل با حفظ نقش نظارتی بوده است. او همچنین تأکید می‌کند این مطلب از فقدان یک نظام اولیه حسابداری و گزارشگری به عنوان یکی از اولین ابزارهای تحلیل یک نهاد مالی مستقل برای افزایش بهره‌وری کار و سرمایه چه از زمان ایجاد «دایره تقاعد» در اداره کل حسابداری وزارت دارایی در سال ۱۳۰۱ یا تشکیل صندوق بازنشستگی کشوری در سال ۱۳۵۴ قابل درک است. بر این اساس حتی می‌توان استقرار نظام حسابداری صندوق بازنشستگی کشوری در سال ۱۳۷۷ را نیز ناشی از الزامات قانونی تأیید مبلغ بدهی‌های دولت به صندوق از طرف سازمان حسابرسی تلقی کرد. جالب است که بخش عمده‌ای از استانداردهای گزارشگری صندوق‌های بازنشستگی نیز از سوی سازمان حسابرسی، بعد از تاریخ مذکور تدوین شد؛ بنابراین با توجه به استمرار این نگرش دولت در صدساله اخیر، به نظر می‌رسد حتی ایجاد صندوق بازنشستگی کشوری در سال ۱۳۵۴ نیز قبل از اینکه در راستای ایجاد نهادی مالی مستقل در این ارتباط باشد، ناشی از دلارهای نفتی آن زمان بوده است و در یک کلام هیچ‌کدام از ارکان تصمیم‌گیری، نظارتی و اجرایی صندوق، قابل به تلقی آن به عنوان یک نهاد مستقل مالی نبوده‌اند.

از دیدگاه شما چه عواملی منجر به عدم تعادل وجوه در ساختار مالی صندوق بازنشستگی کشوری شده است؟

به طور معمول در دوران اولیه فعالیت صندوق‌ها که نسبت حمایتی صندوق در آن دوران بالاست، فعالیت سرمایه‌گذاری برای تأمین مالی دوره بازنشستگی تحقق می‌یابد که متأسفانه مفاهیم فوق در صندوق بازنشستگی کشوری تحقق نیافت. ضمن اینکه ایفانکردن مناسب تعهدات دولت، چه به لحاظ پرداخت سهم کارفرمایی و چه به دلایل تعدیل شرایط اقتصادی که منجر به وضع قوانین متضاد با سازوکار بیمه‌ای شد نیز می‌تواند از جمله عوامل مؤثر بر نبود تعادل وجوه صندوق بازنشستگی کشوری در دو دهه اخیر تلقی شود. به عبارت دیگر تصمیمات اصولی دولت در واگذاری تصدی‌گری‌ها و کوچک کردن بدنه رسمی دولت نهایتاً منجر به محدود شدن ورودی‌های صندوق و در نتیجه کاهش مستمر نسبت پشتیبانی و کسور دریافتی شد. ضمن اینکه انتقال تعهدات اجتماعی دولت به تعهدات بیمه‌ای صندوق، به لحاظ اقدام اصولی، به افزایش مستمر حقوق و مزایای بازنشستگان با توجه به تغییر نکردن اساسی آنها در زمان جنگ تحمیلی و سایر مواردی از قبیل بازنشستگی‌های پیش از موعد، سنوات ارفاقی و... نبود تعادل وجوه فوق را به دلیل اینکه همه مفاهیم فوق در تضاد کامل با پیش‌فرض‌های اساسی تعیین کسور بیمه‌ای است، به‌طور ساختاری عمیق‌تر کرد. ضمن اینکه تصمیمات مربوط به تعدیل ساختارهای اقتصادی

نکته مهم در این زمینه این است که مجموعه سرمایه‌گذاری‌های صندوق فقط در چارچوب سهام انتقال یافته از دولت خلاصه نمی‌شود؛ بلکه می‌توان به سرمایه‌گذاری‌های مستقل صندوق نیز اشاره کرد.

## چه باید کرد؟

کشور در دهه ۷۰ یا تصمیمات خاص دهه ۸۰ موجب افزایش تعداد بازنشستگان صندوق، حدوداً به میزان شش برابر و همچنین افزایش متوسط حقوق بازنشستگان در دو دهه مذکور حدوداً به میزان ۶۸ برابر شد. همچنین بخش عمده‌ای از حقوق افزایش یافته به شرح فوق بر اساس افزایش مزایایی بوده که برای آن حداکثر پنج سال در زمان اشتغال کسور دریافت شده است.

❖ **به نظر شما با استقرار نظام حسابداری، تغییر نگرشی در دولت نسبت به صندوق‌ها اتفاق افتاده است؟**

خیر، این نگرش بر همه ساختارهای عملیاتی صندوق‌ها نیز تسری داشته است؛ به عنوان مثال می‌توان به محدودیت‌های سرمایه‌گذاری این نهادها تا حدود سال ۱۳۶۷ که حتی از دریافت سود سپرده‌های معمول نیز محروم بوده‌اند و همچنین پرداخت نشدن حق بیمه‌ها در سنوات اولیه برای سرمایه‌گذاری و برخورداری از بازده آن در دوره‌های بعد یا تغییرات قوانین بازنشستگی خارج از پیش‌فرض‌های اولیه منجر به نرخ‌های حق بیمه و در نهایت چگونگی تصفیه بدهی‌های دولت که عمدتاً نیز ناشی از انتقال تعهدات اجتماعی دولت به ساختار مالی صندوق‌ها بوده اشاره کرد.

❖ **تأثیر مفاهیم فوق بر بازده حوزه سرمایه‌گذاری صندوق‌ها چگونه بوده است؟**

اولاً با توجه به محدودیت سهام موجود برای تصفیه بدهی دولت، سرمایه‌گذاری صندوق لزوماً منتخب مدیران ارشد آن نبوده است، به گونه‌ای که بعضاً به جای اینکه خالص دارایی‌ها باشند، خالص بدهی بوده‌اند که این امر، نه تنها زیان ناشی از تصدی‌گری دولت در شرکت‌های فوق را به ساختار مالی صندوق انتقال داد و قابلیت سودآوری و تبدیل به نقد دارایی‌های صندوق را نیز کاهش داد؛ بلکه صندوق را از برخورداری از وجوه ناشی از سود تصفیه‌نکردن بدهی‌های خود نیز محروم کرد. با در برخی موارد، اساساً سهامی انتقال یافته‌اند که پس از چند نوبت آگهی، هیچ سرمایه‌گذاری مایل به خرید اقساطی آن نیز نشده بود. در این ارتباط می‌توان به اثرات مالی اساسی ناشی از فروش نقدی فروش سهام به صندوق در مقایسه با فروش به بخش خصوصی در چارچوب اخذ ۳۰-۱۵ درصد پیش‌دریافت ضمن اخذ ۷۰ درصد بقیه در اقساطی ۲-۵ ساله با نرخ‌های ۱۵-۶ درصد با وجود هزینه‌های مالی با حداقل نرخ ۲۵ درصد اشاره کرد.

❖ **با در نظر گرفتن برخی دیگر از شرایط محیطی مانند تحریم‌ها، تورم، رکود اقتصادی و... روند آتی تغییرات بازده حوزه سرمایه‌گذاری صندوق‌ها را چگونه ترسیم می‌کنید؟**

ثانیاً، به دلیل روابط خاص دولت و صندوق، مفاهیم حرفه‌ای نیز در فرایند ارزیابی سهام برخی از شرکت‌های انتقالی رعایت نشده است؛ به طور مثال اگر چه یکی از راه‌های ارزیابی سهام، تعیین ارزش فعلی جریان‌ات نقدی آتی بر اساس نرخ ۲۵ درصد بوده است؛ ولی در یکی از بزرگ‌ترین شرکت‌های سرمایه‌پذیر صندوق، فرایند ارزیابی بعد از حدود چهار سال بر اساس اطلاعات سنواتی چهار سال گذشته تحقق یافته که اگر چه رشد بازده شرکت مذکور در چهارساله فوق بیش از ۵۰ درصد بوده؛ ولی با همان نرخ بازده برآوردی ۲۵ درصد تنزیل شده است. به عبارت دیگر تنزیل جریان‌ات نقدی گذشته (به جای جریان‌ات آتی) با نرخ‌های برآوردی (با وجود نرخ‌های بازده واقعی) مبنای تئوریک اعمال ارزیابی سهام بر اساس تعادل ریسک و بازده آتی قرار گرفته است و این مجموعه در شرایطی تحقق یافت که نتایج عملیات منجر به چهار سال بعدی شرکت فوق، زیان‌بار بوده است. واقعیت این است که شناخت دامنه این‌گونه ارزیابی‌ها که منجر به متورم‌بودن ارزش انتقالی سهام برای بازپرداخت بدهی‌های دولت در مقایسه با سهام انتقالی به بخش

واقعیت این است که از طرفی در دهه اخیر، بیشترین اثرات مالی عواملی از قبیل تحریم و تورم سنوالات فوق بر حوزه عملیات سرمایه در گردش شرکت‌ها بوده است؛ به طوری که صندوق، ناگزیر از پرداخت وجه تحت عناوین علی‌الحساب یا علی‌الحساب افزایش سرمایه و همچنین به تعویق انداختن مطالبات سود سنوالات خود می‌شود و از طرف دیگر نیاز مالی صندوق برای تعادل وجوه و پرداخت حقوق بازنشستگان، موجب تقسیم سود حداکثری بدون در نظر گرفتن جریان سود قابل تقسیم بر اساس مبنای نقدی عملیاتی آن شده است و این چرخه در حال تکرار است و شاید بخش عمده‌ای از سرمایه‌گذاری‌های صندوق، ناشی از افزایش سرمایه‌های شرکت‌های سرمایه‌پذیر صندوق، ناشی از این مطلب باشد. ضمن اینکه در صورت دریافت وجوه از شرکت‌ها، این امر به معنای افزایش هزینه تأمین مالی سنوالات بعدی و نهایتاً کاهش سود سنوالات آتی است. نکته قابل اهمیت در این ارتباط، تحقق این مفاهیم و انباشت مطالبات از غیر با وجود تحمل هزینه تأمین مالی آن در همه حوزه‌های سرمایه‌گذاری دولتی و شبه‌دولتی بوده است. مجموعه فوق، موجب کاهش دارایی‌ها و همچنین کاهش ظرفیت، کهولت بیشتر تکنولوژی مورد استفاده بدون برخورداری از بازده مناسب و نهایتاً کاهش اشتغال به عنوان یکی از اساسی‌ترین چالش‌های پیش‌رو خواهد شد.

❖ **با وجود الزامات قانونی مبتنی بر خروج از بنگاه‌داری صندوق‌ها، به نظر شما دلایل توفیق نیافتن این امر از طرف صندوق بازنشستگی**

سیاست‌های دولت در مبنای برداشت مطالبات صندوق‌ها از طریق انتقال سهام بنگاه‌ها، بخش عمده‌ای از سهام بنگاه‌ها به صندوق بازنشستگی کشوری انتقال یافت، به عبارت دیگر دولت عامل اصلی بنگاه‌داری صندوق‌ها بوده است و صندوق نیز به دلیل الزام عملیاتی تسریع وصول مطالبات، فرایند فوق را عمیق‌تر کرده است.



## چه باید کرد؟

### کشوری چیست؟

واقعیت این است که با توجه به تدوین اولین صورت‌های مالی صندوق در سال ۱۳۷۷ و تأیید آن به وسیله سازمان حسابرسی، مشخص شد بخش عمده‌ای از دارایی‌های صندوق بازنشستگی کشوری (حدود ۶۸ درصد) مربوط به بدهی‌های دولت بوده است که ضمن اینکه از ابتدای تشکیل صندوق تا پایان سال ۱۳۷۷ دولت تنها حدود ۱۳،۵ میلیارد تومان از بدهی‌های خود را از طریق سهام شرکت‌های انتقالی، املاک و ... تصفیه کرده بود. با توجه به سیاست‌های دولت در سنوات فوق مبنی بر پرداخت مطالبات صندوق‌ها از طریق انتقال سهام بنگاه‌ها، بخش عمده‌ای از سهام بنگاه‌ها به صندوق بازنشستگی کشوری انتقال یافت. به عبارت دیگر دولت عامل اصلی بنگاهداری صندوق‌ها بوده است و صندوق نیز به دلیل الزام عملیاتی تسریع وصول مطالبات، فرایند فوق را عمیق‌تر کرده است.

شیرینی مدیریت این بنگاه‌ها و هجوم بخش عمده‌ای از مدیران سیاسی که فاقد پشتوانه‌های تجربی بر واحدهای اقتصادی بودند در حوزه مدیریت ارشد بنگاه‌های فوق و همچنین شرایط نامناسب فعلی مبادلات سرمایه‌گذاری را می‌توان از جمله دلایل اصلی ناکامی صندوق در خروج از بنگاهداری تلقی کرد.

نکته درخور توجه در این ارتباط این است که نه تنها صندوق‌ها موفق به خروج از بنگاهداری نشده است، بلکه نسبت به توسعه آنها به شرکت‌های متفاوت هلدینگ تخصصی نیز اقدام کرده است. واقعیت این است که صرف نظر از میزان سهام شرکت‌های سرمایه‌پذیر و تأکید شرکت‌های سرمایه‌گذاری بر سودآفرینی در چارچوب خریدوفروش سهام، عمده‌ترین مورد افتراق ساختار مالی شرکت‌های سرمایه‌گذاری و هلدینگ، میزان پایداری وجوه آنها است. به عبارت دیگر، تکثیر شرکت‌های هلدینگ در شرایطی تحقق یافته که میزان پایداری وجوه آنها به شدت کاهش یافته است. ضمن اینکه این امر موجب افزایش هزینه‌های نمایندگی شرکت‌ها نیز شد.

