

دنیا کے اقتصاد



سال پنجم • ۱۷ مہر • ۹۵ • ۱۸۰ صفحہ
ضمیمہ رایگان روزنامہ دنیای اقتصاد



باد ما را خواهد برد

صندوق‌های بازنشستگی چگونه به مرز بحران رسیدند؟

مداخلہ‌های سیاسی در ساز و کار اداره صندوق‌های بازنشستگی طی چهار دهه گذشته، کارکرد ذاتی آنها را برای تامین آسایش روزهای سخت بازنشستگی با اما و اگرهای جدی مواجه کرده است. وابستگی صندوق‌های اصلی بازنشستگان کشوری و لشکری به بودجه عمومی و مطالبات سازمان تامین اجتماعی از دولت نشان دهنده آن است که این نهادها در آستانه بحرانی جدی قرار دارند. در این مجموعه ابعاد مختلف این بحران احتمالی را بررسی کرده‌ایم.

کاهش قیمت افزایش کیفیت

برای تمام سنین و سلیقه ها

ویژه دختران و پسران

پیش آهنگ تولید ملی



اینترنتی خرید کنید و جایزه بگیرید

WWW.mellishoe.ir



شرکت لوله سازی اهواز
(سهامی عام)

شرکت لوله سازی اهواز

تولید کننده انواع لوله های فولادی نفت ، گاز ، پتروشیمی و آب با پوشش کاری سه لایه گرم

MANUFACTURER OF API PIPES & CUSTOMER REQUIREMENT



شرکت لوله سازی اهواز در سال ۱۳۴۶ در منطقه وسیعی از شهرستان اهواز با استفاده از ماشین آلات مدرن و تجهیزات پیشرفته و بکارگیری نیروی انسانی متخصص در راستای تولید لوله های فولادی جهت صنایع نفت ، گاز ، پتروشیمی و آب تأسیس گردید. لوله های تولیدی این شرکت شامل انواع لوله های فولادی (سرویس ترش و غیرترش) جوش مستقیم به روش HFW از سایز ۶ تا ۲۴ اینچ SAWL از سایز ۲۴ تا ۵۶ اینچ و SAWH از سایز ۲۴ تا ۱۰۰ اینچ و تولید لوله های استراتژیک جداره چاه (Casing) از سایز ۳/۸-۱۳ تا ۳۰ اینچ می باشد.

همچنین این شرکت قادر است لوله های فولادی از سایز ۲ تا ۵۶ اینچ را در کارخانه های پوشش پلی اتیلن سه لایه گرم خود بر اساس استاندارد DIN 30670 ، استانداردهای شرکت ملی گاز ایران و استانداردهای شرکت ملی نفت ایران ، پوشش خارجی و نیز لوله های فولادی از سایز ۲۰ تا ۵۶ اینچ را پوشش داخلی اپوکسی نماید.

Islamic Republic Of Iran
AHWAZ PIPE MILLS

HFW Mills		SAWL Mill		SAWH Mill (Spiral Pipes)		Internal Coating Plant		P.E.Coating Plants	
Capacity	250,000 tons	Capacity	524,000 tons	Capacity	250,000 tons	Capacity	3,000,000 m ²	Capacity	4,500,000 m ²
Diameter	6 5/8" - 24" OD	Diameter	24" - 56" OD	Diameter	24" - 100" OD	Diameter	20" - 56"	Diameter	2 3/8" - 56"
Thickness	0.172" - 0.562"	Thickness	0.250" - 1.250"	Thickness	0.250" - 1.000"	Thickness	As Per Customer Request	Thickness	As Per Customer Request
Length	Max. 12.70 m	Length	Max. 12.20 m	Length	Max. 14 m	Length	8.5 - 12.5 m	Length	Max. 12.5 m
Relevant Standard	API 5L (PSL2)	Relevant Standard	API 5L (PSL2)	Relevant Standard	AWWA C200	Relevant Standard	API 5L (2RP)	Relevant Standard	DIN 30670



شرکت واسپاری آتی صبا

(سهامی خاص)

گزینه‌ای مطمئن در تامین مالی اثربخش



تهران، خیابان شهید مطهری، خیابان میرعماد، کوچه چهاردهم، پلاک ۴

۸۶۰۳۰۰۲۳ (خط ویژه)

www.sabalease.com info@sabalease.com

سفری به سو تفریح، سلامتی، آراش

امکانات هتل
جهانگردی
آبگرم محلات



• سویت، اتاق
های دو نفره



• رستوران،
چایخانه سنتی،
کافی شاپ



هتل جهانگردی دهکده آبدرمانی محلات



• ویلاهای مجهز به
وان های آبدرمانی



• سالن همایش
های چند منظوره



• استخرهای
عمومی و خصوصی
آبگرم

چشمه های آبگرم محلات از نوع آب های گرم عمقی هستند که از بخار خمیره سنگ های سوزان درون پوسته زمین بوجود آمده و به سطح زمین می رسند. این چشمه ها شامل شفا، دنبه، روماتیسم، حکیم، سودا (بختیاری) و سلیمانیه است که در این میان چشمه حکیم دمای کمتری نسبت به چشمه های دیگر دارد. آب این چشمه ها از ترکیبات آب های سولفات کلسیک و از دسته آب های هیپر ترمال یا باقی مانده خشک زیاد می باشد و در درمان بیماری های نقرس و همچنین بیماری کبدی، صفرای - کلیوی، پوستی، روماتیسمی و دستگاه گوارش مصرف دارد.

با توجه به خاصیت آبدرمانی چشمه، در سال ۱۳۵۴ تاسیساتی بر فراز کوه و در محل مظهر چشمه ساخته شد پس از آن شرکت سرمایه گذاری ایرانگردی و جهانگردی اقدام به ساخت هتلی ۳ ستاره در این مجموعه نمود. این هتل دارای ۳۶ اتاق، رستوران، استخرهای مردانه و زنانه و وان های خصوصی است. با احداث و بهره برداری از ۲۴ واحد ویلایی لوکس با وان های اختصاصی آب گرم، توسعه فضاهای تفریحی و مرمت و بازسازی بناهای موجود به اولویت اول شرکت توسعه دهکده آبدرمانی محلات تبدیل شد و در حال حاضر وجود استخرهای عمومی و خصوصی آب گرم به همراه بازسازی و توسعه فضاهای اقامتی همچون هتلینگ فاخر و ویلاهای لوکس بهمراه پارک بازی کودکان، رستوران، کافی شاپ، سالن بیلارد، سالن همایش چند منظوره، شرایط دلپذیر و ویژه ای را برای میهمانان مجتمع گردشگری و آبدرمانی دهکده محلات فراهم آورده است.

دهکده آبگرم محلات مجموعه ای از چشمه های آبگرم است که در ۱۵ کیلومتری شمال شرق شهر محلات واقع شده است. این شهر در جنوب باختری تهران و در فاصله ۲۶۲ کیلومتری آن قرار داشته و یکی از شهرستان های استان مرکزی محسوب می شود که در جنوب شرقی آن واقع گردیده است. شهر محلات از طرف شمال به قم و آشتیان، از طرف جنوب به اصفهان و گلپایگان، از طرف غرب به خمین و اراک و از طرف شرق به دلجان محدود می باشد.



خوش طعم زندگی کنیم

 Pegah_Dairy



خدمات آرين پارسه كيش

شرکت آرين پارسه كيش برای ايجاد خدمات يکپارچه در زمينه توسعه صنعت گردشگري در سطح ملی در ابعاد گوناگون صنعت گردشگري، مانند توسعه زیرساخت‌های واحدهای خدمات اقامتی و بهينه‌سازی امکانات دانش نرم‌افزاری در صنعت گردشگري خدمات بسياری را ارائه می‌کند. سرفصل‌های این خدمات عبارتند از:

- سرمایه‌گذاری و مشارکت در ايجاد زیرساخت‌های توسعه گردشگري
- راه‌اندازی و بهره‌برداری از مجموعه‌های اقامتی و پذیرایی
- طراحی، نظارت و ايجاد پروژه‌های توریستی و تفریحی
- خدمات مشاوره‌ای تخصصی در حوزه صنعت گردشگري
- فعالیت‌های بازرگانی مرتبط با صنعت هتلداری و گردشگري
- برنامه‌ریزی و برگزاری دوره‌های بلندمدت و کوتاه مدت آموزشی
- سمینارهای تخصصی با اعطای مدرک بین‌المللی
- اجرای طرح‌های جامع اطلاع‌رسانی گردشگري در حوزه رسانه‌های دیجیتال با استفاده از فناوری اطلاعات.

آشنایی با شرکت آرين پارسه كيش

شرکت آرين پارسه كيش با درک کامل ظرفیت‌های جغرافیایی و فرهنگي کشور در جذب گردشگر؛ باهدف سرمایه‌گذاری و مشارکت در خرید، ايجاد، راه‌اندازی، بهره‌برداری و توسعه واحدهای مربوط به صنعت گردشگري، به عنوان یکی از شرکت‌های زیرمجموعه صندوق بازنشستگی کشوری در سال ۱۳۸۳ پا به عرصه فعالیت نهاد. و برهمن اساس با کسب مجوزهای لازم، بتدریج ارائه طیف وسیعی از خدمات گردشگري را در دستور کار قرار داد. بهره‌گیری از ترکیب مدیریتی قدرتمند، دانش به‌روز و نیروی انسانی چابک، در مدت کوتاهی آرين پارسه را تبدیل به یکی از بازیگران مهم صنعت گردشگري کشور کرد. این شرکت هم‌اکنون در بخش‌های مختلف سرمایه‌گذاری، هتلداری، آموزش، بازرگانی و اطلاع‌رسانی به ارائه خدمات متنوع گردشگري می‌پردازد. بهره‌برداری و اداره هتل‌هایی چون شایگان، آموزشگاه آزاد زرین، پایگاه اطلاع‌رسانی كيش و... همگی بخشی از خدمات رو به افزایش آرين پارسه در جهت ارتقای صنعت گردشگري کشور است. حرکت در مسیر رونق و رشد اقتصادی به عنوان یک هدف اساسی، زنجیره‌ای از فعالیت‌های مرتبط با صنعت گردشگري را در قالب‌های مختلف مشارکتی، سرمایه‌گذاری و بهره‌برداری، مدنظر آرين پارسه قرار داده است. این شرکت می‌کوشد با استفاده از خدمات يکپارچه در حوزه‌های اقامتی، رفاهی، آموزشی، اطلاع‌رسانی و... ضمن حفظ موقعیت برتر در زمینه ارتقای صنعت گردشگري کشور، با استفاده از پایش‌های مستمر، فرصت‌ها و بازارهای جدیدی را خلق نماید.



دنیا دنیا آرامش

بیمه پارسیان

بیمه عمر و سرمایه گذاری

www.parsianinsurance.ir



آدرس: خیابان ولیعصر، بالاتر از بلوار میرداماد، خیابان قبادیان غربی، پلاک ۲۲ تلفن: ۸۲۵۹



CPFIC

ENERGY HOLDING

شرکت سرمایه گذاری صندوق بازنشستگی کشوری
هلدینگ انرژی

**گامی بلند بسوی
ایجاد بزرگترین گروه انرژی کشور**

www.cpfic.com



شرکت نفت پاسارگاد

بزرگترین تولیدکننده قیر در ایران و خاورمیانه

سال ۹۵

اقتصاد مقاومتی، اقدام و عمل



دفتر مرکزی: تهران، سعادت آباد، بلوار دریا،
خیابان مطهری شمالی، کوچه ساحل ۲، پلاک ۳۷
صندوق پستی: ۴۵۹۸-۱۹۳۹۵
خط ویژه: ۲۳۰۳۶۰۰۰ (+۹۸۲۱)



کانال تلگرام: @Pasargad_oil

Head Office: No.37, 2nd Sahel Alley,
Northern Motahari Ave, Darya Blvd,
Sa'adat Abad, Tehran, IRAN

Tel: +9821-23036000

www.PasargadOil.com



بیمه جامع عمر و پس انداز

Comprehensive life insurance & savings



۰۲۱-۸۷۰۷



فراخوان همایش

صندوق‌های بازنشستگی

(تنگناها و راهکارها)

محورهای همایش:

اقتصاد کلان و صندوق‌های بازنشستگی

- تأثیر متغیرهای کلان اقتصادی بر پایداری صندوق‌های بازنشستگی
- بودجه دولت و مالیه صندوق‌های بازنشستگی
- تأثیر رونق و رکود بخش‌های مختلف اقتصادی بر منابع و مصارف صندوق‌های بازنشستگی
- نقش صندوق‌های بازنشستگی در راستای دستیابی به اهداف توسعه

حکمرانی و نظارت

- ضرورت‌ها و الزامات نهاد تنظیم‌گر (رگولاتور) در حوزه صندوق‌های بازنشستگی
- ابعاد و ویژگی‌های نهاد تنظیم‌گر در حوزه صندوق‌های بازنشستگی
- سازوکار اجرای دستورالعمل حکمرانی خوب در صندوق‌های بیمه‌ای و بازنشستگی
- استانداردهای گزارشات ارزیابی آچپوئری و نظام حسابداری در صندوق‌های بازنشستگی
- حکمرانی خوب در صندوق‌های بازنشستگی و توسعه پایدار
- چالش‌های قوانین و مقررات مغایر با اصول بیمه‌ای

مباحث آچپوئری و بیمه‌ای

- سازوکار و مسیر انجام اصلاحات پارامتریک و ساختاری در صندوق‌های بازنشستگی
- امکان‌سنجی انجام اصلاحات در صندوق‌های بازنشستگی در ایران
- استانداردهای محاسبات آچپوئری در صندوق‌های بازنشستگی
- سازوکارهای صیانت از اصول بیمه‌ای در برابر وضع قوانین مغایر با اصول آچپوئری
- سنجش بهره‌وری در صندوق‌های بازنشستگی

سرمایه‌گذاری و صندوق‌های بازنشستگی

- الزامات سرمایه‌گذاری در صندوق‌های بازنشستگی در شرایط اقتصادهای توسعه‌نیافته
- بازخوانی تجارب سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی در کشورهای دیگر
- سیاست‌گذاری و نظارت بر تخصیص بهینه سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی
- آسیب‌شناسی سرمایه‌گذاری در صندوق‌های بازنشستگی در کشورهای در حال توسعه
- شناسایی الزامات خروج از تصدی‌گری صندوق‌های بازنشستگی
- امکان‌سنجی انجام سرمایه‌گذاری‌های فراملی در صندوق‌های بازنشستگی

زمان برگزاری:

۱۸ آبان ۱۳۹۵

مهلت ارسال چکیده مقالات:

۱۳۹۵/۷/۱۴

مهلت ارسال متن کامل مقالات:

۱۳۹۵/۷/۲۵

دبیرخانه همایش:

موسسه عالی پژوهش تامین اجتماعی

میدان آرژانتین، خیابان احمد قصیر (بخارست)،

خیابان دهم، پلاک ۲۰

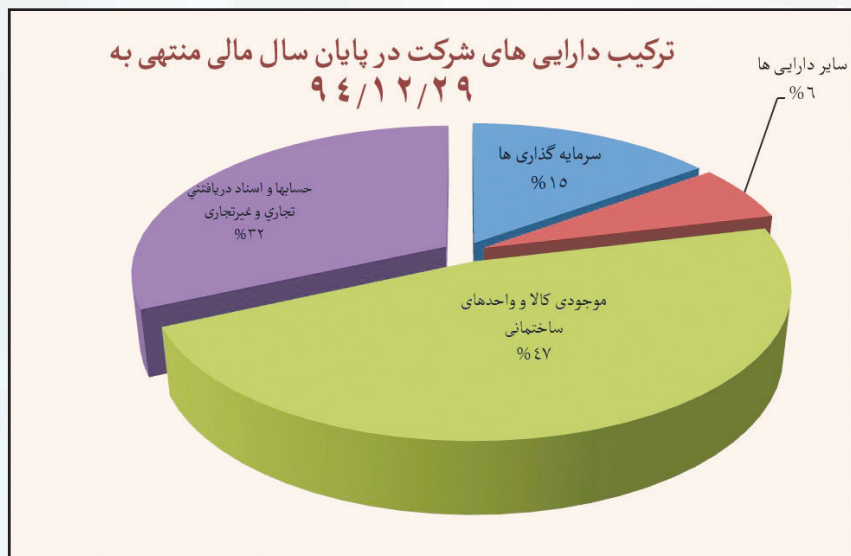
شماره تماس: ۰۲۱ ۸۸۷۵۳۲۴۵، داخلی ۲۱۸

پست الکترونیکی: info@ssor.ir

سایت همایش: www.ssor.ir



هدینگ عمران و ساختمان ترازی ریز



تاریخچه شرکت

شرکت عمران و ساختمان ترازی ریز (سهامی خاص) در تاریخ ۱۳۷۵/۹/۸ و تحت شماره ۱۲۶۳۵۷ در اداره ثبت شرکتها به ثبت رسیده و سرمایه شرکت در حال حاضر به مبلغ ۱,۷۰۰,۰۰۰ میلیون ریال افزایش یافته است. با توجه به راهبردهای جدید صندوق بازنشستگی در تخصصی شدن فعالیت ها، این شرکت با اصلاح ساختار به هدینگ تخصصی تغییر ماهیت داده و کلیه فعالیتها و سرمایه گذاریها در زمینه ساختمان از طریق این هدینگ در حال اجرا است. شرکت های تابعه این هدینگ متشکل از ۹ شرکت مدیریتی و ۴ شرکت غیر مدیریتی است.

خط مشی شرکت

بر اساس چشم انداز و برنامه های بلندمدت سازمان در راستای حفظ و ارتقای رضایت مشتریان و رعایت قوانین زیست محیطی و ایمنی بهداشت حرفه ای، رئوس اصلی خط مشی شرکت به شرح زیر تعیین شده که عبارتند از:

- انجام به موقع تعهدات قراردادی با کیفیت مناسب و در چارچوب بودجه تعیین شده پروژهها
- مشارکت کارکنان در امور تصمیم سازی سازمان و خلق فرصت برابر برای ایشان
- بهبود مستمر عملکرد سازمان به عنوان یکی از ارکان اصلی مدیریت سازمان به خصوص در زمینه زیست محیطی
- شناسایی عوامل موثر بر کیفیت، ایمنی و محیط زیست در تمامی مراحل طراحی، تدارکات و اجرای پروژهها با هدف حفظ ایمنی و محیط زیست و کیفیت مورد درخواست مشتریان
- افزایش مهارت ها و ارتقای دانش فنی کارکنان با هدف ایجاد انگیزش
- رعایت استانداردهای تعیین شده از سوی مشتری،

- تقویت ابعاد فنی و مهندسی شرکت های تابعه هم به لحاظ منابع انسانی و هم به لحاظ تجهیزات
- اخذ صلاحیت های پایه برای اجرای پروژه های داخلی و بین المللی در ابعاد مختلف EPCF و مشارکتی
- ایجاد ظرفیت مشارکت اجرای طرح ها و پروژه های عمرانی و خدمات مهندسی و صنعتی
- واگذاری مدیریت پروژه ها و املاک صندوق به شرکتها
- توسعه سطح دانش و تجربه مدیریتی و منابع انسانی شرکت های هدینگ به منظور ارتقای ظرفیت فنی و اجرایی
- ورود در حوزه های تکنولوژی نوین ساختمانی و ابرهای دانش در این حوزه ها از جمله مصالح نوین ساختمانی و روش های تولید جدید -سریع سازی -ارزان سازی - مناسب سازی متناسب با اقلیم و جغرافیا و فرهنگ

- مراجع قانونی و معتبر ملی و بین المللی
- بهینه سازی مواد و منابع سرمایه ای و صرفه جویی در انرژی
- پیشگیری از آلودگی های زیست محیطی

چشم انداز شرکت

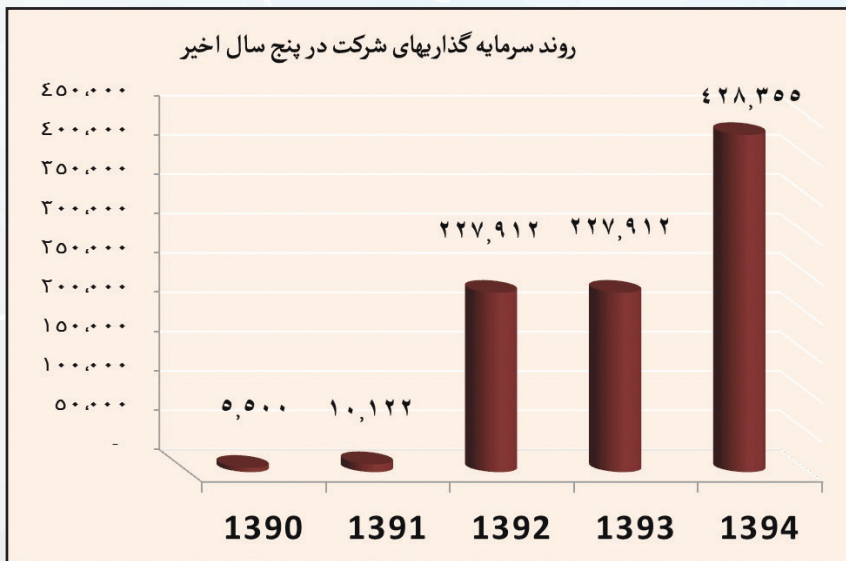
شرکت عمران و ساختمان ترازی ریز به عنوان سازمانی پویا و منعطف بر آن است که در راستای برنامه های بلندمدت و چشم انداز ایران ۱۴۰۴ به عنوان یکی از شرکت های برتر در حوزه مدیریت پروژه های ساختمانی مطرح گردد.

«تاب بیاندیشیم، اثربخش اجرا کنیم تا ماندگار باشیم.»

راهبردهای هدینگ:



هلدينگ عمران و ساختمان تراز پي ريز



- افزايش سرعت گردش نقدبنگي و دارايي شرکتها
- به منظور مديريت و تعريف ميزان بيشتري پروژه در دوره هاي انجام کار صندوق
- ورود به پروژه هاي پيمانکاري بزرگ دولتي و بين المللي با جوينت مناسب خارجي
- استفاده از تامين مالي خارجي با رفع موانع مربوط به اخذ ضمانت نامه هاي ارزي
- استفاده از ظرفيت هاي بازار سرمايه به ويژه بانک هاي متعلق به وزارتخانه

- استفاده از ظرفيت صندوق توسعه ملي براي انجام پروژه هاي ارز بر داخلي و مشارکتي
- استفاده از ظرفيت بانک توسعه تعاون و رفاه در تعريف و اجرائي پروژه هاي عمراني و سرمايه گذاري
- ايجاد بيمه ساختماني با هدف تمرکز سرمايه جهت تامين منابع مالي پروژه هاي ساختماني

۱۲. خلاصه مهم ترين دستاوردهاي اخير هلدينگ تراز پي ريز:

۱. اجرائي پروژه هاي مختلف تجاري، اداري و مسكوني به مساحت تقريبي ۳۵۰ هزار متر مربع (در حال ساخت)

۲. بازپس گيري برخي از املاک صندوق بازنشستگي از اشخاص مانند ملک ميني سیتی تهران و مریم شرقي تهران که در حدود ۱۵۰۰ ميليارد ريال از دارايي هاي صندوق آزاد خواهد شد.

۳. راه اندازي سامانه جامع املاک:
۴. رفع موانع حقيقي و ساختماني املاک در اختيار هلدينگ

۵. توسعه و اجرائي ايده هاي نوين در حوزه عمران و ساختمان مانند مطالعه ساختار و نحوه عملکرد هايپرمارکت هاي مطرح در دنيا و طرح مفهومي، بررسي و ارزيابي اوليه در خصوص چگونگي صنعتي سازي ساختمان، بررسي و ارزيابي اوليه در خصوص شناسايي ساختار ارائه خدمات بيمه نگهداري و تعميرات ساختماني
۶. توسعه فعاليت هاي دانش بنیان و انتخاب ۲۰ شرکت دانش بنیان و انعقاد تفاهم نامه همکاري با شرکت
۷. مذاکره براي جذب سرمايه شرکت هاي خارجي
۸. آغاز عمليات اجرائي نيروگاه انديمشک ۳ و انعقاد قراردادهاي فروش برق (ECA) و پيمانکاري (EPC) با شرکت فراب در خصوص نيروگاه سيکل ترکیبي انديمشک:

■ مهم ترين برنامه هاي در دست اجرا:

- ۱- اجرائي شهر سلامت در زميني به وسعت ۹۶ هکتار
- ۲- احداث سیتی سنتر شهر رشت
- ۳- مجتمع تجاري ميني سیتی با زيربنای ۶۶۵۰۰ متر مربع در تهران
- ۴- مجتمع مسكوني پیامبر تهران در زميني به مساحت ۳۷۰۰ متر مربع
- ۵- مجتمع تجاري هروی تهران با زيربنای ۲۵۰۰۰ متر مربع
- ۶- مجتمع مسكوني آجودانیه با زيربنای ۸۴۰۰ متر مربع
- ۷- مجتمع مسكوني فرشته تهران با زيربنای ۱۹۰۰۰ متر مربع





- ۸- مجتمع تجاری - اداری گل شرق تهران (پالمیرا) با زیربنای ۲۶۰۰۰ متر مربع
- ۹- مجتمع اداری - اقامتی یادمان مشهد با زیربنای ۴۸۰۰ متر مربع
- ۱۰- مجتمع اداری شیخ بهایی با زیربنای ۱۰۹۰۰ متر مربع
- ۱۱- مجتمع مسکونی ولنجک با زیربنای ۱۵۰۰۰ متر مربع
- ۱۲- مجتمع تجاری مسکونی چالوس با زیربنای ۱۱۷۰۰ متر مربع
- ۱۳- مسکن مهر سهند تبریز در قالب ۳۷۵ واحد مسکونی

گزیده اطلاعات تلفیقی شرکت‌ها			
تجدید ارائه شده	تجدید ارائه شده	تجدید ارائه شده	
۹۲/۱۲/۲۹	۹۳/۱۲/۲۹	۹۴/۱۲/۲۹	
			الف) اطلاعات عملکرد مالی طی دوره (میلیون ریال) :
۱,۱۴۶,۷۲۰	۴۰۶,۷۲۹	۱,۵۸۷,۷۵۴	درآمد ساخت املاک و ارائه خدمات
۲۳۰,۱۸۵	۴۹,۴۹۲	۴۱۱,۱۴۴	سود عملیاتی
۲۲۴,۸۴۴	۳۶,۸۸۷	۴۰۹,۹۷۷	سودخالص - پس از کسر مالیات
(۱۰,۶۳۱)	(۱۳۰,۸۴۱)	(۱۳۳,۳۵۰)	تعديلات سنواتی
(۳۳۰,۸۸۰)	۱۶۲,۳۴۱	۷۶,۶۳۸	وجه نقد حاصل از فعالیت های عملیاتی
			ب) اطلاعات وضعیت مالی در پایان دوره (میلیون ریال) :
۵,۲۱۸,۱۱۴	۵,۶۱۰,۵۷۸	۶,۲۹۰,۷۹۵	جمع دارایی ها
۳,۲۲۸,۲۴۰	۳,۹۰۵,۱۸۱	۴,۲۰۶,۰۸۶	جمع بدهی ها
۱,۴۵۰,۰۰۰	۱,۷۰۰,۰۰۰	۱,۷۰۰,۰۰۰	سرمایه ثبت شده
۱,۹۸۹,۸۷۴	۱,۷۰۵,۳۹۷	۲,۰۸۴,۷۰۹	جمع حقوق صاحبان سهام
			ج) نرخ بازده (درصد) :
% ۴	% ۰.۶	% ۷	نرخ بازده دارایی ها
% ۱۱	% ۲	% ۲۰	نرخ بازده حقوق صاحبان سهام (ارزش ویژه)
			هـ) سایر اطلاعات :
۲۵۴	۲۴۶	۲۶۴	تعداد کارکنان - نفر (پایان سال)

فصلی نوین در «آپادانا سرام»

شرکت آپادانا سرام با حجم سرمایه گذاری ارزی اولیه معادل ۱۴۰ میلیون یورو در سال ۱۳۸۱ در استان قزوین تاسیس شد. هدف از تاسیس این شرکت تولید سالانه ۳۰ میلیون متر مربع انواع کاشی و سرامیک دیواری، پرسلان و گرانیتی بوده است که در ادوار گذشته به دلیل مشکلات و مسائلی که در ادامه ذکر می شود محقق نگردید. آنچه در تاسیس و راه اندازی این شرکت همواره مدنظر بوده است، کاهش بهای تمام شده محصول از طریق افزایش حجم تولید و استفاده از برترین تکنولوژی های روز دنیا در این صنعت در راستای افزایش کیفیت محصولات بوده است. هدف نهایی از این حجم عظیم سرمایه گذاری، علاوه بر اشتغال زایی و انتقال دانش فنی به داخل کشور، افزایش صادرات غیر نفتی بوده است، اما با گذشت زمان این طرح عظیم صنعتی با چالش ها و موانعی روبه رو شد که در ادامه به طور اختصار اشاره می گردد.

آپادانا سرام پس از تاسیس در سال ۱۳۸۱، در سال ۱۳۸۶ به بهره برداری آزمایشی رسید و طی حدود ۱۰ سال فعالیت توانست ضمن تولید بالغ بر ۷۵ میلیون متر مربع انواع کاشی و سرامیک، بیش از ۱۵ میلیون متر مربع صادرات را تجربه کند.

این شرکت در زمینی به مساحت ۱۲۶ هکتار و فضای تولیدی و اداری شامل ۵۲ هکتار سالن سرپوشیده، از اولین شرکت های دارای واحد تحقیق و توسعه در صنعت سرامیک کشور است و از تجهیزات آزمایشگاهی پیشرفته بهره مند شده است. تنوع محصولات تولید شده در شرکت طی سال های اخیر بالغ بر ۲۵۰۰ نوع و طرح بوده و از سایزهای بسیار کوچک (5x5) تا سایزهای بزرگ (همچون 80x80 و 60x120) را شامل می گردد. تامین و خرید ماشین آلات این شرکت از طریق شرکت ایتالیایی SACMI صورت گرفته است که به عنوان یک شرکت بین المللی و مطرح در زمینه طراحی خطوط تولید، تجهیز، نصب و راه اندازی ماشین آلات در صنعت کاشی و سرامیک فعالیت می کند. آپادانا سرام علاوه بر مجهز شدن به ماشین آلات و سخت افزار مطلوب در راستای تولید کمی و کیفی مناسب، با استقرار سیستم جامع و یکپارچه SAP ERP امکان مدیریت و کنترل فرآیندهای پیچیده تولیدی را بر اساس بهترین تجربیات ارائه شده از سوی تولیدکنندگان بزرگ این صنعت فراهم آورده است که شامل ماژول های مختلفی همچون تولید، فروش، بازرگانی، انبار و مالی است. در سال های اخیر به رغم تمامی آنچه ذکر شد و با وجود بسترهای مناسب برای رشد آپادانا سرام، به دلایل

مختلفی از جمله عدم راه اندازی کامل خطوط تولید در ابتدای پروژه، مشکلات نقدینگی و در نتیجه عدم تعمیرات اساسی و نوسازی خطوط، عدم کسب درآمد مناسب در راستای تادیه بدهی ها و وام های سررسید شده، رکود در بازار مسکن در داخل کشور و کاهش میزان صادرات به کشورهای همسایه و در نتیجه کاهش میزان درآمدها و بالاخره ضعف مدیریت موجب گردید تا این مجموعه عظیم به نتایج مطلوب دست نیافت و ماشین آلات تولیدی به طور مکرر به دلیل تعمیر و نگهداری نامناسب و عدم تامین قطعات یدکی از مدار تولید خارج یا متوقف شدند که این امر تاثیر مستقیم در کیفیت و کمیت محصولات تولیدی داشته و نتایج آن را به وضوح می توان در آمار سال های اخیر مشاهده کرد.

در ابتدای راه اندازی پروژه از نقاط تمایز آپادانا سرام با دیگر شرکت ها، استفاده از تکنولوژی و ماشین آلات روز دنیا و دانش فنی کشورهای پیشرو در این صنعت بوده است، ولیکن این امر نیازمند به روزآوری و ارتقای مستمر دانش فنی و فرآیندهای تولیدی است که منجر به کاهش میزان مصرف مواد اولیه، افزایش راندمان و بهبود کیفیت تولید می شود. بنابراین در این زمینه نیز آپادانا سرام نیازمند به روزرسانی تجهیزات خود است. طی سال های اخیر این شرکت با حجمی بسیار کمتر از ظرفیت اسمی فعالیت کرده و امکان سرمایه گذاری مناسب در راستای حل مشکلات زیربنایی میسر نشده است.

با استقرار تیم مدیریتی جدید در این شرکت از تیر ماه سال جاری، ضمن بررسی همه جانبه مشکلات و تدوین برنامه استراتژیک در راستای ارتقای فعالیت های تولیدی، سه راهبرد کوتاه مدت، میان مدت و بلندمدت مد نظر قرار گرفت. تمامی این برنامه ها حول دو محور موثر بر عملکرد شرکت تمرکز دارند که عبارتند از:

- اصلاح ساختارهای اداری
- و مالی در راستای کاهش هزینه ها و افزایش بهره وری
- افزایش کیفیت



و کمیت تولید صادرات محور و کاهش بهای تمام شده محصولات

در برنامه کوتاه‌مدت مواردی همچون کاهش هزینه‌های سربار و افزایش بهره‌وری مد نظر قرار گرفته است که با همکاری مناسب تمام ارکان شرکت محقق شد. به‌رغم کاهش چشمگیر هزینه‌های غیرعملیاتی و غیرتولیدی جاری در بازه مد نظر، آمارهای تولید و فروش نه‌تنها کاهش نداشته است بلکه افزایش یافته و این موضوع نشان دهنده افزایش بهره‌وری در تمامی سطوح است.

در برنامه میان‌مدت آنچه مد نظر است، علاوه بر تداوم کاهش هزینه‌ها و افزایش بهره‌وری، تمرکز بر استفاده بهینه از خطوط موجود و راه‌اندازی کامل سایر خطوط غیرفعال و برنامه‌ریزی دقیق در راستای رسیدن به حداکثر ظرفیت ممکن است. از دیگر اهداف پیش‌رو تمرکز بر ارتقای کیفیت محصولات و تولید صادرات محور است. افزایش سهم بازار صادراتی مهم‌ترین هدف در برنامه میان‌مدت است که این مهم با به‌کارگیری تمامی ظرفیت‌های موجود جهت تولید محصولات متنوع در سایز طرح و با کیفیت مناسب امکان‌پذیر است. طی همین بازه زمانی، آپاداناسرام در نظر دارد جهت حل‌وفصل تعهدات شرکت «ساکمی» در راستای تکمیل خطوط تولید برنامه‌ریزی و اقدام کند و در صورت عدم امکان تداوم همکاری با شرکت مذکور، جایگزین‌های دیگر را مطالعه و اجرا نماید.

در برنامه بلندمدت که تا سال ۱۳۹۹ تدوین شده، مهم‌ترین هدف دستیابی به ظرفیت واقعی شرکت است. با توجه به گذشت حدود ۱۰ سال از نصب و راه‌اندازی ماشین‌آلات، برای رسیدن به این هدف، علاوه بر نوسازی و بازسازی خطوط تولید، به‌روزرسانی خطوط از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. مطابق آنچه پیش‌تر عنوان شد، تغییرات تکنولوژیک در صنعت کاشی و سرامیک، ضرورت به‌روزرسانی خطوط را دوچندان می‌کند و این امر

با تدوین استراتژی مدون بازاریابی و فروش میسر می‌شود و در نهایت بستر سودآوری عملیاتی فراهم خواهد گردید. بنابراین جمع‌آوری و تحلیل اطلاعات بازار و همچنین یافتن بازارهای صادراتی جدید از مهم‌ترین برنامه‌های آتی در راستای تدوین استراتژی فروش است.

در نهایت می‌توان چشم‌انداز سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹ آپاداناسرام را به شرح ذیل عنوان کرد: طی نمودن مسیر تکامل و تعالی سازمانی به‌عنوان یک شرکت در حال رشد پایدار با یک برنامه استراتژیک مدون برای دستیابی به حداکثر ظرفیت تولید و بازآفرینی ارزش برند از طریق حضور در بازارهای داخلی و بین‌المللی.





لطفا دست ننگه دارید!



پیش از راه اندازی و یا توسعه کسب و کار خود ابتدا به دانش حقوقی خود بیافزایید.

بایسته های حقوقی مدیران کسب و کار در جهان متغیر و نابرابر امروزی

تاریخ دوره:

یکشنبه ۱۳۹۵/۰۷/۲۵ - دوشنبه ۱۳۹۵/۰۷/۲۶

از ساعت ۹ الی ۱۷

مدت زمان دوره:

۱۶ ساعت

هزینه دوره:

۳۰۰ هزار تومان

مدرس:

دکتر مسعود منشدی

وکیل پایه یک دادگستری

عضو انجمن علمی بازرگانی ایران

- چگونه روابط اقتصادی و تجاری خود را در قالب یک قرارداد حقوقی تنظیم کنیم تا حقوق مان از بین نرود؟
- چه کنیم که پیمان به دادگستری باز نشود؟
- برای کسب و کارمان چگونه شرکتی تاسیس کنیم؟
- برای توسعه و ارتقا کسب و کارمان از چه روش های حقوقی استفاده کنیم؟
- چک چه وقت کیفری می شود؟
- چگونه جریمه و دیرکرد و خسارت بگیریم؟
- برای مطالبه حق و حقوق مان به کجا مراجعه کنیم؟
- هشدارهای کاربردی درباره شیوه های نوین کلاهبرداران
- پولشویی چیست و راه های مقابله با آن کدام است؟
- مسوولیت های قانونی مدیران و کارکنان بنگاه های اقتصادی چیست؟

مدیریت ارتباط با مشتری (CRM)

به صورت آنلاین (غیر حضوری)

سرفصل و محتوی دوره:



- مدیریت ارتباط با مشتری چه هست و چه چیزی نیست؟
- ویژگی های مشتری مداری در عصر حاضر
- شناسایی صدای مشتری (VOC)
- ابعاد ۳ وجهی CRM
- مدل گارتنر در پیاده سازی CRM
- چرخه ۴ گانه CRM
- استانداردهای ISO مرتبط با CRM
- آشنایی با نرم افزارهای CRM
- کاربرد داده کاوی در مشتری مداری و CRM
- بررسی نمونه های موردی داخلی و خارجی

تاریخ دوره:

دوشنبه ۱۳۹۵/۰۷/۱۲ - از ساعت ۱۷ الی ۲۰

مدت زمان دوره:

۳ ساعت

هزینه دوره:

۷۵ هزار تومان

مدرس:

حمید محمدی پور

به صورت آنلاین (غیر حضوری)



صفحات ۲۰ تا ۲۴

تحلیلی از حسین عبده تیریزی: ابعاد ارتقای مدیریت و کارآمدسازی صندوق‌های بازنشستگی



صفحات ۷۰ تا ۷۳

واکاوی مشکلات صندوق‌های بازنشستگی در میزگرد حجت میرزایی و علی‌اشرف عبداللهموری حسینی



صفحات ۱۲۰ تا ۱۲۳

راهکارهای اقتصادی حل ناکارایی صندوق‌های بازنشستگی در گفت‌وگو با سعید اسلامی بیدگلی



صفحات ۱۳۲ تا ۱۳۵

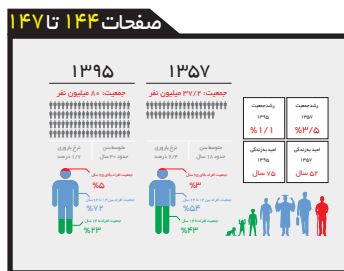
محمود اسلامیان نسبت به تعمیق بحران در سال‌های آتی هشدار می‌دهد



صفحات ۶۶ تا ۶۹

شرکت‌های زیان‌ده

واگذاری شرکت‌های زیان‌ده به صندوق بازنشستگی چه تبعاتی برجای گذاشته است؟



صفحات ۱۴۴ تا ۱۴۷

استراتژی سرمایه‌گذاری

استراتژی‌های اثرگذار برای سرمایه‌گذاری در صندوق‌های بازنشستگی کدام‌اند؟



صفحات ۶۲ تا ۶۵

مطالبات صندوق

واصل نشدن طلب‌های صندوق‌های بازنشستگی چه تبعاتی دارد؟



صفحات ۸۴ تا ۸۷

سالمندی در جهان

شاخص حمایت از سالمندی در دنیا چگونه محاسبه می‌شود؟

همراه با بخش‌های

- دیدار هیات دولت با رهبری صفحات ۱۸ تا ۱۹
- اقتصاد سیاسی نظام بازنشستگی صفحات ۳۲ تا ۴۵
- فشار دولت‌ها صفحات ۵۰ تا ۵۳
- تنگنای مالی صفحات ۵۸ تا ۶۱
- معیارهای ISSA صفحات ۸۰ تا ۸۳
- نگاه حاکمیت صفحات ۱۰۸ تا ۱۱۱
- تامین اجتماعی وفقه اسلامی صفحات ۱۱۶ تا ۱۱۹
- استراتژی سرمایه‌گذاری صفحات ۱۲۴ تا ۱۲۷
- بناگاهاری صفحات ۱۴۰ تا ۱۴۳



صفحات ۱۴۸ تا ۱۵۱

مدیریت و کارآمدی

نگاهی به تجربه مدیریت و بناگاهاری در صندوق‌های بازنشستگی

w w w . t e j a r a t e f a r d a . i r

تلفن آگهی‌ها: ۰۱-۸۷۷۶۲۳۷۰
ناظر چاپ: علی زارع
تدارکات: مهدی غلامپور

نشانی: خیابان قائم مقام فراهانی
ضلع شمالی میدان شعاع، بلاک ۱۰۸
تلفن: ۰۲۱-۴۲۷۱۰۲۰۱ - ۴۲۷۱۰۲۰۲ - تلفکس:
روابط عمومی: ۷-۰۱۴۵۸۸۶

توزیع: دنیای اقتصاد
تلفن: ۰۲۱-۴۲۷۱۰۴۴۷ - فکس: ۴۲۷۱۰۴۴۷

امور شهرستان‌ها: ۰۸-۴۲۷۱۰۴۴۶

امور مشترک: ۰۲-۴۲۷۱۰۴۵۰
فکس: ۴۲۷۱۰۴۴۹

چاپ: امید ایرانیان تلفن: ۰۲۱-۵۵۲۷۵۷۷۱

هنری و فنی:
مدیر آنتیه: آرشد لاجورد
صفحه آرایی: جمال دیدگر، محمدرضا فریدونی
حسین احمدی، علیرضا تاجیک
اینفوگرافیک: ارشین میرسعیدی
ویرواستاران: نیلوفر نیاورانی، زهرا زارعی، محبوبه شریفی



شورای دبیران:
رضا طهماسبی، هادی جاوشی، ابراهیم عزیزاده، سایه فتحی
مشاور سردبیر: مهدی نوروزیان
مدیر اجرایی: فرهاد حسین پور

تحریریه:
نداگنجی، مرضیه محمودی، فاطمه شیرزادی
میلاد محمدی، رامین فروزنده، مجید جیدری، محبوبه فکوری
مونا مشهدی رجبی، اعظم گلبری، علی طهماسبی، علی ایزدی
دنیا عبوضی، بهمانجان ندیمی، محمدامین طباطبایی
شادی معرفتی، مجیدمنصور خاکی، ساره ناصری
سپیده مغظمی، فریبا رسولی

ویژه‌نامه نظام بازنشستگی:
مدیر توسعه بازار: داریوش عباسی
دبیر اجرایی ویژه‌نامه: ملیحه ابراهیمی
همکاران: اعظم شریفی، لیلا اکبرپور، مهتاب رحمتعلی

ضمیمه‌رایگان
روزنامه دنیای اقتصاد
ویژه‌نامه بازنشستگی
شنبه ۱۷ مهر ۱۳۹۵

صاحب امتیاز: دنیای اقتصاد تابان
مدیرمسئول: علیرضا بختیاری
سردبیر: محمد طاهری
شورای سیاستگذاری:
یحیی آل اسحاق، عباس آخوندی
محمد مهدی بهکیش، محسن جلال پور
داود دانش جعفری، احمد دوست حسینی
علی اصغر سعیدی، محمد طیبیان
پرویز عقیلبی کرمانی، موسی غنی‌نژاد
غلامعلی فرجادی، مسعود کرباسیان
علی میرزاخانی، محمدنهادوندیان
مسعود نیلی، فرهاد نیلی

عبور از بحران به شرط اجماع

**رئیس‌جمهور در دیدار با مقام معظم رهبری:
عبور از «مشکلات صندوق بازنشستگی» نیازمند اجماع است**

حضرت آیت‌الله خامنه‌ای رهبر معظم انقلاب اسلامی شهریورماه امسال در دیدار آقای روحانی رئیس‌جمهور و اعضای هیات‌دولت ضمن قدردانی از زحمات و تلاش‌های دولت یازدهم، به گزارش رئیس‌جمهور و برخی اعضای دولت، از اقدامات انجام‌گرفته اشاره و خاطرنشان کردند: این گزارش‌ها بسیار خوب بودند و باید به اطلاع مردم رسانده شود، زیرا سرمایه اصلی، مردم و اعتماد و امید آنان است.

ایشان با تأکید بر اینکه اجرای سیاست‌های اقتصاد مقاومتی نیازمند اقداماتی فراتر از کارهای متعارف دولت در عرصه اقتصادی است، افزودند: برای عملی شدن سیاست‌های اقتصاد مقاومتی باید کاری جهشی و خارج از روال کارهای روزمره و متعارف انجام شود. حضرت آیت‌الله خامنه‌ای، «واگذاری اختیارات تصمیم‌گیری به استان‌ها»، «هدایت تسهیلات بانکی و همچنین حجم عظیم نقدینگی به‌سوی تولید»، «مشوق‌های صادراتی»، «پرداخت به‌موقع بهای محصولات کشاورزی» و «توجه جدی به روستاها و صنایع تبدیلی» را از جمله اقدامات اساسی و ممکن برای عملی شدن سیاست‌های اقتصادمقاومتی خواندند.

ایشان موضوع «دیوان‌سالاری» و «مقررات دست و پاگیر برای تولیدکنندگان و کارآفرینان» را یکی از موانع اجرای سیاست‌های اقتصاد مقاومتی برشمردند و افزودند: یکی دیگر از الزامات تحقق اقتصاد مقاومتی، حمایت از شرکت‌های دانش‌بنیان است. رهبر انقلاب اسلامی تأکید کردند: طرح‌هایی که در داخل به‌وسیله شرکت‌های دانش‌بنیان قابل اجرا هستند، نباید به شرکت‌های خارجی داده شوند.

در ابتدای این دیدار آقای روحانی در گزارشی از اقدامات دولت، بر اهمیت اقتصاد مقاومتی تأکید کرد و «ایجاد ثبات و آرامش اقتصادی» را بزرگ‌ترین دستاورد دولت در سه سال گذشته دانست. او با ابراز امیدواری در رسیدن به رشد اقتصادی پنج‌درصدی در سال جاری، دستاورد دیگر دولت را رشد تولید ملی خواند و افزود: در زمینه نفت و گاز از تولید یک میلیون و ۲۲۰ هزار بشکه نفت و میعانات گازی، به دو میلیون و ۵۷۹ هزار بشکه در روز رسیده‌ایم. او همچنین از افزایش تولید نفت از دو میلیون و ۷۰۰ هزار بشکه به سه میلیون و ۸۵۰ هزار بشکه خبر داد. آقای روحانی با اشاره به رشد ۱۵/۵ درصدی در کشاورزی، خاطر نشان کرد: امسال در تولید گندم به خودکفایی رسیدیم و ذخایر گندم کشور به ۱۴ میلیون تن افزایش یافت که این اتفاق، بی‌سابقه است. رئیس‌جمهور گفت: در این دولت، ۴۵۷ کیلومتر ریل‌گذاری شده و ۷۰۰ کیلومتر دیگر نیز در دست اقدام است. او با اشاره به فعالیت ۲۵۰۰ شرکت دانش‌بنیان و ارائه تسهیلات به آنها گفت: از طریق شرکت‌های دانش‌بنیان، ۴۰ هزار فرصت شغلی ایجاد شده است. آقای روحانی همچنین با اشاره به مشکلات اقتصادی، مهم‌ترین معضل کنونی را مساله اشتغال خواند و گفت: برای حل کامل مساله بیکاری نیازمند ایجاد اشتغال برای یک میلیون نفر در سال هستیم. «بدهی دولت به بانک‌ها»، «کمبود منابع آبی»، «معضلات جدی در حوزه محیط زیست»، «مشکلات صندوق بازنشستگی»، «بهره‌وری نامناسب»، «عدم تعادل در منابع و مصارف بودجه» و «کاهش درآمدهای نفتی و منابع درآمدی»، از دیگر مشکلاتی بود که رئیس‌جمهور به آن اشاره کرد و افزود: باید همه قوا و از کان کشور کمک کنند تا بتوانیم با اجماع نظر از این مشکلات عبور کنیم. |





خطر انفجار بمب ساعتی جدید

بررسی ابعاد ارتقای مدیریت و کارآمدسازی صندوق های بازنشستگی

می دهد:

■ دارایی های مالی اعضا بسیار نقدشود است و در شرایط خاص نقد می شود.

■ پس انداز های بازنشستگی ممکن است سایر پس اندازها را تشویق کند.

■ معافیت های مالیاتی این نوع پس انداز به پس انداز کل می افزاید.

صندوق های بازنشستگی بر کل پس انداز داخلی و بنابراین بر مصرف تاثیر دارد. صندوق های بازنشستگی بر انتقال از پس انداز به مصرف یا برعکس موثر است.

نقش پس انداز های صندوق های بازنشستگی در کشوری که صندوق های سرمایه گذاری مشترک (غیر بازنشستگی) کوچک است، از اهمیت بسیار بیشتری برخوردار است. و بالاخره نقش صندوق ها در پر کردن شکاف عرضه و جوجه بلندمدت اهمیت دارد.

تاثیر کاهش نرخ سود در ایران بر

صندوق های بازنشستگی

کاهش نرخ سود چه تاثیری بر صندوق های بازنشستگی دارد؟ در شرایط فعلی، کاهش نرخ سود در ایران به شکل پایدار رخ داده است. کاهش نرخ سود بر صندوق های بازنشستگی (در مقایسه با بانکها) تاثیر منفی می گذارد. باید روشن شود اثر این کاهش نرخ سود جاری روی صندوق های بازنشستگی در ایران کدام است؟ آیا ساختار سرمایه صندوق های بازنشستگی با کاهش نرخ سود باید تغییر کند؟ تاثیر تغییر نرخ سود روی نقدشوندگی صندوق های بازنشستگی کدام است؟ نرخ سود پایین تر به معنای نرخ بازده کمتر روی همه دارایی هاست. ترکیب نرخ سود پایین و افزایش امید به زندگی وضع را برای صندوق های بازنشستگی بدتر می کند. ریسک صندوق ها به دلیل کاهش نرخ سود افزایش می یابد. اگر صندوق ها برای ترمیم درآمد پایین تر از ابزارهای ثابت به دنبال سرمایه گذاری های ریسکی روند، ثبات مالی خود را به خطر می اندازند. در واقع، تاثیر بلندمدت کاهش نرخ سود بر صندوق ها به دیرش دارایی ها و بدهی های صندوق بازنشستگی ارتباط دارد. در صندوق های بازنشستگی ایران، شکاف دیرش (Duration) منفی است؛

ضرورت اصلاح ساختار صندوق های بازنشستگی بیش از هر چیز به لحاظ اهمیت تامین آتیه گروه های مختلف مردم است. به علاوه، اگر مشکل تعادل جریان های ورودی و خروجی صندوق های بازنشستگی حل شود، ضرورت عبور این صندوق ها از گذر دولت نیز کمتر خواهد شد. علاوه بر این، صندوق های بازنشستگی پس انداز های بلندمدت را تجهیز می کنند و تشکیل سرمایه در کشور را ممکن می سازند؛ امری که به شدت مورد نیاز کشور است. در ایران، نیازی عمده به پس انداز های بلندمدت وجود دارد تا تخصیص بلندمدت و جوجه به شکلی کارآمد امکان پذیر شود. وجوه تحت مدیریت صندوق های بازنشستگی سرسید بلندمدت دارد و از این رو، صندوق ها قادرند منابع خود را به شکل پایدار و موثرتری تخصیص دهند. این امر شاید دلیل دیگری است که توجه دولت ها را به صندوق های بازنشستگی جلب می کند، دولت هایی که علاقه مندند پس انداز های بلندمدت در جامعه افزایش یابد و با ترندهایی مثل معافیت مالیاتی مردم را بدین مهم تشویق می کنند. اهمیت دیگر صندوق های بازنشستگی از حیث اصلاح نظام مالکیت است. در بیشتر بازار های سرمایه، صندوق های بازنشستگی بخش قابل ملاحظه ای از دارایی های بازار را در اختیار دارند. بنابراین، افزایش مالکیت توسط این صندوق ها به توزیع ثروت در کشور کمک می کند و از این رو صندوق ها اهمیت ویژه ای دارند. موضوع دیگر در مورد ترکیب مدیریتی صندوق های بازنشستگی است. در چند دهه اخیر، بسیاری از مدیران و حتی کارشناسان حوزه بازنشستگی که بزرگترین وجوه پس اندازی کشور را مدیریت کرده اند، هیچ سرشته ای از علوم مالی، سرمایه گذاری، اقتصاد، حسابداری و امثال آن نداشته اند و این موضوع در شیوه مدیریت وجوه و نوع سرمایه گذاری و سیدگردانی آنان انعکاس یافته است. با توجه به حجم منابع این صندوق ها و ضرورت مدیریت ریسک دارایی های آنها، استراتژی سرمایه گذاری صندوق های بازنشستگی اهمیتی ویژه دارد. پوست اندازی نیروی انسانی در صندوق های بازنشستگی ضروری است و این دلیل دیگری بر اهمیت صندوق های بازنشستگی در ایران به حساب می آید. از همه آنچه گفته شد مهم تر اینکه صندوق های بازنشستگی ابزاری برای تامین مالی زندگی روزمره بخش عمده ای از جمعیت کشور محسوب می شوند. از این رو، توجه به موضوعاتی چون تدوین مقررات، نظارت موثر و تعریف ساختار سازمانی و عملیاتی کارا برای این صندوق ها از اولویت بسیار برخوردار است.

تاثیر متغیرهای اقتصاد کلان بر صندوق های بازنشستگی

سطح پس انداز صندوق ها در نرخ تشکیل سرمایه، رشد اقتصادی و بر آن مبنای تولید و اشتغال تاثیر می گذارد. انباشت صندوق های بازنشستگی به معنای پس انداز از دیدگاه اشخاص عضو صندوق و حساب های درآمد و تولید ملی است (البته زمانی که توسط اعضا مصرف نشود). بدین ترتیب، حجم پس انداز های صندوق های بازنشستگی بر پس انداز کل در اقتصاد تاثیر می گذارد. سهم پرداختی کارفرما به صندوق های بازنشستگی، هزینه دستمزد مزاد برای کارفرمایان است؛ مصرف نامناسب آن (سرمایه گذاری نامناسب) هزینه های کارفرما و تولید را بالا می برد (پس انداز کمتر). از دیدگاه نظریه اقتصاد، سهم پرداختی کارفرما به صندوق ها، معادل پرداخت حقوق و دستمزدی است که مصرف نمی شود و جایی انباشته می شود؛ از این رو، در محاسبه درآمد ملی به همین سیاق لحاظ می شود. پس انداز های صندوق های بازنشستگی حجم پس انداز کل را به اشکال زیر افزایش

یعنی در صندوق ها دیرش بدهی ها بلندمدت تر از دیرش دارایی هاست؛ این برعکس وضعیت بانک هاست که در آنها شکاف دیرش مثبت است، یعنی در بانکها دیرش دارایی ها بلندمدت تر از دیرش بدهی هاست. بنابراین، صندوق های بازنشستگی باید به دنبال انطباق سررسید (Maturity Matching) و پوشش ریسک نرخ سود باشند. تاثیر نرخ سود پایین روی بازده صندوق های بازنشستگی به ترکیب سبد دارایی های آنها بستگی دارد. در دوره نرخ های پایین بهره، صندوق های بازنشستگی با چالش مدیریت دارایی ها مواجه اند. چون دیرش بدهی ها از دارایی ها طولانی مدت تر است (به دلیل تعهد پرداخت معین در ایران)، بدهی های صندوق بازنشستگی مسأله ارزش تنزیل شده جریان های نقدی قابل پرداخت در آینده است، و نرخ تنزیل پایین تر این بدهی را بزرگ می کند.

قواعد حسابداری مورد استفاده در صندوق های بازنشستگی باید تاثیر نرخ سود پایین تر را روی بدهی های صندوق برآورد کرده و انعکاس دهند. تا حدی که نرخ های بهره پایین تر پایدار، نرخ بازده سرمایه گذاری ها را کاهش دهند، صندوق های بازنشستگی به طور مستقیم تحت تاثیر قرار می گیرند. سوال اصلی آن است که شوک های متغیرهای اقتصاد کلان را چه کسی باید جذب کند؟ یعنی شوک نرخ سود، شوک تورم، شوک نرخ ارز و... را صندوق باید جذب کند یا اعضای صندوق ها؟ اگر صندوق خود باید این شوکها را جذب کند، این به معنای کسری بیشتر صندوق ها در ایران است.

نرخ ارز چه تاثیری بر صندوق ها دارد؟

اندازه صندوق های بازنشستگی، شکل تمرکز وجوه در آنها، رفتار متخالف شکل سرمایه گذاری صندوق ها، باز بودن حساب سرمایه و سرمایه گذاری در خارج و... تحت تاثیر تغییرات برابری ارز قرار می گیرد. آزادسازی نرخ و تکنرخی کردن آن در مقابل ارز چندین خنثی بر صندوق ها تاثیر می گذارد. آزادسازی سرمایه گذاری در خارج با توجه به ضرورت کمک و تعمیق اندازه و نقدشوندگی بازار سرمایه بلندمدت داخلی، برای صندوق ها ضرورت دارد. اما، صندوق های بازنشستگی ایران هنوز در خارج سرمایه گذاری چندانی ندارند تا آثار تغییر سبد دارایی های خارجی آنها به دلیل تغییر نرخ ارز از دید اقتصاد کلان بررسی شود. به هر حال، کاهش تلاطم نرخ برابری ارز بر عملکرد صندوق ها تاثیر مستقیم دارد.

بازار سرمایه چه تاثیری بر صندوق ها دارد؟

در مورد بازار سرمایه، تصمیمات مدیران صندوق های بازنشستگی مهم ترین آثار را بر بازار مالی دارد. اندازه بزرگ صندوق ها در بازار مالی مهم است. هر چند ثروت عمدتاً به شکل زمین، ساختمان، ماشین آلات، تجهیزات، موجودی ها، سایر دارایی های ملموس و دارایی های واقعی غیر ملموس از قبیل دارایی های معنوی، حق بهره برداری، حق استفاده و... است؛ اما ادعای روی دارایی های واقعی (ثروت های واقعی) در جهان موضوع سرمایه گذاری مدیران صندوق های بازنشستگی نیست. بیشتر دارایی های واقعی از فهرست سرمایه گذاری های صندوق ها خارج شده است. از قدیم مثلاً در آمریکا حتی در سال ۱۹۶۰ هم ۹۲ درصد دارایی ها مالی بوده است؛ املاک و مستغلات (سه درصد) و وام های رهنی هم به میزان کمی در گروه دارایی های مالی، موضوع کار صندوق هاست. حتی از سال ۱۹۶۰، بزرگترین خریدار خالص سهام صندوق های بازنشستگی بوده اند. در ایران این صندوق ها بیشتر در دارایی های واقعی سرمایه گذاری

اقتصادی همچنان بسیار پررنگ است. بسیاری از مدیران صندوق‌ها از بازنشستگان رشته‌ها و حرفه‌های شغلی انتخاب شده‌اند، بدون اینکه دانش مدیریتی و مالی لازم را برای اداره وجوه بازنشستگان داشته باشند.

چالش چهارم

در حال حاضر، هیچ نهاد مالی متمرکز به‌عنوان مقام ناظر (Regulator) صندوق‌های بازنشستگی وجود ندارد. وزیر یا مسوولی دولتی چند نفر را به‌عنوان مدیر صندوق‌ها انتخاب می‌کند و آنها را تا مجمع بعدی رها می‌کند. با احتمال رشد حیاتی و تلاطم‌های غیرقابل پیش‌بینی در بازار سرمایه، ضرورت قوانین نظارتی جدی‌تر برای صندوق‌های بازنشستگی در محافل مختلف مطرح شده است. همان‌طور که بازار پول کشور زیر نظر بانک مرکزی است و بازار سرمایه تحت نظارت سازمان بورس و اوراق بهادار قرار گرفته، پس‌انداز بازنشستگان هم باید زیر ذره‌بین نهاد ناظر مالی عمومی قرار گیرد و این اقدام قطعاً جزء لاینفکی از فرآیند اصلاح ساختار صنعت بازنشستگی کشور خواهد بود.

با توجه به فقدان مقام ناظر، صندوق‌ها ملزم به رعایت هیچ یک از معیارهای شفافیت در گزارش‌دهی نیستند. صندوق‌های بازنشستگی به‌ذی‌نفعان خود هیچ گزارشی نمی‌دهند و اطلاعات مربوط به عملکرد آنها به‌طور عمومی منتشر نمی‌شود و توسط متولیان حرفه‌ای مورد بررسی و ارزیابی قرار نمی‌گیرد. اما بعد از آن، نوبت خود صندوق‌هاست تا ساختار حقوقی خود را اصلاح کنند، در مقابل وجوه مردم مسوولیت‌پذیر و پاسخگو شوند و مناسبات مالی عریض و طویل خود را در معرض حساب‌کشی مقامی ناظر در صنعت بازنشستگی قرار دهند. مدیران فعلی اگر خیرخواه آیندگان هستند، باید نهادی ریشه‌دار را بنیانگذاری کنند که تنبادهای آتی آن نهادها را به تلاطم نکشاند.

چالش پنجم

نرخ نازل مشارکت اقتصادی (۳۶ درصد) در کنار آمار بالای بیکاری، سالمندشدن جمعیت در دهه‌های اخیر به‌دلیل افزایش طول عمر و کاهش نرخ باروری (سالمندشدن جمعیت علاوه بر افزایش هزینه‌های بازنشستگی، به‌بالارفتن تقاضای خدمات سلامت و مراقبت‌های خانگی و خانه‌های سالمندان منجر شده) جریان نقدی صندوق‌های بازنشستگی را برهم زده است.

صندوق‌های بازنشستگی صندوق نیستند

صندوق‌ها باید به صندوق مالی بدل شود. مشکل اساسی صندوق‌های بازنشستگی در ایران آن است که صندوق‌های بازنشستگی واقعاً صندوق‌های مالی و مستقل نیستند؛ یعنی صندوق بازنشستگی به معنی نهادی که از محل دریافتی‌های خود ناچار است پرداختی‌های معینی را انجام دهد، نیست. تکرار کنیم که صندوق‌ها باید به صندوق‌های مالی بدل شوند.

صندوق‌های بازنشستگی در ایران کسری خود را از دولت می‌خواهند و منابع آنها در بسیاری از موارد، منابع دولت تلقی می‌شود، کم‌اینکه در گذشته‌های دورتر، به وجوه صندوق‌ها نزد بانک‌ها سود نمی‌دادند، چرا که آنها را منابع دولتی می‌پنداشتند. این وضعیت باید تغییر کند و صندوق‌های بازنشستگی به صندوق‌های مالی مستقل بدل شوند. صندوق بازنشستگی و از کارافتادگی یک نهاد مالی است. از یک طرف وجوه شاغلان باید به آن سرازیر شود و از طرف دیگر از محل وجوه ورودی و سرمایه‌گذاری آن وجوه، بعد از بازنشستگی و از کارافتادگی به افراد حقوق و مستمری بازنشستگی پرداخت شود.

بنابراین، اگر دولت (بر پایه مصوبه مجلس) تصمیم بگیرد که خروجی این صندوق مالی را زیاد کند، باید فکری برای ورودی‌های آن کند. اگر اثبات شود ورودی وجود ندارد، مطابق با منطق علم اقتصاد، قانون اساسی، و قوانین جاری کشور هر نوع مصوبه دال بر پرداخت بیشتر علی‌الاصول غیرقانونی و غیرمنطقی خواهد بود. این در حالی است که

دولتی نیازمندند. کسری گسترده صندوق‌های بازنشستگی دولت را ناگزیر کرده بخش قابل توجهی از درآمد عمومی خود را برای پرداخت حقوق و دستمزد مستمری‌بگیران این صندوق‌ها هزینه کند. این کسری در سال ۱۳۹۰ معادل ۱۰ درصد درآمدهای عمومی دولت بوده و ادامه روند جاری می‌تواند این نسبت را در دوره‌های ۲۰ ساله تا ۸۰ درصد درآمدهای عمومی دولت افزایش دهد. افزایش وابستگی بسیاری از صندوق‌ها به منابع دولتی طی سال‌های اخیر (دولت فقط در سال ۱۳۹۴ به دو صندوق ۴۰ هزار میلیارد تومان کمک کرده است) نشان از کاهش بهره‌وری آنها دارد. در صورت تداوم روند فعلی، بسیاری از صندوق‌ها در آینده نزدیک باید عمده وجوه خود را از بودجه دولت تأمین کنند. بیم آن می‌رود که درصد بالایی از بودجه جاری دولت‌ها در ایران در آینده به صندوق‌ها اختصاص یابد. این وضعیت نه برای دولت قابل تحمل است، نه استقلال صندوق‌ها را تضمین می‌کند و نه اعتماد عمومی را نسبت به نظام خدمات اجتماعی در کشور بهبود خواهد داد.

چالش دوم

مداخله دولت در مدیریت صندوق‌ها به استقلال آنها صدمه زده است. حجم عظیم روابط مالی سبب شده دولت‌ها بدون در نظر گرفتن ملزومات بیمه‌سنجی، صندوق‌های بازنشستگی را حیاط خلوت خود تلقی کنند. دولت‌ها گمان می‌کنند چون در مقام کارفرمایی بزرگ مبالغ هنگفتی را به صندوق‌های بازنشستگی می‌پردازند، حق دارند در نحوه اداره این وجوه دخل و تصرف کرده و منابع بیمه‌شدگان را منابع خود تلقی کنند. به هر حال، صنعت بازنشستگی کشور نه از سر آینده‌نگری و پیش‌فعالی، بلکه بالاجبار و برای خروج از بن‌بست باید متحول شود. مهم‌ترین رکن این تحول آن است که زلف صندوق‌های بازنشستگی از زلف دولت جدا و بند نافشان از شیر منابع عمومی قطع شود.

چالش سوم

تداوم نرخ بالای تورم، سرمایه‌گذاری‌های بلندمدت را برای صندوق‌ها مشکل کرده است. به نظر می‌رسد دولت برای کاهش این نرخ مصر است. گرچه بخشی از ناکامی اقتصادی صندوق‌ها را می‌توان به تورم نسبت داد، ولی نقش سوءمدیریت در تصمیمات

کرده‌اند که کوچکی بازار مالی یک دلیل آن بوده است. تأثیر صندوق‌های بازنشستگی بر توسعه بازارهای مالی محلی، تأثیر صندوق‌های بازنشستگی بر ایجاد تقاضا در بازارهای مالی، بر ایجاد نقدینگی در بازارهای مالی، در بهبود حاکمیت شرکتی (اصول شرکت‌داری) که بازارهای سهام و اوراق با درآمد ثابت را توسعه می‌دهد و... همه و همه مورد بررسی قرار گرفته است. صندوق‌های بازنشستگی به دلیل اهمیت در بازار مالی نقش عمده‌ای در ارتقای سطح نظارت و بهبود محیط کنترلی و ایجاد فضای عمل برای مقام ناظر در این بازار دارند. در شرایط جدید که بازار بدهی‌ها در ایران بزرگ می‌شود، نقش صندوق‌ها در شکل‌گیری و توسعه بازار بدهی‌ها (به‌ویژه بازار بدهی‌های دولت ایران) اهمیت دارد. در واقع، صندوق‌های بازنشستگی به دلیل اندازه، انتظارات را در بازار رهبری می‌کنند. صندوق‌های بازنشستگی همچون بیمه‌های زندگی باید در بازار سرمایه ضربه‌گیر باشند و در مواردی در مسیر چرخه بازار (Pro-Cyclical) عمل نکنند. کاهش تأثیر منفی آنها بر ثبات اقتصاد کلان به توان معاملاتی آنها برمی‌گردد. آنها برخلاف دیگر نهاد‌های مالی (غیر از بیمه‌ها) به نقدینگی نیاز ندارند. شرکت‌های معمول در بازار سرمایه حساب‌های معاملاتی (Trading Accounts) و حساب‌های سرمایه‌ای (Investment Account) دارند؛ صندوق‌های بازنشستگی بیشتر حساب‌های سرمایه‌ای دارند و سهام را می‌خرند و نگه می‌دارند (Buy and Hold). در ایران این وضعیت به هم خورده است. صندوق‌های بازنشستگی خود به‌دلیل کسری، عمدتاً با حساب‌های معاملاتی کار می‌کنند؛ مدیران این صندوق‌ها که خود مسوول بازارند، از وضع بد بازار شکوه می‌کنند! آزمون روی بازارهای OECD نشان داده که صندوق‌های بازنشستگی باعث کاهش تلاطم در بازار سهام شده‌اند. وجود رابطه بین درصد سهم صندوق بازنشستگی در سهام و تلاطم بازار سهام در بورس برزیل هم همین را نشان داده است. با توجه به اهمیت تأثیر متقابل صندوق‌ها و متغیرهای کلان بر یکدیگر، کسانی که در مجلس از طریق برنامه‌های توسعه یا بودجه تغییرات اساسی در نظام بازنشستگی می‌دهند، باید آثار آن تصمیمات را بر متغیرهای اقتصادی (الزامات اقتصاد کلان) در نظر بگیرند. آثار اقتصاد کلان تصمیمات دولت و مجلس برای اصلاح و تغییر نظام بازنشستگی در ایران کمتر اندازه‌گیری می‌شود. رابطه علی بین متغیرهای اقتصادی و سودآوری سرمایه‌گذاری‌های صندوق‌های بازنشستگی (مطالعات شیلی و برزیل) در ایران هم باید بررسی شود.

مشکلات صندوق‌های بازنشستگی در ایران

امروز می‌توان بی‌برده‌پوشی گفت عمده صندوق‌های بازنشستگی کشور به مرز بحران نزدیک شده‌اند. ورودی صندوق‌های بازنشستگی اکنون آنقدر ناچیز است که حتی امکان پرداخت حقوق بازنشستگان از محل ورودی‌های آنها امکان‌پذیر نیست، چه رسد به اینکه آن وجوه بخواهد سرمایه‌گذاری شود و عواید حاصل از آن در آینده به بازنشستگان پرداخت شود. کارایی صنعت بازنشستگی کشور از رفتار پس‌اندازی شاغلان تحت پوشش قابل ارزیابی است. بسیاری از شاغلان با وجود پرداخت وجوه ماهانه بازنشستگی، ترجیح می‌دهند دوران کهولت و از کارافتادگی خود را با قطعه‌های زمین، طلا یا سایر دارایی‌هایی تضمین کنند که در مقابل تورم کم‌وبیش سابقه حفظ ارزش داشته است. بیمه‌پردازان اگر بتوانند، آینده خود را به صندوق‌های بازنشستگی و تأمین اجتماعی گره نمی‌زنند و خود را در معرض ریسک این صندوق‌ها قرار نمی‌دهند. البته، آمارها نشان می‌دهد این رفتار پس‌اندازی چندان هم غیرعقلایی نبوده است. صندوق‌های بازنشستگی کشور با مشکلات و چالش‌های جدی روبه‌رو هستند.

چالش اول

تقریباً تمام صندوق‌های بازنشستگی در کشور با کمبود منابع مواجه هستند. یعنی، جریان‌های نقدی ورودی و خروجی آنها متعادل نیست. صندوق‌ها برای تأمین مالی پرداختی‌های خود به‌طور گسترده به بودجه

به دلیل تصمیمات اقتصاد سیاسی، تعادل جریان‌های مالی صندوق‌های بازنشستگی برهم خورده است. مجلس‌ها و دولت‌ها طی ۳۰ سال گذشته دائماً احکام و دستوراتی صادر کرده‌اند که با منطق اقتصاد صندوق‌های بازنشستگی منطبق نبوده است.

در همه تصمیمات بازنشستگی‌های پیش از موعد با هدف حمایت از اقشار ضعیف، بازنشستگی زنان و خروج آنان از حوزه اشتغال در سنین جوانی، بازنشستگی‌های سیاسی مثل آنچه در مورد استادان دانشگاه در دولت‌های نهم و دهم رخ داد و... به بار مالی صندوق بازنشستگی کشوری و تامین اجتماعی افزوده شده است. در همه تصمیمات اقتصاد سیاسی دولت‌ها برای افزایش حقوق بازنشستگان که همه با هدف حمایت از اقشار آسیب‌پذیر جامعه صورت گرفته، هرگز به بار مالی صندوق‌ها توجه نشده است. دستورات دولت‌ها در گذشته به‌طور دائمی پول صندوق‌های بازنشستگی را پول دولت تلقی کرده و در مواردی که لازم بوده است، از این وجوه، به‌ویژه از وجوه صندوق بازنشستگی کشوری، برداشت شده است. همه اینها بیانگر آن است که سوءمدیریت در مصرف وجوه بازنشستگان وجود داشته است. اکنون نیز که صندوق‌های بازنشستگی نمی‌توانند خروجی‌های خود را پاسخگو باشند، دولت خود را در موضعی قرار داده است که پاسخگوی کسری‌ها از محل این بودجه جاری باشد. آن زمان که دولت‌ها وجوه بیشتری در اختیار داشتند، صندوق‌ها را از منابع ریالی سیراب می‌کردند؛ در سال‌های اخیر که پولی در بساط نبود، سهام شرکت‌های دولتی به چاه ویل صندوق‌ها سرازیر شد. حالا که چشمه خصوصی‌سازی هم در حال خشکیدن است، معلوم نیست این روند قرار است چطور ادامه یابد. آنچه باقی‌مانده موجودی نفت و گاز کشور است؛ شاید در سال‌های بعد، دولت سهام شرکت‌های ملی نفت و گاز را هم به‌تدریج به صندوق‌های بازنشستگی واگذار کند تا معلوم نشود این همه سوءمدیریت در اداره وجوه مردم متوجه چه کسانی است.

اگر وضعیت صندوق‌ها به همین شکل ادامه یابد، به‌زودی بیش از ۵۰ درصد بودجه جاری را باید صرف کسری صندوق‌های بازنشستگی کرد. بنابراین، ضروری است اقدامی عاجل برای اصلاح موقعیت به‌عمل آید. ضروری است که مجلس و دولت دیگر بار مالی جدیدی بر صندوق‌ها تحمیل نکنند، چرا که صندوق‌های بازنشستگی به‌هیچ‌وجه توان پرداخت‌های بیشتر و دریافت‌های کمتر را ندارند.

نیاز به اصلاحات در ایران

اکنون در ایران صندوق‌های بازنشستگی نیاز به اصلاحات جدی دارند. اگر اصلاحات لازم در صندوق‌های بازنشستگی به‌سرعت انجام نگیرد، بمب ساعتی جدیدی در اقتصاد ایران منفجر خواهد شد. متأسفانه نمایندگان محترم مجلس شورای اسلامی توجه چندانی به ماهیت وجوه در داخل صندوق‌های بازنشستگی، موقعیت بحرانی این صندوق‌ها و خطراتی ندارند که کشور را از این ناحیه تهدید می‌کند. آنان به کمک دولت باید این اصلاحات را در چارچوب قانونی مستقل برای صندوق‌های بازنشستگی دنبال کنند؛ فهرست این اصلاحات به شرح زیر است:

- تسویه حساب کامل دولت با صندوق‌ها
- اصلاح ترتیبات نظارتی (آیا هیات امنای کافی است؟)
- اصلاح نظام مدیریتی صندوق‌ها
- تمرکز روی دارایی‌های مالی
- تضمین برای حداقل‌ها (تجوه ورود بیمه‌ها)
- نظام گزارش‌دهی
- ضرورت تشکیل مقام ناظر مستقل
- تنوع باتیان (متعهدان) صندوق‌ها.

سوال اساسی در مورد صندوق‌های بازنشستگی آن است که چگونه آنها را تامین مالی می‌کنیم؟ آیا در آینده می‌توانیم از بودجه عمومی این صندوق‌ها را تامین مالی کنیم؟ آیا دولت می‌تواند از طریق مدیریت دولتی

و تامین مالی مشارکتی به مسیر خود ادامه دهد؟ آیا مدیریت باید ترکیبی از بخش دولتی و خصوصی باشد و تامین مالی مشارکتی به این شکل صورت گیرد؟ یا بالاخره می‌توانیم صرفاً با مدیریت خصوصی تامین مالی مشارکتی را ادامه دهیم؟

رکن دیگر اصلاح ساختار صنعت بازنشستگی ایجاد رقابت است. صنعت شبه‌دولتی بازنشستگی، مثل سایر خدمات دولتی و شبه‌دولتی از قبیل حمل و نقل شهری، محیط‌زیست و شهرسازی، کالای گران بی‌کیفیتی به مردم فروخته است. مردم حق دارند برای تامین آتیه خود در بازاری رقابتی و از میان گزینه‌هایی متنوع انتخاب کنند. بخش خصوصی باید بتواند محصولات خود در صنعت بازنشستگی را وارد بازار کند. نقش دولت باید محدود شود؛ دولت می‌تواند صرفاً حداقل خدمات ضروری را ارائه دهد و مابقی را به بخش خصوصی واگذارد.

البته بسیاری از متخصصان صنعت به‌ویژه بعد از بحران مالی سال ۲۰۰۷ و تجربیات ناموفق صندوق‌های خصوصی در دنیا و واگذاری این خدمات عمومی به بخش خصوصی هراس دارند. نگرانی آنان قابل درک است و نیاز به تامل بیشتری در مورد جایگاه دولت در این صنعت وجود دارد. متأسفانه در سال‌های اخیر و در اداره بانک‌ها و بیمه‌های خصوصی در ایران نیز نقش بخش خصوصی آنچنان ضعیف و حتی مخرب و فسادآلود بوده است که صحبت از ورود آنها به عرصه مالی جدید برای بسیاری قابل هضم نیست.

ولی آنچه مسلم است، هزینه احتمالی شکست چند صندوق خصوصی به‌مراتب کمتر از بار مالی‌ای است که هم‌اکنون مداخله دولت بر دوش صنعت بازنشستگی کشور گذاشته است. به‌علاوه، ورود بخش خصوصی در این صنعت باید تدریجی و عمدتاً برای صندوق‌های مکمل باشد و به‌هیچ‌وجه از تضمین حداقل‌ها به شکل صندوق‌ها و نظام بیمه‌ای غفلت نشود. در واقع، قابل پیش‌بینی است که در دو دهه آتی، فعالیت بخش خصوصی به مدیریت صندوق‌های مکمل محدود شود.

پس، تغییر ساختار صندوق‌ها باید با خصوصی کردن مالکیت و مدیریت صندوق‌ها صورت گیرد و صندوق‌ها از دولت منفک شود. معمول است که وجوه صندوق‌های بزرگ بازنشستگی را ترکیبی از مدیران مختلف حرفه‌ای بخش خصوصی

اداره می‌کنند که در مدیریت صندوق‌ها با یکدیگر رقابت می‌کنند. مثلاً در فرانسه درصدی از صندوق‌های بازنشستگی کارکنان دولت، از سوی مدیر سرمایه‌گذاری خاصی مدیریت می‌شود و گاه چندین مدیر (شرکت‌های با تخصص مدیریت دارایی‌های مالی) دارایی‌های صندوق واحدی را اداره می‌کنند. در اصلاح مجلس و دولت، مدیریت صندوق‌ها باید به سمت اداره غیردولتی هدایت شود و به‌جای شرکت‌داری که امروزه در بین صندوق‌ها مرسوم است، دارایی‌های مالی جای دارایی‌های واقعی را در اداره صندوق‌ها بگیرد.

در حال حاضر صندوق‌های بازنشستگی بخش وسیعی از وجوه مردم را در دارایی‌هایی سرمایه‌گذاری کرده‌اند که جریان‌های نقدی و نحوه مدیریت آنها برای عامه مردم روشن نیست. این ابهام فضای لازم برای عرض‌اندام رانت‌خواران را به‌خوبی فراهم کرده است. معامله صد و چند شرکت سازمان تامین اجتماعی در دولت قبل گواهی روشنی بر این مدعاست و اوج دست‌اندازی به وجوه عمومی از سوی باندهای فساد را یادآور می‌شود.

اما مهم‌تر از همه اینها، وظایف مقام ناظر است. تقریباً در تمام کشورهای توسعه‌یافته، صندوق‌های بازنشستگی و تامین اجتماعی زیر نظر مقام ناظر مالی فعالیت می‌کنند. به‌عنوان مثال، در انگلستان از تاریخ ۶ آوریل سال ۲۰۰۵، تمامی صندوق‌های بازنشستگی مبتنی بر کار (Work-Based) زیر نظر قانونگذار صندوق‌های بازنشستگی (Pensions Regulator) هستند. پیش از این تاریخ، نهادی تحت عنوان OPRA (Occupational Pensions Regulatory Authority) این مسوولیت را بر عهده داشت. مقام ناظر صندوق‌های بازنشستگی در انگلستان بخشی از بدنه بخش عمومی است که مستقل از دولت عمل می‌کند (Non-Departmental Public Body - NDPB). در کشورهای در حال توسعه نیز از این نظارت استفاده می‌شود. به‌عنوان مثال، مقام ناظر در هند تحت عنوان «مقام ناظر توسعه و تعیین مقررات صندوق‌های بازنشستگی یا Authority» فعالیت می‌کند. بنابراین، تقریباً در تمام کشورهای دنیا، نقش مقام ناظر فعال شده و این مقام بر فرآیندهای زیر نظارت می‌کند:

- شرایط اخذ مجوز (licensing)
- قوانین نظارتی (governance)
- تعیین ناظر مستقل (independent custodian)
- حسابرس خارجی (external audit)
- الزامات افشاجاری (disclosure requirement)
- قوانین سرمایه‌گذاری (investment regulation)
- اخذ ضمانتنامه (guarantees)
- حداقل سرمایه و اندوخته (minimum capital and reserves)
- مقرراتی در مورد هزینه‌ها و کارمزدها (regulations on costs and fees).

یکی از مهم‌ترین فعالیت‌های مقام ناظر افشای واقعی فعالیت صندوق‌هاست. واقعیت صندوق‌ها باید به‌طور دائمی افشا شود. بی‌شک، اگر در ایران فقط عملکرد صندوق‌ها هر سه ماه یا شش ماه به اطلاع ذی‌نفعان می‌رسید، مدیریت آنها بیشتر در قبال مردم احساس مسوولیت کرده و مقامات نسبت به عملکرد آنها حساس‌تر می‌شدند. یکی از اجزای نظارتی مقام ناظر، تعیین ضوابطی برای افشاجاری مالی است. در برخی از کشورها مثل اکثر کشورهای آمریکای لاتین، صندوق‌های بازنشستگی موظف‌اند به‌طور روزانه ارزش دارایی‌های خود را به‌روز کرده (mark to market) و آن را گزارش کنند. در بریتانیا، صندوق‌های غیردولتی ملزم شده‌اند تا اطلاعاتی را در مورد ارزش فعلی سرمایه صندوق و حق بیمه پرداختی به ارزش روز برای مقام ناظر افشا کنند.

حداقل به بازنشستگان پرداخت می‌کند.

در مورد تجدید ساختار صندوق‌های بازنشستگی در ایران، بدیل اول ادامه وضعیت جاری است که در آن یک یا چند صندوق دولتی وجود دارند. برای بهینه کردن وضعیت جاری باید بیمه بازنشستگی را از سایر خدمات بیمه‌ای و اجتماعی جداسازی کرد. به علاوه، نظام مدیریت و نظام نمایندگی ذی‌نفعان باید اصلاح شود، مقام ناظر و نظام گزارشگری استقرار یابد و توسعه گسترده صندوق‌های مکمل در بازار سرمایه ایران عملی شود. بدیل دوم آن است که صندوق دولتی در آینده برای حداقل‌های دستمزد تشکیل شود و واگذاری مزایای صندوق‌های مکمل غیردولتی صورت گیرد. یک یا چند صندوق دولتی با اصلاحات مورد اشاره در بدیل اول، برای حداقل‌های حقوق تشکیل می‌شود. در این حال، راه‌اندازی صندوق‌های غیردولتی برای مزایای در سطح حداقل‌ها شکل می‌گیرد. استقرار «مقام ناظر» برای همه صندوق‌ها ضروری است و نظام گزارشگری مناسب می‌بایست اعمال شود.

بدیل سوم آن است که کل صندوق‌ها غیردولتی شود و صندوق ضمانت دولتی یا نظام بیمه‌ای دولتی برای اطمینان از تامین حداقل‌ها شکل گیرد. پیشنهاد می‌شود در این مرحله و برای ۱۰ سال اول اقداماتی به شرح زیر صورت گیرد:

۱ وزارت رفاه باید بلافاصله پیش‌نویس لایحه‌ای قانونی برای تشکیل مقام ناظر بر صندوق‌های بازنشستگی را تهیه کند؛ این مقام ناظر حداکثر باید در نیمه اول سال ۱۳۹۶ شکل گیرد. مقام ناظر مقررات مربوط به گزارشگری مالی، تعیین صلاحیت مدیران صندوق‌ها و... را تعیین خواهد کرد.

۲ دولت باید با تعیین گروه کارشناسی باتجربه بلافاصله با محاسبات بیمه‌سنجی (Actuary) حساب‌های فی‌مابین خود و صندوق‌های بازنشستگی را روشن کرده، و نسبت به پرداخت کلیه مطالبات آنها اقدام کند و در آینده نیز تعهدات خود را به‌روز بپردازد. پیش از هر چیز دولت باید بدهی خود را به صندوق‌های بازنشستگی تسویه کند. دارایی زیادی در پستوی خصوصی‌سازی باقی نمانده و شاید ارزش شرکت‌های دولتی غیرنفتی باقیمانده بیش از ۴۰ یا ۵۰ میلیارد دلار نباشد. در میان بستانکاران بی‌شمار دولت، احتمالاً هیچ‌کس برای تسویه مطالبات محق‌تر از صندوق‌های بازنشستگی نیست. پس دولت باید از محل دارایی‌های باقیمانده بدهی صندوق‌ها را بپردازد و صندوق‌ها هم بدون وسواس در مورد کیفیت دارایی‌ها، باید هرچه هست بگیرند و بخت خود را در جایی غیر از دالان بدحسابی‌های دولت‌ها بیازمایند.

۳ صندوق‌های بازنشستگی موجود باید تجدید ساختار شده و در صورت لزوم در یکدیگر ادغام شوند. لازم است مدیریت این صندوق‌ها در آینده به متخصصان سرمایه‌گذاری واگذار شود.

۴ مدیران صندوق‌های بازنشستگی باید به تدریج دارایی‌های خود را به سمت دارایی‌های مالی متمایل سازند که هم نقدشوندگی بالاتری دارد و هم ارزش آن برای جامعه قابل رویت است. فرصتی ۱۰ ساله به همه صندوق‌ها اعطا شود تا از شرکت‌داری فاصله بگیرند. در هر سال، صندوق‌ها باید میزان سهام خود در شرکت‌های سرمایه‌پذیر را کاهش دهند، به‌گونه‌ای که در پایان ۱۰ سال، شرکت‌ها صرفاً به مدیریت دارایی‌های مالی بپردازند و سبد آن دارایی‌ها را مدیریت کنند.

۵ شورا و سازمان بورس و اوراق بهادار باید امکان تشکیل صندوق‌های بازنشستگی مکمل را به شکل گسترده‌ای فراهم کنند. این صندوق‌ها مزایای اصلی بازنشستگی فعالیت خواهند کرد.

۶ برای گروه‌های متعمر و برخوردار که نیاز به بیمه‌های اجتماعی عمومی ندارند، امکان تشکیل حساب‌های انفرادی پس‌انداز آتیه (بازنشستگی) فراهم شود و معافیت مالیاتی لازم به آنان داده شود.

چگونه باید صندوق‌های بازنشستگی را مقاوم و مستحکم کنیم؟

مطالعات نشان می‌دهد صندوق‌های تامین مالی شده (Funded) در مقابل شوک‌های عمده مثل تغییر ساختار سنی جمعیت از صندوق‌های تامین مالی نشده (Unfunded) بسیار مقاوم‌تر عمل کرده‌اند (مطالعات OECD و کشورهای نوظهور). صندوق‌های تامین مالی شده (Funded) به رشد اقتصادی بالاتر انجامیده‌اند (آزمون کشورهای شیلی و هلند). از این رو، برای اصلاح صندوق‌ها و در چارچوب مبانی اقتصاد مقاومتی، لازم است از صندوق‌های تامین مالی شده استفاده شود. به علاوه در غیاب سرمایه خارجی، با اصلاح صندوق‌ها باید به تسهیل خصوصی‌سازی بنگاه‌های دولتی هم کمک کرد.

بدیل‌ها در ایران

بدین منظور در شرایط فعلی، می‌بایست موقعیت دارایی‌های صندوق‌ها ارزشیابی شود، بدهی‌های دولت به آنها پرداخت شود و حتی فراتر از آن، معادل کسری صندوق‌ها که حاصل سوءمدیریت دولت‌ها در دهه‌های گذشته بوده است، از محل دارایی‌های دولت، کسری‌ها تامین شود. وقتی موقعیت صندوق‌ها روزآمد شد و ارزش فعلی دارایی‌های آنها برابر ارزش فعلی جریان نقدی آتی قابل پرداخت به بازنشستگان شد، آنگاه دولت باید تصمیم بگیرد که به یکی از دو روش زیر، صندوق‌های بازنشستگی را در ایران تجدید ساختار کند:

■ حداقلی از حق بازنشستگی، مثلاً معادل ۷۰۰ هزار تومان امروز برای همه مردم اجباری شود، و از سوی نهادهای دولتی سالماندهی شود. این وجوه در دارایی‌های بسیار مطمئن سرمایه‌گذاری خواهد شد. صندوق‌های مکمل بازنشستگی برای ارقام بالاتر از حداقل تعیین شده (مثلاً ۷۰۰ هزار تومان به بالا)، راه‌اندازی می‌شود. همه شاغلان حق خواهند داشت از میان صندوق‌های مکمل، صندوقی را که در شرایط رقابتی بهتری است برای تکمیل طرح بازنشستگی خود انتخاب کنند.