بنابراین در شرایط کاهش پایداری وجوه، مسیر حرکت از تبدیل شرکت‌های هلدینگ به شرکت‌های سرمایه‌گذاری است و نه تکثیر شرکت‌های هلدینگ، تا ریسک نقدینگی کاهش پیدا کند. تحت این شرایط شاید ایجاد شرکتی به منظور بررسی پتانسیل سودآوری شرکت‌های سرمایه‌پذیر صندوق‌ها و نهایتاً اتخاذ تصمیم بر نگهداشت یا فروش آنها حلقه مفقوده حوزه سرمایه‌گذاری صندوق باشد.

**با توجه به مواردی که مطرح کرده‌اید، آیا در شرایط موجود، جریان کمک‌های دولت به صندوق‌ها در آینده نیز عمیق‌تر خواهد شد؟**

واقعیت این است که در این ارتباط، نیازمند تبیین مناسب‌تری از جریان کمک‌های دولت هستیم. به عبارت دیگر در شرایطی که دولت به لحاظ نگرش حاکمیتی خود اقدام به تصویب قوانین منجر به عدم تعادل وجوه در صندوق با توجه به پیش‌فرض‌های نرخ‌های بیمه‌ای آن از قبیل قوانین مصوب منجر به افزایش یکباره حقوق بازنشستگی همانند تبصره اصلاحیه ماده ۷۴ قانون استخدام کشوری مبتنی بر بازنشستگی کارکنان با ۲۰ سال سابقه خدمت و ۱۰ سال ارفاق بدون پرداخت کسور بازنشستگی یا ماده واحده مصوب ۱۳۵۹/۰۴/۱۴ مبنی بر ۱۰ سال ارفاق برای بازنشستگی پیش از موعد، بدون پرداخت کسور بازنشستگی از تاریخ فوق لغایت ۱۳۶۰/۰۶/۱۴ و همچنین اعمال ضریب سال بازنشستگی در محاسبه حقوق بازنشستگی به موجب بند ۳ قانون

اصلاح قوانین و مقررات بازنشستگی و وظیفه مصوب ۱۳۷۴/۱۱/۲۵ و... می‌کند، با توجه به مفاهیم فوق شاید برای تحلیل مناسب ساختار مالی صندوق‌ها، ناگزیر از لحاظ اثرات مالی ناشی از افزایش‌های یکباره و خارج از محاسبات بیمه‌ای فوق به عنوان بدهی دولت به صندوق در ترانزنامه آن هستیم که در این شرایط، بخش عمده‌ای از وجوه پرداختی دولت به صندوق که در شرایط فعلی به عنوان کمک به صندوق در بودجه کل کشور تلقی می‌شود، باید به عنوان بازپرداخت بدهی‌های دولت در این ارتباط و متناسب با افزایش تعهدات صندوق تلقی کرد. به عبارت دیگر، صورت‌های مالی موجود صندوق نمی‌تواند مبنای اطلاعاتی مناسبی برای تحلیل کمک‌ها یا نرخ‌های تعادلی متناسب برای صندوق‌ها تلقی شوند و مدیریت ارشد صندوق پس از تحقق فرایند محاسبات فوق قادر به تحلیل نرخ کسور تعادلی خواهد بود.

نکته دیگری که در این ارتباط می‌توانم مطرح کنم پرداخت دولت به یکی از صندوق‌ها، به عنوان پیش‌پرداخت بیمه‌ای برای جامعه هدف است که با وجود جذب‌نشدن تعداد مورد نظر دولت، همه مبالغ به عنوان دریافتی‌ها در صورت‌های مالی لحاظ شده و اساساً مطالبات دولت در آن صندوق نیز لحاظ نشده است. به عبارت دیگر به نظر می‌رسد هیچ‌کدام از ارکان تصمیم‌گیری، نظارتی و اجرایی، قائل به شناسایی، اندازه‌گیری و ثبت مطالبات یا بدهی دولت در این زمینه نیستند.

### با توجه به تغییر وضعیت صندوق چه باید کرد؟

در این شرایط، مهم‌ترین اقدام را می‌توان از دو جنبه حوزه مدیریت وجوه، به عبارت دیگر حوزه تصمیمات داخلی صندوق یا اصلاحات پارامتریک و تغییر نظام تأمین منابع حوزه تصمیمات بیرونی صندوق تبیین کرد.

در حوزه مدیریت وجوه صندوق، ضرورت شناسایی بدهی‌های ناشی از تصویب قوانین منجر به عدم تعادل وجوه صندوق اجتناب‌ناپذیر است و پس از آن می‌توان نسبت به بررسی دفاتر دستگاه‌های مشترک برای شناخت بدهی‌های احتمالی به صندوق یا انطباق پایگاه اطلاعاتی استقرار یافته صندوق با پایگاه‌های اطلاعاتی سازمان تأمین اجتماعی، آموزش و پرورش، وزارت علوم و ... به منظور جلوگیری از پرداخت‌های مضاعف اقدام کرد و در حوزه تصمیمات بیرونی صندوق، اگرچه اصلاحات پارامتریک به‌تنهایی امکان استمرار فعالیت عملیاتی صندوق را فراهم نمی‌کند؛ ولی به لحاظ الزامات اجرایی تحقق به منظور انطباق شرایط عملیاتی فعلی صندوق با شرایط کسب و کار بیمه‌ای و همچنین ایجاد بیمه پایه مناسب، اجتناب‌ناپذیر است و در مرحله بعد، به نظر می‌رسد اساسی‌ترین سرمایه صندوق بازنشستگی کشوری در شرایط فعلی، وجود ساختار لازم برای تدوین نرم‌افزاری به منظور ایجاد صندوق مستقل دیگری، چه درباره شاغلان جدید دولتی و چه برای سایر متقاضیان نظام بازنشستگی تکمیلی است. بنابراین صندوق می‌تواند با توجه به پیش‌بینی بند «ه» ماده ۲۸ برنامه پنجم توسعه، مبتنی بر مجاز بودن صندوق‌های بیمه اجتماعی برای تشکیل حساب‌های انفرادی خصوصی برای بیمه‌شدگان پیشرو باشد. به عبارت دیگر وضعیت فعلی با اصلاحات اشاره‌شده به عنوان بیمه پایه حفظ شده و حساب‌های انفرادی با پیش‌بینی انگیزه‌ها به عنوان بازنشستگی تکمیلی در نظر گرفته شود. ضمن اینکه برای شاغلان جدید صندوق، ترکیبی با مقررات جدید (DC-DB) در نظر گرفته شود و فعالیت هم‌زمان دو صندوق بازنشستگی فعلی به صورت میرا و صندوق بازنشستگی آتی بر اساس سازوکار بیمه‌ای تحقق یابد.

شیرینی مدیریت  
بنگاه‌ها و هجوم  
بخش عمده‌ای  
از مدیران  
سیاسی که فاقد  
پشتوانه‌های  
تجربی بر  
واحدهای  
اقتصادی  
بودند در حوزه  
مدیریت ارشد  
بنگاه‌های فوق و  
همچنین شرایط  
نامناسب  
فعلی مبادلات  
سرمایه‌گذاری را  
می‌توان از جمله  
دلایل اصلی  
ناکامی صندوق  
در خروج از  
بنگاه‌داری تلقی  
کرد.



## راه‌ناگیر دولت در ساماندهی صندوق‌های بازنشستگی و پدر پولدار مرد

محمود اسلامیان به گفته بسیاری، از همان ابتدای انقلاب نگاه متفاوتی داشت؛ به گونه‌ای که علاوه بر داشتن خصبه اندیشه استراتژیک، مدیر موفقی نیز محسوب می‌شود. با روی کار آمدن دولت تدبیر و امید، هم‌دوش علی ربیعی به صندوق بازنشستگی کشوری آمد تا این بخش از بدنه اجرایی دولت را که تقریباً مثل باقی بخش‌ها با درهم‌ریختگی مواجه بود، سامانی بخشد. او که تجربه موفق مدیریت شرکت فولاد مبارکه اصفهان را در کارنامه دارد به جد معتقد است راه حل مشکل صندوق بازنشستگی کشوری در مثلی خلاصه می‌شود که یک وجهش کاستن از مزاحمت‌های قانونی از طرف نهادهای قانون‌گذار است و دو وجه دیگر، بیوستن کارمندان پیمانی دولت به این صندوق و ثبات مدیریت در صندوق بازنشستگی کشوری است. او باور دارد دوران دولت پولدار گذشته است و باید از این به بعد فرض کنیم که پدر پولدار مرده است.

۸۸

سرمایه داخلی کنند.

همه صندوق‌های بازنشستگی در دنیا به اتکای منابعی که در اختیار دارند و برای حفظ ارزش اندوخته‌های بیمه‌پردازان و امکان ارائه و استمرار خدمات به مستمری‌بگیران در سال‌های آتی، در حوزه‌های اقتصادی و سرمایه‌گذاری فعالند و برخی انتقادات و مخالفت‌ها با فعالیت‌های سرمایه‌گذاری این صندوق‌ها، ناشی از آگاهی اندک نسبت به ساختار و مأموریت‌های این صندوق‌ها و الزامات ادامه حیات آنهاست.

**اصلاحاتی در سه سال اخیر در ساختار صندوق بازنشستگی کشوری و بعد از مدیریت شما رخ داده است، لطفاً درباره این تغییرات و تأثیر آن توضیح دهید؟**

بر اساس تقسیم‌بندی‌هایی که در دو سال اخیر صورت گرفته چند هلدینگ تخصصی زیرگروه صندوق، تشکیل شده و تمرکز ما بر فعالیت‌های این شش هلدینگ است و تمامی شرکت‌ها نیز در زیرگروه‌های این هلدینگ‌ها قرار گرفته‌اند. همچنین با توجه به اینکه ستاد اقتصادی صندوق بسیار ضعیف و در حد سه، چهار نفر بود، این هلدینگ‌ها به‌عنوان رؤس نظارتی در مجموعه شروع به فعالیت کرده‌اند تا ۲۰ هزار میلیارد تومان ثروت صندوق را مدیریت و راهبری کنند. تقریباً یک سال طول کشید تا آیین‌نامه و دستورالعمل‌های مورد نیاز به تصویب هیأت امنای صندوق رسیده و هلدینگ‌های انرژی، ساختمان، صنعت و معدن، حمل‌ونقل و گردشگری، مالی و غذایی تعریف شوند. در مسیر ایجاد این هلدینگ‌ها همچنین استراتژی تغییر مدیریت را نیز به کار گرفتیم و مدیران قوی را جایگزین مدیران ضعیف کردیم که این موضوع

**نقش صندوق‌های بازنشستگی و نقش‌آفرینی آنها در اقتصاد ایران را چگونه ارزیابی می‌کنید؟**

صندوق‌های بازنشستگی در همه جای دنیا از جمله ارکان مهم و تأثیرگذار اقتصادی محسوب می‌شوند؛ اما شکل و سیستم‌های آنها با هم متفاوت است. صندوق‌های بازنشستگی دنیا عمدتاً در بازار سهام فعالند و کمتر به امور مدیریت شرکت‌ها می‌پردازند. در ایران نیز باید صندوق‌های بازنشستگی به سمت حضور فعال‌تر در بازار سرمایه بروند. از طرفی بورس کشور هم در برخی موارد نیازمند به‌روزرسانی و هماهنگ‌شدن با دستاوردهای نوین جهانی است. تجربیات جهانی نشان می‌دهد برای رشد و توسعه پایدار هر کشور، وجود بازارهای پول و سرمایه کارآمد و قوی و به‌روز بسیار حیاتی است؛ بنابراین صندوق‌های بازنشستگی می‌توانند نقش مثبتی در رشد و کارایی بازار سرمایه و هدایت پس‌اندازهای خرد و کلان جامعه به سوی بخش‌های مولد اقتصادی داشته باشند. صندوق‌های بازنشستگی، از اصلی‌ترین تأمین‌کنندگان مالی بازارهای مالی و سرمایه در همه کشورها هستند و از طریق فعالیت‌های سرمایه‌گذاری می‌کوشند ضمن حفظ ذخایر و پس‌اندازهای مردم، بر ارزش آن نیز بیفزایند. این صندوق‌ها می‌توانند به سهم خود بیشترین کمک را به توسعه بازارهای

## چه باید کرد؟

تأثیر بسزایی در سوددهی شرکت‌ها داشت. این اتفاقات موجب شد تا عملکرد بهتری در سال ۹۳ نسبت به سال ۹۲ داشته باشیم؛ به طوری که در سال ۹۲ شرکت‌های زیرمجموعه صندوق بازنشستگی کشوری سودی معادل ۸۰۰ میلیارد تومان به دست آوردند و در سال ۹۳ این سود به یک هزار و ۲۰۰ میلیارد تومان و در سال ۹۴ به یک هزار و ۵۰۰ میلیارد تومان رسید. این امر رکوردی منحصر به فرد در کشور بود که در نتیجه اصلاح ساختار و انتصاب مدیران با عملکرد خوب در مجموعه صندوق بازنشستگی ایجاد شد.