■ کل صندوق‌های بازنشستگی خصوصی می‌شوند و بند ناف آنها از دولت جدا می‌شود، و دولت با تشکیل صندوق ضمانت، آن حداقل مورد اشاره (یعنی معادل ۷۰۰ هزار تومان امروز) را ضمانت می‌کند. اگر صندوقی ورشکسته شد، صندوق ضمانت در حد ۷۰۰ هزار تومان

استاندارد شماره ۲۷ حسابداری نیز به افشاجاری مالی مربوط است. این استاندارد می‌گوید که ارزش فعلی مزایای بازنشستگی می‌بایست مبتنی بر بیمه‌سنجی (اکچوئری) باشد؛ تعهدات صندوق باید روشن باشد؛ در گزارش‌های ارزیابی، توان پرداخت تعهدات به‌دقت روشن شود؛ مبتنی بر اطلاعات منتشره ارزیابی عملکرد طرح‌های بازنشستگی ممکن باشد؛ راهبردها و خط‌مشی‌های طرح‌های بازنشستگی باید تعیین شده باشد؛ و امکان نظارت عمومی مقام ناظر فراهم باشد؛ به علاوه، گزارش‌های مالی نیازهای دیگر اعضا مثل نرها، شرایط بازنشستگی و امکان تامین مزایا را پاسخ دهد.

غیر از استاندارد ۲۷، استانداردهای ۱۵، ۱۸، ۱۹، ۲۰ و ۲۳ برای اندازه‌گیری سرمایه‌گذاری‌ها و استاندارد شماره ۱۱ برای املاک و مستغلات نیز باید مورد توجه قرار گیرد.

تصمیم دیگری که در مورد صندوق‌ها باید گرفت، به چندلایگی برمی‌گردد. آیا لایه پایه باید اجباری و تامین حداقل‌ها با مدیریت دولتی باشد؟ لایه مکمل داوطلبانه و تامین حداکثرها با مدیریت خصوصی باشد؟ به علاوه طرح‌های دیگری هم وجود دارند:

■ طرح پس‌اندازی حساب‌های انفرادی (TSP یا Thrift Savings Plan) که در آن فرد برای خود صندوق (حساب) پس‌انداز بازنشستگی درست می‌کند. طرح‌های پس‌انداز حساب‌های انفرادی البته بیشتر مربوط به افراد متعمر و متخصصی است که خود توان مدیریت وجوه را دارند و شامل همه مردم نیست.

■ صندوق‌های بازنشستگی شرکتی (Corporate Pension Fund) که از طریق آنها، شرکت‌ها آینده کارکنان و بازنشستگان هر دو را تامین می‌کنند. صندوق بازنشستگی شرکتی نوعی از صندوق‌های بازنشستگی خصوصی است که از سوی خود شرکت‌های محل خدمت بازنشستگان اداره می‌شود. شرکتی که زندگی هزاران کارمند خود را اداره می‌کند، می‌تواند مدعی شود که می‌تواند صندوق بازنشستگی کارکنان خود را نیز اداره کند.

■ صندوق‌های بازنشستگی خصوصی مکمل که علاوه بر صندوق بازنشستگی پایه شاغلان است. صندوق بازنشستگی خصوصی البته نهادهای مالی متشکل از کارشناسان مالی است که مدعی است می‌تواند وجوه بلندمدت اعضای خود را به‌درستی اداره کند.

■ صندوق تضمین یا طرح بیمه دولتی که صندوق‌های بازنشستگی خصوصی را در قبال وقوع ورشکستگی آتی بیمه یا تضمین می‌کند. پس، می‌توان صندوق‌های بازنشستگی را به‌گونه‌ای طراحی کرد که لایه پایه و مکمل داشته باشند؛ بخشی و لایه‌ای از آنها داوطلبانه و بخشی دیگر اجباری باشند، و بالاخره مدیریت خصوصی یا دولتی داشته باشند.

رعایت اصول اقتصاد مقاومتی در صندوق‌ها

جمعیت ایران در حال پیر شدن است. اروپا ظرف ۲۰ سال آینده از نسبت جمعیت شاغل به بازنشسته ۴ به ۱ به نسبت ۲ به ۱ می‌رسد؛ ایران شاید به دلیل نرخ مشارکت نازل در اقتصاد، زودتر به نسبت ۲ به ۱ برسد. هزینه‌های سلامت و کسری صندوق‌ها چه خواهد شد؟ از این‌روست که حرکت به سوی طرح‌های مبتنی بر مشارکت در کشورهای توسعه‌یافته گسترش یافته است. طرح‌های بازنشستگی از طرح‌های مزایای معین (Defined Benefit = DB) به سمت طرح‌های سهم معین (Defined Contribution = DC) یا سهم تعریف‌شده حرکت کرده است؛ در بسیاری از موارد این دو نوع طرح با یکدیگر تلفیق شده و صندوق‌های تلفیقی شکل گرفته است. در ایران نیز ناچاریم از نظام DB به سمت DC حرکت کنیم؟ چگونه باید در قبال شوک افزایش «مید به زندگی» و تغییر ساختار خانوار کشور را مصون کنیم؟ آیا نسل حاضر ریسک بین‌نسلی را عادلانه توزیع خواهد کرد؟ آیا مسوولیت‌های فردی را بیشتر و بیشتر می‌کنیم (خود اعضای صندوق ضربه‌گیر باشند)؟

۱۰۰ سال بازنشستگی

سیر تحول نظام بازنشستگی دولتی
از دیروز تا امروز



«سندوق بازنشستگی کشوری»

تابعه سازمان
مدیریت و برنامه‌ریزی
معرفی شد

۱۱ اسفند ۱۳۷۸

به منظور تامین یکپارچگی در مدیریت کلان کشور با ادغام سازمان‌های امور اداری و استخدامی کشور و برنامه و بودجه در تاریخ ۱۱ اسفند ماه ۱۳۷۸ سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور تشکیل و صندوق بازنشستگی کشوری نیز یکی از موسسات تابعه این سازمان شد.

۱,۲۶۸,۰۰۰

حقوق‌بگیران صندوق بازنشستگی کشوری تا پایان آذر ماه ۱۳۹۴



۷۰٪ مردان



۳۰٪ زنان

۱۳۵۴ فروردین

براساس اصلاح ماده ۷۰ قانون استخدامی کشور از اول سال ۱۳۵۴ صندوق بازنشستگی کشوری به صورت موسسه‌ای مستقل وابسته به سازمان امور اداری و استخدامی کشور تشکیل شد. این صندوق با قدمت بیشتری در قیاس با سایر صندوق‌های بیمه و بازنشستگی در رسیدگی به امور بازنشستگان و خانواده‌های آنها و به عنوان بزرگ‌ترین صندوق بازنشستگی کارکنان دولت تلقی می‌شود.

«سندوق بازنشستگی کشوری»

تشکیل شد



اداره کل بازنشستگی
از وزارت دارایی
جدا شد

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 ۷۰۱ این قانون اداره کل بازنشستگی، از وزارت دارایی جدا و تابع سازمان تازه تاسیس «امور اداری و استخدامی کشور» شد. در این سال قانون استخدامی فعلی جایگزین قانون قبل شد که در فصل هشتم خود به مقررات بازنشستگی اشاره دارد.

۳۱ خرداد ۱۳۴۵



صحن مجلس در دوره‌های نخست

یکم اردیبهشت ۱۲۸۷

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

براساس «قانون وظایف»

کارمندان دولت مشمول

«پرداخت حقوق بازنشستگی و وظیفه»

شدند.

۲۲ آذر ۱۳۰۱

«قانون استخدامی» به تصویب می‌رسد که در اجرای فصل چهارم و پنج این قانون، بخشی با عنوان «دایره تقاعد» در وزارت مالیه وقت تشکیل می‌شود.

«دایره تقاعد» مأمور

اجرای وظایف مربوط

به بازنشستگی کارکنان

دولت بود

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 مقرر ماه اول ورود به خدمت و همچنین مبلغ ماه اول اضافه مقررهای بعدی» تامین مالی می‌شده است.

سن بازنشستگی اجباری

۷۰ سال تعیین شد

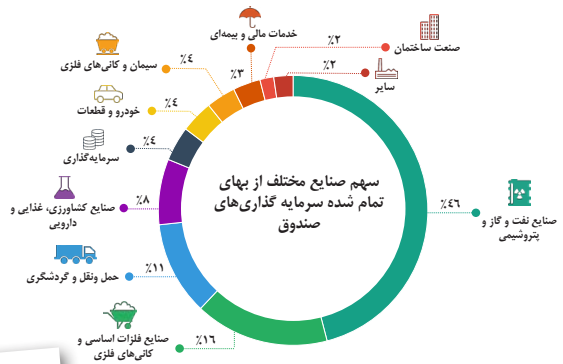


۱۳۹۴

تا پایان آذرماه سال ۱۳۹۴ در مجموع یک میلیون و ۲۶۸ هزار نفر حقوق بگیر صندوق بازنشستگی کشوری هستند که به ترتیب وزارت آموزش و پرورش، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، جهاد کشاورزی و وزارت راه و شهرسازی بیشترین تعداد حقوق بگیران صندوق بازنشستگی هستند.

سرمايه‌گذاري‌هاي صندوق بازنشستگی کشوری در حدود ۱۸۷ شرکت، در ۶ هلدینگ سازماندهی شده بود که تا پیش از تصدی مدیریت جدید به صورت چندرشته‌ای فعالیت می‌کردند. در ساختار جدید، هلدینگ‌های ۶ گانه به صورت تخصصی تعریف شدند و هم اکنون در بخش‌های مالی، بانکی و امور سهام، نفت، گاز و انرژی، حمل‌ونقل و گردشگری، غذا، دارو و کشاورزی، عمران و ساختمان، صنایع و معادن در حال فعالیت هستند.

۱۸۷ شرکت ۶ هلدینگ



۲۱ اردیبهشت ۱۳۸۳

سرانجام به موجب تبصره ۲ ماده ۱۷ قانون نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی (مصوب ۲۱/۲/۱۳۸۳)، صندوق بازنشستگی کشوری از سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور جدا شد و تابع وزارت رفاه، کار و تامین اجتماعی شد و هم اکنون با نام صندوق بازنشستگی کشوری فعالیت می‌کند.

فروردین ۱۳۰۲

نخستین احکام رسمی قانون بازنشستگی کشور ۴ ماه پس از ظهور قانون استخدامی از فروردین ماه سال ۱۳۰۲ صادر شد.

نخستین احکام قانون بازنشستگی

۱۳۱۳

در این سال با تصویب «قانون دانشگاه» دایره تقاعد به اداره و پس از مدتی به «اداره کل بازنشستگی» تغییر نام داد. پس از آن نیز اصلاحاتی به این قانون در سال‌های گوناگون اضافه شد.

دایره تقاعد به «اداره کل بازنشستگی» تغییر نام داد.

دایره تقاعد

بنیان های اولیه شکل گیری صندوق بازنشستگی کشوری

شادی معرفتی

رفاه و تامین اجتماعی از پدیده های عصر مدرن است. تا پیش از دوران مشروطیت و شکل گیری دولت مدرن در ایران، برنامه های رفاهی و تامین اجتماعی جزو برنامه های حمایتی حکومت ها نبود و عموماً مقولات حمایتی در حیطه نهادهای مدنی قرار داشت و دولت کمتر به این عرصه وارد می شد. بخش های مختلف جامعه، خصوصاً صنوف در جوامع شهری، از طریق سازوکارهای خاص به مدد اقشار آسیب پذیر و آسیب دیده اجتماعی می شناختند. بازنشستگی به مفهوم امروزی آن وجود نداشت و پدران به مقتضای موقعیت، یا جایگاه خود را به پسران می سپردند و ناظر بر امور می شدند، یا تا پایان عمر به کار و فعالیت ادامه می دادند یا از کار افتاده می شدند و توان ادامه نداشتند. اگرچه دولت نسبت به رسیدگی برخی امور از قبیل دستگیری نسبت به کارکنان و کارگران به هنگام حوادث ناشی از کار، از کارافتادگی، بیماری و مرگ دیده می شود، ولی این اقدامات موردی، سلیقه ای، غیر پایدار و سازمان نیافته بود و عمدتاً جنبه حمایتی داشت و حتی برای دیگر کارکنان و در موارد مشابه ایجاد نمی کرد.

با تاسیس دولت به سبک مدرن در عصر مشروطیت، همان طور که ساختن نظام سیاسی و ساختار تشکیلات اجرایی کشور مطابق سرمشق اروپایی بنا شد، در حوزه رفاه و تامین اجتماعی نیز از سرمشق اروپایی الگو برداری شد و رفاه و تامین اجتماعی، جزو تکالیف دولت به شمار آمد. از جمله وظایفی که بر پایه ارزش های نوین دولت می بایست متکفل آن شود، حمایت از کارکنانش به هنگام پیری و وراثت آنان پس از مرگ بود. سرمشق حمایتی-بیمه ای سبک مدرن، تحت تاثیر دو مقوله اساسی یعنی انقلاب صنعتی و انقلاب کبیر فرانسسه شکل گرفت که بر تعداد نیروی کار افزوده شد و استفاده از ابزار آلات صنعتی، حوادث و بیماری های ناشی از کار را به یکباره افزایش داد و به ناچار، کارکنان و کارگران در قبال پرداخت درصدی از دستمزد خود، از حقوق و مزایایی برخوردار می شدند. معماران جدید ایران نیز پس از مشروطه و به خصوص در دوران سلطنت رضاشاه، به تاسی از الگوی مدرن به برنامه ریزی امور رفاهی پرداختند، اگرچه این الگو برداری هم مشابه آنچه در عرصه سیاست رخ داد، گرتبرداری ابتدایی از سرمشق اروپایی محسوب می شد.

قانون وظایف

موضوع لزوم حمایت سازمان یافته از کارکنان دولتی، به مثابه یک ارزش، برای نخستین بار به هنگام تصویب قانون «وظایف» در اول اردیبهشت ماه ۱۲۸۷، تجلی پیدا کرد. برابر این قانون امر دستگیری و مساعدت دولت نسبت به وراثت کارکنان متوفی از شکل پراکنده و غیرمنظم به صورت قاعده مند درآمد. وظیفه، حقوقی بود که می بایست به بازماندگان ارباب حقوق دیوانی پرداخت شود. از قانون وظیفه، تحت عنوان قانون متوفیات نیز یاد شده است. هدف اساسی دولت از تصویب این قانون تامین بازماندگان کارکنان متوفای دولت بود. قانون وظایف در ۲۶ ربیع الثانی ۱۳۲۸ قمری / ۱۲۸۹ شمسی، مورد تجدید نظر قرار گرفت و متمم آن از تصویب نمایندگان گذشت و سرانجام در قانون استخدام کشوری به طرز جامع تری مورد رسیدگی و تصمیم گیری واقع شد. پیش از این، دولت در قبال کپولت و از کارافتادگی ناشی از آن و همچنین در قبال وراثت متوفی مسوولیتی بر عهده نداشت. البته باید توجه داشت که پیش از مشروطیت نیز دولت به وراثت برخی از کارکنان وظیفه پرداخت می کرد، ولی این امر قاعده مند

نی بود. به طوری که در هنگام تصویب متمم این قانون یکی از نمایندگان در صحن علنی مجلس گفت: «در زمان مرحوم مظفرالدین شاه اعلی الله مقامه الشریف تقریباً هشت کرور به اسم وظیفه داده شده است که معلوم نیست به چه استحقاق داده شد» (روزنامه رسمی کشور، ۱۳۲۵، ص ۲۲۲). با تصویب قانون وظایف، دولت در قبال کارکنان، فارغ از مرتبه اداری و وابستگی های خاندانی و اشرافی و موقعیت سیاسی، مسوولیت پیدا کرد. بدین منظور دولت در تشکیلات وزارت مالیه کل مملکت که در ۲۱ رجب ۱۳۳۱ ق به تصویب رسید، بخشی از دستگاه اجرایی وزارت مالیه را برای رسیدگی به امر وظایف در نظر گرفت. این بخش اجرایی، نخستین نهاد اجرایی دولتی در حوزه تامین اجتماعی محسوب می شود و از نظر نهادی وظیفه رسیدگی به امور «موظفین» را عهده دار بود.

از جمله مهم ترین تصمیماتی که مجلس شورای ملی، طی ۱۲ دوره قانونگذاری اتخاذ کرده اند، می توان به موارد زیر اشاره کرد:

■ قانون وظایف: مجلس اول

■ قانون متمم وظایف: مجلس دوم

■ قانون اجازه تاسیس موسسه رهنی از محل وجوه تقاعد: مجلس ششم

■ قانون متمم بودجه یکساله ۱۳۱۱ مملکتی: مجلس هشتم

■ قانون راجع به تقاعد ارتش شاهنشاهی: مجلس دهم؛

■ قانون بیمه: مجلس دهم.

اداره تقاعد کشوری

مسوولیت با تصویب قانون استخدام کشوری در ۲۲ آذر ۱۳۰۴ صورت کامل تری به خود گرفت. برابر این قانون، کارکنان دولت از حقوق و تکالیف قانونمندی برخوردار شدند و کشور از شکل اداره ملوک الطوائفی خارج شد و ساختار اداری-حقوقی یکدست و یکسانی در سراسر کشور برقرار شد. کارکنان دولت برابر این قانون، به طور یکسان و مساوی در قبال پیری و مرگ مورد حمایت قرار گرفتند. مخبر کمیسیون مربوط به قانون استخدام کشوری، نکاتی را در توضیح خود متعرض شد که به وضوح بنیاد ارزشی مورد نظر دولت در زمینه بازنشستگی و حقوق

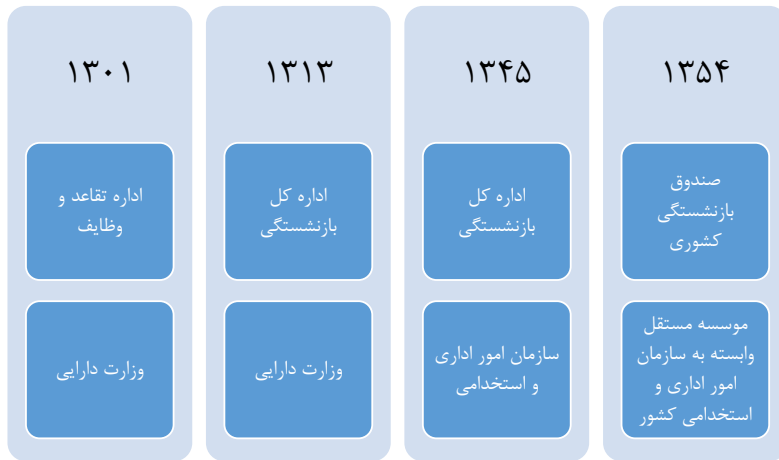
وراثت کارکنان دولت را عیان می سازد. وی در بخشی از گزارش خود خطاب به نمایندگان می گوید:

موافق این قانون هر کسی که مستخدم شده، قبول کرده است که باید آن کشور را بدهد، اعم از اینکه بعد چیزی ببرد یا نبرد و کسانی که در سر خدمت می مانند یا به حد تقاعد آباننشستگی می رسند یا اینکه جوان بوده و مرده است از اول در زمان حیات وی به او می گویند به تو صدی پنج در زمان تقاعد می دهیم. این قانون او را ملزم کرده و حقوق او را صدی پنج کسر قرار داده، از اول به او می گویند به او صدی پنج کسر خواهیم داد. اگر به سن تقاعد رسیدی، آن وقت حقوق تقاعد به تو خواهیم داد. همین طور برای اینکه ورثه ات در احتیاج نباشند، ثلث حقوق تو را تا ۲۱ سال به تو خواهیم داد. در هر حال این صندوقی است که باید خودش را اداره کند و نمی تواند تحمیلی به خزانه دولت باشد، زیرا دولت خودش علیحده خرج دارد و از این قبیل صندوق ها در ممالک خارجه زیاد است و کارگران برای تامین آینده خودشان این صندوق را تاسیس می کنند برای اینکه در موقع تنگدستی و فقر برای آنها تامین باشد. حالا ما تازه می خواهیم یک صندوقی برای تامین آینده مستخدمین و وراثت آنها تشکیل بدهیم و در سایر قوانین هم چیزی به ورثه آنها از این پولی که می دهند، پرداخت نمی شود. منتها با در نظر گرفتن وضعیت فعلی مملکت ما این ماده را وضع کرده ایم (روزنامه رسمی کشور شاهنشاهی، مشروح مذاکرات مجلس دوره دوم، ص ۱۲۷۵).

فصل چهارم این قانون به موضوع تقاعد آباننشستگی و وظایف امتوفیان دولتی اختصاص دارد. برابر ماده چهل و سوم، عموم مستخدمین دولتی حق دارند با رعایت یکی از دو شرط ذیل، بازنشستگی خود را درخواست کنند: پس از ۳۰ سال خدمت و ۶۰ سال عمر؛ در صورت داشتن ۵۵ سال عمر و ۲۵ سال خدمت مشروط اینکه ۲۰ سال آن را منصدی شغل بوده باشند. دولت نیز برابر همین ماده، می تواند با شرایط (۱) و (۲) مستخدمی را بازنشسته کند. در ماده بعد تصریح شد که هر یک از مستخدمین بازنشسته شوند، حق اخذ حقوق بازنشستگی از دولت را خواهند داشت. میزان حقوق بازنشستگی برابر با یک شصتم حد متوسط حقوق سه ساله اخیر مستخدم، ضرب در عدد سنوات خدمت وی خواهد بود. به علاوه در ماده چهل و ششم این قانون مقرر شده بود مستخدمینی که علیل یا به واسطه حادثه ناقص شده و از کار افتاده شده اند، بدون رعایت مدت خدمت، ثلث بلاکسر حقوق آخرین خدمت دولتی خود را به طور وظیفه دریافت می دارند. چنانچه کارکنان دولت که به سن بازنشستگی رسیده اند، فوت کنند، نصف حقوق بازنشستگی آنان به ورثه قانونی داده می شود و هرگاه در نتیجه ایفای وظیفه کشته شوند یا فوت نمایند، دو ثلث آن حقوق در حق ورثه برقرار می شود (ماده ۴۷). همچنین آن دسته از کارکنان دولت که قبل از رسیدن به سن بازنشستگی، فوت کنند، معادل یک ثلث از اصل کسورانی که به صندوق تقاعد و وظایف وراثت مستخدمین داده اند، به ورثه آنها به طور یکجا و مساوی پرداخت خواهد شد (ماده ۴۸). ماده پنجاه و هفتم اشعار می دارد که از حقوق کارکنان موظف دولتی - بدون استثنا - وجوهی کسر و به «صندوق تقاعد و وظایف وراثت مستخدمین» تحویل می شود. به این ترتیب نهادی برای تصدی امور بازنشستگی و وظایف کارکنان دولتی به نام «صندوق تقاعد و وظایف وراثت مستخدمین» تاسیس شد (مذاکرات مجلس شورای ملی). ماده شصت و دوم این قانون وزارت مالیه را مکلف می کند نظامنامه صندوق تقاعد و وظایف کشوری را تهیه کند. در راستای اجرای این قانون هیات

تاریخچه نظام بازنشستگی

تاریخچه



راه تجمیع امور مربوط به بازنشستگی و وظیفه در قالب یک نهاد اجرایی برداشته شد. سازمان و تشکیلات اجرایی بازنشستگی یا تقاعد کشوری برای آخرین تغییرات، صورت گرفت و تقریباً تا پایان دوره پهلوی اول این صورت سازمان حفظ شد.

درباره برقراری وظیفه تقاعد کشوری نیز از سال ۱۳۱۵ رویه اداری خاصی معمول شد. جریان گردش کار بدین صورت بود که مطابق فرم اعلام‌نامه وظیفه تقاعد کشوری «مشخصات فرد متوفی» درج می‌شد و سپس مشخصات ورثه در ستونی جداگانه می‌آمد، این اطلاعات می‌بایست در بخش خاصی از این فرم به تایید دو نفر می‌رسید. سپس مراتب به تایید رئیس اداره و وزیر مالیه می‌رسید و موضوع برای تصویب نهایی به هیات وزیران ارسال می‌شد. هیات وزیران، چنانچه پیشنهاد را با مقررات قانون استخدام منطبق می‌یافت، صحت برقراری آن را در پایین همان فرم تایید می‌کرد و مراتب برای اجرا به وزارت مالیه ایفاد می‌شد (اسناد ملی، ۶۱۴۹-۱۰۱۲) همچنین برای انجام عملیات اجرایی مربوط به حقوق تقاعد (بازنشستگی) نیز رویه‌های خاصی از سوی این سازمان اجرایی طراحی و به موقع اجرا گذاشته شد. بر اساس اسناد و مدارک موجود، وزارت مالیه همه وزارتخانه‌ها و سازمان‌های دولتی را موظف کرد که برای جلوگیری از بروز اختلافات و شکایات به هنگام برقراری حقوق تقاعد ضوابط و مقررات خاصی را معمول دارند. ضوابط و مقررات مورد نظر به این ترتیب معین شد.

- ۱- فرم خاصی را که سازمان و تشکیلات بازنشستگی تهیه کرده است، در اختیار کلیه کارکنان دولت قرار داده شود.
- ۲- کارکنان دولت موظفند فرم مربوطه را با دقت تکمیل کنند و به مسوولان ادارات خود تحویل کنند.
- ۳- ادارات پس از تایید مراتب را به مقامات بالاتر و نهایتاً به اداره بازنشستگی ارسال می‌دارند.
- ۴- ادارات دولتی می‌بایست احکام استخدامی هر کدام از کارکنان را به فرم مورد اشاره منضم کنند و به همراه دوسیه کارمند به بازنشستگی ارسال کنند.
- ۵- اداره بازنشستگی پس از بررسی کارشناسی و تایید صحت مندرجات دوسیه، آن را ثبت و ضبط خواهد کرد.
- ۶- به هنگام تقاعد یا برقراری وظیفه، تصمیمات بر اساس اطلاعات مندرج در دوسیه متقاضی که در اداره بازنشستگی است، صورت می‌پذیرد (اسناد ملی، ۲۹۷-۳۸/۹۹/۴).

صندوق بازنشستگی در فاصله سال‌های ۱۳۰۱ تا ۱۳۲۰ مبادرت به برقراری حقوق بازنشستگی، حقوق وظیفه از کارافتادگی و وراثت مستخدمین مشترک صندوق بازنشستگی کرد و کلیات این قوانین، تا زمان تصویب قانون جدید استخدام کشوری در سال ۱۳۴۵ مجری بود.

تقاعد و تشخیص و تصدیق استحقاق تقاعد متقاعدین و موظفین» را بر عهده گرفت.

اداره بازنشستگی کشوری

اداره تقاعد کشوری در سال ۱۳۱۶ شاهد تصمیمات دیگری در ساختار تشکیلاتی خود بود. در سال ۱۳۱۷ بنا به تصویب فرهنگستان، کلمه تقاعد کشوری به «بازنشستگی» تبدیل شد و اداره تقاعد به نام «داره بازنشستگی کشوری» نامیده شد. اداره بازنشستگی کشوری در سال ۱۳۱۸ در پاسخ به استعلام اداره اطلاعات و آمار وزارت دارایی تشکیلات سازمان فعلی خود را به این شرح اعلام کرد:

- ۱- ریاست اداره
- ۲- دایره دفتر (شعبه دبیرخانه)
- ۳- دایره بایگانی (شعبه یک - شعبه دو)
- ۴- رئیس قسمت تصدیق (این قسمت به چهار دایره و ۹ شعبه به ترتیب زیر تقسیم می‌شود):
 - دایره ترفیعات و استخدام خدمتگزاران رسمی (شعبه استخدام خدمتگزاران رسمی، شعبه ترفیعات)
 - دایره پیمان (شعبه استخدام اتباع خارجه، شعبه استخدام اتباع داخله، شعبه صدور سند خدمت، شعبه استخدام خدمتگزاران دون پایه و جزء)
 - دایره اصناف (شعبه اصناف، شعبه آمار)
 - دایره حسابداری (شعبه بازنشستگان).

از سال ۱۳۱۹ به بعد نیز مقرر شد صورتحساب‌های کسور بازنشستگی به جای دیوان محاسبات، مستقیماً به اداره بازنشستگی کشوری ارسال شود و نیز طی دستور، رئیس اداره بازنشستگی موظف شد حوالجات مربوط به صندوق بازنشستگی را از طرف وزیر دارایی امضا کند و به این ترتیب گام‌های جدی در

وزیران در سال ۱۳۰۲، نظامنامه «حقوق تقاعدی متقاعدین کشوری» را به تصویب رسانید (اسناد ملی، ۱۸۷/۱۹/۳۱-۲۴۰) اداره محاسبات کل وزارت مالیه، دفاتر مخصوصی برای انجام امور مربوط به بازنشستگی و وظیفه تهیه می‌کند و کلیه حقوق تقاعد و وظایفی را که تصویب می‌شود و همچنین تادیه و پرداخت حقوق مزبور را در آنها ثبت خواهد کرد. به این ترتیب مسوولیت اداره صندوق تقاعد و وظایف به اداره محاسبات کل وزارت دارایی واگذار شد. وزارت مالیه برای تصدی وظایفی چون نظارت در امور استخدامی کارمندان و خدمتگزاران از حیث پرداخت اضافه حقوق و ترفیع، دریافت کسور بازنشستگی، صدور سند خدمت و مراقبت در پرداخت حقوق وظیفه به مستخدمین و وراثت آنها دایره‌ای را تحت نظارت اداره کل کارگزینی به نام «دایره تقاعد» تاسیس کرد. این دایره در آغاز دارای چهار شعبه بود:

- ۱- شعبه تصدیق و صدور خدمت سند خدمات
- ۲- محاسبات
- ۳- دفتر
- ۴- بایگانی (مجید یکتایی، تاریخ دارایی ایران، ۱۳۴۰، ص ۲۷۴).

برابر اسناد و مدارک موجود، «تقاعد کشوری» در سال ۱۳۰۵ بر پایه تقسیمات جدید وزارت مالیه ذیل «دوایر استخدام» قرار گرفت (اسناد ملی، ۲۹۷-۳۶/۴۰/۱۲). در دوایر استخدام نام موسسه تقاعد به اسم «دایره حقوق و تقاعد» تغییر داده شد. وزارت مالیه هدف از این تغییرات را تمرکز تمامی مسوولیت‌های امور پرسنلی و امور مربوط به اجرای قانون استخدام ذکر کرده است. دایره حقوق و تقاعد در سال ۱۳۰۷، از دوایر استخدام جدا شد و مستقیماً به نام «داره تقاعد کشوری» درآمد (۴۳/۱۵/۱-۲۹۷). وضعیت و تشکیلات اداره مزبور تا سال ۱۳۱۳ ادامه یافت. رسیدگی به امور استخدامی، ثبت اسناد و امور متقاعدین به قسمت «تصدیق» و شعب آن واگذار شده بود و وظیفه شعبه محاسبات، رسیدگی به محاسبات تقاعد و تعیین بدهی اشخاص به صندوق تقاعد و تهیه فهرست حقوق متقاعدین و امور محاسباتی اداره تقاعد در نظر گرفته شد. همچنین شعبه کابینه مسائل مربوط به امور کابینه و شعبه ضبط مسوولیت امور مربوط به ضبط و تشکیل دوسیه برای مستخدمین جدید را بر عهده داشت (اسناد ملی، ۲۴۰-۱۳۶ و ۲۶۸/۱۹/۱۳۵). در اواخر سال ۱۳۱۴ تغییرات جزئی در تشکیلات اجرایی اداره تقاعد کشوری به وجود آمد و تشکیلات آن به این ترتیب اعلام شد: دایره کابینه و اصناف، دایره اول تصدیق، دایره دوم تصدیق، شعبه ملزومات (اسناد ملی، ۲۴۰-۳۴۵ و ۱۹۰۷/۳۴۴). از سوی دیگر به گفته مجید یکتایی، در سال ۱۳۱۳ در زمان وزارت دارایی علی‌اکبر خان داور و در دوره تصدی محمود سیاسی به کفالت اداره تقاعد کشوری، در نظر گرفته شده که به موسسه مزبور صورت قانونی داده شود تا کارکنان آن بتوانند به نحو شایسته وظایف خود را که مراقبت در اجرای قانون استخدام کشوری و نظارت در حساب کسور تقاعد کارمندان خدمتگزاران باشد، انجام دهند (یکتایی، ص ۲۷۴). بنابراین در آن هنگام که قانون دانشگاه در دست تنظیم و تدوین بود، در تبصره ۳ ماده ۱۶، موضوع نظارت اداره تقاعد در امور استخدامی گنجانیده شده و وظیفه قانونی موسسه مزبور معلوم شد. تبصره ۳ ماده ۱۶ قانون اجازه تاسیس دانشگاه در تهران اشعار می‌دارد: «تشخیص رتبه و حقوق استخدامی (اعم از رسمی و کنتراتی و غیره) و استحقاق دریافت اضافه حقوق و ترفیع رتبه طبق این قانون و سایر قوانین موضوعه نسبت به کلیه اعضای وزارتخانه‌ها و ادارات مستقل با وزارتخانه یا اداره مستقل مربوطه و تصدیق «داره تقاعد کشوری» خواهد بود و چنانچه مستخدمین شکایتی داشته باشند که راجع به تشخیص رتبه یا اضافه حقوق یا ترفیع آنها باشد، مرجع کلیه شکایات استخدامی، دیوان عالی تمیز خواهد بود (مجموعه قوانین موضوعه دوره نهم تقنینیه، ص ۲۸۰ و ۲۸۲). بر اساس این تصمیمات، اداره تقاعد کشوری وظیفه «رسیدگی و تصدیق سوابق خدمت مستخدمین کشوری و رسیدگی به احکام صادره راجع به استخدام‌های جدید و قراردادهای استخدامی، نگاهداری حساب وجوه

نخستین حمایت‌ها

بررسی نهادهای رفاهی و بازنشستگی کشوری در دوره محمدرضا پهلوی (۱۳۲۰ تا ۱۳۵۷)

انیس سجادی

در واژه‌شناسی زبان فارسی، بازنشسته و بازنشستن چنین تعریف شده است: بازنشستن یعنی بر کنار رفتن از کار و خدمت، تقاعد، گوشه‌گیری و بازنشسته کسی است که در پیری یا پس از مدتی طولانی یا به علل دیگر از کار برکنار شده و از حقوق بازنشستگی استفاده کند. اما بازنشستن در نظام شغلی به معنای کنار رفتن از پیشه‌ای است که فرد سال‌های طولانی در آن حوزه فعالیت کرده است. دکتر کریم سنجابی در سال ۱۳۴۲ و در کتاب «حقوق اداری»، بازنشستگی را چنین تعریف کرده است: بازنشستگی ترتیبی است که دولت به خدمت کارمندی که طبق قانون از ادامه خدمت در نتیجه کهولت سن و طول مدت خدمت، عاجز فرض می‌شود، خاتمه می‌دهد و با رعایت خدمات گذشته برای او مستمری مادام‌العمر مقرر می‌دارد.

بازنشستگی به معنی توقف فعالیت‌های حرفه‌ای به علت افزایش سن است که این امکان را برای کارگر و کارمند فراهم می‌آورد تا از حقوق بازنشستگی استفاده کند. حقوق مذکور درآمد او را در سطح رضایت‌بخشی نگه می‌دارد. در این حالت، بازنشستگی و حقوق آن از نظر قانونی با هم رابطه مستقیم دارند. نوع دیگر ایجاب شرایط بازنشستگی رابطه‌ای مستقیم با اتخاذ تصمیمات دایر بر توقف کار و پرداخت حقوق بازنشستگی دارد. این تصمیمات به ویژه ناظر بر طرح‌های حقوقی بازنشستگی خاص در شرکت‌ها یا حرفه‌ها در بخش خدمات دولتی است. پس حقوق بازنشستگی ناشی از افزایش سن را می‌توان حقوق بازنشستگی واقعی توصیف کرد. با این حال، اغلب از دیاد سن و برقراری حقوق بازنشستگی رابطه‌ای پیوسته ندارند. در واقع، این شرایط فرد مستخدم و حقوق بازنشستگی است که با یکدیگر ارتباطی همبسته دارند و به نوعی احراز شرایط اولیه توسط مستخدم منجر به تأمین حقوق بازنشستگی می‌شود.

دکتر محمدعلی اکبری در کتاب «فاه اجتماعی در ایران معاصر» به ایجاد صندوق بازنشستگی کشوری و قوانین و مصوبات مربوط به مقوله بازنشستگی به عنوان مساله‌ای که ذیل سیاستگذاری دولت در حوزه رفاه اجتماعی قرار می‌گیرد، می‌نگرد. بر این مینا و معتقد است: «گسترش دامنه بیمه‌ها و خدمات اجتماعی عملاً امید به آینده را به عنوان یک شاخص مثبت اجتماعی افزایش می‌داد و معیار دیگر همسویی با جوامع غربی بود» (اکبری، ۱۳۹۵: ۶۸).

امید به آینده‌ای روشن و اطمینان به برخورداری از تأمین حداقل حاشیه آسایش برای یک کارگر و کارمند در دوران بازنشستگی می‌تواند محرک اصلی او برای ورود به یک عرصه شغلی باشد و همین مهم نشانگر اهمیت توجه به مساله بازنشستگی در قوانین، مصوبات و نهادسازی است. بدین ترتیب، توجه به جایگاه حمایتی بازنشستگی در مجموعه سیاست‌های حمایتی دولت در حوزه تأمین اجتماعی قرار می‌گیرد.

رفاه و تأمین اجتماعی، یکی از تکالیف دولت مدرن و از جمله حوزه‌های دخالت و حضور آن به حساب می‌آید (همان: ۸). دولت مدرن به ویژه در دوره پهلوی دوم سهم ویژه‌ای از برنامه‌ها و سیاستگذاری‌های خود را به این مساله اختصاص داده بود. یکی

از گروه‌های هدف برنامه‌های رفاهی دولت در این بازه زمانی بازنشستگان و از کارافتادگان کشوری بودند.

رفاه کارگری در دوره محمدرضا پهلوی

شهریور ۱۳۲۰ و سقوط رضاشاه، فضای نسبتاً بازی در کشور به وجود آورد. مساله حقوق کارگران یکی از نقاط کانونی تبلیغات سیاسی گروه‌های چپ خصوصاً حزب توده در آن ایام بود. دولت‌ها در چنین شرایطی به ناچار باید برای کاستن از فشار تبلیغات ایدئولوژی و سیاسی کمونیست‌ها و سوسیالیست‌ها اقداماتی را در زمینه بهبود وضعیت کارگران به وجود آورند. تصویب قوانین و مقررات مربوط به بیمه کارگران عمدتاً در این دوران و در چنین فضای سیاسی صورت گرفت. در سال‌های بعد و دهه ۴۰ نیز که دولت اقداماتی از این دست را با جدیت بیشتری دنبال می‌کرد، بیش از هر چیز، نوعی مقابله‌جویی در برابر حملات ایدئولوژیک بلوک شرق تلقی می‌شد. دولت در دهه ۴۰ قالب برنامه‌های توسعه و اقدامات رفاهی، نمایشی از دولت توسعه‌گرا و رفاهی را برپا کرد و لذا توجه خاصی نسبت به مسائل بیمه‌ای کارگران داشت. لیکن آن برنامه‌ها و اقدامات، به نوعی جنبه پیشگیرانه و مقابله‌جویانه با حملات ایدئولوژیک و سیاسی بلوک شرق نیز محسوب می‌شد. عامل دیگری که در پیدایش این ارزش نوظهور تأثیرگذار بود قرار گرفتن ایران در چارچوب برنامه توسعه غیرسوسیالیستی از سوی بلوک غرب بود. به طور خاص آمریکایی‌ها از همان سال‌های پایانی جنگ دوم و خصوصاً در دهه ۴۰، دولت ایران را برای اجرای برنامه اصلاحات به سبک سرمایه‌داری وابسته تحت فشار قرار دادند. آنچه بعدها تحت عنوان «انقلاب شاه و ملت» شهرت یافت، کوششی به راهنمایی آمریکایی‌ها برای گذار ایران از شرایط اجتماعی اقتصادی ماقبل سرمایه‌داری به سرمایه‌داری وابسته بود. قرار گرفتن در شرایط سرمایه‌داری

وابسته، الزاماتی را برای حکومت ایران در پی داشت که از آن جمله می‌توان به ضرورت اجرای اصلاحاتی در وضعیت کارگران اشاره کرد. راه‌حل‌های سرمایه‌داری غرب برای حل مسائل کارگری اگرچه با راه‌حل‌های کمونیستی و سوسیالیستی دارای تفاوت‌های اساسی و بنیادی بود، ولی به هر روی، هر یک از نظام‌های یاد شده، به نحوی در راستای بهبود وضعیت معیشتی و رفاهی کارگران اقداماتی را صورت دادند. توسعه امکانات و تسهیلات بیمه‌ای کارگران از جمله راهبردهای سرمایه‌دارانه برای کنترل، مهارت و حل بحران‌های کارگری و غلبه بر جنبش‌های کارگری این دوران بود. بنابراین تحت تأثیر این ارزش بنیادی بود که در سال ۱۳۲۲ نخستین قانون بیمه کارگران، کارخانه‌ها و کارگاه‌های دولتی به تصویب رسید. در ماده اول این قانون تصریح شده بود: «کلیه کارخانجات و موسسات اقتصادی، بازرگانی، صنعتی و معدنی و بازرگانی و راه‌آهن و به طور کلی هر موسسه‌ای که کارگر در استخدام خود دارد، اعم از دولتی یا غیردولتی و بقیه در کشور ایران مکلف‌اند کارگران خود را نزد شرکت سهامی بیمه ایران یا شرکت بیمه داخلی دیگری که دولت مقتضی بداند، در مقابل این حوادث فوت، نقص عضو یا از کارافتادگی اعضای بدن، هزینه معالجه و دستمزد کارگران در مدت بیماری و حوادث کار، بیمه کند.»

صاحبان بنگاه‌های مختلف در هر دو مورد، بیمه و بهداشت، علاوه بر جبران هزینه و زیان که متوجه کارگران می‌شود، در هر مورد به جزای نقدی از پنج هزار ریال تا ۵۰ هزار ریال محکوم می‌شدند. به علاوه در ماده سوم تصویب‌نامه هیات وزیران مصوب ۱۷ آبان ۱۳۲۳ کلیه کارخانه‌ها و موسسات اقتصادی، بازرگانی، صنعتی، معدنی، بازرگانی و راه‌آهن که بیش از ۲۰ نفر کارگر داشته باشند، موظف شدند کارگران خود را نزد شرکت سهامی بیمه ایران، بیمه کنند. در قانون کار که به تاریخ ۲۸ اردیبهشت ۱۳۲۵ به تصویب هیات وزیران رسید، در ماده شانزدهم کارفرمایان موظف شدند علاوه بر اجرای قانون بیمه کارگران برای حفظ آنان از خطرات احتمالی کار، مقررات فنی لازم را نیز به موقع اجرا بگذارند. در صورت تخلف نسبت به هر مورد به پرداخت جریمه از یک هزار ریال تا ۵۰ هزار ریال محکوم خواهند شد و اگر عمل کارفرما متضمن بزه دیگری باشد به مجازات بزه محکوم می‌شود. همچنین در ماده بیست و یکم این قانون تصریح شده است که «کارگران و کارکنان مرتبط به یک کارگاه و یک حرفه معین می‌توانند برای حفظ منافع مشترک مربوط به حرفه و بهبود وضع مادی و اجتماعی خود اتحادیه تشکیل دهند». در ماده ۲۳ تصریح شده بود که «اعتصاب کارگران فقط به منظور گرفتن حق به طریق مسالمت‌آمیز مجاز است.»

در سال ۱۳۲۸، «صندوق تعاون و بیمه کارگران» برای تصدی امر بیمه کارگران تأسیس شد که در آن حوادث و امراض ناشی از کار و غیر ناشی از کار کارگر و خانواده بلافصل او و پیری و از کارافتادگی و ازدواج و بارداری و وضع حمل و هزینه کفن و دفن و کمک به بازماندگان قانونی کارگر در موارد عسرت و استیصال پیش‌بینی شده بود. در دوره نخست‌وزیری دکتر مصدق در سال ۱۳۳۱، «سازمان بیمه‌های اجتماعی کارگران» تأسیس شد. برابر لایحه قانونی مصوب یکم بهمن ماه ۱۳۳۱، کلیه کارخانه‌ها و بنگاه‌های مشمول قانون

تاریخچه نظام بازنشستگی

تاریخچه

حسین دها، رئیس سازمان بازنشستگی
کشوری در سال ۱۳۴۵



پرداخت خواهد شد. همچنین چنانچه مستخدم بازنشسته فوت شود، نصف حقوق بازنشستگی او به عنوان حقوق وظیفه طبق مقررات این قانون، به وراث قانونی او پرداخت خواهد شد. از سوی دیگر هرگاه مستخدم رسمی به سبب انجام وظیفه فوت شود، تمام متوسط حقوق او به عنوان حقوق وظیفه به وراث قانونی او پرداخت خواهد شد. مجموعه قواعد و قوانین یادشده در حوزه حقوق وظیفه و بازنشستگی کارکنان رسمی دولت توسط سازمان اجرایی به نام «اداره کل بازنشستگی کشوری» انجام می‌شد که به موجب قانون استخدام کشوری سال ۱۳۴۵ از وزارت دارایی به سازمان مستقل امور اداری و استخدامی منتقل شد. در ماده نود و هشتم قانون استخدام کشوری سال ۱۳۴۵ آمده است: «حقوق بازنشستگان و وظیفه‌بگیران فعلی بر اساس قوانین و مقررات سابق کماکان از محل صندوق بازنشستگی کشوری پرداخت خواهد شد و در صورتی که ضریب جدول حقوق مستخدمین رسمی شاغل تغییر یابد، دولت مکلف است به نسبتی که هزینه زندگی موجب این تغییر شده است، حقوق بازنشستگان و وظیفه‌بگیران را ترمیم کند»

مطابق ماده ۱۰۵، مهم‌ترین رکن تصمیم‌گیری این سازمان، شورای نهاد آن بود. شورا مرکب از پنج نفر بود که از بین مستخدمین رسمی شاغل یا بازنشسته که لااقل ۱۵ سال سابقه خدمت دولتی و سابقه وزارت یا معاونت وزارت یا سفارت یا استانداری یا سابقه خدمت قضایی در دیوان عالی کشور داشته باشند، به پیشنهاد نخست‌وزیر و تصویب هیات وزیران برای مدت سه سال بنا به فرمان شاه منصوب

کار موظف شدند کارگران خود را در قبال حوادث و بیماری‌ها و از کارافتادگی ناشی از کار و غیر ناشی از کار، حوادث و بیماری‌های خانواده بلافصل کارگر، ازدواج، حاملگی و وضع حمل، عائله‌مندی، بازنشستگی، کفن و دفن، کمک به بازماندگان کارگر متوفی و بیکاری، بیمه کنند (همان: ۳۰-۲۸).

در واقع می‌توان گفت سیاست‌ها و برنامه‌های اصلی دولت در عصر پهلوی دوم در حوزه رفاه و تامین اجتماعی شامل سه محور اصلی: ۱- تامین امکانات لازم برای زندگی مناسب کارگران و خانواده‌هایشان در هنگام وقوع حوادث، بیماری‌ها، از کارافتادگی و فوت، ۲- برخورداری کارکنان دولت از تسهیلات رفاهی، درمانی و تامین اجتماعی در قبال حوادث، بیماری‌ها، ۳- از کارافتادگی و فوت، تامین خدمات رفاهی و درمانی، توانبخشی و تامین اجتماعی برای افراد و گروه‌های نیازمند جامعه می‌شد.

سازمان امور اداری و استخدامی کشور

قانون استخدام کشوری که در سال ۱۳۰۱ به تصویب رسیده بود، با کمی تغییر تا سال ۱۳۴۵ مبنای عمل دولت در حوزه تامین اجتماعی کارکنان دولت بود. قانون جدید استخدام کشوری در ۳۱ خرداد ۱۳۴۵ به تصویب کمیسیون خاص مشترک مجلسین رسید (مجموعه قوانین بیست و یکمین دوره قانونگذاری، ج ۶: ۳۷۶۶-۳۷۶۷). شایان ذکر است که وظیفه، مستمری و بازنشستگی کارکنان دولت، بنا بر قانون استخدام ۱۳۰۱ بر عهده وزارت دارایی قرار داشت و این وزارتخانه، برای تصدی امور یادشده و انجام خدمات مزبور مبادرت به تاسیس اداره کل بازنشستگی کرد. به موجب قانون استخدام کشوری مصوب سال ۱۳۴۵، «سازمان امور اداری و استخدامی کشور» تاسیس شد. ماده ۱۰۳ قانون جدید استخدام کشوری اشعار می‌دارد که «به جای شورای عالی اداری کشور، سازمان امور اداری و استخدامی کشور وابسته به نخست‌وزیری تاسیس می‌شود. کلیه اوراق و اسناد و دارایی، همچنین مستخدمین شورای عالی اداری کشور به سازمان امور اداری و استخدامی کشور منتقل می‌شوند.» در ماده ۱۷۰ این قانون تصریح شده است که «اداره کل بازنشستگی فعلی با کلیه دارایی و موجودی صندوق بازنشستگی و اسناد و اوراق و بودجه و تعهدات خود از وزارت دارایی منتزع و تابع سازمان امور اداری و استخدامی کشور می‌شود.» همچنین در ماده ۷۱، وزارتخانه‌ها و موسسات دولتی مکلف شده‌اند هر ماه ۸/۵ درصد از جمع حقوق و تفاوت تطبیق حقوق و مزایای مستمر و فوق‌العاده‌های مستخدمین رسمی و مستخدمین آزمایشی را به استثنای فوق‌العاده تضمین و اضافه کار و کسر صندوق و ماموریت کم کرده بابت سهم مستخدمین به صندوق بازنشستگی کشوری بپردازند. به علاوه برابر ماده ۷۴، مستخدم رسمی می‌تواند طبق این شرایط، تقاضای بازنشستگی کند و دولت مکلف به قبول آن است: الف- داشتن حداقل ۶۰ سال سن با هر قدر سابقه خدمت؛ ب- داشتن حداقل ۵۵ سال سن با لااقل ۲۰ سال سابقه خدمت. از سوی دیگر بر اساس ماده ۷۹ هرگاه مستخدم رسمی، علیل یا به علت حادثه‌ای ناقص شود، به نحوی که از کار کردن باز بماند، حق وظیفه‌های برابر با یک‌سوم متوسط حقوق ضریب سنوات خدمت دریافت خواهد کرد، مشروط بر اینکه از متوسط حقوق او تجاوز نکند. به علاوه، هرگاه مستخدم رسمی به علت حادثه ناشی از کار یا به سبب انجام وظیفه علیل یا ناقص شود به نحوی که از کار کردن باز بماند، تمام متوسط حقوق او به عنوان حقوق وظیفه در مورد او برقرار می‌گردد (ماده ۸۰) و هرگاه مستخدم رسمی فوت شود، خواه به حد بازنشستگی رسیده یا نرسیده باشد، در تاریخ فوت، بازنشسته محسوب و نصف حقوق بازنشستگی او به وراث قانونی او

می‌شدند. برابر تبصره ۳ ماده ۱۰۶، رئیس شورا به رای اعضای شورا نیز برای یک دوره سه‌ساله تعیین می‌شد. از آنجا که رسیدگی به امور مربوط به بازنشستگی و وظیفه کارکنان رسمی در حیطه وظایف سازمان امور اداری و استخدامی قرار داشت، بخشی از تصمیمات این شورا به دو بخش بازنشستگی و وظیفه کارکنان رسمی دولت، یعنی حوزه رفاه و تامین اجتماعی، اختصاص می‌یافت.

برابر ماده یک آیین‌نامه شورای امور اداری و استخدامی کشور، اعضای شورا مرکب بودند از: وزیر کشور و سرپرست امور اداری و استخدامی کشور، وزیر مشاور و رئیس سازمان برنامه و بودجه، دبیر کل سازمان امور اداری و استخدامی کشور، رئیس هیات رسیدگی به شکایات استخدامی، سه نفر از افراد متخصص در امور اداری و استخدامی به پیشنهاد سازمان امور اداری و استخدامی کشور و تصویب هیات وزیران. مصوبات و تصمیمات شورا با رای موافق چهار نفر از اعضای حاضر در جلسه، رسمی و معتبر بود (اکبری، ۱۳۹۵: ۱۱۳).

همچنین در ماده ۱۱۰ اشعار می‌شود که ترتیب و تشریفات مربوط به تقاضای بازنشستگی و صدور احکام و برقراری حقوق بازنشستگی و وظیفه و ترتیب وصول و پرداخت وجوه بازنشستگی و وظیفه مستخدمین رسمی و همچنین ترتیب نگهداری حساب‌ها طبق آیین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه می‌شود و به تصویب شورا می‌رسد. شایان ذکر است که به موجب ماده دوم این قانون، سازمان‌ها و موسسات زیر، مشمول مقررات آن خواهند بود:

- الف- وزارت دربار شاهنشاهی؛
- ب- سازمان اطلاعات و امنیت کشور؛
- پ- موسسات دولتی (شرکت‌های مندرج در قانون تجارت)؛
- ت- شهرداری‌ها و موسسات تابع آنها؛
- ث- مستخدمین تابع مقررات قانون استخدام نیروهای مسلح شاهنشاهی؛
- ج- دارندگان رتبه‌های قضایی و استادی و دانشیاری؛
- چ- مستخدمین مجلسین؛
- ح- سازمان بیمه‌های اجتماعی.

قانون استخدام کشوری مجدداً در تاریخ ۲۸ اسفند ۱۳۵۳ مورد تجدیدنظر قرار گرفت و کمیسیون‌های استخدام مجلسین اصلاحاتی را در این قانون به وجود آوردند (مجموعه قوانین بیست و سومین دوره قانونگذاری مجلس شورای ملی، ج ۱۳: ۱۵۰۱۳: ۶۹۸۹-۶۹۷۲).

برابر اصلاحیه ماده ۷۰ مقرر شد از اول سال ۱۳۵۴ صندوق بازنشستگی کشور به صورت موسسه‌ای مستقل وابسته به سازمان امور اداری و استخدامی کشور تاسیس شود. همچنین مقرر شد اداره کل بازنشستگی فعلی و صندوق بازنشستگی و وظیفه مستخدمین شرکت‌های دولتی با کلیه وظایف و دارایی و موجودی و اسناد و اوراق و بودجه و تعهدات و مستخدمین خود به صندوق بازنشستگی کشوری منتقل شود.

بر این اساس، پیش‌بینی شد حقوق بازنشستگی و وظیفه از کارافتادگی و وظیفه وراث مستخدمینی که تا آخر سال ۱۳۵۳ بازنشسته یا از کار افتاده شده یا بشوند، همچنین وظیفه وراث مستخدمینی که تا آخر سال ۱۳۵۳ فوت شده یا بشوند، از محل اعتبار خاصی که به عنوان کمک به صندوق بازنشستگی، هر سال در بودجه کل کشور منظور می‌شود، پرداخت شود. همچنین موافقت شد اداره صندوق بازنشستگی شهرداری‌ها به پیشنهاد سازمان امور اداری و استخدامی کشور و موافقت وزیر کشور به عهده صندوق بازنشستگی کشور قرار گیرد.

نهادهای حامی باننشستگی کشور در دولت رانتیر

با تزریق درآمدهای نفتی به ویژه در سال‌های ۱۳۵۲ و ۱۳۵۵ با رشد کمی و کیفی سازمان‌های دولتی در تمامی حوزه‌ها مواجهیم. ایجاد دو سازمان اصلی در حوزه امور باننشستگی کشوری در سال‌های یادشده بر همبستگی رانتیر شدن اقتصاد ایران و رشد کمی و کیفی سازمان‌های دولتی طی دهه ۱۳۵۰ صحنه می‌گذارد. در این دوره با تخصیص بودجه و تاسیس نهادهای دولتی برای رسیدگی به رفاه اجتماعی اقشار باننشسته و از کارافتاده مواجه می‌شویم. در این سال‌ها سه سازمان نقش ویژه‌ای در سازماندهی و نظارت بر امور باننشستگی کشوری ایفا می‌کردند. این سازمان‌ها عبارت بودند از کانون باننشستگی کشوری، صندوق باننشستگی کشوری و وظیفه مستخدمی شرکت‌های دولتی و شورای رفاه باننشستگی و وظیفه‌بگیران کشوری.

بدین ترتیب سیاستگذاران اجتماعی با استفاده از منابع مالی وسیعی که طی واریز درآمدهای ارزی سرشار از فروش نفت حاصل شده بود، ایده‌های دولت رفاه را در خصوص حقوق باننشستگی و تکالیف دولت‌ها از طریق هماهنگی سازمان یافته سازمان بهداری و بهزیستی، سازمان امور اداری و استخدامی کشور و کانون باننشستگی کشوری در کشور محقق می‌کردند. این امر از طریق تصویب مقررات ویژه‌ای در خصوص کمک به تامین مسکن باننشستگی و وظیفه‌بگیران کشوری و وراث قانونی آنها، تقویت بنیه مالی شرکت‌های تعاونی اعتبار و مصرف و مسکن باننشستگی و وظیفه‌بگیران، پرداخت هزینه‌های ضروری و اضطراری باننشستگی و وظیفه‌بگیران یا وراث قانونی آنها (نظیر هزینه‌های درمانی) و ایجاد باشگاه‌ها و مراکز تفریحات سالم برای باننشستگی و وظیفه‌بگیران کشوری و خانواده‌های آنها یا کمک به هزینه‌های توسعه و اداره باشگاه‌های موجود ممکن شد.

این منابع و امکانات از طریق کانون باننشستگی کشوری و صندوق باننشستگی کشوری و وظیفه مستخدمی شرکت‌های دولتی و با نظارت شورای رفاه باننشستگی و وظیفه‌بگیران کشوری در اختیار باننشستگی و از کارافتادگان قرار می‌گرفت. بدین ترتیب، دولت امیدوار بود تا از این طریق بتواند با اختصاص سهم بیشتری در بودجه کشور به باننشستگی و از کارافتادگان این اقشار را در شمار گروه‌های حامی خود درآورد. التزام اعضای کانون باننشستگی کشوری به عضویت در حزب رستاخیز یکی از جلوه‌های آشکار این تلاش پیگیر حکومت برای جلب گروه‌های حامی خود و کسب مشروعیت سیاسی بود. در این مقاله به بررسی نهادهای حامی باننشستگی کشوری در دولت رانتیر در خلال سال‌های ۱۳۵۰ تا ۱۳۵۷ می‌پردازیم.

تاسیس «صندوق باننشستگی کشوری و وظیفه مستخدمین شرکت‌های دولتی» وابسته به سازمان امور اداری و استخدامی - (یا صندوق باننشستگی) به عنوان یکی از سازمان‌های اجرایی دولتی در حوزه رفاه اجتماعی به موجب ماده ۳۵ مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی در بند (ب) ماده دوم قانون استخدام کشوری مورخ ۵ خردادماه ۱۳۵۲ به تصویب کمیسیون مشترک استخدام مجلسین رسید.

این صندوق بر اساس قانون حمایت کارکنان در برابر اثرات ناشی از پیری و از کارافتادگی و فوت مصوب اسفندماه سال ۱۳۴۹ ایجاد شد و به عنوان سازمانی وابسته به سازمان امور اداری و استخدامی کشور زیر نظر شورای صندوق مرکب از وزیر دارایی، وزیر کار و امور اجتماعی و دبیر کل سازمان امور اداری و استخدامی کشور یا معاونان آن به فعالیت پرداخت.

بر این اساس، مقرر بود که اساسنامه صندوق باننشستگی از سوی سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه شود و به تصویب هیات وزیران برسد. در ادامه این روند شرکت‌های دولتی موظف بودند

هر ماه هفت درصد از حقوق هر یک از مستخدمین خود را بابت کسور باننشستگی سهم مستخدم کسر کرده و اقدام به پرداخت آن به صندوق باننشستگی کنند. در این روند شرکت‌ها باید ۱۴ درصد حقوق مستخدمین خود را به این کسور باننشستگی می‌افزودند (همان، ۱۳۹۵: ۲۰۶). بدین ترتیب، نقش حمایتی خود را در این باره ایفا می‌کردند.

چنان‌که گفته شد حقوق باننشستگی واقعی مستلزم احراز شرایطی توسط فرد مستخدم بود. بر اساس ماده ۲۷ همین قانون این شرایط به قرار زیر تعیین شد:

- مستخدم لاقول ۱۰ سال تمام کسور باننشستگی مقرر را پرداخت کرده باشد یا پرداخت آن را تعهد کرده باشد.
- سن مستخدم مرد به ۶۰ سال تمام و سن مستخدم زن به ۵۵ سال تمام رسیده باشد.

بر مبنای نظر صندوق، حقوق باننشستگی عبارت از یک چهارم متوسط حقوق ضربدر سنسنوات پرداخت کسور باننشستگی بوده که از چهار پنجم متوسط حقوق تجاوز نمی‌کرد.

همچنین، بر اساس ماده ۴۵ همین مقرر، در صورتی که مستخدم به علل غیر ناشی از کار، از کار افتاده شناخته می‌شد، ماهانه مبلغی شامل یک چهارم متوسط حقوق ضربدر سنسنوات پرداخت کسور مزبور را به عنوان حقوق وظیفه از کارافتادگی دریافت می‌کرد (همان، ۱۳۹۵: ۲۰۶).

به علاوه به موجب ماده ۴۶ آن، چنانچه مستخدم در پی حوادث ناشی از کار یا به سبب انجام وظیفه از کارافتاده شناخته می‌شد، بدون رعایت سنسنوات پرداخت کسور باننشستگی حداکثر حقوق باننشستگی مقرر را به عنوان حقوق وظیفه از کارافتادگی دریافت می‌کرد. همچنین در صورت فوت باننشسته یا از کارافتاده حقوق وظیفه‌های معادل چهار پنجم حقوق باننشستگی یا از کارافتادگی به تساوی بین بازماندگان واجد شرایط و تقسیم می‌شد.

شایان ذکر است، در ماده ۴۵ این مقرر آمده بود که چنانچه مستخدم به علت حوادث ناشی از کار یا به علت انجام وظیفه فوت شود، حقوق وظیفه بازماندگان او بر مبنای چهار پنجم حقوق وظیفه‌ای که به او تعلق می‌گیرد،

پرداخت می‌شد (همان: ۲۰۷).

در دوره پهلوی دوم درآمدهای نفتی در جایگاه منابع مالی برنامه سوم توسعه (۱۳۴۲ تا ۱۳۴۷) ۶۶ درصد و در برنامه چهارم (۱۳۴۸ تا ۱۳۵۲) ۶۳ درصد سهم را به خود اختصاص داده بودند. طی برنامه چهارم ۳۰ درصد تولید ناخالص ملی سهم بخش نفت بود. در سال ۱۳۴۷، نخستین سال اجرای این برنامه، ۷۵ درصد دریافت‌های ارزی کشور و ۵۰ درصد درآمدهای دولت از درآمد نفت تامین می‌شد. افزایش درآمدهای نفتی در سال ۱۳۵۲ به حدی بود که نه تنها برنامه چهارم توسعه را دچار تغییراتی اساسی کرد، بلکه برنامه پنجم توسعه نیز بازنویسی شد. اگر تعریف بیلوای، در مورد میزان لازم درآمد رانتی برای ساخت دولت رانتیر را بپذیریم (۴۲ درصد درآمد دولت)، باید گفت که از سال ۱۳۳۹ ساخت دولت در ایران رانتیر بوده است.

در واقع با افزایش درآمدهای نفتی در دوره محمدرضا پهلوی، استقلال حکومت از جامعه به حدی رسید که در دولت‌های قبل از آن وجود نداشت. بر این اساس حتی دولت به تغییر در ساخت اجتماعی دست زد و کوشید برای خود گروه‌های حامی ایجاد کند و گروه‌های اجتماعی معارض (مانند بازاریان و روحانیون) را تضعیف کند. بدین ترتیب، تجهیز درآمدهای نفتی برای ایجاد حمایت اجتماعی از دولت در قالب تمرکز منابع ملی تازه در حوزه رفاه اجتماعی صورت پذیرفت. در این راستا نهادسازی با تزریق درآمدهای نفتی تحقق پذیرفت. در این دوران شاهد رشد کمی و کیفی نهادها و موسسات دولتی در حوزه رفاه و تامین اجتماعی هستیم. یکی از جلوه‌های آشکار این نهادسازی ایجاد نهادهای حمایتی از باننشستگی کشوری بود.

یکی از اصلی‌ترین نهادهای اختصاصی تصمیم‌گیری در حوزه امور باننشستگی «شورای رفاه باننشستگی و وظیفه‌بگیران کشوری» است. در نتیجه تزریق درآمدهای نفتی به بودجه کشور به ویژه در سال ۱۳۵۵ با گسترش کیفی حوزه و دامنه سیاستگذاری‌های دولت در امور باننشستگی مواجه می‌شویم. در پی بازنویسی قانون بودجه کشور که از شوک افزایش چشمگیر درآمدهای نفتی در این سال حاصل شد، نهادهای تصمیم‌گیری در امور باننشستگی با گسترش کیفی دامنه شمول فعالیت‌های خود مواجه شدند. نتیجه این امر تاسیس «شورای رفاه باننشستگی و وظیفه‌بگیران کشوری» بود. «هیات وزیران در جلسه مورخ ۱۳۵۵/۱۱/۱۰ ذیل تبصره ۶۹ قانون بودجه این سال، آیین‌نامه اجرایی را تصویب کرد که به موجب آن، برای نظارت بر حسن اجرای این آیین‌نامه و تعیین ضوابط و شرایط مذکور در ماده ۲، شورایی به نام شورای باننشستگی و وظیفه‌بگیران کشوری تاسیس گردد.» در دومین ماده این تصویب‌نامه، موارد مصرف بودجه تخصیصی برابر تبصره ۶۱ قانون بودجه سال ۱۳۵۵ با تشخیص این شورا بدین شرح مشخص شد:

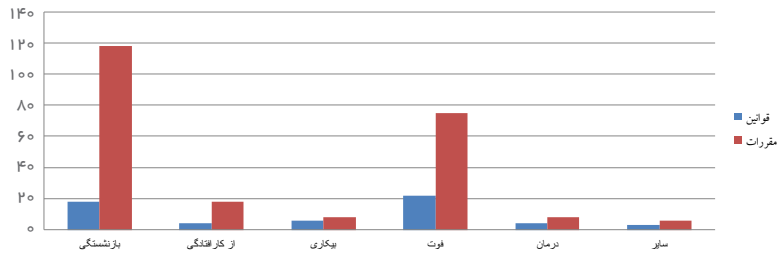
- ۱- کمک به تامین مسکن باننشستگی و وظیفه‌بگیران کشوری و وراث قانونی آنها که از صندوق باننشستگی کشوری حقوق وظیفه دریافت می‌کنند، در صورتی که خود و همسر و فرزندان تحت تکفل آنها فاقد خانه شخصی باشند، از طریق پرداخت قسمتی از مال الاجاره منزل یا پرداخت قسمتی از بهره وامی که برای تامین مسکن از طرف سازمان‌های دولتی و بانک‌ها به باننشستگی مذکور داده می‌شود؛
- ۲- تقویت بنیه مالی شرکت‌های تعاونی اعتبار و مصرف و مسکن و باننشستگی و وظیفه‌بگیران که تشکیل شده یا بشوند؛
- ۳- پرداخت هزینه‌های ضروری و اضطراری باننشستگی و وظیفه‌بگیران کشوری یا وراث قانونی آنها به پیشنهاد کانون باننشستگی؛

۴- ایجاد و اداره باشگاه‌ها و مراکز تفریحات سالم برای باننشستگی و وظیفه‌بگیران کشوری و خانواده‌های آنها یا کمک به هزینه‌های

تاریخچه نظام بازنشستگی

تاریخچه

نمودار توزیع مقایسه ای فراوانی قوانین و مقررات به تفکیک و بر حسب موضوعات فرعی (بیمه ای)



«صندوق بازنشستگی و وظیفه مستخدمین ثابت شهرداری» در سال ۱۳۵۳ شروع به کار کردند. صندوق‌های بازنشستگی، پس‌انداز و رفاه کارکنان صنعت نفت بر اساس مقررات بازنشستگی و مقررات پس‌انداز کارکنان شرکت ملی نفت ایران در سال ۱۳۳۷ تأسیس شد. اعضای این صندوق را کارمندان صنعت نفت تشکیل می‌دهند. این صندوق تا سال ۱۳۷۷ از نظر تشکیلات اداری و سازمانی زیرمجموعه امور اداری شرکت ملی نفت ایران محسوب می‌شد و اتخاذ تصمیم در اداره امور آن به وسیله هیات امانا به تصویب می‌رسید، اما از سال ۱۳۷۷ صندوق‌ها دارای ارکان و تشکیلات جدیدی شدند.

مجلس شورای ملی در ۱۷ دی‌ماه ۱۳۳۴، قانون بیمه‌های اجتماعی و بازنشستگی و تعاون افزارمندان کارگاه‌ها و کارخانجات ارتش را تصویب کرد. به موجب این قانون، کارگرانی که در کارخانه‌ها و کارگاه‌های ارتش یا در محل‌های وابسته به آنها به کار گمارده می‌شدند، افزارمندان ارتش شناخته می‌شدند. حق بیمه افزارمندان، تا دو هزار ریال حقوق، صدی شش، از دو هزار تا چهار هزار ریال حقوق، صدی هفت و از چهار هزار ریال به بالا صدی هشت، همه‌ماهه کسر و به حساب صندوق واریز می‌شد (اکبری: ۱۳۹۵: ۱۸۹). مقررات مربوط به بازنشستگی و وظیفه مستخدمین ثابت شهرداری پایتخت و موسسات وابسته نیز مورخ ۱۶ تیرماه ۱۳۵۳ به تصویب رسید. در ماده سوم این قانون، شهرداری مکلف شده است هر ماه هفت درصد از حقوق و مزایای شغل مستخدمین ثابت خود کسر کرده و پس از افزودن ۱۴ درصد به آن بابت سهم شهرداری، مجموع آن را به صندوق بازنشستگی و وظیفه مستخدمین شهرداری پایتخت پرداخت کند.



بدین ترتیب، اقتصاد رانتیر در دوره پهلوی دوم به ایجاد و گسترش سازمان‌های دولتی در زمینه امور حمایتی از بازنشستگان انجامید. این امر در راستای سیر رو به افزایش شمار سازمان‌های رفاهی و بهداشتی در دوره پهلوی دوم و به منظور تحقق اندیشه دولت رفاه که مطرح نظر غالب سیاستگذاران اجتماعی در این بازه زمانی بود، صورت گرفت. این اندیشه از نظام‌های رفاهی در کشورهای پیشرفته صنعتی در اروپا مایه می‌گرفت. از این منظر حقوق تازه‌ای برای بازنشستگان کشوری وضع شد که تا پیش از این سابقه نداشت. از دیگر سوی این امر برای کاهش مخالفت‌های سیاسی و ایجاد گروه‌های حامی دولت به ویژه در میان بازنشستگان کشوری صورت پذیرفت. ■

کتابنامه

- کتابخانه و سازمان اسناد ملی ایران.
- اکبری، محمدعلی، رفاه اجتماعی در ایران معاصر، تهران: موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی ۱۳۹۵.
- ده‌ها، حسین، «خلاص‌های از نتیجه‌گیری‌های کانون بازنشستگان کشوری»، سالنامه کشور ایران، محمدرضا میرزا زمانی، س ۳۱، تهران: چاپ درخشان ۲۵۳۵.

توسعه و اداره باشگاه‌های موجود (اکبری، ۱۳۹۵: ۱۱۸).

حسین ده‌ها از سناتورهای انتصابی مجلس سنا و از اعضای اصلی حزب رستاخیز از سال ۱۳۴۵ به فرمان محمدرضا پهلوی ریاست کانون بازنشستگان کشوری را بر عهده داشت. کانون در سال ۱۳۵۵ در تهران دارای ۱۵ هزار نفر عضو و در تمام استان‌ها و شهرستان‌ها دارای شعبه و نمایندگی بود و مجموع اعضای آن به ۵۰ هزار نفر می‌رسید. مرکز کانون در ساختمان جدیدالتاسیسی در تهران واقع بود. در این ساختمان یک کتابخانه قرار داشت که مورد استفاده بازنشستگان و مراجعین دیگر قرار می‌گرفت. همچنین کانون دارای سه شرکت تعاونی اعتبار و تعاونی مصرف و تعاونی مسکن بود. در سال ۱۳۵۵ زمزمه‌هایی از تشکیل صندوق رفاه بازنشستگان برای تقویت شرکت‌های تعاونی کانون و کمک به بازنشستگان بی‌بضاعت و فاقد مسکن در جریان بود که به واسطه فقدان منابع موجود از سرنوشت این طرح اطلاع چندانی در دست نیست (ده‌ها، ۲۵۳۵: ۴۲۹). کانون بازنشستگان کشوری نشریه‌ای داشت که در صفحات آن به درج مباحث اجتماعی، فرهنگی، اخبار و گزارش‌های کانون می‌پرداخت (همان: ۴۳۰). شایان ذکر است، سیاست‌های کلی حکومت وقت اقتضا می‌کرد که تمام اعضای کانون با تشکیل حزب رستاخیز به عضویت این حزب درآیند (همان: ۴۲۹).

بنابر ماده ۴ مصوبه هیات وزیران، اعضای شورای رفاه بازنشستگان و وظیفه‌بگیران عبارت بودند از: وزیر بهداری و بهزیستی (ریاست شورا)، دبیر کل سازمان امور اداری و استخدامی کشور و رئیس کانون بازنشستگان کشوری (اکبری، ۱۳۹۵: ۱۱۸ و ۱۱۹).

شورای رفاه بازنشستگان و وظیفه‌بگیران دارای پنج وظیفه اصلی بود. این وظایف مشتمل بود بر:

- تصویب برنامه و حساب عملکرد سالانه؛
- تعیین شرایط و ضوابط مذکور در ماده (۲) آیین‌نامه؛
- بررسی و اظهارنظر در مورد پیشنهادهایی که راجع به افزایش منابع حساب رفاه بازنشستگان و وظیفه‌بگیران کشوری در شورا مطرح می‌شد؛
- بررسی و اظهارنظر نسبت به سایر موضوعاتی که در زمینه رفاه بازنشستگان و وظیفه‌بگیران کشوری به شورا ارائه شود؛
- انجام سایر وظایفی که به موجب این آیین‌نامه به عهده شورا است (همان: ۱۱۹).

صندوق‌های بیمه و بازنشستگی اختصاصی

صندوق‌های بیمه و بازنشستگی اختصاصی صندوق‌هایی هستند که با عنوان صندوق بیمه بازنشستگی مستقل تشکیل شده‌اند و عمدتاً نسبت به پرداخت حقوق بازنشستگی، مستمری از کارافتادگی و حقوق وظیفه بر اساس آیین‌نامه‌های اجرایی خاص خود اقدام می‌کنند. تعداد این سازمان‌ها در حال حاضر بالغ بر ۱۵ صندوق می‌شود که تعداد ۹ صندوق پیش از انقلاب تشکیل شده‌اند.

از جمله قدیمی‌ترین این صندوق‌ها که در دوران پهلوی اول تأسیس شده‌اند، می‌توان به «صندوق تقاعد ارتش» تأسیس ۱۳۱۴، «صندوق بهداشت و صندوق وظایف و بازنشستگی بنگاه راه‌آهن دولتی» و «صندوق بازنشستگی اعضای شرکت سهامی بیمه ایران» بنیان ۱۳۱۷ اشاره کرد.

صندوق تقاعد ارتش شاهنشاهی، در بهمن‌ماه ۱۳۱۴ از تصویب نمایندگان گذشت. به موجب این قانون، «افسران بری و دریایی و هوایی و اداری و امنیه و مستخدمین غیرنظامی همدریف و همچنین استواران و گروهان‌ها و همدریفان آنها می‌توانند پس از اقل دو سال خدمت متقاعد شده و حقوق تقاعد دریافت کنند.» همچنین افسران، استواران، گروهانان و سرجوخه‌ها، نفرات قدیمی ارتش و امنیه و

نیروی دریایی و هواپیمایی و همدریفان آنها در صورتی حق دریافت وظیفه تصاعدی دارند که اولاً- در جنگ یا در نتیجه خدمت مجروح شده باشند، ثانیاً- در نتیجه مخاطرات جنگی یا صدمات و حوادث وارده، معلول یا مجروح شده باشند.

مطابق آیین‌نامه استخدامی کارکنان بنگاه راه‌آهن دولتی ایران در سال ۱۳۱۷، بنگاه راه‌آهن دولتی ایران موظف شد به منظور: مراقبت صحی از مستخدمین و کارکنان و معالجه اشخاصی که در نتیجه ایفای وظیفه مریض یا مجروح می‌شوند، پاداش نقدی به کسانی که در نتیجه ایفای وظیفه دائماً از عضوی از اعضای بدن محروم یا برای مدت عمر از کار بیفتند، و همچنین پاداش به وراث کسانی که در نتیجه ایفای وظیفه و بر سر خدمت تلف می‌شوند، صندوقی تحت عنوان «صندوق بهداشت» را تشکیل دهد (اکبری، ۱۳۹۵: ۱۵۷-۱۵۶).

آیین‌نامه صندوق بازنشستگی اعضای شرکت سهامی بیمه ایران، در تاریخ ۱۱ خرداد ۱۳۱۷ در مجمع عمومی شرکت سهامی بیمه ایران با شرکت وزیر مالیه و کفیل وزارت تجارت، به تصویب رسید. شرط عضویت سابقه حداقل یک سال در شرکت بود و اشخاصی که به عضویت شرکت پذیرفته می‌شدند، از ماه اول ملزم به پرداخت کسورات خود بودند، اما اگر قبل از یک سال از خدمت خارج می‌شدند، کسور پرداختی به آنها مسترد می‌شد (همان: ۱۶۵).

در دوره محمدرضا پهلوی نیز «صندوق بیمه‌های اجتماعی و بازنشستگی و تعاون افزارمندان ارتش» در سال ۱۳۳۴، «صندوق بازنشستگی و وظیفه مستخدمین شرکت‌های دولتی» وابسته به سازمان امور اداری و استخدامی کشور در سال ۱۳۵۲ و

دولت‌ها و نظام بازنشستگی

دولت‌ها پس از انقلاب
نظام بازنشستگی را به کدام سو بردند؟

نظام بازنشستگی در دوران دولت روحانی



نرخ رشد متوسط
تعداد بازنشستگان

۷ درصد



نرخ رشد متوسط
تعداد شاغلان

۳- درصد

نظام بازنشستگی
در دولت احمدی نژاد

کاهش شمار کارفرماها
۷۰۰ هزار

مطابق با آمارهای رسمی طی سال‌های ۸۵ تا ۹۰ از شمار کارفرماها در ایران بیش از ۷۰۰ هزار نفر کم شده است و بسیاری از کارگاه‌های کوچک و متوسط تعطیل شدند. این در شرایطی است که حق بیمه‌ها اصلی‌ترین منبع درآمدی صندوق‌های بازنشستگی است. به گونه‌ای که بیش از ۸۰ درصد منابع صندوق‌ها به حق بیمه‌های پرداختی مربوط می‌شود و منابع صندوق‌ها را با کمبود شدید مواجه کرد.



افزایش نرخ بیکاری جوانان در این سال‌ها نیز با اینکه خود متاثر از بحران‌های اقتصادی بوده با این حال به عنوان یکی از عوامل ناپایداری منابع صندوق‌ها نیز محسوب می‌شود.

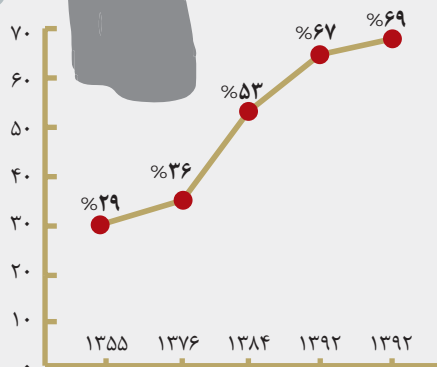
نسبت پوشش حمایتی به معنای تعداد شاغلان به تعداد مستمری‌بگیران طی سال‌های ۸۴ تا ۹۰ روند کاهشی داشته است.

در این دوره آمار تعداد بازنشستگان در سنین ۴۰ تا ۵۰ و ۵۰ تا ۶۰ سال روند افزایشی داشته و میانگین سن بازنشستگی در ایران را ۵۲ سال رقم زده است.

ناپایداری در بسیاری از مشاغل و مشاغل سخت و نایم که افراد مدت کوتاهی تحت پوشش بیمه بیکاری قرار می‌گیرند در این دوره مشاهده می‌شود.

ضریب نفوذ بیمه‌های اجتماعی از ۲۹ درصد در سال ۱۳۵۵، ۳۶ درصد در پایان دولت سازندگی، ۵۳ درصد در پایان دولت اصلاحات، ۶۷ درصد در پایان دولت نهم و دهم به ۶۹ درصد در پایان سال ۱۳۹۳ افزایش یافته است. هرچند این افزایش امیدوارکننده است، ولیکن به هیچ‌عنوان کافی نیست؛ چراکه اکثر توفیق این فراگیری مرهون پوشش ۹۵ درصدی شاغلان مزد و حقوق‌بگیر است، در حالی که ۵۰ درصد شاغلان غیرمزد و حقوق‌بگیر همچنان فاقد پوشش بیمه‌ای هستند.

ضریب نفوذ
بیمه‌های اجتماعی

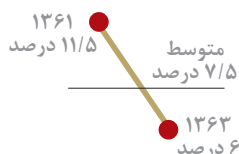




ارائه کوپن برای مهار تورم و تامین نیازهای حیاتی

نظام بازنشستگی
در دوران جنگ

۱۶ درصد



متوسط رشد تعداد مستمری بگیران

در دوره دفاع مقدس و جنگ تحمیلی، کشور با تورم‌های دو رقمی (بطور متوسط ۱۶ درصد) مواجه شد. تلاش شد برای مهار تورم تقاضای اصلی و تامین نیازهای حیاتی مردم با ارائه کوپن مدیریت شود و از سوی دیگر افزایش آنچنانی در سطح دستمزدها در این دوره اتفاق نیفتاد (به‌طور متوسط کمتر از ۳ درصد) و در نتیجه روند رشد میزان مستمری‌های پرداختی نیز با همین آهنگ شکل گرفته است.

تعداد بیمه‌شدگان تامین اجتماعی نسبت به مستمری بگیران (نسبت پشتیبانی) در اوایل جنگ از ۱/۱۴ نفر بیمه شده به ازای هر یک نفر مستمری بگیر بوده که در پایان جنگ به حدود ۸/۸ نفر در مقابل یک مستمری بگیر کاهش داشته است. در این دوره این سنجه به‌طور متوسط به میزان ۱۰ بیمه شده در مقابل یک مستمری بگیر تعریف می‌شود. متوسط رشد تعداد مستمری بگیران ۷/۵ درصد در این دوره بوده که در سال ۶۱ با ۱۱/۵ درصد و در سال ۶۳ با ۶ درصد به ترتیب بیشترین و کمترین رشد را در این مبحث داشته‌اند.



تعداد بیمه شدگان نسبت
به مستمری بگیران
۱۰ به ۱



تدوین چارچوب نظام تامین اجتماعی

براساس اصل ۲۹ قانون اساسی و ایجاد زمینه مناسب

نظام بازنشستگی
در دوران سازندگی

تعمیم بیمه‌درمانی همگانی با اولویت روستاییان، عشایر و گروه‌های آسیب‌پذیر، افراد کم‌درآمد و افراد تحت تکفل آنها

اولویت دادن به تامین نیازمندی‌ها و گسترش حمایت از خانواده ایتارگران

کاهش فقر و محرومیت از طریق تکیه بر ایجاد درآمد حاصل از اشتغال برای گروه‌های قادر به کار و اصلاح و ادامه کمک‌رسانی به گروه‌های معلول و نیازمند



تصحیح و تقویت نظام توزیع عادلانه کالا در جهت منحصر کردن پوشش حمایتی به اقشار کم‌درآمد

تادیه بدهی دولت از بابت مخارج جنگ در قالب واگذاری املاک و سهام

تصویب قانون کار و قانون بیمه بیکاری

تصویب قانون
بیمه درمان
همگانی



تجربه ناموفق وزارت بهداشت در اداره منابع و مصارف بیمه‌های درمانی موجب شد تا مجلس طبق قانون موسوم به الزام، مدیریت و اداره بیمه‌های درمانی را از وزارت یادشده منتزع و به سازمان تامین اجتماعی منتقل کند.



تشکیل وزارت رفاه
و تامین اجتماعی

نظام بازنشستگی
در دوران اصلاحات



ایجاد
بیمه‌های تکمیلی
و تقویت آن



همگانی شدن بیمه
با همکاری سه ضلع
بیمه‌شونده، بیمه‌گر و دولت

ورود به حوزه‌های غیربیمه‌ای
مانند: کارافتادگان
و طبقات آسیب‌دیده اجتماعی



تکلیف دولت به بازپرداخت بدهی‌های خود به سازمان‌های بیمه‌گذار و ممنوعیت ایجاد بدهی‌های جدید به نظام بیمه‌ای کشور

تکلیف دولت به ایجاد
سازوکار و سازمان منسجم
و هماهنگ بیمه‌ای به
منظور پرهیز از پراکندگی
سازمان‌های ذی‌مدخل



تکلیف سازمان‌های بیمه‌گذار به سرمایه‌گذاری در حوزه‌های سودآور و کاهش هزینه‌های جاری



فاطمه پاسبان
اقتصاددان

تکمله‌ای بر وضع موجود

اقتصاد سیاسی نظام بازنشستگی در اقتصاد ایران

مراقبت‌های بهداشتی و درمانی به‌صورت بیمه‌ای و غیربیمه‌ای حقی است همگانی و دولت موظف است طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت‌های مالی این حق را برای یکایک افراد تامین کند. با تعریف فوق بیمه تامین اجتماعی حقی همگانی، فراگیر، جامع و تکلیفی است که دولت باید برای همه اقشار جامعه اعم از شهری و روستایی پایه‌گذاری کند. در ایران حدود ۱۵ تا ۱۶ درصد بازنشستگی وجود دارد که بزرگ‌ترین صندوق از نظر تعداد مشترکین تامین اجتماعی و قدیمی‌ترین آنها نیز صندوق بازنشستگی کشوری است. غالب صندوق‌ها یا ورشکسته شده‌اند یا در حال ورشکستگی هستند یعنی نه تنها نمی‌توانند تامین امنیت درآمدی و رفاه اعضای خود را بنمایند بلکه نقش کم‌رنگی در تامین مالی پروژه‌های سرمایه‌گذاری و اقتصاد ملی دارند. چشم‌انداز متصور شده برای صندوق‌های بازنشستگی با ادامه شرایط موجود ورشکستگی کامل و ایجاد یک بحران اجتماعی در جامعه است که احاد جامعه را درگیر خود کرده و امنیت اجتماعی و سیاسی جامعه را به خطر می‌اندازد. شاید بتوان به جرات گفت بحران ورشکستگی صندوق‌های بازنشستگی عظیم‌ترین و بزرگ‌ترین بحرانی است که پیش روی نظام اقتصادی و اجتماعی و سیاسی کشور است و اگر تمهیداتی اصولی و علمی در نظر گرفته نشود مدیریت این بحران چون سرتاسر کشور را درگیر خود می‌کند، غیرممکن شده و هزینه‌های سنگینی را به بار خواهد آورد. این صندوق‌ها تعهداتی که نسبت به شاغلان، بازنشستگان و بازماندگان این افراد دارند، چندین برابر ثروت و دارایی‌های صندوق است. گرچه دولت به این صندوق‌ها کمک می‌کند اما این کمک‌ها نمی‌تواند روزنه‌امیدی برای خارج شدن از وضعیت موجود باشد مگر اینکه استراتژی‌های جدیدی طراحی و اجرا شود.

عوامل ورشکستگی صندوق‌ها

دلایل مختلفی برای وضعیت موجود صندوق‌های بازنشستگی می‌توان برشمرد که یکی از این دلایل نوع نظام بازنشستگی است که میانگین مستمری پرداختی بر اساس حقوق دو سال آخر خدمت تعیین می‌شود. ممکن است فردی در پایان خدمت با دریافت سمت مدیریتی یا ارتقای مدرک تحصیلی، میانگین مستمری دو سال آخرش افزایش یابد و صندوق مجبور است این افزایش حقوق دو سال آخر را در طول دوره بازنشستگی فرد و پس از فوت به بازماندگان پرداخت کند در حالی که در طول دوران اشتغال حق بیمه آن را پرداخت نکرده است. به عبارت دیگر تناسبی میان حق بیمه پرداختی و حقوق مستمری وجود ندارد. این موضوع علاوه بر ایجاد فشار و بار مالی بر صندوق‌های بازنشستگی نوعی بی‌عدالتی را بین اعضای صندوق به وجود می‌آورد و عده‌ای که این امتیازات را به دست می‌آورند بیش از دیگر اعضای صندوق که همانند آنها حق بیمه مشابه پرداخت کرده‌اند مستمری دریافت می‌کنند.

نکته مهم دیگر آنکه در حال حاضر ورودی‌های صندوق‌های بازنشستگی کمتر از خروجی‌های آن است و این عدم تناسب میان حق بیمه ورودی و مستمری خروجی توانایی مالی صندوق‌ها را کاهش می‌دهد. در دهه‌های گذشته تعداد شاغلان بیشتر از بازنشستگان بود و از این رو درآمد صندوق‌ها کفاف مستمری بازنشستگان را می‌داد اما اکنون تعداد بازنشستگان بیشتر از شاغلان شده است و تراز میان ورودی و خروجی وجود ندارد.