### ۴ بار اصلی هزینه‌های صندوق بازنشستگی کشوری چیست؟

هزینه‌های اصلی ناشی از مستمری و حقوق بازنشستگی است که باید ماهانه یک هزار و ۸۰۰ میلیارد تومان به حدود یک میلیون و ۲۸۰ هزار نفر پرداخت شود و به صورت میانگین حدود یک هزار و ۴۸۰ میلیارد تومان جزء هزینه‌های اصلی ماست و هزینه جاری در مجموعه وجود ندارد، چرا که هزینه ستادی صندوق، یک دهم درصد از کل است. بیمه تکمیلی نیز بخش دیگری از هزینه‌های صندوق را به خود اختصاص می‌دهد که حدود ۶۰۰ میلیارد تومان در سال به این بخش اختصاص دارد. همچنین هزینه‌های سفر بازنشستگان نیز بخش زیادی را به خود اختصاص می‌دهد و اگر در گذشته سالی ۵۰ هزار سفر انجام می‌شد، اکنون به سالی ۱۴۰ هزار سفر رسیده که کمک هزینه‌ای معادل ۳۰۰ هزار تومان برای هر نفر و هزینه هر زوج برای یک سفر ۶۰۰ هزار تومان است.

### ۴ چند درصد از شرکت‌های شما در بورس است و چه میزان درآمدها از این شرکت‌های بورسی تأمین می‌شود؟ در مورد دارایی‌های صندوق که به شرکت‌های بورسی اختصاص داده شده نیز توضیحاتی بفرمایید؟

۷۰ درصد شرکت‌های زیرگروه صندوق، بورسی هستند و در حال حاضر به دنبال این هستیم که سهام شرکت‌هایی که در بازار سرمایه حضور ندارند را در بورس عرضه کنیم. به عنوان مثال شرکت ملی نفتکش از جمله این شرکت‌هاست که به زودی و پس از انجام فرآیند ارزش‌گذاری سهام آن در بازار سرمایه عرضه خواهد شد. از آنجاکه هنوز برای دارایی‌ها در مرحله تجدید ارزیابی دارایی‌ها هستیم و برخی از شرکت‌های بزرگ همچون شرکت ملی نفتکش در حال ارزش‌گذاری و آماده‌شدن برای ورود به بازار سرمایه هستند، نمی‌توانیم رقم مشخصی از دارایی‌های این مجموعه را در بازار سرمایه اعلام کنیم. اما در مجموع صندوق ۲۰ هزار میلیارد تومان دارایی و در ۱۲۰ شرکت نیز صندلی مدیریتی دارد. ۳۵ درصد از این ۱۲۰ شرکت نیز در بازار سرمایه حضور دارند. در این خصوص باید تأکید کنم درست است که شرایط در بازار سرمایه در سال‌های اخیر زیاد خوب نبود، اما به دلیل مدیریت خوبی که در مجموعه‌ها وجود داشت، خوشبختانه موفق شدیم با وجود وضعیت رکودی، سود خوبی را در شرکت‌ها کسب کنیم.

### ۴ تعداد زیادی از شرکت‌های زیرگروه صندوق در بازار سرمایه حضور دارند؛ اما اطلاعات شفاف و زیادی از وضعیت آنها در بازار سرمایه نیست. توضیحی برای این موضوع دارید؟

به اعتقاد من نظام بورس در ایران به‌روز و بین‌المللی نشده است؛ اگرچه گام‌های بزرگ و مؤثری در دو دهه گذشته برداشته شده؛ اما شفافیت و آنلاین‌بودن، دو مسئله‌ای است که همچنان

در آن ضعف داریم. به اعتقاد من باید فضایی فراهم شود تا بورس به سرعت به استانداردهای بین‌المللی نزدیک و به‌روزرسانی شود. به اعتقاد من فضای کلی بازار سرمایه تابعی از شرایط کشور است و ما باید برای آنکه از شرایط رکودی خارج شویم فضای امید و آرامش را در کشور ایجاد کنیم و از پرداختن به مسائل حاشیه‌ای در جامعه و دعوای جناحی بپرهیزیم. همان‌طور که می‌دانید، فضای اقتصادی معمولاً از فضاهای اجتماعی و سیاسی تأثیر می‌پذیرد؛ بنابراین باید دعوای سیاسی را تمام کرده و به فکر رونق اقتصادی در کشور باشیم؛ چراکه سرمایه‌ها تنها به سوی کشورهایی که آرامش و امنیت در آن وجود دارد، می‌آید و توسعه و رشد اقتصادی نیز در پی تغییر شرایط ایجاد می‌شود. سیاست کلی ما خروج از واحدهای کوچک و کم‌بازده و تمرکز بر کارهای بزرگ و ملی است که کشور در آن مزیت دارد. البته باید توجه داشته باشید که بخش اعظمی از شرکت‌ها بابت رد دیون دولت به صندوق بازنشستگی داده شده است، اما در حال حاضر تمام تلاشمان بر رونق دادن به شرکت‌های زیرگروه است. بنابراین شرکت‌های کوچک و کم‌بازده را واگذار می‌کنیم و در حوزه انرژی فعالیت بیشتری خواهیم کرد.

### ۴ واگذاری در چه شرکت‌هایی با اولویت انجام می‌شود؟

شرکت‌های زیادی هستند که باید تفکیک و واگذار شوند؛ به عنوان مثال شرکت‌های کوچک و متوسطی که در حوزه کاشی و سرامیک یا شرکت‌های حوزه مواد غذایی فعالیت می‌کنند. دقت کنید که صندوق بازنشستگی کشوری از محل سپرده‌های بانکی درآمد چندانی ندارد. سود سپرده‌های بانکی دورقمی، دیگر در دنیا مرسوم نیست. باید تورم در کشور کنترل شود. وقتی نظام بانکی ۲۰ درصد به سپرده فرد، سود تضمین شده بدهد، دیگر انگیزه‌ای برای سرمایه‌گذاری در حوزه‌های اقتصادی مولد باقی نمی‌ماند. وقتی مردم و کسانی که سرمایه‌ای در اختیار دارند، بپسندند با سپرده‌گذاری در نظام بانکی، بدون هیچ زحمتی به‌راحتی ۲۰ درصد سود کسب می‌کنند، دیگر برای سرمایه‌گذاری و تولید، رغبتی نخواهند داشت. بنابراین تا مشکلات نظام بانکی و بازار سرمایه حل نشده باقی بماند، سیاست واگذاری‌ها به سامان نخواهد شد.

### ۴ ریشه‌یابی علمی در حل بحران صندوق‌های بازنشستگی انجام شده است؟ توضیحی در این خصوص می‌فرمایید؟

اگر مشکلات و معضلات صندوق‌های بازنشستگی به صورت عالمانه و دقیق بررسی و ریشه‌یابی نشود، در حل آن نیز ناتوان خواهیم بود.

در صورت نیاز به اصلاح ساختار و وضعیت صندوق‌ها باید این اصلاح انجام شود. نفت برای اقتصاد کشور مانند پدری بوده که هرگاه فرزند او دچار کمبود، سوءتدبیر یا معضل می‌شد، با تزریق درآمدهای خود این مشکل را برطرف می‌کرد؛ اما اکنون به مرحله‌ای رسیده‌ایم که این پدر فوت شده و دیگر نقطه اتکایی به آن نداریم. بنابراین یا با ادامه روند فعلی از بین خواهیم رفت یا با تدبیر درست بر مشکلات فائق می‌شویم.

۳۰ هزار میلیارد تومان کمک دولت به صندوق‌های بازنشستگی در سال گذشته را در نظر داشته باشید، این کمک برابر با کل بودجه عمرانی کشور است که در بودجه عمرانی این عدد به راحتی قابل تزریق و نقدشونده نیست. بعید است ادامه این روند شتابنده در

همه صندوق‌های بازنشستگی در دنیا به اتکای منابعی که در اختیار دارند و برای حفظ ارزش اندوخته‌های بیمه‌پردازان و امکان ارائه و استمرار خدمات به مستمیری‌گیران در سال‌های آتی، در حوزه‌های اقتصادی و سرمایه‌گذاری فعالند و برخی انتقادها و مخالفت‌ها با فعالیت‌های سرمایه‌گذاری این صندوق‌ها، ناشی از آگاهی اندک نسبت به ساختار و مأموریت‌های این صندوق‌ها و الزامات ادامه حیات آنهاست.



## چند و چون نظام چندلایه



اسماعیل گرجی‌پور  
مدیرکل دفتر بیمه‌های اجتماعی وزارت  
تعاون کار و رفاه اجتماعی

با توسعه و تکامل مدل‌های بیمه‌سازی و بورسی، به تدریج نظام‌های بیمه اجتماعی و مساعدت اجتماعی به وجود آمده است که اولی متکی به منابع حق بیمه (مشارکت مستقیم مردم) و دومی متکی بر درآمدهای دولتی است. نظام‌های بیمه اجتماعی عموماً افراد شاغل و خانواده‌های آنان را پوشش می‌دهد و نظام‌های مساعدت اجتماعی، از نیازمندان و افراد آسیب‌پذیر حمایت می‌کند. علاوه بر این دو، طرح‌هایی هم به صورت تکمیلی، با مدیریت بخش خصوصی به وجود آمده‌اند که خدمات و امکاناتی را فراتر و گسترده‌تر ارائه می‌کنند و از طریق حق بیمه‌های پرداختی مردم تأمین مالی می‌شوند. مجموعه‌ای از این نظام‌هاست که می‌تواند کل افراد جامعه را براساس میزان مشارکت و نیازمندی پوشش دهد و چارچوب اصلی نظام تأمین اجتماعی چندلایه را تشکیل دهد. نظام تأمین اجتماعی چندلایه، ساختاری تکامل یافته از نظام‌های تأمین اجتماعی است که هریک از راهبردهای بیمه‌ای و حمایتی را در جایگاه خود قرار داده و با توجه به شرایط خاص اقشار مختلف جامعه آنان را پوشش می‌دهد. از اوایل دهه ۱۹۹۰ این دیدگاه بیش از همه مورد تأکید بانک جهانی قرار گرفت، هرچند پس از آن نیز سازمان بین‌المللی کار و اتحادیه اروپایی مدل‌های خاص خود را از این نظام ارائه دادند. طرح «تأمین اجتماعی چندلایه» نخستین بار از سوی بانک جهانی ارائه شد. این طرح که برای پوشش هریک از اقشار جامعه به تناسب وضع درآمدی آن، لایه متناسبی را پیشنهاد می‌کرد، به دلیل تأکید بر خصوصی‌سازی بیمه‌های اجتماعی و دور شدن آنها از سازوکار بازرگانی، واکنش‌های منتقدانه بسیاری از صاحب‌نظران اقتصادی و اجتماعی جهان را در پی داشت. به موازات این طرح، سازمان بین‌المللی کار و کمیسیون اروپایی نیز طرح‌های دیگری با همین عنوان و با تأکید بر نقش بازرگانی بیمه اجتماعی و تداوم مسئولیت دولت‌ها در این لایه ارائه کردند و همایش‌های علمی متعددی در سطوح منطقه‌ای و بین‌المللی برای بررسی این نظریه‌ها برگزار شد. این تضارب آرا موجب شد که در طرح بانک جهانی، تعدیل‌هایی صورت گیرد تا کشورهای مختلف بتوانند متناسب با شرایط و نیازهای خاص خود، نظام‌های تأمین اجتماعی چندلایه را به صورت‌های متفاوت، طراحی و اجرا کنند.

### آغاز تئوری نظام چندلایه در سطح بین‌المللی

در گزارشی که از سوی بانک جهانی در سال ۲۰۰۲ منتشر شده، نظام مستمری چندلایه مورد نظر این بانک دارای پنج لایه است. لایه صفر به صورت غیربیمه‌ای، تأمین‌کننده یک سطح حداقل حمایتی به شکل مستمری اجتماعی است. هدف اصلی این لایه، مقابله با فقر و کمک به افراد در شرایط اضطراری است. لایه اول به صورت بیمه‌ای است که با سطوح درآمد مرتبط بوده و هدف آن، جایگزینی بخشی از درآمد افراد است. در این لایه مخاطراتی از قبیل افت درآمد ناشی از مخاطرات سیاسی و جمعیتی و نااطمینانی‌های ناشی از نوسانات بازار

کمک دولت به صندوق‌ها بتواند برای سال‌ها ادامه یابد. **ک** در تغییر رویکرد برنامه ششم توسعه به نفع بازنشستگان، اتفاق مثبتی ملاحظه می‌کنید؟

معتقدم مجلس شورای اسلامی باید با تصویب برنامه ششم توسعه، با هدف حمایت بازنشستگان، از چالش‌های پیش‌روی صندوق‌های بازنشستگی بکاهد. حمایت دولت، مجلس و برنامه‌ریزی صحیح، از تبدیل شدن فرصت‌های صندوق‌های بازنشستگی به تهدید جلوگیری می‌کند. بیشتر صندوق‌های بازنشستگی در ایران دچار بحران هستند و اگر این روند ادامه یابد در آینده کشور را با تهدید مواجه می‌کند. هم‌اکنون در صندوق بازنشستگی کشوری، نسبت شاغل به بازنشسته استاندارد پوشش حمایتی را ندارد و این مسئله صندوق را با چالش مواجه کرده و نیاز به حمایت مجلس و دولت برای جلوگیری از بحران است. نهادهای دولت و مجلس در دهه‌های اخیر تصمیمات اشتباهی در حوزه صندوق‌های بازنشستگی گرفته‌اند و این هزینه چند صد هزار میلیارد تومانی را بر دوش صندوق گذاشته‌اند. در حال حاضر میانگین سن بازنشستگی ۵۱ سال است، در حالی که متوسط سن بازنشستگی در جهان بیش از ۶۰ سال است. ما افراد ۵۰ ساله را به پارک‌ها می‌فرستیم، به این بهانه که برای نیروهای جدید اشتغال ایجاد کنیم و این اتفاق هم نمی‌افتد. این در حالی است که در دنیا میانگین سن بازنشستگی برای خانم‌ها ۶۰ و برای آقایان ۶۵ سال است؛ بنابراین با توجه به پایین بودن سن بازنشستگی در ایران، از تجارب نیروها به درستی استفاده نمی‌شود.