در بخش دولتی کاهش اندازه دولت و کوچک کردن دولت سیاست

خاص هستند که در سایر انواع تعهدات وجود ندارد. از یک سو مبلغ آنها قطعی نیست، از سوی دیگر در بسیاری از موارد صندوق‌ها نمی‌دانند که تا چند سال مجبور به پرداخت مستمری به بازنشستگان و بازماندگان آنان هستند (گرچه حدوداً دامنه آن را برآورد می‌کنند). از این رو موضوع تعیین سید بهینه سرمایه‌گذاری برای صندوق‌های بازنشستگی حیات آنان را تضمین کرده و از سوی دیگر با مشارکت در پروژه‌های سرمایه‌گذاری نقش مهمی در توسعه اقتصادی خواهند داشت. گزینه‌های سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی در کشورهای مختلف متفاوت بوده به‌طوری که شامل اوراق قرضه، سپرده‌های بانکی، سهام، مستغلات، سرمایه‌گذاری در پروژه‌های توسعه‌ای، سرمایه‌گذاری خارجی و وام بوده است که برای انتخاب ترکیب گزینه‌های سرمایه‌گذاری معیارهای بازدهی بالا، امنیت و اطمینان، نقدشوندگی سریع، تنوع در ترکیب دارایی‌ها به منظور کاهش ریسک و حفظ و ارتقای ارزش ذخایر در مقابله با تورم را در نظر می‌گیرند.

صندوق‌های بازنشستگی دارای ترکیب‌های متفاوتی از سرمایه‌گذاری هستند. به عبارت دیگر ترکیب سید دارایی‌ها و سرمایه‌گذاری‌های صندوق‌های بازنشستگی در کشورهای مختلف با توجه به عوامل اقتصادی و سیاسی از قبیل درجه توسعه‌یافتگی، باز بودن اقتصاد، ثبات اقتصادی، سیاسی و جریان ورودی و خروجی صندوق‌ها، متفاوت است. اما این نکته قابل توجه است که صندوق‌های بازنشستگی در جهان یکی از منابع تامین مالی پروژه‌ها و فعالیت‌های اقتصادی هستند. در واقع هم با مدیریت بهینه صندوق‌ها و استراتژی‌های مناسب منافع اعضای صندوق را در زمان بازنشستگی تامین کرده و هم به اقتصاد کشور کمک می‌کنند. در ایران نیز در اصل ۲۹ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران تعریف به نسبت جامعی از تامین اجتماعی صورت گرفته است: برخورداری از تامین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، از کارافتادگی، بی‌سرپرستی، حوادث و سوانح، نیاز به

نظام بازنشستگی با هدف تامین زندگی افراد سالخورده طراحی و اجرا شده است. حقوق بازنشستگی در واقع جریان خدمات کارکنانی است که پس از دوره خدمت کاری به دوره بازنشستگی می‌رسند. در واقع بازنشستگی نوعی سیستم انگیزشی و تامین امنیت زندگی آینده کارکنان و خانواده آنان بوده که نقش مهمی در آرامش خاطر و اطمینان فرد در زمان سالخوردگی به وجود می‌آورند.

بازنشستگی در لوی مفهوم تامین اجتماعی شکل گرفته است. اصطلاح تامین اجتماعی در چارچوب اساسنامه اتحادیه بین‌المللی تامین اجتماعی (ISSA) به معنای هر طرح یا برنامه‌ای است که به وسیله قوه مقننه یا هر ترتیب اجباری و غیراجباری دیگر که اعضای جامعه را در مقابل بروز حوادث ناشی از اشتغال، بیماری‌های ناشی از شغل، بیکاری، حاملگی، بیماری، نقص عضو، پیری، بازنشستگی، بازماندگی و مرگ از طریق پرداخت‌های نقدی یا جنسی حمایت کند. در تعریف اساسنامه اتحادیه بین‌المللی تامین اجتماعی وجه غالب تامین اجتماعی، اجباری بودن آن است و همچون دیگر تعاریف تامین اجتماعی، منوط به یک خطر و پیشامد در فرآیند زندگی افراد جامعه است. در این میان صندوق‌های بازنشستگی با دریافت حق بیمه از کارکنان در طول دوره خدمت و انباشت حق بیمه و سرمایه‌گذاری آن در گزینه‌های مناسب سرمایه‌گذاری و کسب بازدهی مناسب از حق بیمه‌های انباشته‌شده می‌توانند منابع مالی کافی برای حفظ سطح زندگی و رفاه کارکنان و خانواده آنان را در دوران بازنشستگی، فراهم کنند. در حقیقت صندوق‌های بازنشستگی، تعهدات بلندمدتی را در نظر می‌گیرند که فرد بازنشسته و خانواده او را با ارائه خدمات و حمایت‌های متنوعی از قبیل پرداخت مستمری یا حقوق بازنشستگی به فرد بازنشسته و بازماندگان و از کارافتادگی تامین می‌کنند.

از این رو کارکرد اصلی صندوق‌های بازنشستگی تامین امنیت خاطر در مقابل خطرها و ریسک‌های موردنظر برای اعضای صندوق است. از سوی دیگر صندوق‌های بازنشستگی با دارا بودن منابع مالی فراوان و قابل توجه، نقش بسیار مهم و تعیین‌کننده‌ای در اقتصاد ایفا می‌کنند و از اصلی‌ترین تامین‌کنندگان مالی بازارهای مالی و سرمایه در همه کشورها هستند. صندوق بازنشستگی نهادی مالی است که اقدام به گردآوری، جمع‌بندی و سرمایه‌گذاری و جوجه ناشی از پرداخت حق بیمه افراد به منظور فراهم کردن زمینه پرداخت مستمری بازنشستگی به اعضا می‌کند.

خطر غفلت از سرمایه‌گذاری مناسب

بر اساس اصول اقتصادی، صندوق‌های بازنشستگی که به روش ذخیره‌سازی مازاد حق بیمه بازنشستگی فعالیت می‌کنند، به دلیل عدم تقارن میان دریافت‌ها و پرداخت‌ها و اعطای مستمری و برخی تسهیلات به بیمه‌شده و بازماندگان که تا سال‌ها ادامه می‌یابد، در نتیجه به‌طور معمول چندین برابر حق بیمه‌های دریافتی، هزینه مستمری پرداخت کرده و ناگزیر از به‌کارگیری این ذخایر و منابع در امر سرمایه‌گذاری بوده تا با دریافت بازدهی مورد انتظار بتوانند تعهدات آتی خود را در قبال بازنشستگان و مستمری‌بگیران انجام دهند.

بدیهی است غفلت در امر سرمایه‌گذاری یا اشتباه در انتخاب نوع سرمایه‌گذاری‌ها بقا و حیات اقتصادی این صندوق‌ها را با خطری جدی مواجه می‌سازد. این تعهدات ذاتاً مالی هستند و با محاسبات اکچوئری دقیق، بار مالی بلندمدت صندوق مشخص می‌شود. اگرچه طرح‌های بازنشستگی نوعی تعهد بلندمدت است اما دارای برخی از ویژگی‌های



بازنشستگی در جمهوری اسلامی اقتصاد سیاسی نظام بازنشستگی

نشان‌دهنده آن است که درصد شهرنشینی طی دوره ۱۳۳۵ تا ۱۳۹۰ روند افزایشی و در مقابل درصد روستائینی روند کاهشی داشته است به طوری که سهم جمعیت شهرنشین از رقم ۳۱/۴ درصد در سال ۱۳۳۵ به رقم ۷۱/۴ درصد و سهم جمعیت روستایی از رقم ۶۸/۶ درصد در سال ۱۳۳۵ به رقم ۲۸/۵ درصد در سال ۱۳۹۰ کاهش یافته است. طی دو سرشماری ۱۳۸۵ تا ۱۳۹۰ سهم جمعیت شهری از ۶۸/۴ به ۷۱/۴ درصد و سهم جمعیت روستایی از ۳۱/۴ به ۲۸/۵ درصد رسیده است. در سال ۱۳۹۰ جمعیت شهری کشور از مرز ۷۰ درصد عبور کرد. از سوی دیگر آمار نشان می‌دهد طی ۵۰ سال گذشته نرخ رشد جمعیت در مناطق روستایی به استثنای سال‌های ۱۳۴۵-۱۳۵۵ همواره کاهش یافته است، حتی از دهه ۱۳۷۵ به بعد درصد رشد سالانه جمعیت در مناطق روستایی منفی شده است. روند تغییرات رشد جمعیت در مناطق روستایی کشور نشان می‌دهد طی چند دهه گذشته همواره پتانسیل مناطق روستایی کشور برای حفظ جمعیت رو به کاهش بوده است. به عبارتی فضاهای روستایی (اقتصادی و اجتماعی) برای نگهداشت جمعیت روستایی ارتقا و توسعه نیافته است. با کاهش جمعیت روستایی طی سال‌های ۱۳۸۵ تا ۱۳۹۰ آمار نشان می‌دهد ۱۳۷۷ روستا نیز خالی از سکنه شده است.

به عبارتی دیگر بخشی از کلون‌های انسانی و تولیدی کشور طی پنج سال خالی از سکنه شده است یعنی مهاجرت روستایی به شهرها (لازم به ذکر است برخی از مناطق روستایی به شهر تبدیل شده‌اند). عموماً جست‌وجوی کار و شغل و زندگی بهتر مهم‌ترین دلایل مهاجرت بوده است. آمار جمعیت، نرخ رشد و تعداد روستاهای خالی از سکنه، برنامه‌ریزان و سیاستگذاران بیمه اجتماعی روستایی را با مشکل مواجه می‌سازد که ادامه روند موجود در آینده تقاضای بیمه را کاهش می‌دهد و ورودی به صندوق را کم می‌کند. به عبارتی ورود حق بیمه کمتر (خود روستایی و سهم دولت) به صندوق یعنی چالش تامین مالی تعهدات صندوق در آینده. از سویی بر حسب توزیع سنی اطلاعات سرشماری نفوس و مسکن سال ۱۳۹۰ نشان می‌دهد در گروه سنی ۴۰ به بالا در حدود ۲۵/۶ درصد مردان روستایی و ۲۷/۴ درصد زنان روستایی را به خود اختصاص داده است. در حال حاضر بیش از ۲۶ درصد جمعیت روستایی بیش از ۴۰ سال داشته و در صورت ادامه مهاجرت خصوصاً جوانان به شهرها طبیعتاً در آینده نه‌چندان دور بافت جمعیت روستایی به میانسالی و کهنسالی نزدیک می‌شود. از سوی دیگر عموماً مردان جوان برای کار و شغل و تحصیل روانه شهرها شده و چهره روستاهای کشور بیشتر زنا می‌شود.

تغییر ساختار سنی و جنسیتی روستاها سه چالش را برای صندوق در پی دارد: ۱- حضور بیشتر زنان در روستا و در صورت عدم ایجاد شغل و فرصت‌های شغلی برای آنان و نداشتن درآمد امکان عضویت آنان در صندوق به دلیل عدم توانایی پرداخت حق بیمه مهیا نمی‌شود و بخشی از تقاضای بالقوه حذف می‌شود. ۲- در صورتی که زنان تحت تکفل پدر خود بوده و ازدواج نکرده باشند بعد از فوت پدر تا هنگام حیات از بیمه بازنشستگی پدر استفاده می‌کنند که این موضوع با توجه به کاهش تقاضای بیمه به دلیل کاهش جمعیت و کاهش ورودی‌های صندوق بار تعهدات مالی صندوق را به شدت افزایش داده و امکان ورشکستگی صندوق را افزایش می‌دهد. ۳- با افزایش سن روستایی احتمال به عضویت در آمدن صندوق با توجه به شرایط صندوق (۱۵ سال پرداخت حق بیمه) کاهش می‌یابد. به عبارتی کاهش تقاضای بیمه و ورودی‌های صندوق، برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری برای بازنشستگی روستاییان به شرایط جمعیتی روستا وابستگی دارد. پایداری و حیات صندوق در طول زمان به فضای روستا و ویژگی‌های روستایی (جمعیتی، اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی) وابسته است. این موضوع بر این نکته تأکید دارد که توسعه روستایی و کشاورزی پایدار پیش شرط موفقیت صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر است. **۱**

صندوق‌های بازنشستگی قرار گیرد. اقتصاد سالم و رقابتی پیش شرط موفقیت در انتخاب بهینه گزینه‌های سرمایه‌گذاری است که متأسفانه اقتصاد ایران ناسالم و غیررقابتی است که فضای ریسک و خطر سرمایه‌گذاری را برای صندوق‌ها افزایش داده و فضای تصمیم‌سازی را مبهم کرده است.

حال چه باید کرد؟ ایجاد فضای سالم اقتصادی و رقابتی و ثبات، ایجاد فضای مناسب برای سرمایه‌گذاری، تغییر قوانین و مقررات بازنشستگی (حق بیمه، سن بازنشستگی و تعیین مستمری و...) که متناسب با اصول بیمه بازنشستگی نیست، مدیریت بهینه صندوق‌های بازنشستگی، پرداخت تمامی بدهی دولت به صندوق‌ها می‌تواند راهکارهایی برای برون‌رفت از شرایط بحرانی موجود باشد. نکته مهم در تغییر و تحولاتی که برای صندوق‌های بازنشستگی در نظر گرفته می‌شود اصل توجه به حفظ منافع اعضای صندوق و تامین باعزت، کرامت و احترام زندگی آنان است چون اصل فلسفه وجودی صندوق‌ها بر همین مبناست.

از طرف دیگر در کشور تنها یک صندوق بازنشستگی خاص تحت عنوان «صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر» برای روستاییان و کشاورزان و عشایر وجود دارد که با توجه به ماده قانونی برنامه چهارم، آیین‌نامه تشکیل صندوق بیمه اجتماعی روستاییان و عشایر کشور در بهمن‌ماه سال ۱۳۸۳ به تصویب هیات وزیران رسید. این آیین‌نامه، صندوق را موظف کرده است تا در قبال دریافت سهم پنج درصد درآمد بیمه‌شده روستایی و عشایری و ۱۰ درصد سهم دولت، خدمات بیمه بازنشستگی، از کارافتادگی، بازماندگی، درمان و بیکاری را به مخاطبان خود ارائه دهد. دولت برای حمایت اجتماعی از مخاطبان سهم بیشتری را پرداخت می‌کند. بر این اساس صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر تشکیل شد که این صندوق هم‌مانند صندوق‌های بازنشستگی کشور با همان معضلات روبه‌رو است و علاوه بر آن مشکلات دیگری پیش رو دارد که احتمال ورشکستگی آن تا سال ۱۴۰۰ دور از ذهن نیست.

یکی از مشکلات پیش روی صندوق مشخصات جمعیت روستایی و عشایری به‌عنوان متقاضیان بیمه بازنشستگی است. توزیع جمعیت روستایی و شهری کشور

نظام اداری کشور بوده که به تبع آن تعداد شاغلان کم شده است. از سوی دیگر در بخش خصوصی به دلیل پایین بودن درآمد ماهانه و تورم موجود در کشور، قدرت خرید شاغلان را کاهش داده و لذا انگیزه عضویت در صندوق‌های بازنشستگی را کاهش داده است. از سوی دیگر سن بازنشستگی برای غالب صندوق‌ها در ایران، کمتر از میانگین جهانی است. پایین بودن سن بازنشستگی و عدم تناسب آن با سن امید به زندگی، پایه‌های عدم پایداری منابع و مصارف را به مخاطره انداخته است.

دولت نهم و دهم به دلیل تغییرات مکرر قوانین و مقررات مرتبط با سن بازنشستگی و ارفاق سنوات خدمت و اجبار صندوق‌های بازنشستگی به پرداخت کامل ۳۰ سال مستمری بدون پرداخت حق بیمه آن باعث شده که پرداختی‌های صندوق بیش از دریافتی‌های آن به شدت افزایش یابد که بحران بزرگی را برای تعهدات صندوق‌ها به وجود آورده است. ناهماهنگی بین قواعد حاکم بر نظام‌های بیمه‌ای با مقررات بازنشستگی فعلی در خصوص نرخ حق بیمه، سن بازنشستگی، سنوات بیمه‌پردازی و تعهدات موجب ورشکستگی صندوق‌های بازنشستگی شده است.

نکته مهم دیگر به ناکارآمدی سیستم حقوق و مزایای پرداختی به شاغلان برمی‌گردد که در آن بهره‌وری و کارایی نقشی در میزان حقوق پرداختی ندارد. حداقل حقوق در دوران اشتغال با حداقل حقوق در دوران بازنشستگی یکسان است و از این رو بسیاری از افراد بازنشستگی را به اشتغال ترجیح می‌دهند و با داشتن حداقل شرایط بازنشستگی، بازنشسته می‌شوند که این خود یکی از عوامل در بی‌ثباتی صندوق‌هاست.

عامل مهم دیگر در ورشکستگی صندوق‌ها، بدهی دولت به صندوق‌های بازنشستگی است به طوری که دولت بابت سهم کارفرمایی خود مبالغ کلانی را به صندوق‌های بازنشستگی بدهکار است که منابع مالی صندوق را کاهش داده و طبیعتاً امکان سرمایه‌گذاری و کسب درآمد برای صندوق‌ها را با محدودیت مواجه ساخته است. بخشی از دلایل ورشکستگی صندوق‌های بازنشستگی به مدیریت بهینه صندوق و پرتفوی سرمایه‌گذاری آن برمی‌گردد. کمبود محاسبات بیمه‌ای و اکچوئری (محاسبات حق بیمه واقعی و عدم محاسبه آن در فواصل زمانی مشخص زبان‌های زیادی را بر صندوق‌های بازنشستگی تحمیل کرده است. از آنجا که مطالعات دقیق علمی در خصوص متغیرهای نظام بازنشستگی و ثبات صندوق تحلیل علمی انجام نمی‌شود، مدیریت سعی می‌کند با افزایش حق بیمه بازنشستگی منابع صندوق را افزایش دهد، در حالی که این خود می‌تواند به بی‌ثباتی صندوق (کاهش انگیزه ورود به صندوق) کمک کند. نکته مهم دیگر که حیات صندوق‌ها به آن وابستگی دارد، سرمایه‌گذاری منابع و ذخایر صندوق‌هاست. انتخاب سبد بهینه سرمایه‌گذاری و ارزیابی مداوم و دقیق آن و انتخاب بهترین گزینه‌های سرمایه‌گذاری می‌تواند منابع درآمدی صندوق‌ها را برای انجام تعهدات افزایش دهد. بررسی‌های انجام‌شده روی صندوق‌های ایران نشان می‌دهد برای بیشتر صندوق‌ها در غالب دوران سرمایه‌گذاری مناسب نشده و این فرصت از دست رفته است. اکثر سرمایه‌گذاری‌های صورت‌گرفته از سوی صندوق‌های بازنشستگی دارای بازدهی مناسب نبوده و معمولاً شرکت‌های ناکارآمد یا ورشکسته دولتی در ازای بدهی دولت به این صندوق‌ها واگذار شده است، لذا سرمایه‌گذاری به‌صورت مناسب انجام نشده است.

بازده سرمایه‌گذاری این صندوق‌ها در خوش‌بینانه‌ترین حالت تنها بخش کمی از تعهدات بلندمدت صندوق‌ها را پوشش می‌دهد و این به معنای بحران برای صندوق‌های بازنشستگی کشور است. نکته مهم دیگر در خصوص سرمایه‌گذاری، وضعیت و فضای سرمایه‌گذاری در کشور است. تورم بالا، بی‌ثباتی بازار سهام، بی‌ثباتی در نرخ سود بانکی، فضای نااطمینانی سرمایه‌گذاری، رکود تولید در کشور، فضای غیررقابتی و رانتی اقتصاد کشور، فضای نامناسب کسب‌وکار و بسیاری از عوامل دیگر باعث شده گزینه‌های سرمایه‌گذاری مناسب و بهینه کمتری پیش روی



محمد پوستین‌دوز
کارشناس رفاه و تامین اجتماعی

آغاز پیش‌خوری

نظام بازنشستگی در دوره جنگ چه وضعیتی داشت؟

مشکل بعدی در آن دوره که متأسفانه به میزانی تاکنون نیز ادامه دارد برداشت گروهی از نخبگان سیاسی و متأسفانه عده‌ای از عموم مردم بر پولدار دانستن بی‌حد و حصر سازمان است که این برداشت غیرحرفه‌ای و ساده‌انگارانه در تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی مدیران ارشد مرتبط در قوای سه‌گانه در خصوص سازمان و همچنین میزان همراهی مردم (شرکای اجتماعی) با برنامه‌های سازمان در جهت اجرای دقیق مقررات و انجام اصلاحات خاص این‌گونه سیستم‌ها اثر خوبی نداشته است. مبحث دیگر مدیریت بر سازمان است.

در دوره جنگ مدیران عالی و مدیران میانی از نیروهای وفادار به انقلاب گزینش می‌شدند. این موضوع به علت شرایط جنگی کشور و شور انقلابی مختص اوایل انقلاب و ضرورت‌های حاصله به شکلی بوده که با بازنشستگی پیش از موعد تعداد زیادی از کارکنان در سطوح گوناگون که کوله‌باری از دانش تخصصی و اجرایی را به همراه داشته‌اند همراه شد. این اتفاق دولت را ناگزیر به استفاده از نیروهای جوانی کرد که متعاقباً موجب شکل‌گیری نسل جدیدی از مدیران در سازمان شد. نکته دیگر نیز به ساختار مدیریتی سازمان برمی‌گردد. این سازمان دارای هیات‌مدیره‌ای است که ترکیب آنها در شورای عالی تامین اجتماعی از نمایندگان کارگران و کارفرمایان و دولت انتخاب می‌شد. بی‌شک تضاد منافع در شورای مذکور در موارد گوناگون وجود داشته است و این را می‌توان طبیعی تلقی کرد. این مطلب را استاد ارزشمند دکتر مهدی کرباسیان از صاحب‌نظران برجسته تامین اجتماعی و مدیرعامل سابق سازمان به زیبایی تبیین کرده‌اند: «در همان مقطع، بر سر مدیریت سازمان تامین اجتماعی نیز اختلاف نظر زیادی وجود داشت. گروه‌های کارگری که بیشترین بیمه‌شدگان را تشکیل می‌دادند و وزارت کار حامی آنها بود، خود را صاحبان اصلی سازمان تامین

و ملت، سبب آرامش مدیران جامعه جهت پیشبرد امور و حمایت مثال‌زدنی مردم از دولت سیاسی وقت جهت دفاع از کبان ملی شد. اما مهم‌ترین آسیب نظام بازنشستگی در زمان جنگ، درگیر شدن مستقیم و غیرمستقیم منابع مالی و انسانی نظام بازنشستگی در مقوله جنگ و هدررفت آنها بوده است. از دست رفتن فرصت سرمایه‌گذاری بهینه در صندوق‌های بازنشستگی و عدم گسترش و توسعه بیمه‌های از سایر نتایج ناگوار این پدیده نامیوم بوده و این درحالی است که سازمان تامین اجتماعی در آن دوره به علت شرایط ساختاری (البته سنج‌های بیمه‌ای نسبت به وضعیت فعلی خیلی نگران‌کننده نبوده است) با توجه به نسبت منابع به مصارف و میزان نقدینگی در دسترس در دوره رونق (قبل از بلوغ) قرار داشته است.

با وجود جنگ و شرایط خاص آن، بنای استفاده مناسب از تمامی ظرفیت‌ها جهت حفظ پایداری مالی-اقتصادی با بهره‌گیری از نقدینگی موجود سازمان تامین اجتماعی در مباحث سرمایه‌گذاری یکی از دستاوردهای مدیریتی آن دوران بوده است. «مطابق صورت‌های مالی سازمان تامین اجتماعی تا قبل از سال ۱۳۶۰ درآمدهای حاصل از سرمایه‌گذاری صفر منظور شده و از این مبلغ درآمدی وجودی به ذخایر سازمان تامین اجتماعی اریز نشده و از طرفی راکد ماندن ذخایر به علت فقدان سرمایه‌گذاری همان‌طور که در طول اجرای سیاست‌های تعدیل ساختاری مشاهده شده ارزش واقعی خود را از دست داده (است). با این حال به منظور حفظ ارزش ذخایر به منظور انجام تعهدات آتی برای اولین بار در تاریخ شکل‌گیری تامین اجتماعی در سال ۱۳۶۵ یک شرکت سهامی خاص با سرمایه اولیه ۲۰ میلیارد ریال تاسیس شد که امروزه یکی از بزرگ‌ترین نهادهای سرمایه‌گذاری کشور محسوب می‌شود.»

از سوی دیگر نمی‌توان به تحلیل دوره مذکور پرداخت و چند موضوع مهم را نادیده انگاشت. در اوایل انقلاب و در زمان شروع جنگ، نگاه عمومی به سازمان از نظر شرعی دارای شبهه و تردید بوده که با تلاش مدیران وقت و با تأیید مراجع دینی این مشکل برطرف شد.

جنگ یکی از واژه‌های نامانوس در مقابل کلمه صلح و دوستی قرار دارد که در صورت وقوع، مخرب و ویرانگر است. حاصل جنگ اگرچه می‌تواند به نفع کشور یا کشورهایی یا به ضرر بعضی دیگر باشد، فی‌الواقع بیانگر عدم تفاهم در بین جوامع و موجب خسارات و هزینه‌های مادی و معنوی بسیاری برای هموعان در طول دوران حیات بشری بوده است. واژه جنگ با کشتار، تخریب، از بین رفتن تمدن‌ها و کاهش رفاه اجتماعی بسیاری از مردم درگیر برای نسل‌های متوالی همراه است.

قابل درک است که با تحولات پی‌درپی و افزایش دانش و گسترش تکنولوژی، سطوح درگیری بین جوامع انسانی و به‌طور خاص فضای جنگی، سطح و میزان خسارات نیز دچار تغییر چشمگیری شده است. «جنگ علاوه بر ابعاد نظامی و سیاسی که به‌طور معمول به آن پرداخته می‌شود، دارای جنبه‌های متعدد دیگری است و تأثیر فراوانی در سایر بخش‌ها از جمله اجتماع، فرهنگ و اقتصاد دارد». جنگ هشت‌ساله که با عناوین دفاع مقدس، جنگ تحمیلی یا جنگ حق علیه باطل و مانند آن در کشورمان یاد می‌شود، نهایتاً به صلح انجامید و موجب خسارت‌های تاریخی کشور در زمینه‌های گوناگون شده است. بدون ورود به علت شکل‌گیری جنگ بین ایران و عراق و اثرات آن در سایر بخش‌ها، یادآوری رشادت‌های قاطبه مردم شریف ایران برای دفاع از ایران عزیز، غرور‌آفرین است. در این نوشته نگارنده تلاش می‌کند تا وضعیت نظام بازنشستگی کشور را با تمرکز بر سازمان تامین اجتماعی ایران در آن دوران تحلیل کند.

وضعیت نظام بازنشستگی در دوران جنگ

بی‌شک در زمان جنگ تلاش‌های دشمن انهدام و نابودی زیرساخت‌ها و ظرفیت‌های اقتصادی و کاهش توانایی‌های مالی است. می‌توان دریافت که ناکارآمد کردن اقتصاد و نظام بازنشستگی ایران در دوران جنگ تحمیلی یکی از اهداف مهم دشمن متجاوز بوده که مدیریت جهادی مورد نیاز این دوران با پشتیبانی مردم و تامین مایحتاج ضروری عموم و با اعتماد به‌وجود آمده حداکثری بین نظام

جدول شماره ۱ - وضعیت اقتصاد ایران در دوران جنگ هشت‌ساله

سال	رشد اقتصاد با نفت	رشد اقتصاد بدون نفت	بودجه کل کشور	متوسط قیمت دلار	بودجه کل کشور (دلاری)	حد اقل دستمزد	تورم
۱۳۶۰	-۴/۴	-۵/۳	۳۱۶	۲۷	۱۱۷۰۳	۱۹۰۵	-
۱۳۶۱	۱۲/۶	-۱/۹	۳۱۰	۳۵	۸۸۵۷	۱۹۰۵	۱۹/۲
۱۳۶۲	۱۱/۱	۱۲/۹	۵۸۱	۴۵	۱۲۹۱۱	۱۹۰۵	۱۴/۸
۱۳۶۳	-۲	-۱/۴	۶۵۵	۵۸	۱۱۲۹۳	۱۹۰۵	۱۰/۴
۱۳۶۴	۲	۲	۶۸۹	۶۱	۱۱۲۹۵	۲۱۶۰	۱۳/۹
۱۳۶۵	-۹/۱	-۸/۵	۷۴۶	۷۴	۱۰۰۰۰	۲۱۶۰	۲۳/۷
۱۳۶۶	-۱	-۳/۱	۷۴۲	۹۹	۷۴۹۴	۲۲۸۰	۲۷/۷
۱۳۶۷	-۵/۵	-۷/۸	۹۰۰	۹۶	۹۳۷۵	۲۲۸۰	۲۸/۹
مبتدا	درصد	درصد	میلیارد تومان	تومان	میلیون دلار	تومان ماهانه	درصد
متوسط	۳/۷	(۱۳/۱)	۶۱۷	۶۲	۱۰۳۶۶	۲۰۸۹	۲/۲۵



بازنشستگی در جمهوری اسلامی دوران جنگ



تعداد بیمه‌شدگان نسبت به مستمری‌بگیران (نسبت پشتیبانی) در اوایل جنگ از ۱۱/۴ نفر بیمه‌شده به ازای هر یک مستمری‌بگیر بوده که در پایان جنگ به حدود ۸/۸ نفر در مقابل یک مستمری‌بگیر کاهش داشته است، لذا در این دوره این سنجه به‌طور متوسط به میزان ۱۰ بیمه‌شده در مقابل یک مستمری‌بگیر تعریف می‌شود. متوسط رشد تعداد مستمری‌بگیران ۷/۵ درصد در این دوره بوده که در سال ۶۱ با ۱۱/۵ درصد و در سال ۶۳ با شش درصد به ترتیب بیشترین و کمترین رشد را در این محث داشته‌اند. جدول شماره ۲. علاوه بر موارد فوق، فضای ایثار و از خودگذشتگی با افزایش همبستگی ملی در سطح جامعه خصوصاً جامعه کارگری، عملکرد مثبت و سلامت مدیران کشور با تلاش دولت برای سرپا نگه داشتن حداکثری تولید داخلی از افتخارات ملی آن زمان است. **پی‌نوشت‌ها:**

۱- رابطه اقتصاد و جنگ؛ تجربیات کشورها در رابطه با اقتصاد دوران جنگ، بخش سوم

<http://defamoghadda.ir/fa/news>

۲- ایزدخواه، محسن، تحلیلی بر رویکردهای دولت به سازمان تامین اجتماعی در دوران هشت سال دفاع مقدس، پایگاه اطلاع‌رسانی و خبری جماران - تهران، ۱۳۹۴، کد خبر: ۱۰۴۲۶۵

۳- کرباسیان، مهدی، داستان شکل‌گیری شستا از زبان مهدی کرباسیان، مدیرعامل دوران پسا جنگ سازمان تامین اجتماعی، اخبار و اطلاعیه‌ها کد خبر ۳۲۷۸ مورخ ۹۴/۸/۱۸

<http://imidro.gov.ir/news>

۴- حیدری، علی، تامین اجتماعی در انتظار ناجی، روزنامه شرق، شماره ۱۷۰۱، یکشنبه ۱۸ فروردین ۹۲،

<http://sharghdaily.ir/News/6839/>

(به‌طور متوسط ۱۶ درصد) مواجه شد. همانگونه که در بالا به آن پرداختیم تلاش شد برای مهار تورم تقاضای اصلی و نیازهای حیاتی مردم با ارائه کوبین مدیریت شود و از سوی دیگر افزایش آنچنانی در سطح دستمزدها در این دوره اتفاق نیفتاد (به‌طور متوسط کمتر از سه درصد) و در نتیجه روند رشد میزان مستمری‌های پرداختی نیز با همین آهنگ شکل گرفته است. جدول شماره ۱.

بودجه کل کشور در اولین سال آغاز جنگ تحمیلی ۲۸۹ میلیارد و در سال پایانی آن ۹۰۰ میلیارد تومان تنظیم و عملیاتی شده بود. به علت تورم موجود، بودجه کشور از نظر رقم دلاری کاهش ولیکن از نظر ریالی حجیم شده و دلار نیز قریب به ۳/۵ برابر در این دوران افزایش داشته است. متوسط رشد اقتصادی در دوره جنگ با احتساب درآمدهای نفتی ۳/۷٪ و بدون احتساب سهم نفت منفی ۱۳/۱ درصد بوده است. جمعیت کشور از تعداد قریب به ۳۸/۵ میلیون نفر در اوایل انقلاب به بیش از ۵۱ میلیون در سال پایانی جنگ رسید که جمعی از این افراد بعدها به‌عنوان بیمه‌شده نسبت به بیمه‌پردازی خود به سازمان اقدام کرده‌اند.

اجتماعی‌می‌دانستند.

از طرف دیگر وزارت بهداری وقت که متولی درمان کشور بود، سازمان تامین اجتماعی را به دلیل خدمات درمانی که ارائه می‌داد، زیر سیطره خود می‌خواست. پس دو تفکر وجود داشت، یکی تفکر وزارت کار و کارگران بیمه‌شده که به دنبال افزایش رفاه برای کارگران بودند و دیگری تفکر وزارت بهداری که به دنبال توسعه خدمات درمانی بود. دولت نیز که در این میان باید نقش میانجی را ایفا می‌کرد، بیشتر از کارگران حمایت می‌کرد و این مسائل موجب شده بود سازمان نتواند ثبات و اقتدار لازم را داشته باشد. مرحوم دکتر غرضی که در آن موقع مدیرعامل تامین اجتماعی بود، تلاش زیادی می‌کرد که اقتدار سازمان را حفظ کند و معتقد بود منابع سازمان تامین اجتماعی حق الناس است و دولت نباید به آن ورود کند. به هر صورت، این روند ادامه داشت و می‌توان گفت در آن دوران، سازمان هیچ وقت نتوانست به‌طور وسیع به سرمایه‌گذاری بپردازد. البته چند مورد سرمایه‌گذاری کوچک انجام شده بود. مثلاً می‌گفتند سازمان تامین اجتماعی کشتی خریده یا به ارگان‌های دیگر وام داده است.

از طرفی در آن موقع نمایندگان کارگری گله می‌کردند که چرا سازمان به جای اینکه به کارگران وام بدهد، مثلاً کشتی خریده است و... بنابراین می‌توان گفت درک مشترک و مناسبی بین جامعه کارگری و مدیریت سازمان تامین اجتماعی و دولتمردان برای اصل سرمایه‌گذاری با نگاه بلندمدت وجود نداشت. از طرف دیگر در دهه‌های کشوری هم بین وزارت کار و وزارت بهداری اختلافاتی وجود داشت و شورای عالی تامین اجتماعی هم که ترکیبی از نمایندگان کارگری و کارفرمایی و دولت بود و ریاست آن را وزیر بهداری وقت بر عهده داشت، محل این تنش‌ها بود که به سازمان نیز راه پیدا کرد.^۲

شرایط خاص جنگی و ضرورت حفظ اتحاد داخلی و مشارکت مردم در بسیج عمومی اقتضا می‌کرد که دولت نیز کارفرمایان و کارگران را تا حد امکان راضی نگه دارد، لذا رعایت اصول بیمه‌ای و مدنظر قرار گرفتن نگاه‌های صرف کارشناسی و تدوین و اجرای برنامه‌های بلندمدت مختص این‌گونه صندوق‌های بین‌نسلی نمی‌توانست در فضای بحرانی مذکور اولویت مدیریتی باشد. با وجود این در مقایسه با سایر دوران‌های پس از انقلاب، عزم راسخ دولت در پرداخت سالانه سهم حق بیمه خود، یکی دیگر از موارد قابل توجه دوره مذکور است. «در دوره جنگ، دولت به‌لحاظ اینکه قصد داشت قیمت نان و برخی کالاهای اساسی را پایین نگه دارد و نیز به صنایع و صنوفی که در تدارکات تسلیحاتی و پشتیبانی جنگ مشارکت داشتند کمک کند، حدود ۱۳۴ صنعت و صنف از جمله نانوايي‌ها را مشمول کمک دولت دانست و حق بیمه سهم کارفرمایی این کارگاه‌ها را برعهده گرفت که هنوز آثار این امر وجود دارد و تعدادی از کارگاه‌های مزبور هنوز هم از این کمک برخوردار می‌شوند و این ارقام به‌عنوان بدهی دولت به سازمان منظور شده و می‌شود. استقراض پنج میلیارد تومانی دولت از سازمان تامین اجتماعی برای مخارج جنگ نیز یکی از اقدامات دولت دوران جنگ بود که بعدها بخشی از آن از طریق تبصره ۸۲ و واگذاری املاک و سهام تادیه شد و بخشی نیز به حساب بدهی‌های دولت به سازمان منظور شده است. در آن مقطع به‌لحاظ عدم تصویب قانون الزام، بیمارستان‌های سازمان تامین اجتماعی در اختیار وزارت بهداشت بود و این وزارتخانه بخش قابل توجهی از هزینه‌های خود را از طریق سهم دریافتی درمان سازمان تامین اجتماعی پوشش می‌داد.^۳ بخشودگی جرایم و خسارت عدم پرداخت به موقع حق بیمه به سازمان در چند مرحله عملیاتی شد و علاوه بر آن اجازه داده شد تا حق بیمه‌های معوق شده کارفرمایان طرف پنج سال دریافت شود. در دوره دفاع مقدس و جنگ تحمیلی، کشور با تورم‌های دورقمی

جدول شماره ۲- نسبت بیمه‌شدگان به مستمری‌بگیران

سال	تعداد بیمه‌شدگان	تعداد مستمری‌بگیران	درصد رشد مستمری‌بگیران	نسبت بیمه‌شدگان به مستمری‌بگیران (درصد)
۱۳۶۰	۱۰۷۵۳۰۷۵۳	۱۵۳۰۷۷۶	-	۱۱/۴۰
۱۳۶۱	۱۰۷۶۵۰۲۱۵	۱۷۱۰۵۹۰	۱۱/۵	۱۰/۲۹
۱۳۶۲	۱۰۹۸۰۰۲۵۸	۱۸۴۰۶۶۱	۸	۱۰/۷۲
۱۳۶۳	۲۰۱۲۷۰۶۶۱	۱۹۶۰۰۸۸	۶	۱۰/۸۵
۱۳۶۴	۲۰۲۳۰۰۵۷۳	۲۱۱۰۱۴۹	۸	۱۰/۵۶
۱۳۶۵	۱۰۹۶۳۰۶۰۸	۲۲۹۰۵۵۳	۹	۸/۵۵
۱۳۶۶	۲۰۱۸۷۰۴۴۲	۲۴۸۰۸۷۱	۸	۸/۷۹
۱۳۶۷	۲۰۴۳۱۰۳۴۴	۲۷۳۰۸۱۹	۱۰	۸/۸۸



مجید حسن زاده
کارشناس حوزه تأمین اجتماعی

فصل فرصت‌های از دست رفته

نظام بازنشستگی در دوران سازندگی چه وضعیتی داشت؟

مسکن و البته کمک به توسعه اقتصادی از طریق حمایت مالی از پروژه‌های ملی.

ظرفیت‌های محدود سرمایه‌گذاری

همان‌گونه که در جدول شاخص‌های نرخ تورم و نرخ سود بانکی در دوره سازندگی و تفاضل این دو متغیر مشاهده می‌شود نرخ بازده واقعی صندوق‌های بازنشستگی که در اینجا از مقایسه نرخ تورم و نرخ سود بانکی به دست آمده در این دوره بسیار پایین و در اکثر سال‌ها منفی بوده است. این امر نشان‌دهنده ظرفیت‌های محدود و کم سرمایه‌گذاری در این دوره است.

در چنین شرایطی که کشور به لحاظ شاخص‌های اقتصادی و مربوط به جمعیت نیروی کار در وضعیت مناسبی به سر نمی‌برد، اکثر صندوق‌های بازنشستگی به ویژه سه صندوق بزرگ ارائه‌دهنده حمایت‌های بازنشستگی در کشور یعنی سازمان تأمین اجتماعی، سازمان بازنشستگی کشوری و صندوق بازنشستگی نیروهای مسلح و همچنین صندوق‌های اختصاصی در دوره جوانی یا میانسالی خود قرار داشتند و نیاز داشتند منابع حاصل از حق بیمه و مشارکت‌های بیمه‌شدگان خود را به منظور ارائه تعهدات آتی در پورتفوهای مناسب و متنوع سرمایه‌گذاری کنند. در این دوره برای مثال نسبت پشتیبانی در سازمان تأمین اجتماعی نزدیک به ۹ بود. اما این رقم چه چیزی را نشان می‌دهد؟ این عدد به این معناست که به ازای هر مستمری‌بگیر این سازمان ۹ بیمه‌پرداز وجود داشتند. شایان ذکر است در صورتی که کشور از رونق اقتصادی و بازار کار توسعه‌یافته برخوردار بود نسبت پشتیبانی در صندوق‌های بازنشستگی به مراتب بالاتر می‌رفت. لیکن در دوره سازندگی به دلایل پیش که اشاره شد، اکثر صندوق‌های بازنشستگی فرصت‌های سرمایه‌گذاری پر بازده را از دست داده و در مواردی منابع اختصاصی آنها صرف هزینه‌های جاری کشور شد.

در این حال صندوق‌های بازنشستگی مجبور بودند به منظور حفظ قدرت خرید مستمری‌بگیران و تعدیل تعهدات آتی خود نسبت به ذی‌نفعان، هر ساله حداقل و حداکثر دستمزدهای مبنای کسر حق بیمه را متناسب با نرخ تورم افزایش دهند. «جدول حداقل و حداکثر دستمزد و نسبت حداکثر به حداقل دستمزد» در دوره سازندگی، روند این افزایش‌ها را که بر تعهدات جاری و آتی صندوق بازنشستگی

با حدود هفت میلیارد دلار درآمد و ۱۲ میلیارد دلار بدهی ارزی که بابت خرید کالاها مصرفی صرف شده بود از نظر ارزی در وضعیت بغرنجی قرار گرفته بود. بیسکاری فوق‌العاده‌ای در کشور وجود داشت. در ظاهر نرخ بیسکاری ۱۵/۵ درصد بود اما نیروهای ازجنگ‌برگشته و کسانی که پشت جبهه کار می‌کردند، شغل جدیدی خواستند. کسانی هم که ظاهراً کار می‌کردند، واقعاً بازدهی خوبی نداشتند. چند ساعت در کارخانه بودند ولی کار فعالی نداشتند. در چهار استان کشور نیز عملاً به خاطر جنگ، کاری انجام نمی‌شد و میلیون‌ها آواره جنگی وجود داشت. در همین زمان کشور تورم شدیدی را در تمام عرصه‌ها تجربه می‌کرد. در سال ۱۳۷۴ نرخ تورم به بالاترین سطح خود بالغ بر ۴۹ درصد رسید. این امر در کنار ضعف در زمینه‌های سرمایه‌گذاری موجود و تحریم‌های ناعادلانه علیه کشور، تأثیری شگرف بر ارزش ذخایر صندوق‌های بازنشستگی به همراه داشت. اصولاً سیاست‌های سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی عمومی در جهت دستیابی به سه تعهد و هدف عمده هستند: ارائه خدمات و ایفای تعهدات کوتاه‌مدت و بلندمدت در قالب حمایت‌های درمانی، بیمه بیکاری و مستمری‌های بازنشستگی، از کارافتادگی و بازماندگان، کمک به توسعه اجتماعی کشور برای مثال از طریق سرمایه‌گذاری در بخش

تأمین اجتماعی از جمله نیازها و دغدغه‌های اساسی انسان‌ها به شمار می‌رود و تمام جوامع در گذر زمان، همواره در تلاش برای دستیابی به شرایط درخور و شایسته زندگی و کار بوده‌اند. بر همین مبنا نظام‌های بازنشستگی در عصر حاضر با دو هدف مهم کاهش فقر در جامعه و تأمین درآمد مکفی جایگزین برای افراد به ویژه کارگران هنگام قطع درآمد کار شکل گرفتند؛ یکی از دستاوردهای چشمگیر سیاسی اجتماعی در قرن بیستم نیز کاهش قابل توجه فقر بین سالمندان بود که بیشتر از طریق معرفی و گسترش نظام‌های بازنشستگی عمدتاً مبتنی بر راهبردهای بیمه اجتماعی یا برنامه‌های مساعدت اجتماعی (از محل بودجه عمومی) به دست آمد.

در ایران با پیروزی انقلاب اسلامی نهادها و ساختارهای حمایت اجتماعی به ویژه سازمان تأمین اجتماعی به دلیل برخورداری از پشتوانه نظری و اجتماعی و هم‌راستایی با هدف پشتیبانی از اقشار آسیب‌پذیر و به ویژه کارگران که متکی بر مبنای و سساز و کارهای آزمون‌شده جهانی بودند، توانستند با کمترین تأثیرپذیری از اتفاقات سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی روند رو به پیشرفت خود را حفظ کنند. در این سسال‌ها توجه به روستاها و نقاط محروم در صدر برنامه‌های دولت قرار گرفت. تشکیل جهاد سازندگی و کمیته امداد امام خمینی برای کمک به نیازمندان و سالمندان به‌ویژه در نقاط روستایی موجب شد امکانات معیشتی و تسهیلات بهداشتی در این مناطق نسبت به گذشته افزایش یابد.

در سال‌های آغازین انقلاب مبنای مشروعیت بیمه اجتماعی که اساس فعالیت صندوق‌های بازنشستگی را تشکیل می‌داد با تردید و سوالاتی مواجه شد اما کوشش متخصصان و کارشناسان امر موجب شد این بنای مستحکم لطمه جدی نخورد و به حیات خود ادامه دهد. به‌علاوه گسترش اندیشه‌های ضد سرمایه‌داری و حمایت از قشر کارگر که مقدمات تدوین و تصویب قانون کار کنونی را طی سال‌های ۱۳۶۶ تا ۱۳۶۹ فراهم آورد، مبنای ساختاری و کارکردی تأمین اجتماعی را بیش از پیش تقویت کرد. البته رویکرد حمایتی نظام و تلاش‌های پیگیر دولت برای محرومیت‌زدایی و حمایت از نیازمندان موجب شد در کنار سازمان‌های بیمه‌گر، نهادها و موسسات حمایتی و خدماتی دیگری ایجاد شوند و هر یک بخشی از مأموریت نظام تأمین اجتماعی را بر عهده گیرند. نگاهی به وضعیت ساختاری تأمین اجتماعی نشان می‌داد که بیش از ۲۰ سازمان و نهاد و صندوق مختلف در امور بیمه‌ای، حمایتی و امدادی در حوزه سالمندان و بازنشستگی در کشور فعالیت داشته‌اند.

با پایان جنگ تحمیلی، به‌کارگیری سیاست بازسازی اقتصادی و اجتماعی از سوی دولت، نهادها و سازمان‌های متولی امور حمایتی و بیمه‌ای با محدودیت‌های مالی بیشتری مواجه شدند. تأکید بر این بود که یارانه‌ها شفاف شوند و سازمان‌های خدماتی و حتی بهداشتی و درمانی تا حد ممکن به درآمدهای اختصاصی خود متکی شوند.

وضعیت بفرنج دولت سازندگی

در این دوره که به دوره سازندگی معروف شد شرایط کشور از تمام جهات مناسب نبود و به لحاظ اقتصادی کشور با بیش از ۵۰ درصد کسری بودجه مواجه بود. در این حال در این دوره هزینه‌هایی وجود داشت که دولت ناگزیر از انجام آنها بود. در این دوره دولت

جدول شاخص‌های نرخ تورم و نرخ سود بانکی در دوره سازندگی و تفاضل این دو متغیر

سال	نرخ تورم (درصد)	نرخ سود بانکی (درصد)	تفاضل
۱۳۶۸	۱۷/۴	۸/۵	-۸/۹
۱۳۶۹	۹/۰	۱۳/۰	۴/۰
۱۳۷۰	۲۰/۷	۱۴/۰	-۶/۷
۱۳۷۱	۲۴/۴	۱۵/۰	-۹/۴
۱۳۷۲	۲۲/۹	۱۶/۰	-۶/۹
۱۳۷۳	۳۵/۲	۱۵/۵	-۱۹/۷
۱۳۷۴	۴۹/۴	۱۵/۵	-۳۳/۹
۱۳۷۵	۲۳/۲	۱۸/۵	-۴/۷

بازنشستگی در جمهوری اسلامی دوران سازندگی

اولویت روستاییان، عشایر و گروه‌های آسیب‌پذیر، افراد کم‌درآمد و افراد تحت تکفل آنها

■ کاهش فقر و محرومیت از طریق تکیه بر ایجاد درآمد حاصل از اشتغال برای گروه‌های قادر به کار و اصلاح و ادامه کمک‌رسانی به گروه‌های معلول و نیازمند

■ تصحیح و تقویت نظام توزیع عادلانه کالا در جهت منحصر کردن پوشش حمایتی به اقشار کم‌درآمد

■ اولویت دادن به تامین نیازمندی‌ها و گسترش حمایت از خانواده ایثارگران.

در دوره اول سازندگی با توجه به حاکمیت دیدگاه تعدیل ساختاری اقتصاد و... ارجحیت توسعه بر سایر وجوه اجتماعی توجه وافق و کافی به تامین اجتماعی نشده بود ولیکن تادیه بدهی دولت از بابت مخارج جنگ در قالب واگذاری املاک و سهام، تصویب قانون کار و قانون بیمه بیکاری، تصویب قانون بیمه درمان همگانی و... از اقدامات مساعد دولت سازندگی بود.

رویداد مهم دیگری که نشان‌دهنده اهمیت بیمه و فعالیت ساختارهای بیمه‌گر در کشور بود و در سال ۱۳۶۸ رخ داد این بود که تجربه ناموفق وزارت بهداشت در اداره منابع و مصارف بیمه‌های درمانی موجب شد مجلس طبق قانون موسوم به الزام، مدیریت و اداره بیمه‌های درمانی را از وزارت یادشده منتزع و به سازمان تامین اجتماعی منتقل کند لیکن تحمیل ساخت ۱۰۰ بیمارستان به سازمان تامین اجتماعی که منجر به ساخت برخی بیمارستان‌ها در مناطقی شد که تعداد بیمه‌شدگان زیاد نبود و سطح‌بندی خدمات درمانی رعایت نشده بود و ضریب اشغال این بیمارستان‌ها پایین و فاقد توجیه فنی-اقتصادی بود و نیز تصویب قانون بازنشستگی پیش از موعد و تصویب قانون تعدیل نیروی انسانی دولت که باعث افزایش مصارف و کاهش منابع سازمان تامین اجتماعی شد را شاید بتوان از نقاط منفی این دوره نامید به این ترتیب که دولت نیروهای انسانی مازاد خود را تعدیل (بازخرد) می‌کرد و این افراد با سن و سابقه بالا و بدون پرداخت مابه‌التفاوت حق بیمه (بر اساس اصول و قواعد بیمه‌ای و محاسبات بیمه‌ای) سوابق خود را به سازمان تامین اجتماعی منتقل می‌کردند و بلافاصله بازنشسته می‌شدند.

در دوره دوم سازندگی با بهتر شدن وضعیت اقتصادی، سیاسی و اجتماعی کشور، ضمن تداوم سیاست‌های بنیادین و اصولی منبعث از تفکرات غالب دولت، حوزه تامین اجتماعی کشور به گسترش پوشش بیمه‌ای و محدودسازی اقدامات حمایتی گرایش پیدا کرد که این نیز در راستای دیدگاه توسعه اشتغال رسمی در جامعه و ارتقای اتکا به خود احاد جامعه بود. در این دوره همزمان با تدوین و تصویب برنامه دوم توسعه کشور، بر ارائه تعریف دقیق تر از خدمات حمایتی و بیمه‌ای تامین اجتماعی و تفکیک این دو حوزه از یکدیگر و شفاف‌سازی نحوه ارائه خدمات حمایتی تاکید شد. اصلاح قوانین و مقررات بیمه اجتماعی و هدفمندسازی خدمات حمایتی از جهت‌گیری‌های مهم این دوره است که با محوریت نظام بیمه‌ای (مشارکتی) و محدودسازی نظام حمایتی غیرمشارکتی صورت پذیرفت. این اقدامات طی سال‌های بعد زمینه‌های طرح مباحث مربوط به یکپارچگی نظام و اهمیت ایجاد نظام جامع چندلایه تامین اجتماعی را در کشور فراهم ساخت. ■

منابع:

- ۱- زمینه‌های تاریخی پیدایش نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی: دکتر مظفر کریمی ۱۳۸۴
- ۲- مجموعه کامل مصاحبه روزنامه کیهان با رئیس‌جمهور دولت سازندگی ۱۳۸۲
- ۳- تامین اجتماعی در انتظار ناجی. دکتر علی حیدری ۱۳۹۲

صورت پذیرد. در همین دوره لایحه جامع بیمه‌های اجتماعی و فقرزدایی به مجلس ارائه شد که با وعده اصلاح آن پس گرفته شد. طرح فقرزدایی نیز در آخرین روزهای دولت دوم سازندگی مطرح و دستورش به سازمان برنامه داده شد. در سیاست دولت سازندگی، رفع فقر و تبعیض جزو اهداف اصلی بود و دولت این هدف را دنبال می‌کرد که سطح استاندارد زندگی مردم ارتقا یابد. به این منظور راهبرد دولت رونق اقتصادی، توسعه اشتغال و میدان دادن به تولید بود.

در دوره اول سازندگی پس از بحران جنگ، تلاش بسیاری شد تا سطح و استانداردهای تامین اجتماعی ارتقا پیدا کند، حد تامین اجتماعی این‌گونه تعریف شد که هیچ خانواده و فردی در هر شرایط سنی و وضعیت سلامت، از حداقل سطح یک شغل درآمد نداشته باشد و برای دریافت درآمدهای بالاتر بیشتر کار کند. به طور خاص بودجه نهادهای حمایتی و امدادی نظیر کمیته امداد، هلال‌احمر و بنیاد شهید و... افزایش یافت و سعی شد با ایجاد اشتغال و پیاده‌سازی برنامه‌های سازندگی و توسعه زیرساخت‌ها فقر در جامعه کاهش یابد.

به طور کلی مهم‌ترین اقدامات انجام‌شده در این دوره در حوزه تامین اجتماعی و بازنشستگی را می‌توان این‌گونه برشمرد:

- تهیه و تدوین چارچوب نظام تامین اجتماعی بر اساس اصل ۲۹ قانون اساسی و ایجاد زمینه مناسب آن
- تعمیم بیمه درمانی همگانی با

تأثیرگذار بود نشان می‌دهد.

با تشکیل دولت سازندگی نخستین برنامه جامع سازندگی که ابعاد فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی را دربر می‌گرفت در مجلس تصویب شد. این برنامه با عنوان قانون برنامه پنج‌ساله اول توسعه کشور از سال ۱۳۶۸ تا ۱۳۷۲ و برنامه پنج‌ساله دوم ۱۳۷۲ تا ۱۳۷۶ که در دوران سازندگی اجرا شدند تاکنون نیز اجرای چنین برنامه‌هایی تداوم یافته است. در چشم‌انداز نهایی برنامه که تمدن بزرگ اسلامی و ایران ۱۴۰۰ نام گرفته بود و بعدها به عنوان سند چشم‌انداز ۲۰ساله مطرح شد، راهکاری میان‌مدت در نظر گرفته شد و آن، برقراری یک نظام تامین اجتماعی کامل بود به طوری که در آن زمان و قبل از اینکه اهداف سازندگی تحقق یابند، این نظام بتواند نیاز تمام مردم در زمینه‌های حداقل مسکن، تحصیل فرزندان و درمان و تا حدی قابل قبول در معاش سالمندان و بازنشستگان را برآورده سازد و برای بهتر زندگی کردن مردم میدانی باز باشد تا با تلاش بیشتر بتوانند در رقابت بهتر کردن زندگی خود کار کنند. رویکرد این برنامه‌ها حرکت به سمت اشتغال کامل بود و اینکه همه افراد بیمه کامل اجتماعی داشته‌باشند.

مهم‌ترین ویژگی برنامه مصوب مذکور این بود که متکی به افراد نبوده و چارچوبی باشد برای اجرایی شدن در دوره‌های بعد و اصلاح آن باید از مجاری رسمی و قانونی و همسو با اهداف عالی نظام

جدول نسبت پشتیبانی در سازمان تامین اجتماعی

سال	نسبت پشتیبانی در سازمان تامین اجتماعی
۱۳۶۸	۸/۹
۱۳۶۹	۸/۸
۱۳۷۰	۹/۱
۱۳۷۱	۸/۸
۱۳۷۲	۸/۳
۱۳۷۳	۸/۲
۱۳۷۴	۸/۷
۱۳۷۵	۸/۷

جدول حداقل و حداکثر دستمزد و نسبت حداکثر به حداقل دستمزد در دوره سازندگی

سال	حداقل دستمزد		حداکثر دستمزد		نسبت حداکثر به حداقل
	روزانه (ریال)	ماهانه (ریال)	روزانه (ریال)	ترخ رشد (درصد)	
۱۳۶۸	۸۳۰	۲۴,۹۰۰	۴,۰۰۰	۰	۵
۱۳۶۹	۱,۰۰۰	۳۰,۰۰۰	۴,۰۰۰	۲۰	۴
۱۳۷۰	۱,۶۶۷	۵۰,۰۱۰	۵,۳۳۲	۶۷	۳
۱۳۷۱	۲,۲۶۷	۶۸,۰۱۰	۸,۰۶۶	۳۶	۴
۱۳۷۲	۲,۹۹۴	۸۹,۸۲۰	۹,۳۷۳	۳۲	۳
۱۳۷۳	۳,۸۹۴	۱۱۶,۸۲۰	۱۰,۹۱۰	۳۰	۳
۱۳۷۴	۵,۳۳۳	۱۵۹,۹۹۰	۱۸,۶۶۶	۳۷	۴
۱۳۷۵	۶,۹۰۷	۲۰۷,۲۱۰	۲۲,۰۰۰	۳۰	۳
۱۳۷۶	۸,۴۸۲	۲۵۴,۴۶۰	۳۰,۰۰۰	۲۳	۴



مصطفی نعمتی
پژوهشگر اقتصادی

فصل انباشت مشکلات

نظام بازنشستگی در دوره اصلاحات چه وضعیتی داشت؟

شده است که میزان اظهار دستمزد دریافتی ۲۸ سال اول با دو سال آخر، اغلب با یک تفاوت چشمگیر مواجه باشد. در بسیاری از موارد مشاهده می‌شود که افراد برای برقراری مقرری بیشتر دوره بازنشستگی، پست‌هایی را اشغال یا ابقامی کنند که فاقد توجیهات فنی و اقتصادی لازم در سازمان خود هستند. نتیجه چنین فرآیندی، تحمیل بار مالی بر صندوق‌های بازنشستگی و عدم توانایی آنها در ایفای تعهدات خود است ضمن آنکه، با کاهش توان مالی ایفای تعهد، اغلب آن دسته از بازنشستگان که نتوانسته‌اند از چنین رانت‌هایی برخوردار شوند، بازنده اصلی این بازی اجحاف آمیز هستند.

■ کاهش نسبت پوشش جمعیتی؛ بدین صورت که تغییرات در هرم سنی جمعیت، به گونه‌ای بوده است که ورودی یا دریافتی صندوق‌های بازنشستگی به نسبت خروجی یا پرداخت مقرری‌های آن و با توجه به عامل پیشین، کاهش یافته و توانایی صندوق‌ها برای ایفای تعهداتشان، کاهش یافته و حتی در معرض ورشکستگی قرار گرفته‌اند.

■ نرخ جایگزینی به مفهوم نسبت حقوق بازنشستگی به آخرین حقوق ناخالص در زمان اشتغال؛ این شاخص، به دلیل وجود تورم بالا و بلندمدت در کشور و نیز، تلاش دولت‌ها برای تطبیق توان مالی کارکنان خود متناسب با نرخ تورم، از یک جهش سریع حکایت دارد.

■ در ایران، سن بازنشستگی به نسبت اغلب کشورهای پایین است ضمن آنکه، نسبت آن با امید به زندگی نیز، تناسب ندارد که در نتیجه، مستخدمان پس از دوره کاری، مدت زمان طولانی از مزایای صندوق بازنشستگی بهره‌مند می‌شوند که خود موجب افزایش بار مالی و کاهش توان ایفای تعهدات می‌شود.

■ سال‌های خدمت، از دیگر چالش‌های نظام بازنشستگی در ایران است. در ایران به نسبت اغلب کشورهای جهان، این شاخص پایین است و از آنجا که منبع درآمد صندوق‌های بازنشستگی از محل پرداختی سنوات خدمت تأمین می‌شود، پایین بودن این شاخص، یعنی کاهش توان مالی این صندوق‌ها.

■ بدهی‌های دولت به صندوق‌ها ناشی از عدم پرداخت سهم دولت به آنها که سرمنشأ آن، بازگشتی‌های مداوم بودجه دولت ناشی می‌شود. این عامل، به کاهش توان ایفای تعهدات صندوق‌های بازنشستگی دامن زده است. برآورد می‌شود که بدهی دولت به صندوق‌های بازنشستگی در حال حاضر رقمی بین ۲۰ تا ۳۵ هزار میلیارد تومان باشد.

■ سرمایه‌گذاری‌های صندوق‌های بازنشستگی؛ صندوق‌های بازنشستگی، دارای منابع مالی قابل توجهی هستند و از این منظر، قادرند در حوزه‌های مختلف صنعت، خدمات و سایر حوزه‌های اقتصادی، اقدام به سرمایه‌گذاری کنند. وجود تورم بالا و نهادینه‌شده در اقتصاد ایران، ضرورت این موضوع را دوچندان می‌کند چرا که سپرده‌گذاری این منابع در بانک‌ها بدون وجود هر گونه سودآوری حداقل متناسب با نرخ تورم، این خطر را در پی خواهد داشت که در یک دوره نسبتاً کوتاه، کل حیات این صندوق‌ها، با خطر جدی مواجه شود. بررسی‌ها نشان می‌دهد برای بیشتر صندوق‌ها در غالب دوره حیات خود، سرمایه‌گذاری مناسب انجام نشده و این فرصت از دست رفته است. اکثراً سرمایه‌گذاری‌های صورت گرفته از سوی صندوق‌های بازنشستگی دارای بازدهی مناسب نبوده و معمولاً شرکت‌های ناکارآمد یا ورشکسته دولتی در ازای بدهی دولت به این صندوق‌ها واگذار شده است. بازده سرمایه‌گذاری این صندوق‌ها در خوش‌بینانه‌ترین حالت تنها بخش کمی از تعهدات بلندمدت صندوق‌ها را پوشش می‌دهد و این یعنی مواجه شدن با خطر ورشکستگی و عدم امکان ایفای تعهدات.

می‌توانست بازنشسته شود و امکان بازنشستگی برای کسانی که حداقل دو شرط مزبور را نداشتند، وجود نداشت و سن بازنشستگی اجباری نیز ۷۰ سال بوده است. در سال ۱۳۰۹ شرط سنی حذف شد و کارمند می‌توانست با داشتن ۲۰ سال سابقه خدمت متوالی یا ۲۵ سال خدمت متناوب مشروط به اینکه ۲۰ سال آن را متصدی باشد بدون توجه به سن بازنشسته شود. در قانون فوق‌الذکر، یک بار در سال ۱۳۰۸ و بار دیگر در سال ۱۳۲۴ و سپس در سال ۱۳۳۷ شمسی تغییرات بنیادی و اساسی ایجاد شد و بالاخره در سال ۱۳۴۵، قانون استخدام کشوری فعلی جایگزین قانون گذشته شد و فصل هشتم قانون اخیرالذکر نیز که اختصاص به مقررات بازنشستگی و وظیفه دارد از سال ۱۳۴۵ تاکنون چند بار دچار تغییرات گوناگون شده است. اصلاحات متعدد این قانون اکثر مواد آن را از صورت اولیه خارج ساخته و در جهت تأمین آینده کارکنان دولت ارتقا داده است.

بررسی‌ها نشان می‌دهد با وجود آنکه در اکثر کشورهای جهان، افراد بازنشسته، دوره بازنشستگی خود را با کمترین نگرانی برای تأمین معاش می‌گذرانند، در ایران، دوره بازنشستگی یکی از چالش‌برانگیزترین دوره‌های زندگی کاری افراد است که اغلب با دشواری‌های متعددی همراه است. این چالش‌ها به حدی است که افراد تقریباً از همان ابتدا می‌دانند مقرری‌های دوره بازنشستگی، کفاف زندگی عادی آنها را نمی‌دهد و لاجرم، چه در دوره کاری و چه در دوره پس از آن، ناچارند برای تأمین معاش و حفظ سطح رفاه خود، در اندیشه کار دوم یا کار پس از بازنشستگی باشند.

از جمله مهم‌ترین چالش‌های نظام بازنشستگی در ایران که امروزه گریبانگیر صندوق‌های بازنشستگی شده است، می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

■ نبود ارتباط مالی میان پرداخت حق بیمه و طول مدت بیمه‌گذاری با میزان دریافت مستمری به دلیل محاسبه میزان حق بیمه بر اساس متوسط دریافتی دو سال آخر خدمت. این مساله و نیز عدم نظارت کافی بر نحوه تغییرات آن، موجب

جایگاه بازنشستگی در نظام‌های تأمین اجتماعی از آن جهت حائز اهمیت روزافزون است که بازنشستگی و برخورداری از مزایا و تسهیلات آن به عنوان «حقی اساسی» برای تک‌تک آحاد مردم یک جامعه یا کشور است که بی‌توجهی یا کم‌توجهی به آن موجب از بین رفتن حقوق شهروندی افراد یک جامعه می‌شود. برقراری مقرری یا مستمری وظیفه‌بگیری و حقوق بازنشستگی، خیریه نیست بلکه حقی است که افراد جامعه باید از آن برخوردار باشند و مبنای ایجاد این حق نیز کسور پرداختی طی سنوات خدمت افراد است.

نظام‌های مختلف بازنشستگی با اصول ذیل مواجه هستند و باید آنها را مورد توجه قرار دهند:

- ایجاد امنیت خاطر اقتصادی و اجتماعی برای آحاد گوناگون جامعه اعم از مستخدمان، کارفرمایان و دولت
- ثبات و پایداری مالی و اجرایی نظام بازنشستگی مورد نظر در بلندمدت
- ملاحظات مربوط به توزیع درآمد و عدالت اجتماعی
- نقش نظام بازنشستگی در فرآیند رشد اقتصادی (پس‌انداز، سرمایه‌گذاری، تولید و مصرف)
- نقش نظام بازنشستگی در فرآیند توسعه اجتماعی و سیاسی
- برقراری عدالت بین‌نسلی و پیش‌خور نکردن منابع متعلق به نسل‌های آتی

■ مدیریت ریسک به ویژه در حوزه سرمایه‌گذاری
نظام تأمین اجتماعی و نظام بازنشستگی با عملکرد خوب، عنصر اصلی هر اجتماع مدرن هستند. کشوری که نظام رفاهی آن نتواند یا نخواهد اطمینان فراگیر مردمش را جلب کند، نباید از آنها انتظار داشته باشد که نسبت به آینده خوش‌بین باشند. از این رو اقداماتی که اعتماد مردم به نظام رفاهی و تأمین اجتماعی را افزایش می‌دهند از طرفی عملاً موجبات تثبیت و تقویت اقتصاد و از طرف دیگر اقتدار دولت‌ها را فراهم می‌آورند. نظام‌های بازنشستگی و برنامه‌های مربوط به آن در بسیاری از کشورهای یکی از مهم‌ترین ابزارهای پاسخگویی به مسوولیت تأمین و تضمین حداقل سطح زندگی برای سالمندان است. تقریباً همه برنامه‌های بازنشستگی به لحاظ گستره و ساختار، از آن نوع اقدامات دولت که هدفشان فقط و فقط تأمین نوعی «تورابمنی» برای تضمین حداقل سطح زندگی است، به مراتب فراتر می‌روند.

روند رو به رشد سالمندی جمعیت در ایران و افزایش تصاعدی تعداد مستمری‌بگیران و بازنشستگان، صندوق‌های بازنشستگی را با چالش‌های جدی مواجه کرده و نگرانی‌های اساسی رانته‌ها برای صندوق‌ها، بلکه برای اعضای آنها که امنیت اقتصادی و آرامش خاطرشان در دوران سالمندی و بازنشستگی وابسته به عملکرد درست صندوق‌ها و ایفای صحیح تعهداتشان است، ایجاد کرده است.

پیشینه اولیه نظام بازنشستگی در ایران، به سال ۱۲۸۷ هجری شمسی و با وضع «قانون وظایف» که در آن، صرفاً برای افراد تحت تکفل مستخدمین دولت و پس از مرگ وی، ضوابطی وضع شد، بازمی‌گردد. اما این قانون را به دلیل آنکه صرفاً برای دوره بعد از فوت کارکنان وضع شده بود و برای دوره پس از کار خود مستخدمین دولت، هیچ‌گونه ضوابطی تعیین نکرده بود، نمی‌توان یک قانون جامع دانست. در نتیجه، قانون سال ۱۳۰۱ را باید سرآغاز نظام بازنشستگی در ایران دانست.

در این قانون، کارمند با داشتن ۵۵ سال سن و ۲۵ سال سابقه خدمت

بازنشستگی در جمهوری اسلامی دوره اصلاحات

دولت را ملکف می‌کرد ظرف شش ماه از تصویب آن، موارد زیر را اجرایی کند

■ رفع تداخل وظایف دستگاه‌های موجود و حذف یا ادغام دستگاه‌های موازی

■ تامین پوشش کامل جمعیتی از نظر ابعاد نظام تامین اجتماعی و جامعیت نظام

■ افزایش کارآمدی و اثربخشی سازمان‌های مربوط و کاهش هزینه‌های اداری و پشتیبانی مجموعه نظام تامین اجتماعی

■ پیش‌بینی سازوکار لازم برای برقراری هماهنگی بین سازمان‌های ذی‌ربط و اتخاذ سیاست‌های واحد در بالاترین سطح تصمیم‌گیری اجرایی

■ استفاده موثر از موسسات خبریه و امکانات مردمی و وقف و همچنین شوراهای اسلامی شهر و روستا و مراکز دینی و مذهبی

■ تاکید بر استفاده از سازمان‌های موجود و پرهیز از ایجاد سازمان‌های جدید بازدهی سرمایه‌گذاری‌های انجام‌شده از سوی سازمان‌های بیمه‌گذار، از جمله موضوعاتی بود که توان مالی این سازمان‌ها را نشان می‌دهد، از این رو، در ماده ۴۱ قانون این فصل از برنامه سوم، افزایش بازدهی سرمایه‌گذاری‌ها و کاهش هزینه‌های جاری این سازمان‌ها، هدف قرار گرفت که مطابق با آن، سازمان‌های بیمه‌گذار ملکف به اجرای مفاد زیر شدند:

■ سرمایه‌گذاری‌های جدید سازمان‌های بیمه‌ای باید به گونه‌ای انجام شود که ضمن داشتن توجیه فنی، اقتصادی و مالی دارای بازدهی مطلوب باشد در صورتی که سرمایه‌گذاری‌های موجود نیز از بازدهی مناسب برخوردار نباشد، سازمان‌های مذکور موظفند تدریجاً نسبت به اصلاح ساختار سرمایه‌گذاری یا واگذاری دارایی‌های مشمول این بند اقدام کنند.

■ میزان پست‌های سازمانی و نیروی انسانی موسسات بیمه‌ای و همچنین هزینه‌های اداری و بالاسری آنها بر اساس ضوابطی که متناسب با تعداد افراد بیمه‌شده و پراکندگی آنها به تصویب هیات وزیران می‌رسد، تعیین می‌گردد.

جمع‌بندی

نظام بیمه‌ای و صندوق‌های بازنشستگی در ایران از دیرباز با مشکلات و چالش‌های فراوانی دست به گریبان بوده است. از جمله مهم‌ترین این چالش‌ها می‌توان به عدم وجود ارتباط مالی میان پرداخت حق بیمه و طول مدت بیمه‌گذاری با میزان دریافت مستمری، کاهش نسبت پوشش جمعیتی، پایین بودن نرخ جایگزینی، پایین بودن سن بازنشستگی، پایین بودن سنوات خدمت، بدهی‌های دولت به صندوق‌ها، سرمایه‌گذاری‌های غیراقتصادی صندوق‌های بازنشستگی، پایین بودن رشد تولید ناخالص داخلی، تاثیر منفی تورم بر ساختار صندوق‌های بازنشستگی، کاهش میزان ورودی پرداخت‌کنندگان حق بیمه نسبت به خروجی‌های آن، چالش‌های مدیریتی و فساد مالی موجود در آنها، اشاره کرد.

در عین حال، این چالش‌ها، حاصل یک دوره بلندمدت سوءمدیریت در صندوق‌های بازنشستگی و قوانین ناکارآمد است که دولت‌های مختلف، سعی در کاهش اثرات منفی آن و به روز کردن قوانین داشته‌اند.

در این راستا، سیاست‌ها و تمهیدات گنجانده شده در برنامه سوم توسعه و عملکردهای آن از جمله: همگانی شدن بیمه با همکاری سه ضلع بیمه‌شونده، بیمه‌گر و دولت، ایجاد بیمه‌های تکمیلی و تقویت آن، ورود به حوزه‌های غیربیمه‌ای مانند از کارافتادگان و طبقات آسیب‌دیده اجتماعی، تکلیف دولت به بازپرداخت بدهی‌های خود به سازمان‌های بیمه‌گذار و ممنوعیت ایجاد بدهی‌های جدید به نظام بیمه‌ای کشور، تکلیف دولت به ایجاد سازوکار و سازمان منسجم و هماهنگ بیمه‌ای به منظور پرهیز از پراکندگی سازمان‌های ذی‌مدخل که نهایتاً به تشکیل وزارت رفاه و تامین اجتماعی، منتهی شد و نیز تکلیف سازمان‌های بیمه‌گذار به سرمایه‌گذاری در حوزه‌های سودآور و کاهش هزینه‌های جاری، مهم‌ترین اصلاحات ایجادشده در نظام بیمه‌ای و صندوق‌های بازنشستگی بود که کمک شایان توجهی به بهبود ساختار و توانایی سازمان‌های بیمه‌گر و صندوق‌های بازنشستگی داشت.

پیشگیری، توان‌بخشی و حمایتی برای نیازمندان، در حوزه‌های اشتغال، مسکن و آموزش برای گروه‌های نیازمند، مشتمل بر موارد زیر در نظر گرفته شده است:

■ پیشگیری از بروز آسیب‌های اجتماعی و معلولیت‌های جسمی و روانی برای آحاد جامعه

■ پرداخت سرانه بیمه درمان در چارچوب نظام بیمه همگانی خدمات درمانی

■ فراهم آوردن تسهیلات لازم برای نگهداری افرادی که نیاز به سرپرستی یا نگهداری دارند و فراهم آوردن زمینه بازتوانی و خود اتکالی آنان

■ پرداخت مستمری به نیازمندیانی که توان کار و فعالیت ندارند که این گروه به طور کامل، تحت حمایت‌های غیربیمه‌ای کمیته امداد امام خمینی (ره) قرار می‌گیرند.

اما همچنان که مطرح شد، دولت به عدم توانایی سازمان‌های بیمه‌ای و صندوق‌های بازنشستگی واقف بود و از این منظر، به منظور افزایش توان مالی این سازمان‌ها، تمهیدات زیر را در نظر گرفت:

■ تکلیف دولت به پرداخت ۵۰ درصد از بدهی‌های خود به سازمان‌های بیمه‌ای و عدم ایجاد بدهی جدید تا پایان برنامه سوم از طریق واگذاری سهام شرکت‌های دولتی و اموال و دارایی‌های دولت در طرح‌های نیمه تمام متناسب با فعالیت‌های این سازمان‌ها. گرچه همچنان که عنوان شد، در مسیر این واگذاری‌ها، مسائلی چون ناکارایی شرکت‌های واگذار شده به چشم می‌خورد اما حداقل، عدم ایجاد بدهی جدید دولت به سازمان‌های بیمه‌گر، تلاش نسبتاً موفقی برای افزایش توان این سازمان‌ها بود.

■ دولت به منظور کاهش تبعات ناشی از قانون پرداخت حق بیمه مطابق با دو سال آخر، دولت را ملکف کرد که نسبت به پرداخت مابه‌التفاوت افزایش دستمزدها، در صورتی که این افزایش دستمزد ناشی از ارتقای شغلی نباشد، اقدام کند. در واقع، این سیاست موجب شد سازمان‌های بیمه‌گذار، از ضررهای احتمالی افزایش دستمزدها که عمدتاً ناشی از افزایش تورمی بود که اغلب کسری بودجه دولت عامل اصلی آن بود، تا حدودی از حاشیه امن، برخوردار شوند.

■ اصلاح ماده واحده قانون تامین اجتماعی در خصوص فوت بیمه‌شدگان و پرداخت به بازماندگان، از دیگر مفاد اصلاحی قانون بیمه در برنامه سوم است.

ماده ۴۰ این قانون، ایجاد ساختار سازمانی مناسب تامین اجتماعی بود که

این موارد، در کنار مواردی همچون پایین بودن رشد تولید ناخالص داخلی، تاثیر منفی تورم بر ساختار صندوق‌های بازنشستگی، کاهش میزان ورودی پرداخت‌کنندگان حق بیمه نسبت به خروجی‌های آن، چالش‌های مدیریتی و فساد مالی موجود در آنها، از جمله مهم‌ترین چالش‌های پیش‌روی صندوق‌های بازنشستگی در ادوار مختلف بوده است.

دولت اصلاحات و قانون بازنشستگی

عمده عملکرد دولت اصلاحات را باید در برنامه سوم توسعه اقتصادی - اجتماعی کشور جست‌وجو کرد چرا که اولاً؛ عمر دولت اصلاحات به برنامه چهارم نرسید و ثانیاً؛ با تغییراتی که پس از روی کار آمدن دولت نهم روی برنامه چهارم توسعه اقتصادی - اجتماعی کشور حادث شد، ساختار آن، با تغییرات وسیعی همراه شد به طوری که نمی‌توان هم مفاد قانون و هم نتایج آن را به این دولت نسبت داد. برنامه دولت اصلاحات در نظام بازنشستگی کشوری در برنامه سوم، ذیل فصل پنجم آن، یعنی «نظام تامین اجتماعی بارانها» قرار می‌گیرد هر چند که در ماده ۱۷۴ فصل بیست و دوم یعنی «امور دفاعی و امنیتی» به موضوع بازنشستگی کارکنان لشکری، اشاراتی شده است. مواد ۳۶ تا ۴۷ فصل بیست و دوم قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی - اجتماعی کشور، به مبحث تامین اجتماعی، پرداخته است. در این قانون، بر خورداری از حق بیمه و تامین اجتماعی مطابق با اصل بیست و نهم قانون اساسی، حقی همگانی معرفی شده است که دولت ملکف است طبق قوانین، از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت‌های مالی بیمه‌ای و تامین اجتماعی را برای یکایک افراد کشور تامین کند. در ماده ۳۷ این قانون آمده است که فعالیت‌های بیمه‌ای، در دو بخش همگانی و مکمل انجام می‌گیرد. در بخش بیمه همگانی، با مشارکت بیمه شده، کارفرما و دولت، بیمه‌های درمانی، بازنشستگی، از کارافتادگی، بازماندگان و بیمه‌بیکاری را برای همه بیمه‌شدگان، قائل است که حدود آن نیز متناسب با حق بیمه، توان مالی سازمان‌های بیمه‌کننده و میزان کمک‌های دولت حسب مصوب هیات وزیران، تعیین کرده است.

شمول کلیت بیمه همگانی برای اقشار مختلف مردم در این برنامه، یک مزیت مهم تلقی می‌شود که قادر بود چتر پوشش بیمه‌ای را برای بخش بیشتری از مردم، فراهم کند. در عین حال، با توجه به شرایط یاد شده در سطور ابتدایی این گزارش و اشاره مستقیم به توان مالی سازمان‌های بیمه‌کننده، نشان می‌دهد دولت در تدوین این برنامه، به ناکارایی و پایین بودن توان مالی این سازمان‌ها، واقف بوده است. در واقع، قانون صراحتاً بر افزایش چتر بیمه تاکید دارد اما همچنان تمهیدات مشخصی برای افزایش توان مالی به منظور گسترش این چتر بیمه‌ای، در نظر نگرفته است. در عین حال، مجاز دانستن بیمه‌های تجاری نسبت به خدمات بیمه همگانی و مکمل تامین اجتماعی، گام دیگری برای کاهش بار هزینه‌های سازمان‌های بیمه‌گر، محسوب می‌شد. اما در بخش مکمل بیمه‌های تامین اجتماعی که شامل سطوح بالاتر تعهدات برای طرفین است، کلیه تعهدات بر عهده بیمه‌گذار گذاشته شده و دولت صرفاً آن را مجاز دانسته است. به عبارتی، چتر بیمه‌ای دولت در برنامه سوم، با توجه به اشراف دولت بر توان مالی بیمه‌گران، صرفاً در حوزه بیمه همگانی آن هم متناسب با توان بیمه‌گران و کمک‌های دولت، تدوین شده است که به نظر می‌رسد با توجه به مجموع شرایط اقتصاد کشور و سوءمدیریت‌های گذشته، دولت در این زمینه، سیاست درستی را در پیش گرفته است. به عبارتی، به نظر می‌رسد ساختار فکری پشت این سیاست، بر این موضوع استوار بوده که ابتدا حداقل‌های بیمه‌ای در کشور ایجاد گردد که اولاً؛ به تعهدات دولت در قانون اساسی جامعه عمل پوشانده شود و ثانیاً؛ تمهیداتی فراهم شود که با ورود بخش بیشتری از جامعه زیر چتر پوشش بیمه، هم امکان مالی و هم تمایل شهروندان به بیمه‌های تکمیلی، افزایش یابد. قانون برنامه سوم در حوزه بیمه، به همین موارد ختم نمی‌شود و علاوه بر آن، وارد حوزه حمایت‌های غیربیمه‌ای نیز می‌گردد. در بخش حمایت‌های غیربیمه‌ای، موضوعات



آزاده خرمی مقدم
پژوهشگر اقتصادی

فصل شکل‌گیری بحران

نظام بازنشستگی در دوره مهرورزی چه وضعیتی داشت؟

همان‌طور که از نتایج جدول نسبت پوشش حمایتی مشاهده می‌شود هم آمار شاغلان رو به کاهش گذاشته شده و هم تعداد دریافت‌کنندگان بیمه بیکاری که بازنشستگان هستند روند افزایشی داشته است. به طوری که به طور متوسط نرخ رشد تعداد شاغلان طی این سال‌ها منفی سه درصد و نرخ رشد متوسط تعداد بازنشستگان طی این سال‌ها هفت درصد بوده است.

نسبت پوشش حمایتی کمتر از سه بحران‌زاست و میزان این شاخص در ایران طی این سال‌ها از وضعیت نابسامان صندوق بازنشستگی کشوری حکایت دارد.

نرخ جایگزینی به معنای نسبت متوسط حقوق پرداختی ماهانه به بازنشسته به متوسط حقوق و مزایای مشمول وضع کسور ماهانه شاغلان محاسبه می‌شود که مطابق با آمارهای موجود در سالنامه‌های آماري صندوق بازنشستگی طی سال‌های ۱۳۸۴ تا ۱۳۸۷ نرخ جایگزینی بسیار بالاست.

نرخ جایگزینی که با پایداری مالی صندوق بازنشستگی به معنای توانایی در تامین رفاه دوران بازنشستگی مشمولان آنهاست، نسبت معکوس دارد و نشان‌دهنده این است که وضعیت مالی صندوق‌های بازنشستگی طی این سال‌ها بسیار نامساعد است. این میزان از نرخ جایگزینی که نزدیک به ۱۰۰ درصد است در سایر کشورهای در حال توسعه نیز به ندرت مشاهده می‌شود. این امر بر بازنشستگی‌های زودتر از موعد تأثیرگذار بوده به گونه‌ای که بسیاری از افراد انگیزه بیشتری برای بازنشستگی زودتر را داشتند. طی سال‌های ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۰ آمار تعداد بازنشستگان در سنین ۴۰ تا ۵۰ و ۵۰ تا ۶۰ سال روند افزایشی داشته و میانگین سن بازنشستگی در ایران را ۵۲ سال رقم زده است.

هر چه به سال‌های پایانی این دولت نزدیک می‌شویم تعداد بازنشستگان در هر گروه سنی روند افزایشی به خود گرفته است و این به معنی پرداخت کسور بازنشستگی برای مدت کمتر و استفاده از حقوق بازنشستگی برای مدت بیشتر است. این امر صندوق‌های بازنشستگی را از هر دو سوی منابع و مصارف تحت تأثیر قرار داده است. منابع ناشی از ورود کمتر نیروی کار جدید جهت پرداخت حق بیمه بازنشستگی و بازنشستگی‌های زودتر از موعد دچار کمبود شده و از آن طرف منابع صندوق‌ها صرف تعداد رو به رشد بازنشستگان شده است.

همچنین ناپایداری در بسیاری از مشاغل و مشاغل سخت و نایم‌ن کار افراد مدت کوتاهی تحت پوشش بیمه بیکاری قرار می‌گیرند در این دوره مشاهده می‌شود. این افراد پس از مدتی به دلیل اوضاع نامساعد اقتصادی که بنگاه‌ها مجبور به تعدیل نیرو شده و از شمار واحدهای تولیدی کم

پرداختی مربوط می‌شود و منابع صندوق‌ها را با کمبود شدید مواجه کرد.

افزایش نرخ بیکاری جوانان در این سال‌ها نیز با اینکه خود متأثر از بحران‌های اقتصادی بوده به عنوان یکی از عوامل ناپایداری منابع صندوق‌ها نیز محسوب می‌شود. نرخ فزاینده عرضه نیروی کار قشر تحصیل کرده در برابر تقاضای اندک نیروی کار در بازار کار قدرت چانه‌زنی نیروی کار را به شدت کاهش داده به طوری که حتی در بسیاری از واحدهای تجاری و تخصصی نیروی کار با دستمزدهای پایین و عدم لحاظ بیمه از سوی کارفرما تقاضا می‌شود. جوان ایرانی که با این وضعیت بازار کار روبه‌رو شده به آموزش عالی و تحصیلات تکمیلی رو آورده تا چشم‌انداز آینده خود را بهتر کند. آمارهای نیروی کار مرکز آمار ایران بیانگر این است که طی سال‌های برنامه پنجم توسعه نرخ جمعیت تحصیل‌کنندگان مقطع فوق لیسانس و دکترا رشد ۲۰ درصدی داشته است. فارغ‌از این مساله که دانشجویان مقطع تحصیلات تکمیلی پس از اتمام دوران تحصیلات جایگاهی در بازار کار خواهند داشت یا نه، همین امر تأییدکننده این موضوع است که نرخ مشارکت نیروی کار طی این سال‌ها کاهش یافته و جوان ایرانی صرفاً به عنوان نیروی انسانی در آموزش‌های عالی مشغول فعالیت بوده و منابع صندوق‌های بازنشستگی از این نظر نیز دچار مشکل و کمبود شده‌اند. نسبت پوشش حمایتی به معنای تعداد شاغلان (کسورپرداز) به تعداد حقوق‌گیران صندوق بازنشستگی کشوری طی سال‌های ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۰ روند کاهشی داشته است.

مساله نظام بازنشستگی در ایران را نمی‌توان مستقل از مشکلات ملی دانست. طی این سال‌ها اقتصاد ایران با مشکلات متعددی مواجه شد. سیاست‌های ناکارآمدی به اجرا درآمد که هر کدام سهمی در بروز بحران‌های اقتصادی کشور داشتند و آغاز مشکلات بودند. با اینکه در این برهه ایران افزایش چشمگیر قیمت نفت را تجربه کرد اما نتیجه سرازیر شدن دلارهای نفتی به خزانه دولت عملاً در کارنامه اقتصادی دولت مثبت نبود. در این دوره پایین‌ترین میزان رشد اقتصادی نسبت به دولت‌های گذشته رقم خورد به گونه‌ای که رشد اقتصادی در سال پایان دولت احمدی‌نژاد منفی ۵/۸ درصد بود و افزایش حجم نقدینگی، گرانی و تورم ۳۰ درصدی و بیکاری گسترده از یک سو و تنش‌های سیاسی داخلی و بین‌المللی و تحریم‌های گسترده از سوی دیگر اقتصاد ایران را به شرایط متفاوتی تبدیل کردند. در چنین شرایطی وضع معیشتی مردم (چه شاغل و چه بازنشسته) نامطلوب بود و پایین بودن قدرت خرید مردم ناشی از تورم بالا در کشور و پایین بودن نرخ بهره بانکی موجب خروج سرمایه‌های مردم از بانک‌ها و تقاضای سوداگران در بازارهای ارز و طلا و به طور کلی بخش غیرمولد اقتصاد شد.

خالی شدن حساب‌های ذخیره ارزی جهت سیاست‌های ناکارآمدی همچون نقدینگی کردن یارانه‌ها و طرح مسکن مهر به جز آنکه میراثی چون تورم فزاینده را در بر داشته باشد نتیجه مساعدی نداشت. افزایش قیمت مواد اولیه برای تولیدکننده داخل و واردات بی‌رویه کالاهای مصرفی با اتکا به دلارهای نفتی بسیاری از بنگاه‌های اقتصادی را به ورطه ورشکستگی کشاند. آن چیزی که نتیجه این سیاست‌ها را برای ایران در بر داشت نابودی واحدهای تولیدی یکی پس از دیگری، بحران بازار کار، افزایش نرخ بیکاران دانشگاهی، کاهش قدرت چانه‌زنی نیروی کار در بازار کار، گسترش مشاغل غیررسمی و مشاغل سخت و نایم‌ن، ناپایداری مشاغل و... بوده است. همه این اتفاقات بر صندوق‌های بازنشستگی از هر دو طرف منابع و مصارف تأثیر منفی گذاشته و وضعیت صندوق‌ها را به‌طور مضاعف با تهدید مواجه کرد. از آنجا که در ایران دو صندوق بازنشستگی کشوری و سازمان تأمین اجتماعی بزرگ‌ترین و مهم‌ترین صندوق‌های بازنشستگی در کشور محسوب می‌شوند آمارهای مربوط به این سازمان در این نوشته مورد بررسی قرار می‌گیرد.