سیاست‌گذاری اشتباه و سن بازنشستگی پایین، علاوه بر آسیب‌های فوق، فشار مالی زیادی نیز به صندوق بازنشستگی کشوری وارد کرده است و به همین دلیل باید پارامترهای بازنشستگی تغییر پیدا کند.

**ک** به نظر می‌رسد دغدغه افزایش حقوق بازنشستگان بیش از نرخ تورم برای جبران اتفاقات عجیب رخ داده در سال‌های ۸۸ تا ۹۲ را در دستور کار قرار دادید. در این خصوص موفقیتی داشته‌اید؟

حقوق یک میلیون و ۲۹۰ هزار تومانی بازنشسته متناسب با نرخ تورم رشد نیافته بود، به طوری که در سال ۸۶ نرخ تورم ۱۸،۴ درصد بود اما افزایش حقوق ۱۰ درصد انجام شد. در سال‌های تورم ۶۷ درصد قدرت خرید بازنشستگان کاهش یافته است، نرخ تورم در سال ۱۳۹۱ برابر ۳۰،۵ بوده است و افزایش حقوق بازنشستگان ۱۵ درصد بود، در سال ۱۳۹۳ نرخ تورم پایین آمد و افزایش حقوق نیز متناسب با تورم انجام شد.

در دو سال اخیر با کاهش نرخ تورم، افزایش حقوق بازنشستگان در حد تورم یا بیشتر از آن انجام شده است.

**ک** روند پیگیری پرونده‌های حقوقی صندوق چگونه است؟  
ظاهراً در سال‌های اخیر از این ناحیه صدماتی جدی به منابع صندوق وارد آمده است؟

با اقدامات صورت‌گرفته در اداره کل حقوقی صندوق در سال‌های اخیر، تبادل لویح برای همه پرونده‌هایی که از سنوات گذشته مفتوح مانده بود تا پایان سال ۹۴، به‌روزرسانی شده است و شکایات حقوقی علیه این صندوق در سال گذشته ۶۰ درصد کاهش یافته است.

## چه باید کرد؟

مشاهده می‌شود. همچنین لایه دوم، ضرورتاً به صورت حساب پس‌انداز انفرادی و اجباری خواهد بود. لایه سوم، شامل تدابیر اختیاری است که به شکل‌های مختلف مانند حساب‌های انفرادی، طرح‌های با مشارکت کارفرما، سیستم‌های مبتنی بر حق بیمه یا مزایای معین بوده و از انعطاف‌پذیری لازم برای سازگاری با شرایط برخوردار باشد. این لایه، مخاطرات ناشی از ریسک سرمایه‌گذاری و مدیریت خصوصی بر دارایی‌ها را پوشش می‌دهد و همچنین جبران‌کننده محدودیت‌های موجود در سایر لایه‌ها نیز خواهد بود. لایه چهارم، سیستم حمایت (مالی و غیرمالی) از سالمندان به صورت بین‌نسلی و درون خانوادگی است که شامل مراقبت‌های سلامت و نیز تأمین لوازم زندگی خواهد بود و برای حمایت از کسانی است که به هر دلیلی نمی‌توانند در سایر لایه‌ها پوشش داده شوند. در سازمان‌های دیگر، از جمله سازمان بین‌المللی کار با در نظر گرفتن تجربه نظام‌های تأمین اجتماعی در کشورهای مختلف، مدل‌های دیگری در نظر گرفته شده است. به طور مثال در تجلیلی، سیستم تأمین مستمری در اروپا، سه لایه معین در این طرح‌ها را تبیین کرده است. لایه اول به طرح‌های مستمری دولتی اطلاق می‌شود که ممکن است شامل یک مزایای یکنواخت و یک مزایای مبتنی بر درآمد باشد. لایه دوم شامل طرح‌های مستمری شغلی یا اجباری است که به تناسب شغل و حرفه متفاوت بوده و به وسیله مؤسسات خصوصی مدیریت می‌شوند. لایه سوم که تکمیل‌کننده لایه‌های قبلی است و لایه تکمیلی محسوب می‌شود، معمولاً بر قراردادهای انفرادی بین اشخاص و مؤسسات بیمه خصوصی مبتنی است.

### ورود نظام چندلایه به ایران

براساس قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی، این نظام دارای دو حوزه بیمه‌ای و حمایتی است. حوزه بیمه‌ای شامل بیمه‌های اجتماعی و بیمه‌های درمانی است که از طریق سازمان‌ها و صندوق‌های بیمه‌ای اجرا می‌شود. حوزه بیمه‌ای شامل دو سطح همگانی و تکمیلی است. در سطح بیمه‌های همگانی، همه افراد جامعه، به‌ویژه مزدبگیران، صاحبان حرف و مشاغل آزاد، خویش‌فرمایان و شاغلان غیردائم، روستاییان، عشایر، زنان بیوه و سالخورده و خودسرپرست و کودکان باید تحت پوشش قرار گیرند. سطح تکمیلی به صورت اختیاری با مشارکت بیمه‌شده و بخش خصوصی اجرا می‌شود. در حوزه حمایتی و توان‌بخشی، افرادی مورد حمایت قرار می‌گیرند که قادر به کار و کسب درآمد برای تأمین معاش خود نیستند. در این حوزه، هدف این است که حداقل زندگی برای همه افراد و خانواده‌های تحت پوشش تأمین شود. مسئولیت اجرایی حوزه حمایتی و توان‌بخشی برعهده دو نهاد کمیته امداد امام خمینی (ره) و سازمان بهزیستی کشور است. این قانون که در خردادماه ۱۳۸۳ به دولت ابلاغ شد، زمینه اجرای کامل اصل ۲۹ قانون اساسی را فراهم می‌کند. در این قانون مفاهیم و مضامین اصل ۲۹ قانون اساسی، یعنی مفهوم تأمین اجتماعی و قلمروهای مختلف آن، حدود حق همگانی و تکلیف دولت در این زمینه و حدود مشارکت دولت و بخش غیردولتی تعریف و تبیین شده است. تا پیش از تصویب قانون نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی، این موارد در قوانین عادی تبیین و تشریح نشده بود. از این رو، راه بر تفسیرهای متفاوت از مفاهیمی مانند حدود حق همگانی و تکلیف دولت و چگونگی مشارکت مردم باز بود و این امر، خود اختلاف رویه برای مجریان در بخش‌های مختلف را سبب می‌شد. این قانون، حدود حق همگانی، دامنه شمول تکالیف دولت و سطح تعهدات نظام تأمین اجتماعی را در حوزه‌های بیمه‌ای و غیربیمه‌ای تعیین کرده است که به هریک از این موارد، جداگانه

پرداخته خواهد شد. همچنین، این قانون اصول و مبانی بیمه‌های اجتماعی، حمایت‌های اجتماعی و خدمات امدادی را روشن و حدمرز این حوزه‌ها را مشخص کرده است. مفاهیم پایه بیمه اجتماعی مانند غیردولتی بودن صندوق‌ها، مشاع و بین‌نسلی بودن منابع صندوق‌ها، غیرقابل ادغام بودن منابع و دارایی‌های صندوق‌ها و مسئولیت و ضمانت دولت برای اجرا و تداوم خدمات بیمه‌های اجتماعی در این قانون برای نخستین بار به روشنی بیان شده است. درباره حمایت‌های اجتماعی و خدمات امدادی نیز حدود تعهدات دولت، راهبردها و راهکارهای خدمت‌رسانی، جمعیت تحت پوشش، دامنه تعهدات و منابع مالی این حوزه‌ها تعیین شده است. از دیگر ویژگی‌های این قانون، همسان‌سازی ساختار سازمانی مؤسسات، نهادها و صندوق‌های فعال در حوزه‌های سه‌گانه نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی و نیز ایجاد زمینه‌های رقابتی و انحصارزدایی در حوزه بیمه‌ای است که با هدف بهبود نظام خدمت‌رسانی و رضایت‌مندی مردم تدوین شده است؛ بنابراین به نظر می‌رسد اجرای قانون نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی می‌تواند از یک سو موجب استحکام بنای بیمه‌ها و حمایت‌های اجتماعی و خدمات امدادی شود و از سوی دیگر در ساختار سازمانی این سه حوزه تغییرات و دگرگونی‌هایی ایجاد می‌کند که لازم آن، سازگار شدن با شرایط جدید و تلاش بیشتر برای جلب رضایت مردم است. «نظام تأمین اجتماعی چندلایه» حداقل دارای سه لایه «حمایتی»، «بیمه‌ای» و «تکمیلی» است که در هریک از کشورها، به تناسب شرایط جامعه و اقتضانات اجتماعی و اقتصادی آن کشور سطح‌بندی و اجرا شده است. مطابق ماده (۲۷) قانون برنامه پنجم توسعه، دولت مجاز است نسبت به برقراری و استقرار نظام جامع تأمین اجتماعی چندلایه با لحاظ حداقل سه لایه مساعدت اجتماعی (شامل حمایتی و توانمندسازی)، بیمه‌های اجتماعی پایه (شامل مستمری‌های پایه و بیمه پایه درمانی پایه) و بیمه‌های مکمل بازنشستگی و درمان و رعایت یکپارچگی، انسجام ساختاری، همسویی و هماهنگی بین این لایه در کشور اقدام کند. نکته مهم اینکه هیچ‌یک از سه لایه مورد بحث، بدون وجود دیگری نمی‌تواند موفق عمل کند. همان‌طور که در کشور ما نیز به‌وضوح تجربه شده است، در نبود لایه حمایتی قوی و عمیق، انتظارات حمایتی جامعه به سمت لایه بیمه‌های اجتماعی هدایت می‌شود و هزینه‌های ناخواسته آن را باید بیمه‌شدگان بپردازند. همچنین، به دلیل نبود لایه تکمیلی مناسب و قانونمند، فعالیت بی‌ضابطه بیمه‌های تجاری در عرصه بیمه‌های پایه درمان، موجب نابسامانی بازار سلامت و گرانی بیش‌ازحد خدمات پزشکی می‌شود که آثار نامطلوب آن را مردم و سازمان‌های بیمه‌گر باید تحمل کنند. در نهایت با طراحی الگوی مناسب و استقرار نظام تأمین اجتماعی چندلایه برای کشور، امکان پوشش فراگیر و حمایت همه افراد جامعه در نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی از طریق دو راهبرد اساسی بیمه‌ای و حمایتی (مساعدت) به تناسب وضع شغلی و درآمدی، توانایی‌های فردی اشخاص با تأکید بر تمرکز کمک و حمایت‌های مالی دولت به نفع نیازمندترین خانوارها و ارتباط عمودی و افقی بین لایه‌ها و سطوح به‌نحوی که از تداخل بین حوزه‌ها جلوگیری به عمل آید، فراهم خواهد شد. در نبود لایه حمایتی قوی و عمیق، انتظارات حمایتی جامعه به سمت لایه بیمه‌های اجتماعی هدایت می‌شود و هزینه‌های ناخواسته آن را باید بیمه‌شدگان بپردازند. همچنین، به دلیل نبود لایه تکمیلی مناسب و قانونمند، فعالیت بی‌ضابطه بیمه‌های تجاری در عرصه بیمه‌های پایه درمان، موجب نابسامانی بازار سلامت و گرانی بیش‌ازحد خدمات پزشکی می‌شود که آثار نامطلوب آن را مردم و سازمان‌های بیمه‌گر باید تحمل کنند.

صورت نگرفته است.

❖ به نبود سرمایه‌گذاری صندوق‌ها در زمان جوانی آنها اشاره کردید. دقیقا در چه بازه زمانی منابع صندوق‌ها نرسد دولت محبوس مانده و اقدام به سرمایه‌گذاری نشده است؟

از زمان تأسیس صندوق بازنشستگی از سال ۱۳۵۴ تا اوایل دهه ۸۰ اصولا توجهی به این موضوعات نشده و سرمایه‌گذاری مناسبی متناسب با حجم ورودی‌ها صورت نگرفته است. همین مسئله موجب شده در حال حاضر به ازای هر یک نفر بازنشسته معادل ۰.۹۵ نفر حق بیمه دریافت کنند. در حالی که این نسبت حتما باید بالای پنج نفر باشد. به این نسبت «نسبت پشتیبانی» می‌گویند که به ازای هر یک نفری که از صندوق حقوق کامل دریافت می‌کند، از چند نفر شاغل کسورات کسر می‌شود. حال اینکه گفته می‌شود صندوق‌های بازنشستگی نباید اقدام به بنگاهداری کنند، با هدف صندوق، که همان سودآوری به منظور پرداخت مستمری هاست، تناقض دارد.