مطابق با آمارهای رسمی طی سال‌های ۱۳۸۵ تا ۱۳۹۰ از شمار کارفرماها در ایران بیش از ۷۰۰ هزار نفر کم شده است و بسیاری از کارگاه‌های کوچک و متوسط تعطیل شدند. این در شرایطی است که حق بیمه‌ها اصلی‌ترین منبع درآمدی صندوق‌های بازنشستگی کشوری است، به گونه‌ای که بیش از ۸۰ درصد منابع صندوق‌ها به حق بیمه‌های

میزان منابع سازمان تأمین اجتماعی به تفکیک نوع درآمد (با لحاظ درآمدهای تعهدی) از سال ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۰ (میلیون ریال)

جمع	۹۰	۸۹	۸۸	۸۷	۸۶	۸۵	سال ۸۴	حق درآمد بیمه
۸۷۳۸۳۰۵۴۰	۲۴۹۵۸۶۶۸۳	۱۹۶۹۷۸۱۴۸	۱۳۴۰۵۶۹۶۳	۱۰۴۵۵۵۸۲۸	۸۲۱۲۶۰۹۲	۶۰۶۴۱۳۸۰	۴۵۹۳۵۴۴۶	۱۲۱۵۷۴۴
۱۲۱۵۷۴۴	۲۷۴۹۸۳	۲۱۴۸۰۵	۱۵۳۷۶۴	۱۱۲۷۸۸	۱۰۶۱۷۸	۱۵۰۵۷۱	۲۰۲۶۵۶	بیمه حق انتقالی سایر از طرح‌ها
۷۱۰۵۰۰	۲۲۰۳۸۲	۱۶۶۵۶۷	۵۹۷۴۸	۹۶۷۳۳	۳۹۰۷۴	۵۶۷۳۸	۷۱۲۵۸	کمک‌های بلعوض
۱۵۵۴۹۰۰۱	۴۰۶۱۹۳۷	۳۰۲۷۴۶۳	۲۱۵۳۲۲۹	۱۶۰۰۳۵۳	۱۸۴۹۳۳۲	۱۵۶۱۴۹۵	۱۲۹۵۱۹۲	سایر درآمدهای طرح
۷۱۰۰۹۴۷۵	۲۳۲۹۱۴۳۵	۱۰۰۰۶۳۸۰	۱۱۳۵۵۷۱۷	۱۰۳۰۰۴۲۴	۹۴۷۰۱۹۲	۵۴۴۹۳۶۶	۱۱۳۵۹۶۱	درآمد مازاد هزینه‌بهر



بازنشتی در جمهوری اسلامی دولت‌های نهم و دهم

تصمیم‌گیری‌ها با توجه به شرایط و اهداف مورد نظر به طرز مناسبی اتخاذ می‌شود. در مواردی از جمله انگلستان صندوق‌های بیمه ترغیب شده‌اند در زیرساخت‌هایی سرمایه‌گذاری کنند که بازدهی پایین‌تر اما با اطمینان بیشتری در طول بازه زمانی بلندمدت به دست آورند.

در این وضعیت ناسامان اقتصادی با توجه به اینکه سامانه حقوق تعریف شده در نظام صندوق‌های بازنشستگی در ایران DB-PAYG است و صندوق‌ها از هر جهت دچار کمبود منابع شده‌اند امکان مازاد منابع صورت نمی‌گیرد تا سرمایه‌گذاری مناسبی صورت بگیرد. کشور بازنشستگی شافلان به جای ذخیره‌شدن صرف پرداخت حقوق بازنشستگان دوره قبل می‌شود و چنین نظام بازنشستگی‌ای فاقد انباشت سرمایه برای رشد اقتصادی است. همچنین قوانینی که سهم کارگر و کارفرما را در پرداخت حق بیمه تعیین کرده است منابع صندوق‌ها را تحت تاثیر قرار داده است. از دیدگاه کارفرما که حق بیمه پرداختی در قانون به صورت اجباری آمده است افزایش در این نرخ به معنای افزایش در هزینه‌های تولید است و فقط دولت که بزرگ‌ترین کارفرما در ایران محسوب می‌شود، توان پرداخت این نوع از هزینه تولید را بدون توجه به بهره‌وری نیروی کار داراست. تداوم این روند انگیزه‌ای برای بررسی و توجه به بهره‌وری نیروی کار باقی نمی‌گذارد و بخش خصوصی نیز امکان رشد و تعالی را پیدا نمی‌کند. از این منظر می‌توان گفت به سامانه مورد استفاده در نظام بازنشستگی کشور نیز انتقاداتی وارد است و مستلزم مطالعات ویژه در این زمینه و تصویب قوانین کارآمدی در جهت استفاده بهتر از این سیستم به کار گرفته شده در نظام بازنشستگی کشور است.

به‌طور کلی نتیجه بحران اقتصادی و رکود عمیق اقتصادی که در این سال‌ها بر اقتصاد ایران سایه افکند بر عملکرد نظام بازنشستگی تاثیرگذار بود و عدم تعادل منابع و مصارف فشارهای مضاعفی را بر این صندوق‌ها وارد کرد. از آن‌سو نیز صندوق‌های بازنشستگی که در سایر کشورها خود عامل توسعه محسوب می‌شود اما در ایران خود این نظام دچار تنگناست و چه‌بسا عاملی در افزایش هزینه‌های کسب و کار است. به سر بردن بنگاه‌های اقتصادی در رکود آنان را با کمبود منابع مالی مواجه و توان پرداخت حق بیمه را برای آنان سخت و دشوار کرده است. از سوی دیگر فرد بازنشسته توان قدرت خریدش کاهش یافته و با مسائل و مشکلات حداقل معیشت دست و پنجه نرم می‌کند. سازمان بازنشستگی در کشور برای آنکه خروجی خوبی عرضه کند باید ورودی کافی هم داشته باشد اما آنچه تاکنون اقتصاد ایران در این بازه در حوزه بازار کار شاهد بوده، کاهش شدید نرخ مشارکت نیروی کار بوده است. مدت زمانی که قشر جوان در دانشگاه به سر برده و پس از آن نیز چشم‌انداز مناسبی در بازار کار پیدا نکرده است.

در سطح جهانی نیز بحران‌های اقتصادی بر نظام بازنشستگی تاثیر سوء داشته است. مطالعات جهانی نشان می‌دهد بعد از بحران مالی جهانی ۲۰۰۸، استراتژی‌های سرمایه‌گذاری و مدیریت ریسک در صندوق‌های بازنشستگی تغییر کرده است. صندوق‌های بازنشستگی بیشترین ضایعات و آسیب‌ها را در طول بحران متحمل شدند. اما از آن‌سو بعد از بحران قوی‌ترین بازبینی‌ها و استراتژی‌ها جهت جبران زیان‌ها صورت گرفته است.

برای صندوق بازنشستگی به معنای صندوقی که از سوی دولت‌ها برای تسهیل و سازماندهی سرمایه‌گذاری‌های ملی تاسیس شده است میزان سرمایه‌گذاری، ثبات نرخ رشد سالانه و مدیریت ریسک صندوق‌های بازنشستگی عمومی اهمیت بسیاری دارد. عملکرد صندوق‌های بازنشستگی و وضعیت اقتصادی از یکدیگر تاثیر می‌پذیرند در نتیجه خروج از این وضعیت بحران‌زده صندوق‌های بازنشستگی در کشور مستلزم تلاش برای خروج از رکود اقتصادی است. از سوی دیگر توجه به نظام بازنشستگی و مطالعات ویژه درباره وضعیت صندوق‌های بازنشستگی در ایران از ضروریات است تا اینکه شرایط رو به بهبودی را آغاز کند و در ادامه فرآیند رشد و توسعه اقتصادی کشور تاثیر مثبت بگذارد. **۱**

جدول نسبت پوشش حمایتی

سال	۸۴	۸۵	۸۶	۸۷	۸۸	۸۹	۹۰
تعداد شاغلان	۱۴۵۳۹۷۴	۱۴۱۷۸۷۷	۱۴۰۳۰۰۰	۱۲۱۲۳۸۰	۱۰۹۰۰۰۰	۱۰۵۶۳۰۰	۱۱۴۷۵۰۰
تعداد بازنشسته‌ها	۷۴۸۴۲۰	۸۰۲۱۱۰	۸۶۵۶۵۲	۹۷۱۰۷۹	۱۰۷۰۰۱۵	۱۰۹۴۶۸۸	۱۱۲۲۳۴۹
نسبت پوشش حمایتی	۱/۹۵	۱/۷۷	۱/۶۳	۱/۲۵	۱/۰۲	۰/۹۷	۱/۰۱

آمار تعداد بازنشستگان صندوق بازنشستگی کشوری به تفکیک سن فعلی بازنشستگان

سال	۸۴	۸۵	۸۶	۸۷	۸۸	۸۹	۹۰
کمتر از ۴۰	۳۹۶۶	۳۸۳۹	۳۶۴۲	۳۴۷۲	۳۴۲۸	۲۹۷۸	۲۶۰۹
۴۰-۵۰	۴۱۳۸۵	۳۹۰۶۲	۳۷۰۰۸	۶۱۶۵۰	۶۸۳۰۹	۵۸۸۹۶	۵۰۹۹۶
۵۰-۶۰	۲۹۴۹۰۵	۳۲۷۳۶۱	۳۵۹۸۱۶	۴۱۶۲۰۱	۴۴۴۳۸۵	۴۴۲۰۴۲	۴۳۸۶۴۸
۶۰-۷۰	۱۹۴۰۷۴	۲۰۷۲۰۴	۲۲۷۰۱۳	۲۴۴۶۵۴	۲۸۲۲۰۳	۳۰۷۶۶۳	۳۳۳۶۰۰
۷۰-۸۰	۱۱۴۸۴۴	۱۱۹۷۵۷	۱۲۶۹۹۴	۱۳۲۱۵۴	۱۴۳۱۹۴	۱۴۹۵۷۶	۱۵۶۷۵۱
۸۰-۹۰	۶۶۸۹۱	۷۰۰۴۷	۷۳۳۱۷	۷۵۷۳۰	۸۱۶۴۰	۸۳۶۳۳	۸۴۸۹۵
۹۰-۱۰۰	۱۹۸۱۹	۲۱۶۷۰	۲۴۰۸۶	۲۳۲۷۳	۳۱۰۶۱	۳۳۵۲۷	۳۷۳۷۶

جدول نرخ جایگزینی

سال	۸۴	۸۵	۸۶	۸۷
حقوق متوسط پرداختی بازنشسته (ریال)	۱۶۲۴۱۸۷	۲۲۹۱۱۷۰	۲۷۸۰۵۱۶	۴۶۵۷۵۳۲
حقوق متوسط مشمول مزایا و ماهانه کسور وضع شاغلان (ریال)	۲۳۵۰۱۶۲	۳۰۴۱۶۸۸	۳۸۵۰۰۰۰	۴۸۰۰۰۰۰
نرخ جایگزینی	۰/۶۹	۰/۷۵	۰/۷۲	۰/۹۷

صورت گرفته رقمی بسیار بالا و به میزان ۱۵۰ هزار میلیارد تومان تخمین زده شده است. در این دوران اساساً مدیریت ریسک برای منابع صندوق‌های بازنشستگی صورت نگرفته است. بسیاری از منابع در این دوران صرف طرح‌های پرهزینه و ناکارآمدی همچون هدفمندی یارانه‌ها و طرح مسکن مهر و... شد که دولت پوپولیستی خود انجام داد. در این دوران منابع صندوق‌ها صرف فعالیت‌هایی با بالاترین ریسک و پایین‌ترین بازدهی شد که عملاً منابع صندوق‌ها را از دست داد و جز بدهی‌های سنگین نتیجه مطلوبی به همراه نداشت. بررسی صندوق‌ها در ایران نشان می‌دهد در بسیاری از موارد بر روی کسور دریافت‌شده از شاغلان سرمایه‌گذاری انجام نشده یا آنکه در حالت سرمایه‌گذاری، سود ناشی از سرمایه‌گذاری‌ها کمتر از نرخ تورم بوده است. این در حالی است که در سایر کشورها مدیریت ریسک در این زمینه به طرز دقیقی صورت می‌گیرد و

می‌شود از کار بیکار شده و مشمول دریافت حق بیمه بازنشستگی از سوی صندوق‌های بازنشستگی می‌شوند. در این دوران دولت با این هدف که اگر به تعداد بازنشستگان پیش از موعد بیفزاید نرخ اشتغال نیروی جوان افزایش پیدا می‌کند، قانون بازنشستگی پیش از موعد ۵۰۰ هزار نفر را هم به تصویب رساند. اما نرخ بیکاری کم که نشد هیچ، بلکه به شدت آن هم افزوده شد. کارفرمایان که با افزایش قیمت مواد اولیه تولید مواجه و حاشیه سودشان رو به کاهش گذاشته شده به دنبال نیروی کار ارزان بودند. در چنین شرایطی نیروی کار متقاضی بازنشسته که زودتر از موعد بازنشسته شده و توان فعالیت را دارد به کار گماشته می‌شود. چرا که کارفرما دیگر به ازای نیروی کار حاضر، حق بیمه پرداخت نمی‌کند و فرد بازنشسته که حقوق بازنشستگی‌اش به سختی کفاف تامین حداقل معیشت می‌شد و با نرخ تورم بالا هم از قدرت خریدش کمتر و کمتر می‌شد، متقاضی کار می‌شد. اما نتیجه این وضعیت این بود که مهم‌ترین گروه سنی که می‌توانست منابع صندوق‌ها را پایدار کند یعنی جوانان تا قبل از ۳۰ سال امکان ورود به بازار کار را نداشتند و بحران بازار کار تشدید شد و نگرانی‌هایی در مورد تبعات منفی اقتصادی-اجتماعی‌اش در پی داشت.

از سوی دیگر سیاست‌هایی که در دوره رکود اقتصادی در این دولت به اجرا درآمد رکود اقتصادی را تشدید کرد و نه تنها درآمدهای حاصل از افزایش بی سابقه نفت کفاف اجرای سیاست‌های ناکارآمد دولت را نداشت بلکه بدهی دولت به منابع مالی از جمله صندوق‌های بازنشستگی نیز تشدید شد. آمار دقیقی از بدهی دولت به صندوق‌های بازنشستگی وجود ندارد اما به‌طور تقریبی آن میزان از بدهی‌ای که بر اساس حسابرسی‌ها



رضا منوچهری راد
کارشناس تأمین اجتماعی

فصل اصلاحات

نظام بازنشستگی در دوره اعتدال چه وضعیتی دارد؟

و حقوق بگیر همچنان فاقد پوشش بیمه‌ای هستند. این جمعیت ۵/۲ میلیون نفری عمدتاً در بخش کشاورزی و مابقی در بخش‌های غیررسمی اقتصاد، واحدهای کوچک صنفی یا به صورت کارفرمایی و خویش‌فرمایی مشغول هستند که ویژگی‌های شغلی و اقتصادی آنان با ضوابط بیمه‌های اجباری و اختیاری منطبق نیست و متأسفانه از میانگین چگالی بیمه‌پردازی ۹ ماه از کل سال برخوردار هستند. به این ترتیب با احتساب ۲/۵ میلیون بیکار جویای کار و ۵/۲ میلیون شاغل فاقد پوشش بیمه‌ای، حدود ۷/۷ میلیون نفر از فعالان بازار کار، خارج از پوشش بیمه‌های اجتماعی بوده‌اند که چالش فراگیری طرح را نشان می‌دهد.

مطالعه شاخص پایداری مالی طرح تا پایان سال ۱۳۹۳ نشان می‌دهد که برای مثال در صندوق بازنشستگی کشوری در پایان دولت سازندگی این صندوق با دارایی‌های خود توان پرداخت حداقل هشت سال حقوق مستمری‌بگیران خود را داشت در حالی که در پایان دولت‌های نهم و دهم این عدد به هفت ماه کاهش یافت و با کسر بدهی دولت به صندوق (بالغ بر مبلغ ۲۹/۶۴۱ میلیارد ریال) از خالص دارایی‌های طرح در پایان سال ۱۳۹۲ و با فرض قابلیت نقدینگی مناسب دارایی‌ها، دارایی‌های در اختیار صندوق کفایت پرداخت حدود پنج ماه حقوق بازنشستگان در سال ۱۳۹۳ را داشت. همچنین مطالعه روند تغییرات درآمدی این صندوق نشان می‌دهد که در پایان دولت اصلاحات منابع مالی موردنیاز این صندوق، ۴۶ درصد از محل حق بیمه‌ها، ۳۵ درصد از محل درآمدهای سرمایه‌گذاری و ۱۹ درصد از محل کمک‌های دولت تأمین می‌شد در حالی که در پایان دولت‌های نهم و دهم میزان وابستگی به کمک‌های دولت به ۶۳ درصد رسید و حق بیمه‌ها صرفاً توانایی تأمین ۲۸ درصد منابع درآمدی را داشتند. همچنین وابستگی به منابع دولتی در پایان سال ۱۳۹۳ همچنان بالا و معادل ۵۹ درصد بوده است. این مساله گریبانگیر سایر سازمان‌های بیمه‌گر نیز بوده است به طوری که سهم شکاف نقدینگی از کل مصارف سازمان تأمین اجتماعی از پنج درصد در پایان دولت اصلاحات به ۱۵ درصد در پایان دولت‌های نهم و دهم و ۲۷ درصد در پایان سال ۱۳۹۳ افزایش یافته است. مطالعه سایر نسبت‌های مهم بیمه‌ای مرتبط با پایداری مالی طرح همچون نسبت پشتیبانی (نسبت بیمه‌پرداز به مستمری‌بگیر)، نرخ جایگزینی (نسبت مستمری به آخرین حقوق دوران اشتغال)، نسبت سود سرمایه‌گذاری به تعهدات بلندمدت، فاصله سن بازنشستگی با امید به زندگی، نسبت ارزش ذخایر به مصارف سالانه در غالب سازمان‌ها و صندوق‌های بیمه‌ای حاکی از آن است که چالش پایداری مالی طرح به صورت جدی مطرح است و در صورت ادامه این روند و بر مبنای یک پیش‌بینی اولیه دولت مجبور خواهد شد تا سال ۱۴۰۰، حداقل ۲۸ درصد از بودجه عمومی خود را فقط به دو صندوق بازنشستگی کشوری و لشکری تخصیص دهد. این در حالی است که طی یک دهه اخیر حجم بدهی‌های دولت به سازمان‌ها و صندوق‌های بیمه‌گر اجتماعی نیز ۱۸ برابر شده است و همپای آن و بر مبنای تخمین‌های اولیه در محاسبات بیمه‌های (۱۳۹۳) کسری پنج صندوق و سازمان مهم بیمه‌ای بالغ بر ۲۲۵۲۰ میلیارد تومان بوده است. در قلمرو کفایت مزایا نیز شاهد آن هستیم که ۳۹ درصد مستمری‌بگیران زیرخط فقر مطلق شهری هستند که به رغم محدودیت‌های مالی دولت در بودجه سنواتی، چالش‌های موجود در محیط کسب و کار ایران و محدودیت بودجه‌های صندوق‌ها و سازمان‌های بیمه‌گر اجتماعی چالش کفایت مزایای طرح را نشان می‌دهد.

در قلمرو جامعیت خدمات خوشبختانه سازمان تأمین اجتماعی ضمن

مشاوره با تبادل اطلاعات میان نمایندگان دولت، کارفرمایان و نیروی کار در خصوص موضوع بازنشستگی و اداره نظام مربوطه) ۱۰- انتظار نظارت دولت (نظارت کارایی دولت به شرط حفظ استقلال اداری- مالی سازمان‌ها و صندوق‌های بیمه‌گر اجتماعی). با ذکر این مقدمه هم‌اکنون می‌توان کارنامه دولت‌های پیشین و دولت تدبیر و امید را از این رهگذر ارزیابی کرد. البته منظور از دولت در حقیقت مجموعه حاکمیت است چراکه عملکرد سایر قوا (مقننه و قضائیه) و سایر نهادهای حاکمیتی به شدت کارنامه دولت را تحت تأثیر قرار می‌دهند. برای مثال زمانی که در یک دوره تعدادی از نمایندگان محترم مجلس شورای اسلامی قوانین و مقرراتی را تصویب می‌کنند که در ماهیت مغایر با اصول و قواعد بیمه‌ای است و مخالفت بدنه کارشناسی نظام بازنشستگی و دولت نتیجه‌ای دربر ندارد، نمی‌توان صرفاً دولت را مقصر دانست. به هر صورت در این مقال توجه به چهار شاخص فراگیری، جامعیت، کفایت و پایداری مالی از شاخص‌های ۱۰ گانه فوق محور نقد این نوشتار است. البته این به آن معنا نیست که وقتی اجرای صحیح اصل سه‌جانبه‌گرایی از زیرمجموعه شاخص گفت‌وگوی اجتماعی نادیده گرفته می‌شود، این موضوع به‌اندازه فراگیری طرح اهمیت ندارد بلکه شاید از آن جهت است که امروزه رنگ باختن این اصل در کنار کاهش دیگر سرمایه‌های اجتماعی سازمان‌ها و نهادهای تلخکامی پذیرفتنی است یا اینکه وقتی مصارف برخی صندوق‌های بازنشستگی بر منابع آن به شدت پیشی گرفته، ضرورتی درجه دو جلوه می‌کند.

مطالعه شاخص فراگیری پوشش تا پایان سال ۱۳۹۳ نشان می‌دهد که ضریب نفوذ بیمه‌های اجتماعی از ۲۹ درصد در سال ۱۳۵۵، ۳۶ درصد در پایان دولت سازندگی، ۵۲ درصد در پایان دولت اصلاحات، ۶۷ درصد در پایان دولت‌های نهم و دهم به ۶۹ درصد در پایان سال ۱۳۹۳ افزایش یافته است. هر چند این افزایش امیدوارکننده است ولیکن به هیچ‌عنوان کافی نیست چرا که اکثر توفیق این فراگیری مرهون پوشش ۹۵ درصدی شاغلان مزد و حقوق‌بگیر است در حالی که ۵۰ درصد شاغلان غیرمزد

پس از جایگزینی ماشین بخار به جای کارگران در کارخانه‌ها در دوران انقلاب صنعتی و بروز شورش‌ها و بحران‌های کارگری، «اگرچه بیمه‌های اجتماعی» به عنوان قلب نظام تأمین اجتماعی در قالب پارادایمی شکل گرفت که «لستر تارو» از آن به عنوان سر عقل آمدن نظام سرمایه‌داری یاد می‌کند. این راهبرد از زمان طرح آن توسط بیسمارک - صدراعظم هوشمند آلمانی - در سال ۱۸۸۳ تاکنون و با قدمتی ۱۳۳ ساله، هم‌اکنون به واسطه بروز ویژگی‌هایی همچون فراگیری، استمرار زمانی، بیان یک «واقعیت اجتماعی»، حقوق شهروندی و جامعیت آن به یک «نهاد» همچون نهاد خانواده، آموزش و... تبدیل شده است که از آن به «نهاد بیمه‌های اجتماعی» یاد می‌کنیم. تجربه جهانی نشان داد این نهاد علاوه بر تأمین نیازهای اساسی دوران بازنشستگی، می‌تواند موجب کاهش نابرابری درآمدی و فقر، مدیریت مخاطرات ناشی از بیماری، بیکاری، سالمندی و... مدیریت مخاطرات سیاسی، رشد اشتغال و کمک به توسعه اقتصادی شود. این نهاد در درون خود دو راهبرد «بیمه‌های بازنشستگی» و «بیمه‌های سلامت» را به عنوان دو جزء لاینفک دارد که موضوع بحث ما را بیمه‌های بازنشستگی یا اصطلاحاً «نظام بازنشستگی» تشکیل می‌دهد. در ایران فارغ از ریشه تاریخی روابط شبه‌بیمه‌ای دوران مادها «کوروش»، روابط مسدود کارگری و کارفرمایی دوران پادشاهی داریوش، سنت «تاسو» ایل بختیاری و وقف‌نامه ربع رشیدی تبریز؛ این نهاد با شکل‌گیری «صندوق احتیاط کارگران طرق و شوارع» در سال ۱۳۱۰، آغاز به کار بنگاه رفاه اجتماعی (۱۳۲۶)، تشکیل سازمان بیمه‌های اجتماعی (۱۳۳۲)، تصویب قانون بیمه اجتماعی روستاییان (۱۳۴۸)، تصویب قانون تأمین اجتماعی و تشکیل سازمان تأمین اجتماعی (۱۳۵۴)، تصویب قانون بیمه بیکاری (۱۳۶۹) و تصویب قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی (۱۳۸۳) تحولات زیادی را تجربه کرده است.

نقد سیستماتیک نظام بازنشستگی نیازمند پرداختن به نقد ویژگی‌ها و نقد کارکردهای مورد انتظار آن است. کارکردهایی همچون:

- ۱- انتظار پوشش فراگیر (برخورداري همگانی از خدمات اولیه و اساسی)
- ۲- انتظار جامعیت در ارائه خدمات (ارائه بسته‌ای از خدمات پایه و ضروری برای ایام اشتغال و بازنشستگی)
- ۳- انتظار کفایت مزایا (تأمین حداقل درآمد برای سالمندان و کافی بودن درآمد آنها در دوران بازنشستگی)
- ۴- انتظار پایداری مالی نظام (تنظیم منابع و مصارف طرح و تأمین مالی پایدار آن به شرط حفظ حقوق نسل‌های آتی)
- ۵- انتظار رفتار برابر (برخورد برابر و بدون تبعیض با تمام شهروندان صرف‌نظر از قومیت، دین، شغل، جنسیت و مرتبه اجتماعی آنها)
- ۶- انتظار تقویت همبستگی اجتماعی (کلیه شرکای اجتماعی (کارگر/ کارمند، کارفرما یا دولت) به عنوان یک میثاق ملی (قانون اساسی یا سایر قوانین) باید این تعهد را بپذیرند که به صورت بین‌نسلی در برابر یکدیگر متعهد به حمایت بیمه‌ای هستند فارغ از اینکه شخصاً و تا چه میزان از این حمایت‌ها به صورت فردی برخوردار می‌شوند).
- ۷- انتظار مشارکت اجتماعی (گسترش روابط بین گروهی در قالب شکل‌های داوطلبانه، اتحادیه‌ها و گروه‌هایی که معمولاً خصلتی محلی و غیردولتی دارند).
- ۸- انتظار کارایی و منطقی بودن هزینه‌های اداری (بهینگی و کارایی در مدیریت نظام بازنشستگی)
- ۹- انتظار تقویت فضای گفت‌وگوی اجتماعی (شامل تمامی انواع مذاکره،

بازنشستگی در جمهوری اسلامی دولت یازدهم

مجرای صحیح آن یعنی درون نظام تامین اجتماعی و نه پرداخت نقدی و برابر به کل آحاد جامعه، پیش‌بینی پرداخت ۵۰ درصد از بدهی‌های دولت تا پایان برنامه سوم (که البته ۲۴ درصد آن محقق شد)، به‌کارگیری رویکردهایی در حوزه اصلاحات فرمول‌های برقراری مستمری و قوانین فنی و اجرایی، توجه به کاهش هزینه‌های اداری طرح، توجه به موضوع مهم رفع تداخل وظایف دستگاه‌ها و نهادهای موازی کار در نظام تامین اجتماعی، توجه به افزایش بازده سرمایه‌گذاری‌ها از جمله راهبردهای ارزشمند آن دوران است. تصویب قانون ساختار نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی مصوب سال ۱۳۸۳ نیز یکی از دستاوردهای این دوران است.

برنامه چهارم توسعه در سال پایانی دولت اصلاحات ابلاغ شد ولی اجرای آن بر عهده دولت‌های نهم و دهم قرار داده شد. این برنامه وجوه مشترک زیادی با برنامه سوم و پنجم توسعه در حوزه بازنشستگی داشت که برای مثال می‌توان به گسترش پوشش ارائه خدمات (ماده ۳۶ برنامه سوم و ماده ۹۶ برنامه چهارم)، تقویت بنیه مالی و انجام اصلاحات در صندوق‌های بازنشستگی (ماده ۹۶ برنامه چهارم و ماده ۲۶ برنامه پنجم)، بهینه‌سازی و تقویت سرمایه‌گذاری‌های صندوق‌های بازنشستگی (ماده ۴۱ برنامه سوم، ماده ۲۶ برنامه پنجم)، بازپرداخت بدهی‌های دولت (ماده ۹۶ برنامه سوم و ماده ۲۹ برنامه پنجم)، اشتباه استراتژیک ایجاد صندوق‌های بازنشستگی خصوصی (ماده ۴۹ برنامه سوم ماده ۲۸ قانون برنامه پنجم)، برقراری بیمه تکمیلی بازنشستگی (ماده ۳۰ برنامه پنجم) اشاره کرد ولی متأسفانه برای مثال بدهی ایجاد شده به سازمان تامین اجتماعی از ۲۲۳۲۱ میلیارد ریال در دولت اصلاحات به ۲۷۲۱۴۸ میلیارد ریال افزایش یافت و برغم درآمدهای مازاد نفتی آن دوران، دولت وقت صرفاً با پرداخت ۲۶ درصد از این بدهی، سهم نظام تامین اجتماعی از این مهم را نادرده گرفت و تجربه تلخ بیماری هلندی در اقتصاد ایران تکرار شد. نظام بازنشستگی در آن دوران در کنار تحولات نامساعد بازار کار و تعطیلی بسیاری از کارگاه‌های کوچک و متوسط از مجرای کاهش ورودی‌ها (نیروی کار) و کاهش منابع (حق بیمه‌ها)، افزایش خروجی‌ها (افزایش بی‌رویه بازنشستگی‌های زود هنگام) و تشدید حلقه بحران نقدینگی (عدم پرداخت بدهی‌های دولت) فشار بسیار زیادی را متحمل و در کنار تغییرات پرسامد مدیریتی سازمان‌ها و صندوق‌های بیمه‌گر و اداره غیر حرفه‌ای اغلب آنها زمینه تشدید بحران صندوق‌های بازنشستگی فراهم شد. مجموعه پیش‌گفته در کنار روند تحولات جمعیتی و بروز پدیده سالمندی جمعیت، وضعیت کنونی بازار کار در دوران پست‌تحریم، بحران نقدینگی سازمان‌ها و صندوق‌های بیمه‌گر اجتماعی و... ضرورتی مهم را یادآور می‌شود که نظام بازنشستگی کشور عرصه مناسبی برای تاخت‌ونیزهای سیاسی نیست و باید در راستای تاب‌آوری سازمان‌ها و صندوق‌های بیمه‌گر اجتماعی با هوشیاری و پرتدبیری، واکنش به‌موقع و فارغ از هرگونه گرایش سیاسی، مجموعه اصلاحات نظام نوین بازنشستگی شامل اصلاحات پارامتریک (تغییر قوانین و مقررات موثر بر چهار عامل ورود و خروج جمعیت و همچنین منابع و مصارف از جمله تغییر شرایط سن و سابقه احراز زمان بازنشستگی)، اصلاحات سیستمی و ساختاری و اجرای نظام تامین اجتماعی چندلایه و چندسطحی، اصلاحات فنی و اجرایی به همراه اصلاحات نهادی لازم اجرا شود تا زمینه برگشت نظام بازنشستگی به مسیر صحیح پیشرفت فراهم شود. **پی‌نوشت‌ها:**

1- Lester Thurow /2- Social Fact /3- Tripartism

۴- بیش از ۲۵ سال در بسیاری از سازمان‌ها و صندوق‌های بیمه‌گر اجتماعی
۵- برای نمونه می‌توان به این مثال اکتفا کرد که کمترین رشد سالانه در منابع کل درآمدی سازمان تامین اجتماعی مربوط به سال ۱۳۸۴ است که علت اصلی آن را می‌توان به کاهش رشد حداقل دستمزد از ۲۵ درصد در سال ۱۳۸۳ به ۱۵ درصد در سال ۱۳۸۴ و همچنین آثار منفی ناشی از تبلیغات ریاست جمهوری در آن سال مربوط دانست.

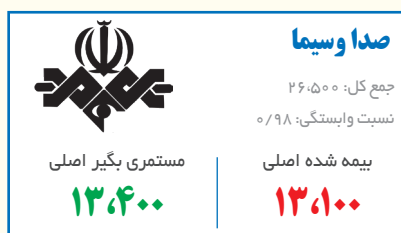
اثرات تورمی و تعدیل پایه پولی و ارزش پول کشور را نمی‌کند. مثال قابل تامل در سازمان تامین اجتماعی نشان می‌دهد که تا سال ۱۳۵۷ کل بدهی ایجاد شده دولت به این سازمان ۲۳/۴ میلیارد ریال بود که دولت وقت موفق به پرداخت ۲۷ درصد آن شد. در طول دوران انقلاب اسلامی و پس از آن جنگ این بدهی به ۴۶۴ میلیارد ریال رسید که دولت صرفاً توانست ۱۲ درصد آن را پرداخت کند. در حوزه ارزیابی خط‌مشی در برنامه اول و دوم توسعه در دوران سازندگی، سنگ بنای بازآفرینی یک نظام تامین اجتماعی کامل در برنامه اول و دوم و سند چشم‌انداز کشور قرار داده شد و با رویکرد اشتغال محور، نظام تامین اجتماعی به‌طور اعم و نظام بازنشستگی به‌طور اخص به عنوان ابزار توسعه تلقی شد. افزایش استانداردهای تامین اجتماعی، اقدام جهت کاهش فقر و رفع تبعیض، تعمیم بیمه‌های درمانی همگانی، انتزاع بخش درمان سازمان تامین اجتماعی از وزارت بهداشت که در اقدامی غیر کارشناسی در ادوار قبل صورت گرفته بود و بازگرداندن آن به سازمان تامین اجتماعی از مجموعه اقدامات مهم این دوره تلقی می‌شود. در دوران سازندگی نیز در مواردی منابع اختصاصی صندوق‌ها صرف هزینه‌های جاری دوران سازندگی کشور شدند. در این دوران مجموع بدهی ایجاد شده دولت به سازمان تامین اجتماعی به ۲۱۷۱ میلیارد ریال رسید و دولت صرفاً توانست ۲۳ درصد آن را پرداخت کند و متعاقب آن در دوره اصلاحات میزان بدهی ایجاد شده دولت به سازمان تامین اجتماعی به ۲۲۳۲۱ میلیارد ریال رسید که نتیجه مدیریت اقتصادی ادوار قبل بود. آغاز تصویب قوانین بازنشستگی پیش از موعد و تصویب قانون تعدیل نیروی انسانی دولت از سال ۱۳۷۴ که باعث افزایش مصارف و کاهش منابع سازمان تامین اجتماعی شد، از نقاط منفی دوره سازندگی است که در ادوار بعدی به عنوان یک رویه مغایر با اصول و قواعد بیمه‌ای و گاهی یک دستاویز سیاسی توده‌گرایانه ادامه یافت.

در برنامه سوم توسعه و دوران اصلاحات احکام ارزشمندی در حوزه بازنشستگی تدوین شد که عدم تحقق و اجرای صحیح آنها هم‌اکنون نیز نظام بازنشستگی را با چالش‌های جدی مواجه ساخته است. شمول کلیت بیمه همگانی برای اقشار مختلف مردم (که متأسفانه منابع مالی پایدار برای آن در نظر گرفته نشده بود)، شکل‌گیری رویکرد هدفمندی بارانه‌ها در

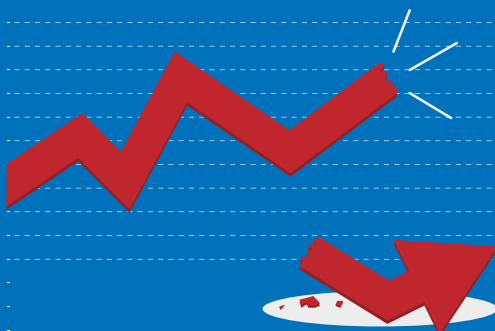
پیوستن و پذیرش تعدادی از مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های بین‌المللی با ۱۶ نوع خدمت (انواع مستمری‌های بازنشستگی، از کارافتادگی کلی و جزئی، مستمری بازنماندگان، مزایای نقدی، غیرنقدی و عیدی مستمری‌گیران (کمک‌عائله‌مندی، کمک‌هزینه‌های عیدی)، حمایت‌های درمانی در موارد بیماری، بارداری و حوادث، پروتز و اورتز (تامین هزینه وسایل کمک‌پزشکی)، غرامت نقص عضو، کمک‌هزینه ازدواج، هزینه کفن و دفن، مقرری بیمه بیکاری) بسته جامعی از خدمات را ارائه می‌کند ولی در عین حال تعدادی از این خدمات (مانند مقرری بیمه بیکاری) در تعدادی از صندوق‌ها ارائه نمی‌شود که این موضوع نیز چالش جامعیت را در بخشی از نظام بازنشستگی نشان می‌دهد. ذکر این نکته ضروری است که معمولاً خدادهای اقتصادی-اجتماعی با وقفه زمانی چندساله اثر خود را نشان می‌دهند بنابراین بدون استناد به محاسبات اکونومی و مبتنی بر سری‌های زمانی نمی‌توان با قاطعیت گفت که توفیق با عدم توفیق در کسب امتیاز مناسب برای یک شاخص در یک دولت حاصل عملکرد آن دولت یا دولت پیشین است ولی در یک جمع‌بندی می‌توان گفت فارغ از تحولات جمعیتی (دموگرافیک) و تحولات بازار کار، عدم تدوین سیاست‌های کلی نظام بازنشستگی، عدم تبعیت از یک چشم‌انداز بلندمدت، تصمیمات و اقدامات توده‌گرایانه برخی دولت‌ها به‌ویژه در ایام انتخابات و باهدف کسب رای و توجه مردم، تصویب قوانین مغایر با اصول و قواعد بیمه‌ای (به‌ویژه قوانین مرتبط با بازنشستگی‌های زود هنگام)، فقدان یک نهاد ناظر و تنظیم‌کننده مقررات بیمه‌های اجتماعی کشور، تحمیل ریسک‌های گزینشی به سازمان‌های بیمه‌گر اجتماعی، فقدان شناسنامه یا پرونده خدمات اجتماعی مبتنی بر نظام درآمد-هزینه خانوار، فقدان هدفمندسازی واقعی و هوشمندسازی بارانه‌های اجتماعی از مجرای صحیح آن در نظام تامین اجتماعی، فقدان پایگاه اطلاعات جامع در حوزه خدمات اجتماعی، نبود سیستم بیمه‌ای مناسب برای شاغلان غیرمزد و حقوق‌گیر، عدم استمرار در پوشش بیمه‌های غیر اجباری (روستاییان، خویش‌فرمایان و...)، عدم پرداخت به‌موقع و کامل بدهی‌های دولت به سازمان‌ها و صندوق‌های بیمه‌گر اجتماعی، عدم ظرفیت مناسب اقتصادی جهت فعالیت بخش سرمایه‌گذاری صندوق‌ها و... زمینه‌ساز یا عامل تشدیدکننده حلقه بحران چالش‌های کنونی نظام بازنشستگی کشور بوده است. جمع‌بندی مطالعات نظام بازنشستگی در دولت‌های پیشین حاکی از آن است که همچون بسیاری از حوزه‌های اجتماعی دیگر، فرایند نقد خط‌مشی‌گذاری و سیاست‌گذاری در حوزه تامین اجتماعی به‌طور اعم و نظام بازنشستگی به‌طور اخص نیازمند توجه هم‌زمان به نقد دو موضوع ارزیابی و اجرای خط‌مشی است. این به آن جهت است که بسیاری از مطالعات حال حاضر نیز صرفاً به مباحث سیاست‌پژوهی اکتفا کرده و مباحث اجرایی‌پژوهی به فراموشی سپرده می‌شود. یکی از اصول پذیرفته شده در حوزه سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی حفظ و ارتقای ارزش روز دارایی‌های صندوق است. فرصت انجام این مهم - که در بسیاری از کشورهای دنیا با انتخاب پرتفوی مناسب سرمایه‌گذاری و سلسله اقدامات فعال نوآورانه و خلاق صورت می‌گیرد - در دوران جنگ از بسیاری از صندوق‌ها به دلیل نیاز استراتژیک دولت به منابع سازمان‌ها و صندوق‌های بیمه‌گر اجتماعی سلب شد و بالطبع بخشی از فرصت توسعه نظام بازنشستگی از بین رفت. متأسفانه پس از جنگ و تا همین امروز، تصور بدنه کارشناسی سازمان‌ها و صندوق‌های بازنشستگی برای وصول بخش قابل ملاحظه‌ای از مطالبات صندوق‌ها از دولت به رویایی تبدیل شد که تحقق آن بسیار بعید و دست یافتن به آن بسیار سخت به نظر می‌رسد. هر چند در مقاطعی از زمان دولت‌های مختلف برای جبران مافات بخشی از این بدهی را نقداً پرداخت و البته سود اندکی را نیز برای آن (از سال ۱۳۸۳ که بعداً قائل شدند و بخش دیگری از بدهی را در قالب شرکت‌های زیان‌ده، کم‌بازده و خارج از استراتژی سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی تهاوت کردند ولی تجارب تلخ دهه اخیر نشان داد که این امر به‌هیچ‌عنوان پوشش فرصت از دست رفته سرمایه‌گذاری،

صندوق‌های بازنشستگی در گرداب

مهم‌ترین مشکلات صندوق‌های
بازنشستگی کدام‌اند؟



عمده این صندوق‌ها بحران زده هستند



در ایران بیش از ۱۶ صندوق بازنشستگی وجود
دارد که بزرگ‌ترین صندوق از نظر تعداد
مشترکان تامین اجتماعی و قدیمی‌ترین آنها نیز
صندوق بازنشستگی کشوری است.



نسبت وابستگی یا پشتیبانی چیست؟

نرخ پشتیبانی یعنی چه تعداد بیمه‌پرداز وارد صندوق
می‌شود و چه تعداد از آن مستمری می‌گیرند



هر چه این عدد بیشتر باشد یعنی وضعیت صندوق
بهتر است و هر چه این عدد کمتر باشد گویای وضعیت
بد صندوق است.



بانک مرکزی

جمع کل: ۵۳۰۷۰۰
نسبت وابستگی: ۰/۶۱

مستمری بگیر اصلی
۳۳،۳۰۰

بیمه شده اصلی
۲۰،۴۰۰



شهرداری تهران

جمع کل: ۲۰،۹۰۰
نسبت وابستگی: ۱/۲۲

مستمری بگیر اصلی
۹،۴۰۰

بیمه شده اصلی
۱۱،۵۰۰



بیمه مرکزی

جمع کل: ۴۶۶
نسبت وابستگی: ۱/۲۷

مستمری بگیر اصلی
۲۰۵

بیمه شده اصلی
۲۶۱

اگر نرخ پشتیبانی به زیر ۵ برسد یعنی زنگ بحران در صندوق‌های بازنشستگی به صدا درآمده است.



وکلا دادگستری

جمع کل: ۲۹،۳۷۰
نسبت وابستگی: ۴۲/۸۴

مستمری بگیر اصلی
۶۷۰

بیمه شده اصلی
۲۸،۷۰۰



سازمان بنادر و کشتیرانی

جمع کل: ۳،۴۰۰
نسبت وابستگی: ۰/۶۲

مستمری بگیر اصلی
۲،۱۰۰

بیمه شده اصلی
۱،۳۰۰



صندوق بازنشستگی کشوری

جمع کل: ۲،۴۷۰،۰۰۰
نسبت وابستگی: ۰/۹۳

مستمری بگیر اصلی
۱،۲۷۹،۰۰۰

بیمه شده اصلی
۱،۱۹۱،۰۰۰



کارکنان فولاد

جمع کل: ۸۶،۲۰۰
نسبت وابستگی: ۰/۱۶

مستمری بگیر اصلی
۷۴،۶۰۰

بیمه شده اصلی
۱۱،۶۰۰



آینده‌ساز

جمع کل: ۱۵،۱۰۰
نسبت وابستگی: ۲/۶۰

مستمری بگیر اصلی
۴،۲۰۰

بیمه شده اصلی
۱۰،۹۰۰



دولت و مجلس طی ۴ دهه گذشته با تصویب قوانین بدون در نظر گرفتن بار مالی به بحران در این صندوق‌ها دامن زده‌اند.

۶



عامل مهم دیگر در بحران‌زدگی صندوق‌ها، بدهی دولت به صندوق‌های بازنشستگی است.

۵



سن بازنشستگی برای غالب صندوق‌ها در ایران، کمتر از میانگین جهانی است.

۴



کاهش تعداد شاغلان در بخش‌های دولتی و خصوصی

۳



در حال حاضر ورودی‌های بیشتر صندوق‌های بازنشستگی کمتر از خروجی‌های آن است.

۲



نیود تناسب میان حق بیمه پرداختی و حقوق مستمری

۱

دلایل تنگنای مالی صندوق‌ها:



فرشید یزدانی
کارشناس حوزه رفاه و تامین اجتماعی

نوشداروی پیش از مرگ

چرا نظام بازنشستگی گرفتار این همه مشکل شده است؟

نگاه مدیریتی به این صندوق هاست و از سوی دیگر وجه برنامه ریزی آن مورد توجه قرار می گیرد. قبل از پرداختن به آن مسائل لازم است به حاصل و نتیجه این رویکردهای مدیریتی و برنامه ریزی که تبلور آن در چگونگی و سطح تعادل منابع و مصارف در این صندوق هاست، نگاهی انداخته شود.

در این میانه به دو صندوق مهم که بیشترین سهم را در تعداد افراد تحت پوشش - اعم از بیمه شده و مستمری بگیر - به خود اختصاص می دهند می پردازیم؛ صندوق های بازنشستگی تامین اجتماعی و بازنشستگی کشوری. باتوجه به اینکه دیگر صندوق ها نیز عمدتاً از وضعیت مناسبی برخوردار نیستند، به عنوان مثال می توان از صندوق های آینده ساز و صداوسیما نام برد که اولی با توجه به سطح ورودی و خروجی صندوق در آستانه ورود به بحران است و دومی نسبت بیمه شده به مستمری بگیر به زیر یک رسیده است.

مشکلات صندوق بازنشستگی تامین اجتماعی

صندوق تامین اجتماعی به عنوان گسترده ترین و پیچیده ترین صندوق بازنشستگی کشور در سال جاری بیش از ۱۳ میلیون و ۷۰۰ هزار بیمه شده و قریب به سه میلیون مستمری بگیر را تحت پوشش دارد. نسبت بیمه شده به مستمری بگیر آن حدود ۴/۶ است که از لحاظ محاسبات بیمه ای نسبتی لب مرزی است و در آستانه ورود به مرحله بحرانی تلقی می شود. اما در بودجه سال جاری کل درآمد حق بیمه تامین اجتماعی ۴۵ هزار میلیارد تومان است و تنها دوسوم آن باید به امر بازنشستگی و مابقی باید به امر درمان بیمه شدگان اختصاص یابد. اما جالب است که پرداخت مستمری از سوی این صندوق ۴۴ هزار میلیارد تومان است یعنی تقریباً کل درآمدهای حاصل از حق بیمه به امر پرداخت تعهدات بلندمدت آن یعنی مستمری ها تخصیص می یابد. البته باید خاطر نشان کرد چون این صندوق از سازوکار اندوخته گذاری محدود یا جزئی (Partial fund) برخوردار است نمی توان صرفاً بر اساس این دو داده به تحلیل شرایط صندوق پرداخت.

مشکلات صندوق بازنشستگی کشوری

صندوق بازنشستگی کشوری نیز با یک میلیون و ۱۹۱ هزار و ۱۰۰ بیمه پرداز و یک میلیون و ۲۷۸ هزار و ۹۸۸ مستمری بگیر دارای نسبت پشتیبانی ۰/۹۳ درصد است که رقمی بسیار غیرمتعادل در صندوق های بازنشستگی به شمار می رود. این صندوق مجبور است در هر سال قریب به ۷۰ درصد از بودجه مورد نیاز خود برای تامین هزینه های بازنشستگی را از دولت بگیرد. با توجه به اینکه هر دو صندوق دارای سازوکار اندوخته گذاری و سرمایه گذاری هستند، گرچه دو شاخص مذکور (نسبت پشتیبانی و منابع به مصارف بر اساس حق بیمه ها و مستمری ها) می تواند نوعی راهنما برای شناخت وضعیت این صندوق ها به شمار آید، اما این دو شاخص نمی تواند گویای تمامی ماجرا باشد چرا که در تامین منابع این صندوق ها سود حاصل از سرمایه گذاری ها نیز باید نقشی مهم بر عهده گیرند. ولی به دلایل گوناگون که بخشی از آن به نظام مدیریتی این صندوق ها و بخشی به نگاه و عملکرد دولت در رابطه با آنها برمی گردد این اتفاق نیفتاده است. به عنوان مثال بدهی دولت به سازمان تامین اجتماعی چنانچه پرداخت عمده های تا پایان سال جاری نداشته باشد به حدود ۱۶۰ هزار میلیارد تومان می رسد؛ رقمی که چنانچه در اختیار این سازمان بود و

برای سیاست گذاری و نظارت بر این صندوق ها طراحی شده است؛ اصلی که بتواند ضامن استمرار فعالیت بلندمدت این صندوق ها باشد.

ویژگی مهم دیگر این صندوق ها به نظام مدیریتی آنها برمی گردد؛ نظام مدیریتی ای شامل سیاست گذاری، اجرا و نظارت. در این صندوق ها به واسطه ویژگی بلندمدت بودن و در نتیجه بین نسلی بودن آنها (به خصوص در نظام بازنشستگی ایران که وجهی اجتماعی هم تقریباً در اکثر صندوق های کوچک و بزرگ در نظر گرفته شده است، اجتماعی بودن به این مفهوم که صندوق ها متکی بر حساب های انفرادی نیستند و توزیع ریسک در افراد و گروه های مشارکت کننده وجود دارد) دارای نظام های مدیریتی متفاوتی از نظام های دولتی و خصوصی هستند. مهم ترین نوع این نظام ها، نظام سه جانبه گرای است. در این رویکرد در امر سیاست گذاری و نظارت هر سه سویه مشارکت کننده در صندوق ها دخیل هستند. نیروی کار به عنوان مهم ترین بهره بردار و هدف غایی ایجاد این صندوق ها، کارفرمایان به عنوان مهم ترین عامل هدایت منابع مالی و به واسطه نقشی که در فرآیند امور دارند و دولت به عنوان ماندگارترین نهاد و نقش میانجی گری در سطح ملی و در نتیجه نقش ضمانت گری آن در فرآیند مدیریت صندوق ها. به این واسطه مدیریت اجرایی این صندوق ها عموماً با دولت هاست، البته با نظارت دو مشارکت کننده دیگر. با توجه به این دو ویژگی اساسی، اکنون می توان بهتر به تحلیل شرایط موجود این صندوق ها پرداخت.

ابعاد مختلف مشکلات صندوق ها

مسائل صندوق های بازنشستگی را از وجوه مختلفی می توان مورد بررسی قرار داد؛ از مسائل اجرایی گرفته تا سیاست گذاری و نظارت، آنچه در این نوشته کوتاه می آید نگاهی کلی به مسائل آن در دو وجه کلی صورت می گیرد. از یکسو مسائل مدیریتی و

اندیشه ایجاد صندوق های بازنشستگی در ایران به آغاز شکل گیری دولت به مفهوم مدرن آن به قریب به ۱۲۰ سال پیش برمی گردد. در پی تحولات اقتصادی در عرصه بین المللی و پیدایش اولیه طبقه کارگر ایرانی که بیشتر شامل کارگران مهاجر به مناطق شمالی کشور به خصوص باکو و طرح مسائل اجتماعی از جمله ضرورت حمایت های اجتماعی از نیروی کار بود گروه های سازمان یافته ای نیز در این زمینه شکل گرفتند که هم پیگیر ایده عدالت بودند و هم رویکرد آزادیخواهانه را دنبال می کردند. در کنار آن طرح مساله مشروطه که بیشتر از سوی نخبگان ملی مطرح بود زمینه را برای طرح انتظارات و خواسته های جمعی ایجاد کرد؛ از جمله خواسته های اجتماعی برخی از گروه های طرفدار مشروطه، مداخله دولت در حوزه اجتماعی و ایجاد سازوکارهایی مناسب برای تدوین و اجرای سیاست های اجتماعی بوده است. با تصویب نخستین قانون بازنشستگی تحت عنوان «قانون وظایف» که البته عمدتاً نظر به حمایت از خانواده کارکنان متوفی دولتی داشت، در اردیبهشت ۱۲۸۷ از سوی مجلس اول این مساله فتح باب شد. بعدها در سال ۱۳۰۱ در فصل چهارم استخدام کشوری خلف صندوق بازنشستگی امروز پایه گذاری شد.

پایه گذاری صندوق بازنشستگی

ضرورت بنیادین توجه به این صندوق ها بیشتر از آنکه ناشی از باور فردی یک یا چند رجل سیاسی باشد، به تحولات اقتصادی و اجتماعی ای که در جریان بود، برمی گردد. تحولات اقتصادی مانند ورود صنایع به کشور، هر چه بیشتر کالایی شدن تولیدات، بسط سازوکار نهاد دولت در عرصه های مختلف، گسترش کار فردی و در کنار این تحولات اقتصادی، تحولات فکری نیز در جهت اهمیت ملست و ضرورت توجه به بهبود زندگی جمعی رشد کرد. تحولات اجتماعی نیز به خصوص در حوزه خانواده و حمایت های جمعی که از سوی خانواده یا قوم و اجتماعات محلی صورت می گرفت شکل گرفت. با تحولات اقتصادی ای که به آرامی شکل می گرفت جدایی فرد از خانواده گسترده و اساساً روند تغییر شکل خانواده از گسترده به خانواده هسته ای به حذف این حمایت ها انجامید؛ حذفی که ضرورت حمایت های اجتماعی در سطح جامعه و از سوی نهاد دولت را ایجاد می کرد. متعاقب این ضرورت ها و شکل گیری و گسترش ساختار دولت و بسط بوروکراسی آن بود که نخستین صندوق بازنشستگی برای کارمندان دولت در سال ۱۳۰۱ شکل گرفت و نخستین صندوق بیمه ای نیز برای غیردولتی ها که خلف سازمان تامین اجتماعی کنونی است در سال ۱۳۰۹ با هدف اولیه تحت پوشش قرار دادن کارگران راه آهن تحت عنوان صندوق طرق و شوارع تشکیل شد. در سال های بعد فرآیند تکمیل و تکامل آنها تا به امروز استمرار پیدا کرده است.

در طراحی صندوق های بازنشستگی اساساً دو وجه عمده یا ویژگی مهم در نظر گرفته می شود؛ نخست نگاه بلندمدت به این صندوق هاست چون کارکرد این صندوق ها فرانسولی است. بنابراین رویکرد بلندمدت جزو الزامات ماندگاری این صندوق ها به شمار می رود. این مساله در مقابل رویکرد کوتاه مدت دولتی هایی که معمولاً دوره های کوتاه مدت - سه تا چهار ساله - دارند قرار دارد و به واسطه حفظ این رویکرد و حمایت از این صندوق ها اصل سه جانبه گرای

وضع موجود گزارش تحلیلی

صندوق‌ها که تابعی از شرایط اجتماعی و اقتصادی کشور است تقریباً نادیده گرفته شد و به‌عنوان مثال زمانی که امید به زندگی در کشور ۵۴ سال بود سن بازنشستگی برای مردان ۶۰ و زنان ۵۵ سال در نظر گرفته شد و امروزه هم که امید به زندگی نزدیک به ۸۰ سال شده است هنوز همان سن بازنشستگی برقرار است. به نظر می‌رسد این مساله با موضوع پیش‌گفته در خصوص رویکرد خطا و غیر کارشناسی به کارکرد این صندوق‌ها و نگاه کوتاه‌مدت سیاستگذاران در این عرصه مرتبط است.

نکته مهم‌تر در این بین، انجام اصلاحاتی است که کاملاً معکوس با رویکرد بلندمدت و سازوکارهای بیمه‌ای مربوطه است که این امر نیز علاوه بر نگاه کوتاه‌مدت بسیار ناشی از منافع فردی و گروهی است که بر منافع جمعی و بلندمدت غلبه یافته است؛ اصلاحاتی که بیشتر در بازنشستگی‌های پیش از موعد تبلور یافته است به‌جای بالا بردن سن و سابقه، اقدام به کاهش آن کرده‌اند. به‌عنوان مثال در صندوق تأمین اجتماعی قبلاً سابقه ۳۵ سال برای محاسبه حق بیمه در نظر گرفته می‌شد ولی امروز این رقم ۳۰ سال است. همین رویکرد به آنجا انجامیده که نرخ جایگزینی نیز به رقم بالایی افزایش یافته است (نرخ جایگزینی نسبت اولین مستمری برقراری به آخرین دستمزد مشمول پرداخت حق بیمه است). این نرخ در برخی موارد بالای صد درصد است. در حالی که به‌طور معمول و در صندوق‌های بازنشستگی این نرخ حدود ۷۰ تا ۸۰ درصد است.

همه این مسائل صندوق‌ها را هر روز بیشتر از قبل به وضعیت عدم تعادل به سمت ناکافی بودن منابع پیش برده و می‌برد. این امر می‌تواند بحران‌های اجتماعی را به‌عنوان موضوعی فراگیر برای تک‌تک شهروندان تبدیل کند که این بحران به زبان همگان خواهد بود. گرچه شاید چنانچه درمان آن امروز کمی تلخ و سخت باشد اما به یقین چنانچه به این درمان تلخ تن در ندهیم در آینده با بحران و دردی عظیم‌تر روبرو خواهیم شد.

راهکار مشکلات صندوق‌ها چیست؟

مهم‌ترین راهکارها در این زمینه، نخست اصلاح باور و رویکرد سیاستگذاران است. در واقع تغییر پارادایم موجود به نفع نگاه بلندمدت؛ تغییری که به نظر می‌رسد سخت‌ترین قسمت کار باشد چون لازم است صاحبان قدرت دولتی از تمایلات شخصی خود به نفع جامعه عدول کنند و سه‌جانبه‌گرایی را بپذیرند، البته در عمل و نه در حرف. امروز سازوکارها در عمل در دست افراد خاصی متمرکز است که به شدت زیانبار است. بحث فرد نیست، از لحاظ سازوکار حرفه‌ای زیانبار است. در توزیع منابع عمومی، صندوق‌ها در صف آخر قرار دارند. تخصیص دهندگان بودجه و برنامه‌ریزان ملی باید به این امر آگاه شوند و این باور به وجود آید که امر اجتماعی، کمتر از امور مرتبط با تولید سازوکار ایدئولوژیک دولت و دستگاه سرکوب اهمیت ندارد و این باور که این امر جزو حقوق شهروندی مردم است؛ حقوقی مسلم‌تر از هر چیز دیگر. پس از آن انجام اصلاحاتی در ساختار مدیریتی صندوق‌ها، متناسب با ماهیت و نوع صندوق‌ها و رعایت اصل سه‌جانبه‌گرایی و بازگرداندن استقلال اداری و مالی این صندوق‌ها (به‌خصوص بزرگ‌ترین آنها یعنی سازمان تأمین اجتماعی که امروز نه از سه‌جانبه‌گرایی قبل برخوردار است و نه از استقلال اداری مناسب برخوردار است) و در ادامه آن انجام اصلاحات پارامتریک که بیشتر معطوف به شرایط برقراری مستمری و تغییر در سن و سابقه است. هر دو این امور - اصلاحات در ساختار مدیریتی و اصلاحات پارامتریک - نیاز به رویکردی بلندمدت، اجتماعی و جسارتی حرفه‌ای دارد. که البته نگاه‌های عوام‌گرایانه و قدرت‌طلبانه موجود کمتر اجازه این اصلاحات را می‌دهد ولی امید به بهبود را می‌توان همیشه مطرح کرد. |

تأمین اجتماعی طی دوره حدوداً ۴۰ ساله دولت‌ها نه‌تنها از پرداخت تعهدات قانونی و جاری خود سر باز زدند بلکه هر روز نیز بخشی بر تعهدات مازاد به تعهدات خود افزودند. البته تعهداتی که به واسطه عدم تأمین اعتبار آن بر دوش سازمان تأمین اجتماعی و در واقع بیمه‌شدگان این سازمان افتاد به‌رغم تأکیدات مکرر قانونی در برنامه‌های توسعه کشور مبنی بر عدم ایجاد تعهدات بیشتر برای صندوق‌های بیمه‌ای مگر در صورت تأمین اعتبار آن، به‌طور مستمر از سوی دولت برای این صندوق ایجاد تعهد می‌شد بدون آنکه اعتبار آن تأمین یا پرداخت شود. دولت‌ها با رویکردهای مختلف در زمان‌ها و دوره‌های مختلف بخش زیادی از تعهدات کارفرمایی کارفرمایان را در حوزه‌های مختلف بر عهده گرفتند بدون آنکه به تبعات آن برای این صندوق و از آن مهم‌تر مفاهیم انسجام اجتماعی توجه کنند. در این فرآیند در واقع نوعی برداشتن از جیب کارگران به نفع خواست‌ها و برنامه‌های دولت صورت می‌گرفت.

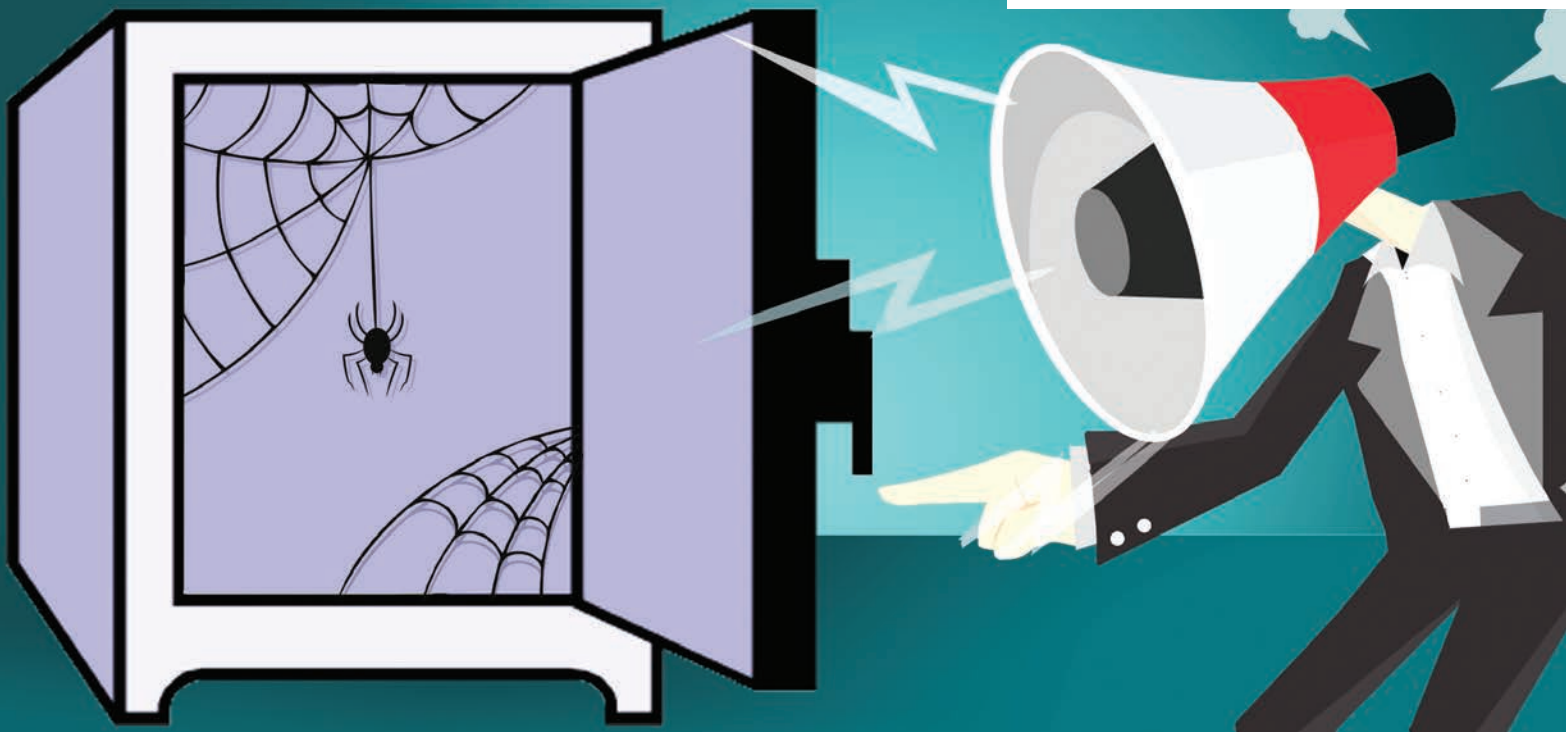
در نتیجه آن به توان خدمت‌رسانی و ساماندهی وظایف بیمه‌ای آن به شدت آسیب می‌رساند. از سوی دیگر این گونه رفتار که به کاهش تعهدات اجتماعی کارفرمایان کمک می‌کرد به سازوکار و مفاهیم سه‌جانبه‌گرایی خدشه‌ای جدی وارد می‌کرد و در واقع به نوعی بحث انسجام اجتماعی را که یکی از کارکردهای مفهومی بیمه‌های اجتماعی به شمار می‌رود به چالش می‌کشید. سهم مشارکت کارفرما کم می‌شد و در واقع نوعی فرار از مسوولیت اجتماعی با این کار دامن زده می‌شد. این گسست با تغییر اساسنامه این سازمان در سال ۱۳۸۹ تعمیق پیدا کرد. آن بخشی از سه‌جانبه‌گرایی که قبلاً وجود داشت نیز از بین رفت و عملاً هیات امنی آن از حالت سه‌جانبه‌گرایی خارج شد که این امر متأسفانه در دولت جدید هم اصلاح نشد و ناکارایی در این عرصه را افزون کرد. مداخلات گسترده از بیرون از چارچوب‌های مدیریتی این سازمان به‌خصوص در عرصه سرمایه‌گذاری‌ها از جمله این نشانه‌هاست.

در زمینه برنامه‌ریزی نیز حداقل دو مساله به عدم تعادل در این صندوق‌ها دامن زده است؛ نخست آنکه ملاحظات فنی مربوط به محاسبات بیمه‌ای در این

با فرض مدیریت کارآمد بر آن و حداقل نرخ بازدهی ۲۰ درصد حدود ۳۲ هزار میلیارد تومان برای این سازمان ایجاد منبع می‌کرد که بخش مهمی از مصارف پرداخت مستمری‌ها را می‌توانست پوشش دهد. این مساله برای صندوق بازنشستگی کشوری نیز صادق است. در هر صورت مجموعه شرایط باعث ایجاد نوعی عدم تعادل به زبان منابع در این صندوق‌ها شده است؛ عدم تعادلی که آینده تا حدودی مبهم را فروری این صندوق‌ها ترسیم می‌کند.

ریشه مشکلات صندوق‌ها چیست؟

اما مسائلی که ریشه می‌گیرد؟ آیا سازوکار تعریف‌شده برای این صندوق‌ها دچار اشکال بنیادین بوده یا رفتاری که در این زمینه صورت گرفته موجب بروز چنین مشکلاتی شده است؟ با توجه به تجارب جهانی، مباحث نظری و تجربی، به نظر نمی‌رسد مکانیسم تعریف‌شده برای این صندوق‌ها دارای ایرادی اساسی باشد. گرچه اصلاح برخی پارامترها هم لازم به نظر می‌رسد و هم می‌تواند به استمرار بهتر کارکرد این صندوق‌ها یاری‌رسان باشد. در وجه مدیریتی مهم‌ترین مساله‌ای که باعث آسیب به این صندوق‌ها شده است، نگاه غیرحرفه‌ای به آنها از طرف دولت‌ها و سیاستگذاران مرتبط با این حوزه بوده است؛ نگاه و رویکردی که اساساً وجه بلندمدت را کمتر در نظر گرفته و به حل مسائل کوتاه‌مدت خود توجه کرده است. هر دولتی در پی این بوده است که دوره مربوط به خود را بگذراند و بحران را به آیندگان واگذارد. کمتر سیاستگذاری وجه بلندمدت را مدنظر قرار داده است. روزی که صندوق‌ها ذخیره داشته‌اند با پول‌های آن درصدد حل مسائل دیگر برآمده‌اند، از ساخت‌وساز مراکز درمانی که از اواخر دهه ۶۰ به سازمان تأمین اجتماعی تحمیل شد (که هنوز هم متأسفانه ادامه دارد)، تا عدم پرداخت تعهدات دولت در قبال این صندوق‌ها. به نظر می‌رسد همه این موارد اساساً به همان رویکرد خطایی که نه به محاسبات بیمه‌ای توجه دارد و نه نگاه حرفه‌ای را در این زمینه می‌پذیرد برمی‌گردد. البته در کنار آن می‌توان عامل گرایش‌ها و منافع فردی و گروهی را نیز اضافه کرد. در جاهایی که ناکارآمدی‌های مدیریتی باعث بروز معضلاتی شده بود با استفاده از موقعیت صندوق سعی در حل آن ناکارآمدی مدیریتی در این حوزه داشته‌اند و همچنین منافع گروه‌های خاصی که از قدرت لابی‌گری بالایی برخوردار بودند نیز در این میان نقشی جدی بازی کرده است. خطای دیگری که در سازوکار و ساختار مدیریتی این صندوق‌ها رخ داد، تضعیف و حذف سه‌جانبه‌گرایی از آنها بود. در مقطعی رویکردهای غیر حرفه‌ای به ایجاد صندوق‌های مختلفی انجامید که اساساً اصل سه‌جانبه‌گرایی را که یکی از مهم‌ترین اصول صندوق‌های بازنشستگی است زیر سوال برد و در نتیجه صندوق‌های مختلفی ایجاد شد که نقش طرف متعادل‌کننده (دولت) و کارفرما به عهده یک واحد یا نهاد بود؛ واحد و نهادی که آن هم خودش به‌نوعی ذی‌نفع اصلی همان صندوق بود. صندوق‌هایی مثل صندوق بازنشستگی فولاد، آینده‌ساز، نفت، بانک‌ها و... نتیجه آن شد که کارفرمایان به‌طور معمول از پرداخت سهم خود طی دوره سر باز زدند و گاه نیز چنان سخاوتمندانه عمل کردند که سخن از محاسبات بیمه‌ای را بدون معنا کردند و نتیجه این شد که این صندوق‌ها وارد مرز بحران شده‌اند. این امر (یعنی خلط کارفرما و دولت) در خصوص صندوق بازنشستگی کشوری نیز صادق است. دولت به این صندوق به‌عنوان بخشی از اجزای حقوق‌گیر خود نگاه کرد و سال‌ها از پرداخت حق بیمه‌های خود به‌عنوان کارفرما به آن خودداری کرد و در نتیجه این صندوق هم نتوانسته به‌خوبی از عهده وظایف خود در خصوص جمع‌بندی، صیانت و ارتقای ارزش منابع خود برآید به گونه‌ای که امروز بدون تأمین منابع از سوی دولت امکان پرداخت مستمری‌های جاری خود را نخواهد داشت. در مورد صندوق



طرح: آزاده پاک‌نژاد

زنجر سیاست

تصمیمات سیاسی دولت‌ها

مشکلات صندوق‌های بازنشستگی را

تشدید کرده است

مرزیه محمودی

که صندوق‌ها به مرحله میانسالی و پیری می‌رسند با عدم تعادل منابع و مصارف مواجه نشوند. اما دولت یا این بدهی را پرداخت نکرده یا گاهی شرکت‌هایی را در قالب رد دیون به صندوق‌های بازنشستگی داده که نه یار منابع، که بار خاطر صندوق‌ها شده‌اند. انتصابات سیاسی و سوءمدیریت در صندوق‌ها جای خود دارد. در مجموع می‌توان گفت دولت‌ها در همه سال‌های گذشته تعهدات مالی بسیاری را برای صندوق‌ها ایجاد کرده‌اند و بارها بار تصمیمات سیاسی و پوپولیستی خود را از جیب صندوق‌ها تامین کرده‌اند. این اقدام، صندوق‌های بازنشستگی را در ایران دچار بحران پیش از موعد کرده است. بانک جهانی بر اساس مطالعاتی که چندی پیش در ایران انجام داد هشدار داده که ایران باید اوضاع صندوق‌های بازنشستگی را تا سال ۲۰۳۰ سامان و اصلاحات لازم را انجام دهد و گرنه وضعیت وخیم صندوق‌های بازنشستگی بیش از پیش بحرانی می‌شود. اما در تمام سال‌های پیش به‌رغم به صدا در آمدن زنگ خطر در صندوق‌ها، نه‌تنها دولت‌ها گامی در جهت حل مشکل صندوق‌ها برداشته‌اند، بلکه همیشه قوانین و مقرراتی به صندوق‌ها تحمیل شده که مشکلات آنها را تشدید کرده است. برای همین به نظر می‌رسد با تعلل و تاخیری که اکنون وجود دارد، حل این مشکل در آینده هم برای دولت‌ها و هم برای صندوق‌ها مشکل‌تر و پرهزینه‌تر خواهد بود. وخامت اوضاع زمانی مشخص می‌شود که بدانیم جمعیت ایران هنوز به مرحله سالمندی نرسیده. اکنون به ازای هر ۱۲ نفری که در سن کار است یک نفر سالمند وجود دارد اما در سال ۲۰۵۰ به ازای هر دوفنری که در سن کار است یک نفر سالمند وجود خواهد داشت. همین نشان می‌دهد که صندوق‌های بازنشستگی طی چند سال آینده به چه حجم عظیمی از منابع نیاز دارند تا بتوانند مستمری بازنشستگان خود را بدهند. شاید پرداخت تعهدات صندوق‌ها برای اقتصاد وابسته به نفت ۱۰۰ دلاری کار دشواری نبوده اما اگر در کنار صندوق‌های بازنشستگی کشوری و لشکری، صندوق‌های دیگری مانند تامین اجتماعی با ۱۳ میلیون بیمه‌شده اصلی به فهرست صندوق‌های ورشکسته وارد شوند، آنگاه نه نفت ۱۰۰ دلاری برای حل این بحران به کار دولت بیاید و نه قوانین و مقررات دیرهنگام. دولت‌ها باید هر چه سریع‌تر زنجیر تعهدات خود را از پای صندوق‌های بازنشستگی باز کنند و با انجام تغییرات سیستماتیک و پارامتریک مشکلات صندوق‌ها را به مرور حل کنند.

همیشه پای سیاست در میان است. حتی آنجا که زنگ خطر بحران صندوق‌های بازنشستگی به صدا درآمده باشد. بخش عمده صندوق‌های بازنشستگی کشور یا به مرز بحران رسیده‌اند و منابع حقوق مستمری‌بگیران خود را از دولت می‌گیرند یا در یک‌قدمی بحران قرار گرفته‌اند.

علت چرایی این ماجرا را شاید بتوان با پاسخی کوتاه داد: تصمیمات سیاسی و تعهدات مالی دولت‌ها از گذشته تاکنون بخش زیادی از منابع این صندوق‌ها را زنجیر کرده است. تعهداتی که دولت‌ها بر صندوق‌های بازنشستگی تحمیل کرده‌اند یا قوانین مجلس موجب اجرای آن شده است. مانند بازنشستگی‌های پیش از موعد و کاهش سن بازنشستگی. مصوبه و قانونی که ناگهان معادلات چندساله صندوق‌ها را بر باد داد. سن بازنشستگی کاهش یافت، بازنشستگی پیش از موعد باب شد و میزان دریافتی بازنشستگان بدون توجه به سبب درآمدی صندوق‌ها در یک تصمیم سیاسی و پوپولیستی افزایش یافت. چنین تصمیمی نرخ پشتیبانی در صندوق‌های بازنشستگی را به شدت تحت تاثیر قرار داد و ورودی و خروجی صندوق‌ها را بر هم ریخت.

اما تنها قوانین مجلس نبود، دولت‌ها گهگاه از منابع صندوق‌های بازنشستگی برداشت کرده‌اند. مانند برداشت از صندوق‌ها برای بازسازی سال‌های جنگ یا ایجاد تعهداتی برای صندوق‌ها مانند همکاری در ساخت پروژه‌های مختلفی که وظیفه دولت بوده و به دوش صندوق‌ها افتاده یا اجرای برخی از طرح‌ها مانند طرح سلامت یا موارد این چنینی. اما این هم همه ماجرا نیست. دولت سال‌هاست صندوقی مانند تامین اجتماعی را مکلف به بیمه برخی از بخش‌های جامعه کرده بدون آنکه سهم خود از بیمه این افراد و اقسار را بپردازد. عدم پرداخت این سهم بدهی نجومی زیادی برای دولت به بار آورده. بدهی عظیمی که به گفته کارشناسان این حوزه می‌توانست در بخش‌هایی سرمایه‌گذاری شود تا زمانی



پاشنه آشیل

تصمیمات دولت‌ها چه تاثیری بر صندوق‌های بازنشستگی دارد؟

کرده و بحران پیشی گرفتن مصارف بر منابع را تشدید کند. طرح‌هایی همچون بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور، معافیت کارگاه‌های کمتر از پنج نفر، تبیین برخی از مصوبات دولت درباره افزایش قیمت‌ها، تعرفه‌ها و... می‌تواند بدهی‌های دولت به صندوق‌ها را افزایش داده و مشکل اساسی پیشی گرفتن مصارف بر منابع صندوق‌ها را عمیق‌تر و گسترده‌تر کند.

افزایش میزان بدهی‌ها به دلایلی از قبیل پرداخت بخشی از حق بیمه‌ها از سوی دولت، تسهیلات در نظر گرفته‌شده جهت برخی از گروه‌های اجتماعی و همچنین حمایت دولت از کارآفرینان (ماده ۱۰۳ قانون برنامه چهارم توسعه) باعث شده تا دولت مبالغ هنگفتی به صندوق‌های بیمه‌ای بدهکار باشد. بدیهی است عدم پرداخت تعهدات دولت در زمان سررسید مقرر از یک سو موجب می‌شود صندوق‌ها نتوانند به منظور تقویت بنیه مالی و حفظ ارزش سرمایه‌های خود اقدامات لازم را به عمل آورند و از سوی دیگر با پرداخت بدهی‌ها به ارزش زمان سررسید و نه ارزش روز به شدت تعادل مالی صندوق‌ها را متاثر از خود می‌سازد. به همین لحاظ به‌منظور حل این مشکل که اهمیت ویژه‌ای در ساختار منابع صندوق‌ها دارد ضروری است صندوق‌های بیمه‌ای از طریق رایزنی‌های سیاسی و کارشناسی نسبت به وصول بهنگام مطالبات و همچنین وصول بدهی‌های گذشته با لحاظ ارزش روز آنها اقدام کنند.

از سوی دیگر اصلاحات به عمل آمده در قانون صندوق‌های بازنشستگی به‌ویژه کاهش سن بازنشستگی و حذف سن از شرایط احراز بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور در کنار سوابق ارفاقی و اجرای قوانین بازنشستگی پیش از موعد که ناشی از تصمیمات مراجع بیرونی بر صندوق‌هاست در زمره عواملی است که وضعیت مالی صندوق‌های بازنشستگی را با چالش جدی روبه‌رو ساخته است. آمار عملکردی سازمان تامین اجتماعی حاکی از آن است که حدود ۳۰۰ هزار نفر با توجه به قوانین بازنشستگی پیش از موعد و سخت و زیان‌آور در عداد مستمری‌بگیران قرار گرفته‌اند.

بدین ترتیب می‌توان اذعان کرد از مهم‌ترین عوامل وضعیت بحرانی صندوق‌ها، تصویب قوانین و مقررات خارج از کارکردهای حرفه‌ای صندوق‌هاست. مشکلات و مسائلی که در بحث‌های قبلی به آنها اشاره شد در کنار مقوله سالمندی جمعیت که به شدت ساختار صندوق‌های بیمه‌ای را متاثر از خود می‌سازد، چاره‌ای جز اصلاحات را پیش روی صندوق‌ها قرار نداده است. نگاهی اجمالی به عملکرد صندوق‌ها به ویژه سازمان تامین اجتماعی و سازمان بازنشستگی کشوری از بدو شکل‌گیری نیز حاکی از تغییر و تحولات بسیار در طول حیات این صندوق‌هاست اما متأسفانه تقویت تمام اصلاحات به عمل آمده در قوانین صندوق‌ها بدون توجه به آثار مالی آنان موجب تضعیف بنیه مالی صندوق‌ها و در نتیجه عدم کارآمدی آنها در تامین معیشت افراد تحت پوشش شده است. از این‌رو ضرورت دارد در راستای جلب و ارتقای رضایتمندی مخاطبان با فراهم‌سازی امکانات مناسب به منظور استقلال مالی و خودکفایی قشر مستمری‌بگیر و همچنین تقویت قدرت رقابت‌پذیری کارفرمایان در عرصه رقابت داخلی و بین‌المللی اصلاحاتی را رویکرد حفظ منافع شرکای اجتماعی صندوق‌ها انجام پذیرد.

بررسی‌ها در زمینه نظام‌های بیمه اجتماعی نشان می‌دهند یکی از عوامل مهم شکل‌گیری این راهبرد، رهاسازی دولت‌ها از هزینه‌های قابل توجه در این حوزه است. به همین علت تامین منابع مورد نیاز به منظور ارائه حمایت‌ها با مشارکت بیمه‌شدگان و کارفرمایان به‌عنوان یک اصل بنیادین مورد توجه سیاستگذاران جهت اجرای این راهبرد قرار گرفته است. از این‌رو به منظور جلوگیری از مداخله مالی دولت ضرورت دارد ساختار منابع و مصارف این گونه نظام‌ها به طور مستمر مورد رصد قرار گیرد تا با مشاهده اختلال در روند آن با اتخاذ سیاست‌های مناسب، نسبت به حفظ تعادل مالی آن اهتمام به عمل آید.

متأسفانه بررسی عملکرد مالی صندوق‌های بازنشستگی حاکی از آن است که طی نزدیک به چند دهه از آغاز اجرای قوانین بازنشستگی، از یک سو رشد سریع تعداد مستمری‌بگیران به بیمه‌شدگان که به علت ماهیت ذاتی آن اجتناب‌ناپذیر است، و از سوی دیگر به علت تصویب قوانین و مقررات مغایر با اصول حاکم بر آن مانند تصویب قوانین مربوط به بازنشستگی‌های پیش از موعد، کاهش سن بازنشستگی، افزایش ضریب محاسبه مستمری و... ساختار مالی آن در حال خارج شدن از حالت تعادل است. بدیهی است یکی از علل شکل‌گیری این وضعیت در صندوق‌های بیمه‌ای تصویب قوانین مغایر با اصول حاکم بر آن و عدم توجه به منابع لازم برای تعهدات تدارک دیده‌شده است. در واقع اصلاح یا پیشنهاد قوانین و مقررات نباید اختلال در ساختار مالی به‌ویژه افزایش مصارف صندوق‌های بیمه‌گر داشته باشد، چراکه پیامد آن می‌تواند تاثیرگذاری در قدرت خرید بیمه‌شدگان کنونی و به احتمال فراوان انتقال هزینه‌ها به نسل‌های آتی باشد.

بی‌تردید مصوبات و لوایح دولت و مجلس می‌تواند هزینه‌های سرسام‌آوری را برای سازمان ایجاد

اصول حاکم بر فعالیت صندوق‌های بیمه‌ای باعث شده این صندوق‌ها آثار مهمی در وضعیت اقتصادی و اجتماعی جامعه داشته باشند. از لحاظ اقتصادی، صندوق‌های بازنشستگی در قالب وظایف و اهدافی معین توانسته‌اند در جهت کاهش مخاطرات و ارائه پوشش کامل به افراد جامعه به‌طور سریع و مطمئن عمل کرده و اثرپذیری خوبی در حفظ سطح معیشتی نیروهای شاغل فاقد کار یا سالمند جامعه داشته باشند. به عبارت دیگر، صندوق‌های بازنشستگی قادرند از انتقال آثار نامطلوب، مخاطرات یا خسارات ناشی از یک بخش اقتصادی به دیگر بخش‌های مشابه جلوگیری کنند و از این طریق اطمینان خاطر مطلوبی در سطح اقتصاد کلان جامعه ایجاد کنند.

از لحاظ اجتماعی، صندوق‌های بازنشستگی در قالب بیمه‌های اجتماعی دارای نقش قابل توجهی در خصوص حفظ و ارتقای وضعیت بهداشت و درمان، آموزش، تغذیه، مسکن و بسیاری از مسائل اجتماعی دیگر است. بدیهی است بهبود وضعیت اجتماعی جامعه نیز باعث ارتقای سطح کمی و کیفی منابع نیروی انسانی و نهایتاً افزایش سطح تولید ملی جامعه و کشور در درازمدت می‌شود. صندوق‌های بیمه‌های اجتماعی، یک صندوق حمایتی نیستند که بتوانند افراد نیازمند غیر عضو را تحت حمایت قرار دهند بلکه بر اساس قاعده عدالت (متناسب با میزان سنوات پرداخت حق بیمه، میزان مبالغ پرداختی و...) در حد منابع، کامل‌ترین و مهم‌ترین خدمات بیمه‌ای کوتاه‌مدت و بلندمدت را به اعضای خود ارائه می‌دهند. به این معنی که توقف فعالیت این قبیل صندوق‌ها مفهوم عینی نداشته و به علت برکاتی که برای مردم، دولت و کشور دارد همواره پایداری و کین و مراقبت از ورودی‌ها و خروجی‌های آن، مد نظر دولت‌ها بوده و بقای آن را تضمین می‌کند.

اتلاف سه‌گانه دولت، کارفرما و نیروی کار قدرتی را شکل می‌دهد که در پرتو آن موجبات پایایی صندوق‌ها فراهم می‌شود. موارد ذکرشده به این مفهوم نیست که صندوق‌های بیمه‌ای با مشکلات و بحران‌های مالی روبه‌رو نمی‌شوند و در نتیجه باید آنها را به حال خود گذاشت، بلکه به این مفهوم است که صندوق‌های مزبور دارای سیستمی پویا و فرآیندی هستند و بین‌النسلی بودن آنها معجزه‌ای را شکل می‌دهد که با صندوق‌های پس‌انداز و احتیاط قابل مقایسه نیست.

صندوق‌های بیمه‌های اجتماعی با مشخصه‌هایی چون بین‌النسلی و مشاعی بودن، ورودی‌های مستمر، استمرار عضویت، خروجی بر اساس شغل، سن، میزان حق بیمه، سنوات پرداخت حق بیمه، ارائه خدمات بلندمدت بیش از میزان مشارکت بیمه‌شدگان و... دارای ضوابط و قواعد مختص به خود است که در اصطلاح بیمه‌ای به مثابه صندوق‌های تعهدی با مبانی محاسبات بیمه‌ای از آن نام برده می‌شود.

نگرش صرف به وضعیت منابع و مصارف جاری، دارایی‌ها و اموال، میزان نقدینگی ناشی از طبیعت صندوق و... نباید موجب ایجاد ذهنیت شود که نگاه تعهدی به صندوق نداشته باشیم، به‌ویژه اینکه طی دو دهه اخیر همین غفلت‌ها موجب شده است به مبانی علمی، حقوقی، تعهدی آن توجه کافی نشده و از همین مسیر ضربات مهلکی بر صندوق‌های بیمه‌ای وارد شود.

تشدید بحران با شوک‌های سیاسی

دلایل بحران صندوق‌های بازنشستگی در گفت‌وگو با معاون دفتر برنامه‌ریزی اقتصادی و اجتماعی تأمین اجتماعی

معاون دفتر برنامه‌ریزی اقتصادی و اجتماعی سازمان تأمین اجتماعی معتقد است دولت‌ها از طریق تحمیل سیاست‌های مختلف منابع و مصارف صندوق‌های بازنشستگی را بر هم زده‌اند. محسن ریاضی می‌گوید اقداماتی مانند تصویب قوانین بازنشستگی پیش از موعد، طرح تحول سلامت یا معافیت‌های بیمه‌ای و بدهی دولت‌ها به صندوق‌های بازنشستگی از مهم‌ترین اقدامات سیاسی است که منجر به تشدید مشکلات صندوق‌های بازنشستگی شده. این دانش‌آموخته اقتصاد می‌گوید در همه صندوق‌های بازنشستگی در دوران میانسالی و پیری جمعیت تعادل منابع و مصارف خود را از دست می‌دهند اما در ایران شوک‌های سیاسی دولت‌ها این مشکلات را تشدید کرده، آن هم پیش از اینکه صندوق‌ها به دوره پیری و میانسالی برسند. ریاضی تأکید می‌کند این شوک‌های سیاسی را تنها یک دولت خاص بر بدنه صندوق‌های بازنشستگی وارد نکرده، بلکه هر دولتی سهمی در این بحران داشته؛ از دولت اصلاحات گرفته تا دولت مهرورز و حتی دولت یازدهم. هر کدام از این دولت‌ها بار مالی تعهدات و تصمیمات سیاسی خود را بر دوش صندوق‌های بازنشستگی انداخته‌اند. او معتقد است که حاکمیت و نه مردم نگاه درستی به صندوق‌های بازنشستگی ندارند و به‌رغم مشکلاتی که وجود دارد و دستوراتی که داده می‌شود، هیچ‌گاه قدمی برای اصلاح وضعیت صندوق‌ها برداشته نشده. این مدرس دانشگاه هشدار می‌دهد که با حرکت جمعیت کشور به سمت سالمندی مشکلات صندوق‌ها وخیم‌تر هم خواهد شد. اما در ایران پیش از آنکه جمعیت کشور وارد دوران میانسالی شوند، صندوق‌ها دچار بحران شده‌اند. او معتقد است با ورود جمعیت به سن میانسالی و در سال‌های آتی بحران صندوق‌ها شدیدتر هم خواهد شد. ریاضی در تشریح دلایل بروز بحران در صندوق‌های بازنشستگی به عوامل متعددی اشاره می‌کند که دخالت‌های سیاسی و سوءمدیریت دو دلیل عمده است. او این اقدامات پوپولیستی را هم محصول یک دولت خاص نمی‌داند و می‌گوید دولت‌ها با گرایش‌های متفاوت هر کدام با تصمیمات سیاسی که گرفته‌اند مشکلات جدیدی برای صندوق‌های بازنشستگی ایجاد کرده‌اند. مشروح این گفت‌وگو را در ادامه می‌خوانید.