❖ نگاه بنده بیشتر به موضوع رد دیونی است که در دولت قبل اتفاق افتاده و تعدادی از شرکت‌ها و مجتمع‌های صنعتی در این قالب به صندوق‌های بازنشستگی واگذار شده‌اند؛ با توجه به اینکه ماهیت صندوق‌های بازنشستگی دولتی است و این امر منجر به ایجاد دستگاه عریض و طولی شده است که بار سنگینی را نیز بر دوش صندوق‌ها گذاشته است؛ در حالی که به عنوان مثال صندوق‌ها می‌توانند از طریق فاینانس منابع مالی خود، در پروژه‌ها اقدام به تأمین منابع پرداختی‌شان کنند.

همان‌طور که عرض کردم، این قبیل سرمایه‌گذاری‌های پولی باید در زمان جوانی صندوق‌ها انجام می‌شد. در حال حاضر صندوق به شدت وابسته به دولت است و منبع آزادی از خود آنها برای سرمایه‌گذاری‌شان وجود ندارد. اجازه دهید از زاویه دیگری به این موضوع بپردازم. در سال جاری بودجه صندوق حدود ۲۷ هزار میلیارد تومان است که از این رقم حدود ۲۲ هزار میلیارد تومان کمک دولت است؛ همچنین از سود سرمایه‌گذاری‌ها رقمی معادل هزار و ۵۰۰ میلیارد تومان و از کسور حق بیمه نیز حدود سه هزار و ۵۰۰ میلیارد تومان به منابع صندوق‌ها وارد می‌شود. توجه داشته باشید که حجم کل سرمایه‌گذاری‌های صندوق حدود ۱۵ تا ۱۸ هزار میلیارد تومان است؛ به این معنی که اگر صندوق تمام این رقم را دفعتا به فروش برساند، در سال جاری نمی‌تواند پوشش بودجه‌های صندوق را پرداخت کند تا کمکی از دولت دریافت نشود. بنابراین، این‌گونه نیست که صندوق حتما تمایل به بنگاهداری داشته باشد، بلکه حجم سرمایه‌گذاری‌ها در قیاس با بودجه صندوق رقم قابل توجهی نیست؛ با اینکه سودی که صندوق بازنشستگی کشوری از محل سرمایه‌گذاری خود استحصال می‌کند رقم غیرمنطقی نیست و حدود هشت درصد ارزش سرمایه‌گذاری‌هاست؛ این در حالی است که در بعضی از صندوق‌های دیگر این ارقام حدود دودرصد است.

❖ آیا فرمایش شما مبنی بر بنگاهداری صندوق‌ها با وجود نبود تمایل نشانه جبر صندوق‌ها به بنگاهداری است؟

این نیست که ما بخواهیم ۸۰ شرکت را تحت پوشش داشته باشیم؛ چنانکه پنج تا هفت شرکت را با ضریب استحصال بالا داشته باشیم، به نفع ماست؛ چراکه هم نیازمند نیروی مدیریتی کمتری است و هم استحصال بالاتری دارد.

❖ در حال حاضر، چند شرکت تحت مالکیت صندوق هستند؟

در حال حاضر ۶۰ شرکت تحت کنترل صندوق هستند. علاوه بر این، صندوق بازنشستگی در حدود ۶۰ شرکت دیگر نیز، به واسطه داشتن



## توسعه مدیریت هلدینگی در گفت‌وگو با محمود شهشهانی پور فرصت‌سوزی در سرمایه‌گذاری

چالش‌های صندوق‌های بازنشستگی تنها به قوانین بیرونی که بار مالی سنگینی را به دوش آنها تحمیل کرده است، محدود نمی‌شود، بلکه عملکرد اقتصادی خود صندوق‌ها نیز در به وجود آمدن این وضعیت بی‌تأثیر نبوده و نیست. مسئله اصلی‌ای که امروز به عنوان یکی از عوامل جدی به وجود آورنده بحران در صندوق‌ها از آنها یاد می‌شود، همین تصویب قوانین متعدد است؛ اما به گفته محمود شهشهانی پور، معاون امور اقتصادی و سرمایه‌گذاری صندوق بازنشستگی کشور، میانگین سودآوری بعضی از صندوق‌های بازنشستگی از محل سرمایه‌گذاری‌های خود حدود دودرصد است. چنین رقمی نشان‌دهنده لزوم تجدیدنظر جدی در ترکیب سبد سرمایه‌گذاری این نهادهای دولتی است.

❖ در مورد وضعیت صندوق‌های بازنشستگی سخن بسیار گفته شده، اما در مورد راه‌حل‌ها کمتر بحث شده است. با توجه به حضور شما در پست معاونت سرمایه‌گذاری و امور اقتصادی، گفت‌وگوی خود را با پرسشی درباره فعالیت‌های اقتصادی صندوق‌های بازنشستگی آغاز می‌کنیم. شما روند حرکتی صندوق‌ها به سمت بنگاهداری را چگونه ارزیابی می‌کنید.

صندوق‌های بازنشستگی در تمام دنیا در دوره جوانی خود، یعنی زمانی که بابت کسوری حق بیمه ورودی دارند ولی هنوز پرداختی مستمری ندارند، به سرمایه‌گذاری منابع خود اقدام می‌کنند. سود این سرمایه‌گذاری‌ها به پرداختی‌های صندوق کمک می‌کند. متأسفانه در ایران در زمان جوانی صندوق‌های بازنشستگی این اتفاق نیفتاد؛ وجوه حاصل از کسور حق بیمه‌ای نزد دولت محبوس مانده و هیچ سرمایه‌گذاری‌ای



## چه باید کرد؟

مانده بود. همچنین ۲۸ تصمیم نیز بیرون از صندوق گرفته شده که به صورت واقعی بیش از ۴۰۰ هزار میلیارد تومان بار مالی بر دوش آن گذاشته است. اگر این رقم دفعتاً به صندوق‌ها پرداخت شود، آنها می‌توانند اثرات گذشته را جبران کنند.

❖ کمی رویکرد نسبت به آینده داشته باشیم. همان‌طور که در صحبت‌های خود اشاره کردید، صندوق بازنشستگی ۲۲ هزار میلیارد تومان کسری دارد که توسط دولت پرداخت می‌شود. در آینده چه بخشی از این مسیر باید اصلاح شود تا صندوق‌ها از حالت یارانه‌بگیر دولت خارج شوند.

این مسئله به یک سبد از تصمیمات نیاز دارد. هرکدام از این صندوق‌ها وضعیت متفاوتی با هم دارند. نسبت ورودی به خروجی یا نسبت شاغل به بازنشسته در صندوق تأمین اجتماعی حدود ۵،۵ است. در حالی که در صندوق بازنشستگی کشوری این نسبت حدود ۰،۹۵ است. بنابراین، این دو صندوق نیاز به راه‌حل‌های متفاوت دارند. همچنین صندوق تأمین اجتماعی از پشتوانه قانونی برای پرداخت حق بیمه برای بیمان‌ها برخوردار است که هیچ صندوق دیگری دارای آن نیست. بنابراین، نیاز به حمایت قانونی و کار کارشناسی در این زمینه احساس می‌شود. وضعیت ورودی صندوق بازنشستگی کشور باید اصلاح شود و نسبت شاغل به بازنشسته به صورت معنادار اصلاح شود. صندوق بازنشستگی کشوری برای کارکنان دولتی است ولی این افراد حق بیمه خود را در جای دیگری مانند تأمین اجتماعی پرداخت می‌کنند که اینها باید به این صندوق بازگردند که این نسبت اصلاح شود. وضعیت پارامتریک نیز باید اصلاح شود که هم‌اکنون در بخش فنی صندوق بازنشستگی کشوری مشغول بررسی است تا در سطح وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مطرح و در هیئت‌دولت تصویب شود؛ ضمن اینکه در بخش اقتصادی نیز باید مزیت‌های کشور در اختیار صندوق‌ها، به عنوان موتور توسعه کشور، قرار گیرند.

### ❖ در خود صندوق‌ها چه اصلاحاتی باید صورت گیرد؟

در حال حاضر، در بخش اقتصادی صندوق بازنشستگی کشوری، سرمایه‌گذاری‌ها از طریق هلدینگ‌های تخصصی و براساس چگالی پرتفوی صندوق انجام می‌شود. شش هلدینگ به این منظور تأسیس شده که به صورت تخصصی در صنعت و معدن، انرژی، حمل‌ونقل و گردشگری، ساختمان، غذا و دارو، مالی و بانکی و سهام فعالیت دارند. فعالیت هلدینگ سهام به واسطه وجود دارایی‌های بلااستفاده صندوق‌هاست تا هم ثروت صندوق را حفظ و هم در بازار سرمایه فعالیت کند و استحصال بهتر و استفاده مفیدتری از فرصت‌های بازارهای پولی و سرمایه داشته باشد.

❖ پس به نظر شما تغییر پرتفوی سرمایه‌گذاری صندوق‌ها و اصلاح قوانین بیرونی راه‌حل‌های اصلی بحران صندوق‌ها هستند؟

همان‌طور که عرض کردم، حتماً باید تیم تخصصی قوی روی این مسائل کار کند. این موضوعات بخشی از راه‌حل‌ها هستند.

❖ به عنوان بخش پایانی، اگر نکته ویژه‌ای مدنظر شماست، بفرمایید. هفت موضوع به عنوان چالش روبه‌روی صندوق‌های بازنشستگی قرار دارند که در خلال صحبت‌های خود به آن اشاره کردم. این هفت موضوع شامل تغییرات نرخ ارز، اثر تورم و افزایش نیاز به سرمایه در گردش، افزایش امید به زندگی، اثر ۴۰۰ هزار میلیارد تومانی ۲۸ تصمیم خارج ناز صندوق، نبود تناسب مدت کار و مدت استفاده از مزایای بازنشستگی و بازنشستگی‌های پیش‌ازمعد، نسبت پایین شاغلان به بازنشستگان و نبود سرمایه‌گذاری پولی و مالی در زمان جوانی هستند که بخش اقتصادی و پولی صندوق را با چالش مواجه کرده‌اند.

سهام قابل‌توجه نفوذ دارد. حدود ۷۰ شرکت نیز هستند که صندوق در آنها بالای یک درصد سهم در اختیار دارد، اما به‌قدری نیست که نفوذ مدیریتی و حق کنترل برای صندوق ایجاد کند. صندوق بازنشستگی باید به صورت فوری از این ۷۰ شرکت خارج شود. منبع حاصل از فروش سهام دسته سوم شرکت‌ها حدود دوهزار میلیارد تومان است که می‌تواند صرف بهبود پرتفوی سرمایه‌گذاری صندوق شود. این مسئله در مدیریت جدید مورد توجه قرار گرفته است. به عنوان مثال، ضریب استحصال در بخش انرژی بالای ۱۵ درصد است. در حالی که این رقم در بخش غذایی حدود دودرصد است. ترکیب این پروژه‌ها استحصال سرمایه‌گذاری صندوق را به میانگین هفت تا هشت درصد می‌رساند. سود استحصالی صندوق بازنشستگی از ۸۰۰ میلیارد تومان در سال ۹۲ به هزار و ۸۰۰ میلیارد تومان در سال ۹۴ رسیده است. این نشان‌دهنده رشد بالای ۳۰ درصدی سالانه سودآوری صندوق در زمان مدیریت جدید است.

❖ در دولت گذشته در قالب واگذاری‌های اصل ۴۴، شرکت‌ها به صندوق‌های بازنشستگی واگذار شدند و آنها را تبدیل به رقیبی برای بخش خصوصی کردند و خود صندوق‌ها را نیز مشغول به اداره این بنگاه‌ها کردند. در رویکرد جدید صندوق، برنامه‌ای برای اصلاح این موضوع و واگذاری این شرکت‌ها به بخش خصوصی واقعی وجود دارد؟ اگر چه هیئت‌امنا صندوق‌ها جزو وزرا و مقامات کشوری هستند اما متعلق به مردم‌اند و از کسور بیمه‌ای مردم تغذیه می‌شوند. بنابراین، نمی‌توان گفت صندوق‌ها جزو بخش دولتی به حساب می‌آیند.

❖ بخش دولتی نیستند، بلکه شبه‌دولتی یا خصولتی به حساب می‌آیند. اصل ۴۴ نیز واگذاری به صندوق‌ها را موضوعی درست عنوان می‌کند، چراکه شرکت‌ها را به دست خود مردم می‌دهد؛ در نتیجه اکثریت مردم ایران در صندوق بازنشستگی، تأمین اجتماعی یا عشاگیری دخیل هستند. اعطای مزیت‌های ویژه کشور به صندوق‌ها یکی از راهکارهایی است که می‌تواند آن‌ها را از وضعیت ویژه‌ای که برایشان ایجاد شده، خارج کند. اما آن چیزی که در قالب اصل ۴۴ واگذار شد، عمدتاً شرکت‌هایی بودند که بسیاری از آنها مشکل سودآوری و مدیریت داشتند و بار مدیریتی و سرمایه‌ای زیادی به صندوق‌ها وارد کردند.

❖ پس در واقع شما از این رویکرد دفاع می‌کنید.

از نوع موضوع که واگذاری به عموم ملت است، دفاع می‌کنم.

❖ واگذاری به عموم ملت و بخش خصوصی واقعی موقعی معنا پیدا می‌کند که آنها در قالب سهام‌دار در تصمیم‌گیری نقش داشته باشند. مشابه این موضوع در بحث سهام عدالت نیز مطرح می‌شود.