انتخاب نشده و همین سبب شده که مدیران این صندوق‌ها و البته دولت‌ها درک مناسبی از ماهیت کاری صندوق‌ها نداشته باشند و قوانین و مقررات حاکم بر صندوق‌ها را ندانند. در این میان هم شرایط اقتصادی مناسبی برای فعالیت صندوق‌ها وجود نداشته است. نرخ‌های نامناسب تورم، اشتغال، بیکاری، بازار مالی مناسب و... باعث افزایش فشار بر مصارف سازمان و کاهش منابع درآمدی صندوق‌ها شده است. در سوال قبل هم عنوان کردم که در این میان دولت‌ها هم تعهدات خود را در قبال صندوق‌ها انجام نداده‌اند. این عوامل همه جزو اقداماتی است که از جانب دولت‌ها منجر به بر هم



خوردن تعادل صندوق‌ها شده است.

نرخ پشتیبانی پایین و نرخ جایگزینی بالا دو مشکل عمده‌ای است که اکثر صندوق‌های بازنشستگی ما با آن مواجهند. درست است که بسته بودن صندوق‌های بازنشستگی و عدم سرمایه‌گذاری در آمدها در بروز بحران فعلی موثر است اما نقش دولت‌ها و سیاست‌های پوپولیستی را هم نمی‌توان در این دو مشکل نادیده گرفت. نگاه شما چیست؟

بروز مشکل در صندوق‌های بازنشستگی امری عادی و پذیرفته شده در سطح جهانی است و مقوله اصلاحات در صندوق‌های بازنشستگی هم به همین منظور مطرح شده است. متأسفانه در ایران به دلیل راهبری نامناسب صندوق‌های بازنشستگی توسط دولت‌ها از جمله تحمیل سیاست‌های دارای بار مالی، عدم راهبری مناسب صندوق‌های بازنشستگی و عدم ایفای تعهدات مالی خود در قبال صندوق‌ها، رسیدن به نقطه سر به سری منابع و مصارف در مدت زمان کوتاه‌تری اتفاق افتاد. باید تأکید کنم که نقش دولت‌ها در بروز عدم تعادل مالی در صندوق‌های بازنشستگی تنها منحصر به یک دولت نیست، همه دولت‌ها در این میان نقش داشته‌اند. تحمیل سیاست‌هایی مانند بازنشستگی پیش از موعد در مشاغل سخت و زیان‌آور و نوسازی صنایع که نقش بسیار زیادی در عدم تعادل مالی بزرگ‌ترین صندوق بازنشستگی کشور (سازمان تأمین اجتماعی) داشته است، مربوط به دولت اصلاحات است. طرح تحول سلامت که آخرین سیاست‌ها از نوع سیاست‌های تحمیلی به صندوق‌های بازنشستگی است و در شرایط فعلی بار مالی بسیار زیادی بر صندوق‌های بازنشستگی تحمیل کرده مربوط به دولت تدبیر و امید است. وارد کردن گروه‌های بیمه‌ای مشمول معافیت بیمه‌ای و نیز افزایش ۸۰ هزار تومانی حقوق بازنشستگان در پایان دور اول دولت قبلی نیز از جمله سیاست‌های تحمیلی دولت قبل به سازمان تأمین اجتماعی بوده است. در مقایسه این سیاست‌های تحمیلی، شاید بتوان آثار سوء سیاست‌های تحمیلی دولت قبلی را کمتر از آثار سوء سیاست‌های دولت اصلاحات دانست. عدم راهبری مناسب صندوق‌ها، عدم ایفای تعهدات خود در قبال صندوق‌ها و مداخله سیاسی در امور جاری صندوق‌ها از جمله مواردی است که در تمامی دولت‌ها وجود داشته است و نمی‌توان آن را منحصر به دولت خاصی کرد. فقط می‌توان گفت شدت و ضعف مداخله سیاسی در دولت‌ها متفاوت بوده است.

پس شما معتقدید همه دولت‌ها در طرح‌های پوپولیستی که به صندوق‌ها تحمیل شده دخیل بوده‌اند؟

صندوق‌های بازنشستگی در شرایط مطلوبی قرار ندارند. برخی از این صندوق‌ها ورشکسته شده‌اند و برخی دیگر اگر تمهیداتی اندیشیده نشود به سر نوشت نامطلوبی دچار خواهند شد. به نظر شما چه عواملی منجر به بروز مشکل در وضعیت صندوق‌های بازنشستگی شده است؟

به طور کلی مشکلات موجود صندوق‌های بازنشستگی ناشی از چندین عامل است که می‌توان آنها را در چند دسته کلی عنوان کرد. اولین مساله ماهیت و ویژگی‌های خاص صندوق‌های بازنشستگی است. این صندوق‌ها پس از ورود به دوران میانسالی و کهنسالی خود با رشد بیشتر مصارف بر

منابع مواجه شده و پایداری مالی آنها به هم می‌خورد. دومین مشکل مساله شوک‌های سیاسی است که از سوی دولت و مجلس به صندوق‌های بازنشستگی تحمیل می‌شود. مانند قوانین بازنشستگی پیش از موعد، طرح تحول سلامت، ورود گروه‌های بیمه‌ای مشمول معافیت دولت، تحمیل پروژه‌های تکلیفی در بخش سرمایه‌گذاری و دیگر قوانین و مقرراتی که دارای بار مالی بر صندوق‌های بازنشستگی است. نامناسب بودن شرایط و متغیرهای اقتصادی و اجتماعی هم عامل دیگری است که در ایجاد وضعیت موجود موثر بوده است؛ با توجه به نظام بیمه‌ای انتخابی صندوق‌های بازنشستگی و تأثیر پذیری منابع درآمدی و هزینه‌های آنها از تحولات اقتصادی و اجتماعی و نامناسب بودن شرایط و متغیرهای اقتصادی و اجتماعی در سنوات و دهه‌های اخیر نظیر مناسب نبودن نرخ تورم، رشد اقتصادی، اشتغال، بیکاری، ساختار جمعیتی، بازار سرمایه، جمعیت سرمایه و... عامل دیگری که بر ایجاد بحران در صندوق‌ها موثر بوده، راهبری نامناسب صندوق‌های بازنشستگی کشور توسط دولت است. دولت با توجه به تولیت بر صندوق‌های بازنشستگی، تعهدات خود در قبال صندوق‌ها را انجام نمی‌دهد. تعهداتی مانند پرداخت بدهی‌های خود به صندوق‌ها، عدم انجام اصلاحات مورد نیاز و عدم نظارت کافی بر فعالیت صندوق‌ها. مدیریت و ساختار نامناسب خود صندوق‌ها هم عامل دیگر است. این صندوق‌ها با توجه به ویژگی‌هایی که دارند نیازمند افرادی متخصص با کارآمدی بالا هستند اما مدیریت ناکارآمد این صندوق‌ها سبب شده استفاده بهینه‌ای از ظرفیت صندوق‌ها نشود. از طرف دیگر جامعه (هم حاکمیت و هم مردم) درک صحیحی از ماهیت کاری صندوق‌ها ندارند. همین مساله سبب شده انتظارات از این صندوق‌ها بر خلاف اصول و قواعد کاری این صندوق‌ها باشد و مسائل سیاسی در اداره امور این صندوق‌ها دخالت داده شود.

بر اساس آنچه می‌گویید دولت‌ها اصولاً یکی از عوامل موثر بر هم خوردن تعادل صندوق‌ها هستند. اما دولت‌ها و سیاست‌های آنها چگونه منجر به بر هم خوردن تعادل صندوق‌های بازنشستگی شده‌اند؟

دولت‌ها به چند طریق باعث بر هم خوردن تعادل صندوق‌های بازنشستگی شده‌اند. اولین مساله اینکه دولت‌ها از طریق تحمیل سیاست‌های دارای بار مالی منابع و مصارف صندوق‌های بازنشستگی را بر هم زده‌اند. مانند تصویب قوانین بازنشستگی پیش از موعد، طرح تحول سلامت، معافیت‌های بیمه‌ای و... سوءمدیریت هم در این میان موثر بوده. چون افراد توانمندی برای مدیریت صندوق‌ها

متأسفانه به دلیل عدم درک صحیح از ماهیت کاری این صندوق‌ها و عدم توجه به بین‌النسلی بودن این صندوق‌ها در نهادهای حاکمیتی کشور، شاهد دست‌اندازی به ذخایر این صندوق‌ها بوده‌ایم. این کار هم به انحای مختلف از جمله کمک به دولت، ورود به پروژه‌های تکلیفی فاقد توجیه اقتصادی مناسب و... بوده است.

بله، همان‌گونه که پیش از این هم گفتیم دخالت نامناسب در صندوق‌های بازنگری در همه دولت‌ها وجود داشته و تنها شدت و ضعف این دخالت متفاوت بوده است. دولت اصلاحات با تصویب قوانین بازنگری پیش از موعد، دولت مهرورز با تحمیل گروه‌های بیمه‌ای مشمول معافیت و در مقطعی افزایش نرخ وایستگی و دولت تدبیر و امید با تحمیل طرح تحول سلامت سیاست‌هایی را بر صندوق‌های بازنگری تحمیل کردند که به نوبه خود تعادل مالی این صندوق‌ها را بر هم زدند. از این حیث نکات مشترکی نیز بین دولت‌های مختلف وجود دارد از جمله عدم ایفای تعهدات خود به صندوق‌ها، راهبردی نامناسب صندوق‌ها، مهیا نکردن شرایط اقتصادی مناسب برای فعالیت این صندوق‌ها و دخالت‌های سیاسی در امور جاری این صندوق‌ها.

❖ اصولاً در ابتدای کار صندوق‌ها میزان ورودی بیش از خروجی است و دلیل آن هم جوان بودن صندوق است. اما به مرور این نسبت تغییر می‌کند. همان ابتدای امر که ورودی صندوق‌های بازنگری مانند صندوق کشوری بالای بود چرا دولت‌ها این منابع را سرمایه‌گذاری نکردند؟ آیا همان ابتدا هم این منابع در راستای فعالیت‌های دولت به کار گرفته شد؟

یکی از مشکلات عمده صندوق‌های بازنگری در کشور ما عدم درک صحیح از جایگاه و ماهیت کاری صندوق‌های بازنگری در سطح جامعه (هم در سطح حاکمیتی و هم در سطح مردم عادی) است که باعث افزایش انتظارات نابجا از صندوق‌ها در سطح جامعه شده است. بر اساس اصول حاکم بر فعالیت صندوق‌های بازنگری در دوران ابتدایی فعالیت این صندوق‌ها به دلیل فزونی منابع بر مصارف و وجود مازاد منابع، این مازاد منابع باید در فعالیت‌های سرمایه‌گذاری به کار گرفته شود تا در دوران میانسالی و کهنسالی که جریان خروجی و ورودی این صندوق‌ها معکوس می‌شود، درآمد حاصل از این سرمایه‌گذاری کمک حال صندوق‌ها جهت ایفای تعهدات آنها باشد. متأسفانه به دلیل عدم درک صحیح از ماهیت کاری این صندوق‌ها و عدم توجه به بین‌النسلی بودن این صندوق‌ها در نهادهای حاکمیتی کشور، شاهد دست‌اندازی به ذخایر این صندوق‌ها بوده‌ایم. این کار هم به انحای مختلف از جمله کمک به دولت، ورود به پروژه‌های تکلیفی فاقد توجیه اقتصادی مناسب و... بوده است. متعاقب این تصمیمات و اقدامات شاهد آن بوده‌ایم که صندوق‌ها در جوانی نتوانستند ذخایر درآمدی خوبی را جمع کنند و همین مساله سبب می‌شود که صندوق‌ها در دوران میانسالی و کهنسالی نتوانند گره‌گشای مشکلات مالی خود باشند. نکته جالب تکرار دوباره این اشتباه تاریخی در صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر است. دخالت‌ها و دست‌اندازی‌های دولت بر ذخایر این صندوق سبب شده این صندوق که در آستانه فعالیت خود قرار دارد، نتواند ذخایر مالی خوبی را ذخیره کند. همین امر باعث می‌شود این صندوق هم چند سال آینده به سرنوشت صندوق بازنگری و تأمین اجتماعی دچار شود و بخش سرمایه‌گذاری این صندوق در دهه‌های بعدی نتواند کمک حال این صندوق در ایفای تعهدات خود باشد. این در حالی است که با توجه به تجربه بد دیگر صندوق‌ها انتظار می‌رفت دولت این بار دیگر بر منابع این صندوق دست‌اندازی نکند و مداخلات سیاسی خود را کاهش دهد تا این صندوق بتواند در دوران میانسالی کسری مالی خود را پوشش دهد.

❖ به دوران میانسالی و کهنسالی صندوق‌ها اشاره کردید که در این دوران منابع و مصارف صندوق‌ها بر هم می‌خورد و این امری طبیعی است. اما آیا در ایران تعادل صندوق‌ها خیلی زود بر هم نخورد؟

کاملاً درست است. صندوق‌های بازنگری در ایران به همان دلایل سیاسی و مدیریتی که عنوان کردم، خیلی زودتر از آنچه باید تعادل‌شان بر هم خورد و به نقطه سر به سری درآمد و هزینه‌ها رسیدند. این در حالی است که سالمندی جمعیت که مهم‌ترین دلیل بر هم خوردن تعادل مالی صندوق‌های بازنگری است هنوز در ایران اتفاق نیفتاده و جمعیت کشور از لحاظ شاخص‌های مربوط به این موضوع، جمعیت جوانی محسوب می‌شود. بر این اساس اگر سیاسی‌کاری و سوءمدیریت وجود نداشت نباید صندوق‌های بازنگری به چنین سرعتی به این شرایط دچار می‌شدند و روند بر هم خوردن تعادل صندوق‌ها باید سال‌ها بعد و در دوران میانسالی صندوق‌ها و پیری جمعیت رخ می‌داد نه اکنون.

❖ دقیقاً مساله همین است. جمعیت ایران هنوز به مرحله میانسالی و کهنسالی نرسیده است. پیش‌بینی‌ها می‌گویند جمعیت ایران در حال پیری است. الان به ازای هر ۱۲ نفری که در سن کار است یک نفر سالمند وجود دارد اما در سال ۲۰۵۰ به ازای هر دوفتوری که در سن کار است یک نفر سالمند وجود خواهد داشت. این نشان می‌دهد که شرایط صندوق‌ها در آینده بسیار نگران‌کننده است. اما آیا ما این آینده‌نگری را داشته‌ایم که قوانینی را تصویب کنیم تا در راستای سالمندی جمعیت باشد یا توجهی به این مساله نداشته‌ایم؟

یکی از مهم‌ترین دلایل بر هم خوردن تعادل مالی در صندوق‌های بازنگری در سطح جهان پیری یا سالمندی جمعیت است که برای مواجهه با آن نیز مقوله اصلاحات در صندوق‌های بازنگری مطرح شده. اما در ایران متأسفانه صندوق‌های بازنگری کشور بدون بروز این پدیده، تعادل مالی خود را از دست داده‌اند و به مخاطره افتاده‌اند. مسلماً با بروز پدیده سالمندی جمعیت در کشور در

سنوات آتی مشکلات این صندوق‌ها چند برابر خواهد شد. علی‌احمال مساله اصلاحات در صندوق‌های بازنگری کشور فارغ از اینکه علت آن ناشی از پدیده سالخوردگی جمعیت باشد (مانند آنچه در سطح جهانی اتفاق افتاده) یا ناشی از پدیده‌های غیر از آن (مانند آنچه در صندوق‌های بازنگری کشور اتفاق افتاده) یکی از الزامات صندوق‌های بازنگری کشور است. اما باید بدانید به‌رغم تأکید بر این مساله در اسناد بالادستی کشور (مانند قانون جامع رفاه و تأمین اجتماعی و برنامه‌های توسعه‌ای کشور) و قوانین و مقررات داخلی صندوق‌های بازنگری، تاکنون هیچ‌گونه اقدامی در این زمینه چه در سطح ملی و چه در سطح داخلی صندوق‌ها رخ نداده. برای همین هم به نظر می‌رسد با تعلل و تأخیری که اکنون وجود دارد، حل این مشکل در آینده هم برای دولت‌ها و هم برای صندوق‌ها مشکل‌تر و پرهزینه‌تر خواهد بود.

❖ به مساله اصلاحات در قوانین و مقررات اشاره کردید. آیا افزایش سن بازنگری می‌تواند به وضعیت صندوق‌ها کمک کند؟ دولت فعلی اگر قرار باشد چنین لایحه‌ای را به مجلس ببرد می‌تواند؟

اصلاحات در صندوق‌های بازنگری به دو نوع اصلاحات پارامتریک و سیستماتیک تقسیم می‌شود. در اصلاحات پارامتریک متغیرهای سیستم بازنگری تغییر می‌کند که تغییر سن بازنگری یکی از گزینه‌های آن است. در اصلاحات سیستماتیک نحوه تأمین مالی سیستم بازنگری تغییر می‌کند که نسبت به اصلاحات پارامتریک دشوارتر و پرهزینه‌تر است. افزایش سن بازنگری به عنوان یکی از گزینه‌های اصلاحات پارامتریک مطرح است و همراه با افزایش سابقه پرداخت حق بیمه متداول‌ترین گزینه‌ها در اصلاحات در صندوق‌های بازنگری محسوب می‌شود. در ایران نیز اولویت حاکمیت کشور در انجام اصلاحات در صندوق‌های بازنگری، افزایش سن بازنگری است. اما تجربه جهانی بیانگر کوتاه‌مدت بودن اثرات اصلاحات پارامتریک در مقابل اصلاحات سیستماتیک است و اعتقاد بر این است که اصلاحات پارامتریک نظیر یک مسکن موقت در صندوق‌های بازنگری عمل می‌کند که نمی‌تواند راهگشای بلندمدت مشکلات مالی صندوق‌های بازنگری باشد، به همین علت در شرایط فعلی توصیه نهادهای بین‌المللی نظیر بانک جهانی در زمینه اصلاحات در صندوق‌های بازنگری، پیاده‌سازی نظام‌های بازنگری چندلایه است.

❖ تأمین اجتماعی از جمله صندوق‌های بازنگری است که هنوز به مرز بحران نرسیده اگر چه در مورد آن هم هشدارهای جدی وجود دارد. کدام سیاست‌های دولتی منجر به وخیم شدن وضعیت این صندوق می‌شود؟

سازمان تأمین اجتماعی به‌عنوان بزرگ‌ترین صندوق بازنگری کشور در شرایط فعلی و بر اساس ارقام تعددی-تقدی جزو معدود صندوق‌های بازنگری است که هنوز به نقطه سر به سری منابع و مصارف نرسیده است هر چند که از لحاظ نقدینگی این سازمان نیز به نقطه سر به سری منابع و مصارف رسیده است. عوامل مختلفی در عدم تعادل مالی این صندوق و رسیدن آن به نقطه سر به سری منابع و مصارف دخیل بوده که یکی از آنها تحمیل سیاست‌های دارای بار مالی بر این سازمان بوده است که این سیاست‌ها را می‌توان در چند دسته طبقه‌بندی کرد: اول سیاست‌های اثرگذار بر مصارف بیمه‌ای سازمان نظیر اعمال تحمیل بازنگری‌های پیش از موعد مانند بازنگری در مشاغل سخت و زیان‌آور و نوسازی صنایع که مهم‌ترین دلیل در سرعت بخشیدن به رسیدن این سازمان به نقطه سر به سری است. دوم سیاست‌های اثرگذار بر منابع بیمه‌ای سازمان مانند تحمیل گروه‌های بیمه‌ای دارای معافیت بیمه‌ای مانند نویسندگان، مددجویان، زنان سرپرست خانوار، رانندگان، باربران، خادمان مساجد، بافندگان قالی و زیلو و صنایع دستی. سوم سیاست‌های اثرگذار بر مصارف بخش درمان مانند تحمیل طرح تحول سلامت. چهارم سیاست‌های اثرگذار بر بخش سرمایه‌گذاری مانند واگذاری شرکت‌ها و موسسات کم‌بازده به سازمان در قالب بدهی‌های دولت، تحمیل پروژه‌های سرمایه‌گذاری تکلیفی که فاقد بازدهی مناسب است، دخالت مسائل سیاسی در امور جاری این بخش و عدم بازپرداخت به موقع بدهی‌ها جهت تجمع ذخایر مناسب در این بخش.

❖ به مساله پرداخت بدهی‌های دولت به تأمین اجتماعی در قالب رد دیون اشاره کردید. این مشکل از جمله مواردی است که بر آن تأکید زیادی می‌شود. این اقدام در کنار عدم پرداخت بدهی و تعهدات دولتی چه تأثیر سوننی بر وضعیت صندوق‌ها داشته است؟

مهم‌ترین تأثیر آن در وهله اول کاهش بازدهی سرمایه‌گذاری‌های سازمان و در گام بعدی عدم تجمع مناسب ذخایر متناسب با حجم تعهدات سازمان بوده است که منجر به این شده که بخش سرمایه‌گذاری‌های این سازمان نتواند به فلسفه وجودی خود در این بخش عمل و بخشی از تعهدات مالی سازمان را در قالب سرمایه‌گذاری تأمین کند. این مشکل هم در کنار موارد دیگر موجب بر هم خوردن تعادل درآمدی سازمان شده. چون همان‌گونه که پیش از این گفتیم اصولاً صندوق‌ها برای حفظ تعادل خود در دوران میانسالی سرمایه‌گذاری‌هایی را انجام می‌دهند اما دولت شرکت‌هایی را به تأمین اجتماعی تحمیل کرده که سودی برای این سازمان و صندوق ندارند و نه اکنون و نه در آینده نمی‌توانند به تأمین هزینه‌های بالای این صندوق کمک کنند. ❖



طرح: آزاده پاکتیزاد

پوپولیسیم پارلمانی

بار مالی قوانین حمایتی بر نظام باننشستگی
چقدر بوده است؟

ندا گنجی

فرقی نمی‌کند مجلس ششم، هفتم، هشتم، نهم یا یازدهم باشد، مجلس نشینان، دست‌کم بخشی از آنها، همواره با نیت‌های مختلف از قبیل حمایت از افسار فرودست، حفظ ردای نمایندگی در دوره بعد یا جدال با دولت حاکم قوانینی را به تصویب رسانده‌اند که در درازمدت عواقب وخیمی داشته و این پوپولیسیم پارلمانی روی تمامی حوزه‌ها سایه افکنده است؛ از سیاست و اقتصاد گرفته تا فرهنگ و جامعه. در این میان صندوق‌های باننشستگی نیز از گزند قوانین و احکام پوپولیستی در امان نمانده‌اند. طی سال‌های گذشته، چه بسیار قوانینی که با هزینه‌ها و بار مالی سنگین بر صندوق‌های باننشستگی از تصویب مجلس نشینان گذشته است و به عدم تعادل وجوه ورودی و خروجی صندوق‌ها دامن زده است. رویه‌ای که افزون بر خسارات مالی، منجر به کاهش توانمندی صندوق‌ها در ارائه تعهدات قانونی، کاهش سطح رضایتمندی و اعتماد مخاطبان و به تبع آن آسیب به سرمایه اجتماعی نظام باننشستگی، کاهش کیفیت خدمات اعم از خدمات درمانی و بیمه‌ای، کاهش اقبال طرف‌های قرارداد بخش درمان به انعقاد قرارداد به دلیل تاخیرهای غیرمعمول در پرداخت مطالبات بخش اسناد و نسخ پزشکی و کاهش قدرت خرید مستمری‌بگیران به دلیل عدم افزایش کمک‌های جانبی توسط صندوق‌ها نیز منجر می‌شود. مصادیق قوانینی که با این رویکرد به تصویب رسیده کم نیست؛ برای مثال، در سال ۱۳۹۱ نمایندگان مجلس به منظور آنچه تشویق خانواده‌ها برای فرزندآوری خوانده شد، طی لایحه‌ای با عنوان اصلاح قانون تنظیم خانواده و جمعیت که در سال ۱۳۷۲ به تصویب رسیده بود، به دولت اجازه دادند تا مرخصی زایمان مادران را به ۹ ماه افزایش دهد و همسر آنان نیز از دو هفته مرخصی

اجباری (تشویقی) برخوردار شوند. این قانون به رغم کش و قوس‌هایی که طی سال‌های اخیر به خود دیده است، هنوز اجرایی نشده. دلیل عدم اجرای این قانون نیز مشخص است. دولت باید منابع مورد نیاز را به صندوق‌های بیمه‌ای و باننشستگی اعطا کند و آنچه برای همگان از جمله نمایندگان مجلس بدیهی است، این است که دولت در وضعیت تنگنای مالی قرار دارد و از عهده تامین این منابع بر نمی‌آید. چنان که محمد حسن‌زاده، معاون فنی و درآمد سازمان تامین اجتماعی در این باره گفته است: «برای اتمام حدود ۳۲۰ میلیارد تومان منابع مالی برای اجرای مرخصی زایمان نیاز است. اما تاکنون حتی یک ریال اعتبار برای افزایش مرخصی زایمان به سازمان تخصیص نیافته است.» بنابراین این پرسش مطرح می‌شود که نمایندگان به چه دلیل بدون توجه به بار مالی چنین قانونی رای به تصویب آن داده‌اند؟ یکی دیگر از مصادیق پوپولیسیم پارلمانی، قانون مشاغل سخت و زیان‌آور است که حدود ۱۵ سال است گروه‌های مختلف برای مشمولیت این قانون تقاضای بسیاری کرده‌اند. گفته می‌شود این قانون در سال ۱۳۸۰ تحت تاثیر فشارها و برخی مقاصد سیاسی به تصویب رسیده است؛ به عنوان راهکاری ارزان‌قیمت برای تعدیل نیروهایی که روی دست بنگاه‌ها مانده بودند. اما اکنون که مشکلات اقتصادی از حلاوت اجرای این قانون کاسته، نواقص و پیامدهای چنین قانونی از پرده برون افتاده است. جالب است که طی سال‌هایی که از اجرای قانون مشاغل سخت و زیان‌آور سپری شده، حدود ۱۲۰۰ شغل به دلیل اعمال سلیقه در زمره مشاغل قرار گرفته بود که شغل آن می‌توانستند از موهبت باننشستگی پیش از موعد بهره‌مند شوند اما اخیراً در بازنگری این قانون، تعداد مشاغلی که ذاتاً زیان‌آور شناخته شده‌اند به ۱۱۰ شغل در ۱۳ گروه شغلی تقلیل یافته است. بر این اساس می‌توان برآورد کرد که سازمان تامین اجتماعی تاکنون به چه میزان غرامت اعمال این سلیقه و سیاست‌های پوپولیستی را پرداخته است. البته این مصداق‌ها، اولین یا آخرین قوانینی نیستند که موجودیت صندوق‌های باننشستگی را به مخاطره انداخته‌اند، اما اکنون که بحران ورشکستگی روی این صندوق‌ها سایه افکنده است، چگونه می‌توان از تصویب قوانینی که نظام باننشستگی را تحت فشار مالی قرار می‌دهد، جلوگیری کرد. ▀



هزینه‌های تحمیلی

نگاهی به مصادیق قوانینی که بار مالی سنگینی روی دوش نظام بازنشستگی گذاشت

تأمین اجتماعی پرداخت گردد.

۲- معافیت پرداخت سهم حق بیمه کارفرمایان کارگاه‌های فنی کوچک (حداکثر تا پنج نفر کارگر)

بر اساس ماده واحد قانون معافیت از پرداخت سهم حق بیمه، از ابتدای سال ۱۳۶۲ کارفرمایان کلیه کارگاه‌های تولیدی و صنعتی و فنی که از خدمات دولتی (از قبیل برق، آب، تلفن، راه) استفاده می‌کنند تا میزان پنج نفر کارگر از پرداخت حق بیمه سهم کارفرما معاف بوده و دولت مکلف به پرداخت آن قسمت از حق بیمه سهم کارفرماست.

۳- حق بیمه و بازنشستگی پیش از موعد طبق مواد ۹ و ۱۰ قانون نوسازی صنایع کشور

به موجب مواد ۹ و ۱۰ قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل نوسازی صنایع کشور و اصلاحات بعدی آن در برنامه‌های سوم و چهارم و تنفیذ طبق بند «ز» ماده ۸۰ برنامه پنجم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، به منظور ارتقای سطح کیفی و بهره‌وری نیروی انسانی، کارفرمایان واحدهای صنعتی و تولیدی مجازند به ازای هر نفر اشتغال جدید، یک نفر از کارکنان با سابقه پرداخت حق بیمه بیش از ۲۵ سال را با پرداخت ۵۰ درصد مابه‌التفاوت کسور سنوات باقی‌مانده تا زمان بازنشستگی قانونی، پیش از موعد بازنشسته کنند، و در این راستا دولت مکلف به پرداخت ۵۰ درصد دیگر مابه‌التفاوت کسور و همچنین بار مالی ناشی از مستمیری به سازمان تأمین اجتماعی شده است.

۴- ۲۳ درصد حق بیمه سرسازی و حق حضور داوطلبانه در جبهه بر اساس قانون اصلاح تبصره ماده (۱۴) قانون کار و الحاق یک تبصره به آن و بر اساس ماده یک آن، مدت خدمت نظام وظیفه مشمولان قانون کار یا شرکت داوطلبانه آنها در جبهه قبل از اشتغال یا حین اشتغال جزو سوابق پرداخت حق بیمه نزد سازمان تأمین اجتماعی محسوب می‌شود و به موجب تبصره یک ماده یک آیین‌نامه اجرایی قانون مذکور ۲۲/۳۰ سهم حق بیمه توسط دولت پرداخت می‌شود.

۵- مستمیری ارفاقی بازنشستگی جانبازان دستگاه‌های غیردولتی در اجرای مفاد تبصره ۳ ماده ۱ و ماده ۳ آیین‌نامه اجرایی قانون اصلاح نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و... مصوب هیات محترم وزیران، انجام می‌گیرد.

۶- تخفیف حق بیمه سهم کارفرما در ازای اشتغال نیروی کار بر اساس بند الف ماده ۴۹ قانون برنامه سوم، تنفیذ در ماده ۱۰۳ قانون برنامه چهارم و بند «و» ماده ۸۰ قانون پنجم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور به منظور تشویق کارفرمایان به استخدام نیروی کار جدید، دولت موظف است کارفرمایانی را که از طریق مراکز خدمات اشتغال وزارت کار و امور اجتماعی مبادرت به استخدام نیروی کار جدید کنند، مشمول تخفیف در میزان حق بیمه سهم کارفرما قرار دهد و اعتبار لازم در این خصوص را برای پرداخت به سازمان تأمین اجتماعی در بودجه سنواتی پیش‌بینی کند.

۷- حق بیمه رانندگان و حق بیمه خادمان مساجد و باربران در اجرای بند «ض» تبصره ۱۴ قانون بودجه سال ۱۳۸۶ کل کشور، به منظور تعمیم بیمه‌های اجتماعی، برای تحت پوشش بیمه قرار دادن رانندگان حمل‌ونقل عمومی که فاقد هرگونه پوشش بیمه‌ای هستند به میزان ۱۰/۲۷ سهم حق بیمه و همچنین خادمان مساجد و باربران به میزان ۲۰/۲۷ سهم حق بیمه متعلقه مشمولان در تعهدات دولت باشد.

تصویب قوانین و مقررات مغایر با منطق‌های محاسبات بیمه‌ای و اصول بیمه‌های اجتماعی جلوگیری کند و البته هنگام پیشنهاد طرح‌ها و لوایح از منافع سازمان تأمین اجتماعی به عنوان یک سازمان بین‌النسلی که سرمایه آن متعلق به بیمه‌شدگان است مراقبت ویژه‌ای صورت گیرد. همچنین انتظار سازمان‌های بیمه‌ای و بازنشستگی این است که سازوکار مناسب برای پرداخت مطالبات سنوات قبل از قبیل تهاتر بدهی سازمان با ارگان‌های دولتی از جمله وزارت دارایی و شهرداری‌ها طراحی شود. در عین حال، استقلال مالی و اداری این نوع سازمان‌ها نظیر سازمان تأمین اجتماعی تضمین شود. دولت‌ها باید در تأمین عدالت و رفاه مردم بکوشند و متوجه این امر باشند که توسعه جوامع مستلزم استقرار و پیاده‌سازی نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی است و برای تحقق چنین امری کشور نیازمند نهادهای و سازمان‌های بیمه‌ای مستقل، توانمند و پویا بوده تا بتوانند نسبت به پیاده‌سازی و اجرای عدالت اجتماعی کمک کنند.

عناوین برخی از قوانین تعهدی

۱- سه درصد حق بیمه موضوع بند ۱ ماده ۲۸ قانون تأمین اجتماعی

به موجب بند ۱ ماده ۲۸ قانون تأمین اجتماعی و تبصره‌های آن سه درصد حق بیمه سهم دولت بوده که می‌بایست در پایان هر سال مالی محاسبه و به سازمان

سازمان‌های بازنشستگی از جمله سازمان تأمین اجتماعی در راستای اجرای اصل ۲۹ قانون اساسی ایجاد شده و این سازمان یک نهاد عمومی غیردولتی بین‌نسلی، با هویت اجتماعی-اقتصادی است که در گستره عمومی شکل گرفته و دارای استقلال اداری و مالی است و بر اصل سه‌جانبه‌گرایی کارگر، کارفرما و دولت اتکا دارد. این سازمان وظیفه اجرا، تعمیم و گسترش انواع بیمه‌های اجتماعی و درمانی در چارچوب الزامات قانونی و مبتنی بر محاسبات بیمه‌ای را داشته و باید، نقشی اساسی در پشتیبانی از نیروی کار در فرآیند توسعه پایدار کشور، پیشرفت و تعمیم احساس امنیت-اجتماعی اقتصادی ایفا کند. در این راستا یکی از عواملی که سازمانی چون تأمین اجتماعی را شدیداً تحت تأثیر قرار داده و تعادل منابع و مصارف سازمان را از بین می‌برد، قوانین و مقرراتی است که به صورت سیاسی، بدون توجه به محاسبات بیمه‌ای یا محل تأمین اعتبار آنها به سازمان تحمیل می‌شود که در این گزارش به‌طور اجمال به برخی از این قوانین و آثار مالی آنها اشاره خواهد شد. افزون بر این، تصویب قوانین این‌چنینی بدون در نظر گرفتن نحوه پرداخت به موقع تعهدات ایجادی باعث بروز چالش‌هایی برای سازمان‌های بیمه‌ای مانند تأمین اجتماعی می‌شود که در زیر به اختصار به آنها اشاره شده است:

۱- انباشت تعهدات مالی دولت ناشی از وضع قوانین و مقررات خارج از اصول و محاسبات بیمه‌ای و نبود تضمین‌های کافی و کارآمد برای وصول به موقع آنها ۲- کاهش شدید نقدینگی جهت ایفای تعهدات کوتاه‌مدت و بلندمدت به ذی‌نفعان ۳- کاهش درآمدهای سازمان و به تبع آن کاهش سهم سرمایه‌گذاری ۴- عدم پرداخت نقدی تعهدات دولت به سازمان ۵- عدم توجه به صرفه و صلاح سازمان در اولویت‌ها و نحوه واگذاری‌های سهام شرکت‌های دولتی ۶- لغو مصوبات واگذاری سهام و به تبع آن تحمیل خسارت بر منابع مالی سازمان ۷- عدم توجه به حقوق مالکانه سازمان از سوی شرکت‌های واگذار شده ۸- عدم توزیع صحیح و عادلانه سهم سازمان در خصوص تعهدات درمانی بیماران خاص ۹- نبود سازوکارهای لازم به منظور تهاتر بدهی‌ها و مطالبات دولت با بدهی‌ها و مطالبات سازمان. در چنین شرایطی، این انتظار وجود دارد که دولت منابع لازم برای اجرای قوانین تعهدی را در بودجه سنواتی پیش‌بینی کند یا دست‌کم از

عملکرد تعهدات ایجادی قوانین فوق‌الشاره لغایت سال ۹۳ - ارقام میلیارد ریال

شرح بدهی	لغایت سال ۸۸	سال ۸۹	سال ۹۰	سال ۹۱	سال ۹۲	سال ۹۳	جمع
۳ درصد حق بیمه ماده ۲۸	۶۲,۲۲۳	۱۵,۲۷۱	۱۸,۶۶۹	۲۳,۹۸۰	۲۹,۹۶۲	۳۹,۸۹۴	۱۹۰,۰۰۰
معافیت حق بیمه کارگاه‌های مشمول	۲۰,۳۲۰	۵۵,۳۶	۶۰,۴۹	۷۰,۰۴۹	۹۳,۲۸	۱۲,۵۷۷	۶۰,۸۵۹
مواد ۹ و ۱۰ قانون نوسازی صنایع	۶,۵۷۲	۷,۱۳۰	۵۴۴	۲۷۲	۳۶۸	۴۵۱	۱۵,۳۳۸
حق بیمه سرسازی و حضور داوطلبانه در جبهه	۷,۵۰۲	۴,۶۶۱	۵,۲۰۷	۳,۳۴۶	۳,۲۹۷	۵,۵۷۱	۲۹,۵۸۵
مستمیری ارفاقی جانبازان	۵,۳۴۱	۲,۰۵۹	۱,۶۷۴	۲,۶۱۳	۴,۲۶۹	۵,۱۲۲	۲۱,۰۷۸
ماده ۴۹ و ماده ۱۰۳ برنامه سوم	۵,۳۸۲	۳,۵۹۷	۱,۶۹۷	۱,۶۵۷	۲,۰۱۷	۲,۳۷۳	۱۶,۷۲۴
حق بیمه رانندگان و خادمان مساجد و باربران	۴,۵۹۰	۲,۹۳۶	۳,۱۶۸	۴,۱۹۵	۵,۵۸۹	۷۳۲	۲۱,۲۱۱
جمع	۱۱۱,۹۳۱	۴۱,۱۹۱	۳۷,۰۰۹	۴۳,۱۱۲	۵۴,۸۳۰	۶۶,۷۲۰	۳۵۴,۷۹۴



عملکرد گذشته مجلس قابل دفاع نیست

نایب رئیس کمیسیون اقتصادی مجلس از اثرات مخرب بار مالی قوانین حمایتی بر صندوق های باز نشستگی می گوید

اخیراً مجلسیان نسبت به وضعیت صندوق های باز نشستگی هشدار داده اند و در راس آنها رئیس مجلس شورای اسلامی اعلام کرده است که وضعیت صندوق های باز نشستگی بحران زاست. به گفته علی لاریجانی در ۱۵ سال آینده باید بیش از ۵۰ درصد بودجه جاری به صندوق های باز نشستگی اختصاص پیدا کند و اگر در برنامه برای آن فکری نشود نمی توان جلوی آن را گرفت. این سخنان از سوی رئیس مجلس در حالی مطرح می شود که بخشی از تنگنای مالی امروز صندوق های باز نشستگی به فشار قوانین حمایتی مجلس بر این صندوق ها در دوره های گذشته برمی گردد. مصوبات خوش آب و رنگ در ظاهر برای حمایت از اقشار آسیب پذیر باعث شده است در سال های اخیر شاهد کسری شدید منابع صندوق های باز نشستگی باشیم. سیدفرید موسوی نایب رئیس کمیسیون اقتصادی مجلس دهم بیامون لطمات رفتار پوپولیستی نمایندگان مجلس در تصویب قوانین مربوط به باز نشستگی و برخورد با صندوق های باز نشستگی می گوید: در دوره های گذشته بعضاً نمایندگان مجلس در راستای انجام وظایف خویش دچار سیاست زدگی شدند و تصمیمات عجولانه ای اتخاذ کردند که این مصوبات بحران را بر صندوق های باز نشستگی تحمیل کرد و متأسفانه بر آیند عملکرد مجالس گذشته چندان قابل دفاع نیست. شرح این گفت و گو را در ادامه می خوانید.

ابتدا باید توجه داشته باشیم که برقراری مقرر، مستمری و حقوق باز نشستگی امر خیریه ای نیست بلکه حقی است که افراد جامعه باید از آن برخوردار باشند چرا که اصولاً این حق بر مبنای کسور پرداختی طی سنوات خدمت افراد است. اصل ۲۹ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران باز نشستگی و تأمین اجتماعی را به رسمیت شناخته است و از آن به عنوان حقی برای مردم و تکلیفی برای دولت یاد کرده است. طبق این اصل بر خورداری از تأمین اجتماعی از نظر باز نشستگی، بیکاری، پیری، از کار افتادگی، بی سرپرستی، در اماندگی، حوادث و سوانح، نیاز به خدمات



در دوره های قبل شاهد بودیم نمایندگان مجلس بابت حمایت از اقشار آسیب پذیر جامعه وضعیت صندوق های باز نشستگی را به شدت تضعیف کردند و کار را به جایی رساندند که این صندوق ها به مرز بحران رسیدند. چرا نمایندگان مجلس تا این حد پوپولیستی عمل می کنند؟ اینکه بگوییم همه نمایندگان پوپولیستی عمل کردند، شاید نگاه دقیق و عمیقی نباشد. خب می دانیم که در دوره قبل شرایط اقتصادی کشور به شدت بحرانی بود. تورم لجام گسیخته طوری بود که قیمت های امروز با فردا قابل مقایسه نبود. مردم به شدت در تنگنای اقتصادی بودند

بهداشتی و درمانی و مراقبت های پزشکی به صورت بیمه و... حقی است همگانی. دولت مکلف است طبق قوانین از محل درآمد های عمومی حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت های مالی فوق را برای افراد کشور تأمین کند. نظام تأمین اجتماعی و باز نشستگی با یک عملکرد مطلوب و خوب از ارکان اصلی جامعه مدرن به خصوص جامعه اسلامی باید عمل کند. نظام رفاهی که نتواند اطمینان مردم را به آینده جلب کند قطعاً نباید از مردم انتظار داشت که به آینده خوش بین باشند و همین بدبینی یا ناخوش بینی هم تبعات گسترده اجتماعی و اقتصادی خواهد داشت. اما اگر اعتماد مردم به نظام رفاهی و تأمین اجتماعی بالا باشد نه تنها موجبات اقتدار دولت ها را فراهم می آورد بلکه موجب تثبیت و تقویت اقتصاد کشور هم می شود. اما امروز بحران صندوق های باز نشستگی کشور باعث شده جلگه ای نفس کشیدن نداشته باشند. متأسفانه اغلب این صندوق ها ورشکسته یا در آستانه ورشکستگی هستند، حسب جایگاه و نقش آنها در زندگی احاد جامعه مسأله ای نیست که بتوان از کنار آن به راحتی عبور کرد یا آن را نادیده گرفت! پاک کردن صورت مسأله بحران با به تاخیر انداختن رفع چالش های مبتلا به صندوق های باز نشستگی نه تنها دردی را دوا نخواهد کرد بلکه بر عمق بحران و تبعات منفی جبران ناپذیر آن خواهد افزود. عوامل بسیاری در ایجاد این بحران موثر بوده اند که بهره برداری سیاسی و نگاه کوتاه مدت 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 صندوق های باز نشستگی هم از این امر مستثنی نبوده اند. در چنین فضایی به دلیل نگاه سیاسی به این صندوق ها ارائه و تصویب قوانین شفاف و آیه داری عملاً غیر ممکن است. به طور مثال مواردی را می توان اشاره داشت که بعضاً گروه ها و جمعیت هایی با پرداخت حق بیمه های ناچیز، عضو صندوق شده اند.

با این مصوبات بار مالی که باید از سوی دولت جهت حل مشکلات برخی گروه های جامعه تأمین می شد از منابع این صندوق ها که از سوی مردم فراهم شده و فی الواقع از جیب مردم تأمین شده است. مجلس شورای اسلامی نیز در این امر نقش پررنگی داشته و می توان به موارد متعددی از این دست اشاره کرد. همین نگاه سیاسی موجب شد که افرادی ناکارآمد نیز بر صندلی مدیریت صندوق های باز نشستگی تکیه ززند. وعده و وعیدهای بی شمار به باز نشسته ها برای ماندن در صندلی های سیاسی کشور از جیب همین صندوق ها رفته است نه از جیب دولت. به عبارتی هزینه تبلیغات سیاسی را از جیب مردم تأمین کرده اند.

و نگران از وضعیت آینده. از طرفی هم غلبه رویکرد سیاسی بر رویکرد کارشناسانه یکی از گرفتاری های همیشگی جامعه ماست که در دولت های نهم و دهم به شدت خودنمایی می کرد. لذا بعضاً نمایندگان نیز در راستای انجام وظایف خویش دچار سیاست زدگی شده و تصمیمات عجولانه ای را اتخاذ کردند. بنابراین معتقدم به خصوص در دوره دولت قبل کشور به دلیل عدول از رویکرد و نگاه کارشناسی دچار رفتارهای متعدد و بعضاً متناقض شد و همین امر بر بروز بحران در مسائل مختلف از جمله صندوق های باز نشستگی موثر بود. با این حال متأسفانه بر آید عملکرد مجالس گذشته چندان قابل دفاع نبوده و در این مورد به خصوص مثبت ارزیابی نمی کنم.

به نظر می رسد نمایندگان مجلس به ویژه در دوره قبل منافع کوتاه مدت خود را بر منافع بلندمدت کشور ترجیح داده اند و البته در حال حاضر نیز چنین نمونه هایی در مجلس دهم دیده شده است. شما با این نگاه غیر کارشناسی نمایندگان مجلس به صندوق های باز نشستگی موافق هستید؟

بی شک بسیاری از فرصت ها از دست رفته است و مجالس قبل می توانستند خیلی بهتر عمل کنند. به عنوان نمونه مجلس در زمینه کوچک سازی دولت که تأثیر بسیاری بر پویایی بخش های مختلف اقتصاد کشور دارد خوب عمل نکرده است یا در حوزه مبارزه با مفاسد اقتصادی، مجلس عملاً کاری از پیش نبرد. به خصوص آنکه دولت قبل در تعامل با مجلس از روش های ناسالمی استفاده می کرد و این خود بر عملکرد نمایندگان تأثیر می گذاشت و در نتیجه برای دلخوشی دولتمردان منافع کوتاه مدت یا به عبارتی منافع دولتمردان در نظر گرفته می شد. از طرفی هم تنش های سیاسی به اوج خود رسیده بود و درگیری مجلس و دولت عملاً نمایندگان را از مسیر اصلی خود خارج کرده بود. پس از روی کار آمدن دولت تدبیر و امید، مجلس نهم عملاً با مطالبات مردمی در سیاست خارجی و داخلی کشور همراه نبود و نمایندگان فضای مجلس را به شدت سیاسی کرده بودند. ظهور برخی از چهره های افراطی در مجلس نهم نیز مزید بر علت بود تا مجلس نتواند به وظایف اصلی خود که همان قانونگذاری و نظارت است، برسد البته یادمان نرود که در این بین نمایندگان محترم و عزتمندی هم صدا و تریبون حقیقی مردم بودند.

با توجه به مشکلات انبوه صندوق های باز نشستگی که گفته می شود به مرز بحران رسیده اند و عمدتاً دچار کسری منابع و در تله تنگنای مالی گرفتار شده اند در شرایط فعلی وضعیت این صندوق ها را چگونه ارزیابی می کنید؟

معتقدم به خصوص در دوره دولت قبل، کشور به دلیل عدول از رویکرد و نگاه کارشناسی دچار رفتارهای متعدد و بعضاً متناقض شد و همین امر بر بروز بحران در مسائل مختلف از جمله صندوق‌های بازنشستگی موثر بود.

باعث ناکارآمدی صندوق‌های بازنشستگی شده است؟

آنچه مشخص است، مجلس به نقش قانونگذاری و نظارتی خود در این زمینه خوب عمل نکرده است. صندوق‌های بازنشستگی وظایف و تکالیف متعدد و چندوجهی اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی را بر عهده دارند از این رو نیازمند حضور مدیران مجرب و حرفه‌ای هستند. از طرفی هم در ارتباط با تدوین و تصویب مقررات لازم در این زمینه اصول علمی و مبانی اکچوئری در نظر گرفته نشده است. و این نادیده گرفتن محاسبات اکچوئری موجب اتخاذ تصمیمات بدون پشتوانه برای صندوق‌ها شد و آنها را به سوی بحران سوق داد. برای مثال نرخ بالای تورم موجب کاهش ارزش پولی و کاهش قدرت خرید مردم به خصوص بازنشستگان شد و برای جبران آن دولت و مجلس بدون توجه به محاسبات بیمه‌ای و اکچوئری حقوق و دستمزد کارکنان دولت و بازنشستگان را بالا بردند و صندوق‌های بازنشستگی هم موظف به اجرای مقررات شدند. به کارگیری چنین راهکارهای بدون پشتوانه‌ای هزینه‌های گزافی را بر صندوق‌های بازنشستگی تحمیل کرد و آنها را در آستانه ورشکستگی قرار داد. مجلس شورای اسلامی در قانون اساسی به عنوان قوه قانونگذار و نظارت دیده شده است در نتیجه مجلس در سیستم اداره کشور جایگاه بسیار موثری دارد. بنابراین نمایندگان باید از تمام ظرفیت‌های قانونی خود برای خروج از بحران و رکود در کشور استفاده کنند. در همین بحث صندوق‌های بازنشستگی در قانون تامین اجتماعی - که در سال ۱۳۵۴ نوشته شده - آمده است قوانین این بخش باید هر سه سال یک بار بر اساس محاسبات اکچوئری بازنگری شود ولی ۳۰ سال است که این قوانین در مورد عواملی مثل سن بازنشستگی تغییری پیدا نکرده است.

در ایسن زمینه مجلس دهم باید چگونه عمل کند تا با این بین بردن این سیاست‌های پوپولیستی به سمت بهبود وضعیت صندوق‌های بازنشستگی حرکت کند؟

به نظر می‌رسد در گام نخست باید عقلانیت سیاسی - به معنای غلبه رویکرد کارشناسی بر رویکرد سیاسی - بر کشور حکمفرما شود تا در لوی آن بتوان نسبت به تغییر یا بهبود سایر عوامل نیز اقدام کرد ولی مهم این است که امروز چه اقداماتی باید انجام دهیم که بتوانیم وضعیت جاری را اصلاح کنیم که به نظر بنده در راستای رفع چالش‌های فعلی حسب ماهیت مشکلات صندوق‌ها راهکارهای کوتاه‌مدت متصور نبوده و باید با یک برنامه‌ریزی دقیق و با نگاه بلندمدت‌تر نسبت به رفع مسائل اقدام کرد. در این راستا چند راهکار وجود دارد که اگر به این راهکارها توجه شود می‌توان امیدوار بود بخشی از مشکلات صندوق‌های بازنشستگی حل شود. بر این اساس تصویب هر شمول جدید یا تغییر قانونی فقط باید با ارائه گزارش کارشناسی شکل گیرد که این امر نیز باید شامل عدم تداخل حاکمیتی و داشتن بار مالی برای صندوق‌ها باشد. از طرف دیگر بر اساس قانون همه صندوق‌ها باید موظف به ارائه گزارش مالی شفاف به عموم مردم شوند که در راستای کارآمدی قانون مذکور ابتدا ساختار این گزارش‌ها باید طراحی شود. 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. شایسته است حسب شرایط جاری صندوق‌ها قوانین ویژه‌ای 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 انجام شود. بازنگری در ساز و کار محاسبه سال‌های خدمت در تعیین و محاسبه حقوق بازنشستگی نیز می‌تواند در این خصوص مورد توجه واقع شود.

با این اوصاف اگر روند فعلی ادامه پیدا کند اصلاح ساختار در صندوق‌های بازنشستگی انجام نشود، آینده صندوق‌های بازنشستگی را چگونه ارزیابی می‌کنید؟

در صورت تداوم روند کنونی بحران شدیدتر خواهد شد و ورشکستگی صندوق‌ها قطعی می‌شود و همه تبعات عمیق اجتماعی و سیاسی آن را می‌دانیم. همین الان هم دیر شده است. چرا که روند رو به رشد سالمندی جمعیت در ایران و افزایش تصاعدی تعداد مستمیری‌بگیران و بازنشستگان، بر بحران صندوق‌های بازنشستگی روزبه‌روز می‌افزاید. به تبع سالمندتر شدن جامعه نقش صندوق‌های بازنشستگی افزایش می‌یابد. بدیهی است اجرای برنامه‌های بیشتر مستلزم افزایش هزینه است و با چنین وضعیتی که صندوق‌ها به آن گرفتارند قطعاً در وهله نخست برای صندوق‌ها اما در مرحله بعد حتی دولت‌ها هم قادر به حل مساله نخواهند بود. تحمیل تحولات عمیق در سال‌های گذشته در مقررات بازنشستگان که بر پیکره تامین اجتماعی وارد آمده است توان مالی صندوق‌ها را به‌طور جدی مورد تردید قرار داده است. لذا هر چه سریع‌تر باید راه‌حل‌های مناسب را برای مدیریت این بحران و جلوگیری از تشدید آن اندیشید. از این رو برنامه‌ریزی‌های علمی و دقیق، مدیریت شایسته و آسیب‌شناسی به موقع در ابعاد مختلف کاملاً ضروری است.

حتی در یک بازه زمانی مدیران وقت با بریز و پشاش‌های عجیب و غریب در تسریع فرآیند بحران‌سازی در صندوق تامین اجتماعی عالی عمل کردند. در این میان نباید از مدیریت ناکارآمد صندوق‌های بازنشستگی نیز طی سال‌های حیات سازمان‌های مذکور غافل بود. در بحث کلان مدیریت ناکارآمد صندوق‌ها، به عنوان نمونه کافی است توجه کنیم که بازدهی متوسط شرکت‌های تامین اجتماعی زیر ۱۸ درصد (متوسط بازدهی شبکه بانکی) است یعنی اگر همه تشکیلات اقتصادی وابسته به سازمان تامین اجتماعی را تعطیل 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 داشت.

یعنی شما معتقدید این دو عامل بسیار مهم‌تر از بقیه پارامترها در رسیدن صندوق‌ها به وضعیت بحرانی امروز، نقش دارند؟

عوامل دیگری نیز در بحرانی شدن وضعیت صندوق‌های بازنشستگی تاثیر داشته‌اند. به عنوان مثال ساختار فعلی صندوق‌ها نیز مشکلاتی دارد و می‌تواند بهبود یابد. مشکلات مورد اشاره به تنهایی 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 هم عاملی دیگر در ایجاد بحران است اما این یک عامل تشدیدکننده است نه ایجادکننده.

یکی از مواردی که به نظر می‌رسد نمایندگان نسبت به آن اهمال کرده‌اند و تا حدودی به بحرانی شدن وضعیت صندوق‌ها منجر شده سن بازنشستگی است. چرا قانونگذاران به این نوع مسائل توجه نشان نمی‌دهند؟

پایین آمدن سن بازنشستگی در ظاهر شاید به معنای افزایش اشتغال است اما به دلیل تورم و بالا بودن هزینه‌های زندگی، کاهش سن عملاً به افزایش اشتغال نینجامیده است و در بسیاری از موارد بازنشستگان به دلیل کافی نبودن مستمری بازنشستگی دوباره در بخش‌های مختلف خصوصی و خصولتی و بعضاً دولتی به کار گرفته شده‌اند. این افراد با وجود اینکه حقوق دریافت می‌کنند، هیچ‌گونه حقی‌بیمه‌ای به صندوق نمی‌پردازند و مشارکتی در آن ندارند. کسی که در سن پایین بازنشسته می‌شود و به هر طریقی در دستگاه دولتی یا خصولتی به‌طور غیررسمی اشتغال می‌یابد، جای نیروی جوان و جویای کار را هم می‌گیرد.

بنابراین نباید فراموش کرد که جوانان متخصص بسیاری در صف اشتغال هستند. لذا به نظر می‌رسد باید بین سن بازنشستگی و صف طولانی جوانان جویای کار تناسب ایجاد کرد. مساله دیگر در این بحث امید به زندگی است. با توجه به افزایش امید به زندگی مردم و ثابت ماندن سن بازنشستگی، منابع صندوق بازنشستگی کشوری نسبت به مصارف آن دچار کمبود شده است به گونه‌ای که براساس آمار در حال حاضر نسبت شاغل به بازنشسته در صندوق بازنشستگی کشوری ۰/۹۵ است. و این موجب برهم خوردن تعادل منابع و مصارف در صندوق‌های بازنشستگی می‌شود. بنابراین مساله به این سادگی‌ها هم نیست. تبعات اقتصاد بیمار، تک‌بعدی نیست و علل مشکل چندوجهی است. تا رشد اقتصادی متناسب پیدا نکنیم، تا بخش خصوصی ما تقویت نشود تا دولت چابک نشود نمی‌توانیم معضلات را به‌راحتی حل کنیم. باید با نگاهی جامع به دنبال بهبود تک‌تک زنجیرهای به هم پیوسته اقتصاد کشور باشیم.

یکی دیگر از مصادیق، دخالت مجلسیان در بازنشستگی پیش از موعد است. نظر شما چیست؟

هر چند بنده هم معتقدم ماهیت برخی مشاغل به گونه‌ای است که باید نسبت به بازنشستگی آنها اقدام کرد ولی اجرای ناصحیح این قانون امروز موجب شده که از قانون بازنشستگی پیش از موعد صاحبان مشاغل سخت و زیان‌آور به عنوان یکی از عوامل ایجاد مشکل برای صندوق‌های بازنشستگی و کلاً فضای کسب‌وکار کشور نام می‌برند. متأسفانه بسیاری از این قانون استفاده کرده و با ۱۵ یا ۲۰ سال سابقه کار بازنشسته شده‌اند. به عنوان مثال فردی با ۱۵ سال سابقه کار در ۴۰ یا ۴۵ سالگی بازنشسته شده است اما قرار است تا ۷۵ سالگی حقوق بگیرد. این نشان می‌دهد در تصویب قوانین مربوط به بازنشستگی به این موضوع دقت نشده است.

هم‌اکنون بیش از هزار و ۲۰۰ صنف جزو مشاغل سخت و زیان‌آور تعریف شده‌اند این یعنی بیش از ۲۰ درصد افراد شاغل کشور پیش از موعد بازنشسته می‌شوند. این امر موجب صدمه هم به کارفرما و هم کارگر می‌شود. بنابراین باید به دنبال بازتعریف مشاغل سخت و زیان‌آور باشیم و در این مورد سخت‌گیری کنیم، اصلاح محیط فعالیت و کار را در دستور کار قرار دهیم. اجازه ندهیم از قوانین سوءاستفاده شود. اگر قانون برای مشاغل سخت و زیان‌آور است نباید هر صنف و گروهی با سر هم کردن دلایل و توجیه‌های مختلف از این شرایط به نفع خود استفاده کند. باید جلوی چنین رویه‌های غلطی گرفته شود.

با این اوصاف چقدر رفتار پوپولیستی مجلس در تصویب قوانین مربوط به بازنشستگی



طرح: آزاده پاکتژاد

هنگام اصلاحات

چرا صندوق های بازنشستگی گرفتار تنگنای مالی شدند؟

مجید حیدری

در دهه های اخیر به دلیل افزایش متوسط عمر و به تبع آن، فزونی جمعیت بازنشستگان، انسان ها برای دستیابی به امنیت مالی خود و خانواده شان تلاش می کنند و به دلیل توجه نظریه پردازان اجتماعی و اقتصادی و کار فرمایان به حفظ نیروهای انسانی و بالا بردن سطح کارایی آنها، اولین طرح بازنشستگی در سال ۱۷۹۹ در انگلستان تحت عنوان «بیمه پیری انفرادی و همگانی» مطرح شد. با گذشت زمان این طرح ها پیشرفته تر شدند تا اینکه در شرایط کنونی صندوق هایی تحت عنوان «صندوق های بازنشستگی» به منظور جمع آوری دارایی های این طرح ها تاسیس شده اند. سرمایه گذاری از محل ذخایر صندوق بازنشستگی به لحاظ حفظ ارزش این ذخایر و نقشی که سودهای خاص از این سرمایه گذاری ها باید در بلندمدت برای تامین مالی صندوق های بازنشستگی ایفا کنند بسیار اهمیت دارد، بنابراین این صندوق ها، سرمایه گذاران نهادی و بازیگران عمده بازارهای مالی هستند.

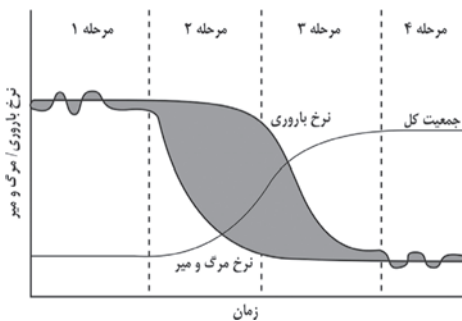
در این راستا وضعیت منابع و مصارف صندوق های بازنشستگی نیازمند بررسی و شناخت چالش ها و نقاط قوت آن است تا بتوان نگرانی از ورشکستگی این صندوق ها را کاهش داد. در حالی که تعداد شاغلان مشترک صندوق بازنشستگی کشوری در سال های اخیر کاهش یافته است، تعداد مستمری بگیران روند افزایشی داشته است که این مساله از یک سو موجب کاهش منابع دریافتی صندوق (حق بیمه ها) و از سوی دیگر موجب افزایش مصارف صندوق شده است. در سال های اخیر روند افزایش متوسط حقوق مستمری بگیران صندوق بیش از افزایش متوسط

حقوق و مزایای مشمول کسور شاغلان بوده است به این لحاظ میزان کمک های دولت جهت تعادل جریان های نقدی ورودی و خروجی صندوق طی سنوات اخیر در یک مسیر صعودی فراینده قرار داشته است. افزایش تعداد مستمری بگیران (بازنشستگان) ضمن کاهش تعداد شاغلان و همچنین فزونی رشد مصارف به منابع موجب شده است تا صندوق با بحران مالی مواجه شود. به رغم افزایش سن امید به زندگی در غالب نقاط جهان از جمله ایران و با وجود اینکه بیشتر کشورها سن بازنشستگی را هماهنگ با تغییرات جمعیتی افزایش داده اند، سن بازنشستگی در کشور ما همچنان پایین است. این مساله موجب شده است که از یک سو، مشترکان صندوق، سال های کمتری حق بیمه پرداخت کنند و از سوی دیگر سال های بیشتری مزایای بازنشستگی دریافت کنند. در حال حاضر به نظر می رسد سه چالش اساسی در صندوق بازنشستگی کشوری وجود دارد. نخست اینکه بدهی پرداخت نشده دولت طی دو دهه اخیر همواره یکی از بزرگ ترین دارایی های صندوق بوده که باز یافت آن عمدتاً از طریق شرکت های متعلق به مجموعه دولت امکان پذیر بوده است. نکته دوم این است که ترکیب فعلی بخش عمده ای از سرمایه گذاری های بلندمدت صندوق قبل از اینکه منتخب راهبردهای سرمایه گذاری آن باشد، منتخب فرآیند تسریع و انتخاب بیشتر سهام های عرضه شده به منظور باز یافت گسترده تر بدهی های پرداخت نشده دولت است. نکته سوم این است که به رغم اینکه تعداد شرکت هایی که از ساختار مالی مناسبی برخوردار نیستند در فرآیند عرضه سهام جهت بازپرداخت بدهی مذکور، دارای سیر صعودی بوده، اما جهت تسریع در باز یافت بدهی تاکید مدیریت ارشد صندوق همواره مبتنی بر اصل تسریع و انتخاب بیشتر سهام های عرضه شده بوده است. البته چالش های صندوق بازنشستگی تنها به وصول بدهی ها ختم نمی شود و شرکت های وابسته این صندوق ها نیز عموماً زیان ده بوده اند، به طوری که بازدهی پایین این شرکت ها همیشه جای سوال داشته است. بر این اساس، اکثر کارشناسان بر اصلاح ساختاری صندوق ها تاکید می کنند تا با این اصلاح ساختار، مفری برای عبور از تنگنا های مالی ایجاد شود، اما شیوه طراحی و اجرای برنامه های اصلاحی در شرایط کنونی، محل بحث کارشناسان و مسوولان است.



دو چالش صندوق‌ها

راهکارهای برون‌رفت صندوق‌های بازنشستگی از تله تنگنای مالی



این دو ویژگی سبب شده است که نسبت پوشش حمایتی (تعداد شاغلان مشترک صندوق به تعداد بازنشستگان مشترک) به شدت کاهش یابد. از آنجا که صندوق‌های بازنشستگی در ایران بر اساس مزایای معین اداره می‌شوند روند کاهش پوشش حمایتی بسیار مشکل‌زا است. نرخ پشتیبانی نرمال نسبتی برابر هفت است در حالی که در حال حاضر بیشتر صندوق‌های بازنشستگی کشور نسبتی به مراتب پایین‌تر از این رقم دارند. به عنوان مثال در سال جاری نرخ پشتیبانی برای صندوق بازنشستگی کشوری کمتر از یک است در حالی که این نسبت برای همین صندوق در سال ۱۳۷۰ معادل ۷/۱ بوده است.

انتقال جمعیتی در ایران: فرآیند مسن شدن جمعیت یا همان انتقال جمعیتی، فرآیندی است که در آن کاهش مرگ و میر با کاهش باروری همراه می‌شود. انتقال جمعیتی (Demographic Transition) به حالتی اطلاق می‌شود که در آن نرخ‌های بالای باروری و مرگ و میر به نرخ‌های پایین‌تر تولد و مرگ و میر منتقل می‌شود. این وضعیت در کشورهای مختلف اتفاق می‌افتد که از مرحله پیش‌صنعتی به اقتصادهای صنعتی در حال توسعه هستند (Demeny, McNicoll, 2003). بر اساس تئوری انتقال جمعیتی، ایران هم‌اکنون در مراحل سوم و چهارم از مراحل انتقال جمعیتی قرار دارد. ایران مرحله اول از رشد جمعیتی خود را در سال ۱۹۶۰ شروع کرده و در سال ۱۹۸۵ که پیک جمعیتی کشور است، در مرحله دوم قرار داشته و انتقال از مرحله دوم به سوم نیز بسیار کند و آرام صورت گرفته است. بنابراین با توجه به اینکه عموم صندوق‌های بازنشستگی در ایران از نوع مزایای معین هستند، انتقال جمعیتی در ایران بیانگر افزایش تعهدات صندوق‌های بازنشستگی (به علت افزایش سن مستمری‌بگیران) و کاهش منابع آنها (به دلیل کاهش نرخ باروری و کاهش تعداد شاغلان) است.

افزایش نسبت وابستگی سالمندی: برآیند کاهش نرخ‌های مرگ و میر و باروری، در نسبتی به نام نسبت وابستگی سالمندی (Old-Age Dependency Ratio) نمود می‌یابد. این شاخص عبارت است از نسبت جمعیت ۶۵ سال و بالاتر به جمعیت ۱۵ تا ۶۴ سال که به صورت درصد بیان می‌شود. این نسبت تقریباً در تمام دنیا تا سال ۲۰۵۰ افزایش خواهد یافت (عطاریان، ۱۳۹۰). مطابق پیش‌بینی‌های سازمان ملل متحد، این نسبت در ایران تا دهه ۱۴۴۰ به سرعت به ۶۰ سالمند به ازای ۱۰۰ فرد ۱۵ تا ۶۴ ساله افزایش و تا کمتر از ۴۰ در دهه پایانی قرن بیست و یکم کاهش یابد (کوششی، ۱۳۹۲). بدیهی است افزایش نسبت وابستگی سالمندی برای صندوق‌های بازنشستگی با مزایای معین، مطلوب نبوده و کسری منابع بیشتر را برای آنها در پی خواهد داشت.

جمع‌بندی

همان‌طور که ملاحظه می‌شود دو چالش اساسی پیش‌روی نظام بازنشستگی در ایران، اداره دولتی و ناکارآمد صندوق‌های بازنشستگی و برخورداری از سیستم تعهدی مزایای معین است. از آنجا که این مسائل در سایر کشورها نیز وجود داشته، مطالعه اصلاحات ساختاری و غیرساختاری سیستم‌های بازنشستگی در دنیا می‌تواند برای ایران راهگشا باشد. حرکت به سوی سیستم بازنشستگی خصوصی و پیاده‌سازی ساختارهای مشارکت‌محور و ترکیبی از جمله راهکارهای بالقوه برای اصلاح نظام بازنشستگی در کشورهای پیشرفته است. **ا**

کسری بودجه دولت و تأثیر آن بر صندوق‌های بازنشستگی: در حال حاضر بخش قابل توجهی از منابع صندوق بازنشستگی کشوری از محل بودجه دولت تأمین مالی می‌شود. ساده‌ترین راه قابل تصور برای برطرف کردن کسری بودجه دولتی، استقراض از بانک مرکزی خواهد بود که در اصطلاح به آن پولی کردن کسری بودجه می‌گویند. این مساله منجر به بروز تورم در اقتصاد می‌شود که در نتیجه درآمد‌های واقعی و قدرت خرید افراد کاهش می‌یابد. یکی از گروه‌هایی که دارای دریافتی ثابت بوده و قدرت خریدشان در نتیجه تورم کاهش می‌یابد، مستمری‌بگیران هستند. این گروه برای حفظ قدرت خود انتظار دارند دریافتی‌شان با شاخصی از تورم تعدیل شود. با توجه به تأمین مالی بخش عمده‌ای از این پرداخت‌ها از محل بودجه عمومی دولت، این مساله خود بر گسترش کسری بودجه موجود دامن زده و چرخه بالا مجدداً تکرار خواهد شد. در واقع شرایط بالای دوری را ایجاد خواهد کرد که با گذشت زمان ناپایدارتر شده و هزینه‌های آن نیز افزایش خواهد یافت (قاسمی، ۱۳۸۸).

نظام توازن در آمد با هزینه

در حال حاضر تمام صندوق‌های بازنشستگی دولتی در ایران نوع مزایای معین هستند و سازوکار آنها مبتنی بر نظام پرداخت جاری است. افزایش طول عمر در دهه‌های اخیر و روند رو به رشد آن، منجر به تعهدات تأمین‌نشده قابل توجهی در طرح‌های بازنشستگی مزایای معین شده است. طبق برآوردها، جمعیت سالمند ایران نیز سال به سال افزایش خواهد یافت به نحوی که در سال ۱۴۰۰ حدود ۱۰ درصد و در سال ۱۴۱۵ حدود ۱۵ درصد و در سال ۱۴۲۸ بیش از ۲۵ درصد از جمعیت ایران بالای ۶۰ سال خواهند داشت. از آنجا که نسل جوان وظیفه حمایت نسل مسن را بر عهده دارد، عدم تعادل ایجادشده در سال‌های آتی یکی از بزرگ‌ترین مسائل پیش‌روی نظام بازنشستگی خواهد بود.

کاهش مستمر نرخ پشتیبانی: در حال حاضر برای بیشتر صندوق‌های بازنشستگی کشور، شاغل جدید وجود ندارد اما در عوض تعداد افرادی که هر سال بازنشسته می‌شوند رو به افزایش است.

در حال حاضر نظام بازنشستگی ایران با مسائل و چالش‌های متعددی مواجه است اما آنچه بیش از دیگر مسائل ذهن سیاستگذاران را به خود مشغول کرده، از بین رفتن تعادل منابع و مصارف صندوق‌های بازنشستگی است، به نحوی که در برخی موارد از آن با عنوان «بحران» نیز یاد می‌شود. در بررسی ریشه‌های بحران صندوق‌های بازنشستگی، با دو چالش عمده مواجه می‌شویم که پیامد آن، تاکنون چیزی جز تنگنای مالی برای صندوق‌های بازنشستگی نبوده است؛ اول، اداره دولتی صندوق‌های بازنشستگی در ایران و دوم، سیستم توازن درآمد با هزینه و مزایای معین بودن صندوق‌های بازنشستگی در ایران. در ادامه سعی می‌شود هر یک از این دو مورد و تأثیرات آنها بر نظام بازنشستگی تبیین شود.

اداره دولتی صندوق‌های بازنشستگی در ایران

یکی از مشکلات نظام بازنشستگی ایران در حال حاضر آن است که همه محصولات تأمین اجتماعی از نوع کالاهای عمومی تلقی می‌شود. کالای عمومی، کالایی است که جلوگیری از مصرف آن توسط یک فرد منوط به محرومیت دیگران از مصرف همان کالا باشد. چنین کالایی لزوماً باید در اختیار عموم مردم قرار گیرد (مردی و نوروزی، ۱۳۷۳). باید با توجه به شرایط کشور، محصولات تأمین اجتماعی و رفاه عمومی به کالاهای عمومی و کالاهای قابل واگذاری به بخش خصوصی تقسیم شود و نقش بخش خصوصی در عرصه طراحی و عرضه پارای از این محصولات تبیین شود. بر این اساس افرادی که می‌توانند کالاهای خود را از بخش خصوصی خریداری کنند، از بدنه دولت جدا خواهند شد و تمرکز دولت بر شهروندانی خواهد بود که نمی‌توانند محصولات تأمین اجتماعی و رفاه عمومی را از بخش خصوصی در بازار خریداری کنند (عبده‌تیریزی و رادپور، ۱۳۹۰).

بدهی دولت به صندوق‌های بازنشستگی: دولت بابت سهم کارفرمایی خود مبالغ کلانی را به غالب صندوق‌های بازنشستگی بدهکار است. در حال حاضر در ایران صندوق‌های بازنشستگی از دولت مطالبات قابل توجهی دارند. رئیس‌جمهور در گزارش ۱۰۰ روزه (پایگاه اطلاع‌رسانی ریاست‌جمهوری، ۱۳۹۲) بدهی دولت به تأمین اجتماعی و صندوق بازنشستگی کشوری را ۶۰ هزار میلیارد تومان و در جای دیگر بدهی دولت به صندوق‌های بازنشستگی را بالغ بر ۲۰۰ هزار میلیارد تومان اعلام کرده است. در سال‌های اخیر سیاست دولت بر آن بوده که با واگذاری شرکت‌های دولتی به صندوق‌ها بدهی خود را کاهش دهد. هر چند بانک جهانی در گزارش خود به واگذاری سهام دولتی به صندوق‌ها به شدت مخالفت کرده است اما در حال حاضر راهکار دیگری برای صندوق‌های بازنشستگی برای وصول مطالبات خود از دولت وجود ندارد.

عدم مدیریت سرمایه‌گذاری کارآمد: سرمایه‌گذاری منابع و ذخایر صندوق‌ها از مولفه‌های بسیار موثر در پایداری مالی صندوق‌های بازنشستگی است. تأثیر سرمایه‌گذاری منابع به ویژه در کشورهایی که تورم بالا دارند دوچندان است. در سیستم‌هایی که به شکل مزایای معین اداره می‌شوند، معمولاً تا چند دهه پس از تأسیس صندوق، درآمدها نسبت به هزینه‌ها فزونی دارد و بدیهی است که اگر با درآمد مزاد بر مصارف، سرمایه‌گذاری مناسب انجام شود به گونه‌ای که سود حاصل از سرمایه‌گذاری بالاتر از نرخ تورم و نرخ افزایش حقوق باشد در این صورت ثبات صندوق برای مدت طولانی‌تری تضمین می‌شود. بررسی‌های انجام شده روی صندوق‌های ایران نشان می‌دهد که برای بیشتر صندوق‌ها در غالب دوران سرمایه‌گذاری مناسب نشده و این فرصت از دست رفته است (روغنی‌زاده، ۱۳۸۷).

راه عبور از بحران

اسماعیل گرجی پور استفاده از یک الگوی ترکیبی را در شرایط کنونی الزامی می‌داند

که ابزاری برای تامین آتیه بخش عمده‌ای از جمعیت هر کشور محسوب می‌شوند و دوم از آن جهت که نقش تعیین کننده‌ای در بازارهای مالی به ویژه بازارهای سرمایه دارند. به طور کلی صندوق‌های بازنشستگی از نظر «سیستم تامین مالی»، «نحوه پرداخت مزایا» و «ورودی جدید و حوزه تحت پوشش صندوق» قابل طبقه بندی هستند. نظام‌های تامین مالی صندوق‌های بازنشستگی از طیف نظام اندوخته گذاری کامل تا نظام توازن هزینه درآمد (PAYG) را شامل می‌شود. در نظام تامین مالی PAYG، مزایای طرح از حق بیمه‌های جاری پرداخت می‌شود و هیچ بودجه‌ای از قبل برای پوشش مزایا ذخیره و کنار گذاشته



اسماعیل گرجی پور، مدیر کل بیمه‌های اجتماعی وزارت رفاه و تعاون، راه‌حل عبور از بحران از صندوق‌های بازنشستگی را استفاده از یک الگوی ترکیبی شامل اصلاحات ساختاری، سیستمی، پارامتریک، فنی - اجرایی - فرآیندی می‌داند که در چارچوب الگوی نظام چندلایه تامین اجتماعی و استقرار این نظام قابلیت عملیاتی و اجرایی را دارد. او در گفت‌وگو با تجارت فردا ضمن تشریح وضعیت کنونی صندوق معتقد است: «اولویت اصلاحات از اصل شفافیت و استقرار نظام گزارش دهی شفاف صندوق‌ها باید شروع شود.»

نمی‌شود. در این روش حق بیمه‌های جاری، هزینه‌های اداری را پوشش می‌دهد و شامل یک اندوخته احتیاطی برای حفظ سطح مناسب مزایا نیز است.

در روش‌های مبتنی بر اندوخته گذاری، نقش سرمایه گذاری‌ها و منابع حاصل از آن در تعادل مالی صندوق اهمیت بسیار دارد. در این نوع نظام، هنگام وقوع کسری، از طریق دریافت حق بیمه‌های تکمیلی در طول یک دوره کوتاه این کسری مستهلک می‌شود و هنگامی که مازاد وجود دارد از آن می‌توان برای کاهش حق بیمه‌های آتی استفاده کرد. در این روش همه یا قسمتی از مجموع وصولی حق بیمه، سرمایه گذاری می‌شود و سود حاصل برای پرداخت مزایای آتی مورد استفاده قرار می‌گیرد. در این نظام تامین مالی اگر طرح خاتمه یابد (صندوق تعطیل شود) اندوخته کافی برای پرداخت مزایا و همه هزینه‌های دیگر آن وجود دارد. صندوق‌های «دی بی» می‌توانند به روش «بدون اندوخته» یا با «اندوخته گذاری جزئی» فعالیت کنند اما صندوق‌های «دی سی» لزوماً از نوع اندوخته گذاری کامل هستند

با این اوصاف، در حال حاضر در ایران چه سیستمی در مدیریت منابع و مصارف صندوق‌های بازنشستگی به کار می‌رود و این صندوق‌ها از چه شاخص‌هایی تاثیر می‌گیرند؟

صندوق‌های بازنشستگی در کشور ما از نوع «مزایای معین» هستند که دارای سازوکارهای بازتوزیعی و انتقال بین نسلی است. این نوع صندوق‌ها، در مقابل متغیرهای جمعیتی حساسیت بالایی دارند و تغییر در نسبت‌های جمعیتی تاثیرات عمیق و پایدار بر این صندوق‌ها می‌گذارد. اما اگر احکام قانونی (مبنی بر افزایش سالانه دستمزدها و مستمری‌ها معادل نرخ تورم) به طور دقیق رعایت شود، انتظار می‌رود که در بلندمدت آثار تورم بر این صندوق‌ها کم‌اثر یا خنثی شود چرا که تغییرات نرخ تورم بر منابع و مصارف این صندوق‌ها به یک نسبت اثر گذار خواهد بود. شاخص‌های مربوط به نظام بیمه‌های مانند ضریب نفوذ بیمه‌های اجتماعی، نسبت شاغلان بیمه‌شده، نسبت فعالان اقتصادی بیمه‌شده، نسبت پشتیبانی صندوق‌های بیمه، نرخ جایگزینی، تعادل منابع و مصارف صندوق‌های بیمه، نرخ مشارکت دولت در حق بیمه‌ها، ثبات قانونگذاری در بیمه‌ها و... مورد بررسی قرار خواهند گرفت. صندوق‌های دی بی نسبت به شاخص‌های جمعیتی حساسیت بالایی دارند. به همین دلیل، تعادل این صندوق‌ها بیش از هر چیز متأثر از نسبت پشتیبانی است. نسبت پشتیبانی نشان می‌دهد به ازای هر یک نفر مستمری بگیر (دریافت کننده حقوق از صندوق) چند نفر بیمه شده اصلی (پرداخت کننده حق بیمه) وجود دارد. نسبت پشتیبانی دارای دو جزء «تعداد بیمه شده اصلی» و «تعداد مستمری بگیر» است. در نتیجه، هر عاملی که بر هر یک از این دو جزء به صورت افزایش یا کاهش اثر بگذارد، بر این شاخص تاثیر گذار خواهد بود. عوامل اثر گذار بر نسبت پشتیبانی به شرح زیر است:

نرخ رشد اشتغال، دوره پایداری مشاغل و دوره بیکاری؛ سهم اشتغال رسمی در بازار کار (میزان مشاغل غیررسمی، پاره وقت، اشتغال پنهان و...)؛ سن ورود به بازار کار، متوسط دوره اشتغال و ساعات کار رسمی؛ سن قانونی بازنشستگی (بازنشستگی عادی، پیش از موعد، سخت و زیان آور و...)؛ نرخ وقوع حوادث و بیماری‌های منجر به معلولیت و از کار افتادگی یا فوت؛ شرایط قانونی برقراری مستمری و مزایای از کار افتادگی و بازماندگان؛ دوره زمانی برخورداری بازماندگان از مزایای بیمه‌ای و...

شاخص مهم دیگر، نرخ جایگزینی است. این شاخص بیانگر نسبت حقوق زمان بازنشستگی (دریافتی از صندوق) به حقوق زمان اشتغال (مأخذ پرداخت حق بیمه به صندوق) است و نشان می‌دهد صندوق تا چه در حمایت از بازنشستگان خود سخاوتمندانه یا سختگیرانه برخورد می‌کند. نرخ

گزارش‌ها حاکی از آن است که موضوع صندوق‌ها در کنار آب و محیط زیست، سه چالش اصلی کشور در سال‌های آتی است و پیش بینی می‌شود با افزایش سن متوسط جامعه وضع بدتر شود، اصولاً به چه دلایلی صندوق‌های بازنشستگی با تنگناهای مالی روبه‌رو شده‌اند؟ آیا می‌توانید یک تصویر کلی از صندوق‌های بازنشستگی ارائه کنید؟

بیمه‌های اجتماعی بر مبنای تعادل بین منابع و مصارف اداره می‌شوند. صندوق‌های بازنشستگی ایران در مسیر پایداری مالی قرار ندارند. این مشکل فقط با مشکل سالمندی جمعیت ارتباطی نداشته، بلکه به طور ساده ناشی از نرخ بازگشت ضمنی (IRR) (implicit rate of return) پرداختی به حق بیمه‌های وارز شده است که بیشتر از سطح پایداری هستند. نرخ پایدار که نظام توازن هزینه با درآمد می‌تواند روی حق بیمه‌ها پرداخت کند، تابع پیچیده‌ای روی نرخ رشد دستمزد، الگوهای بازنشستگی و احتمالات بقا در سطوح مختلف است.

بر اساس قاعده سرانگشتی، نرخ بازگشت ضمنی پایدار نباید از نرخ رشد بلندمدت اقتصادی بیشتر باشد (سه تا چهار صد درصد در سال). در صندوق‌های بازنشستگی ایران، مثل سازمان تامین اجتماعی و صندوق بازنشستگی کشوری، نرخ بازگشت ضمنی واقعی پایدار نیست و اغلب، معادل شش درصد در سال است و حتی به هشت درصد در سال هم رسیده است. در این حالت، حتی بدون در نظر گرفتن سالمندی جمعیت، طرح در نهایت به مشکل برخورد خواهد کرد. سالمندی جمعیت در طی دهه‌های آتی مشکل مالی طرح را تقویت خواهد کرد. ارتباط بین این سه متغیر (نرخ تعلق مستمری، نرخ حق بیمه و سن بازنشستگی) به وسیله متغیر دیگری به نام «امید به زندگی» در هنگام بازنشستگی برقرار می‌شود. بنابراین، انتخاب دو متغیر، سطح متغیر سوم را تعیین می‌کند. از این رو، اگر امید به زندگی افزایش یابد، برای ثابت نگاه داشتن سطح مزایا (برای نمونه، نرخ تعلق مستمری)، سن بازنشستگی یا نرخ حق بیمه باید افزایش یابد. به طور کلی، اگر مردم عمر طولانی تری داشته باشند، به منظور حفظ سطح ثابت مزایا، یا باید مدت طولانی تری کار کنند یا اینکه حق بیمه بیشتری پرداخت کنند. این قواعد متناسفانه در صندوق‌های بازنشستگی ایران به دلایل مختلف رعایت نمی‌شود. از سوی دیگر، ذخایر سازمان تامین اجتماعی و صندوق بازنشستگی کشوری کفاف مستمری‌ها و بدهی‌های آنها را نخواهد داد. در سال ۱۳۷۶ صندوق بازنشستگی کشوری با دارایی‌های خود از توان پرداخت حداقل هشت سال حقوق مستمری بگیران برخوردار بود؛ در حالی که این میزان در سال ۱۳۹۲ به هفت ماه و در سال ۱۳۹۳ به حدود پنج ماه کاهش یافت. در سال ۱۳۹۲، حدود ۴۳ درصد از منابع سازمان تامین اجتماعی را منابع غیر نقدی تشکیل می‌دهد که بخش عمده آن مربوط به تعهدات دولت بوده است. اگر درآمدهای نقدی را مد نظر قرار دهیم، سازمان تامین اجتماعی در سال ۱۳۹۲ با حدود ۱۲ درصد کسری منابع روبه‌رو بوده است. پیش بینی می‌شود در صورت تداوم روند فعلی فقط سازمان تامین اجتماعی در سال ۱۴۱۵ مبلغ ۴۸۲ هزار میلیارد تومان (۱۸۸ میلیارد دلار) کسری داشته باشد. در کنار این موارد، برآورد می‌شود صندوق بازنشستگی کشوری و سازمان تامین اجتماعی، بدهی‌های مستمری انباشته شده زیادی داشته باشند. این رقم به ترتیب به ۶۰ و ۷۰ درصد تولید ناخالص داخلی خواهد رسید که با این احتساب جمع بدهی‌های دو سازمان مزبور معادل یک سال تولید ملی خواهد بود.

اگر بخواهیم تقسیم بندی در صندوق‌های بازنشستگی داشته باشیم باید چه معیارهایی را در نظر بگیریم؟ در این تقسیم بندی سیستم‌های تامین مالی چگونه عمل می‌کنند؟ صندوق‌های بازنشستگی از دو جنبه مهم دارای اهمیت و قابل توجه هستند: نخست از آن جهت

در حال حاضر رقم کسری صندوق‌ها و کمک دولت از بودجه عمومی، از بودجه عمرانی کشور بیشتر است. بودجه عمومی لازم برای پشتیبانی بدهی‌ها و کسری‌های صندوق‌ها در سال‌های آتی به‌طور نمایی افزایش خواهد یافت.

که مردم در چنین شرایطی (به‌دلیل گسترش بیکاری، فقر و بیماری و...) نیاز بیشتری به حمایت دارند. اگر نظام تامین اجتماعی مستقل از دولت باشد، در چنین شرایطی دچار بحران نمی‌شود و می‌تواند به حمایت‌های خود ادامه دهد. سهم بودجه صندوق بازنشستگی کشوری در سال ۱۳۸۷ (پیش از اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری) از کل بودجه فصل رفاه و تامین اجتماعی حدود ۱۵/۷ درصد بوده که این نسبت در قانون بودجه ۱۳۹۴ به بیش از ۳۱ درصد رسیده است. همین نسبت در مورد سازمان تامین اجتماعی نیروهای مسلح در دوره یادشده از حدود ۲۱ درصد به حدود ۲۷ درصد افزایش یافته است. در مجموع سهم دو صندوق مورد بحث از بودجه فصل رفاه و اجتماعی در دوره یادشده از ۳۶/۶ درصد به بیش از ۵۸ درصد و در حدود ۳۸ هزار میلیارد تومان رسیده است. مقایسه این رقم با ۴۰ هزار میلیارد تومان پارانه نقدی به ۷۰ میلیون نفر نشان می‌دهد چه بار سنگینی بر بودجه کشور تحمیل می‌کنند. در سال ۱۳۸۴ سهم کمک دولت در تامین هزینه‌های صندوق بازنشستگی کشوری در حدود ۴۶ درصد بوده که این میزان در سال ۱۳۹۴ به بیش از ۸۰ درصد افزایش یافته است. در حال حاضر رقم کسری صندوق‌ها و کمک دولت از بودجه عمومی، از بودجه عمرانی کشور بیشتر است. بودجه عمومی لازم برای پشتیبانی بدهی‌ها و کسری‌های صندوق‌ها در سال‌های آتی (به عنوان درصدی از تولید ناخالص داخلی) به‌طور نمایی افزایش خواهد یافت و دولت مجبور خواهد بود رقمی بیش از بودجه عمومی کشور برای این منظور اختصاص دهد.

علت اصلی این وضعیت در مورد صندوق بازنشستگی کشوری، مصوبات قانونی سال‌های گذشته مبنی بر اجرای بازنشستگی پیش از موعد (با ارفاق پنج سال سنوات) برای مدتی طولانی، محدودیت استخدام‌های دولتی، مجاز دانستن کارکنان دولت به انتخاب سازمان تامین اجتماعی به‌جای صندوق بازنشستگی کشوری بوده است. این مصوبات موجب شده که از یک‌سو خروجی جمعیت از این صندوق تسریع شود و از سوی دیگر ورودی‌های آن به شدت کاهش یابد.