من نمی‌توانم این موضوع را بپذیرم. ما نمی‌توانیم فرض کنیم که ۱۰ میلیون نفر در اداره این شرکت‌ها ورود کنند.

❖ منظور بنده این است که خصوصی شدن واقعی یک مجموعه زمانی اتفاقی می‌افتد که سهام‌داران آن مجموعه در مدیریت آن نقش داشته باشند، نه اینکه گفته شود سهام برای مردم است اما مدیریت آن در اختیار نهادهی مانند صندوق بازنشستگی کشوری باشد. این به معنای باقی‌ماندن مدیریت اقتصاد در اختیار دولت است.

در تمام دنیا صندوق‌های بازنشستگی حضور دارند و با جمع‌آوری کسور بیمه‌ای به سرمایه‌گذاری جهت پرداخت مستمری‌های دوران بازنشستگی اقدام می‌کنند. صندوق‌های بازنشستگی دنیا عمدتاً فعالیت بسیار گسترده‌تری در زمینه بنگاه‌داری نسبت به صندوق‌های بازنشستگی ایران دارند و این کار را در دوران جوانی خود کرده‌اند. اما همان‌طور که عرض کردم، منابع صندوق بازنشستگی کشور در اختیار دولت محبوس

# کارویژه حکمرانی در صندوق‌ها

ساختار حکمرانی در صندوق‌های بازنشستگی عمومی چگونه است؟



شهریار محمودزاده  
پژوهشگر صندوق‌های بازنشستگی

که به دلیل ضعف‌های نظارتی و مشوق‌های ناکارا تشدید می‌شوند. گروه دوم مرتبط با مشکلات ناشی از عدم شایستگی‌های مورد انتظار برای راهبری بهینه سازمان از طرف وکیل بوده و زمانی ایجاد می‌شود که وکیل به صورتی بهینه، قادر نباشد تا شایستگی‌های کلیدی مورد انتظار از وکیل را تدوین و بر مبنای این شایستگی‌ها اقدام به انتخاب وی کند.

بر اساس نظریه نمایندگی، مکانیسم‌های حاکمیتی را در دو گروه اصلی رفتارمحور (Behavior Oriented) و نتیجه‌محور (Outcome-Oriented) می‌توان گروه‌بندی کرد. مکانیسم‌های رفتارمحور به صورتی تخصصی بر رفتارها و اقدامات وکیل تمرکز کرده و استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی، یکی از این مکانیسم‌ها است که به اصیل این امکان را می‌دهد تا بر رفتار وکیل نظارت کند. در نقطه مقابل، مکانیسم‌های نتیجه‌محور قرار دارد که توجه خود را به جای رفتار وکیل بر نتایج دستاوردهای وی متمرکز می‌کند. اعطای سهام‌بنگانه به مدیران، یکی از این مکانیسم‌ها است که در این حالت، مدیر در نتیجه حرکت در راستای منافع سهامداران خود نیز منتفع خواهد شد. در این حالت استفاده از مکانیسم حاکمیتی مناسب، تابعی از میزان تعارضات موجود در اهداف میان اصیل و وکیل، ویژگی‌های وظایف، میزان عدم قطعیت در نتایج و قابلیت اندازه‌گیری نتایج است.

همان‌گونه‌که تعارض در اهداف و مطمئن‌نبودن می‌تواند منجر به ایجاد مشکلات نمایندگی برای شرکت‌ها شود، قادر به ایجاد این قبیل مشکلات برای صندوق‌های بازنشستگی عمومی نیز خواهد بود. مشکلات نمایندگی در صندوق‌های بازنشستگی عمومی در دو دسته کلی طبقه‌بندی می‌شوند: گروه اول مشکلات سنتی مبتنی بر منافع شخصی مدیران صندوق بوده و فساد و کم‌کاری مدیر در این گروه طبقه‌بندی می‌شود. گروه دوم نیز مشکلات مبتنی بر اهداف سیاسی مدیران صندوق بوده و مشتمل بر استفاده از دارایی‌های صندوق در راستای دستیابی به اهداف احزاب سیاسی و حکومتی است. این گروه از مشکلات نمایندگی صندوق‌های بازنشستگی عمومی، به عنوان مثال زمانی رخ می‌دهد که مدیریت صندوق بازنشستگی عمومی بدون در نظر گرفتن ویژگی‌های ریسک - بازده سرمایه‌گذاری، اقدام به استفاده از دارایی‌های صندوق در راستای اهداف غیرمرتبط با فلسفه وجودی صندوق بازنشستگی کند. بر مبنای تحقیقات انجام‌شده صندوق‌های بازنشستگی با مدیرانی که وابسته به احزاب سیاسی هستند، به نحو چشمگیری نسبت به صندوق‌هایی که مدیران آنها مستقل بوده، عملکرد ضعیف‌تری دارند؛ زیرا مداخلات سیاسی عمدتاً از طریق تأثیرگذاری بر انتخاب گزینه‌های سرمایه‌گذاری، نرخ بازده سید دارایی‌های صندوق‌های بازنشستگی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. این مداخلات در راستای انتخاب طرح‌هایی بوده که فقط بازده سرمایه‌گذاری در آنها مد

دولت‌ها همواره با فشارهای سیاسی فزاینده‌ای در راستای استفاده از دارایی‌های صندوق‌های بازنشستگی عمومی برای بهبود وضعیت مناطق و دستیابی به سایر اهداف اجتماعی روبه‌رو بوده‌اند که این موضوع، همواره آثار منفی بسیاری بر عملکرد سرمایه‌گذاری آنها داشته است؛ بنابراین ایجاد ساختارهای حاکمیتی منطبق با شرایط خاص هر یک از این صندوق‌ها، همواره مدنظر اندیشمندان و راهبران این حوزه قرار داشته است.

در سه دهه گذشته، مقوله حاکمیت شرکتی، به یکی از موضوعات محوری مدنظر متخصصان و پژوهشگران در حوزه‌های مدیریت، مالی و حقوق تبدیل شده و تاکنون تحقیقات گسترده‌ای در این زمینه صورت گرفته است. هدف این افراد، یافتن ساختاری بهینه در راستای حفاظت از حقوق ذی‌نفعان از طریق افزایش کارایی اقتصادی است؛ به عبارت دیگر هدف نهایی «حاکمیت شرکتی» را می‌توان ایجاد اطمینان از دستیابی به بازده مورد انتظار سهامداران بیان کرد.

نظریه پیش‌تاز در راستای تجزیه و تحلیل حاکمیت شرکتی و ایجاد یک چارچوب برای طراحی ساختار حاکمیتی، نظریه نمایندگی (اصیل- وکیل) (Agency Theory) است. بر مبنای این نظریه، واگذاری اختیار از طرف اصیل به وکیل می‌تواند سبب شود وکیل اقداماتی را انجام دهد که در راستای منافع اصیل نباشد. هدف نظریه نمایندگی از یک سو محدود کردن وکیل از انجام اقدامات مغایر منافع اصیل و از طرف دیگر، ایجاد مشوق‌های لازم در راستای هدایت تصمیمات و فعالیت‌های وکیل در راستای منافع اصیل است. پیش‌فرض بنیادی نظریه نمایندگی این است که افراد منفعت‌جو به دنبال بیشینه‌سازی منافع شخصی خود هستند. اگرچه شاید عده‌ای معتقد باشند همه مدیران، منفعت‌طلب نیستند؛ اما تهدید ناشی از منفعت‌طلبی شخصی مدیران، به میزانی بوده که باید در برابر آن، سیاست‌های مناسبی اتخاذ شود.

نظریه پردازان نمایندگی، چالش‌های مرتبط با نمایندگی را در دو گروه عمده تقسیم‌بندی می‌کنند: گروه نخست مرتبط با مشکلات ناشی از کژمنشی (Moral Hazard) بوده که بر مبنای آن، وکیل به میزان کافی در راستای دستیابی به اهداف شغلی خود تلاش نکرده یا اقداماتی را به انجام می‌رساند که در راستای منافع خود و متضاد با منافع سایر ذی‌نفعان از جمله سهامداران است. منبع این تعارضات می‌تواند ناشی از علایق شخصی مدیر یا نگرش‌های متفاوت میان اصیل و وکیل در ارتباط با دامنه تحمل ریسک باشد

## چه باید کرد؟

نظر نبوده، بلکه سایر مزایای اجتماعی و سیاسی نیز از طریق اجرای آنها دنبال شده و حتی در برخی موارد، اهداف سیاسی و اجتماعی سرمایه‌گذاری‌های مذکور نسبت به بیشینه‌کردن میزان سرمایه اهمیت بیشتری دارد. مشکل این قبیل سرمایه‌گذاری‌ها این بوده که در ابتدای دوره سرمایه‌گذاری، منافع اجتماعی و سیاسی آنها بسیار چشمگیر بوده است؛ اما هزینه‌های آنها برای صندوق بازنشستگی عمومی در ابتدای چرخه عمر سرمایه‌گذاری، مشهود نیست. هزینه‌های ناشی از آنها معمولاً زمانی شناسایی می‌شود که زمانی نسبتاً طولانی از سرمایه‌گذاری سپری شده و ضرورت افزایش سرمایه در صندوق بازنشستگی به دلیل عدم تعادل ایجاد شده، مشخص می‌شود؛ زیرا در شرایطی که تصمیمات مرتبط با نحوه تخصیص سبد دارایی‌ها بیش از آنکه بر مبنای اصول سبدگردانی تنظیم شود، بر مبنای مناسبات سیاسی تخصیص شود، مسلماً نرخ بازده سرمایه‌گذاری‌ها از این موضوع آسیب خواهد دید و این موضوع در حدی است که بر مبنای بررسی‌های انجام شده، نرخ بازده سبد دارایی صندوق‌های بازنشستگی عمومی در برخی از کشورها به دلیل مداخلات سیاسی برای دوره‌های نسبتاً متوالی، پایین‌تر از نرخ سود سپرده بانکی بوده است.

در راستای تدوین و طراحی ساختار بهینه حاکمیتی در صندوق‌های بازنشستگی عمومی، شناسایی ذی‌نفعان و متعهدان اصلی طرح در راستای تدوین اثربخش‌ترین ساختار حکمرانی صندوق بازنشستگی بسیار حائز اهمیت است. سه گروه ذی‌نفع اصلی صندوق‌های بازنشستگی عمومی عبارتند از مشارکت‌کنندگان طرح (The Current Contributors)، دولت و مالیات‌پردازان. مشارکت‌کنندگان طرح، شامل اعضای فعال (حق بیمه‌پردازان)، اعضای بازنشسته (افراد) که هم‌اکنون مستمری دریافت می‌کنند، بازماندگان و وابستگان مشترکان طرح. منفعت اصلی این گروه مزایای دریافتی آنها است. اینکه اطمینان پیدا کنند مزایای بازنشستگی را در تاریخ معینی در آینده با توجه به میزان مشارکت‌شان دریافت کنند. دومین گروه ذی‌نفعان در صندوق‌های بازنشستگی عمومی دولت است. با در نظر گرفتن میزان مشارکت دولت برای طرح‌های بازنشستگی با مزایای مشخص (Defined Benefit)، منافع دولت در بهسازی هزینه‌های اداری طرح بازنشستگی و همچنین عملکرد دارایی‌های طرح قرار داد. همچنین دولت ممکن است علاقه‌مند باشد تا از دارایی‌های صندوق بازنشستگی در راستای سایر اهداف خود، مانند انجام سرمایه‌گذاری برای کمک به اقتصادهای محلی استفاده کند. آخرین گروه، مالیات‌پردازان هستند که به عنوان اصلی‌ترین ذی‌نفعان هر صندوق بازنشستگی با مزایای مشخص (DB) و هر طرح بازنشستگی با مشارکت مشخص (Defined Contribution) و با ضمانت حداقل پرداخت است. در صورتی که بازار، عملکرد مناسبی نداشته باشد یا به هر دلیلی تعهدات صندوق از میزان دارایی‌های آن فراتر رود، دولت باید از سایر منابع عمومی خود که مشتمل بر درآمد ناشی از مالیات نیز هست، در راستای افزایش دارایی‌های طرح بازنشستگی استفاده کند. این موضوع به معنای ضرورت افزایش درآمدهای مالیاتی یا کاهش منابع مورد نیاز برای استفاده در سایر حوزه‌های مرتبط با توسعه کشور است. با در نظر گرفتن این موضوع که ساختار بهینه حاکمیتی،

ساختاری است که افرادی که ریسک ناشی از تصمیمات را متحمل می‌شوند، همان افرادی باشند که تصمیمات را می‌گیرند، مشکل نمایندگی در صندوق‌های بازنشستگی عمومی، در شرایطی ایجاد می‌شود که مدیریت صندوق بازنشستگی عمومی را گروهی غیر از مالکان صندوق که مشترکان آن هستند برعهده گیرند. تدوین ساختار حاکمیتی بهینه نیازمند این است که مالکان طرح بازنشستگی (که متحمل ریسک ناشی از تصمیمات هستند) در صورت ممکن به عنوان افراد تصمیم‌گیرنده شناسایی و انتخاب شوند. در طرح‌های بازنشستگی با مشارکت مشخص (DC)، مستمری‌بگیران و حق بیمه‌پردازان به عنوان اصلی‌ترین متعهدان طرح بوده که در نتیجه عملکرد مالی ضعیف این صندوق، متحمل زیان شده و از بهبود عملکرد مالی صندوق نفع می‌برند؛ اما در ارتباط با طرح‌های بازنشستگی با منافع مشخص (DB) با توجه به این موضوع که تعهدات ناشی از مستمری‌ها با تغییر عملکرد دارایی‌های صندوق بازنشستگی تغییر پیدا نمی‌کنند، حامیان طرح بازنشستگی اصلی‌ترین متعهدین آن هستند که بایستی ریسک ناشی از عملکرد مالی ضعیف صندوق بازنشستگی را متحمل شوند. تحت این شرایط طرح بازنشستگی با مشارکت مشخص ساختار حاکمیتی باید به گونه‌ای طراحی شود که مشترکان طرح دارای امکان نظارت بر عملکرد مالی آن بوده و در صورتی که طرح بازنشستگی در قالب مزایای مشخص باشد، ساختار حاکمیتی باید به گونه‌ای طراحی شود که حامیان طرح بازنشستگی، امکان نظارت بر عملکرد مالی صندوق را داشته باشند.