❖ به نظر می‌رسد این مشکل‌ها در سازمان تامین اجتماعی نیز وجود دارد؟

بله، در مورد سازمان تامین اجتماعی نیز این مصوبات آثار مشابهی داشته است. از یک‌سو، با اجرای قوانین بازنشستگی پیش از موعد عادی، سخت و زیان‌آور، معلولان، کارکنان دولت و... از سوی این سازمان ورودی‌های این سازمان افزایش یافته و میانگین سال‌های بیمه‌پردازی به حدود ۲۰ سال کاهش یافته است. از سوی دیگر، با تداوم نرخ بالای بیکاری در بخش خصوصی، رواج اشتغال پنهان و غیررسمی، محدودیت قانونی بازرسی از کارگاه‌ها و گسترش معافیت‌های بیمه‌ای، ورودی‌های این سازمان با محدودیت جدی مواجه شده است. نکته هشداردهنده این است که حدود ۲۰ درصد از بیمه‌شدگان تامین اجتماعی، بیمه‌شدگان فاقد کارفرما یا مشمولان بیمه‌های حمایتی دولت هستند که عمدتاً در سنین بالای ۴۰ سال بیمه شده‌اند یا بخش عده‌ای از حق بیمه آنها در عهده دولت است که معمولاً وصول نمی‌شود. روند رشد فرایندهای بدهی‌های دولت به سازمان تامین اجتماعی در سال‌های اخیر در نتیجه تصویب قوانین تکلیفی، یکی از مهم‌ترین چالش‌های بیمه اجتماعی در حوزه قانونگذاری است. گزارش‌ها نشان می‌دهد مبلغ بدهی‌های دولت به این سازمان از حدود ۶۰ هزار میلیارد ریال در سال ۱۳۸۴ به بیش از ۹۰۰ هزار میلیارد ریال در سال ۱۳۹۲ رسیده است. از این تعهدات، حدود ۳۰ درصد مربوط به معافیت حق بیمه بیمه‌شدگان حمایتی و ۱۸ درصد مربوط به تعهدات دولت ناشی از بازنشستگی‌های پیش از موعد است. در حالی که هر دو نوع این تعهدات قانونی بدون توجه به محاسبات بیمه‌ای و الزامات علمی بیمه‌های اجتماعی به تصویب رسیده است.

روند رشد این بدهی‌ها نشان می‌دهد طی دو سال آینده مبلغ آن به بیش از یکصد هزار میلیارد تومان خواهد رسید و به یک چالش جدی برای بودجه دولت تبدیل خواهد شد، مگر آنکه با اصلاح قوانین و کاهش تعهدات قانونی دولت، جلوی رشد آن گرفته شود. یکی دیگر از چالش‌ها، کاهش متوسط سن بازنشستگی و افزایش متوسط دوره مستمری بگیری؛ به‌رغم افزایش امید به زندگی از چالش‌های موجود نظام مستمری صندوق‌های بیمه و بازنشستگی در ایران است.

امتیازات بی حد و حصر موجب «کاهش سن بازنشستگی» از یک‌سو و «افزایش سنوات مستمری بگیری» از سوی دیگر شده است. «متوسط سن بازنشستگی» در ایران حدود ۵۲ سال و در سایر کشورها حدود ۶۵ سال است. پس از بازنشستگی به‌طور متوسط هر فرد ۲۵ سال «مستمری» دریافت می‌کند؛ زیرا بعد از بازنشسته، «همسر و وراثت» وی سال‌ها از مستمری استفاده می‌کنند. در کنار این موارد، تصمیمات حوزه قانونگذاری موجب ایجاد تعهدات جدید و انواع بازنشستگی پیش از موعد را در نظام مستمری صندوق‌های بیمه و بازنشستگی ایران فراهم کرده است.

❖ به عنوان سوال آخر در شرایط کنونی راهکار برون‌رفت از بحران و اولویت اقدامی کدام است؟
برای برون‌رفت از بحران به‌طور کل یک الگوی ترکیبی هم‌زمان شامل اصلاحات ساختاری، سیستمی، پارامتریک، فنی-اجرایی-فرآیندی پیشنهاد می‌شود که در چارچوب الگوی نظام چندلایه تامین اجتماعی و استقرار این نظام قابلیت عملیاتی و اجرایی را دارد. در هر صورت اولویت اصلاحات از اصل شفافیت و استقرار نظام گزارش‌دهی شفاف صندوق‌ها باید شروع شود.

جایگزینی و نسبت پشتیبانی بر تعادل صندوق تأثیر معکوس دارند. در نتیجه، هرچه نرخ جایگزینی بالاتر (صندوق سخاوتمندتر) باشد، برای حفظ تعادل صندوق لازم است که نسبت پشتیبانی را نیز بالاتر در نظر بگیریم. به عنوان مثال، اگر نرخ جایگزینی را به‌طور میانگین حدود ۸۵ فرض کنیم، با در نظر گرفتن نرخ ۱۸ درصدی بیمه‌های بلندمدت (بازنشستگی، از کارافتادگی و فوت)، برای حفظ تعادل صندوق لازم است نسبت پشتیبانی حداقل برابر ۵/۲ باشد تا صندوق در نقطه سر به‌سری بتواند تعهدات جاری خود را انجام دهد.

❖ نرخ جایگزینی در کشور ما چگونه است؟

ایران یکی از بالاترین نرخ‌های جایگزینی در دنیا را دارا است. این نرخ در سازمان تامین اجتماعی حدود ۸۵ درصد آخرین دستمزد و در صندوق بازنشستگی کشوری برابر ۸۷ درصد در سال ۱۳۹۳ بوده است. مقدار نرخ انباشت (تعلق مستمری) به عنوان یکی از پارامترهای موثر در نرخ جایگزینی برابر با ۳/۳ درصد برای صندوق بازنشستگی کشوری و صندوق تامین اجتماعی بالاترین مقدار در دنیاست.

❖ در این شرایط بالا بودن این نرخ چه تأثیری در صندوق‌های بازنشستگی دارد؟

اولاً نرخ جایگزینی بالا نظام مستمری را مجبور به اخذ نرخ‌های حق بیمه بالاتر می‌کند در حالی که نرخ حق بیمه در ایران جزو نرخ‌های بالا در دنیاست؛ جهت پرداخت مستمری طی سال ۲۰۳۰ در سازمان تامین اجتماعی و صندوق بازنشستگی ایستی نرخ‌های حق بیمه به ترتیب به ۴۰ و ۹۶ درصد دستمزد افزایش یابد. ثانیاً مانع توسعه صندوق‌های مستمری اختیاری خصوصی می‌شود که اغلب موجب بهبود توسعه بخش مالی می‌شوند (انگیزه‌ها را برای تنوع بخشیدن به پس‌انداز خارج از نظام مستمری عمومی را کاهش می‌دهد). ثالثاً انگیزه برای استخدام کارگران را کاهش می‌دهد و موجب تشویق به استفاده از کارگران غیررسمی می‌شود (نرخ حق بیمه به عنوان مالیات روی نیروی کار عمل می‌کند).

❖ به نظر می‌رسد یکی از مشکل‌های دیگر، جمعیت بالای پوشش نظام‌های تامین اجتماعی است. این موضوع چه تأثیری در تنگناهای مالی صندوق‌ها دارد؟

بله، یکی دیگر از مهم‌ترین شاخص‌های نظام بیمه‌های اجتماعی کشور ضریب پوشش بیمه‌های اجتماعی بوده که یکی از معیارهای مناسب برای بررسی و تحلیل وضعیت موجود بیمه‌های اجتماعی است و از نسبت جمع بیمه‌شدگان و مستمری‌بگیران اصلی و تبعی به جمعیت کل کشور حاصل می‌شود. بر اساس آخرین اطلاعات موجود اکنون ۷۰ درصد جمعیت فعال کشور تحت پوشش بیمه‌های اجتماعی قرار دارند که از این مقدار ۵۶ درصد سهم سازمان تامین اجتماعی، پنج درصد صندوق بازنشستگی کشوری و حدود ۹ درصد سهم بقیه صندوق‌هاست. به منظور برآورده شدن تعهدات قانونی در قبال مستمری‌بگیران باید منابع کافی و متناسب با هزینه تعهدات وجود داشته باشد شاخص نسبت مصارف به منابع بخش بیمه‌ای در واقع به این موضوع می‌پردازد و وضعیت پایداری سازمان را از نظر مالی بیان می‌کند. این شاخص بیان‌کننده این واقعیت است که چه بخشی از منابع صرف برآورده کردن هزینه‌های مربوط به تعهدات بلندمدت و کوتاه‌مدت بیمه‌ای می‌شود. به‌طور مثال متوسط این شاخص طی برنامه چهارم توسعه برای سازمان تامین اجتماعی برابر ۰/۷۸ محاسبه شده است در حالی که طی برنامه پنجم توسعه متوسط شاخص برابر ۰/۶۳ رسیده است.

❖ با توجه به اینکه وضعیت هر یک از صندوق‌های بازنشستگی در چالش‌ها یکسان نیست، کدام یک از صندوق‌ها بیشتر با مشکلات مالی دست و پنجه نرم می‌کنند؟

نگاهی اجمالی به وضعیت صندوق‌های بیمه بازنشستگی در کشور بیانگر این واقعیت است که تقریباً همه آنها با مشکلات مالی روبه‌رو هستند و در صورت تداوم روند فعلی ادامه حیات آنها و به‌طور کل پایداری آنها با ابهام و مخاطره روبه‌رو خواهد بود. نرخ حق بیمه بالا امکان افزایش آن را با تردید مواجه ساخته است و در صورت پیش‌بینی افزایش نرخ قطعاً مقاومت به‌ویژه از سوی نیروی کار یا کارفرمایان مشاهده خواهد شد. از طرف دیگر عدم استفاده پهنه‌ای از سرمایه‌های تشکیل شده و ناتوانی در حفظ ارزش ذخایر صندوق‌ها، تعهدات بدون پشتوانه عظیمی را پیش روی این نظام قرار داده است؛ ضمن اینکه وضعیت نابسامان اقتصادی کشور و در نتیجه کاهش فرصت‌های شغلی از یک‌سو و افزایش مداوم تعداد مستمری‌بگیران فشار مضاعفی بر ساختار بیمه‌های اجتماعی کشور وارد ساخته است.

❖ امکان دارد چالش‌های پیش روی صندوق‌ها را با جزئیات بیشتری تشریح کنید؟

یکی از چالش‌های نظام مستمری صندوق‌های بیمه و بازنشستگی در ایران، روند افزایشی اتکا به بودجه عمومی است. «پایداری منابع مالی» نظام تامین اجتماعی در بلندمدت به عدم وابستگی آن به دولت بستگی دارد. عرف رایج در جهان این است که منابع مالی بیمه‌های اجتماعی از محل حق بیمه‌ها تامین شود و تعادل بین منابع و مصارف آن در بلندمدت، با بهره‌گیری از محاسبات بیمه‌ای برقرار بماند. راز مهم این اصل این است که منابع مالی دولت در شرایط بحران اقتصادی یا نابسامانی‌های اجتماعی و سیاسی افت جدی پیدا می‌کند و حمایت‌های اجتماعی دولت به تبع آن کاهش می‌یابد؛ در حالی

اسحاق جهانگیری، معاون اول رئیس جمهور:
«صندوق‌های بازنشستگی هم اکنون به معضلی برای دولت تبدیل شده‌اند.»

حسن روحانی، رئیس جمهوری: بدهی دولت به صندوق تأمین اجتماعی و بازنشستگی ۶۰ هزار میلیارد تومان است.

بهبول حسینی، نماینده وقت مجلس: وزیر کار در گزارش اخیر خود به نمایندگان، از مطالبه ۱۰۰ هزار میلیارد تومانی صندوق‌های بازنشستگی از دولت خبر داد.

علی ربیعی، وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی:
«نادیده انگاشتن مبنای صندوقداری سبب شده کسری صندوقداری از سال ۸۴ تا ۹۲ از حدود ۴۲۰۰ میلیارد تومان به ۶۰ هزار میلیارد تومان کمبود و بدهی دولت به این صندوق افزایش یافت و اینک در ادامه مسیر طی شده افزایش کسری به صورت تصاعدی قرار داریم.»

طرح: آزاده پاک‌نژاد

مطالبات مخاطره آمیز

**واصل نشدن طلب‌های صندوق‌های
بازنشستگی چه تبعاتی دارد؟**

فاطمه شیرزادی

ربیعی در آن نشست بیان کرده بود: «مساله صندوق‌های بازنشستگی مهم و نیازمند رسیدگی است، چرا که این صندوق‌ها در وضعیت ناخوشایندی به سر می‌برند. صندوق‌ها به دلیل آنکه دشت نمی‌کنند، در وضعیت نامناسبی قرار دارند و دولت و مجلس باید بر پایدارسازی آنها اقدام اساسی انجام دهند تا برخی رویه‌های نادرست گذشته تکرار نشود.» او آمار داده بود: «جمع کسری صندوق‌های بازنشستگی و بیمه‌ای تا پایان سال ۱۳۹۴ به حدود ۳۶ هزار میلیارد تومان می‌رسد. علاوه بر این، این صندوق‌ها دارای کسری بیشتری هستند که در بودجه سالانه به تصویب نرسیده است.» در همان جلسه ربیعی بیان کرده بود: «نادیده انگاشتن مبنای صندوق‌داری سبب شده کسری صندوق‌داری از سال ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۲ از حدود ۴۲۰۰ میلیارد تومان به ۶۰ هزار میلیارد تومان کمبود و بدهی دولت به این صندوق افزایش یابد و اینک در ادامه مسیر طی شده افزایش کسری به صورت تصاعدی قرار داریم.» در زمان شروع به کار دولت یازدهم، حسن روحانی در قامت رئیس جمهوری نیز آمار داده بود که بدهی دولت به صندوق تأمین اجتماعی و بازنشستگی ۶۰ هزار میلیارد تومان است. اما هفتم مهرماه سال ۱۳۹۳ بهلول حسینی، نماینده وقت مجلس از بدهی ۱۰۰ هزار میلیارد تومانی دولت به صندوق‌های بازنشستگی خبر داده بود. رقمی که کارشناسان حوزه تأمین اجتماعی نیز آن را به واقعیت نزدیک می‌دانند و معتقدند در دولت یازدهم نیز روند مطالبات صندوق‌های بازنشستگی از دولت افزایش یافته و مستمراً بیگانه‌ی این صندوق‌ها را به شدت نگران کرده است. اما چه باید کرد؟

نسخه دولتمردانی چون جهانگیری و ربیعی استقلال این صندوق‌هاست. معاون اول رئیس‌جمهور ۱۸ آذرماه دو سال پیش، با اشاره به افزایش تعداد بازنشستگان و اختصاص بخش عمده بودجه جاری کشور برای پرداخت حقوق بازنشستگان گفته بود: بر این اساس باید این صندوق‌ها مستقل شوند و منابع مورد نیاز خود را تأمین کنند. اما آیا واقعاً چنین راهکاری عملی است؟ حتی اگر عملی باشد تا زمان تحقق آن، صندوق‌های بازنشستگی با این حجم از مطالبات دولتی چه باید کنند و این اتفاق چه اثری بر کارکرد آنها خواهد گذاشت؟

از کارشناسان حوزه‌های اقتصادی گرفته تا کارشناسان تأمین اجتماعی و پژوهشگران اجتماعی نگران این مساله هستند. نگرانی‌ها آنقدر زیاد است که مقامات دولتی نیز خود به عنوان شاکیان وضعیت فعلی از این مساله گلایه کرده‌اند. از وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی گرفته تا معاون اول رئیس‌جمهور هیچ‌کدام ابایی ندارند که وضعیت صندوق‌های بازنشستگی را بحرانی توصیف کنند. اما چرا آنها این‌گونه فکر می‌کنند و توصیه آنها برای رهایی این صندوق‌ها از وضعیت فعلی چیست؟ جلسات شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی از زمره جلساتی است که مقامات ارشد دولتی در حین برگزاری جلسات این شورا از وضعیت خاص صندوق‌های بازنشستگی سخن گفته‌اند و نسبت به بروز تبعات اجتماعی این بحران هشدار داده‌اند. در یکی از جلسات این شورا که ۱۶ اردیبهشت‌ماه سال گذشته برگزار شد، معاون اول رئیس‌جمهور در خصوص بررسی وضعیت صندوق‌های بازنشستگی سخن قابل توجهی را بیان کرده بود. او گفته بود: «این صندوق‌ها هم‌اکنون به معضلی برای دولت تبدیل شده‌اند و بخش زیادی از حقوق بازنشستگان کشوری و لشکری توسط دولت پرداخت می‌شود.» البته اسحاق جهانگیری اشاره نکرده بود که بخشی از این مبالغ پرداخت نمی‌شوند و به تعهدات دولت به این صندوق‌ها اضافه می‌شوند. علی ربیعی، وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی هم ۲۵ خردادماه امسال در صحن علنی مجلس به صراحت گفت: «صندوق‌های بازنشستگی در وضعیت نامناسبی هستند.» اما چرا صندوق‌های بازنشستگی در چنین وضعیتی به سر می‌برند؟



راه خروج از تلاطم

بررسی وضعیت مطالبات صندوق‌های بازنشستگی

قانونی که دولت می‌خواهد درباره صندوق‌ها تصویب کند، بار مالی آن را هم در نظر بگیرد و پرداخت کند. اگر چه محاسبه این بار مالی چندان ساده نیست، اما می‌توان با محاسبات اکچوئری و در نظر گرفتن این بار مالی، تا حدودی از بحرانی شدن صندوق‌ها جلوگیری کرد.

از سوی دیگر برنامه ششم توسعه فرصت مناسبی است برای اینکه یک بار برای همیشه وضعیت صندوق‌ها بررسی شود و اگر دولت توان پرداخت نقدی مطالباتی را که پیش از این پیش‌بینی نشده بودند، ندارد، اموال یا سهام شرکت‌های سوده که نقدشوندگی بالایی دارند را به صندوق‌های بازنشستگی واگذار کند و به این صورت بدهی خود را به صندوق‌ها پرداخت کند. در شرایطی که به هر دلیل، مطالبات صندوق بازنشستگی پرداخت نشود، وضعیت صندوق به بحران نزدیک می‌شود به خصوص با توجه به اینکه باید کماکان حقوق بازنشستگان پرداخت شود آن هم در شرایطی که هر سال نیز به تعداد این بازنشستگان افزوده می‌شود، اما منابع ورودی صندوق هر ساله کاهش می‌یابد. علت کاهش این منابع ورودی نیز به این موضوع برمی‌گردد که دولت هر سال تمایل دارد کارمندان کمتری استخدام کند. ضمن اینکه کارمندی هم که استخدام می‌کند به صورت پیمانی یا قراردادی هستند که صندوق‌شان صندوق تأمین اجتماعی است، نه صندوق بازنشستگی کشوری. در مقابل هر سال تعداد زیادی به بازنشستگان صندوق بازنشستگی کشوری افزوده می‌شود و چون کارمندان فعلی با سطح تحصیلات عالی فعالیت می‌کنند و در حال حاضر حقوق بالایی دریافت می‌کنند، بالطبع در زمان بازنشستگی هم باید حقوق بالایی از صندوق دریافت کنند. بر همین اساس مصارف صندوق هر سال افزایش پیدا می‌کند، ولی منابع ورودی ما که یکی سود سهام شرکت‌ها و دیگری کسورات حق بیمه کارکنان فعلی است، حداقل با سرعتی که حقوق بازنشستگان اضافه می‌شود، افزایش نمی‌یابند.

عنصر نجات صندوق‌ها از اضمحلال

از سویی دیگر با نگاهی به شاخص متوسط امید به زندگی در ایران (۷۲ سال سن) این راهبرد برای پژوهش‌ها و مطالعه ابعاد اقتصادی، مالی و اجتماعی صندوق‌های بازنشستگی الزام‌آور می‌شود که صندوق‌های بازنشستگی به صورت یک پروژه و طرح پسابلندمدت حداقل ۵۲ ساله مورد بررسی قرار گیرد. در حقیقت مشترکان از سن ۲۰ سالگی و به مدت ۳۰ سال حق بیمه پرداخت می‌کنند و در ۵۰ سالگی بازنشسته می‌شوند و به مدت ۲۲ سال نیز می‌بایست از صندوق حقوق دریافت کنند. سازوکار چنین الزاماتی، نهادهای حکمرانی و مراکز تصمیم‌سازی و نظارتی را بر آن می‌دارد تا تدوین برنامه‌های توسعه‌ای، بی‌سابقه پسابلندمدت را در دستور کار قرار دهند. با این دیدگاه حتی اگر این برنامه‌ها در کشورهای در حال توسعه با استقبال حکمرانان مواجه شود بعید است بتوان زیر برنامه‌هایی تدوین کرد که صندوق‌های بازنشستگی را از تلاطم‌های ناشی از سلاخی دولت‌ها، سیاست‌های کلان اقتصادی، قوانین و مقررات در دو نسل سنی حداقل ۵۲ سال در امان نگه داشت. با این توصیف در صورتی که در فضای واقعی یا مجازی چنین برنامه‌های تدوین یا تبیین شود تنها یک عنصر مستقل حقیقی، معنوی، ثابت، پایدار و بالنده را می‌توان در آن نشان کرد تا به واسطه آن بتوان صندوق‌های بازنشستگی را با مفاهیم فنی آن پیوند و از گزند اضمحلال نجات داد. این عنصر که «اخلاق» نام دارد ترکیب بهینه‌ای از مفاهیم ضروری برای پایداری صندوق‌ها شامل امانتداری، تکریم مشترکان، عدالت اقتصادی و اجتماعی است.

به این معنی که با دولت بر سر اینکه ما این مطالبات را از دولت داریم به توافق رسیده‌ایم مثل سهم حق بیمه‌ای که قرار است دولت برای کارمندان خود به ما بپردازد. در مقطعی از طول دوره فعالیت صندوق بازنشستگی، دولت این سهم را نداشته یا در بوجه سالانه خود آن را در نظر نگرفته است و در نتیجه وزارتخانه‌ها نتوانسته‌اند این سهم را به صندوق بپردازند، بنابراین وقتی وزارتخانه‌های این سهم را پرداخت نکرده است، ما آن را به حساب بدهی دولت در دفترهای خود عمل کرده‌ایم. بخش دیگر این مطالبات مربوط به زمان‌هایی است که دولت قوانین خاصی وضع کرده است. به عنوان مثال زمانی که هیات وزیران مصوبه‌ای تصویب می‌کند مبنی بر اینکه یکسری از کارمندان دولت با ۲۵ سال سابقه بازنشسته شوند، البته با وجود اینکه دولت بار مالی آن را بر عهده می‌گیرد، اما این بار مالی فوراً به صندوق پرداخت نمی‌شود چون در بوجه آن سال در نظر گرفته نشده است و در نتیجه این بار مالی وارد مطالبات صندوق بازنشستگی می‌شود. بنابراین یکسری از مطالبات صندوق از دولت بر اساس مصوبات هیات وزیران و به دلیل بار مالی شکل می‌گیرند که خود دولت بر اساس یک مصوبه برای صندوق ایجاد می‌کند و معمولاً به صورت نقدی هم پرداخت نمی‌شود.

مطالبات و بحران

بر اساس آخرین آماري که ثبت شده، مطالبات صندوق بازنشستگی از دولت حدوداً به مبلغ پنج هزار میلیارد تومان می‌رسد. البته در حال حاضر آنچه وضعیت صندوق‌ها را بحرانی کرده، مطالبات ناشی از اجرای قوانین تحمیلی به صندوق بوده که بار مالی آنها اصلاً در نظر گرفته نشده است. در این شرایط یکی از اقداماتی که ما انجام داده‌ایم این است که یکسری محاسبات اکچوئری را بر اساس آخرین اطلاعات سال ۱۳۹۲ انجام داده‌ایم که بار مالی ناشی از اجرای این قوانین را که مطالباتش در دفتر مالی ما ثبت نشده محاسبه کرده‌ایم که مبلغ آن به بیشتر از ۱۰۰ هزار میلیارد تومان می‌رسد. پیشنهاد ما برای پیشگیری از تکرار این مسائل این است که هرگونه

هرچند می‌توان مشکلات اصلی و عمده صندوق‌های بازنشستگی را در عدم نگرش و عدم برنامه‌ریزی بلندمدت در نظام تصمیم‌سازی و مدیریت اجرایی صندوق‌های بازنشستگی دانست اما می‌توان به برخی از زیر مشکلات اصلی آن اشاره کرد که از جمله موضوع تحمیل قوانین با بار مالی هنگفت و عدم تأمین یا عدم پرداخت نقدی وجوه آن بوده است، در حقیقت بار مالی ناشی از این قوانین توسط دولت یا تأمین و پرداخت نشده است یا محاسبه شده و به عنوان مطالبات صندوق از دولت لحاظ شده است. البته این مشکلات ناشی از عدم اعتقاد به نظام استراتژیک ما بر مبنای محاسبات اکچوئری بوده است. با مقایسه بین وضعیت صندوق بازنشستگی کشوری و سازمان تأمین اجتماعی مشخص می‌شود که با توجه به اینکه آن سازمان از نظام تصمیم‌گیری دولتی کمتر تأثیر می‌پذیرد آسیب کمتری نیز دیده است.

تحمیل قوانین بازنشستگی پیش از موعد از جمله قوانینی است که بار مالی مضاعف بر صندوق‌ها می‌گذارد و حتی محاسبات بار مالی آنان نیز همیشه در حدی به مراتب کمتر از میزان واقعی آن است که حتی این مقدار کم نیز توسط دولت‌ها با توجه به قوانین متعدد در طی مدت استقرار صندوق‌ها پرداخت نشده است. عدم پرداخت کسورات حق بیمه سهم کارفرما (دولت) نیز در مقطعی باعث کاهش توان مالی صندوق‌ها شده است. پرداخت بدهی دولت به صندوق‌ها از طریق واگذاری سهام شرکت‌های زیان‌ده و با نقدشوندگی کم نیز از مشکلات صندوق‌ها بوده است. زیرا این شرکت‌ها می‌بایست با سودآوری خود منابع مالی جدیدی به صندوق تزریق کنند حال آنکه به دلیل زیان‌دهی و نیاز به اصلاح ساختار مالی، منابع صندوق را نیز می‌بلعند.

سوءاستفاده از قوانین نیز مشکلی است که توانسته است صندوق‌های بازنشستگی را دچار بحران اقتصادی و مالی کند؛ به عنوان مثال افزایش حقوق کارکنان در دو سال آخر بازنشستگی یا اخذ مجوز افزایش حقوق و فوق‌العاده نیز باعث افزایش حقوق دوران بازنشستگی می‌شود.

برخی از مشکلات صندوق‌های بازنشستگی را نیز می‌بایست در رابطه با سایر نظام‌های اجتماعی، فرهنگی، سیاسی کشور دیده به عنوان مثال می‌توان از غلبه دیدگاه اجتماعی و امدادی بر دیدگاه اقتصادی و بودجه‌ای از صندوق‌ها و نظام تصمیم‌گیری نام برد یا دیدگاه‌هایی مانند تمایل به بازنشستگی زود هنگام و احراز شغل دیگر نیز از این جمله هستند.

در حوزه سرمایه‌گذاری نیز با انتخاب سبد بهینه دارایی‌ها می‌توان از طریق ارتقای سطح سرمایه‌گذاری‌ها و افزایش منابع مالی پایداری صندوق‌ها را تضمین کرد. البته قابل ذکر است که تدوین این استراتژی به دلیل عدم ثبات مدیریت‌ها، تغییرات پی در پی مدیران تصمیم‌گیر و تصمیم‌ساز در حاکمیت، تغییر دولت‌ها و تغییر نگرش‌ها عدم اعتقاد به نظام برنامه‌ریزی درازمدت - کار بسیار سخت و پیچیده‌ای به نظر می‌رسد که البته در دولت‌های تدبیرگرا تا حدودی این مساله قابل حل می‌شود. مهم‌ترین شاخص تدوین این استراتژی ملحوظ کردن اخلاق به عنوان رکن اساسی پایداری و تخصیص بهینه منابع صندوق‌های بازنشستگی است.

پرداخت بدهی دولت به صندوق‌ها

مطالبات صندوق‌های بازنشستگی از دولت در سال‌های اخیر یکی از مهم‌ترین مسائل متلاطمه صندوق‌های بازنشستگی بوده است. مطالبات صندوق بازنشستگی از دولت به دو بخش تقسیم می‌شود. یک بخش آن دسته از مطالباتی است که ما در دفترهای مالی خود ثبت می‌کنیم؛

راه دشوار بازگرداندن پول‌های رفته

بررسی وضعیت مطالبات صندوق بازنشستگی کشوری در گفت‌وگو با محمود شهشهانی پور

فاطمه شهبزادی: محمود شهشهانی پور، معاون سرما به گذاری و امور اقتصادی صندوق بازنشستگی کشوری، درباره ریشه اصلی حاد شدن مساله مطالبات صندوق های بازنشستگی از دولت می گوید: «تا پایان سال ۱۳۹۲ قانون اجازه می داد که دولت بابت رد دیون، سهام شرکت‌هایی را که در تملک دولت بوده و می خواهد واگذار کند، از طریق خصوصی سازی بدهد. بعد از انقضای قانون در پایان سال ۱۳۹۲ به واسطه اینکه راهکار دیگری دیده نشده یا کمتر دیده شده، این پرداخت‌ها که بابت رد دیون انجام می شد، با مشکل مواجه شده است. در واقع در حال حاضر دولت باید مطالبات صندوق های بازنشستگی را به صورت نقد بپردازد چون دیگر نمی تواند به آنها سهام بدهد. به همین دلیل در حال حاضر مساله مطالبات صندوق های بازنشستگی از دولت یک مقدار حاد تر شده است.» او اثر تصمیماتی را که از سال ۵۴ تا به حال برای صندوق گرفته شده، به نرخ امروز حدود ۴۰۰ هزار میلیارد تومان ارزیابی می کند و به تصمیماتی که برای افزایش حقوق، تغییر سن بازنشستگی و بازنشستگی پیش از موعد گرفته شده، به عنوان نمونه‌هایی از تصمیماتی اشاره می کند که بر وضعیت صندوق‌ها اثر گذاشته‌اند. شهشهانی پور همچنین عنوان می کند: «به طور طبیعی و معمول در زمان جوانی صندوق که صندوق هنوز ورودی دارد و خروجی ندارد، می روند سرمایه گذاری های پولی و مالی می کنند، اما در کشور ما در آن دوره چنین سرمایه گذاری هایی انجام نشده است. در واقع پول نزد دولت بوده و از سال های دور تا به حال، از آن پول استفاده های دیگری شده است.» معاون سرما به گذاری و امور اقتصادی صندوق بازنشستگی کشوری در گفت‌وگو با «تجارت فردا» سایر عوامل اثرگذار بر وضعیت کنونی مطالبات صندوق های بازنشستگی کشوری و راهکار های خروج از این وضعیت را تشریح می کند.

نمی توان گفت حتماً علت این مسائل به مدیر پیت بر می گردد. برخی علت مشکلات اقتصادی را هم کاملاً به دولت نسبت می دهند، در حالی که بازده سرمایه گذاری یک موضوع مشخص است. ما مزایایی در کشور داریم، در شرایط اقتصادی فعلی اگر بازده سرمایه گذاری به بالای ۱۰ یا ۱۲ درصد برسد، خوب است و این طور نیست که یک مدیر بتواند بازده را از صفر تا ۱۰۰ برساند. می خواهم بگویم عوامل محیطی حاکم نیز بسیار موثر است. اگر اثر بیست و هفت، هشت تصمیم را که از سال ۵۴ تا به حال برای صندوق گرفته شده، به نرخ امروز محاسبه می کنیم، می بینیم حدود ۴۰۰



هزار میلیارد تومان اثر آن تصمیماتی است که صندوق از آنها متاثر شده است. این اثر گذاری به عنوان مثال به این صورت بوده که تصمیم گرفته ایم امسال حقوق را ۲۰ درصد اضافه کنیم. علی القاعده منبع این تغییر باید ورودی خود صندوق‌ها باشد، ولی ما در حالی که ورودی ایجاد نشده خواسته ایم خروجی بگیریم. یا به عنوان مثال سن بازنشستگی را تغییر می دهیم یا بازنشستگی پیش از موعد ایجاد می کنیم، یا نسبت های میانگین هایی را که وجود دارد تغییر می دهیم، به این ترتیب و بر اثر چنین تصمیماتی است که مطالبات ایجاد می شوند. تاثیر چنین تصمیماتی فقط بر صندوق بازنشستگی کشوری در حال حاضر به صورت واقعی ۴۱۰ تا ۴۲۰ هزار میلیارد تومان است. عوامل محیطی بیرونی در ایجاد این وضعیت بسیار موثر بوده است. به طور طبیعی و معمول در زمان جوانی صندوق که صندوق هنوز ورودی دارد و خروجی ندارد، می روند سرمایه گذاری های پولی و مالی می کنند، اما در کشور ما در آن دوره چنین سرمایه گذاری هایی انجام نشده است. در واقع پول نزد دولت بوده و از سال های دور تا به حال، از آن پول استفاده های دیگری شده است. طبیعتاً بخشی از بدهی های فعلی نیز به دلیل همین موضوع به وجود آمده است. بخش دیگری از این مساله نیز به این موضوع بر می گردد که به عنوان مثال بر اثر تصمیماتی که اتخاذ شده بخشی از پرسنل خود دولت به صندوق دیگری منتقل شده‌اند و همین موضوع باعث شده نسبت شاغل به بازنشسته ما به یک نسبت بسیار غیر معمول تبدیل شود. بر اثر همین عوامل است که صندوق اصطلاحاً یک صندوق بسته می شود. ما در حال حاضر به ازای هر بازنشسته ۰/۹۵ نفر شاغل داریم؛ یعنی ۰/۹۵ نفر کسور بیمه ای می پردازند و یک نفر حقوق بازنشستگی دریافت می کند. اینها عواملی هستند که در ایجاد این شرایط برای صندوق های بازنشستگی موثر بوده‌اند.

در جریان تصمیماتی که شما اشاره کردید برای افزایش حقوق، تغییر میانگین ها یا تغییر سن بازنشستگی طی سال های گذشته گرفته شده، به نظر می رسد اثرات این تصمیمات بر صندوق ها نادیده گرفته شده است. علت این موضوع چیست؟

دقیقاً همین طور است. چون همواره در سال های اخیر وجوه نزد دولت بوده است و دولت هم پرداخت می کرده است. حال در مقطعی تصمیم گرفته می شود که درباره این موضوع صحبت شود که وضعیت این صندوق ها چگونه است چون با آنها چالش های زیادی داریم و ما داریم بوجه زیادی

ریشه های اصلی افزایش مطالبات صندوق های بازنشستگی از دولت طی سال های اخیر چیست؟ چه عواملی باعث شده در این سال ها صندوق ها نتوانند مطالباتشان را از دولت پس بگیرند؟

رد دیون دولت روی صندوق های بازنشستگی بابت مطالباتی که از قبل وجود داشته، همیشه هست، اما در چند سال گذشته اتفاقی رخ داده و روی این مطالبات اثر گذاشته است. ماجرا از این قرار است که تا پایان سال ۱۳۹۲ قانون اجازه می داد دولت بابت رد دیون، سهام شرکت هایی را که در تملک دولت بوده و می خواهد واگذار کند، از طریق

خصوصی سازی بدهد. بعد از انقضای قانون در پایان سال ۱۳۹۲ به واسطه اینکه راهکار دیگری دیده نشده یا کمتر دیده شده، این پرداخت ها که بابت رد دیون انجام می شد، با مشکل مواجه شده است. در واقع در حال حاضر دولت باید مطالبات صندوق های بازنشستگی را به صورت نقد بپردازد چون دیگر نمی تواند به آنها سهام بدهد. به همین دلیل در حال حاضر مساله مطالبات صندوق های بازنشستگی از دولت یک مقدار حاد تر شده است.

بر اساس گفته شما، نبودن راهکاری برای پرداخت بدهی دولت به صندوق های بازنشستگی از طریق واگذاری سهام شرکت های دولتی، باعث شده دولت در دوره اخیر نتواند به راحتی این بدهی ها را بپردازد و به همین دلیل مطالبات صندوق های بازنشستگی از دولت افزایش یافته است. اما آیا اساساً وجود این میزان بدهی دولت و سایر نهادها به صندوق های بازنشستگی امری طبیعی است؟

طبیعتاً این موضوع که صندوق ها از دولت ها مطالبات داشته باشند، موضوعی طبیعی نیست، ولی به هر حال این اتفاق در کشور ما رخ داده و صندوق های بازنشستگی از دولت طلبکار شده‌اند. علت این موضوع هم این است که چون صندوق در اختیار دولت بوده، وجوه آن توسط دولت خرج و مصرف شده است، اما این وضعیت طبیعی نیست.

عواملی که پیش از سال ۱۳۹۲ باعث شکل گیری مطالبات صندوق های بازنشستگی از دولت شده چیست؟

در ایجاد بدهی دولت به صندوق های بازنشستگی عوامل متعددی دخیل بوده، اما علت عمده شکل گیری این مطالبات برداشت دولت از این صندوق ها بوده است. البته عوامل دیگری هم هست. به عنوان مثال مسائل قانونی که در این زمینه وجود دارد، نیز در شکل گیری مطالبات صندوق های بازنشستگی از دولت دخیل بوده است. علاوه بر این مطالباتی وجود دارد که به واسطه برخی تصمیمات دولت یا حتی عوامل بیرونی ایجاد شده‌اند و در واقع همه این عوامل صرفاً به دولت مربوط نیست.

علت برداشت های دولت از صندوق های بازنشستگی چیست؟ آیا می توان گفت ضعف در مدیریت این صندوق ها زمینه ساز برخی از چنین مسائلی بوده است؟

ما یک قطعه زمین در مینی‌سیتی داشتیم که به قیمت بسیار پایینی به فروش رفته بود. با تدبیری که اتخاذ شد مذاکره کردیم، آن زمین را پس گرفتیم و به این ترتیب منافع بسیار قابل توجهی برگشت چون حدود ۷۰۰ تا ۸۰۰ میلیارد تومان تفاوت قیمت یا تفاوت ارزش وجود داشت.

است که اثراتش ادامه یافته است. در این وضعیت باید سبدی از تصمیمات مناسب تهیه و سپس اتخاذ شود تا بتوانیم ان شاءالله این بحران یا اگر نگوئیم بحران، این شکافی را که بین موضوع وجود دارد و مصرفی را که دارد بابت پرداخت مستمری بازنشستگان محترم از بودجه کشور می‌شود، کنترل و کم کنیم و به درصد مناسبی برسانیم.

اگر مطالبات دولت از صندوق‌ها وصول نشود، در بلندمدت این مساله چه اثراتی می‌تواند روی کارکرد صندوق‌های بازنشستگی داشته باشد؟

این مطالبات همیشه یک رقم ثابت می‌ماند، اثر تورم، اثر تغییر نرخ ارز و اثر تغییر مزایای اقتصادی ایجاد فرصت از دست‌رفته می‌کند. به عنوان مثال اگر شما از من یک میلیون تومان از پنج سال پیش طلبکار بوده باشید، شما پنج سال پیش می‌توانستید با این یک میلیون تومان که به من قرض داده‌اید، یکسری تصمیماتی بگیرید و ضمناً قدرت خرید آن یک میلیون تومان در پنج سال پیش بسیار بیشتر بوده است. ضمن اینکه در تمام این پنج سال نیز این پول اثر اقتصادی یا منافع اقتصادی هم برای شما ایجاد نکرده است. شما می‌توانستید با این پول سرمایه‌گذاری و حداقل در بانک سپرده‌گذاری کنید و سود سپرده آن را بگیرید و با در نظر گرفتن سود سپرده ۲۰ درصد، این یک میلیون تومان می‌توانست یک میلیون تومان هم اثر اقتصادی یا منفعت اقتصادی برای شما ایجاد کند که در این پنج سال فرصتی ایجاد نکرده است و مطالبه شما به صورت طلب دفتری باقی مانده است. طبیعتاً هرچه این مطالبات صندوق‌ها از دولت زودتر وصول شود، می‌تواند اثر بگذارد روی اینکه این مبالغ در فعالیت‌هایی به کار گرفته شود و به موضوعاتی که صندوق با آنها درگیر است، کمک کند.

علاوه بر دولت نهادهای دیگری هم هستند که بدهکاری‌های قابل توجه به صندوق‌های بازنشستگی داشته باشند؟

بدهی‌ها می‌تواند ممکن است معمول یا غیرمعمول باشند. اگر از میان بدهی‌های ایجادشده در حال صحبت کردن راجع به بدهی‌های تجاری باشیم که این نوع بدهی‌ها طبیعتاً همیشه وجود دارند. در حال حاضر شرکت‌های مختلف ما با مشتریان متفاوتی مواجه هستند و طلب و بدهی دارند. اما علاوه بر این نوع بدهی‌ها، یک موقع داریم راجع به مطالباتی صحبت می‌کنیم که به این صورت هستند که مثلاً جوهری از صندوق‌ها به صورت مشخص در معاملات تجاری رفته و برگشته است. اینها هم بالاخره هست چون طبیعتاً هر تجاری ریسک خودش را دارد. چنین اتفاقی‌هایی هم افتاده است. با این حال در این مقطع با تلاش‌هایی که داشته‌ایم، بخش‌های بااهمیتی از مطالبات وصول شده است. مثلاً ما یک قطعه زمین در مینی‌سیتی داشتیم که به قیمت بسیار پایینی به فروش رفته بود. با تدبیری که اتخاذ شد و همچنین با زحمات خود دکتر محمود اسلامیان، مدیرعامل صندوق بازنشستگی کشوری، و تلاش‌های سایر همکاران، مذاکره کردیم، آن زمین را پس گرفتیم و به این ترتیب منافع بسیار قابل توجهی برگشت چون معادل حدود ۷۰۰ تا ۸۰۰ میلیارد تومان تفاوت قیمت یا تفاوت ارزش وجود داشت. زمین ارزشمندی هم در کرج داشتیم که منصرف شده بودند. منصرفان ادعای مالکیت هم داشتند، اما خوشبختانه نتوانستند آن را به صندوق برگردانند. همچنین شرکت‌های ما یکسری مطالبات از افرادی دارند که مربوط می‌شوند به اینکه در زمان تحریم‌ها پول‌هایی رفته، حال خیلی هم موضوع را منفی نبینیم؛ یا آن طرف نتوانسته بپردازد، یا پس فرستاده و با اینکه نیت سونی نداشته بر اثر مسائل نقل و انتقال پول، وصول نشده و به هر ترتیب این پول‌ها باقی مانده است. بخشی از این مطالبات هم وصول شده است. شرکت‌های ما با چنین مواردی درگیر بوده‌اند، ولی سعی شده که همه اینها حتی‌المقدور جمع و جور شود و برایش اقدامات مناسبی انجام شود. بخش حقوقی ما زحمات بسیاری در این زمینه‌ها و برای حل این موضوعات کشیده است.

فروش زمین به قیمت نامناسب دقیقاً در چه دورهای اتفاق افتاده است؟

در دوره قبل از مدیریت دولت یازدهم و حدود سه، چهار سال پیش این اتفاق رخ داده است.

برای اینکه جلو چنین اقداماتی در آینده گرفته نشود و با تغییر مدیریت‌های بعدی مجدداً شاهد تکرار چنین مواردی نباشیم، باید چه تدابیری اتخاذ شود؟

ما یک ساختار در بخش اقتصادی صندوق تعریف کرده‌ایم، یک نظام تعریف کرده‌ایم و در حال مستقر کردن آن هستیم. این نظام نظامی است که هلدینگ‌هایی تشکیل داده‌ایم و بر آنها نظارت هم داریم. علاوه بر این در حال استفاده از فناوری روز نیز هستیم و در حال تلاش هستیم که در صندوق نظام BI (Business Intelligence) مستقر کنیم تا اطلاعات به موقع روی سطح دسترسی‌های مختلف رصد شوند. اکنون در حال کار کردن روی این موضوع هستیم. به امید خدا این کارها نتیجه‌بخش خواهد بود و ریسک‌های موضوع کاهش پیدا می‌کند. ما نمی‌گوییم می‌توان این ریسک‌ها را صفر کرد چون به هر حال همواره موضوع اشتباه با مساله اشتباه عمده متفاوت است. ولی با این اقدامات ریسک‌های کار بسیار کاهش پیدا خواهد کرد.

بابت بازنشستگی پرداخت می‌کنیم، اما این بحث مطرح می‌شود بدون اینکه به این نکته بسیار مهم توجه داشته باشیم که این وضعیت ناشی از استقلال نداشتن صندوق‌های بازنشستگی و همچنین ناشی از تصمیماتی است که از ابتدا برای صندوق‌ها و به‌طور مشخص صندوق بازنشستگی که من در حال حاضر از آن صحبت می‌کنم، اتخاذ شده است. به این ترتیب حال می‌بینیم شش تا هفت درصد از بودجه سالانه صندوق از سود سرمایه‌گذاری‌های آن تامین می‌شود، چیزی حدود ۲۴ درصد از محل کسور و بیشتر از ۷۰ درصد به کمک‌های دولت وابسته است. بنابراین صندوق‌ها اصلاً استقلال واقعی نداشته‌اند که بتوانند از وجوه‌شان برای سرمایه‌گذاری‌های پولی استفاده کنند. خوب به هر حال این وجوه در اختیار دولت بوده، همیشه هم پرداخت می‌کرده است، اما در حال حاضر با تغییر ارقام بودجه‌ای اهمیت این موضوع کمی بیشتر نمود پیدا می‌کند.

در واقع اثر سال‌ها سوءتدبیر یا بی‌توجهی به وضعیت صندوق‌ها در حال حاضر کم‌کم مشاهده می‌شود. اما به نظر شما اثرات این تصمیمات در دهه‌های آینده چه تبعاتی ایجاد خواهد کرد؟

مساله صندوق‌های بازنشستگی یک موضوع ملی است و چنانچه تدبیری برای این وضعیت اندیشیده نشود، وضعیت صندوق‌های بازنشستگی در آینده یکی از چالش‌های بزرگ ملی ما خواهد بود. در حال حاضر سبدی از تصمیمات بسیار مناسب فراجور هر کدام از این صندوق‌ها در حال اتخاذ است. نسبتی که اشاره کردم در حال حاضر در صندوق بازنشستگی کشوری به ازای هر بازنشسته ۹۵/۰۰ نفر شاغل داریم؛ یعنی ۹۵/۰۰ نفر کسور بیمه‌ای می‌پردازند و یک نفر حقوق بازنشستگی دریافت می‌کند، خوشبختانه در صندوق بازنشستگی تامین اجتماعی بالای پنج است و در واقع آنها الان مشکل ورودی و خروجی ندارند و مشکل چندانی در این صندوق نیست، اما در سایر صندوق‌ها باید یک اقدام قانونی، اصلاح قوانین و اصلاح ساختار رخ دهد تا ترکیب ورودی و خروجی تغییر کند. باید سبدی از تصمیمات مناسب کارشناسی تهیه و توسط دولت به صورت لایحه به مجلس برود و با توجه مجلس محترم و پس از طی مراحل قانونی، به خروج از این وضعیت کمک کند.

در جهت این اصلاح قانون، اصلاح ساختار و سایر اصلاحاتی که شما به آن اشاره کردید، در حال حاضر چه اقداماتی انجام شده است؟ آیا اساساً در این زمینه تصمیمی در حال اتخاذ هست؟

بله، مساله منعکس شده است و گروهی در حال کار کردن روی آن هستند. امیدواریم راهکارها پس از طی مراحل قانونی به کار گرفته شوند و اثرات آتی موضوع کاهش پیدا کند.

در واقع قرار است این راهکارها به صورت پیشنهاداتی در قالب طرح به مجلس ارائه شود؟

بله، بخش فنی و بخش بیمه‌ای ما بسیار خوب در حال کار کردن روی این موضوع هستند و امیدواریم نتیجه این کارهایشان برای سال‌های آتی بازنشستگان محترم مثبت باشد.

اگر این اصلاحات با موفقیت انجام شوند، پیش‌بینی شما از آینده صندوق‌ها و بودجه صندوق بازنشستگی کشوری چیست؟ به نظر تان این تغییرات و اصلاحات چه اثراتی بر آینده صندوق‌ها خواهد داشت؟

این موضوع کاملاً به این مساله بستگی دارد که این تصمیمات به چه صورت و به چه میزان اتخاذ شوند. اگر این تصمیمات به صورتی درست و اصولی اتخاذ شوند و کارشناسی مناسبی در این زمینه صورت گیرد، صندوق‌ها از وضعیت فعلی خارج خواهند شد. ما در بخش اقتصادی این موضوع تلاش بسیاری می‌کنیم. به عنوان مثال از سال ۱۳۹۱ و ۱۳۹۲ به بعد سود استحصالی ما سالانه معادل ۸۰۰ میلیارد تومان بوده است، اما الان و در سال جاری این سود به ۱۸۰۰ میلیارد تومان افزایش پیدا کرده است. این موضوع نتیجه کار، زحمت، تدبیر و تلاش گروهی است. این نتایج نشان می‌دهد هر کسی در جایگاه شغلی خودش خوب و درست کار کرده است لیکن این ۸۰۰ میلیارد تومان زمانی چیزی حدود ۹ یا ۱۰ درصد از بودجه صندوق بوده است. سال گذشته بودجه صندوق معادل ۲۱ هزار میلیارد تومان بوده است و امسال بودجه صندوق معادل ۲۷ هزار میلیارد تومان شده است. ما سال گذشته ۱۵۰۰ میلیارد تومان سود داشته‌ایم که از این ۲۱ هزار میلیارد تومان معادل شش و نیم درصد سود می‌شد که این سود به دست آمده از منابع صندوق بوده است. در واقع شش و نیم درصد از این بودجه حاصل سود آن بوده است. اگر این سود ۱۵۰۰ میلیارد تومانی را در مقایسه با سود ۸۰۰ میلیارد تومانی مقایسه کنیم، از نظر نسبت این سود به منابع کل بودجه، این رقم کاهش پیدا کرده است چرا که قبلاً آن ۸۰۰ میلیارد تومان معادل ۹ یا ۱۰ درصد از منابع بودجه صندوق بوده و اکنون این رقم به شش و نیم درصد کاهش یافته است؛ یعنی شش و نیم درصد منابع صندوق از سود سرمایه‌گذاری‌اش بوده است. به این ترتیب به‌رغم اینکه ما موفق شده‌ایم سود استحصالی مان را افزایش دهیم، ولی نسبت ما کم شده و در واقع نسبت پوشش سود در منابع صندوق کاهش پیدا کرده است. چرا چون بودجه ما شده ۲۷ هزار میلیارد تومان ولی ما نسبت به سال قبلش نتوانستیم تنها ۳۰۰ میلیارد تومان افزایش در سود استحصالی داشته باشیم. این موضوع ناشی از آن تصمیمات قبلی



طرح: آزاده پاکتژاد

ساز ناکوک

واگذاری شرکتهای زیانده در برابر رد دیون
به صندوقهای بازنشستگی چه تبعاتی داشت؟

حامد افسر طلا

توانایی مالی این انتقال را داشتند و سهم کردن بخش خصوصی به مرور زمان از طریق بورس می‌توانست راه‌گشا باشد.

موضوع از آنجا شروع می‌شود که این سهام برای پذیرش در قالب رد دیون باید مورد بررسی قرار گرفته و سپس پذیرفته شوند. پاره‌ای از تصمیمات و در راس آن تصمیمی که در مورد واگذاری مدیریت صندوقهای بازنشستگی کشورمان به وزیر رفاه و سازمان تامین اجتماعی در مجلس اتخاذ شده و فوریت آن به تصویب رسیده از جمله اقداماتی است که روال عادی و جاری سازمانهای مختلف کشور را دچار اختلال کرده است. فشارهای دولتی و حضور اعضای دولت در صندوقهای بازنشستگی و فشار هیات وزیران، در تمامی مقاطع صندوقهای بازنشستگی را مجبور به پذیرش این سهام که بعضاً ضررده و بالاتر از ارزش واقعی شرکت تحمیل شده‌اند، کرده است.

این مشکل در اینجا خود را نشان می‌دهد که در حدود ۹۰ درصد پرداختی‌های سازمان تامین اجتماعی، از محل آورده‌های حق بیمه بوده و سهم سرمایه‌گذاری‌ها در این پرداختها بسیار ناچیز است. با شرایط موجود در کشور و دگرگونی‌های پدید آمده در ساختار جمعیت و آغاز پیری پنجره جمعیتی دهه ۶۰ که افزایش شمار سالمندان و طولانی شدن دوران بازنشستگی را به دنبال خواهد داشت، رکود بازار کار و نیز عدم پرداخت بدهی دولت و سازمانهای وابسته به سازمان تامین اجتماعی و صندوقهای بازنشستگی آن هم در حالی که سرمایه‌گذاری صندوقها در فعالیتهای اقتصادی با ارزش افزوده بالا جهت پوشش‌دهی سیل بازنشستگان برای نجات صندوقهای بازنشستگی الزامی است، به دلیل اقدامات نادرست دولتی این سرمایه‌گذاریها در حالت ناکار قرار دارد و همان‌گونه که در بالا بیان شد، سهم اصلی پرداختها از محل دریافتی از افراد جهت حق بیمه است.

آنچه مشخص است بحران صندوقهای بازنشستگی در صورت دخالتهای دولتی، تشدید خواهد شد. آن هم در شرایطی که سیل عظیمی از بازنشستگان را در آینده خواهیم داشت و توان مالی این سازمانها به علت تحمیل شرکتهای ناکار در قالب رد دیون دولتی بسیار کاهش یافته است و حتی ورشکستگی آنها نیز دور از انتظار نیست.

حدود ۲۵ سال است که از شروع فرآیند خصوصی‌سازی در ایران می‌گذرد. فرآیندی که انتقادات زیادی را به همراه داشته و دولت‌ها با جابه‌جایی بسیاری از شرکتهای دولتی از جیب دولت به جیب موسسات عمومی غیردولتی که ساختار آنها در عمل دست دولت است، نعل وارونه‌ای به خصوصی‌سازی زدند. در این شرایط که واگذاریها به شدت در حال انجام است، سهم و اختیارات دولت در اقتصاد ایران کاهش نیافت، بلکه روزبه‌روز به این اختیارات افزوده شد. اگر ساختار صندوقهای بازنشستگی مورد بررسی قرار گیرد، نمایندگان دولت در آنها تصمیم‌گیر و سیاستگذار هستند که با رویه اصلی این صندوقها در تناقض است. واگذاری دارایی‌ها و به خصوص سهام شرکتهای دولتی در قالب رد دیون شاه‌کلیدی است که این سالها ساختار دولتی صندوقهای بازنشستگی را تحت فشار و پرسش قرار داده و فرآیند خصوصی‌سازی را نیز، خصوصی‌سازی شرکتهای بزرگ از طریق صندوقهای بازنشستگی روش بسیار متداولی است که در دیگر کشورهای مترقی نیز جریان دارد و بسیاری از شرکتهای بزرگ از جمله شرکت‌های زیرمجموعه صندوقهای بازنشستگی در کشورهای اروپایی از جمله انگلیس و هلند هستند. بخش خصوصی ایران پس از دولتی کردن صنایع در خلال جنگ، تقریباً از بین رفته بود و بخش خصوصی ضعیف، به دلایل مختلف انگیزه و توان خرید سهام شرکتهای بزرگ را نداشت. لذا واگذاری سهام شرکتهای بزرگ به صندوقهای بازنشستگی که



مصائب واگذاری‌ها

واگذاری شرکت‌های زیان‌ده به صندوق بازنشستگی چه تبعاتی بر جای گذاشته است؟

توجه به عملکرد و وضعیت مالی صندوق‌های بازنشستگی، به‌ویژه پور نفوی سرمایه‌گذاری آنها که بر آینده میلیون‌ها نفر تأثیر دارد، حائز اهمیت است. اداره مؤثر این صندوق‌ها، تعیین خط‌مشی‌های مناسب بازنشستگی و نظارت بر فعالیت آنان به اطلاعات تکاپذیر و شفاف نیاز دارد. در هر حال کاملاً مشخص است که سازمان تأمین اجتماعی و صندوق‌های بازنشستگی زیرمجموعه، نهادهای مردمی و غیردولتی هستند یعنی سرمایه آنها متعلق به دولت نیست بلکه سرمایه این صندوق‌ها از طریق حق بیمه‌ای که کارگران و کارفرمایان هر ماه پرداخت می‌کنند تأمین می‌شود، از این رو تضعیف صندوق‌های بازنشستگی و کسری بودجه آنها میلیون‌ها بازنشسته که بضاعت را مورد تهدید قرار می‌دهد. حق بیمه‌ای که کارگران از زمان شروع به کار پرداخت می‌کنند باید ۳۰ سال بعد، از صندوق‌های حقوق بازنشستگی دریافت کنند. اگر پول آنها در سرمایه‌گذاری‌های با ارزش افزوده بالا هدایت نشود و مدیریت صندوق‌های بازنشستگی و شرکت‌های زیرمجموعه قوی‌ترین نباشد صندوق‌های بازنشستگی در بلندمدت با مشکل مالی و حتی ورشکستگی مواجه خواهند شد و قادر به پرداخت حقوق بازنشستگان نخواهند بود. با شرایط موجود در کشور و دگرگونی‌های پدیدآمده در ساختار جمعیتی و نبود اصلاحات ساختاری، همچنین افزایش شمار سالمندان و طولانی شدن دوران بازنشستگی، رکود بازار کار و بازنشستگی زودرس و نیز عدم پرداخت بدهی سازمان‌های دولتی به سازمان تأمین اجتماعی و صندوق‌های بازنشستگی، به نظر می‌رسد تکیه دوباره این صندوق‌ها به وزارت رفاه که خود یکی از نهادهای دولتی است، منطقی به نظر نمی‌رسد آن هم در حالی که سرمایه‌گذاری صندوق‌ها در فعالیت‌های اقتصادی با ارزش افزوده بالا برای نجات صندوق‌های بازنشستگی الزامی است و این مهم جز با تکیه بر اصل ۴۴ و خصوصی‌سازی صندوق‌ها محقق نمی‌شود. در شرایطی که شمار بازنشستگان در حال افزایش است و نسبت تعداد شاغلان به بازنشستگان به شدت در حال کاهش بوده و کهنسالی و پیری سبب تغییرات اساسی در وضعیت صندوق‌های بازنشستگی شده است، دیگر صندوق‌های بازنشستگی قادر به پرداخت به روش پرداخت از محل ورودی‌های جاری حق بیمه شاغلان نیستند و نقش و جایگاه سرمایه‌گذاری‌ها در جریانات نقدی صندوق‌های بازنشستگی حائز اهمیت است. در نتیجه بایستی استراتژی مشخص و مدونی منطبق بر وضعیت و کارکردهای صندوق‌های بازنشستگی تعریف شود. رویکرد سرمایه‌گذاری در صندوق‌های بازنشستگی با سرمایه‌گذاری افراد به قصد کسب ثروت تفاوت‌های اساسی دارد.

در حالی که افراد به سرمایه‌گذاری عادی با هدف کسب بیشترین بازده و افزایش ثروت اقدام می‌کنند و ارزیابی عملکردشان بر اساس شاخص‌هایی مانند شاخص کل بورس است، اما در سرمایه‌گذاری‌های صندوق‌های بازنشستگی، رویکرد استراتژی سرمایه‌گذاری مبتنی بر تعهدات (LDI) است، بدین معنا که صندوق‌های بازنشستگی بیش از آنکه از طریق بررسی عملکرد پرتفوی ارزیابی شوند، از لحاظ ایفای تعهدات بررسی و ارزیابی می‌شوند. لزوم این موضوع با توجه به نیازمندی‌های بازنشستگان و مخاطبان منطقی است، زیرا صندوق‌ها بایستی پرداخت‌های مشخص و منظمی به بازنشستگان داشته باشند. از سوی دیگر ارزیابی پرداختی‌ها و تعهدات آتی با دقت مناسبی صورت می‌گیرد. با این حال سرمایه‌گذاری مبتنی بر تعهدات یک فلسفه سرمایه‌گذاری است نه یک روش یا فرمول مشخص. سرمایه‌گذاری مبتنی بر تعهدات (LDI) توسعه استراتژی‌های متعارف سرمایه‌گذاری با هدف کسب ریسک و بازده مورد نظر مربوط به بدهی‌هاست. مساله اساسی این است که

بدهی‌ها و دارایی‌ها تحت تأثیر متغیرهای مهمی از جمله نرخ بهره و تورم قرار دارند که بایستی در رویکرد سرمایه‌گذاری مورد توجه قرار گیرد.

استراتژی سرمایه‌گذاری مبتنی بر تعهدات روش‌های مختلفی دارد. در جهان یکی از مهم‌ترین روش‌ها، تطبیق سررسیدهای تعهدات با اوراق قرضه بدون کوپن است، هرچند این استراتژی به دلیل کوتاه بودن عمر اوراق در جهان (حداکثر ۳۰ سال) کارایی کمی دارد، اما در ایران مساله حادتر است و عمر اوراق حداکثر پنج سال بوده و اوراق بدون کوپن وجود ندارد و از این جهت این رویکرد فاقد کارایی است.

در نتیجه مساله سرمایه‌گذاری در ایران، تنها از محل سرمایه‌گذاری در سهام و شرکت‌ها میسر است. این موضوع سبب کاهش تنوع و فرصت‌های سرمایه‌گذاری و کاهش قابلیت پوشش تعهدات می‌شود.

خصوصی‌سازی شرکت‌های بزرگ از طریق صندوق‌های بازنشستگی روش معقولی است که در دیگر کشورهای مرفه‌تر نیز جریان دارد و بسیاری از شرکت‌های بزرگ از جمله شرکت شل زیرمجموعه صندوق‌های بازنشستگی هستند. بخش خصوصی ایران به دلایل مختلف انگیزه و توان خرید سهام شرکت‌های بزرگ را ندارد. از این رو واگذاری سهام شرکت‌های بزرگ به صندوق‌های بازنشستگی و سپه‌م کردن بخش خصوصی به مرور زمان از طریق بورس و دیگر روش‌ها نتایج مثمر ثمری به دنبال خواهد داشت.

سایر صندوق‌های بازنشستگی غیر از سازمان تأمین اجتماعی که جمعیت شاغلان غیردولتی و بعضاً دولتی را تحت پوشش دارد و بزرگ‌ترین صندوق بازنشستگی از حیث جمعیت تحت پوشش است، صندوق‌های دیگری هستند که برای تحت پوشش قرار دادن کارکنان واحدهای دولتی به خصوصی (صنفي) تشکیل یافته‌اند. عمده این صندوق‌ها به شرح زیر هستند:

صندوق بازنشستگی بانک مرکزی، صندوق بازنشستگی، وظیفه، از کار افتادگی و پس‌انداز کارکنان بانک‌ها، صندوق بازنشستگی کارکنان شهرداری تهران، صندوق بازنشستگی کارکنان صداوسیما و

صندوق بازنشستگی شرکت نفت. اساس تشکیل صندوق‌های بازنشستگی، بهبود وضعیت معیشتی بازنشستگان بوده است و این شرکت‌ها باید، حقوق، پرداخت‌های اصلی و انواع فوق‌العاده‌ها را به بازنشستگان که صاحبان اصلی صندوق هستند، پرداخت کنند. بر اساس آمار به دست آمده در سال ۹۴ مجموع ارزش سرمایه‌گذاری در اختیار صندوق بازنشستگی کشور و کل دارایی آن حدود ۲۵ هزار میلیارد تومان است که با این مبلغ باید سالانه حدود پنج هزار میلیارد تومان منابع جدید ایجاد می‌شده است که متأسفانه وضعیت اسفباری دارند. در سال ۹۴ ماهانه یک هزار و ۳۰۰ میلیارد تومان پرداخت‌های تعهدات صندوق بازنشستگی کشور بوده است که با احتساب ۱۲ ماه و یک ماه هم پاداش عیدی جمعاً ۱۳ میلیارد تومان است که با این مبلغ کل منابعی است که صندوق بازنشستگی از محل سرمایه‌گذاری برای پرداخت حقوق کنار گذاشته که به پنج درصد نیز نمی‌رسد. نرخ بازده چهار درصد اصلاً قابل قبول نیست و در این وضعیت بازنشسته‌ها اگر ۲۵ هزار میلیارد تومان خود را مطالبه کنند و در بانک بگذارند نرخ بازده بیشتری عایدشان می‌شود. در دنیا این صندوق‌ها از سوی مالکان خودشان اداره می‌شود و دولت ناظر بر آنهاست، در کشور ما وضع به گونه دیگری است و مالک صندوق مردم و بازنشسته‌ها هستند ولی مدیریت آن توسط دولت اعمال می‌شود. در شرایط کنونی بیش از ۲۵۰ شرکت زیرمجموعه صندوق بازنشستگی کشوری فعالیت می‌کنند که البته سرمایه‌گذاری در همه این شرکت‌ها به صورت تخصصی انجام نمی‌شود. اما به‌طور کلی، می‌توان این طور در نظر گرفت که شش هلدینگ سرمایه‌گذاری با عناوین حمل و نقل و گردشگری، غذایی، دارویی و کشاورزی، عمران و ساختمان، پتروشیمی، نفت، گاز و صنایع و معادن در این صندوق فعال هستند. لزوم وجود روابط استراتژیک در هلدینگ‌ها و تدوین ساختارها با اهدافی چون هماهنگی راهبردی و پرهیز از رقابت شرکت‌های هم‌رشته در بازار، بهره‌برداری از امکانات تخصصی گروه و رفع نیازهای هر یک، توسعه سرمایه‌گذاری‌ها، تأمین مالی و نقدی، اصلاح ساختارها و هم‌افزایی تمرکز یافته در معادلات و مبادلات و ارتقای چانه‌زنی با اشخاص صالح از اهم اقداماتی است که می‌تواند وضعیت اداره شرکت‌ها در صندوق بازنشستگی

کشوری را بهبود بخشد. اقدام به شناسایی و ساماندهی شرکت‌های مشترک با سازمان تأمین اجتماعی برای رسیدگی به وضعیت شرکت‌های زیان‌ده و کم‌بازده کمک خواهد کرد تا شرکت‌های کم‌بازده و زیان‌ده از سیستم سرمایه‌گذاری خارج شوند. شناسایی مزیت‌ها از دیگر اقداماتی است که می‌تواند ضمن تقویت بنیه اقتصادی صندوق‌ها، آینده رشد شرکت‌ها را از حیث بازدهی تأمین و تضمین کند. به عنوان مثال، در بخش‌های پتروشیمی مزیت‌هایی وجود دارد که می‌توان بر آن تمرکز کرد. توجه به ساختار تأمین مالی شرکت‌های صندوق‌های بازنشستگی از جمله راهکارهای مهم برای بهبود وضعیت شرکت‌های زیان‌ده نیازمند به سرمایه در گردش است و انتشار ابزارهای مختلف تأمین مالی شامل انواع اوراق مشارکت، تهاوت بدهی و طلب دولتی و وصول مازاد طلب از اوراق تسویه خزانه از جمله این امکانات است. به هر روی، سودآور بودن سرمایه‌گذاری‌ها در صندوق‌های بازنشستگی نیازمند استقرار ساختارهای مناسب اجرایی، گزارشگری و نظارتی در آن حوزه است. ساختارهای مناسب اجرایی، گزارشگری و نظارتی تنها در صورت تعیین استقرار سازوکارهای مناسب و نهایتاً سازمان کار مناسب و کارآمد خواهند بود، از این رو طرح‌های تأمین اجتماعی نیز باید از کنترل به ارتباط مناسب و سازوکارهای مؤثری برخوردار باشند. به‌عبارت دیگر اثربخش بودن سیاستگذاری مطلوب از سوی ارکان تصمیم‌گیری، نیازمند اجرای درست و به موقع از ارکان اجرایی و نهایتاً شفافیت و بازنگری و ارزیابی منظم عملکرد توسط ارکان نظارتی است. به این دلیل دولت‌ها به‌طور معمول، استقرار مجموعه‌ای از پیش شرط‌های اساسی جهت استقرار مطلوب ساختارهای فوق را در حوزه مدیریت سرمایه‌گذاری صندوق‌های تأمین اجتماعی چه به‌طور مستقیم و چه در چارچوب رهنمودهای انجمن‌های حرفه‌ای Governance برای این گونه سازمان‌ها الزامی تلقی می‌کنند. █

سیاست غیر منطقی

سیدعلی آذربادگان از زیر و بم واگذاری شرکت‌های زیان‌ده به صندوق‌های بازنشستگی می‌گوید

آیا واگذاری شرکت‌های دولتی در قالب رد دیون به صندوق‌های بازنشستگی سیاست منطقی‌ای بود که حدود ده سال پیش از سوی دولت وقت انجام شد؟ این شرکت‌ها که گفته می‌شود عمدتاً زیان‌ده هستند چه اثری بر عملکرد فعالیت صندوق‌های بازنشستگی گذاشته‌اند؟ برای برون‌رفت از مشکلات موجود صندوق‌های بازنشستگی باید چه راهکارهایی انتخاب شود؟ اینها پرسش‌هایی است که سیدعلی آذربادگان مدیر عامل سابق شرکت سرمایه‌گذاری تامین اجتماعی (شستا) طی این گفت‌وگو به آنها پاسخ می‌دهد. او که در فاصله سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۳۸۳ سکانداری شستا را بر عهده داشت معتقد است که واگذاری شرکت‌های دولتی به جای دیون از منظر حقوقی قطعاً منطقی نیست و نباید دولت به این شیوه عمل می‌کرد. در ادامه شرح این گفت‌وگو را می‌خوانید.

در شرایط خاصی که با توضیح منطقی بودن این امر از منظر چارچوب‌های علمی سرمایه‌گذاری مشخص خواهیم کرد. از منظر چارچوب‌های علمی سرمایه‌گذاری نیز مقوله دیون دولت به صندوق‌های بازنشستگی از این جهت اهمیت می‌یابد که صندوق‌های مذکور برای حفظ و ارتقای ذخایر بیمه‌ای بازنشستگی حتماً باید ذخایر مذکور را سرمایه‌گذاری کنند. در این رابطه لازم است بر این نکته تاکید شود که حتی در اقتصاد بدون تورم هم این سرمایه‌گذاری ضروری است زیرا مثلاً حتی در صندوق تامین اجتماعی که حق بیمه سهم بازنشستگی رقم بالایی است و ۲۱ درصد دستمزد و...



بیمه‌شده را شامل می‌شود، فردی که ۳۰ سال حق بیمه می‌پردازد، با فرض ثابت بودن حقوق سالانه او و مثلاً معادل ۸٪ (جمعاً ۲۱×۳۰ درصد) یعنی ۶۳٪ ذخیره بازنشستگی خواهد داشت که فقط کفاف شش سال و ۰/۳ سال پرداخت حقوق بازنشستگی معادل حقوق دوران پرداخت حق بیمه را خواهد داد و برای دوره طولانی‌تری که بین متوسط سن بازنشستگی و متوسط طول عمر وجود دارد، بدهی است راهی جز سرمایه‌گذاری وجود ندارد.

با این اوصاف سرمایه‌گذاری در زمینه صندوق‌های بازنشستگی به چه مولفه‌هایی نیاز دارد؟ سرمایه‌گذاری به صورت علمی نیازمند تبیین ضرورت‌هایی است که متغیرهای چهارگانه سرمایه‌گذاری در انتخاب زمینه سرمایه‌گذاری دیکته می‌کند. برخی فکر می‌کنند همه سرمایه‌گذارها بدون هیچ قید و شرطی به دنبال کسب بیشترین بازده هستند، البته این گزاره صحیح است اما هر سرمایه‌گذاری بیشترین بازده مورد انتظار خود را در قالب توجه به سه عامل دیگر یعنی ریسک (میزان خطری که کسب بازده مورد انتظار را تهدید می‌کند)، نقدشوندگی (میزان قابلیت و سرعتی که در تبدیل مجدد سرمایه به پول لازم است) و زمان‌های دریافت سود (دریافت اولین سود و فاصله زمانی بین مقاطع دریافت سودهای بعدی سرمایه‌گذاری) باید تعیین کند و همین امر بیشترین سود مورد انتظار سرمایه‌گذاران مختلف را متفاوت می‌کند و عامل روی آوردن به زمینه‌های سرمایه‌گذاری متفاوت از سوی سرمایه‌گذاران مختلف می‌شود. به عبارت دیگر اگر سه متغیر ریسک، نقدشوندگی و زمان‌های دریافت سود مطرح نبود، در همه بازارها و کشورها، همه سرمایه‌گذاران با حساسیت بسیار بالایی درصدد شناخت زمینه‌های سرمایه‌گذاری که بیشترین بازده را دارد، برمی‌آمدند و همگی تلاش می‌کردند در آن زمینه سرمایه‌گذاری کنند و وقتی ظرفیت سرمایه‌گذاری در آن زمینه تکمیل می‌شد، به زمینه دوم روی می‌آوردند و... چرا چنین اتفاقی رخ نمی‌دهد؟ مثلاً افراد و سرمایه‌گذارانی که نمی‌خواهند کمترین خطری میزان سود مورد انتظارشان را تهدید کند و نیاز دارند که در هر مقطع احتمالی سرمایه ایشان به پول و نقدینگی تبدیل شود (به دنبال حداقل ریسک و حداکثر نقدشوندگی هستند) اغلب سپرده‌گذاری (به‌ویژه در بانک‌ها) را به عنوان زمینه سرمایه‌گذاری انتخاب می‌کنند و به بازده کمتری رضایت می‌دهند اما مثلاً یک سرمایه‌گذار نفتی بزرگ در اندازه‌های بین‌المللی چون «توتال» فرانسه، به‌رغم آنکه با خطرات تحریم از سوی آمریکا روبه‌رو است و از این رهگذر نه تنها سود سرمایه‌گذاری‌اش در حوزه نفت و گاز در ایران بلکه سود سایر سرمایه‌گذاری‌هایش را تهدید می‌کند و به‌رغم آنکه به دلیل همین تهدید، «نقدشوندگی» سرمایه‌گذاری که در ایران آغاز می‌کند (حداقل در طول دوره سه‌ساله زمانی اجرای طرح فاز یک پارس جنوبی) تقریباً با احتمال صفر روبه‌رو است، در ایران سرمایه‌گذاری و بازده بسیار بالایی را کسب می‌کند. با توضیحات فوق مشخص است که از نظر علمی هر سرمایه‌گذار باید در انتخاب زمینه‌های سرمایه‌گذاری، با توجه به الزاماتی که چهار

واگذاری شرکت‌های دولتی در قالب رد دیون به صندوق‌های بازنشستگی، آیا سیاست منطقی‌ای بود که از سوی دولت در جهت پرداخت مطالبات آنها اجرایی شد؟

سیاست واگذاری شرکت‌های دولتی برای رد دیون دولت به صندوق‌های بازنشستگی از منظرهای حقوقی، چارچوب‌های علمی سرمایه‌گذاری و توجه به واقعیت، قابل بررسی است. از منظر حقوقی در زمینه «بدهی و دین» بین اشخاص حقیقی و حقوقی، چند نکته حائز اهمیت است؛ اول اینکه جز در شرایط استثنایی و اضطراری اصل بر آن است که «عین بدهی» به «بستانکار» مسترد شود. ثانیاً در شرایطی که

«بدهی به صورت پولی است» اغلب اثر زمان بر کاهش ارزش پول (به‌ویژه در شرایط تورمی) در بازپرداخت بدهی لحاظ می‌شود و ثالثاً نحوه بازپرداخت و زمان‌بندی آن به نحوی در مرحله ایجاد بدهی بین بدهکار و بستانکار مشخص می‌شود. در رابطه با بدهی دولت به صندوق‌های بازنشستگی، برای آنکه بتوان وضعیت سه نکته فوق را بررسی و منطقی بودن واگذاری شرکت‌های دولتی به جای بدهی را از منظر حقوقی مشخص کرد، باید منشأ ایجاد این بدهی‌ها را شناخت. بدهی‌های مذکور عمدتاً به سه دلیل با عامل شکل گرفته‌اند و هنوز هم در حال ایجاد هستند و به نظر می‌آید در آینده نیز ایجاد آن تداوم خواهد یافت؛ عامل اول عدم پرداخت حق بیمه سهم بیمه‌شده و سهم کارفرما (و حتی در شرایط کسر حق بیمه سهم بیمه‌شده از دستمزد ماهانه او) از سوی دولت در نهادهایی است که دولت در آنها در موضع کارفرماست. عامل دوم، عدم ایفای تعهدات قانونی دولت در موضع حکمرانی که به عنوان جزئی از حق بیمه در قوانین منظور شده است. مثلاً در قانون تامین اجتماعی ایران، هر بیمه‌شده خود هفت درصد دستمزد و... ماهانه‌اش را به عنوان حق بیمه می‌پردازد، ۲۰ درصد نیز کارفرمای او باید پرداخت کند و سه درصد نیز تعهد دولت است (که از جمع این ۳۰ درصد باید ۹ درصد صرف درمان و ۲۱ درصد برای تعهدات بازنشستگی تامین اجتماعی صرف شود) و در حد اطلاع بنده هیچ‌گاه دولت این سه درصد را پرداخت نکرده است (به‌رغم آنکه در همه برنامه‌های پنج‌ساله، دولت متعهد بوده است که پرداخت این سه درصد را در بودجه‌های سالانه و پرداخت‌های خود لحاظ کند). عامل سوم تعهداتی است که در شرایط گسترش خدمات بیمه‌ای (اعم از درمان و بازنشستگی) به‌ویژه به اقشار کم‌درآمد در قالب قوانین برای دولت در موضع حکمرانی برای تامین بخشی از حق بیمه ایجاد می‌شود و جز در موارد استثنایی (مثلاً روسستانیان و عشایر) این تعهد و ایفای آن از سوی دولت فراموش می‌شود (به‌رغم آنکه در همه قوانین یکی از کنترل‌هایی که شورای نگهبان قانون اساسی انجام می‌دهد، مقوله منابع تامین چنین تعهداتی است).

یعنی شما معتقدید سیاست‌هایی که بابت بدهی دولت در قالب واگذاری شرکت‌ها، به کار گرفته‌شده سیاست اشتباهی بوده است؟

اولاً دولت در موضع بدهکار به صندوق‌های بازنشستگی باید پولی را که بدهکار است در قالب وجه پرداخت کند، ثانیاً کاهش ارزش پول در اثر مرور زمان در بازپرداخت بدهی‌اش لحاظ شود، ثالثاً مقطع زمانی ایفای تعهدات و دین خود را با صندوق‌ها و در توافق با آنها مشخص کند. ارجح آن است که حداقل از این پس در قوانینی که تعهداتی برای دولت در زمینه تعهد تامین بخشی از حق بیمه ایجاد می‌شود، اولاً منابع تامین آن معین و ثانیاً در صورت عدم تحقق پیش‌بینی‌ها برای تامین، نحوه و زمان‌بندی بازپرداخت دین ایجادشده مشخص شود. با این توضیحات مشخص است که واگذاری شرکت‌های دولتی به جای دیون از منظر حقوقی قطعاً منطقی نیست (مگر

ترکیب عدم ثبات مدیران با ساختاری که اولاً خود در انتخاب مدیران ثابت را بر نمی‌تابد و ثانیاً به همین دلایل ساختاری، در انتخاب مدیران شایستگی‌های تخصصی را نمی‌تواند لحاظ کند، شاید اصلی‌ترین آسیب صندوق‌های بان‌نشتی باشد که ریشه شکل گرفتن سایر مشکلات این صندوق‌هاست.

و حتی سرمایه‌گذاری در بازار اولیه و تاسیس و ایجاد شرکت مناسب‌ترین زمینه‌هاست (چون در میان‌مدت بالاترین بازده را شکل می‌دهد) و در دوره‌های افزایش تعداد بان‌نشتی‌ها و فزونی رقم خروج نقدی از این بابت «تقدشوندگی» و زمان‌های دریافت سود اهمیت می‌یابد و بنگاهداری قاعده‌تأمین‌ناست.

❖ برگردیم به موضوع اصلی این گفت‌وگو، آیا برآوردی دارید که واگذاری شرکت‌های زیان‌ده تاکنون چقدر هزینه برای صندوق‌های بان‌نشتی ایجاد کرده‌اند؟

بند به با توجه به اینکه سال‌هاست از مدیریت صندوق‌های بان‌نشتی فاصله گرفته‌ام از وضعیت این صندوق‌ها اطلاعات دقیق و امکان برآورد هزینه مذکور را ندارم. اما در مقایسه با حالت برگشت طلب صندوق‌ها از سوی دولت به صورت پول می‌توان گفت معادل میانگین بازده سرمایه‌گذاری مستقیم صندوق‌ها ضرر بر ارزشی که بابت واگذاری شرکت به پای صندوق‌ها گذاشته شده، حداقل هزینه‌ای است که صندوق‌ها تحمل کرده‌اند. البته بد نیست در اینجا بین شرکت‌های زیان‌ده واگذار شده در قالب تجربه شخصی‌ام تفکیکی را مطرح کنم. شرکت‌های زیان‌ده دولتی در مرحله واگذاری دو نوع هستند؛ نوع اول به دلایل ساختاری و ذاتی زیان‌ده هستند. نظیر شرکت «کاغذ چوب» که به دلیل خرید ماشین‌های دست‌دوم بدون توجه به ضرورت در اختیار داشتن نقشه‌های ساخت و مونتاژ اجزای ماشین ذاتاً قابلیت بهره‌برداری رساندن و کسب سود را نداشت (مگر آنکه ماشین‌آلات جدیدی خریداری می‌شد که آن نیز خود به صورت دیگری کسب سود را منتفی می‌ساخت) و ما آن را به دولت اقاله کردیم و نظیر آن یعنی کاغذ مراغه را صندوق بان‌نشتی اقاله نکرد و هنوز هم بابت آن هزینه می‌پردازد. اما در مقابل شرکت‌هایی هستند که زیان‌ده بودن آنها ناشی از حاکمیت مقررات دولتی بر اداره آنها بوده است که با واگذاری و حذف این مقررات قابلیت سوددهی دارند نظیر «پرسی‌گاز» و «ایران‌گاز» که پس از واگذاری و حذف نظام دستمزد دولتی و به‌کارگیری نظام مبتنی بر بهره‌وری، بسیار سودآوری بالایی را برای «شستا» شکل دادند. بنابراین مشکلات صندوق‌ها از نظر اولویت مسائل دیگری جز واگذاری شرکت‌ها از سوی دولت‌هاست که نمونه آن عدم سرمایه‌گذاری حق بیمه دریافتی است و از آن مهم‌تر عدم پرداخت سهم دولت از این حق بیمه بوده است. مشکل دوم، عدم ثبات مدیریت بر صندوق‌های بان‌نشتی و نهادهای سرمایه‌گذاری آنهاست که امکان توجه به برنامه‌ریزی بلندمدت را منتفی می‌سازد.

❖ با این اوصاف عدم ثبات مدیریت‌ها در صندوق‌های بان‌نشتی چقدر آسیب‌زا بوده است؟
ترکیب عدم ثبات مدیران با ساختاری که اولاً خود در انتخاب مدیران ثابت را بر نمی‌تابد و ثانیاً به همین دلایل ساختاری در انتخاب مدیران شایستگی‌های تخصصی را نمی‌تواند لحاظ کند شاید اصلی‌ترین آسیب صندوق‌های بان‌نشتی باشد که ریشه شکل گرفتن سایر مشکلات این صندوق‌هاست. در این رابطه البته بی‌توجهی به اینکه صندوق‌ها نهاد‌های سه‌جانبه هستند و فقط نهاد‌های واقعی تشکلی کارفرمایی و بیمه‌شدگان هستند و انتخاب یک‌جانبه مدیران از سوی دولت (که خود در معرض تغییرات مداوم است) نقشی اساسی دارد. مثلاً سال‌ها وزیر بهداشت رئیس سازمان تأمین اجتماعی را پیشنهاد می‌کرد، بدیهی است در این ساختار شایستگی رئیس سازمان از منظر درمان بیش از شایستگی از منظر دریافت حق بیمه‌ها و بان‌نشتی و سرمایه‌گذاری، احتمال مورد توجه قرار گرفتن دارد و ...

❖ با این اوصاف راهکار مناسب برای حل مشکلات صندوق‌های بان‌نشتی چیست؟
شاید یک راه‌حل اقدامی باشد که در سال ۱۳۵۴ در صندوق بان‌نشتی کشوری مورد توجه قرار گرفت. اما با انقلاب اسلامی متوقف شد. این اقدام به تعبیری صفر کردن تعهدات بان‌نشتی از یک مقطع زمانی و ایفای تعهدات قبل از این مقطع در قالب امکانات فعلی صندوق‌ها و دریافت بدهی‌هایشان از دولت و ... و اجرای روش علمی (سرمایه‌گذاری روی همه حق بیمه‌های دریافتی و حتی حسابداری مجزا برای هر بیمه‌شده؛ کاری که صندوق‌های بان‌نشتی خصوصی کشورهای پیشرفته بر اساس آن شکل گرفته‌اند) است که روی حق بیمه‌های دریافتی از آن مقطع به بعد انجام می‌شود. البته اینکه این راه‌حل با توجه به شرایط مالی دولت چقدر قابلیت اجرایی دارد، نیازمند بررسی و محاسبه است. در هر حال باید توجه کرد که به دلایلی چون «افزایش طول عمر» که فاصله سن بان‌نشتی تا انتهای عمر و دوره پرداخت مستمری را افزایش داده است که خوشبختانه در کشور ما پس از انقلاب جریان داشته است و کاهش سن متوسط بان‌نشتی در قالب مصوبات بعضاً به الزامات جریان نقدی صندوق‌ها بی‌توجهی شده است که متأسفانه در کشور ما بسیار رایج است. این بی‌توجهی اثرات ساختاری قابل توجهی بر صندوق‌های بان‌نشتی در همه جهان گذاشته و ضرورت بازنگری در شرایط اداره و مقررات مرتبط با آنها را شکل داده است. شاید اصلی‌ترین بحرانی که در سال‌های آتی صندوق‌های مذکور را تهدید می‌کند، بی‌توجهی به این تغییرات ساختاری باشد. مثلاً در ابتدای تشکیل صندوق‌های بان‌نشتی در جهان، فاصله متوسط طول عمر با متوسط سن بان‌نشتی، ارقامی بین ۸ تا ۱۰ سال بوده است و اینک این ارقام بین ۱۵ تا ۲۰ سال است. ❖

متغیر سرمایه‌گذاری مطلوب برای او ایجاد می‌کند، به بررسی و محاسبه بپردازد. این امر آنقدر مهم است که مثلاً در ادبیات اداره علمی هلدینگ‌ها (یکی از انواع نهاد‌های سرمایه‌گذاری) طراح سید (پورفولیو) یکی از دو شاخه اصلی است که در مورد شیوه‌های علمی آن بحث می‌شود (به عنوان نمونه در این زمینه کتاب‌های «استراتژی شرکت-مدل‌های پورفولیو» نوشته الی سچف و «استراتژی بنگاه مادر-ارزش آفرینی در بنگاه‌های چندکسب و کار» نوشته گولد، کمپل، الکساندر قابل رجوع است) و بدیهی است صندوق‌های بان‌نشتی نیز در امر سرمایه‌گذاری از این امر مستثنی نیستند و باید زمینه‌های سرمایه‌گذاری خود را با بررسی علمی مشخص کنند، حال وقتی دولت بابت رد دیون خود شرکت‌هایی را به صندوق‌های بان‌نشتی واگذار می‌کند، فقط در حالی که زمینه سرمایه‌گذاری شرکت‌های مذکور با زمینه‌های منتخب در چارچوب علمی برای آن صندوق تطابق داشته باشد، منطقی است (البته مشروط به آنکه در ارزش سهام این شرکت‌ها و محاسبه آن، قیمت‌های واقعی بازار ملاک باشد) و در غیر این صورت حتماً این واگذاری‌ها غیرمنطقی است. از منظر توجه به واقعیت، در این رابطه حتی بین اشخاص حقیقی و حقوقی معمولی و به‌ویژه در شرایط اضطرار برای بدهکار ممکن است در تسویه بدهی، قواعد حقوقی یا قواعد علمی سرمایه‌گذاری لحاظ نشود، نمونه اعلامی آن ورشکستگی (البته بدون تقصیر) است که حتی در قواعد حقوقی با حراج دارایی‌های بدهکار کل رقم قابل پرداخت به همه بستانکاران مشخص و اگر این رقم از جمع رقم بستانکاری ایشان کمتر باشد (که اغلب چنین است) به هر بستانکار به جای کل طلب رقم نسبت کل رقم قابل پرداخت به جمع رقم بستانکاری همه ضریب طلب هر بستانکار پرداخت می‌شود (البته این قاعده حقوقی فلسفه دیگری نیز دارد و آن حفظ روحیه کارآفرینی در کارآفرینان، در شرایطی که سرمایه‌گذاری‌شان بدون تقصیر آنها به نتیجه نرسیده است)، از این منظر و به‌ویژه با توجه به اینکه در رابطه دولت با صندوق‌های بان‌نشتی بدهکار دولت است نه اشخاص حقیقی و معمولی، حتی در شرایط غیراضطراری برای دولت نیز ممکن است صندوق‌ها به دلیل رابطه ویژه‌ای که جایگاه دولت ایجاد می‌کند، ناچار به عدم توجه و رعایت قواعد حقوقی و قواعد علمی سرمایه‌گذاری در دریافت طلب خود از دولت شوند.