با توجه به این موضوع که بیش از یک متعهد اصلی و ذی‌نفع برای صندوق‌های بازنشستگی وجود دارد، مشکلات ناشی از پدیده سواری مجانی (Free-rider problems) منجر به کاهش انگیزه نظارت خواهد شد. تحت این شرایط با وجود اینکه هزینه‌های مرتبط با نظارت بر دارایی‌های صندوق را تنها یکی از ذی‌نفعان متحمل می‌شود، همه ذی‌نفعان از مزایای ناشی از این نظارت استفاده خواهند کرد. در راستای رفع این مشکل در این شرایط باید نسبت به مشخص کردن یک بازیگر سوم به عنوان ناظر مانند هیأت امانا اقدام کرد. این هیأت امانا باید متشکل از افراد داخل و خارج صندوق بازنشستگی عمومی بوده که هر یک دارای نقاط قوت و ضعف مربوط به خود هستند. هیأت امانا متشکل از مشترکان به دلیل اینکه در عملکرد مالی صندوق ذی‌نفع بوده، دارای انگیزه کافی برای نظارت بر آن هستند؛ اما عمدتاً دانش مالی تخصصی آنها در ارتباط با مدیریت و نظارت بر صندوق‌های بازنشستگی عمومی ضعیف است. در نقطه مقابل هیأت امانا متشکل از افراد خارجی، دارای دانش تخصصی مورد نیاز جهت انجام نظارت بوده اما انگیزه کافی را جهت حمایت از منافع ذی‌نفعان ندارد. بر مبنای مطالعات انجام شده بهینه، طرح‌های بازنشستگی با مزایای مشخص از طریق هیأت امانا حرفه‌ای اداره شده و در نقطه مقابل، طرح‌های بازنشستگی با مشارکت مشخص، از طریق هیأت امانی متشکل از مشترکان صندوق اداره می‌شوند.

در صندوق‌های بازنشستگی عمومی که به صورت مزایای مشخص هستند، مالیات‌پردازان اصلی‌ترین متعهدان این صندوق‌ها هستند؛ زیرا در این شرایط، مزایا به صورت تعریف شده بوده و مشکلات کسری صندوق، متوجه مشترکان آن نیست؛ بلکه برعهده

بر مبنای تحقیقات انجام شده صندوق‌های بازنشستگی با مدیرانی که وابسته به احزاب سیاسی هستند، به نحو چشمگیری نسبت به صندوق‌هایی که مدیران آنها مستقل بوده، عملکرد ضعیف‌تری دارند. زیرا مداخلات سیاسی عمدتاً از طریق تأثیرگذاری بر انتخاب گزینه‌های سرمایه‌گذاری، نرخ بازده سبد دارایی‌های صندوق‌های بازنشستگی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.



## چه باید کرد؟

صندوق‌های بازنشستگی عمومی، متعهدان اصلی طرح به دو گروه اصلی تقسیم می‌شوند: مالیات‌پردازان و مشترکان طرح. بنابراین هیأت‌امنا در قبال هر دو گروه مسئول است. برای آن دسته از هیأت‌های امنا که قادر به شناسایی گروه‌های مالکیت و ذی‌نفع خود هستند، می‌توانند به صورتی معنادار علایق و انتظارات این گروه‌ها را مشخص کنند و بر مبنای آن، مأموریت سازمان را تعریف و تلاش‌های خود را روی آن متمرکز کنند. در صورتی که اعضای هیأت‌امنا نتوانند به صورت مناسب و شفاف، افرادی را که در برابر آنها پاسخ‌گو هستند شناسایی کنند، احتمالاً قادر نخواهند بود تا به صورتی مناسب صندوق را نظارت و راهبری کنند.

سومین موضوع، شناسایی نقش‌های هیأت‌امنا است. هیأت‌امنا در قبال تصمیمات متفاوتی در ارتباط با صندوق، شامل مشخص کردن مفروضات بیمه‌سنجی، سرمایه‌گذاری دارایی صندوق، مشخص کردن مزایا و سایر تصمیمات مرتبط با صندوق دارای نقش نظارتی است. یکی از نقش‌های کلیدی هیأت‌امنا، تدوین استراتژی سرمایه‌گذاری است تا بازده سطح ریسک قابل تحمیل ذی‌نفعان را بهینه کند و نقدینگی کافی را برای پرداخت مزایای بازنشستگی مورد نیاز تأمین کند. در بسیاری از صندوق‌های بازنشستگی جهان، هیأت‌امنا این نقش‌های خود را از طریق کمیته‌های تخصصی انجام می‌دهد.

چهارمین موضوعی که در ارتباط با هیأت‌امنا باید مدنظر قرار گیرد، شاخص‌هایی است که باید بر آنها نظارت مستمر داشته باشد. در صندوق‌های بازنشستگی عمومی، هیأت‌امنا می‌تواند عملکرد صندوق را بر مبنای سطح تعادل آن، میزان بازده سرمایه‌گذاری‌ها، دستیابی به مجموعه‌ای از اهداف سرمایه‌گذاری، کاهش هزینه‌های اداری و ایجاد برخی از شاخص‌های ترکیبی اندازه‌گیری کند. ناتوانی هیأت‌امنا در تشخیص اهداف عملکردی می‌تواند منجر به ناکارایی آن شود.

آخرین موضوع در راستای ایجاد ساختار حکمرانی بهینه صندوق‌های بازنشستگی عمومی، توجه به مفهوم شفافیت و اطلاع‌رسانی است. اطلاعات، بخش مهم و ضروری رفتار نظارت محور را تشکیل می‌دهد. هیأت‌امنا نیازمند اطلاعات است تا بتواند به صورت مناسب عمل کند و گروه‌های ذی‌نفع به اطلاعات نیاز دارند تا بتوانند از اعضای هیأت‌امنا آن را پیگیری کنند. اطلاعات باید به میزانی وجود داشته باشد که مزایای حاشیه‌ای ناشی از اطلاعات برابر و یا فراتر از هزینه‌های حاشیه‌ای تولید اطلاعات باشد. اطلاعات ممکن است از منابع مختلف به دست آید و مربوط به موضوعات متفاوتی باشد. یکی از اصلی‌ترین منابع ایجاد اطلاعات گزارشات حسابرسی سالانه است. حسابرسان اطلاعات مورد نیاز هیأت‌امنا را ایجاد کرده و با ارائه آن به صورت عمومی، جامعه را قادر می‌کند تا نسبت به سلامت مالی طرح آگاهی پیدا کنند. عمده صندوق‌های بازنشستگی عمومی، از حسابرسان مستقل برای ایجاد این قبیل اطلاعات استفاده می‌کنند. دیگر اطلاعات مرتبط مستلزم بر اطلاعات مرتبط با سرمایه‌گذاری‌های صندوق بازنشستگی عمومی است. این اطلاعات عبارتند از نرخ بازده سرمایه‌گذاری کوتاه‌مدت و بلندمدت به تفکیک، نحوه تخصیص سبد دارایی‌ها، شاخص ریسک و نوسانات بازدهی. همچنین باید گزارشی در ارتباط با استفاده از دارایی‌های صندوق در طرح‌های اجتماعی نیز ارائه شود.

مالیات‌پردازان است و از طریق درآمدهای عمومی دولت باید کسری صندوق در قبال تعهدات آن جبران شود. این بحث، بر این اصل استوار است که مزایای پرداختی به مشترکان کاهش‌دانی نیست. تحت شرایطی که امکان کاهش مزایا وجود داشته باشد، مشترکان صندوق نیز از متعهدان اصلی آن به شمار می‌روند.

به صورت کلی ممکن است شرایطی وجود داشته باشد که گروه‌های مختلفی به عنوان متعهدان اصلی طرح به شمار روند؛ بنابراین دارای انگیزه کافی برای نظارت بر عملکرد آن باشند. تحت این شرایط، هر دو گروه مالیات‌پردازان و مشترکان به عنوان متعهدان طرح به شمار می‌روند و بر مبنای نظریه نمایندگی هر دو گروه باید دارای حق نظارت بر تصمیمات، مشتمل بر تصمیمات نحوه تخصیص سبد دارایی‌ها، نظارت بر مدیریت دارایی‌ها و سایر تصمیمات مدیریتی باشند. در ارتباط با صندوق‌های بازنشستگی عمومی، با در نظر گرفتن وسیع بودن دامنه ذی‌نفعان و متعهدان طرح، اعمال حق کنترل بر آنها فقط از طریق هیأت‌امنا متشکل از نمایندگان ذی‌نفعان و متعهدان طرح امکان‌پذیر است.

در این شرایط، چالش پیش‌روی رؤسای صندوق‌های بازنشستگی عمومی این است که چگونه نظارت و مشوق‌های مناسب را برای هیأت‌امنا ایجاد کنند. برای اینکه متوجه شویم کدام مکانیسم حکمرانی مناسب است، نخست باید رفتار اعضای هیأت‌امنا بررسی و سازوکار تشویق - تنبیه عملی شود. بر مبنای تحقیقات انجام شده، استفاده از نظارت نتیجه‌محور با مشکلاتی مانند نبود امکان اندازه‌گیری نتایج، بلندمدت بودن نتایج تصمیمات، نبود امکان محاسبه سهم تصمیمات در موفقیت روبه‌رو بوده و بنابراین رویکرد رفتارمحور در ارتباط با حکمرانی بهینه در صندوق‌های بازنشستگی عمومی پیشنهاد می‌شود.

از سوی دیگر، در ارتباط با ساختار حکمرانی در صندوق‌های بازنشستگی عمومی، برخلاف حکمرانی شرکتی، که انواع روش‌های نظارت داخلی و خارجی برای آن معرفی شده است، برای صندوق‌های بازنشستگی عمومی، هیأت‌امنا تنها روش نظارت است. نخستین موضوعی که در ارتباط با هیأت‌امنا باید به آن توجه کرد، ترکیب هیأت‌امناست. هیأت‌امنا صندوق‌های بازنشستگی عمومی، متشکل از سه گروه اصلی است. این سه گروه شامل نمایندگان منتخب مشترکان، نمایندگان منتخب دولت یا صاحب‌منصبان دولتی است که هیأت‌امنا صندوق هستند. در صندوق‌های بازنشستگی عمومی، مشکلات ناشی از کژمنشی، عمدتاً ریشه در هیأت‌اناهایی داشته که یا منتصب به دولت بوده یا صاحب‌منصبان دولتی داشته باشند. تحت این شرایط، دولت قادر است هیأت‌امنا را برای استفاده از دارایی‌های صندوق در راستای سایر منافع اجتماعی و سیاسی کنار بگذارد. انتخاب اعضای هیأت‌امنا وابسته به دولت همانند ایجاد ساختار حاکمیت شرکتی برای یک بنگاه اقتصادی متشکل از مدیران داخلی آن بوده و مخالف با اصول نظارت است. اعضای هیأت‌امنا در صورتی که از طرف مشترکان طرح انتخاب شوند، فشار سیاسی کمتری را نسبت به دیگر گروه‌های نمایندگی متحمل شده و بنابراین قادر خواهند بود بر منافع ذی‌نفعان و مشترکان تمرکز کنند.

دومین موضوع این است که ساختار حکمرانی باید دارای درک روشنی از کسانی که در قبال آنها پاسخ‌گو هستند باشد. در

حامیان طرح بازنشستگی، اصلی‌ترین متعهدان آن هستند که بایستی ریسک ناشی از عملکرد مالی ضعیف صندوق بازنشستگی را متحمل شوند. تحت این شرایط برای طرح بازنشستگی با مشارکت مشخص ساختار حاکمیتی باید به گونه‌ای طراحی شود که مشترکان طرح دارای امکان نظارت بر عملکرد مالی آن بوده و در صورتی که طرح بازنشستگی در قالب مزایای مشخص باشد، ساختار حاکمیتی باید به گونه‌ای طراحی شود که حامیان طرح بازنشستگی دارای امکان نظارت بر عملکرد مالی صندوق باشد.



## راه حل پارادایمی

نگاه کلان به مسئله بازنشستگی و میان سالی کمک کننده اصلی برای خروج از بحران است

تعریف بحران صندوق‌های بازنشستگی، خود یک مسئله و راه حل این بحران، مسئله‌ای دیگر است. در حال حاضر با جدی‌تر شدن بحران این صندوق‌ها در کشور، راه‌حلهایی نظیر اصلاحات پارادایمی، پارامتریک و برقراری نظام چندلایه در این صندوق‌ها مطرح است. محمد حسین عمادی که سال‌هاست در حوزه صندوق‌های بازنشستگی تحقیق می‌کند تأکید فراوان دارد و معتقد است اصلی‌ترین مشکل صندوق‌های بازنشستگی در کشور ما، بحران معرفتی است که فقط از طریق اصلاحات پارادایمی قابل برطرف شدن است. به گفته او، تأکید صرف روی بحران‌های مالی و حسابداری، تنها راه‌حلی برای تکیه‌زدن بر بودجه عمومی دولت است و با تغییر در نگرش ما می‌توان راه‌حل‌های جدیدتر و کارآمدتری یافت.

با توجه به اینکه راه‌حل بسیاری از کارشناسان برای رفع چالش صندوق‌های بازنشستگی انجام اصلاحات پارامتریک عنوان می‌شود و از سوی دیگر برخی معتقدند این اصلاحات به کلی بی‌اثر بوده و نیازمند اصلاحاتی از جنس پارادایمی هستیم که نظامی کلی‌تر و شاید وضعیت بلندمدت‌تری را نشانه می‌گیرد. نظر شما در این باره چیست؟

به اعتقاد من در سطح استراتژی کلان دوراه‌حل برای برطرف کردن مشکلات صندوق‌ها وجود دارد. تمام راه‌حلهایی که عمدتاً از سوی بانک جهانی و حتی مدیران ارائه می‌شود، عمدتاً پارامتریک است. به این معنی که بر باورهای قبلی خود نسبت به بازنشستگی، بازنشستگان و سالمندان باقی بمانیم؛ اما مکانیسم‌های اجرایی را تغییر دهیم؛ برای مثال یک اهرم و یک سنگ داریم و همه بر این باورند که سنگ همان

سنگ با همان وزن باشد؛ اما راه‌حل جابه‌جا کردن سنگ، بزرگ‌تر کردن اهرم است. در اصلاحات پارامتریک اعتقاد بر این است که پول و امکانات بیشتری در صندوق‌ها هزینه شود تا سنگ جابه‌جا شود. پس مشکل همان مشکل است و هیچ بازتعریفی از آن ارائه نمی‌شود و محل قرارگرفتن اهرم هم همان است؛ اما به اعتقاد من اگر بخواهیم مشکل را برطرف کنیم، باید نگاه دوجانبه‌ای داشته باشیم. هم باید سنگ و مانع را به گونه‌ای دیگر دید و هم باید محل قراردادن اهرم و نوع آن را تغییر داد. ما به این روش اصطلاحاً، «اصلاحات پارادایمی» می‌گوییم. پارادایم یا انگاره نوع نگرش کلان ما به واقعیت‌هاست. اگر نوع نگرش کلان خود به واقعیت‌ها را عوض نکنیم، کماکان از همان ابزار قدیمی ولی با انرژی و پول بیشتر استفاده می‌کنیم. در راندگی تا زمانی که فقط گاز می‌دهیم، اصلاحات پارامتریک است و گاز، بنزین و اکسیژن بیشتر برای یک ماشین استفاده می‌شود؛ اما اگر دنده را تغییر دهیم و مسیر را عوض کنیم، می‌شود اصلاحات پارادایمی. بنابراین در اصلاحات پارادایمی، انگاره و شیوه نگرش در محیط وسیع‌تری قرار می‌گیرد و مجموعه سیاست‌ها به نحوی تغییر می‌کند تا با مشکل به گونه‌ای دیگر و از زاویه‌ای دیگری مواجهه شود.

البته این کار برای عده‌ای بسیار سخت است؛ زیرا خواستار راه‌حل ساده‌تری بوده و فقط به دنبال یک اهرم بزرگ‌تر برای جابه‌جا کردن همان سنگ قبلی هستند. با وضعیت موجود در صندوق‌ها در ایران هیچ اهرم بزرگ‌تری نمی‌تواند به ما کمک کند و تنها راه‌حل باقی‌مانده همان تغییر نگرش یا اصلاحات پارادایمی است. لازمه چنین تحولی، انسجام، جامع‌نگری و هماهنگی است و باید بپذیریم که برداشت‌هایمان را نسبت به واقعیت‌ها تغییر دهیم.

تنها امکانات ما در ایران یک سالمندان یک وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است که چند صندوق با وظیفه تأمین حقوق و دستمزد بازنشسته‌ها دارد و اگر خیلی موفق باشند، می‌توانند حقوق بازنشستگی بخور و نمیر عائله‌بگیران خود را در آخر و یا ابتدای ماه به حسابشان واریز کنند و از آنجایی که این ایده‌آل با مشکل مواجه شده است می‌گویند ما بحران داریم.

## چه باید کرد؟

بنابراین معتقدان به اصلاحات پارامتریک بر این باورند که سن بازنشستگی، میزان حق و حقوق و آورده و سهم کارفرمایان، بازنشسته و کارمندان و پارامترهای اقتصادی را تغییر دهیم تا مسئله صندوق‌های اجتماعی برطرف شود. این موضوع از نظر من تنها یک شرط لازم است؛ اما کافی نیست. شرط اصلی، تحول پارادایمی است.

### ❖ برای برقراری اصلاحات پارادایمی و نگارشی در صندوق‌ها مشخصاً چه باید کرد؟

در وهله اول در این نوع از اصلاحات باید نگرش خود را به پدیده سالمندی و بازنشستگی تغییر دهیم؛ زیرا تعریف فعلی از این دو به مثابه یک پدیده سنتی و به‌جامانده از انقلاب صنعتی است. در انقلاب صنعتی دولت‌ها و کارخانه‌ها از نیروی کار بین یک دورانی از ۲۵ سالگی تا ۶۵ سالگی استفاده می‌کردند و سپس عمر مفید آن را پایان یافته می‌انگاشتند. این نگرش درست بود؛ زیرا متوسط عمر در آن زمان ۷۰ سال بود و یک فرد با ۶۵ سال سن، دیگر برای کارفرما کارایی نداشت؛ اما به اعتقاد من نگاه امروزی به انسان در جایگاه یک کارمند و کارگر تغییر کرده است و علاوه بر آن، متوسط عمر نیز افزایش یافته است. نگرش‌ها به انسان، انسانی‌تر شده است و بر مبنای آن، بازنشستگی بخشی از مسیر زندگی است که در آن فرد باید خود را پیدا کند و می‌تواند زندگی خوب و کاملی داشته باشد. برعکس نگاه قبلی که بازنشستگی، دوران قبل از مرگ تلقی می‌شده است.

پس به طور جدی برداشت و مدیریت از زندگی تغییر کرده و انسانی‌تر شده است. بخش دیگر ایجاد اصلاحات پارادایمی، در این مفهوم پیدا می‌کند که در بسیاری از کشورهای دنیا بازنشستگی، خود را صرفاً متکی به صندوق‌های بازنشستگی و دولت‌ها نمی‌دانند. در این راستا بخش خصوصی و شرکت‌هایی به وجود آمده‌اند که با ایجاد قراردادهای جدید با بازنشستگان، آنها را از مزایای بیشتر و با لایه‌های بیشتری برخوردار می‌کنند.

موضوع دیگر این است که اصولاً بازنشسته و سالمند، عنصری بسیار مفید در جامعه است. متأسفانه در جوامع، رویکردی وجود دارد که سالمندان احساس غبن، مسئولیت و بدهی به جامعه می‌کنند. به خصوص در کشورهایی که تعداد سالمندان زیاد می‌شود، این احساس به وجود می‌آید که آنها باری بر دوش جامعه هستند و دولت باید به آنها پول بدهد و آنها را تا زمان مرگ تحمل کند. این نگاه یک توهین، نه فقط به سالمندان، بلکه به بشریت است. در کشورهای اسکاندیناوی و ژاپن، این نگاه حاکم شده است که باید پارادایم خود را از بحران و نگاه مالی به بحث بازنشستگی، به تعهد به یک شهروند یا یک سیتی‌زن تغییر دهیم.

سالمند یک انسان است و بهار زندگی‌اش در سنین پس از بازنشستگی است. فرد بازنشسته سالم، فارغ از دغدغه کاری، و تعهد به فرزندان، در دوران شکوفایی خود به سر می‌برد. این مرحله برای جامعه بسیار مهم است؛ برای مثال در کشورهای زیادی از بازنشستگان برای کتاب‌خوانی کودکان استفاده می‌کنند یا از تجارت آنها در رشد و تربیت کودکان بهره برده می‌شود. همچنین بهترین مشاوران در جهان افرادی هستند که میانگین سنی آنها بین ۵۵ تا ۸۰ سال است. کارهای خیریه‌ای و عام‌المنفعه از دیگر اقداماتی است که به بهترین شکل از سوی بازنشستگان می‌تواند انجام شود که متأسفانه جای خالی آن در کشور ما بسیار محسوس است.

نکته دیگری که باید به آن اشاره کرد این است که با آمدن دنیای

دیجیتال و اینترنت و عدم نیاز به تحرک ارتباطات قوی‌تر باید شرایطی برای آموزش سالمندان در راستای همسوس کردن آنها با تکنولوژی جدید فراهم کنید تا بتوانند تعامل کرده و از تنهایی بیرون بیایند و به گروه‌های فکری برای انتقال تجربیاتشان متصل شوند. درحالی‌که در کشورهای زیادی تلاش برای آموزش سالمندان در راستای بهره‌گیری آنان از تکنولوژی می‌شود، در ایران هیچ فکری برای این موضوع نشده است و نگرانی و دغدغه کسی هم نیست. تنها امکانات ما در ایران برای سالمندان، یک وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است که چند صندوق با وظیفه تأمین حقوق و دستمزد بازنشسته‌ها دارد و اگر خیلی موفق باشند می‌توانند حقوق بازنشستگی بخور و نمیر عائله‌بگیران خود را در آخر یا ابتدای ماه به حسابشان واریز کنند و از آنجایی که این ایده‌آل با مشکل مواجه شده است، می‌گویند ما بحران داریم؛ اما از نظر من بحران اصلی ما در ایران، بحران معرفتی است و برای حل آن باید سالمند و بازنشسته را بازتعریف کرد و بازتعریف جدید راه‌های جدید از منظر پارادایمی شناخته می‌شود. یک سالمند اگر بتواند شغلی را با توجه به آنچه مطرح کردم پیدا کند و دولت نیز شرایط را برای او تسهیل کند، می‌تواند عزت نفس خود را پیدا و اوقات فراغت‌اش را با لذت بیشتری سپری کند و حتی درآمد خود را بیشتر کند.

### ❖ بنابراین در اصلاحات پارادایمی به بهره‌مندسازی و فعال‌سازی بازنشستگان تأکید می‌شود و نه صرفاً پرداخت حقوق بازنشستگان.

این تعریف بسیار درست و دقیق است. درحال حاضر همه آنهایی که دل‌نگرانی دارند، حرف اصلی‌شان از بحران بر سر حقوق بازنشستگان است که از نگاه پارادایمی این منظر تنها تأمین مشکل بسیار کوچکی از بازنشستگان است؛ بنابراین بحث پارادایم به زاویه نگرش، محدوده دید و ابعاد نگرشی بازمی‌گردد که باید ابعاد اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و انسانی را به آن اضافه کنیم. با این روند، نه تنها مشکل بزرگ‌تر نمی‌شود؛ بلکه راه‌حل‌های دیگری را هم به ما نشان می‌دهد که ما به آن نگرش «بیرون از جعبه» می‌گوییم.

### ❖ چه تضمینی برای کارآمد بودن اصلاحات پارادایمی وجود دارد؟

تضمین آن خیلی راحت است. تنها با مرور تجربه کشورهایی که این اصلاحات را به کار برده‌اند که فقط هم کشورهای توسعه‌یافته را شامل نمی‌شود می‌توان به مثبت بودن این روند تأکید کرد؛ برای مثال در برزیل راه‌حل‌هایی پیدا کرده‌اند که بازنشستگان به جای فرستاده شدن به کانون‌ها و خانه‌های سالمندی، در خانه خود با به‌وجود آوردن تشکلهای به همدیگر کمک می‌کنند و نوع دیگری از زندگی را تجربه می‌کنند. در این شرایط بار آنها از دوش جامعه برداشته می‌شود و خودشان به توانمندی دست می‌یابند که باری از دوش هم و از دوش جامعه بردارند. بنابراین نگاه پارادایمی به مسئله بازنشستگی و میان‌سالی کمک‌کننده اصلی برای خروج از بحران است. در کشور چین، هیچ واژه‌ای برای کلمه بحران و خطر وجود ندارد. آنها در زبان‌شان لغتی با عنوان خطر-فرصت دارند که بر اساس آن فرد و جامعه با شرایطی مواجه می‌شود که خطر-فرصت است. اگر عاقل باشیم، فرصت است و اگر هوشمند نباشیم، خطر و بحران. نه اینکه ما مشکل غامضی نداریم؛ اما تکیه بر بودجه عمومی برای حل مشکل مالی صندوق‌ها، تکیه از مشکلی به مشکل دیگر است. تأکید بر لفظ بحران صندوق‌ها به شکل فعلی، تنها راه‌حلی است که در آن بار مالی و بازنشستگی صندوق‌ها را بر دوش بودجه عمومی دولت گذاشته و از عهده انجام وظایف یک سازمان سر باز بزنیم.