اما فرض کنیم لحاظ کردن تناسب زمینه سرمایه‌گذاری در شرکت‌های قابل واگذاری از سوی دولت بابت بدهی‌های الزامات طراحی سید صندوق‌های بان‌نشتی وجود داشت، آیا صندوق‌های مذکور در شناخت الزامات ذکر شده قابلیت‌های لازم را در خود ایجاد کرده‌اند؟
❖ یعنی با روش سرمایه‌گذاری این صندوق‌ها می‌توانند از خطر افزایش شدید تعداد بان‌نشتی‌ها دور شوند؟

متغیرهای سرمایه‌گذاری در طول عمر یک صندوق، ترکیب‌های متفاوتی می‌یابند و همین امر زمینه‌های سرمایه‌گذاری آنها را متغیر می‌کند و این ویژگی، ایجاد می‌کند برنامه‌ریزی بلندمدت در صندوق‌های بان‌نشتی (مثلاً در افق زمانی معادل طول دوره پرداخت حق بیمه) مورد توجه جدی باشد زیرا سرمایه‌گذاری از نظر الزاماتی که متغیرها در انتخاب زمینه ایجاد می‌کنند، انعطاف‌پذیری بالایی ندارد مثلاً سرمایه‌گذاری در زمینه‌های پربازده مبتنی بر قبول ریسک بالا و نقدشوندگی اندک و بی‌توجه به زمان‌های دریافت سود برای تبدیل به زمینه‌های با نقدشوندگی بالا بعضاً به زمان‌هایی بیش از پنج سال نیاز دارد. حتماً عبارت «بین‌نسلی بودن» صندوق‌های بان‌نشتی را شنیده‌اید. این عبارت خود گویای ضرورت برنامه‌ریزی بلندمدت در صندوق‌های بان‌نشتی است (آقای «وستراند» رئیس وقت فدراسیون سازمان‌های تأمین اجتماعی جهان در یک سخنرانی در سازمان تأمین اجتماعی در سال ۱۳۸۲ یا ۱۳۸۳ تأکید داشت که برنامه‌ریزی ۵۰ ساله برای خطری که این سازمان را تهدید می‌کند، یعنی افزایش شدید تعداد بان‌نشتی‌ها، ضروری است). متأسفانه اغلب صندوق‌های بان‌نشتی ایران از برنامه‌ریزی بلندمدت غفلت می‌کنند و به همین دلیل الزامات انتخاب زمینه‌های سرمایه‌گذاری با توجه به تغییر ترکیب متغیرهای سرمایه‌گذاری را نمی‌توانند تحلیل کنند و چون در دام سیکل معیوب پرداخت حقوق بان‌نشتی‌ها و بخشی از آن از محل حق بیمه دریافتی از بیمه‌شدگان جدید افتاده‌اند، عملاً از سرمایه‌گذاری همه حق بیمه سهم بان‌نشتی‌ها بسیار فاصله گرفته‌اند. اخیراً تحقیقی در مورد صندوق تأمین اجتماعی نشان داده است که متأسفانه فقط ۲/۵ درصد حق بیمه دریافتی در طول حیات این صندوق سرمایه‌گذاری شده است (در دوره تصدی من در شرکت شستا این نسبت نزدیک به ۱۱ درصد بود). با توجه به این امر اگر از ابتدا صندوق‌های بان‌نشتی در انتخاب روش سرمایه‌گذاری و انطباق زمینه سرمایه‌گذاری با ترکیب متغیرهای دوره‌های مختلف طول عمر خود توجه لازم را با رعایت برنامه‌ریزی بلندمدت لحاظ می‌کردند، از این دام دور می‌شدند و اکنون نیز راه چاره بازگشت به این مسیر علمی است (نه آنکه آنچنان که اخیراً مد شده است به تقبیح بنگاهداری روی آورده شود زیرا اگر انتخاب زمینه‌های سرمایه‌گذاری در تناسب با ترکیب متغیرهای سرمایه‌گذاری هر دوره صورت پذیرد و در دوره‌های بالا بودن تعداد بیمه‌شده‌ها نسبت به بان‌نشتی‌ها و اجازه جریان نقدی حتماً بنگاهداری



عکس: مسعودز ارعی

تغییر ساختار در گرو اجماع ملی

واکاوی مشکلات صندوق‌های بازنشستگی و راهکار خروج از بحران در میزگرد حجت میرزایی و علی اشرف عبدالله پوری حسینی

به شدت کاهش یافته و در مقابل منابع خروجی آنها در حال افزایش است. به طوری که برخی صندوق‌ها دچار کسری منابع شدید شده‌اند و توان پرداخت تعهدات خود به مستمری‌گیرانشان را ندارند. کدام عوامل باعث شده است در شرایط فعلی صندوق‌های بازنشستگی به شرایط بحرانی برسند؟ اگر بخواهیم مشکلات این صندوق‌ها را دسته‌بندی کنیم کدام‌یک از مشکلات بیشترین نقش را در نزدیک شدن صندوق‌های بازنشستگی به بحران مالی رقم زده‌اند؟

حجت میرزایی: صندوق‌های بازنشستگی حساس‌ترین و پیچیده‌ترین نهادها مالی مدرن در دنیای امروز هستند. این صندوق‌ها در مقایسه با شرکت‌های بیمه‌ای و بانک‌ها نیز از حساسیت و پیچیدگی‌های بیشتری برخوردارند و نسبت به تغییر و تحولات بیرونی و درونی آسیب‌پذیرند. به همین دلیل ممکن است بروز کوچک‌ترین خطایی سرنوشت صندوق‌های بازنشستگی را تغییر دهد. شاخص‌های عملکردی صندوق‌ها از روندهای اجتماعی و جمعیتی، اقتصادی و سیاسی و مقرراتی تأثیر زیادی می‌پذیرند. همچنین ساختار منابع و مصارف در ادامه حیات صندوق‌های بازنشستگی تعیین‌کننده هستند. مسائل و مشکلات صندوق‌های بازنشستگی را می‌توان در سه سطح حکمرانی، مدیریت و تکنیکال مورد بررسی قرار داد. از منظر حکمرانی ویژگی‌هایی چون فقدان شفافیت، پنهانکاری و بی‌توجهی به حقوق صاحبان سهام (کارفرمایان و بیمه‌گذاران دیروز و امروز) و بی‌اطلاعی ذی‌نفعان متعدد نسبت به محصولات، خروجی‌ها، خدمات و دستاوردهای صندوق‌های بازنشستگی عامل اصلی بروز مشکلات آنها و حتی عامل مؤثر بر عملکرد مدیریتی آنها نیز بوده است. شاید بیشترین مشکلات به سطح حکمرانی صندوق‌ها برگردد. به این نکته توجه داشته باشید که صندوق‌های بازنشستگی ذی‌نفعان متعددی چون بیمه‌شدگان در دوره‌های مختلف، کارفرمایان، دولت‌ها و... دارند، اما بیشترین سهم را در اداره این صندوق‌ها در گذشته



سایه فتحی: مشکلات صندوق‌های بازنشستگی کشور به کلاف سردرگمی تبدیل شده است که هر چقدر در آن کندوکاو می‌کنیم این هزار تو پایانی ندارد. از مصائب واگذاری شرکت‌های دولتی به صندوق‌های بازنشستگی، کسری شدید منابع آنها بر اثر کاهش منابع ورودی و رشد فزاینده منابع خروجی گرفته تا لطمات مدیران سیاسی و غیر تخصصی، بذل و بخشش دولت از جیب این صندوق برای کسب رای و محبوبیت بین عموم جامعه یا بیراهه رفتن در اداره امورات‌شان و فرورفتن در ورطه بنگاهداری که هر یک تا به امروز به نوعی در بحران‌زدگی این نهادها مالی مدرن در دنیای امروز نقش بسزایی ایفا کرده‌اند. اما چرا صندوق‌های بازنشستگی طی چند دهه اخیر درگیر مشکلات عدیده شده‌اند و راه برون‌رفت از بحرانی که گرفتارش شده‌اند، چیست؟ به همین جهت در میزگردی با حضور حجت میرزایی معاون اقتصادی وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی و علی اشرف عبدالله پوری حسینی رئیس سازمان خصوصی‌سازی به واکاوی این مساله پرداختیم. این دو چهره سرشناس اقتصاد ایران معتقدند «آنچه از ارزیابی عملکرد صندوق‌های بازنشستگی روشن است بنگاهداری آنها علاوه بر اینکه بازدهی مناسبی برایشان نداشته بخش بزرگی از مسائل ناشی از بنگاهداری را به آنها تحمیل کرده است. با توجه به این امر در آینده بهترین مسیری که می‌توان برای آنها پیشنهاد داد خروج از بنگاهداری و تبدیل این دارایی‌ها به دارایی‌های کاغذی یا سهامداری در بازار سرمایه است. اما اینکه این استراتژی تا چه میزان قابل عملیاتی باشد به علت رکود اقتصادی و وضعیت بازار سرمایه در شرایط فعلی جای تردید دارد.» در ادامه مشروح این میزگرد را می‌خوانید.

در حال حاضر برخی عنوان می‌کنند که اغلب صندوق‌های بازنشستگی کشور در شرایط بحرانی به سر می‌برند و عمدتاً ورشکسته شده‌اند. منابع ورودی این صندوق‌ها

حجت میرزایی: آنچه مشخص است دولت در گذشته تعهدات و مصارف بسیاری را بر دوش صندوق‌ها گذاشته است. بر این اساس صندوق‌ها از هر دو سمت منابع و مصارف تحت فشار قرار گرفتند که نتیجه آن چیزی جز تنگنای مالی شدید آنها نیست.

دولت‌ها داشته‌اند. سایر ذی‌نفعان که سهامدار اصلی این صندوق‌ها بودند مانند کارگران و کارفرمایان سهم‌شان در اداره آنها بسیار ناچیز یا در حد صفر بوده است. از طرف دیگر وجود رویه‌ها یا تصمیم‌گیری‌های غیر شفاف و نبود نظام اطلاعات، آمار و داده‌ها درباره ورودی‌ها و خروجی‌های صندوق‌های بازنشتگی در گذشته باعث بروز ابهامات بسیاری شد که بخش عمده مشکلات از همین ناحیه به وجود آمده است. به عبارت دیگر بخش بزرگی از این اتفاقات به علت نبود نظام مدیریتی مبتنی بر حکمرانی خوب در نظام بازنشتگی کشور قابل پیش‌بینی بوده است. در بیشتر کشورها صندوق‌های بازنشتگی محمل بسیار مناسبی برای اجرای سیاست‌های دولتی هستند. فرقی ندارد این صندوق‌ها در دولت‌هایی که نگاه توسعه‌گرایانه دارند، ابزاری برای اجرای سیاست‌های توسعه‌ای و سیاست‌گذاری‌های اجتماعی محسوب می‌شوند و در دولت‌های ضد توسعه یا پوپولیستی این صندوق‌ها بستر مناسبی برای جمع‌آوری آراء در بازار سیاست تلقی می‌شوند. متأسفانه در کشور ما بخش قابل توجهی از منابع صندوق‌ها صرف اجرای سیاست‌های حمایتی فاقد مبنای منطقی و نامتناسب با ظرفیت مالی آنها شده است. دولت‌ها بخش بسیاری از سیاست‌های رفاهی و حمایتی با اهداف توسعه‌ای یا غیر توسعه‌ای را بر عهده صندوق‌های بازنشتگی گذاشتند بدون آنکه منابع را بپردازند. از طرف دیگر دولت‌ها یکی از ذی‌نفعان صندوق‌ها هستند و باید به عنوان کارفرمایان، کارگران و کارمندان دولتی یا به‌عنوان تامین‌کننده الزامی سهم حاکمیتی از حق بیمه سهم‌شان را پرداخت می‌کردند اما طی سالیان گذشته این سهم را پرداخت نکردند، چه برسد به اینکه هزینه سیاست‌های رفاهی‌شان را خودشان پرداخت کنند. یعنی دولت‌ها در گذشته از جیب صندوق‌های بازنشتگی هزینه‌های سیاست‌های رفاهی را که تدوین کرده بودند، پرداخت کردند.

علی‌اشرف عبدالله پوری حسینی: ریشه مشکلات صندوق‌های بازنشتگی به عدم پاسخگویی دولت به تعهداتش در قبال آنها در چند دهه گذشته برمی‌گردد. البته برخی از این تعهدات را دولت برای خودش ایجاد کرده بلکه تکلیف و تحمیل شده است که آن تعهدات را انجام دهد. حتی دولت از قبل هم آگاه بوده است که توان پاسخ دادن به قوانین و مقررات تکلیفی را ندارد. در نتیجه شاهدیم طی سال‌های مختلف بدهی دولت به صندوق‌های بازنشتگی رشد قابل توجهی پیدا کرد و اکنون شکاف بزرگی در این زمینه ایجاد شده و این صندوق‌ها را با مشکلات عدیده‌ای مواجه کرده است. بنابراین از این دو ناحیه فشار بزرگی به صندوق‌های بازنشتگی تحمیل شده که مدیریت آنها را دچار مشکل کرده است. در شرایط فعلی مسأله مهم صندوق‌های بازنشتگی کمبود منابع و عدم هماهنگی دخل و خرج آنهاست. هزینه‌های این صندوق‌ها به اندازه‌ای افزایش یافته است که منابع ورودی کفاف آن هزینه‌ها را نمی‌دهد. البته در کنار این امر دولت قبلی تصمیم گرفت بابت بدهی بخشی از دارایی‌هایش را در قالب شرکت به صندوق‌های بازنشتگی واگذار کند. این موضوع جنجال‌های بسیاری به خود اختصاص داد. برخی عنوان کردند دولت باید پول نقد به صندوق‌های بازنشتگی پرداخت می‌کرد و درست نبود با واگذاری شرکت‌های بدهی‌های خود را تسویه کند. برخی نیز گفتند دولت در این زمینه در حق صندوق‌های بازنشتگی ظلم روا داشته است و شرکت‌های زیان‌دهش را به تامین اجتماعی رد دیون کرده است. برخی نیز به عملکرد سازمان خصوصی‌سازی ایراد گرفتند و از این سازمان انتقاد کردند. اما بنده معتقدم واگذاری شرکت‌های دولتی به جای پول نقد مسأله اصلی صندوق‌های بازنشتگی نیست که در این سال‌ها این موضوع بزرگنمایی شده است. درست است من در آن زمان مسوولیت سازمان خصوصی‌سازی را بر عهده نداشتم اما اگر شما از من سوال کنید که عملکرد سازمان خصوصی‌سازی در زمینه رد دیون‌ها را چگونه ارزیابی می‌کنید؟ کاملاً آمادگی دارم به این پرسش پاسخ دهم.

با این اوصاف چه عواملی باعث شده است در شرایط فعلی صندوق‌های بازنشتگی با تنگنای مالی بی‌سابقه مواجه شوند. این مسأله در دخالت‌های دولت در اداره این صندوق ریشه دارد یا اینکه عوامل محیطی و اقتصاد کلان نیز در این زمینه اثرگذار بوده‌اند؟

آنچه مشخص است دولت در گذشته تعهدات و مصارف بسیاری را بر دوش صندوق‌ها گذاشته است. بر این اساس صندوق‌ها از هر دو سمت منابع و مصارف تحت فشار قرار گرفتند که نتیجه آن چیزی جز تنگنای مالی شدید آنها نیست. به طور مثال در حدود چهار میلیون نفر از بیمه‌شدگان صندوق تامین اجتماعی بیمه‌شدگان اختیاری هستند و مقرر شده دولت حق بیمه آنها را پرداخت کند اما این حق بیمه تاکنون پرداخت نشده است. البته این تعداد به جز هشت میلیون بیمه‌شده صندوق تامین اجتماعی است که دولت باید برای هر یک از آنها سه درصد حق بیمه پرداخت کند

پوری حسینی: تا جایی که بنده اطلاع دارم در آن مقطع در حدود شش هزار میلیارد تومان از بدهی‌های دولت در قالب واگذاری سهام شرکت‌های دولتی تسویه شد.

آیا سیاست رد دیون شرکت‌های دولتی بابت تسویه بدهی‌های دولت به صندوق‌های بازنشتگی سیاست صحیح و منطقی بود که در گذشته اجرایی شد؟

البته بنده معتقدم این نحوه از واگذاری خصوصی‌سازی محسوب نمی‌شود و تنها سازمان خصوصی‌سازی مصوبه دولت را اجرایی کرده است. به هر شکل در آن مقطع دولت و سازمان تامین اجتماعی بر سر یک لیست از شرکت‌های دولتی توافق کرده‌اند که سهام آن شرکت‌ها به صندوق‌های بازنشتگی واگذار شود. در این لیست هم شرکت‌های خوب وجود داشتند و هم شرکت‌های ضعیف. سازمان تامین اجتماعی و صندوق‌های بازنشتگی نمی‌توانند مدعی باشند که تنها شرکت کم‌بازده یا

دولت‌ها داشته‌اند. سایر ذی‌نفعان که سهامدار اصلی این صندوق‌ها بودند مانند کارگران و کارفرمایان سهم‌شان در اداره آنها بسیار ناچیز یا در حد صفر بوده است. از طرف دیگر وجود رویه‌ها یا تصمیم‌گیری‌های غیر شفاف و نبود نظام اطلاعات، آمار و داده‌ها درباره ورودی‌ها و خروجی‌های صندوق‌های بازنشتگی در گذشته باعث بروز ابهامات بسیاری شد که بخش عمده مشکلات از همین ناحیه به وجود آمده است. به عبارت دیگر بخش بزرگی از این اتفاقات به علت نبود نظام مدیریتی مبتنی بر حکمرانی خوب در نظام بازنشتگی کشور قابل پیش‌بینی بوده است. در بیشتر کشورها صندوق‌های بازنشتگی محمل بسیار مناسبی برای اجرای سیاست‌های دولتی هستند. فرقی ندارد این صندوق‌ها در دولت‌هایی که نگاه توسعه‌گرایانه دارند، ابزاری برای اجرای سیاست‌های توسعه‌ای و سیاست‌گذاری‌های اجتماعی محسوب می‌شوند و در دولت‌های ضد توسعه یا پوپولیستی این صندوق‌ها بستر مناسبی برای جمع‌آوری آراء در بازار سیاست تلقی می‌شوند. متأسفانه در کشور ما بخش قابل توجهی از منابع صندوق‌ها صرف اجرای سیاست‌های حمایتی فاقد مبنای منطقی و نامتناسب با ظرفیت مالی آنها شده است. دولت‌ها بخش بسیاری از سیاست‌های رفاهی و حمایتی با اهداف توسعه‌ای یا غیر توسعه‌ای را بر عهده صندوق‌های بازنشتگی گذاشتند بدون آنکه منابع را بپردازند. از طرف دیگر دولت‌ها یکی از ذی‌نفعان صندوق‌ها هستند و باید به عنوان کارفرمایان، کارگران و کارمندان دولتی یا به‌عنوان تامین‌کننده الزامی سهم حاکمیتی از حق بیمه سهم‌شان را پرداخت می‌کردند اما طی سالیان گذشته این سهم را پرداخت نکردند، چه برسد به اینکه هزینه سیاست‌های رفاهی‌شان را خودشان پرداخت کنند. یعنی دولت‌ها در گذشته از جیب صندوق‌های بازنشتگی هزینه‌های سیاست‌های رفاهی را که تدوین کرده بودند، پرداخت کردند.

علی‌اشرف عبدالله پوری حسینی: ریشه مشکلات صندوق‌های بازنشتگی به عدم پاسخگویی دولت به تعهداتش در قبال آنها در چند دهه گذشته برمی‌گردد. البته برخی از این تعهدات را دولت برای خودش ایجاد کرده بلکه تکلیف و تحمیل شده است که آن تعهدات را انجام دهد. حتی دولت از قبل هم آگاه بوده است که توان پاسخ دادن به قوانین و مقررات تکلیفی را ندارد. در نتیجه شاهدیم طی سال‌های مختلف بدهی دولت به صندوق‌های بازنشتگی رشد قابل توجهی پیدا کرد و اکنون شکاف بزرگی در این زمینه ایجاد شده و این صندوق‌ها را با مشکلات عدیده‌ای مواجه کرده است. بنابراین از این دو ناحیه فشار بزرگی به صندوق‌های بازنشتگی تحمیل شده که مدیریت آنها را دچار مشکل کرده است. در شرایط فعلی مسأله مهم صندوق‌های بازنشتگی کمبود منابع و عدم هماهنگی دخل و خرج آنهاست. هزینه‌های این صندوق‌ها به اندازه‌ای افزایش یافته است که منابع ورودی کفاف آن هزینه‌ها را نمی‌دهد. البته در کنار این امر دولت قبلی تصمیم گرفت بابت بدهی بخشی از دارایی‌هایش را در قالب شرکت به صندوق‌های بازنشتگی واگذار کند. این موضوع جنجال‌های بسیاری به خود اختصاص داد. برخی عنوان کردند دولت باید پول نقد به صندوق‌های بازنشتگی پرداخت می‌کرد و درست نبود با واگذاری شرکت‌های بدهی‌های خود را تسویه کند. برخی نیز گفتند دولت در این زمینه در حق صندوق‌های بازنشتگی ظلم روا داشته است و شرکت‌های زیان‌دهش را به تامین اجتماعی رد دیون کرده است. برخی نیز به عملکرد سازمان خصوصی‌سازی ایراد گرفتند و از این سازمان انتقاد کردند. اما بنده معتقدم واگذاری شرکت‌های دولتی به جای پول نقد مسأله اصلی صندوق‌های بازنشتگی نیست که در این سال‌ها این موضوع بزرگنمایی شده است. درست است من در آن زمان مسوولیت سازمان خصوصی‌سازی را بر عهده نداشتم اما اگر شما از من سوال کنید که عملکرد سازمان خصوصی‌سازی در زمینه رد دیون‌ها را چگونه ارزیابی می‌کنید؟ کاملاً آمادگی دارم به این پرسش پاسخ دهم.

با این اوصاف چه عواملی باعث شده است در شرایط فعلی صندوق‌های بازنشتگی با تنگنای مالی بی‌سابقه مواجه شوند. این مسأله در دخالت‌های دولت در اداره این صندوق ریشه دارد یا اینکه عوامل محیطی و اقتصاد کلان نیز در این زمینه اثرگذار بوده‌اند؟

آنچه مشخص است دولت در گذشته تعهدات و مصارف بسیاری را بر دوش صندوق‌ها گذاشته است. بر این اساس صندوق‌ها از هر دو سمت منابع و مصارف تحت فشار قرار گرفتند که نتیجه آن چیزی جز تنگنای مالی شدید آنها نیست. به طور مثال در حدود چهار میلیون نفر از بیمه‌شدگان صندوق تامین اجتماعی بیمه‌شدگان اختیاری هستند و مقرر شده دولت حق بیمه آنها را پرداخت کند اما این حق بیمه تاکنون پرداخت نشده است. البته این تعداد به جز هشت میلیون بیمه‌شده صندوق تامین اجتماعی است که دولت باید برای هر یک از آنها سه درصد حق بیمه پرداخت کند

رفع مشکلات عدیده صندوق های بازنشستگی از سوی مدیریت کلان اقتصادی کشور ارائه شود.

آیا دولت تاکنون پرداخت نقدی بابت تعهداتش به صندوق های بازنشستگی داشته است؟
حجت میرزایی: من به خاطر ندارم که دولت بخشی از تعهداتش را نقدی پرداخت کرده باشد.

پوری حسینی: یعنی دولت به هیچ عنوان به طور نقدی بابت تعهداتش پرداختی به صندوق های بازنشستگی نداشته است؟

اگر هم موردی وجود داشته باشد که نشان دهد، دولت بابت تعهداتش پرداخت نقدی داشته است، در موارد بسیار محدود بوده است. به طور مثال در زمینه بیمه شدگان اختیاری که دولت تعهد کرده است بخشی از حق بیمه آنها را پرداخت کند، مبلغی که می پردازد نزدیک به صفر است.



اجازه بدهید در ادامه صحبت های آقای دکتر میرزایی در مورد واگذاری سهام شرکت های دولتی به صندوق های بازنشستگی به این نکته اشاره کنم. همان طور که می دانید مجلس دیگر از سال ۱۳۹۳ تعدیل دیون دولت از طریق واگذاری سهام شرکت های دولتی به سازمان تامین اجتماعی را متوقف کرده است.



سهام شرکت ذوب آهن که صندوق تامین اجتماعی آن را در بورس خریداری کرده و این واگذاری تعدیل دیون نبوده است. آقایان سهام شرکت ذوب آهن را به انتخاب خود خریداری کرده اند دیگر دولت و سازمان خصوصی نباید پاسخگو باشند که چرا فلان صندوق از این ناحیه متضرر شد. اینکه این سهام را در شرایط نامناسب صنعت فولاد خریداری کرده اند و همین علت دچار زیان شده اند تنها خاص صندوق های بازنشستگی نیست بلکه این شرایط برای کل صنعت فولاد بوده است و در این مقطع بسیاری از شرکت های بزرگ فولادی متضرر شده اند. توجه کنید صندوق تامین اجتماعی هر سهم ذوب آهن را ۵۱۱ تومان از سازمان خصوصی سازی خریداری کرده است و اکنون این سهم در اثر شرایط صنعت فولاد به حدود ۲۴۰ تومان افت پیدا کرده است. آیا می توان مدعی شد سازمان خصوصی سازی مقصر است؟ اگر این شرایط رخ نمی داد و مثلاً قیمت این سهم به ۷۱۱ تومان به یکباره افزایش پیدا می کرد آن وقت به سازمان خصوصی مدال افتخار داده می شد؟ پس نباید به این موضوع این گونه نگاه کرد و هر اتفاقی رخ می دهد سریعاً به دنبال مقصر باشیم. از طرف دیگر من برخلاف نظر آقای دکتر میرزایی معتقدم این گونه نیست که دولت وقت تماماً شرکت های زیان ده و کم بازده یا ورشکسته خود را رد دیون به تامین اجتماعی کرده است. مگر می شود دولت در این حجم بالا شرکت های زیان ده و ورشکسته داشته باشد؟ کافی است به مصوبه اول دولت در رد دیون ها در سال ۱۳۸۶ نگاه کنید متوجه می شوید که اتفاقاً تعداد قابل توجهی از این شرکت ها سوددهی و بازدهی مناسبی داشتند که واگذار شدند. برخی از این شرکت ها عبارتند از پتروشیمی های خراسان، فناوران، امیرکبیر، تبریز، مارون، بیمه های دانا، آسیا، البرز، بانک ملت، پالایش نفت اصفهان و پالایش نفت تبریز. کدام یک از این شرکت ها زیان ده یا ورشکسته بوده اند که دولت آنها را به صندوق های بازنشستگی رد دیون کرده است؟ این شرکت ها هم در زمانی که در اختیار دولت بودند و هم اکنون که به تامین اجتماعی واگذار شده اند بازدهی مناسبی دارند و حتی سهام برخی از آنها در بورس با رشد قابل توجهی همراه شده اند. در مصوبه دوم هزار میلیارد تومان سهام شرکت مخابرات به تامین اجتماعی واگذار شده است. همه می دانند که سهام مخابرات از پربازده ترین ها بوده است. در مصوبه سوم نیز سهام ۱۸ شرکت واگذار شده است که در بین آنها شرکت هایی چون پالایش نفت بندرعباس و پالایش نفت لاوان قرار داشتند که از جمله شرکت های خوب دولتی محسوب می شدند. البته شرکت هایی چون قطارهای مسافری رجا که شرکت زیان ده است وجود دارند اما این شرکت هم به اصرار سازمان تامین اجتماعی واگذار شد یا نیروگاه خلیج فارس هم همین طور با اصرار آقایان واگذار شد. هر چند شرکت های کم بازده و بدون بازدهی چون ماشین سازی پارس، بافت آزادی و الکتریک ایرانشهر، پشم و شیشه ایران، کاغذسازی قائم شهر در بین این شرکت ها وجود دارند اما طبیعی است در بین ده ها شرکت خوب تعدادی شرکت زیان ده هم وجود داشته باشد و تعداد این شرکت ها به قدری پایین است که شاید در حدود پنج درصد مصوبه سوم تامین اجتماعی را شامل شوند. بنابراین بی انصافی است که بگوییم دولت و سازمان خصوصی سازی در آن مقطع تنها شرکت های کم بازده و بی بازده را واگذار کردند. این مساله که پس از این واگذاری ها چه اتفاقی رخ داده است و حتی برخی از شرکت های دولتی که بازدهی خوبی داشتند دچار مشکل شدند به این امر برمی گردد که آیا صندوق های

ضعیف واگذار شده است. من از عملکرد این سازمان در زمینه واگذاری شرکت های دولتی دفاع می کنم و در مورد تک تک شرکت ها توضیح می دهم که در چه وضعیتی مالی قرار داشتند که واگذار شدند. اتفاقاً بخش قابل توجه شرکت های واگذار شده وضعیت مناسبی داشتند و سود خوبی هم می دادند اما جالب است که این گونه وانمود شد که دولت در آن مقطع تنها شرکت های زیان ده یا بنجل خود را به صندوق های بازنشستگی واگذار کرده است. آنچه مشخص است دولت قبلی پنج مصوبه در زمینه واگذاری سهام شرکت های دولتی به سازمان تامین اجتماعی تصویب کرد. در سال ۱۳۸۶ مصوبه ۱۲۰۰ میلیارد تومانی، در سال ۱۳۸۸ مصوبه هزار میلیارد تومانی و ۲۲۰۰ میلیارد تومانی، در سال ۱۳۹۰ مصوبه ۳۵ هزار میلیارد تومانی و سال ۱۳۹۱ مصوبه ۹۰۰ میلیارد تومانی تدوین شد. تقریباً از این پنج مصوبه، سه مورد آن به طور کامل اجرایی شد و یک مورد آن نیز ۵۰ درصد از آن اجرایی شد و اما مصوبه ۳۵ هزار میلیاردی به علت مشکلاتی که داشت هیچ گاه اجرایی نشد. توجه داشته باشید این گونه نبوده که دولت هر مصوبه ای که در خصوص واگذاری شرکت های دولتی داده است اجرایی شده است. در برخی موارد مشکلاتی وجود داشته است که سازمان خصوصی سازی حاضر نشده است آن مصوبات را اجرایی کند. آنچه مشخص است سازمان خصوصی طی این پنج مصوبه سهام ۵۰ شرکت دولتی را از یک درصد تا ۱۰۰ درصد به سازمان تامین اجتماعی واگذار کرده است، ممکن است در این لیست تعدادی شرکت هم باشند که ضعیف بوده اند اما این دلیل نمی شود که عنوان کنیم هر شرکتی که دولت سهامش را به سازمان تامین اجتماعی رد دیون کرده است شرکت زیان ده بوده است.

یکی از منابع درآمدی صندوق های بازنشستگی به غیر از دریافت حق بیمه، سود حاصل از سرمایه گذاری هایشان است. متأسفانه به دلیل تحمیل مصارف سنگین از سوی دولت و مجلس این صندوق ها هیچ گاه نتوانسته اند از محل درآمدهایی که دارند سرمایه گذاری مناسبی را انجام دهند. به طور مثال حدود ۳۰ درصد از درآمد صندوق ها باید صرف سرمایه گذاری شود اما در میدان عمل این اتفاق نیفتاد و بخش بزرگی از سرمایه گذاری های انجام شده و دارایی های شکل گرفته کنونی به انتخاب صندوق های بازنشستگی نبوده است و در گذشته، دولت، مجلس یا مقامات سیاسی منطقهای به طور مستقیم و غیرمستقیم آنها را ملزم به مشارکت در طرح های سرمایه گذاری یا توسعه زیرساخت های اقتصادی و اجتماعی در مناطق مختلف کرده اند. بخش بزرگی از سرمایه گذاری موجود نیز از طریق پرداخت دیون دولت در اختیار صندوق ها قرار گرفت. در این پرداخت دیون هم که در قالب واگذاری سهام شرکت های دولتی انجام شد، صندوق ها اختیار نداشتند که سهام شرکت هایی را که دارای توجیه و بازدهی مناسب هستند، انتخاب کنند، تنها به این امید که با پرداخت دیون دولتی بتوانند بخشی از آن را نقد کنند. این شیوه یعنی واگذاری سهام شرکت های دولتی به جای طلبی که از دولت داشتند را پذیرفتند. متأسفانه بخشی از شرکت های واگذار شده از ابتدا ورشکسته بوده و بازدهی نداشتند یا کم بازده بودند. به طور مثال شرکت فولاد زاگرس از همان ابتدای تاسیس در سال ۱۳۸۳ بازدهی و توجیه اقتصادی و قابلیت تداوم نداشتند است و زمان واگذاری بدهی بانکی سنگینی داشت. در شرایطی که حداقل مقیاس برای راه اندازی یک بنگاه فولادی ۱/۵ میلیون تن بوده فولاد زاگرس با مقیاس ۷۰ هزار تن تاسیس شد. از زمانی که این شرکت به سه صندوق بازنشستگی واگذار شد دائماً در گیر مسائل بدهی بانکی و مطالبات پرداخت به کارگران آن بودند و با وجود مصادره اموال توسط بانک ها و تعطیلی کامل شرکت، همچنان حاشیه های دست بردار نیست. یا بنگاهی مانند ذوب آهن در شرایطی تحویل داده شد که صنعت فولاد جهانی در رکود عمیقی فرورفته بود و این شرکت بدهی چند هزار میلیارد تومانی به بار آورده بود و عملاً صندوق تامین اجتماعی نتوانست تمام قیمت سهام آن را به سازمان خصوصی سازی بپردازد. در مورد شرکت هواپیمایی آسمان هم وضعیت به همین گونه بود. با این اوصاف در بسیاری از واگذاری هایی که در قالب رد دیون انجام شد یا اساساً بنگاه فاقد توجیه اقتصادی بوده و بر اساس تصمیمات نادرست راه اندازی شده بودند یا در شرایط نامناسب ناشی از محیط صنعت زیان بزرگی را متحمل شده یا اینکه به علت مشکلات عدیده اقتصادی کم بازده بودند. لذا معتقدم سیاست واگذاری سهام شرکت های دولتی در جهت پرداخت دیون به صندوق های بازنشستگی کار منطقی نبود و نه تنها منابع جدید برای آنها ایجاد نکرد بلکه منابع بزرگی از صندوق ها مصرف پرداخت بدهی ها و جبران زیان این شرکت ها شد. اما در حال حاضر مهم این نیست چه کسی یا چه دولتی مقصر است مهم این است که راهکار مناسبی برای



پوری حسینی: سازمان خصوصی‌سازی مصوبه دولت را اجرائی کرده است. به هر شکل در آن مقطع دولت و سازمان تامین اجتماعی بر سر یک لیست از شرکت‌های دولتی توافق کرده‌اند که سهام آن شرکت‌ها به صندوق‌های بازنشستگی واگذار شود. در این لیست هم شرکت‌های خوب وجود داشتند و هم شرکت‌های ضعیف.

بازنشستگی برای بنگاهداری گزینه مناسبی هستند یا اینکه باید صرف سهامداری کنند؟ اگر پاسخ مناسبی از سوی کارشناسان به این سوال داده شود قطعاً بخش قابل توجهی از مشکلات فعلی صندوق‌های بازنشستگی حل و فصل خواهد شد.

توجه کنید در حال حاضر اتفاقی که افتاده این است که نه دولت راضی است و نه ذی‌نفعان گذشته و امروز صندوق‌های بازنشستگی و نه مدیریت آنها. عملاً هر سه طیف احساس خسران می‌کنند. هم دولت این تصور را دارد که تامین کسری منابع صندوق‌ها به بار سنگینی برایش تبدیل شده است و هم اینکه صندوق‌های بازنشستگی این تصور را دارند که دولت مطالبات آنها را به درستی پرداخت نکرده است. در مقابل بیمه‌شدگان این احساس را دارند که خدمات مناسبی را دریافت نکرده‌اند و نسبت به آینده نگران هستند. از طرف دیگر یکی از چالش‌های بزرگ صندوق‌های بازنشستگی تحمیل نیروی انسانی بالا در سال‌های آخر عمر دولت قبلی در آنهاست که امروز بحران جدی این صندوق‌های تامین هزینه‌های این نیروهای انسانی است که با توجه به منابع فعلی این صندوق‌ها امکان‌پذیر نیست.

آقای پور حسینی با توجه به نکته‌ای که شما اشاره کردید به نظر شما برای صندوق‌های بازنشستگی بنگاهداری مناسب است یا سهامداری؟ اگر سهامداری را مناسب می‌دانید با این اوصاف استراتژی مناسب سرمایه‌گذاری و روندهای مالی صندوق‌های بازنشستگی در بازار مالی مان چیست؟

من در این رابطه صاحب‌نظر نیستم اما به عنوان یک کارشناس معتمد صندوق‌های بازنشستگی بهتر است سهامداری کنند چرا که آنها برای بنگاهداری ساخته نشده‌اند. این صندوق‌ها می‌توانند منابع در اختیارشان را سهام خریداری کنند و از طریق کسب سود از این ناحیه درآمدهایشان را افزایش دهند. البته این موضوع در اصلاحیه قانون اصل ۴۴ دیده شد و عنوان شده بود که صندوق‌های بازنشستگی بیشتر از ۴۰ درصد نمی‌توانند سهام شرکت‌ها به خودشان تخصیص دهند اما متأسفانه به این موضوع توجهی نشد و در بسیاری موارد ۱۰۰ درصد سهام شرکت‌ها به این صندوق‌ها واگذار شد، در نتیجه ناخودآگاه آنها به سمت بنگاهداری کشیده شدند که به نظرم مسیر اشتباهی بود که طی شد. پس بهتر است مدیران صندوق‌های بازنشستگی به سمت سهامداری حرکت کنند تا بتوانند با افزایش درآمدهایشان حداقل بخشی از جریان کاهش منابع ورودی‌شان را جبران کنند.

بنده نیز با آقای پوری حسینی موافقم، بنگاهداری وظیفه صندوق‌های بازنشستگی نیست. اگر چه در مقایسه با دنیا شاهدیم برخی صندوق‌های بازنشستگی بزرگ دنیا در زمینه بنگاهداری موفق عمل کرده‌اند. حتی در تحقیقی که اخیراً انجام داده‌ام در بین ۳۰۰ صندوق بازنشستگی برتر دنیا بین ۱۰۰ تا ۱۸۰ درصد GDP کشور خود دارایی دارند که البته عمدتاً در قالب اوراق سهام است. در کشور ما به زحمت دارایی صندوق‌های بازنشستگی به حدود ۲۵ تا ۳۰ درصد GDP می‌رسد. اگر چه دولت امروز موافق است که صندوق‌های بازنشستگی نیاید بنگاهداری کنند اما در گذشته سیاست مناقضی را در برابر آنها در پیش گرفت و شرکت‌های را به جای پرداخت پول نقد بابت بدهی‌هایش واگذار کرد. شاید اگر مطالبات صندوق‌های بازنشستگی به صورت نقدی به آنها پرداخت می‌شد بنگاهداری انتخاب اولشان نبود. همچنان که در گذشته این صندوق‌ها ترکیبی از سهامداری و بنگاهداری را انتخاب کرده بودند و صرفاً بنگاهداری نمی‌کردند. متأسفانه آنچه از ارزیابی عملکرد صندوق‌های بازنشستگی روشن است بنگاهداری آنها علاوه بر اینکه بازدهی مناسبی برایشان نداشته بخش بزرگی از مسائل ناشی از بنگاهداری را به آنها تحمیل کرده است. با توجه به این امر در آینده بهترین مسیری که می‌توان برای آنها پیشنهاد داد خروج از بنگاهداری و تبدیل این دارایی‌ها به دارایی‌های کاغذی یا سهامداری در بازار سرمایه است. اما اینکه این استراتژی تا چه میزان قابل عملیاتی باشد به علت رکود اقتصادی و وضعیت بازار سرمایه در شرایط فعلی جای تردید دارد. این خروج را باید یک انتخاب ضروری بلندمدت دانست. در کوتاه‌مدت با شرایط کنونی بازار سرمایه و رکود اقتصادی و به‌ویژه رکود در صنایع فولاد و سیمان و ساختمان و صنایع وابسته که بخش اصلی سهام در پورتفوی صندوق‌ها را دربر می‌گیرد شاید خروج از بنگاهداری غیرممکن باشد. ضمن آنکه خروج یکباره صندوق‌های بازنشستگی از بنگاهداری با مقاومت برخی از ذی‌نفعان مانند مدیران و کارکنان این بنگاه‌ها مواجه شود. البته در سال‌های اخیر بخشی از بنگاه‌هایشان را واگذار کرده‌اند. ضمن آنکه نباید تصور کنیم که بنگاهداری صندوق‌های بازنشستگی تنها اثرات منفی داشته است و دستاورد

مثبتی با خود به همراه نداشته است. اتفاقاً در برخی موارد عملکرد این صندوق‌ها در بنگاهداری قابل دفاع است. ما شاهد بودیم در همین شرایط رکود اقتصادی کشور در سال گذشته که رشد اقتصادی منفی بود بنگاه‌های مربوط به صندوق‌های بازنشستگی ۲۳ درصد بازدهی داشته‌اند. حتی بازدهی صندوق‌های بازنشستگی از بازدهی بازار سرمایه پیشی گرفت یا به طور مثال در صندوق بازنشستگی کشوری بازدهی حاصل از سرمایه‌گذاری‌ها طی دو سال گذشته در دولت یازدهم ۱۲۵ درصد رشد داشته است. یعنی بازدهی ذخایر از ۸۰۰ هزار میلیارد تومان در سال ۱۳۹۲ به دو هزار میلیارد تومان در سال ۱۳۹۴ رسیده است. یا به طور مثال شستا در سال ۱۳۹۴ نزدیک به ۱/۷ میلیارد دلار صادرات داشته است. در مجموع عملکرد مدیریتی دولت یازدهم در بخش صندوق‌های بازنشستگی بسیار موفق‌تر از گذشته است و این موفقیت تا حد زیادی ناسی از اصلاح رویه‌ها و فرآیندهای مدیریت و تصمیم‌گیری در صندوق‌ها بوده و حتی می‌توان گفت در حال حاضر بخش بنگاهداری صندوق‌های بازنشستگی از جمله شفاف‌ترین بنگاه‌های بخش عمومی کشور هستند. با توجه به اینکه در حال حاضر ۷۰ درصد بنگاه‌های صندوق‌های بازنشستگی بورسی‌اند و از ۱۰۰ شرکت برتر در شفافیت ۳۳ شرکت وابسته به صندوق‌هاست که بیش از دولت یازدهم سابقه نداشته.

در شرایط فعلی با توجه به کسری شدید منابع صندوق‌های بازنشستگی تامین مالی آنها چگونه باید انجام شود؟ آیا در آینده می‌توانیم از بودجه عمومی این صندوق‌ها را تامین مالی کنیم؟ آیا دولت می‌تواند از طریق مدیریت دولتی و تامین مالی مشارکتی به مسیر خود ادامه دهد؟ آیا مدیریت باید ترکیبی از بخش دولتی و خصوصی باشد و تامین مالی مشارکتی بدین شکل صورت گیرد؟ یا بالاخره می‌توانیم صرفاً با مدیریت خصوصی تامین مالی مشارکتی را ادامه دهیم؟

در مورد اداره تمام صندوق‌های بازنشستگی نمی‌توان حکم یکسانی صادر کرد. به طور مثال در مورد صندوق تامین اجتماعی و صندوق بازنشستگی کشوری و نیروهای مسلح لازم است به‌صورت صندوق‌های اجتماعی بخش عمومی فعالیت کنند و جدایی این صندوق از دولت ممکن است آسیب زیادی به ذی‌نفعان این صندوق وارد کند. البته به شرط اینکه اصلاحاتی که اشاره شد در مدیریت و اداره صندوق تامین اجتماعی نیز لحاظ شود. اما در مورد دیگر صندوق‌های بازنشستگی وضعیت فرق دارد و می‌توانند به مدل‌های دیگر مانند مدیریت بخش خصوصی اداره شوند. معتمد نظام بازنشستگی ایران به تحول جدی نیازمند است. بخشی از این تحولات ساختاری و بخشی دیگر آن سیستمی و بخشی نیز پارامتریک است. یکی از مولفه‌های مهم و تعیین‌کننده نرخ حق بیمه است. در تمام دنیا نرخ حق بیمه با توجه به شرایط اقتصادی و اجتماعی متغیر است اما در کشور ما در ۵۰ سال گذشته ثابت مانده است. مولفه دیگر سن بازنشستگی است. که در ایران این سن بسیار پایین است و باید بین ۵ تا ۱۰ سال افزایش یابد. مبنای محاسبه حق مستمری باید تغییر کند و دامنه تعهدات صندوق‌های بازنشستگی به شدت محدود شود چرا که بخش بسیاری از منابع صندوق صرف انجام تعهداتی می‌شود که به طور طبیعی وظیفه آنها نیست. در کنار این عوامل پارامتریک باید نظام تامین اجتماعی به یک نظام چندلایه تبدیل شود و تجدید ساختاری باید در صندوق‌های بازنشستگی ایجاد شود. علاوه بر این در کنار نظام بازنشستگی دولتی باید نظام بازنشستگی خصوصی ایجاد شود نه اینکه جایگزین آن شود. یعنی نظام بازنشستگی خصوصی مکمل نظام بازنشستگی دولتی باشد. نمی‌توان به طور کامل دولت را از اداره صندوق‌های بازنشستگی حذف کرد چرا که بر اساس اصل ۲۹ قانون اساسی متعهد و ملزم به ایجاد چتر فراگیر تامین اجتماعی در کشور است. از طرف دیگر در حدود ۸۵ درصد حقوق مستمری صندوق بازنشستگی کشوری و ۱۰۰ درصد مستمری صندوق بازنشستگی نیروی‌های مسلح را می‌پردازد. پس نمی‌توان دولت را کنار گذاشت. باید این مدل اداره دولتی و خصوصی را برای صندوق‌های بازنشستگی در نظر گرفت. البته اصلاحات ساختاری و پارامتریک نظام بازنشستگی به اجماع ملی نیاز دارد.

اگر شاهدیم مدیریت صندوق‌های بازنشستگی عمدتاً سیاسی هستند به همین مساله بنگاهداری برمی‌گردد در حالی که از همین ناحیه این صندوق‌ها لطامت جدی خورده‌اند. باید به این نکته توجه کنیم اگر صندوق‌های بازنشستگی امروز با مشکلات عدیده‌ای مواجهند به مساله کلان اقتصاد کشور برمی‌گردد. اقتصاد ایران سال‌هاست از مشکلات مختلفی رنج می‌برد. طبیعی است که وقتی اقتصادی به طور کلی با مشکل مواجه است بخش‌های مختلف آن نیز با چالش‌های متعددی مواجه خواهد شد چرا انتظار داریم صندوق‌های بازنشستگی از این قاعده مستثنی باشند.

شاخص بازنشستگی جهانی

موارد زیر را مورد توجه قرار داده است:
تخصیص دارایی برای صندوق‌های بازنشستگی، شفافیت، صداقت و ثبات

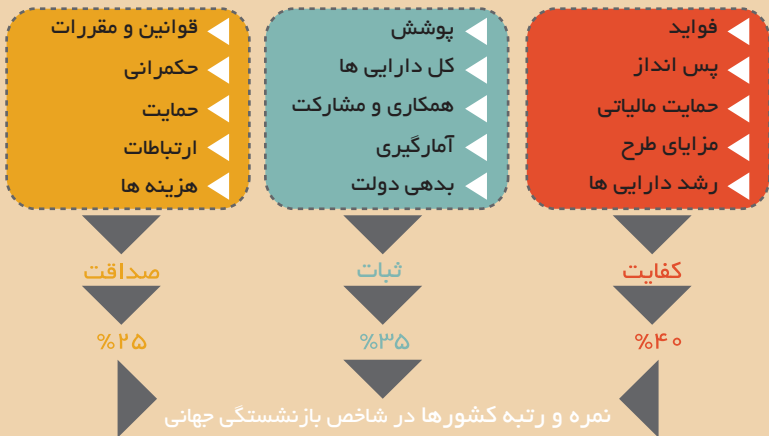
در سیستم‌های بازنشستگی



۲۵ سیستم درآمدی بازنشستگی را با بیش از ۴۵ شاخص مورد سنجش قرار می‌دهد.

بازنشستگی جهانی

نظام‌های بازنشستگی در کشورهای مختلف چگونه رتبه‌بندی می‌شوند؟

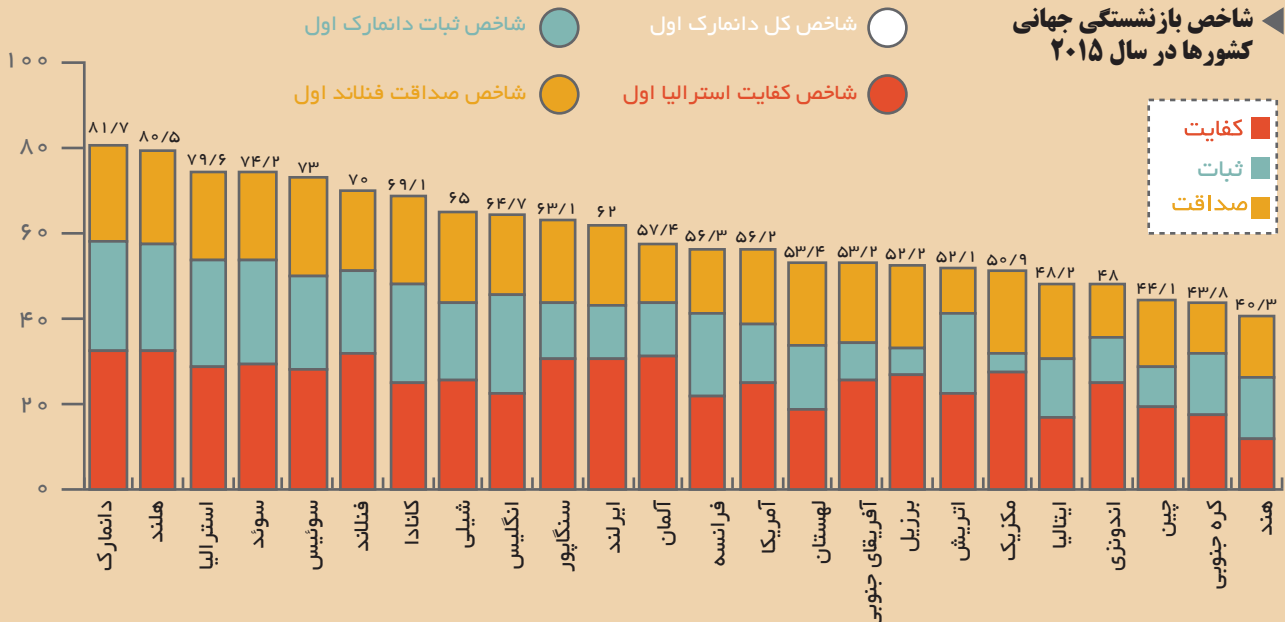


متغیرها شامل زیرشاخص‌ها

کشورهای مختلف در دنیا اعم از توسعه‌یافته یا در حال توسعه، برای دوران بازنشستگی نیروی کار خود، نظام‌های مختلف با مکانیسم‌های متفاوت تعریف کرده‌اند. نظام‌هایی که هم در پرداخت حق بازنشستگی از طرف نیروی کار و دولت و هم پرداخت مستمری برای بازنشستگان راهکارهای مختلفی دارند. شاخص بازنشستگی جهانی که جزئیات آن در اینفوگرافیک قابل مشاهده است، با استفاده از یکسری متغیرها و زیرشاخص‌ها این نظام‌ها را (مورد استفاده در کشورهای OECD) با هم مقایسه کرده است. در این رتبه‌بندی کشور دانمارک در جایگاه اول قرار گرفته است و با سنج شاخص بازنشستگی جهانی بهترین نظام بازنشستگی را دارد. هلند، استرالیا، سوئد و سوئیس نیز در جایگاه‌های بعدی قرار دارند.

نمره کل کشورها بین صفر و ۱۰۰ است. صفر بدترین سیستم و ۱۰۰ بهترین سیستم بازنشستگی

شاخص بازنشستگی جهانی کشورها در سال ۲۰۱۵





مصطفی روغنی زاده
عضو هیات علمی دانشگاه

سامانه‌های رایج

جهان توسعه یافته به بازنشستگی چگونه می‌نگرد؟

و... پارامترهای صندوق همان قوانین صندوق هستند که معمولاً به ندرت تغییر می‌یابند. باید توجه داشت تأثیر هر یک از پارامترها بر ثبات صندوق، بسیار متفاوت از دیگری است. برای نمونه افزایش حق بیمه بر ثبات صندوق‌ها با قدمت بالا، بسیار کمتر از آن مقداری است که تصور می‌شود. تأثیر هر یک از پارامترها بر ثبات صندوق را می‌توان با محاسبات بیمه‌ای مشخص کرد.

سناریوهای اقتصادی

سناریوهای اقتصادی، معمولاً سالی یک بار توسط سیاستگذاران صندوق تعیین می‌شوند مانند نرخ افزایش حقوق شاغلان برای سال جدید، نرخ افزایش مستمری، چگونگی افزایش حداقل حقوق شاغلان و مستمری و سود حاصل از سرمایه‌گذاری منابع صندوق در سال گذشته و پیش‌بینی سود برای سال‌های آینده. تأثیر سناریوهای اقتصادی (مثبت یا منفی) بر ثبات صندوق‌های بازنشستگی معمولاً بسیار بیشتر از پارامترهاست.

برای نمونه نرخ افزایش مستمری‌های بیشترین تأثیر منفی را بر ثبات صندوق‌ها دارد یا نرخ افزایش حقوق شاغلان، تا زمانی که ذی‌نفع شاغلان است، صندوق را تقویت و از آغاز دوران بازنشستگی، به شدت صندوق را تضعیف می‌کند. مشخص شدن این موارد با محاسبات بیمه‌ای ممکن می‌شود.

سیستم‌های ناپایدار (Illcondition Sytemes)

گرچه این واژه معمولاً در سیستم‌های معادلات خطی و ماتریس‌ها مطرح می‌شود اما، سیستم‌های بازنشستگی هم در گروه سیستم‌های ناپایدار هستند. سیستم ناپایدار، سیستمی است که در اثر ورودی به ظاهر ناچیز، تأثیر بسیار بزرگی بر خروجی‌ها دارد. برای نمونه ممکن است نرخ افزایش ۱۵ درصد برای مستمری‌ها باعث ثبات صندوق شود اما، نرخ افزایش ۱۶ درصد صندوق را به شدت ورشکسته کند.

نرخ جایگزینی

نرخ جایگزینی، نسبت اولین مستمری به آخرین حقوق اشتغال (آن بخش از حقوق که مشمول حق بیمه می‌شود) است. نرخ جایگزینی در ایران بالاترین نرخ جایگزینی در تمام صندوق‌های دنیاست.

افزایش‌های جهشی

در بسیاری از صندوق‌های ایران، حقوق شاغلان چندین بار به شکل جهشی و بدون پرداخت حق بیمه افزایش می‌یابد. مواردی چون گروه‌های تشویقی، دریافت مدارک تحصیلی معادل در دوران اشتغال، افزایش حقوق برای پست بالاتر و مواردی از این دست که مزایای آن در مستمری بازنشستگی لحاظ می‌شود اما، حق بیمه آن به صندوق پرداخت نمی‌شود. این چالش افزون بر بی‌عدالتی شدید، به شدت صندوق را تضعیف می‌کند. بدین معنی که ذی‌نفع هنگام بازنشستگی از مزایایی برخوردار می‌شود که حق بیمه‌ای برای آن پرداخت نشده است.

دیدگاه مالی و دیدگاه بیمه‌ای در صندوق‌ها

در دیدگاه مالی درآمدهای صندوق (حق بیمه از شاغلان و سود حاصل از سرمایه‌گذاری) با هزینه‌ها (مستمری‌ها) با هم مقایسه می‌شوند و اگر درآمدها نسبت به هزینه‌ها فزونی داشته باشد وضع صندوق را خوب ارزیابی می‌کنند. چنین منطقی کاملاً اشتباه است. چنان که در تعاریف قبل نیز اشاره شد صندوق‌ها پس از تاسیس، تا

است. پرواضح است که در آغاز تاسیس یک صندوق نزدیک به تمام مشترکان صندوق شاغل هستند و این نسبت بسیار بالاست. از این‌رو، در سال‌های آغازین یک صندوق، با هر حق بیمه‌ای همیشه درآمدهای صندوق بسیار بیشتر از هزینه‌ها (پرداخت مستمری) است، در حالی که در بیشتر موارد صندوق از همان ابتدا ورشکسته است. با گذر زمان نسبت پوشش حمایتی به تدریج کاهش می‌یابد و معمولاً پس از چندین دهه تعداد بازنشستگان بیش از تعداد شاغلان می‌شود. اگر صندوق بر اساس محاسبات بیمه‌ای طراحی شود کاهش این نسبت با رعایت اصولی که در ادامه تشریح خواهد شد تأثیری بر ثبات صندوق نخواهد داشت. شوربختانه برخی از مدیران صندوق‌های بازنشستگی در ایران علت ورشکستگی صندوق خود را کاهش یا قطع ورودی‌ها عنوان می‌کنند، این استدلال خطا اندر خلاصت.

اکچوئریال (Actuarial)

به طور خلاصه محاسبات بیمه‌ای است. در این محاسبات (ارزیابی) تمام اطلاعات مربوط به مشترکان (شاغل، بازنشسته و بازمانده) سن، جنسیت، سال‌های خدمت، حقوق یا مستمری، افراد تحت تکفل و... بررسی و با لحاظ شدن جدول زندگی، میزان تعهدات صندوق به آنها تخمین زده می‌شود. تشریح بیشتر این موضوع خارج از حد این نوشتار است.

ارزش اکچوئریال دارایی‌ها

(Actuarial Value of Assts)

ارزش تمام دارایی‌های صندوق در زمان ارزیابی با لحاظ شدن سود حاصل از سرمایه‌گذاری در حالت‌های مختلف است.

مولفه‌های تأثیر گذار بر ثبات صندوق پارامترهایی هستند که چگونگی آنها بر ثبات صندوق تأثیر مثبت یا منفی دارند. مانند نرخ حق بیمه بازنشستگی، شرایط بازنشستگی عادی یا پیش از موعد برای مشترکان مرد و زن، فرمول محاسبه مستمری، حداقل مستمری،

سامانه‌های (سیستم‌های) بازنشستگی در هر کشور، بر اساس ماهیت خود، از موثرترین عوامل در چگونگی سامانه تامین اجتماعی آن کشور است. همچنین برای غالب کشورها، بزرگ‌ترین بنیادهای اقتصادی غیربانکی، از سامانه‌های بازنشستگی ناشی می‌شود.

از این‌رو، برای یافتن سامانه بهینه در امر بازنشستگی متناسب با شرایط و ویژگی‌های اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و سیاسی هر کشور، پژوهش‌ها و بررسی‌های گسترده‌ای در بیشتر کشورها و بنیادهای بزرگ و مجرب همچون بانک جهانی و سازمان بین‌المللی تامین اجتماعی انجام یافته است.

این نکته بسیار حائز اهمیت است که بر اساس یافته‌ها و تجربه‌های جهانی، هیچ‌یک از سامانه‌های شناخته‌شده در امر بازنشستگی حاوی تمام مزایا و برتری‌ها نیست. از منظر دیگر سامانه‌های ناکارآمد و با ساختارهای نارسا، در برخی از جنبه‌ها حاوی ویژگی‌های مثبت هستند

از آنجا که سامانه‌های بازنشستگی از نوع سامانه‌های (سیستم‌های) باز هستند و عوامل بیرونی سامانه (شرایط اقتصادی اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه) بر چگونگی عملکرد سامانه موثرند، از این‌رو، موفقیت یک سامانه بازنشستگی را نمی‌توان فقط در ویژگی‌ها و نسبت‌های عناصر درونی سامانه جست‌وجو کرد. بنابراین، اگر عملکرد یک سامانه بازنشستگی در یک یا چند کشور (با ویژگی‌های خاص خود) مناسب و کارآمد ارزیابی شود، به کارآمد بودن چنین سامانه‌ای در دیگر کشورها نمی‌توان اطمینان داشت.

در این نوشتار، دو سامانه بازنشستگی بیمه‌ای رایج در دنیا تعریف و ویژگی‌های هر یک تشریح می‌شود. در این گزارش، چالش‌های نظام بازنشستگی ایران تشریح نمی‌شود، گرچه در مواردی برای درک بهتر موضوع مثال‌هایی از صندوق‌های بازنشستگی ایران آورده خواهد شد. موضوع درمان، مسائل رفاهی و بیمه بیکاری خارج از چارچوب این گزارش است.

پیش از تشریح نظام‌های رایج بازنشستگی، برای همسان شدن ادبیات موضوع چند تعریف کلیدی مطرح می‌شود. امید است که با اشاعه مبانی نظری، با بهره‌گیری از یافته‌های جهانی و با نقد و بررسی صاحب‌نظران بتوان به یک مبنای علمی برای بهسازی صندوق‌های بازنشستگی ایران دست یافت.

عدالت در سامانه‌های بازنشستگی

منظور از وجود عدالت در سامانه‌های بازنشستگی، متناسب بودن مستمری (حقوق بازنشستگی) با حق بیمه پرداخت‌شده در دوران اشتغال با لحاظ شدن سود حاصل از سرمایه‌گذاری است. در صندوق‌های بازنشستگی ایران، عدالت برای مشترکان غالب صندوق‌ها به شدت کم‌رنگ است.

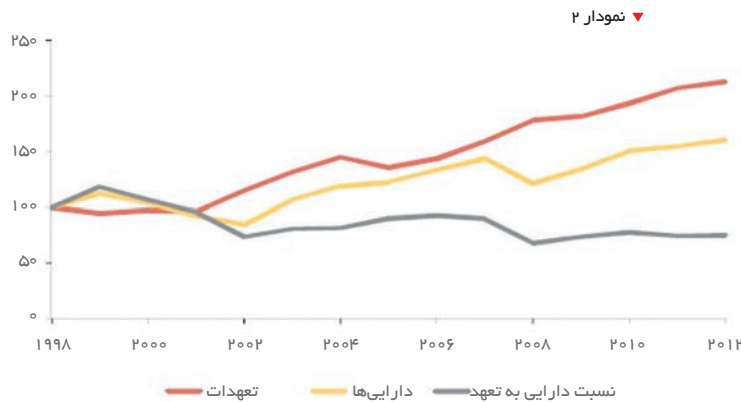
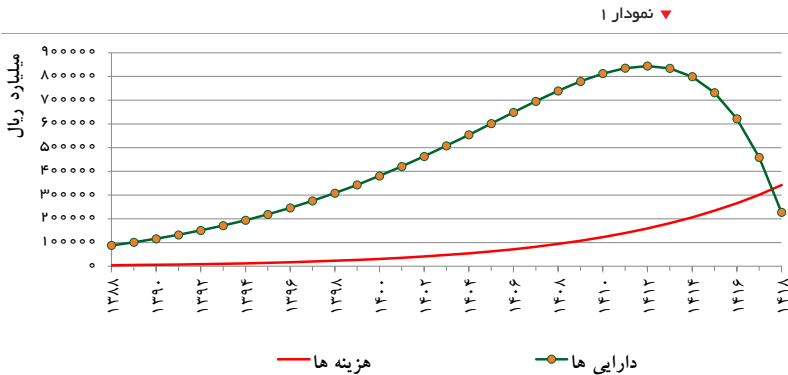
صندوق خودکفا

صندوق خودکفا صندوقی است که اگر به هر دلیلی ورودی‌های صندوق قطع شد، منابع صندوق به اندازه‌ای باشد که بتواند تعهدات خود را نسبت به آخرین مشترک صندوق و بازماندگان وی بدون استفاده از منابع بیرونی (کمک دولت) انجام دهد.

نسبت پوشش حمایتی

نسبت تعداد شاغلان مشترک صندوق به تعداد بازنشستگان صندوق

نظام بازنشستگی مطلوب گزارش تحلیلی



به صورت متعارف متعادل ساخت.

برتری‌های DB-PAYG

برتری‌های DB-PAYG، در قیاس با سایر سامانه‌های بازنشستگی که در ادامه گزارش تشریح می‌شود کم‌رنگ است. برتری‌های این سامانه را می‌توان به صورت زیر برشمرد:

ریسک سرمایه‌گذاری و تاثیر نابسامانی‌های اقتصادی بر مدل DB-PAYG در قیاس با سایر سامانه‌های بازنشستگی کمتر است. به بیان دیگر، تاثیر منفی این مسائل به طور مستقیم (و ۱۰۰ درصد) متوجه بیمه‌شدگان نیست.

چون سامانه DB-PAYG، در بیشتر موارد دولتی و همگانی است از این‌رو، برای حمایت از اقشار کم‌درآمد، معمولاً حداقل حقوقی لحاظ می‌شود.

(برتری مشروط) اگر روندها، شاخص‌ها و بینش‌ها (جمعیتی، اقتصادی، اجتماعی) در یک کشور تدریجی و منظم (سیستماتیک) باشد و از زمان راه‌اندازی شدن DB-PAYG در آن کشور، مدیریت DB-PAYG به ویژه مدیریت بالادست با شناخت کافی از ماهیت DB-PAYG، رفتارهای سامانه را بررسی و متغیرهای درونی و بیرونی قابل کنترل سامانه را به منظور برقراری تعادل لازم بین تعهدات و دارایی‌ها تنظیم کند، می‌توان به استمرار و موفقیت DB-PAYG امیدوار بود.

به بیان دیگر، DB-PAYG زمانی کارایی لازم را دارد که رفتارها و روندهای درونی و بیرونی سامانه بسیار منظم و قابل پیش‌بینی باشد و مدیریت DB-PAYG همواره اقدامات لازم برای تعادل بین دارایی‌ها و تعهدات سامانه را انجام دهد.

ویژگی‌های DB-PAYG، به گونه‌ای است که در ترکیب با سایر

سامانه‌های بازنشستگی PAY AS YOU GO = PAYG نام دارد. از این‌رو، سامانه DB را به نام‌های DB-PAYG یا PAYG نیز نام‌گذاری کرده‌اند. سامانه DB-PAYG سنتی‌ترین سامانه بازنشستگی در جهان و پرچالش‌ترین سامانه در کشورهای توسعه‌نیافته است. در سامانه DB، نرخ کسور برای تمام بیمه‌شدگان در یک صندوق بازنشستگی در بیشتر موارد یکسان و در تمام موارد اجباری است. مدیریت DB-PAYG معمولاً دولتی است.

در سامانه DB-PAYG لازم است که برای حفظ ارزش اندوخته‌ها، بر اندوخته‌ها سرمایه‌گذاری انجام شود. برقراری تعادل بین تعهدات و دارایی‌ها، با تنظیم مولفه‌های تاثیرگذار بر سامانه و تنظیم سناریوهای اقتصادی انجام می‌یابد. در مواردی سامانه DB-PAYG با گذشت زمان دارای ویژگی‌هایی می‌شود (مانند کاهش روند نسبت پوشش حمایتی^۱، افزایش روند نرخ جایگزینی^۲، کاهش سن بازنشستگی) که با تنظیم مولفه‌های تاثیرگذار بر سامانه، نمی‌توان سامانه DB-PAYG را

چندین دهه به علت بالا بودن نرخ پوشش حمایتی دارای درآمدی بیش از هزینه‌ها هستند و با داشتن میلیاردها تومان اندوخته، آنچنان ورشکسته هستند که تامین کسری صندوق حتی برای دولت‌ها هم ممکن نیست.

در دیدگاه بیمه‌ای، ارزش اکچوئریال دارایی‌ها با ارزش اکچوئریال تعهدات نسبت به مشترکان سنجیده می‌شود و اگر تعهدات نسبت به مشترکان بیش از دارایی‌ها باشد، راهکارهای مناسب که تشریح آنها خارج از چارچوب این گزارش است، اتخاذ می‌شود.

دیدگاه درآمد و هزینه در نمودار یک آورده شده است. در صندوق‌های DB (که در ادامه تشریح می‌شوند) تا چندین دهه درآمد صندوق نسبت به هزینه‌ها فرونی دارد. در حالی که صندوق ورشکسته است. به یاد داشته باشیم که وظیفه اصلی مدیران صندوق، حفظ ثبات صندوق است و نه شاهد فروپاشی صندوق بودن. شوربخانه در غالب صندوق‌های ایران به این مهم توجه نمی‌شود و بر این باورند که کسری صندوق را دولت باید بدهد. اشتباهی که دولت‌مدران هم بلور کرده‌اند.

نمودار یک بر اساس دیدگاه بیمه‌ای است، یعنی ارزش اکچوئریال دارایی‌ها با تعهدات صندوق مقایسه شده است.

نمودار ۲ مربوط به نسبت تعهدات صندوق‌های کشورهای پیشرفته (آمریکا، کانادا، استرالیا، ژاپن و...) به دارایی صندوق‌هاست. چنان که مشاهده می‌شود نسبت یادشده بسیار متعادل است.

با عنایت به موارد یادشده، دو سامانه رایج بازنشستگی تشریح می‌شود.

۱- سامانه بازنشستگی بر اساس حقوق تعریف شده (Defined Benefits = DB)

در این سامانه، برقراری حقوق بازنشستگی بر اساس حقوق دوران اشتغال، معمولاً میانگین سال‌های آخر خدمت و در مواردی با اعمال ضریبی خاص و با لحاظ شدن سال‌های پرداخت کسور بازنشستگی (حق بیمه) محاسبه می‌شود.

برای نمونه، اگر دوران کامل خدمت را ۳۰ سال در نظر بگیریم و فردی با ۲۵ سال خدمت بازنشسته و حقوق بازنشستگی وی بر اساس میانگین دو سال آخر محاسبه شود، در این حالت حقوق بازنشستگی فرد مورد نظر در آغاز بازنشستگی $\frac{25}{30}$ میانگین حقوق وی در دو سال آخر خدمت خواهد بود.

در ادبیات بیمه‌ای خارج از ایران، محاسبه حقوق، در سامانه حقوق تعریف‌شده را با لفظ نرخ انباشتی Accrued Rate مورد سنجش قرار می‌دهند. Accrued Rate نسبتی است که برای هر سال خدمت در نظر گرفته می‌شود. برای نمونه، برای مشترکان صندوقی، که دوران کامل خدمت آنها ۳۰ سال است، برای هر سال خدمت نسبت $\frac{1}{30} = \frac{3.33}{100}$ % لحاظ می‌شود. از این‌رو، کارمندی که دارای ۲۵ سال سابقه خدمت است، ضریب حقوق وی در آغاز بازنشستگی برابر است با:

$$83\% = \frac{25}{30} \times 100\%$$

بنابراین، حقوق بازنشستگی کارمند مورد اشاره در آغاز بازنشستگی برابر با ۸۳ درصد از میانگین حقوق وی در دو سال آخر خدمت خواهد بود.

تمام سامانه‌های بازنشستگی، نیازمند روشی برای تامین منابع مالی جهت مصارف خود (پرداخت حقوق بازنشستگی) هستند. تامین منابع مالی در سامانه DB، با کسور بازنشستگی (سهم کارمند و کارفرما) و سود حاصل از دارایی‌ها تحقق می‌یابد. بدین مفهوم که کسور بازنشستگی شاغلان در یک نسل، صرف پرداخت حقوق بازنشستگی نسل قبل می‌شود. این شیوه تامین منابع مالی، در

نظام بازنشستگی مطلوب گزارش تحلیلی

سامانه‌های بازنشستگی می‌توانند راهگشا باشد.

نارسای‌های سامانه DB-PAYG

چون محاسبه حقوق بازنشستگی بر اساس کسور پرداخت‌شده انجام نمی‌یابد، از این رو، DB-PAYG فاقد عدالت لازم برای مشترکان خود است. این ویژگی در ایران به دلیل افزایش‌های حقوق به شکل جهشی در دوران اشتغال دو صدچندان است.

انگیزه مشترکان DB-PAYG برای کامل کردن دوران خدمت در قیاس با سایر سامانه‌های بازنشستگی بسیار ضعیف است. این ویژگی یکی از عوامل مهم در کاهش دارایی‌ها نسبت به تعهدات است.

چون کسور بازنشستگی (در قیاس با سایر سامانه‌ها) ذخیره نمی‌شود، از این رو، DB-PAYG فاقد انباشت سرمایه در حد کلان و رشد اقتصادی برای کشور است.

بدهی ضمنی $IPD = \text{Implicit Pension Debts}$ (تعهدات) در سامانه DB-PAYG در بیشتر موارد بسیار بالاست، این ویژگی تعهدات بسیار سنگینی را از یک نسل به نسل دیگر منتقل می‌کند که این مساله خود نوعی بی‌عدالتی است. در سامانه‌های بزرگ و همگانی، اگر چاره‌جویی‌های مناسب در زمان‌های مقتضی انجام نشود، بدهی‌ها (تعهدات) سامانه به مشترکان خود به قدری زیاد می‌شود که در مواردی تامین منابع لازم برای تعهدات، حتی برای دولت‌ها هم ممکن نیست. چنین مشکلی ممکن است ریسک‌های سیاسی و بحران‌های اجتماعی فراوانی را در پی داشته باشد.

سامانه DB-PAYG، در کشورهایی که دارای تورم شدید هستند یا در دورانی خاص تغییرات ناگهانی در اقتصاد آنها پدیدار می‌شود، بسیار شکننده است.

در سامانه‌های DB-PAYG معمولاً در آغاز کار، تعداد شاغلان به تعداد بازنشستگان (نسبت پوشش حمایتی) بسیار بالاست و منابع مالی سامانه به مصرف آن افزونی دارد اما، در غالب موارد به علت عدم آینده‌نگری‌های لازم توسط مدیریت، بر منابع مازاد، سرمایه‌گذاری‌های بهینه انجام نمی‌یابد و حتی در مواردی، منابع سامانه صرف برخی از مصطلحات اندیشی‌ها می‌شود.

تجارب جهانی نشان می‌دهد بازدهی اقتصادی بر ذخایر DB-PAYG کمتر از بازدهی اقتصادی در سایر سامانه‌های بازنشستگی است.

نرخ کسور بازنشستگی در DB-PAYG، نسبت به سایر سامانه‌های بازنشستگی بیشتر است. این ویژگی در مواردی عاملی موثر در فرار از پرداخت کسور بازنشستگی است. همچنین این امر سبب افزایش توقع بازنشستگان هنگام بازنشستگی می‌شود.

افزایش امید به زندگی، افزایش مصارف را در DB-PAYG به همراه خواهد داشت. بنابراین، با گذشت زمان، اگر سیاست‌گذاری‌های مناسب انجام نشود، کارایی DB-PAYG کمتر و کمتر خواهد شد. همچنین در مواردی که نرخ رشد جمعیت سالخورده به نرخ رشد جمعیت فعال تحت پوشش افزونی می‌یابد، سامانه DB-PAYG بحران مالی روبه‌رو خواهد شد. تنظیم مولفه‌های سامانه، به منظور برقراری تعادل معقول بین تعهدات و دارایی‌ها، همیشه و به سادگی ممکن نیست. تغییر مولفه‌های تاثیرگذار بر منابع سامانه، نظیر افزایش میزان کسور، افزایش سن بازنشستگی، کاهش حقوق بازنشستگان، ممکن است پیامدهای سیاسی اجتماعی را به دنبال داشته باشد. از طرفی اگر تنظیم مولفه‌های سامانه، در زمان مقتضی انجام نشود، تنظیم دیربهرنگام آنها بسیار دشوارتر و در مواردی غیرممکن است.

۲- سامانه بازنشستگی بر اساس کسور تعریف‌شده (Defined Contribution = DC)

در این سامانه بازنشستگی، حقوق بازنشستگی بر اساس میزان کسور پرداخت‌شده در سال‌های خدمت با لحاظ شدن سود ناشی

از سرمایه‌گذاری‌ها یا نرخ تورم محاسبه می‌شود.

تامین منابع مالی در سامانه DC ممکن است ذخیره‌های کامل Fully Funded=FF یا به صورت PAYG باشد. در این بخش از گزارش، سامانه DC-FF تشریح می‌شود.

سامانه DC-FF نخستین بار در شیلی در حدود سال ۱۹۸۰ با تبدیل سامانه DB-PAYG به DC-FF شکل گرفت. در این سامانه، کسور بازنشستگی افراد (سهام کارمند و کارفرما) در حساب‌های شخصی آنها ثبت و بر روی کسور جمع‌آوری شده، توسط مدیریت صندوق، سرمایه‌گذاری و در آغاز بازنشستگی سهم هر فرد از منابع موجود مشخص می‌شود. اندوخته هر فرد در آغاز بازنشستگی، ممکن است یکجا یا تدریجی (حقوق مستمری) پرداخت شود.

سامانه DC-FF در مواردی که رکن یکم سیستم است اجباری و در مواردی اختیاری است. نرخ کسور در DC-FF می‌تواند ثابت یا متغیر باشد.

مدیریت در این سامانه بازنشستگی، ممکن است دولتی یا با بخش خصوصی باشد. اگر بخش خصوصی عهده‌دار مدیریت DC-FF باشد، نقش دولت، در این نوع سامانه، تنظیم قوانین کلی در حمایت از بیمه‌شدگان، دریافت گزارش‌های ادواری و مراقبت بر فعالیت‌هاست.

برتری‌های سامانه DC-FF

برتری‌های سامانه DC-FF در قیاس با DB-PAYG بیشتر است. این برتری‌ها را می‌توان به صورت زیر برشمرد:

چون بهره‌مندی بازنشسته از مزایای بازنشستگی، متناسب با کسور پرداخت‌شده وی است از این رو، عملکرد سامانه عادلانه است.

چون کسور پرداخت‌شده (سهام کارمند و کارفرما) در حساب بیمه‌شده ثبت و میزان اندوخته ذی‌نفع با گذر زمان در اثر سرمایه‌گذاری افزایش می‌یابد، بنابراین، انگیزه فرد برای پرداخت کسور و کامل کردن دوران خدمت و اعتماد فرد به سامانه افزایش می‌یابد. در DC-FF زیان‌های ناشی از بازنشستگی زودرس به جای آنکه اثر منفی در سامانه داشته باشد، زیان‌ها متوجه ذی‌نفع خواهد بود. از این رو،

در DC-FF میانگین سن بازنشستگی به

طور طبیعی بالاتر از میانگین سن بازنشستگی در DB است. در سامانه‌های بازنشستگی ذخیره‌های معمولاً حق بیمه بازنشستگی کمتر از سامانه غیرذخیره‌ای است. به سخن دیگر، با حق بیمه کمتر، می‌توان سامانه را متعادل ساخت.

در DC-FF، انباشت سرمایه، می‌تواند سبب رشد اقتصادی کشور شود. شایان توجه است که در برخی از کشورهای توسعه‌یافته ارزش دارایی صندوق‌ها بیش از تولید ناخالص داخلی است. همچنین بازدهی اقتصادی در DC-FF بالاتر از بازدهی اقتصادی در DB-PAYG است. این امر شاید از این حقیقت ناشی شود که مدیریت سامانه DC-FF در بیشتر موارد با بخش خصوصی است و در غالب کشورها، مدیریت بخش خصوصی در بازار رقابت کارآتر از بخش دولتی است.

تغییرات جمعیتی، کاهش یا قطع ورودی‌ها که در برخی از صندوق‌های DB-PAYG مانند ایران بسیار بحران‌زاست، در سامانه DC-FF بی‌تاثیر است.

در DC-FF بدهی ضمنی (IPD) که از جمله مشکلات بزرگ DB-PAYG است، وجود ندارد.

ترکیب DC-FF با DB-PAYG، در مواردی راهگشا خواهد بود. رها کردن کشورها، به DC-FF در قیاس با DB-PAYG، نشانه‌ای از کارایی و برتری DC-FF نسبت به DB-PAYG است.

برخی از صاحب‌نظران بر این باورند که هزینه‌های عملیاتی در سامانه DC-FF کمتر از هزینه‌های عملیاتی در سامانه DB-PAYG است. هزینه‌های عملیاتی در DC-FF در حالت بهینه در حدود دو درصد از کل پس‌اندازها، برآورد شده است.

نارسایی‌های سامانه DC-FF

هرچند که بازدهی سرمایه‌گذاری در این سامانه بالاتر از DB-PAYG است اما، ریسک سرمایه‌گذاری در DC-FF در مواردی مستقیماً متوجه بیمه‌شدگان است.

اگر ساختار DC-FF به گونه‌ای طراحی شود که برای اقلشار کم‌درآمد، حداقلی لحاظ نشود، در این صورت، افراد کم‌درآمد، در این سامانه بازنشستگی آسیب‌پذیر خواهند بود. شایان گفتن است در مواردی که حداقلی برای دوران بازنشستگی لحاظ نمی‌شود، معمولاً انگیزه افراد برای پس‌انداز در دوران اشتغال افزایش می‌یابد (از این منظر، برتری محسوب می‌شود).

با تمام برتری‌های DC-FF، تبدیل سامانه‌های DB با قدمت و گستردگی بالا به DC-FF به سادگی ممکن نیست.

پی‌گفتار

در این نوشتار برخی از مفاهیم کلی و تعاریف مرتبط با سامانه‌های بازنشستگی مطرح و نظام‌های DB و DC که از رایج‌ترین نظام‌های بازنشستگی در جهان هستند، تشریح شد. اما، به علت گسترده بودن مطالب درباره سیستم‌های بازنشستگی، تشریح و تحلیل تمام موارد نیازمند گزارشی بسیار طولانی است. از این رو، مواردی همچون چالش‌های بازنشستگی در صندوق‌های ایران، روش‌های بهسازی صندوق‌ها از منظر خودکفا شدن صندوق، عدالت برای میلیون‌ها ایرانی که مشترک صندوق‌های بازنشستگی هستند، سیستم‌های چندرکنی و اشاعه این مفاهیم را به فرصت دیگری موکول می‌کنیم. برای برون‌رفت از بحران بزرگ صندوق‌های بازنشستگی ایران به عزمی بزرگ و شجاعتی بزرگ‌تر نیاز است. **!**

پی‌نوشت‌ها:

۱- نسبت پوشش حمایتی (Support Coverage Ratio) نسبت تعداد شاغلان مشترک صندوق به تعداد بازنشستگان است.

۲- نرخ جایگزینی (Replacement Rate) نسبت اولین مستمری به آخرین حقوق مشمول کسور در دوران اشتغال است.

اصلاحاتی متناسب با نیازهای زمان

سرمایه‌گذاری ۲۵ هزار میلیارد دلاری منابع صندوق‌های بازنشستگی کشورهای صنعتی

مونا مشهدی‌رجبی

سازمان توسعه و همکاری‌های اقتصادی متشکل از ۳۴ کشور توسعه‌یافته است که ساختار نظام بازنشستگی در این کشورها نیز نسبت به کشورهای در حال گذار و اقتصادهای در حال توسعه تفاوت زیادی دارد. در سال گذشته ارزش سرمایه‌گذاری سیستم‌های بازنشستگی کشورهای عضو سازمان توسعه و همکاری‌های اقتصادی برابر با ۲۴/۸ هزار میلیارد دلار بود که برابر با ۸۵ درصد تولید ناخالص داخلی این منطقه است و نسبت به سال قبل از آن کاهش داشته است. در سال ۲۰۱۴ میلادی ارزش سرمایه‌گذاری این سیستم برابر با ۲۵/۲ هزار میلیارد دلار بود. در این سال ارزش سرمایه‌گذاری سیستم‌های بازنشستگی در چهار کشور آمریکا، لوکزامبورگ، دانمارک و لهستان کاهش داشته است در حالی که دیگر کشورهای عضو این سازمان افزایش ارزش سرمایه‌گذاری منابع مالی صندوق‌های سرمایه‌گذاری را تجربه کرده‌اند. اما به دلیل سهم بالای سرمایه‌گذاری آمریکا نسبت به تمامی کشورهای عضو سازمان توسعه و همکاری‌های اقتصادی، تغییر سرمایه‌گذاری این کشور تاثیر زیادی در کل مجموعه دارد. طبق گزارش‌های موجود آمریکا ۵۸ درصد از کل سرمایه‌گذاری منابع مالی صندوق‌های بازنشستگی را به خود اختصاص داده است. در سال قبل سرمایه‌گذاری منابع مالی صندوق‌های بازنشستگی در کشورهای هلند، انگلیس و ژاپن دو درصد رشد کرد که ۲۲ درصد از مجموع سهم سرمایه‌گذاری این صندوق‌ها را داشتند در حالی که سرمایه‌گذاری آمریکا ۰/۹ درصد تنزل یافت در حالی که سهمی بالغ بر ۵۹/۹ درصد از کل سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی را داشته است. در این سال سرمایه‌گذاری منابع صندوق‌های بازنشستگی استرالیا ۱۰/۱ درصد، سرمایه‌گذاری چک ۱۰ درصد، سرمایه‌گذاری کره ۲۵/۶ درصد و سرمایه‌گذاری نیوزیلند ۲/۱۸ درصد رشد کرده است.

چه سهمی از منابع مالی صندوق‌ها سرمایه‌گذاری می‌شود

در سال گذشته کشورهای شیلی، چک، ژاپن، نیوزیلند و اسلواکی معادل ۱۰۰ درصد منابع مالی موجود در صندوق را سرمایه‌گذاری

جدول ۱ - سرمایه‌گذاری منابع صندوق‌های بازنشستگی عضو OECD (میلیارد دلار)

نام کشور	ارزش سرمایه‌گذاری	تغییر نسبت به سال قبل (درصد)
استرالیا	۱۴۵۴	۱۰/۱
شیلی	۱۵۴/۷	۸/۹
کره جنوبی	۱۱۶/۳	۸/۸
ژاپن	۱۳۲۵	۱/۶
ترکیه	۱۴/۷	۲۴
انگلیس	۲۶۹۴/۸	۱/۹
لوکزامبورگ	۱/۶	-۲/۷
آمریکا	۱۴۲۹۹	-۰/۹
نروژ	۳۲/۱	۸/۷
اسپانیا	۱۱۳/۰۷	۳/۷

کردند و از محل درآمد این منابع برای تامین بودجه مورد نیاز صندوق‌ها در پرداخت تعهدات صندوق در سال‌های آتی استفاده کردند. این در حالی است که در سال ۲۰۱۵ میلادی ۹۷/۱ درصد کل بودجه سیستم‌های بازنشستگی در کشور استرالیا و ۸۸/۲ درصد از منابع مالی استونی و ۹۴/۸ درصد از منابع مالی ایسلند برای سرمایه‌گذاری استفاده شد. مطالعات نشان می‌دهد در سال گذشته ۱۲/۶ درصد از منابع صندوق‌های بازنشستگی در سوئد، ۹۳ درصد از منابع در مکزیک و ۹۱/۲ درصد از منابع سیستم بازنشستگی در ایرلند در بخش‌های مختلف اقتصادی سرمایه‌گذاری شد. اما از نظر ارزش سرمایه‌گذاری منابع صندوق‌های بازنشستگی آمریکا در جایگاه اول قرار دارد. در سال گذشته مجموع ارزش سرمایه‌گذاری منابع مالی صندوق‌های آمریکا برابر با ۱۴/۳ هزار میلیارد دلار بود که معادل ۷۹/۷ درصد تولید ناخالص داخلی این کشور و ۵۹/۹ درصد از کل سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی در کشورهای عضو سازمان توسعه و همکاری‌های اقتصادی بود. مطالعات نشان می‌دهد در سال گذشته انگلستان دومین کشور دنیا از نظر ارزش سرمایه‌گذاری منابع مالی صندوق‌های بازنشستگی است. در این سال انگلستان ۲/۷ هزار میلیارد دلار، هلند ۱/۳ هزار میلیارد دلار، کانادا ۱/۲ هزار میلیارد دلار و استرالیا ۱/۴۵ هزار میلیارد دلار از منابع خود را سرمایه‌گذاری کردند. این در حالی است که در میان کشورهای غیر عضو سازمان توسعه و همکاری‌های اقتصادی، چین یکی از کشورهایی بود که بالاترین میزان سرمایه‌گذاری منابع صندوق‌های بازنشستگی را به خود اختصاص داد.

اصلاحاتی که در سیستم‌های

بازنشستگی ایجاد شد

سیستم‌های بازنشستگی در کشورهای صنعتی به دلیل افزایش سن مردم تغییرات زیادی را تجربه کرده است. آمارها نشان می‌دهد در سال‌های

اخیر میانگین سنی مردم در کشورهای صنعتی رشد کرده است و همین مساله سبب شد زنگ خطر سیستم‌های بازنشستگی در دنیا به صدا درآید. طرح اصلاح سیستم‌های بازنشستگی در کشورهای صنعتی به همین دلیل ایجاد شد. نکته مهم در مورد سیستم بازنشستگی در کشورهای صنعتی این است که در دوره‌های متوالی مطالعاتی روی سیستم بازنشستگی در این کشورها انجام می‌شود و طرح‌های اصلاحاتی مختلفی متناسب با شرایط سنی جمعیت و پیش‌بینی‌های ملی در مورد وضعیت صندوق‌های بازنشستگی اجرا می‌شود. اصلاحات سیستم بازنشستگی در کشورهای صنعتی طی دهه اخیر را می‌توان به دو دسته تقسیم کرد. اول اصلاحات روی سیستم‌های بازنشستگی دولتی است که پرداخت حق بیمه بازنشستگی به طور ماهانه انجام می‌شود. قرار بر این است دوره پرداخت‌های ماهانه طولانی‌تر شود و سن بازنشستگی در این کشورها رشد کند. شمار زیادی از کشورهای عضو سازمان توسعه و همکاری‌های اقتصادی اعلام کردند سن مناسب برای بازنشستگی ۶۷ سال است. برخی دیگر از کشورهای عضو این سازمان سن بازنشستگی را به امید به زندگی مرتبط دانسته‌اند و اعلام کردند حداکثر سن بازنشستگی باید ۱۰ سال کمتر از امید به زندگی در کشور باشد. اما دومین طرح اصلاحاتی در بخش صندوق‌های خصوصی است. در سال‌های اخیر شمار زیادی از صندوق‌های بازنشستگی خصوصی در دنیا ایجاد شده است که بخشی از وظایف صندوق‌های بازنشستگی دولتی را بر عهده گرفته‌اند. اما این اصلاحات ایجاد شده در سیستم بازنشستگی برای نیروی کار مطلوبیت زیادی ندارد زیرا افزایش سن بازنشستگی و بیشتر شدن سال‌های کاری به معنای دریافت منافع مالی کمتر بعد از بازنشستگی است. تصور کنید فردی در سن ۶۰ سالگی بازنشسته شود و بالغ بر ۱۵ سال از مزایای بازنشستگی که ۳۰ سال پرداخت کرده است، برخوردار شود. بدون شک اگر همین فرد سن بازنشستگی را به ۶۷ سال افزایش دهد دیگر نخواهد توانست ۱۵ سال از این مزایا استفاده کند و در جامعه‌ای که امید به زندگی ۷۵ سال است حداکثر هشت سال از این مزیت استفاده خواهد کرد. اما این یک بخش از طرح‌های اصلاحاتی است. در طرح‌های جدید قرار بر این است که حمایت‌های بازنشستگی به سطح درآمد فرد در طول سال‌های کاری‌اش بستگی داشته باشد. فردی که دستمزد پایین دریافت می‌کرده است و در سال‌های کاری مبلغ کمتری به عنوان حق بازنشستگی پرداخت کرده است، بعد از بازنشسته شدن از حمایت‌های مالی بیشتری برخوردار می‌شود. باید در نظر داشت چنین فردی در طول سال‌های کاری هم توان کمی برای پس‌انداز داشته است و به همین دلیل باید از حمایت مالی برخوردار شود. این اصلاحات تا اندازه زیادی در جهت تامین منابع مالی صندوق‌ها و سودآوری بیشتر این فعالیت اقتصادی است و به نظر می‌رسد منافع نیروی کار کمتر در این اصلاحات لحاظ می‌شود ولی تمامی تحقیقات حاکی از این مطلب است که در کشورهای صنعتی و توسعه‌یافته مردم از شرایط کاری رضایت بیشتری دارند و تمایل آنها برای حضور در اجتماع بیشتر است. بنابراین افزایش سن بازنشستگی برای مردم مساله نامطلوبی نیست ولی به دلیل بالاتر بودن سن بازنشستگی طول سال‌هایی که یک فرد از صندوق‌های بازنشستگی، مستمری ماهانه دریافت می‌کند کمتر است و این مساله به نفع صندوق‌هاست.



<p>۵۴۶ </p> <p>تجربه خوب تامین اجتماعی در پایگاه داده‌های ISSA موجود است</p>	<p>چهارمین </p> <p>مجمع تامین اجتماعی جهانی پاناما - نوامبر ۲۰۱۶</p>	<p>۱۹۲۷ </p> <p>تاسیس ISSA</p>
<p>۴۲,۰۰۰ </p> <p>تعداد دانلود مقالات تامین اجتماعی بین‌المللی</p>	<p>۱,۶۴۲ </p> <p>شرکت‌کنندگان در رویدادهای ISSA</p>	<p>۳۲۲ </p> <p>سازمان‌های عضو در ۱۵۶ کشور</p>
<p>۱,۸۸۳,۴۸۷ </p> <p>بازدید صفحه اینترنتی</p>	<p>+۱۵۰ </p> <p>سازمان‌های عضو مشارکت‌کننده در رویدادهای آکادمی</p>	<p>۱۲ </p> <p>دستورالعمل‌ها برای اداره تامین اجتماعی - ۲۰۱۶</p>

<p>ترویج </p> <p>ISSA از ترویج تامین اجتماعی جامعه حمایت می‌کند</p>	<p>نوآوری </p> <p>ISSA رویکردهای نوآورانه را برای تقویت ادارات و پیش‌بینی ریسک مدیریت تغییرات تسهیل می‌بخشد</p>	<p>خدمات </p> <p>ISSA خدمات عملی را برای حمایت از ادارات تامین اجتماعی ارائه می‌کند</p>	<p>دانش </p> <p>ISSA استانداردهای حرفه‌ای را با انجام تحقیقات و تحلیل و شناسایی تجربیات خوب ارتقا می‌دهد</p>	<p>جامعه </p> <p>ISSA یک جامعه فراگیر را فراهم کرده و همکاری را در میان اعضا ترویج می‌کند</p>
--	--	--	---	--

اینفوگرافیک: آرشین میرسعیدی

ترویج بیمه‌های اجتماعی

معیارهای ISSA برای توسعه نظام بیمه‌های اجتماعی چیست؟

محمد علی‌نژاد

بین‌المللی بیمه اجتماعی عنوان خود را به طور رسمی به اتحادیه بین‌المللی تامین اجتماعی تغییر داد.

در طول سه دهه بعدی، ISSA توسعه فعالیت‌های خود در منطقه را به صورت گسترده آغاز و طرح‌های پژوهشی و ایجاد یکسری از کمیسیون‌های فنی، با تمرکز بر روی یک منطقه خاص با تمرکز بر تامین اجتماعی در دستور کار قرار گرفت. در سال ۱۹۵۱ کمیسیون پزشکی اجتماعی در این اتحادیه تشکیل شد که در سال ۱۹۷۱ این کمیسیون به کمیسیون فنی خدمات درمانی و بیمه بیماری تغییر نام داد و در سال ۱۹۵۸ اتحادیه بین‌المللی تامین اجتماعی فعالیت‌های خود را در منطقه آفریقا، آسیا و آمریکای لاتین آغاز کرد. در سال ۱۹۷۹ عنوان مشاور از سوی شورای اقتصادی و اجتماعی سازمان ملل متحد به ISSA اطلاق شد که این عنوان به منزله مجوز مشارکت فعال این اتحادیه در رویدادها و کنفرانس‌های بین‌المللی سازمان ملل بود.

در دهه‌های بعدی، بین سال‌های ۱۹۷۹ و ۲۰۰۴، ISSA مشخصات بین‌المللی خود را تقویت کرد و حمایت برای نقش حیاتی امنیت اجتماعی در توسعه اجتماعی و اقتصادی، ترویج گفت‌وگوی متعادل و آگاهانه در میان سیاست‌گذاران را ادامه داد. در حال حاضر وب‌سایت چندزبانه ISSA یک مرجع بین‌المللی برای تجزیه و تحلیل اطلاعات تامین اجتماعی محسوب می‌شود.

در سال ۲۰۰۴ خانم کورازون دولاپاز برناردو از فیلیپین به عنوان اولین رئیس زن ISSA انتخاب شد و در سال ۲۰۰۵ هانس هورست کنلکوسکی از دانمارک به عنوان دبیر کل این اتحادیه انتخاب شد و این دو نفر ISSA نوین را طراحی کردند. از سال ۲۰۰۶، ISSA روند نوسازی را آغاز کرده است و پیاده‌سازی برنامه‌های متنوعی از فعالیت‌های بیمه‌ای با مفهوم تامین اجتماعی پویا را که یک تامین اجتماعی در دسترس، پایدار و فعال، و فراهم‌کننده ابعاد اجتماعی جهانی آن است در دستور کار خویش قرار داده است.

امروزه، ISSA بیش از ۳۴۰ نهاد تامین اجتماعی از بیش از ۱۵۰ کشور

اتحادیه بین‌المللی تامین اجتماعی (ISSA)، یک سازمان جهانی پیشرو برای موسسات تامین اجتماعی، وزارتخانه‌های دولتی و آژانس‌های مختلف فعال در این حوزه است. ISSA از طریق راهنمایی حرفه‌ای، دانش تخصصی، خدمات و افزایش توانایی اعضایش به منظور توسعه سیستم‌های تامین اجتماعی پویا موجب ترویج مزیت اداره‌های تامین اجتماعی در سراسر دنیا می‌شود. این سازمان که در سال ۱۹۲۷ تحت حمایت سازمان بین‌المللی کار (ILO) در بروکسل بلژیک تاسیس شد، در حال حاضر بیش از ۳۲۰ عضو از ۱۵۰ کشور مختلف دنیا دارد. نخستین رئیس سازمان بین‌المللی کار آلبرت توماس در دومین مجمع وین انتخاب شد و در سال ۱۹۳۶ گسترش معیارهای پذیرش اعضای جدید از سوی اتحادیه بین‌المللی تامین اجتماعی به منظور عضویت سازمان بیمه اجتماعی ارائه‌دهنده بیمه‌های از کارافتادگی، بازنشستگی و بازماندگان در دستور کار این سازمان قرار گرفت.

در ابتدا این نهاد به عنوان کنفرانس بین‌المللی اتحادیه‌های ملی منافع متقابل اجتماعی و صندوق بیمه بیماری، یا «CIMAS» در فرانسه شناخته می‌شد. در سال ۱۹۳۸ صندوق ملی بیمه اجتماعی پرو به عنوان اولین سازمان غیراروپایی به انجمن بین‌المللی بیمه اجتماعی پیوست و در هشتمین مجمع عمومی که در سال ۱۹۴۷ در شهر ژنو برگزار شد اساسنامه جدید که بر اساس آن سازمان‌های تامین اجتماعی دولتی نیز اجازه عضویت در ISSA را دارند به تصویب رسید و به این ترتیب انجمن

نظام بازنشستگی مطلوب معیارهای ISSA

اولویت شماره ۳: تامین اجتماعی پویا: شرط کلیدی برای فراگیری اجتماعی و رشد اقتصادی

مشارکت تامین اجتماعی پویا در ایجاد جوامع فراگیر و رشد اقتصادی انکارناپذیر است. به طور خاص، اقدامات تامین اجتماعی فعال و پیشگیرانه به منظور پیشرفت بهداشت، سرمایه انسانی و توسعه اقتصادی بوده و همچنین اثر مثبتی روی فراگیری اجتماعی دارد. برای رسیدن به هدف فراگیری اجتماعی، تضمین حفظ سرمایه مناسب برای تمامی گروه‌های آسیب‌پذیر ضروری است. به عنوان بخشی از این اولویت، ISSA دانش عمومی را برای شناسایی اقدامات مورد نیاز برای بهینه‌سازی نقش مثبت تامین اجتماعی ترویج می‌دهد. ارتباط این تجزیه و تحلیل با نتایج کار انجام شده در حین دوره‌های سه‌ساله ۲۰۰۸ تا ۲۰۱۰ و ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۳، و کار بیشتر روی تعمیق فهم نقش حیاتی رویکردهای پیشگیرانه و فعالانه، ISSA را قادر ساخته تا شواهدی جامع را برای اقدامات تامین اجتماعی در حمایت از رشد اقتصادی و جوامع فراگیر ارائه کند.

دستورالعمل‌های ISSA برای اداره تامین اجتماعی (معیارهای ISSA)

نظارت و نحوه اجرای مناسب

مفهوم نظارت (Governance) در شرایط مختلف، برای مردم مختلف معانی متفاوتی دارد. تعریف آن معمولاً به اهدافی که دنبال می‌شود، نهادهای درگیر و محیط سیاسی-اجتماعی‌ای که در آن این اهداف به دست می‌آیند، بستگی دارد.

بسیاری از تعریف‌های نظارت روی فرآیندها، ساختارها و آرایش‌های مربوط به اداره یک نهاد یا واحد سازمانی متمرکز می‌شود. ISSA تعریف خود را نظارت را با تأکید بر اعمال قدرت و اقتدار همراه‌است کرده است. بانک توسعه آسیایی (ADB) نظارت را به عنوان «شیوه‌ای که در آن قدرت در مدیریت اقتصاد کشور و منابع اجتماعی برای توسعه به کار گرفته می‌شود» شرح می‌دهد و بانک جهانی نیز نظارت و حکمرانی را متشکل از سنت‌ها و نهادهایی می‌داند که به وسیله اقتدار در یک کشور اعمال می‌شود.

در مفهوم اداره تامین اجتماعی، ISSA نظارت را به عنوان شیوه‌ای معرفی می‌کند که مقامات برای استفاده از قدرت خود برای دستیابی به اهداف سازمانی نظیر قدرت طراحی، به کارگیری و نوآوری سیاست‌ها، قوانین و فرآیندها و تعامل با سهامداران به کار می‌گیرند. نظارت خوب نشان‌دهنده این است که عملکرد مقامات قابل اطمینان، شفاف، قابل پیش‌بینی، پویا و مشارکتی است. در بحث تامین اجتماعی چهار اصل نشان‌دهنده نظارت خوب است: مسؤلیت‌پذیری، شفافیت، قابلیت پیش‌بینی و مشارکت. ISSA پویایی را به عنوان اصل پنجم به این چهار اصل اضافه کرده است. هر کدام از این اصول یکدیگر را تقویت می‌کنند. مشاهده یک اصل، اعمال دیگر اصول را تسهیل می‌کند بنابراین یک محیط مجازی برای نظارت خوب ایجاد می‌کند. مسؤلیت‌پذیری، توانایی پاسخگویی قانونی مقامات در رأس موسسات است. این موضوع نیازمند هنجارها و استانداردهایی برای ارزیابی میزان موفقیت یک موسسه در دستیابی به اهداف خود و یک سیستم با عملکرد خوب برای محافظت از منافع سهامداران است. شفافیت، موجود بودن و در دسترس بودن اطلاعات حیاتی، دقیق و به‌روز به منظور اطمینان سهامداران از وضعیت واقعی برنامه تامین اجتماعی و نحوه مدیریت آن است.

قابل پیش‌بینی بودن به برنامه سازگار، قانون و سیاست‌ها و مقررات حمایتی آن اشاره دارد. برای برنامه‌های تامین اجتماعی حقوق و مزایای اعضا و ذی‌نفعان باید به خوبی معین، محفوظ و سازگار باشد. مشارکت نیز به آموزش فعال و درگیری موثر سهامداران به منظور

مزیت تامین اجتماعی، به عنوان یکی از ابعاد اجتماعی در دنیای جهانی شده خواهد بود.»

تامین اجتماعی پویا به سیستمی گفته می‌شود که در دسترس، پایدار، مناسب، از لحاظ اجتماعی فراگیر و از لحاظ اقتصادی مولد باشد و بر اساس موسسات تامین اجتماعی خلاق، فعال و با عملکرد مناسب شکل گرفته باشد. هم‌راستا با طبیعت ISSA به عنوان اتحادیه بین‌المللی تامین اجتماعی، نگرش ترویج تامین اجتماعی پویا به بهبود تامین اجتماعی در ظرفیت عملکرد این موسسات بستگی دارد. برای کار در این راستا، نتیجه مورد انتظار اتحادیه به این شرح است که ایجاد مزیت اداره تامین اجتماعی به عنوان یک اصل برای یک سیستم تامین اجتماعی دسترس، پایدار، مناسب و جامع از نظر اجتماعی و مولد از نظر اقتصادی خواهد بود.

اولویت‌های برنامه‌های ISSA

به منظور بهبود ظرفیت ISSA و همچنین به منظور فراهم آوردن دانش مرتبط در خصوص ابعاد مختلف تامین اجتماعی پویا، ISSA روی اولویت‌های زیر تمرکز کرده است.

اولویت شماره ۱: بازده و اثرگذاری عملیاتی و اداری

شواهد موجود از بررسی اعضا نشان می‌دهد دستیابی به بازدهی و اثرگذاری عملیاتی و اداری به عنوان مهم‌ترین چالش موسسات عضو ISSA محسوب می‌شود. در پاسخ به این نیازها و اولویت‌های ابرازشده، ISSA مرکز مزیت در اداره تامین اجتماعی (center for excellence) را توسعه داده و از آن برای فراهم کردن خدمات و محصولات خلاق استفاده می‌کند.

اولویت شماره ۲: گسترش پوشش تامین اجتماعی

از طریق تمرکز روی فعالیت‌های مرتبط با این اولویت، ISSA به مسائل مربوط به پذیرش و انطباق و همچنین گسترش آن به تمامی گروه‌های مردمی می‌پردازد. به کارگیری این اولویت در دوره سه‌ساله ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۳ به شدت بهبود یافت. این کار مهم از طریق فرصت‌های ارائه‌شده توسط تفاهنامه مشترک میان ISSA و ILO تقویت شده و در آینده نیز ادامه خواهد داشت.

جهان در اروپا، آفریقا، آمریکا و آسیا و اقیانوس آرام را داراست و به یک سازمان بین‌المللی نهادهای تامین اجتماعی تبدیل شده است و محلی برای مباحث حرفه‌ای تامین اجتماعی، انجمن تبادل ایده‌ها، تجربه و بحث در مورد مسائل کلیدی و یک مرکز منحصربه‌فرد برای تجزیه و تحلیل، دانش و تخصص برتر در اداره تامین اجتماعی به شمار می‌آید. پاسخ به چالش‌هایی نظیر عواقب ناشی از بحران مالی و اقتصادی و تحولات اجتماعی و جمعیت‌شناختی و فشار طرح‌ها و نوآوری در خدمت به رسالت اصلی آن که ترویج و توسعه تامین اجتماعی در سراسر جهان به منظور پیشبرد شرایط اجتماعی و اقتصادی مردم بر اساس عدالت اجتماعی است از جمله برنامه‌های کنونی ISSA است.

ماموریت و نگرش

ISSA دسترسی به اطلاعات، مشاوره تخصصی، استانداردهای کسب و کار، راهنمای عملی و پلت‌فرم‌هایی را برای اعضا فراهم می‌کند تا از این طریق به ایجاد و ترویج سیستم‌های پویای تامین اجتماعی در سراسر دنیا بپردازد. به عنوان یک سازمان بین‌المللی تقویت‌کننده همکاری‌های موسسات تامین اجتماعی در سطح بین‌المللی، ISSA، به اعضای جهانی خود در اجرای این وظیفه خطیر کمک می‌کند.

به منظور اجرایی کردن محدوده وسیعی از پروژه‌ها و فعالیت‌ها، دبیرخانه ISSA همکاری نزدیکی با کمیسیون‌های فنی و کمیسیون ویژه پیشگیری و شبکه منحصربه‌فرد بخش‌های جلوگیری بین‌المللی دارد. ISSA چهار مجمع تامین اجتماعی منطقه‌ای را در هر دوره سه‌ساله سازمان‌دهی کرده و یک دسته از سمینارهای فنی مرتبط با بحث و کنفرانس‌های بین‌المللی را درباره مسائل تامین اجتماعی برگزار می‌کند. ISSA اطلاعات و داده‌های برنامه‌های تامین اجتماعی و همچنین نتایج تحقیق و تجزیه و تحلیل را عمدتاً از طریق وبسایت خود منتشر می‌کند. این اتحادیه جمع‌آوری و مبادله اطلاعات مناسب و همچنین بهبود تامین اجتماعی را از طریق انتقال دانش تسهیل می‌بخشد. ISSA همکاری بسیار نزدیکی با سازمان کار جهانی و دیگر بدنه‌های بین‌المللی فعال در زمینه تامین اجتماعی دارد.

ترویج مزیت تامین اجتماعی

دسترسی به تامین اجتماعی از حقوق بشر محسوب می‌شود و تامین اجتماعی برای پیشرفت هر فرد، جامعه و اقتصادی حیاتی است. در سال‌های اخیر پیشرفت چشمگیری در توسعه تامین اجتماعی در بسیاری از مناطق دنیا مشاهده شده است. بخش عمده‌ای از این پیشرفت ناشی از تقویت تعهدات سیاسی برای افزایش پوشش تامین اجتماعی و نقش فعال موسسات تامین اجتماعی بوده است. با وجود این بخش مهمی از جمعیت جهان هنوز تحت پوشش هیچ‌گونه تامین اجتماعی نیستند. جهانی شدن، تغییرات جمعیتی، تغییر در ساختار داخلی و بین‌المللی بازارهای نیروی کار، نوآوری‌های تکنولوژیک، تغییر در ساختار خانواده و افزایش انتظارات متقاضیان، چالش‌های اصلی موجود در برنامه‌های تامین اجتماعی کنونی هستند. این چالش‌ها به وسیله بلا تکلیفی اقتصادی ادامه‌دار تشدید شده‌اند.

اتحادیه بین‌المللی تامین اجتماعی (ISSA) بر پیشرفت فنی و اداری تامین اجتماعی میان اعضای خود متمرکز شده و روی تقویت نقش موسسات تامین اجتماعی در مباحث سیاست‌گذاری تامین اجتماعی در کشورها مشغول به کار است. در راستای دستیابی به تعهد قانونی این سازمان برای ترویج و توسعه تامین اجتماعی در جهان، ISSA کمک منحصربه‌فردی را در بهبود نتایج تامین اجتماعی بر اساس عدالت اجتماعی ایجاد کرده است.

دیدگاه استراتژیک

در راستای این تعهد قانونی، ISSA نگرشی استراتژیک به موضوع داشته است: «پیشرفت پویای تامین اجتماعی از طریق حمایت از

حفاظت از منافع آنهاست. مشارکت معنادار سهامداران به دسترسی آنها به اطلاعات مؤسسات و ظرفیت درک و عمل چنین اطلاعاتی بستگی دارد. پویایی به طور ساده به وسیله عنصر تغییر مثبت در نظارت تعریف می‌شود. در حالی که چهار اصل دیگر نظارت ممکن است در وضع موجود به کار گرفته شود، پویایی به تغییر و بهبود در وضع موجود اشاره می‌کند.

کیفیت خدمات

کیفیت خدمات در تامین اجتماعی به جنبه‌های کیفی مزایا و خدماتی که مؤسسات تامین اجتماعی برای اعضا، ذی‌نفعان و سازمان‌های منسوب فراهم می‌کند؛ گفته می‌شود. این موضوع نشان‌دهنده چگونگی پاسخ‌دهی مؤسسات تامین اجتماعی به نیازهای خدماتی چندبعدی و دادن منابع مالی، انسانی و تکنولوژیک کافی به اعضایش است. کیفیت خدمات شامل قوانین، مقررات و دیگر ابزارهای قانونی نظیر حقوق بازنشستگی است که سیستم تامین اجتماعی را قادر می‌سازد عادلانه و سازگار عمل کرده و از لحاظ مالی رفتاری پاسخگو داشته باشد. سیاست اجتماعی سالم و اعمال آن در تحویل مزایای تامین اجتماعی نیز به کیفیت خدمات می‌افزاید. کیفیت خدمات همچنین شامل دسترسی مطمئن، کار، سازگار و سریع به مزایای تامین اجتماعی، دسترسی به محصولات و خدمات تامین اجتماعی از طریق کانال‌های مناسب و راحت (نظیر اینترنت و تلفن)، تحویل خدمات مناسب به فرد مناسب در زمان مناسب، تحویل خدمات بانواع، احترام و یکدلی، و همچنین دستیابی به نتایج موثر و مقرون به صرفه خواهد بود.

فناوری ارتباطات و اطلاعات (ICT)

استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در مؤسسات تامین اجتماعی سه جنبه اصلی دارد: نخست، نظارت و مدیریت فعالیت‌های مربوط به ICT، که سازمان‌دهی کلی، پیاده‌سازی و عملیات سیستم‌های ICT، توضیح استراتژی‌های ICT و فرآیندهای مدیریت، مدیریت سرمایه‌گذاری ICT، مدیریت داده‌ها و زیرساخت‌های اطلاعاتی و مدیریت تداوم کسب و کار به خصوص روی خدمات شهروندی را شامل می‌شود. دوم، پیاده‌سازی عملکردهای تامین اجتماعی و منابع مورد نیاز است که شامل مدیریت مزایا، مدیریت مالی و کنترل سازگاری از یک سو و خدمات داخلی نظیر منابع انسانی و مراجعان داخلی از سوی دیگر می‌شود. سوم، کاربرد فناوری‌های کلیدی برای سیستم‌های تامین اجتماعی است، این موضوع اجرای خدمات یکپارچه، ایمن و قابل دسترس بر مبنای ICT را ممکن می‌سازد. به کارگیری این فناوری‌ها نقشی کلیدی را در اجرای کار و ایجاد سیستم‌های تامین اجتماعی با عملکرد مناسب ایفا می‌کند.

مشارکت و پذیرش

دستورالعمل‌های مربوط در این محبت به پوشش تمام مولفه‌های کلیدی یک سیستم پذیرش و مشارکت می‌پردازد. برخی از این موارد نظیر آنهایی که اهدا، استراتژی و ارتباطات را پوشش می‌دهند به طور کلی لازم هستند و می‌توانند در زمینه‌های تامین اجتماعی دیگر نیز به کار گرفته شوند اما برخی دیگر تنها مربوط به مجموعه مشارکت و پذیرش (Contribution and Compliance) هستند؛ فرآیند ثبت‌نام باید بسیار جامع بوده و تمامی مشارکت‌کنندگانی را که قادر به پرداخت حق بیمه خود هستند و همچنین کارفرمایان و مؤسسات مالی بانکی و غیربانکی را شامل شود. پروسه تعیین مسوولیت فرد بیمه‌شده و کارفرمایان آنها و تعیین حق بیمه آنها نیز باید در این بخش انجام گیرد. فرآیند اعتبارسنجی برای اطمینان از صحت پرداخت حق بیمه، فرآیند جمع‌آوری حق بیمه‌ها، فرآیند ثبت حق بیمه پرداختی توسط بیمه‌شده در طول دوران زندگی‌اش به وسیله متصدیان پرداخت

مزایا به منظور محاسبه میزان حقوق و مزایای تامین اجتماعی مورد استفاده قرار می‌گیرد. اگر این پروسه به خوبی انجام نپذیرد و سوابق بیمه‌شدگان به درستی و با دقت ثبت و ضبط نشده باشد، اعتماد به کل سیستم تامین اجتماعی از بین خواهد رفت. یک رویکرد مبتنی بر ریسک به منظور رصد پذیرش و کنترل تقلب در این فرآیند باید اتخاذ شود. این رویکرد باید شامل واحدهایی برای شناسایی تقلب و بازبینی سوابق به منظور اطمینان‌دهی به بیمه‌شدگان و کارفرمایان باشد. فرآیند مدیریت بدهی برای بیمه‌شدگانی که به تعهدات خود عمل نکرده‌اند باید اعمال شود. یک فرآیند اجرایی شامل دادگاه‌های قانونی برای جمع‌آوری حق بیمه در جایی که بیمه‌شدگان و کارفرمایان از پرداخت آن سر باز می‌زنند و دسته‌ای از فرآیندهای عملیاتی که تمامی این عناصر کلیدی را به هم مرتبط ساخته و موجب جریان اطلاعات میان بخش‌های مختلف سازمان‌های درگیر با سیستم تامین اجتماعی می‌شود. باید توجه داشت در توسعه این اجزای مخصوص، باید مسوولیت‌پذیری اداره‌ها و شهروندان در زمینه سیستم تامین اجتماعی کلی کشور در نظر گرفته شود.

سرمایه‌گذاری روی صندوق‌های

تامین اجتماعی

تعریف نظارت سرمایه‌گذاری با شرح عناصر کلیدی یک سیستم تصمیم‌گیری و نیاز به سرمایه‌گذاری دارایی‌های یک صندوق آغاز می‌شود. پس از آن، این تعریف به نظارت سرمایه‌گذاری مرتبط با مدیریت صندوق‌های ذخیره مؤسسات تامین اجتماعی بسط پیدا می‌کند. به طور کلی نظارت سرمایه‌گذاری و عناصر کلیدی فرآیند نظارت سرمایه‌گذاری به شرح زیر است: در سرمایه‌گذاری نهادی، «نظارت» سیستم تصمیم‌گیری و نگرش مورد استفاده در سرمایه‌گذاری دارایی‌های صندوق را شرح می‌دهد. مسوولیت این وظیفه بر عهده متولیانی چون هیات‌مدیره یا مدیریت است و شامل اقدامات اجرایی زیادی است. نظارت سرمایه‌گذاری به طور خلاصه، به کارگیری مهارت‌ها، منابع و فرآیندهایی به منظور ایجاد ارزش برای مؤسسات تامین اجتماعی خواهد بود.

میزان تخصص، منابع مالی، زمان و

اثرگذاری عملیاتی صندوق که به فرآیند نظارت اختصاص داده می‌شود محدود است. مقدار این عناصر که می‌تواند به این فرآیند اختصاص داده شود به عنوان بودجه نظارتی شناخته می‌شود. اندازه بودجه نظارتی روی عملکرد مورد انتظار نظارت تاثیر می‌گذارد. اندازه مشخص بودجه نظارتی باید با استراتژی و شکل سرمایه‌گذاری مناسب منطبق باشد. با توجه به مهارت‌ها، منابع و فرآیندهای کمتر یا بیشتر، بودجه نظارتی ممکن است در طول زمان با پیامدهای احتمالی عملکرد سرمایه‌گذاری تغییر کند.

در ساده‌ترین حالت، بودجه نظارتی مناسب، یک پیش‌شرط برای استراتژی سرمایه‌گذاری موثر بوده و محدودیت‌های اعمال شده به وسیله اندازه صندوق و منابع تعهدشده شامل زمان و تخصص را مشخص می‌کند. به طور کلی، بودجه نظارتی یک ابزار استراتژیک است که مطابق با بلندپروازی‌های مؤسسات سرمایه‌گذاری در ارتباط با اهداف سرمایه‌گذاری بلندمدت شکل می‌گیرد.

چالش پیش‌روی مساله نظارت، مقابله با مسائل جدیدی است که تمامی سازمان‌های مدرن را تحت تاثیر قرار می‌دهد. مؤسسات تامین اجتماعی در بازارهای مالی جهانی کار می‌کنند جایی که مدیریت خطر و عدم اطمینان برای ایجاد ارزش بلندمدت بسیار حیاتی است. با توجه به بودجه خطر و بودجه نظارتی، نظارت می‌تواند ارزش را ایجاد کرده یا از بین ببرد. نتایج این گزاره دو بخش دارد: نخست، ریسک‌پذیری در برابر اهداف مشخص شده یک جزء حیاتی در هر موسسه مالی منظمی است و دوم، اینکه ریسک‌پذیری تا چه حد آگاهانه و مدیریت‌شده خواهد بود بستگی به این دارد که بودجه نظارتی اختصاص داده‌شده به این عملکرد درون موسسه چقدر است. نهادهای ضعیف از نظر نظارتی به ندرت برنامه‌های ریسک‌پذیری را اتخاذ کرده و به اشتباه بودجه نظارتی خود را اقتصادی می‌کنند. موضوعی که منجر به محدود شدن عملکرد مالی خالص آنها می‌شود. این رویکردها در خصوص سرمایه‌گذاری تمامی جنبه‌های مربوط به فرآیند پیشرفت نظارت را پوشش می‌دهد. با وجود این چهار مرحله در فرآیند سرمایه‌گذاری وجود دارد که به شرح زیر است.

استراتژی سرمایه‌گذاری

تخصیص دارایی استراتژیک موجب بیشتر شدن بازدهی سرمایه‌گذاری می‌شود. در واقع این استراتژی سرمایه‌گذاری بخش اصلی فرآیند سرمایه‌گذاری خواهد بود. تخصیص دارایی استراتژیک یک فرآیند بلندمدت است و باید بر مبنای عقاید سرمایه‌گذاری، اهداف، بودجه ریسک، اهداف سوددهی، سیاست‌های تامین مالی، ریسک‌پذیری و قابلیت اعتماد مؤسسات سرمایه‌گذار باشد. ریسک‌پذیری باید روابط احتمالی میان اسپانسرهای مالی و رخدادهایی را که موجب ایجاد کاهش دارایی‌ها در مؤسسات تامین اجتماعی می‌شود در نظر بگیرد. علاوه بر این برای ایجاد یک تخصیص دارایی استراتژیک، بازبینی استراتژی سرمایه‌گذاری ممکن است شامل مدل‌سازی مسوولیت دارایی و آزمایش‌های استرس روی مناطق کلیدی به منظور شناسایی مهم‌ترین مناطق در معرض خطر شود.

ایجاد سید پر تقوی

ایجاد پر تقوی، نخستین قدم در اجرای تخصیص دارایی استراتژیک مؤسسات سرمایه‌گذاری است. هدف ساخت پر تقوی، تبدیل موثر اهداف تخصیص دارایی استراتژیک به تصمیم‌های سرمایه‌گذاری است. این فرآیند شامل در نظر گرفتن اهداف سرمایه‌گذاری، اعتقادات سرمایه‌گذاری، بودجه نظارتی، بازده هدف و بودجه ریسک متناظر، انتخاب‌های سرمایه‌گذاری موجود و نیاز نقدینگی است. پر تقوی باید با استفاده از چارچوب‌هایی نظیر کلاس دارایی، منطقه جغرافیایی و سرمایه‌گذاری موضوعی متنوع شود.

بهداشت، دسترسی به تجهیزات ورزشی و بدن‌سازی و سیاست‌های شرکت برای ترویج رفتارهای بهداشتی نظیر سیاست ممنوعیت استعمال دخانیات می‌تواند به دست آید. نیاز به چنین رویکرد جامعی از سوی سازمان بهداشت جهانی (WHO) نیز گوشزد شده است. یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های مثبت ترویج بهداشت محیط کار این واقعیت است که بسیاری از گروه‌ها می‌توانند در آن مشارکت داشته باشند.

پیشگیری از خطرات شغلی

این رویکرد بر جلوگیری از خطرات شغلی نظیر تصادف، بیماری و دیگر مشکلات سلامتی مرتبط با کار تأکید دارد. ISSA در این راستا مفهومی فراتر از پیشگیری را ایجاد کرده که شامل رویکردهای پیشگیرانه در مبحث تأمین اجتماعی، جلوگیری از خطرات شغلی، ترویج سلامت و بهداشت و بازگشت به کار است. خدمات و رویکردهای پیشگیرانه در سراسر دنیا متفاوت هستند و به سطح توسعه اجتماعی-اقتصادی یک جامعه، سیاست‌ها و چارچوب قانونی آن کشور بستگی دارند. این پیشگیری معمولاً از سوی دولت و از طریق قوانین سلامت و امنیت شغلی، توسعه مشاوره با شرکای اجتماعی و اجرا توسط مقامات دولتی انجام می‌گیرد. موسسات تأمین اجتماعی در بسیاری از کشورها این خدمات را تکمیل کرده و در پیشگیری از خطرات شغلی مشارکت دارند.

ISSA در سالی که گذشت

موسسات تأمین اجتماعی از بیش از ۱۵۰ کشور مختلف در کنار هم در ISSA جمع شده‌اند تا استراتژی‌های خود را به منظور برطرف کردن چالش‌های شایع توسعه دهند. بدین منظور، آخرین سال دوره سه‌ساله برای سازمان‌های عضو بسیار مولد بوده است. این موضوع به دلیل پیشرفت چشمگیر در ایجاد ظرفیت اتحادیه‌ها به منظور حمایت از اعضای خود و همچنین از طریق رویدادهای بین‌المللی و ایجاد یک پلت‌فرم ارزشمند برای تحلیل و اتصال سردمداران تأمین اجتماعی در سراسر دنیا شکل گرفته است.

دانش و خدماتی که مرکز مزیت ISSA به اعضای خود ارائه می‌دهد به طرز قابل توجهی با گسترش آکادمی ISSA، آماده‌سازی دستورالعمل در حوزه‌های کلیدی جدید و فازهای نخست‌شناسایی برنامه‌های معیار، بهبود یافته است. به دنبال آفریقا در سال ۲۰۱۴، سه مجمع از چهار مجمع منطقه‌ای (آسیا-پاسیفیک-آمریکا و اروپا) در این مدت تشکیل شد که در آن نزدیک به ۹۰۰ نفر از مقامات و مدیران ارشد موسسات تأمین اجتماعی حضور داشتند. با وجود این تنوع منطقه‌ای، یک رشته از واقع‌گرایی در تمامی نشست‌ها کاملاً مشهود بود. موسسات بر این باور بودند که این پیشرفت تنها در حالی در بلندمدت دوام خواهد داشت که با نوآوری بیشتری در مدیریت همراه باشد.

در بررسی جهانی سازمان‌های عضو که در سال ۲۰۱۵ انجام گرفت، برنامه ISSA مورد تأیید بیشتری قرار گرفت. ۸ عضو از ۱۰ عضو حمایت قدرتمندی از جهت‌گیری جدید استراتژیک این اتحادیه کردند و تأیید کردند رضایت زیادی از عملکرد و فعالیت‌های مرتبط با ISSA دارند. برنامه جدید ISSA برای سال‌های ۲۰۱۷ تا ۲۰۱۹ نقش ISSA را به عنوان بدنه معتبر و توانمند تعریف‌کننده استانداردهای حرفه‌ای برای تأمین اجتماعی بیش از پیش خواهد کرد.

برای اطمینان از تحولات رو به رشد ISSA، ظرفیت تحقیقات و نوآوری این اتحادیه باید بهبود یابد. همان‌طور که ISSA برای جشن نودمین سالگرد تأسیس خود در سال ۲۰۱۷ آماده می‌شود، حکم تاریخی این اتحادیه به منظور ترویج و توسعه تأمین اجتماعی از طریق بهبود اداری و فنی، به منظور پیشرفت شرایط اقتصادی و اجتماعی مردم بر مبنای عدالت اجتماعی همچنان به عنوان مهم‌ترین اصل ISSA باقی خواهند ماند. █

در آنهاست. علاوه بر این اهداف و قیود خارجی صندوق‌های تأمین اجتماعی بیشتر از بقیه صندوق‌ها بوده و همچنین نیاز به گزارش این صندوق‌ها با صندوق‌های پس‌انداز بازنشستگی متفاوت است.

بازگشت به کار و استقرار مجدد

تمرکز ISSA در مقوله بازگشت به کار و استقرار مجدد عموماً با روی افرادی است که به علت بیماری از کار دور بودند (هم بلندمدت و هم کوتاه‌مدت) یا افرادی که وابستگی به یک کارفرمای مشخص را حفظ کرده‌اند.

بازگشت به کار (RTW) یک اصل کلیدی برای تعیین فرآیندهای محیط کار طراحی شده به منظور تسهیل استقرار مجدد افرادی خواهد بود که نگران کاهش ظرفیت نیروی کار در نتیجه بیماری یا مصدومیت شغلی یا غیرشغلی هستند. با در نظر گرفتن نیاز هر فرد، محیط کار، نیاز شرکت و مسوولیت‌پذیری قانونی، فرآیند بازگشت به کار نشان‌دهنده یک تلاش متمرکز روی حفظ شغل و به عنوان نخستین قدم برای جلوگیری از خروج زود هنگام افراد تعدیل‌شده از زندگی کاری است. بازگشت به کار کارگرانی که به دلیل بیماری کار را ترک کرده‌اند بخشی از زنجیره فرآیندهایی است که به حفظ و ترویج سلامت و توانایی کار نیروی کار می‌انجامد. بازگشت به کار یکی از اجزای مهم در رویکرد پیشگیری سه‌گانه به حساب می‌آید.

ترویج بهداشت محیط کار

شبکه اروپایی ترویج بهداشت محیط کار (ENWHP) ترویج بهداشت محیط کار (WHP) را به عنوان تلاش‌های مشترک کارفرما، کارمند و جامعه به منظور بهبود بهداشت و رفاه مردم در محیط کار می‌داند. این تعریف بر اساس اظهارنامه لوکزامبورگ (۱۹۹۷) شکل گرفته و توسط اعضای ENWHP توسعه یافته است. این تعریف ترویج بهداشت محیط کار را به عنوان «یک استراتژی همکاری مدرن به منظور جلوگیری از بیماری در محیط کار و همچنین پیشرفت پتانسیل‌های ترویج بهداشت و رفاه در محیط کار» می‌داند. بر اساس اظهارنامه لوکزامبورگ این هدف از طریق بهبود سازمان‌دهی کار و محیط کاری، ترویج مشارکت فعال و تشویق توسعه پرسنل و با به‌کارگیری استراتژی‌ها و برنامه‌هایی نظیر کلاس‌های آموزش

پیاده‌سازی و اجرا

موسسات سرمایه‌گذاری باید ظرفیت نظارت و تخصص خود را در انتخاب روش مدیریت دارایی‌ها (واحدهای سرمایه‌گذاری داخلی، انتصاب مدیران صندوق‌های خارجی یا همکاری با مشاوران سرمایه‌گذاری خارجی) در نظر بگیرند. اگر مدیران صندوق‌های خارجی انتخاب شدند، موسسات سرمایه‌گذاری باید منابع، تخصص و بودجه نظارتی مورد نیاز برای تحقیقات مناسب، انتخاب و بازرسی مدیران را داشته باشد یا اینکه از یک مشاور سرمایه‌گذاری خارجی به منظور این هدف استفاده کند. پیاده‌سازی باید همچنین یک سرمایه‌گذاری با بیشترین بازده را انتخاب کند. این موضوع شامل ارزیابی ارزش در مقابل هزینه برای هر سرمایه‌گذاری منتخب در زمان ساخت پرتفوی خواهد شد. ارزش، نشان‌دهنده درجه رسیدن به اهداف سرمایه‌گذاری خواهد بود و هزینه معمولاً با خرج مدیران سرمایه‌گذاری مشخص می‌شود.

نظارت و گزارش

اندازه‌گیری و نظارت منظم ریسک‌های موجود، برای قادر ساختن موسسات سرمایه‌گذاری به منظور تصمیمات به موقع و آگاهانه بسیار حیاتی است و در نهایت منجر به مدیریت کاراتر دارایی‌های آنها می‌شود. هیات‌مدیره و مدیریت باید معیارهای اصلی را برای این اندازه‌گیری‌ها مشخص کند. توانایی موسسات سرمایه‌گذاری برای مدیریت پویای استراتژی سرمایه‌گذاری خود، بستگی به داشتن یک روش قدرتمند برای نظارت بر پیشرفت در برابر استراتژی بلندمدت و سطح خطرات موجود در پرتفوی دارد. در حالی که استراتژی سرمایه‌گذاری اصولاً برای بلندمدت طراحی می‌شود، زمان‌هایی وجود دارد که تخصیص‌های پویا یا تاکتیکی باید برای مواجهه با فرصت‌ها یا تهدیدهای موجود در بازار ایجاد شوند.

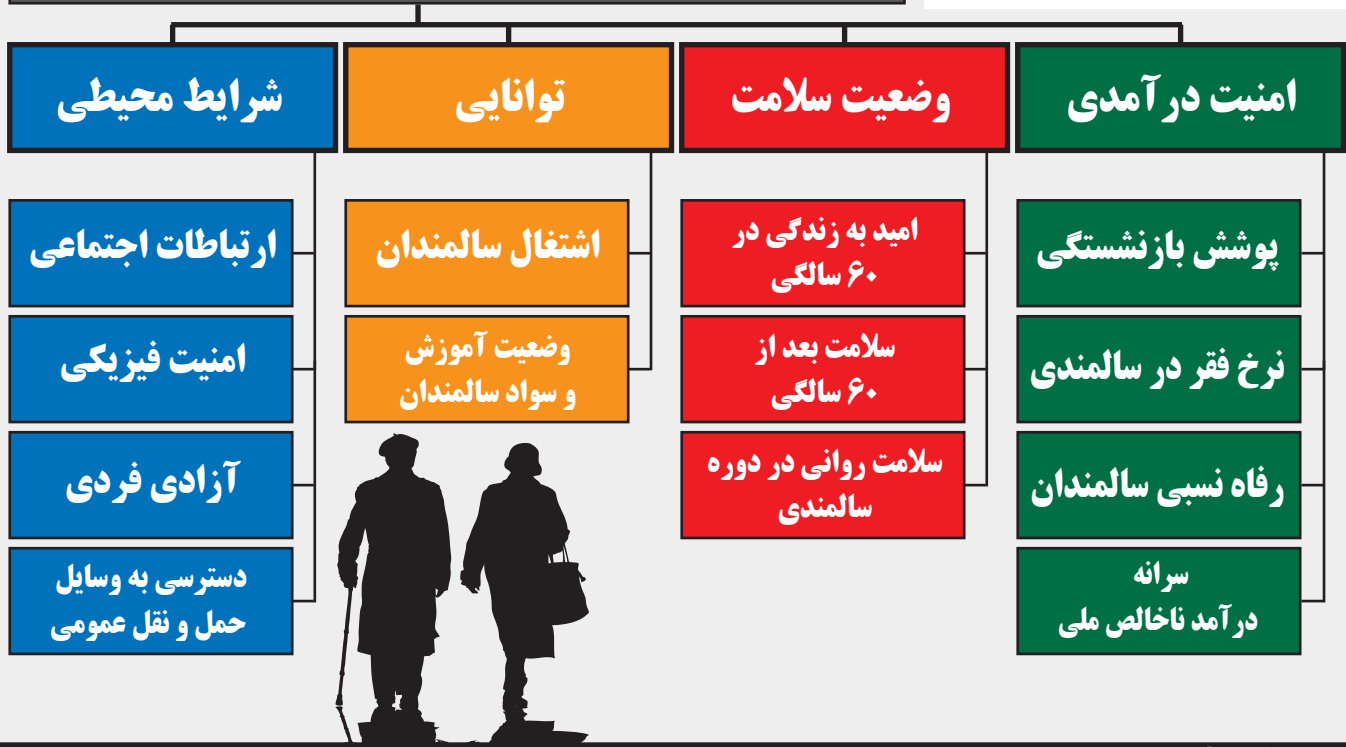
نظارت سرمایه‌گذاری و تأمین اجتماعی

این دستورالعمل‌های سرمایه‌گذاری نشان‌دهنده مشکلات ویژه‌ای است که مدیریت صندوق‌های ذخیره موسسات تأمین اجتماعی با آن روبرو هستند. این موارد نشان می‌دهد اهداف سرمایه‌گذاری صندوق‌های تأمین اجتماعی با صندوق‌های بازنشستگی به طور معمول با یکدیگر فرق می‌کند. با وجود این بسیاری از اصول نظارت سرمایه‌گذاری خوب نظیر ساختار مناسب، تصمیم‌گیری و بررسی دقیق، در نظر گرفتن ریسک و گزارش‌دهی هم روی صندوق‌های ذخیره تأمین اجتماعی و هم روی صندوق‌های بازنشستگی اعمال می‌شود.

با این حال این دستورالعمل‌ها به طور خاص منعکس‌کننده تفاوت میان تأمین اجتماعی و دیگر سازمان‌های تأمین حقوق بازنشستگی‌ای هستند که تحت تأثیر ساختارها و فرآیندهای نظارت قرار دارند. تفاوت اصلی آنها در میزان بودجه و تأمین مالی مزایاست. در حالی که به منظور تأمین مالی کامل معمولاً توافقنامه اصل دوم (Pillar II Arrangements) نیاز است، صندوق‌های ذخیره تأمین اجتماعی اغلب اهداف سرمایه‌گذاری متفاوتی دارند. این موضوع نشان‌دهنده این واقعیت است که چنین صندوق‌هایی اغلب به منظور دلایل متفاوتی با مزایای صندوق‌های بازنشستگی ایجاد شده و به عنوان آخرین مامن برای تأمین اجتماعی به حساب می‌آیند. بنابراین اغلب سیستم‌های تأمین اجتماعی عموماً به صورت جزئی تأمین مالی می‌شوند.

این وضعیت پیامدهایی را برای انتخاب سرمایه‌گذاری داشته و ممکن است منجر به محدودیت‌های جریان نقدی بیشتری برای صندوق‌های ذخیره شود. علاوه بر این، اهداف تأمین مالی برای صندوق‌های ذخیره ممکن است با توانایی آنها برای برطرف ساختن نیاز نقدینگی متفاوت باشد. دیگری تفاوت صندوق‌های سرمایه‌گذاری قوانین سرمایه‌گذاری

مولفه های سازنده شاخص حمایت از سالمندی در دنیا



اینفوگرافیک: آر شین میرسعیدی

سالمندی در جهان

شاخص حمایت از سالمندی در دنیا چگونه محاسبه می شود؟

مونا مشهدی رجبی

میلادی شمار افراد بالای ۶۰ سال در جهان به بیش از ۱۴۰۲ میلیون نفر خواهد رسید که سهمی معادل ۱۶/۵ درصد از کل جمعیت دنیا خواهد داشت. در صورتی که روند سالمندی در دنیا با همین نرخ ادامه پیدا کند تا سال ۲۰۵۰ میلادی بالغ بر دو میلیارد نفر بالاتر از ۶۰ سال سن خواهند داشت و شمار افراد بالای ۶۰ سال به بیشتر از ۲۱/۵ میلیون نفر می رسد. نکته جالب اینجاست که هم اکنون شمار افراد سالمند در دنیا بیش از افراد زیر پنج سال است و تا سال ۲۰۵۰ میلادی شمار سالمندان از افراد زیر ۱۵ سال هم بیشتر می شود و این مساله می تواند فاجعه ای بزرگ برای بازار کار در کشورهای صنعتی و توسعه یافته باشد. همچنین سرعت پیر شدن در کشورهای در حال توسعه دنیا بیشتر از کشورهای صنعتی است به این معنا که تا سال ۲۰۵۰ میلادی هشت نفر از هر ۱۰ سالمند در کشورهای در حال توسعه زندگی خواهند کرد.

ساختار جمعیتی دنیا

در میان ۲۰۰ کشور دنیا در سال ۲۰۱۵ میلادی، ۱۰۲ کشور در میان جوامع جوان قرار داشتند به این معنا که کمتر از ۱۰ درصد از جمعیت آنها بالغ بر ۶۰ سال سن داشتند و ۵۲ کشور در حال پیر شدن بودند. جوامع در حال پیر شدن جوامعی هستند که سهم افراد بالاتر از ۶۰ سال در آنها بین ۱۰ تا ۱۹ درصد است و ۴۵ کشور هم پیر نامیده می شدند به این معنا که ۲۰ تا ۲۹ درصد از کل جمعیت ساکن در این کشورها بیشتر از ۶۰ سال سن داشتند و در نهایت تنها یک کشور بسیار پیر بود و بالغ بر ۳۰ درصد از ساکنانش بیش از ۶۰ سال سن داشتند. اما پیش بینی می شود این روند پیری در سال های آتی تسریع شود. مطالعات نشان می دهد در سال ۲۰۳۰ میلادی ۶۷ کشور دنیا جوان خواهند بود در حالی که ۵۹ کشور در حال پیر شدن، ۴۸ کشور پیر و ۲۶ کشور بسیار پیر خواهند بود و در سال ۲۰۵۰ میلادی این نسبت بسیار نگران کننده تر خواهد شد. در سال ۲۱۵۰ میلادی ۳۷ کشور دنیا را کشورهای جوان تشکیل می دهند و ۴۵ کشور در حال پیر شدن، ۵۶ کشور پیر و ۶۲ کشور بسیار پیر خواهند بود.

جمعیت جهان در حال پیر شدن است. در سال های اخیر ما شاهد کاهش نرخ باروری در دنیا بودیم و امید به زندگی هم افزایش یافته است که در نتیجه این مساله سهم افراد بالای ۶۰ سال که در زمین زندگی می کنند افزایش یافته است و این روند ادامه خواهد داشت. اما اینکه افراد در دوره سالمندی چگونه زندگی کنند و از چه امکاناتی برخوردار باشند مساله ای است که بسته به کشوری که افراد در آن زندگی می کنند متفاوت است. شاخص جهانی حمایت از سالمندان سال ۲۰۱۵ مولفه هایی را که روی سلامت اقتصادی و اجتماعی افراد سالمند اثر می گذارد شناسایی و مطالعه کرده است. در سال های قبل تنها تحلیلگران اقتصادی و بر مبنای داده های رسمی سازمان های داخلی کشورها اقدام به تعیین شاخص و طبقه بندی کشورها می کردند ولی در گزارش سال جاری علاوه بر تحلیلگران اقتصادی، از افراد سالمندی که در کشورهای مختلف زندگی می کردند هم سوال شده است و اطلاعات میدانی به داده های رسمی و اقتصادی کشور اضافه شده است. در تهیه این گزارش از داده های مربوط به ۹۶ کشور دنیا استفاده شده است و این کشورها در مجموع ۹۱ درصد از کل جمعیت بالای ۶۰ سال دنیا را در خود جای داده اند و نکته مهم این است که سهم افراد سالمند تا سال ۲۰۵۰ میلادی در دنیا افزایش خواهد یافت. آمارها نشان می دهد در سال ۲۰۱۵ میلادی ۹۰۱ میلیون نفر از ساکنان دنیا بیش از ۶۰ سال سن داشتند که ۱۲/۳ درصد از کل جمعیت دنیا را تشکیل می دهد در حالی که در سال ۲۰۳۰

نظام بازنشستگی مطلوب شاخص حمایت

تا دهم فهرست را به خود اختصاص داده‌اند. یک بررسی اجمالی نشان می‌دهد تمامی کشورهای ابتدای فهرست، اقتصادهای توسعه‌یافته و صنعتی اروپا و آمریکا هستند و قرار گرفتن کشورهای از قبیل شیلی و آرژانتین در میان ۳۱ کشور اول فهرست نشان‌دهنده تلاش پیگیر آنها برای بهبود این شاخص در سال‌های اخیر است. در سال ۲۰۱۵ میلادی چین پنجاه و دومین کشور دنیا از نظر شاخص حمایت از سالمندان بود و فیلیپین در جایگاه پنجاه دنیا قرار داشت. برزیل در این فهرست جایگاه ۵۶ و تاجیکستان جایگاه ۵۸ را به خود اختصاص داد. ترکیه هفتاد و پنجمین کشور این فهرست بود و ونزوئلا در جایگاه هفتاد و شش قرار داشت. ۱۰ کشوری که در انتهای این فهرست قرار دارند عبارتند از: عراق، اوگاندا، رواندا، زامبیا، تانزانیا، پاکستان، ساحل غربی و نوار غزه، موزامبیک، مالاوی و در نهایت افغانستان.

چرا حمایت از سالمندان اهمیت دارد؟

سالمندی تجربه‌ای است که تمامی مردم دنیا خواهند داشت. هم‌اکنون بالغ بر ۶۰ درصد از جمعیت کشورهای که بالاترین نرخ رشد اقتصادی را دارند در جرگه سالمندان قرار دارند و همین مساله سبب شده است تا اقتصادهای ما، برنامه‌ریزی زندگی ما و حتی اهداف و برنامه‌های فردی و حرفه‌ای ما تحت تاثیر آن قرار بگیرد. اگرچه سالمندی جمعیت باعث شد تا شمار نیروی کاری فعال در دنیا کاهش یابد ولی نشان‌دهنده یک موفقیت بزرگ برای جامعه بشریت به خصوص بخش بهداشت و درمان است. اما سالمندی شرایط خاصی دارد و افرادی که در این رده سنی قرار دارند به دلیل توانایی جسمی کمتر برای اشتغال نیازمند حمایت‌های بیشتری برای تامین معاش و خدمات درمانی و رفاهی هستند.

بنابراین سالمندی را باید از منظر اقتصادی مطالعه و هزینه

می‌گیرند و یک رده‌بندی بر مبنای میزان توجه آنها به وضعیت افرادی که بالغ بر ۳۰ سال در کشور کار کرده‌اند انجام می‌شود. در اغلب این سال‌ها کشورهای صنعتی به خصوص اقتصادهای توسعه‌یافته اروپای غربی و آمریکای شمالی در ابتدای فهرست قرار می‌گیرند زیرا اتحادیه‌های کارگری در این کشورها مطالبات خود را به سرعت به مقامات ارجاع می‌دهند و رسیدگی‌های قانونی هم در بدنه اجرایی کشور انجام می‌شود. اما در کشورهای فقیر و کشورهای کم‌درآمد خیرگی از مطالبات قانونی و عملکرد فعال اتحادیه‌های کاری نیست و هم افراد شاغل و هم افراد بازنشسته با مشکل تامین معیشت روبرو هستند. به گزارش شاخص حمایت از سالمندی در سال گذشته کشورهای سوئیس، نروژ، سوئد، آلمان و کانادا پنج کشوری هستند که در ابتدای فهرست قرار گرفته‌اند و بیشترین حمایت از سالمندان را دارند. کشور هلند از نظر حمایت از سالمندان در جایگاه ششم دنیا قرار دارد و کشورهای ایسلند، ژاپن، آمریکا و انگلیس به ترتیب جایگاه هفتم

معضل سالمندی در کشورهای صنعتی

مطالعات نشان می‌دهد سرعت پیر شدن جمعیت در کشورهای اروپای غربی، آمریکای شمالی و استرالیا بیش از دیگر کشورهای جهان است و تا سال ۲۰۵۰ میلادی بیش از یک‌سوم جمعیت در این کشورها بیش از ۶۰ سال خواهند داشت. مثلاً در آلمان که هم‌اکنون ۲۷/۶ درصد از مردم بالاتر از ۶۰ سال دارند تا سال ۲۰۵۰ میلادی شمار سالمندان به ۳۹/۳ درصد از کل جمعیت می‌رسد یا در اسپانیا که هم‌اکنون ۲۴/۴ درصد بالاتر از ۶۰ ساله هستند تا سال ۲۰۵۰ میلادی بیش از ۴۱/۴ درصد جمعیت به جرگه سالمندان اضافه خواهند شد. در سوئیس که بیشترین حمایت از سالمندی را دارد در سال ۲۰۵۰ میلادی ۳۴/۵ درصد جمعیت سالمند خواهند بود و این نرخ در انگلیس و آمریکا به ترتیب ۳۰/۷ درصد و ۲۷/۹ درصد خواهد بود. در کشورهای آسیایی هم دو کشور ژاپن و کره جنوبی بالاترین شمار سالمندان را خواهند داشت. در سال ۲۰۵۰ میلادی سهم سالمندان به کل جمعیت ۴۲/۵ درصد و در کره جنوبی به ۴۱/۵ درصد می‌رسد. سهم سالمندان به کل جمعیت در تایلند ظرف سال‌های ۲۰۱۵ تا ۲۰۵۰ میلادی از ۱۵/۸ درصد به ۳۷/۱ درصد خواهد رسید.

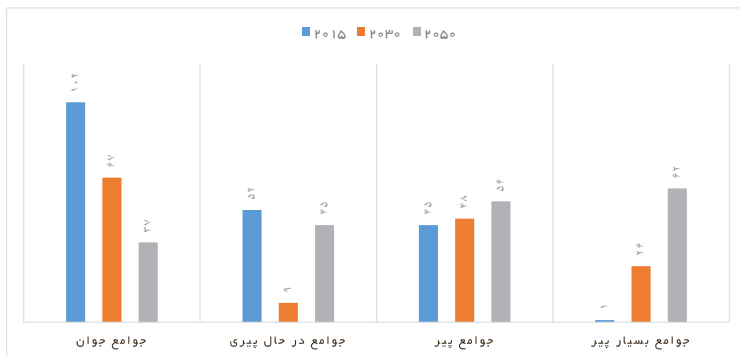
سالمندی در کشورهای بریکس

کشورهای بریکس شامل چین، برزیل، روسیه، هند و آفریقای جنوبی هستند که بیشترین شمار جمعیت زمین را در خود جای داده‌اند. بنابراین رشد نرخ سالمندی در این کشورها می‌تواند بحران زیادی را برای اقتصاد دنیا ایجاد کند و سهم بزرگی از نیروی کار را از بین ببرد.

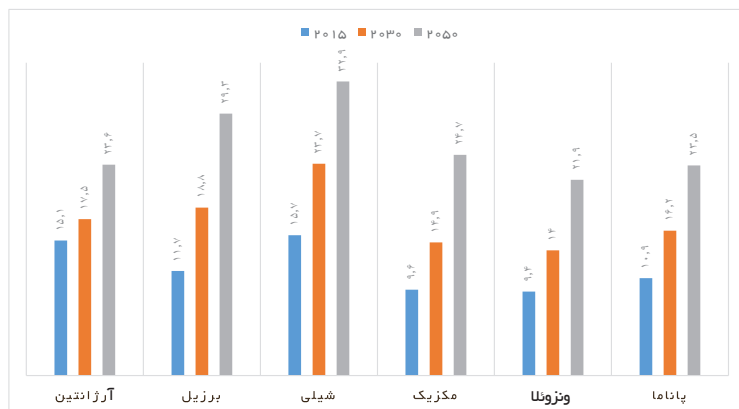
آمارها نشان می‌دهد این کشورها در سال‌های اخیر با سرعت زیادی در مسیر پیر شدن حرکت کرده‌اند و سیاست‌چینی‌ها در زمینه تکفروندی هم عاملی مهم در افزایش سنی جمعیت در این کشور بوده است. در دیگر کشورهای بریکس هم به دلیل مشکلات اقتصادی تمایل به فرزندآوری هر سال کمتر شده است و این کاهش نرخ رشد جمعیت اقتصاد این کشورها را با مشکل کمبود نیروی کار مواجه کرد. هم‌اکنون ۱۵/۲ درصد از جمعیت چین، ۱۱/۷ درصد از جمعیت برزیل، ۲۰ درصد جمعیت روسیه، ۸/۹ درصد جمعیت هند و در نهایت ۷/۷ درصد جمعیت آفریقای جنوبی را افراد سالمند تشکیل می‌دهند در حالی که تا سال ۲۰۳۰ میلادی سهم سالمندان به کل جمعیت چین به ۲۵/۳ درصد، در برزیل به ۱۸/۸ درصد، در روسیه به ۲۴ درصد، در هند به ۱۲/۵ درصد و در آفریقای جنوبی به ۱۰/۵ درصد می‌رسد. نرخ سالانه پیر شدن در کشور چین در فاصله سال‌های ۲۰۱۵ تا ۲۰۳۰ میلادی برابر با ۳/۶ درصد، در برزیل ۳/۸ درصد، در روسیه یک درصد، در هند ۳۳/۳ درصد و در آفریقای جنوبی برابر با ۲/۷ درصد خواهد بود. در سال ۲۰۱۵ میلادی ۲۰۹/۲ میلیون سالمند در چین زندگی می‌کرد و شمار سالمندان در برزیل برابر با ۲۴/۴ میلیون نفر، در روسیه ۲۸/۷ میلیون نفر، در هند ۱۱۶/۶ میلیون نفر و در آفریقای جنوبی برابر با ۴/۲ میلیون نفر خواهد بود و این تعداد تا سال ۲۰۳۰ میلادی رشد می‌کند. اما در کشور چین تنها ۷۴/۴ درصد از سالمندان تحت پوشش بیمه‌های بازنشستگی هستند و پوشش بیمه‌های بازنشستگی در برزیل ۸۶/۳ درصد، در روسیه صد درصد، در هند ۲۸/۹ درصد و در آفریقای جنوبی ۹۲/۶ درصد خواهد بود. از نظر سطح آموزش هم باید گفت که در چین تنها ۳۰/۱ درصد از افراد بالای ۶۰ سال تحصیلات دبیرستانی یا بالاتر دارند در حالی که در برزیل این سهم برابر با ۲۶/۶ درصد، در روسیه برابر با ۷۹/۱ درصد، در هند برابر با ۲۲/۴ درصد و در آفریقای جنوبی برابر با ۴۷/۲ درصد است.

بهترین و بدترین کشورها

هر ساله کشورهای دنیا از نظر حمایت از سالمندان مورد بررسی قرار



▲ نمودار ۱ - ساختار سنی جوامع (تعداد)



▲ نمودار ۲ - روند پیری در آمریکای لاتین و کارائیب (درصد)

به عنوان مثال در بخش امنیت درآمدی چهار مساله مهم در نظر گرفته می شود که این چهار مساله عبارتند از: پوشش درآمد بازنشستگی، نرخ فقر در دوره سالمندی، رفاه نسبی افراد سالمند و در نهایت سرانه درآمد ناخالص ملی. در بخش وضعیت سلامت سه زیربخش وجود دارد که عبارتند از: امید به زندگی بیش از ۶۰ سال، سلامت جسمی در سنین بالای ۶۰ سال و در نهایت سلامت روانی سالمندان. سومین مولفه مهم هم توانایی سالمندان است که دو زیربخش امکان اشتغال در دوره سالمندی و وضعیت آموزش و سطح سواد سالمندان را شامل می شود و در نهایت در بخش شرایط مساعد محیطی هم می توان زیربخش های ارتباطات اجتماعی، امنیت فیزیکی، آزادی فردی و دسترسی به وسایل حمل و نقل عمومی را در نظر گرفت.

امنیت درآمدی

در تامین امنیت درآمدی سیستم بازنشستگی کشوری و عملکرد صندوق های بازنشستگی اهمیت زیادی دارد. سیستم بازنشستگی کارآمد می تواند باعث کاهش فقر و نابرابری در کشور شود و به خانواده ها و جوامع کمک کند تا با تغییرات ایجاد شده در فضای اقتصاد و محیط کار در سنین سالمندی تطبیق پیدا کنند. با وجود اینکه اغلب کشورهای دنیا دارای سیستم های بازنشستگی هستند ولی پوشش آنها متفاوت است و در کشورهای کم درآمد و کشورهای دارای درآمد متوسط تنها یک نفر از هر چهار نفر از جمعیت بالای ۶۵ سال از حقوق های بازنشستگی استفاده می کنند. برای کاهش این شکاف درآمدی بین بازنشستگان و افراد شغلی، در بسیاری از کشورهای دنیا از قبیل چین و مکزیک، صندوق های بازنشستگی تازه ای ایجاد شده است که با منابع مالی مالیات ها کار می کند و هدف از ایجاد این صندوق ها این است که اطمینان حاصل کند همه می توانند از حداقل دستمزدهای بازنشستگی در دوره سالمندی استفاده کنند.

وضعیت سلامت

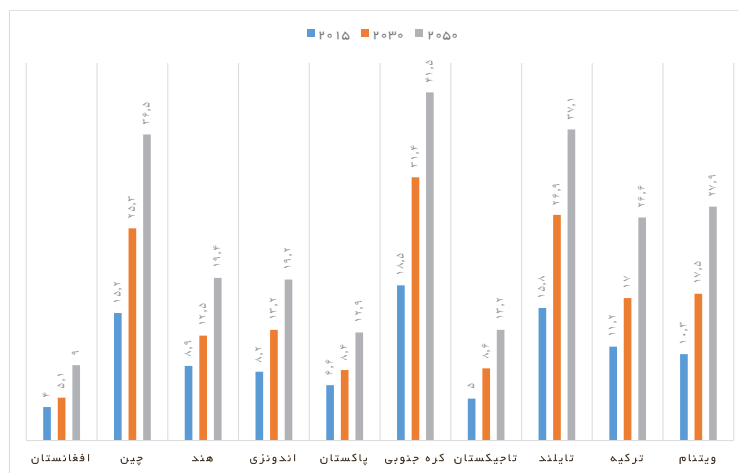
در این بخش به امید به زندگی سالمندان و میزان سلامت آنها در دوره سالمندی توجه می شود. از طرف دیگر سلامت روانی و جسمی سالمندان - که یک امر ضروری برای افزایش مشارکت های اقتصادی و اجتماعی سالمندان در فعالیت های اقتصادی است - مولفه ای است که در این بخش مطالعه می شود. مطالعات ما نشان می دهد با وجود اینکه امید به زندگی بالاتر از ۶۰ سال در دنیا افزایش یافته است ولی محدودیت های زیادی برای تامین هزینه های بهداشتی برای سالمندان در کشورهای مختلف وجود دارد. از جمله این موانع و محدودیت ها می توان به تبعیض های سنی در استفاده از هزینه های درمانی، سختی در دسترسی فیزیکی به تجهیزات بهداشتی، فقدان آگاهی در مورد شرایط سلامتی سالمندان و دسترسی کم به خدمات بهداشتی و درمانی و خدمات اجتماعی برای سالمندان اشاره کرد.

توانایی

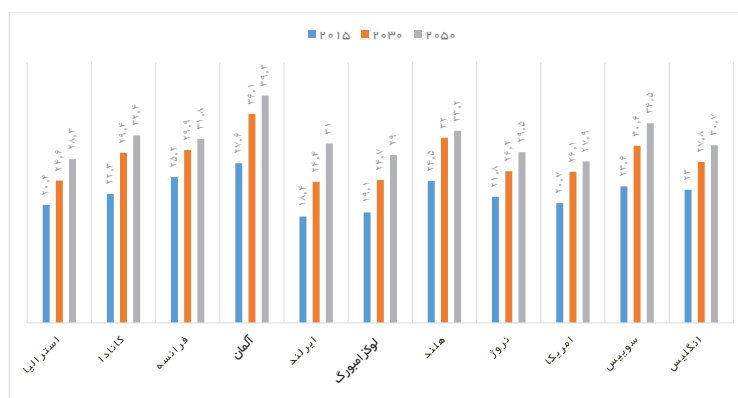
توانایی سالمندان با توجه به دو مولفه میزان اشتغال آنها و سطح سواد و آموزش در این قشر سنجیده می شود زیرا این دو عامل می تواند در سطح مشارکت نیروهای کاری در سنین بالا در فعالیت های اقتصادی و اجتماعی اثرگذار باشد. نرخ اشتغال افراد بین ۵۵ تا ۶۴ سال نشان دهنده سطح دسترسی آنها به بازار کار و حمایت از روابط اجتماعی این قشر و تامین درآمد برای این عده است که مانع از فقیر شدن این قشر می شود. سطح آموزش خانوارها نشان می دهد سالمندان چه قابلیت ها و ظرفیت هایی برای استفاده از فرصت های شغلی در کشور دارند و تا چه اندازه می توانند از حقوق اقتصادی و اجتماعی خود استفاده کنند.

شرایط محیطی

شرایط محیطی مناسب برای سالمندان به معنای ایجاد فضایی



▲ نمودار ۳ - روند پیری در آسیا-پاسفیک (درصد)



▲ نمودار ۴ - روند پیری در کشورهای صنعتی (درصد)

بلکه یکی از سالم ترین و ثروتمندترین کشورهای دنیا هم محسوب می شود. اما مساله پیری برای نسل جوان کشورها هم اهمیت دارد زیرا جوانان امروز، سالمندان آینده هستند و سیاست هایی که در حمایت از سالمندان وضع و اجرا می شود برای جوانان امروزی هم اهمیت زیادی دارد.

چه مولفه هایی در تهیه شاخص لحاظ می شود

در تهیه این شاخص چهار مولفه مهم برای افراد سالمند در نظر گرفته می شود. این چهار مولفه عبارتند از: امنیت درآمدی، وضعیت سلامت، توانایی و ایجاد فضایی که افراد مسن برای انجام مستقل فعالیت های روزمره خود به آن نیاز دارند. هر مولفه، دامنه امتیازی دارد و میانگین این امتیازها می تواند رتبه نهایی کشورها را در نظر حمایت از سالمندان تعیین کند. البته هر مولفه چندین زیرمجموعه هم دارد.

سالمندی را در اقتصاد کشورهای میزبان بررسی کرد. مطالعات نشان می دهد سلامت و رفاه در دوره سالمندی محصول تجمیع تجربیات خوب و منابع مالی در دوره جوانی است. در کشورهای که امکان توسعه انسانی در طول سال های کاری وجود دارد شاهد این هستند که افراد بیشتری در دوره سالمندی در کارهای داوطلبانه مشارکت می کنند و در بهبود شرایط جامعه همکاری موثری دارند. باید در نظر داشت که هر فرد باید بتواند در هر شرایط سنی بهترین زندگی ممکن را داشته باشد و در هر دوره ای اعتبار و احترام لازم را دریافت کند و آزادی انتخاب داشته باشد. با افزایش میانگین سنی در جوامع هم باید سرمایه گذاری در حمایت از مشارکت سالمندان در فعالیت های اقتصادی و استفاده از تجربیات آنها در مراحل و سختی های مختلف زندگی بیشتر شود.

یک مثال خوب در این زمینه ژاپن است که در سال ۲۰۱۵ میلادی به عنوان تنها کشور دنیا که بسیار پیر بود معرفی شد. آمارها نشان می دهد یک سوم از ساکنان این کشور بیش از ۶۰ سال دارند. در دهه ۱۹۶۰ میلادی ژاپن برای تامین نیازهای جامعه اقدام به استفاده از سیاست های جامع رفاهی کرد و بهداشت عمومی، بیمه های بازنشستگی عمومی، اصلاح برنامه توزیع مجدد درآمد، کاهش نرخ بیکاری و در نهایت نرخ مالیات فزاینده را در کشور اجرا کرد. این سرمایه گذاری باعث شد تا سطح سلامت نیروی کار در کشور ارتقا و طول عمر هم افزایش یابد. بنابراین ژاپن نه تنها پیرترین کشور دنیاست

نظام بازنشستگی مطلوب شاخص حمایت

رتبه	نام کشور	میزان شاخص
۱	سوئیس	۹۰/۱
۲	نروژ	۸۹/۳
۳	سوئد	۸۴/۴
۴	آلمان	۸۴/۳
۵	کانادا	۸۴
۶	هلند	۸۳
۷	ایسلند	۸۱/۸
۸	ژاپن	۸۰/۸
۹	آمریکا	۷۹/۳
۱۰	انگلیس	۷۹/۲

رتبه	نام کشور	میزان شاخص
۸۷	عراق	۲۳/۲
۸۸	اوگاندا	۲۳/۱
۸۹	رواندا	۲۲/۷
۹۰	زامبیا	۲۲/۳
۹۱	تانزانیا	۱۵/۹
۹۲	پاکستان	۱۲/۷
۹۳	ساحل غربی و نوار غزه	۱۲/۳
۹۴	موزامبیک	۴/۵
۹۵	مالاوی	۴/۱
۹۶	افغانستان	۳/۶

رتبه	نام کشور	میزان شاخص
۳۴	تایلند	۵۶
۴۳	ارمنستان	۵۱/۱
۵۲	چین	۴۸/۷
۶۰	کره جنوبی	۴۴
۶۷	بنگلادش	۴۱/۱
۷۱	هند	۳۷/۹
۷۴	اندونزی	۳۶/۶
۷۵	ترکیه	۳۶/۳
۷۶	ونزوئلا	۳۵/۹
۷۹	یونان	۳۴/۵

اطلاعاتی ارائه ندادند و به همین دلیل امکان تهیه شاخص در مورد آنها نبود. در تهیه آمار سال ۲۰۱۵ میلادی برای ۳۸ کشور اطلاعاتی در مورد امنیت درآمدی وجود نداشت و در دو کشور اطلاعاتی در مورد میزان توانایی سالمندان در انجام مستقل کارها و در یک کشور هم اطلاعاتی در مورد شرایط مناسب کار دیده نمی‌شد. در ۵۷ کشور دنیا حداقل در دو حوزه اطلاعاتی وجود نداشت و به همین دلیل به‌طور کامل از مطالعه خارج شدند. آمار نشان می‌دهد در سال ۲۰۱۵ میلادی ۲۷ کشور دنیا اطلاعاتی در مورد امنیت درآمدی و یک حوزه دیگر نداشتند و در بیست و دو کشور اطلاعاتی در مورد امنیت درآمدی و دو حوزه دیگر وجود نداشت و در هشت کشور دنیا در مورد هر چهار حوزه‌ای که برای تهیه شاخص اهمیت دارد اطلاعاتی دیده نمی‌شد.

بنابراین این شاخص برای ۹۶ کشور دنیا محاسبه شده است و رده‌بندی هم بین همین کشورهاست.

عامل اصلی موفقیت کجاست

کشورهایی که بالاترین جایگاه را در فهرست دارند کشورهای هستند که بیشترین حمایت اقتصادی و اجتماعی را از سالمندان می‌کنند تا بتوانند افراد سالمند را توانا و مستقل کنند. در این کشورها تلاش می‌شود که سالمندان برای انجام کارهای روزمره خود نیازی به خانواده نداشته باشند. در این کشورها سابقه بسیار طولانی برای افزایش سطح دسترسی مردم به بهداشت و درمان وجود دارد و برنامه‌های اجرایی زیادی برای حمایت از سالمندی وجود دارد. شمار زیادی از کشورهای دنیا که از نظر اقتصادی در شرایط متوسطی قرار دارند برای بهبود وضعیت سالمندان تلاش زیادی کرده‌اند که از جمله آنها می‌توان به شیلی و آرژانتین و مایوریتوس اشاره کرد. **■**

است که در آن سالمندان به وسایل حمل‌ونقل عمومی دسترسی داشته باشند و از امنیت فیزیکی لازم برای حضور در اجتماع، روابط اجتماعی سالم و مناسب و در نهایت آزادی‌های اجتماعی و فردی برخوردار باشند. گروه هدف این مطالعه در ۳۶ کشور دنیا در مصاحبه‌ای که انجام دادند اعلام کردند سطح مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی، آزادی جابه‌جایی، استقلال در انجام کارهای خود و توانایی انتخاب برای نحوه زندگی از مهم‌ترین مسائلی است که می‌تواند کیفیت زندگی سالمندان را تحت تأثیر قرار دهد.

نابرابری‌ها افزایش یافته است

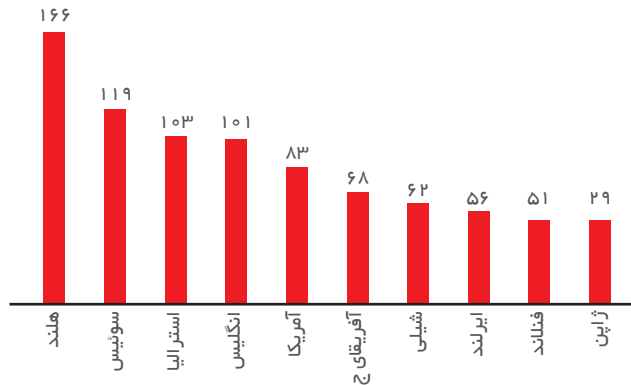
نابرابری در سلامت، آموزش و سطح درآمد افراد سالمند بین کشورهای پردرآمد که در بالای فهرست کشورهای حمایت از سالمند قرار دارند و کشورهای کم‌درآمد که در انتهای این فهرست هستند بسیار زیاد است. این تفاوت در امید به زندگی ۱۰ کشور ابتدای فهرست و ۱۰ کشور انتهایی فهرست بیش از دیگر مولفه‌ها مشاهده می‌شود. آمار نشان می‌دهد در سال ۱۹۹۰ میلادی امید به زندگی سالمندان در ۱۰ کشور انتهایی فهرست ۵/۷ سال کمتر از ۱۰ کشور ابتدای فهرست بود و در سال ۲۰۱۲ میلادی این شکاف به ۷/۳ سال رسید. در سال ۲۰۱۵ میلادی متوسط امید به زندگی سالمندان بالای ۶۰ سال در دنیا ۲۱ سال است ولی در کشورهای ابتدای این فهرست از قبیل سوئیس و آلمان میزان امید به زندگی بالغ بر ۲۶ سال و در کشورهای انتهایی این فهرست از قبیل افغانستان برابر با ۱۶ سال است. طی سال‌های ۱۹۹۰ تا ۲۰۱۰ میلادی نابرابری در آموزش بین ۱۰ کشور اول فهرست و ۱۰ کشور آخر فهرست ۵۰ درصد رشد کرد. با وجود اینکه تمامی کشورها در شاخص‌های اقتصادی-اجتماعی پیشرفت کردند ولی کشورهای کم‌درآمد از این مسابقه جا ماندند و همین مساله باعث شد تا فاصله میان سطح آموزش در این کشورها با دیگر کشورهای جهان رشد کند. ولی یک مساله بسیار مهم اینجاست که زنان مسن بیش از مردان با این نابرابری دست به گریبان هستند و حتی در معرض خشونت‌ها هم قرار دارند. سیستم‌های آماری که شمار خشونت‌های فیزیکی و جنسی را علیه زنان برآورد می‌کند نشان می‌دهد بالغ بر ۴۹ درصد از زنان مسن در معرض این خشونت‌ها قرار دارند. آمار نشان می‌دهد زنان بالغ بر ۵۰ سال ۲۳/۶ درصد از کل جمعیت زنان را تشکیل می‌دهند و این زنان با آسیب‌های زیادی روبه‌رو هستند که مردان مسن با آن درگیر نیستند.

دهه‌ها کشور در مطالعه وارد نشدند

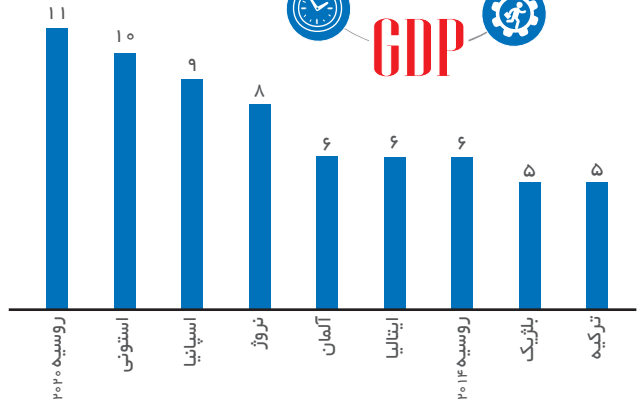
در میان ۱۹۴ کشور دنیا تنها ۹۶ کشور در این مطالعه وارد شده‌اند و ۹۸ کشور دنیا هیچ آماری برای بررسی و مطالعه ارائه ندادند. این نشان می‌دهد میلیون‌ها نفر از مطالعه ما خارج هستند. دلیل اینکه امکان وارد کردن این ۹۸ کشور در مطالعه وجود نداشت را می‌توان این‌طور بیان کرد: ۴۱ کشور دنیا در یکی از بخش‌های مورد مطالعه

جدول ۴- سالمندی در بریکس

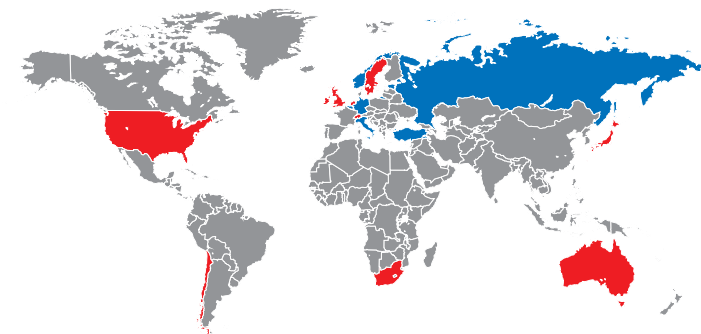
نام کشور	سهم سالمندان در ۲۰۱۵ (درصد)	سهم سالمندان در ۲۰۳۰ (درصد)	شمار سالمندان ۲۰۱۵ (میلیون نفر)	شمار سالمندان ۲۰۳۰ (میلیون نفر)	ترخ رشد سالانه سالمندی (درصد)
چین	۱۵/۲	۲۵/۳	۲۰۹/۲	۳۵۸/۱	۳/۶
برزیل	۱۱/۷	۱۸/۸	۲۴/۴	۴۲/۹	۳/۸
روسیه	۲۰	۲۴	۲۸/۷	۳۳/۲	۱
هند	۸/۹	۱۲/۵	۱۱۶/۶	۱۹۰/۷	۳/۳
آفریقای جنوبی	۷/۷	۱۰/۵	۴/۲	۶/۳	۲/۷



ارزش دارایی سیستم بازنشستگی به تولید ناخالص داخلی (درصد)



اینفوگرافیک: آرشین میرسعیدی



ساز و کار صندوق

عملکرد صندوق های بازنشستگی در دیگر کشورهای نفت خیز چگونه است؟

مونا مشهدی رجبی

شدن میزان سرمایه و کارایی آن فراهم کرده است. روسیه کشوری پهناور و سردسیر در اروپاست که با ایران مرز آبی دارد و اتفاقاً یکی از دوستان ایران در عرصه سیاست بین الملل است. تعاملات اقتصادی ایران و روسیه در سال های اخیر بسیار گسترده بوده است و بعد از امضای برجام هم اخباری در مورد توسعه روابط اقتصادی و تجاری دوجانبه مخابره شده است. بنابراین مطالعه نظام بازنشستگی در کشوری که چنین قربانی با ایران دارد می تواند راهکارهایی اصولی و قابل اجرا در جهت اصلاح ضعف های ما در نظام بازنشستگی کشوری ارائه دهد. روسیه در میان ۱۰ کشوری قرار دارد که برترین سیستم بازنشستگی را در جهان دارند و بزرگترین شرکت ارائه دهنده خدمات بازنشستگی در روسیه «صندوق بازنشستگی فدراسیون روسیه» است که یک صندوق کاملاً دولتی است و تامین مالی آن هم از طریق حق بیمه ها و سرمایه گذاری این منابع مالی در بخش های مختلف انجام می شود. این صندوق روز ۲۲ دسامبر سال ۱۹۹۰ میلادی توسط دولت وقت تاسیس شد و کارگران و کارمندان تمامی بخش ها و صنایع فعال در روسیه به خصوص شرکت های دولتی در این صندوق عضویت دارند. لازم به ذکر است که روسیه هم مانند تمامی کشورهای نفت خیز دنیا اقتصادی دولتی دارد و نفت و گاز در این کشور به عنوان سرمایه ملی و تحت نظارت دولت مدیریت می شود. در میان مهم ترین کارهایی که این صندوق انجام می دهد می توان به پرداخت مستمری بازنشستگی به بالغ بر ۴۰ میلیون نفر در روسیه اشاره کرد. از طرف دیگر پرداخت مستمری های ماهانه به سربازان جنگ، افرادی که دارای ناتوانی جسمی هستند و افرادی که در جنگ های مختلف دچار آسیب های فیزیکی شدند، قهرمانان شوروی سابق و قهرمانان کشور روسیه از دیگر خدماتی است که از سوی این صندوق پرداخت می شود. دولت در سال ۲۰۱۰ میلادی تغییرات اساسی در صندوق بازنشستگی دولتی روسیه ایجاد و بیمه سلامت اجباری دولتی را برای همه ساکنان روسیه اضافه کرد. از طرف دیگر با تغییراتی زمینه را برای کاهش نسبی حق بیمه پرداختی توسط مردم فراهم کرد. این تغییرات سبب شد تا رضایت مردم روسیه از نظام بازنشستگی در این کشور بیشتر شود و روسیه برای پنجمین سال متوالی در فهرست برترین کشورهای دنیا از نظر نظام بازنشستگی قرار گیرد. حال در نظر داریم مطالعه ای در مورد ساز و کار این صندوق و پیش بینی های ارائه شده در مورد عملکرد آینده آن انجام دهیم تا زیربنایی برای اصلاح صندوق های بازنشستگی در کشور ایجاد کنیم.

ساختار صندوق های بازنشستگی و سطح پوشش جامعه یکی از معیارهای مهم در ارائه خدمات تامین اجتماعی به مردم در هر کشور است. در تمامی کشورهای صندوق های بازنشستگی دولتی و خصوصی وجود دارد و افراد بعد از اینکه سال های معینی کار کردند می توانند از خدمت پرداخت مستمری ماهانه این صندوق ها بهره مند شوند. اما سطح پایین دستمزدها و خدمات اندک آنها به بازنشستگان سبب شده است تا از برخی از کشورها به عنوان بدترین کشورها برای پیر شدن نام ببرند و برخی کشورها را به عنوان بهترین کشورها برای بازنشسته شدن معرفی کنند. مطالعات نشان می دهد در اغلب کشورهای اروپای غربی سیستم حمایت از بازنشستگی بسیار توسعه یافته است و مردم بعد از سال ها کار و تلاش می توانند دوره بازنشستگی را با فراغ بال سپری کنند ولی مطالعه وضعیت صندوق ها در این کشورها به دلیل تفاوت بالای اقتصاد ایران و آن کشورها کمکی در جهت بهبود ساختار صندوق های بازنشستگی در ایران نمی کند. به همین دلیل به سراغ کشوری می رویم که ضمن قرار گرفتن در میان ۱۰ کشوری که بیشترین حمایت از سالمند را دارد ولی اقتصادش بر مبنای درآمد حاصل از صادرات نفت و گاز اداره می شود و در سال های اخیر با چالش هایی کم و بیش مانند ایران روبه رو بوده است. کشوری که در سال های اخیر با تحریم های اقتصادی روبه رو شد و مشکلات مالی ناشی از افت قیمت نفت سبب شد تا درآمد صادراتی دولت کم و حتی با کسری بودجه هم روبه رو شود. این کشور، روسیه است که اقتصادی نفت محور دارد ولی به دلیل اهمیتی که برای حمایت از مردم سالمند و ناتوان در کشور قائل است، صندوق بسیار توسعه یافته و کارآمد دارد و منابع و مصارف این صندوق همواره به گونه ای بود که زمینه را برای بیشتر

نظام بازنشستگی مطلوب

سیستم بازنشستگی روسیه

صندوق‌های بازنشستگی کشور آلمان هم برابر با شش درصد تولید ناخالص داخلی بود و در کشور اسپانیا این سهم به ۹ درصد می‌رسید. در کشورهای دیگری از قبیل ترکیه و مجارستان این سهم به ترتیب برابر با پنج درصد و چهار درصد تولید ناخالص داخلی بود.

قوانین مرتبط با سرمایه‌گذاری منابع صندوق‌های بازنشستگی

برای اینکه از منابع موجود در صندوق به بهترین شکل استفاده شود در بخش‌های مختلف سرمایه‌گذاری می‌شود. اما در جهت استحصال بهترین نتیجه از سرمایه‌گذاری باید سه نکته مدنظر قرار گیرد که یک مسأله امنیت سرمایه‌گذاری است. مسأله دیگر توجه به سرمایه‌گذاری بلندمدت و در نهایت هم حفظ سرمایه در مقابل تغییرات تورمی است. بی‌توجهی به هر یک از این مسائل می‌تواند مشکلات زیادی برای صندوق‌ها ایجاد کند و باعث شود تا منابع مالی در گذر زمان از بین برود.

به گزارش دولت روسیه منابع صندوق باید در بخش اوراق قرضه مرتبط با شاخص قیمت کالاها مصرفی سرمایه‌گذاری شود. در ماه ژوئن سال ۲۰۱۵ میلادی وزارت دارایی این کشور اولین اوراق قرضه مرتبط با شاخص قیمت کالاها مصرفی را صادر کرد که ۳۰ درصد از این اوراق از سوی صندوق‌ها خریداری شد. قیمت این اوراق هم بر مبنای شاخص قیمت کالاها مصرفی و طبق فرمول تاییدشده توسط وزارت دارایی تعیین شده است، همچنین صندوق‌های بازنشستگی می‌توانند اوراق قرضه پروژه‌های زیرساختی را در کشور خریداری کنند و از این طریق در تسریع اجرای این پروژه‌ها همکاری داشته باشند. مثلاً خرید اوراق قرضه بلندمدتی که توسط وزارت دارایی و برای پروژه‌های زیرساختی بزرگ صادر شده است می‌تواند نمونه‌ای از این سرمایه‌گذاری‌های موفق باشد. خرید اوراق قرضه‌ای که پشتوانه وام‌های رهنی است هم یکی از محل‌های سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی محسوب می‌شود.

سرمایه‌گذاری منابع صندوق

معمولاً دارایی‌های صندوق‌های بازنشستگی در روسیه در پنج بخش سرمایه‌گذاری می‌شود که اولین و ساده‌ترین آنها پس‌انداز در بانک‌ها و دریافت سود به‌زای این پس‌انداز است. از طرف دیگر منابع مالی این صندوق در بخش درآمدهای ثابت سرمایه‌گذاری می‌شود که نسبت به بانک پیچیدگی بیشتری دارد ولی به همان نسبت هم درآمد بالاتری ایجاد می‌کند. سومین محل سرمایه‌گذاری دارایی‌های صندوق‌های بازنشستگی در بازار سهام است و چهارمین حوزه سرمایه‌گذاری در مشتقات بازار سهام و درآمدهای ثابت است. سهام خصوصی پنجمین حوزه سرمایه‌گذاری دارایی‌های این صندوق‌هاست. در سال‌های اخیر، روسیه میلیاردها دلار از منابع مالی صندوق را در بازار سهام سرمایه‌گذاری کرده است. این سرمایه‌گذاری‌ها در بازار سهام و اوراق قرضه دولتی سبب شد تا سود این فعالیت اقتصادی بیشتر شود. اما مهم‌ترین مسأله در مورد صندوق‌های بازنشستگی در روسیه این است که به‌رغم سرمایه‌گذاری زیاد صندوق‌های دولتی در بازار سهام، صندوق‌های خصوصی تمایلی به فعالیت در این بازار ندارند و به همین دلیل هم نمی‌توانند رشد قابل قبولی در ارزش دارایی‌های خود داشته باشند. در سال ۲۰۱۳ میلادی سهم پول نقد و درآمدهای ثابت به ۸۷ درصد رسید و سهم سرمایه‌گذاری در بازار سهام به شش درصد تنزل یافت. مقایسه این وضعیت با صندوق‌های خصوصی در کشور آفریقای جنوبی نشان‌دهنده سطح تفاوت است. در سال ۲۰۰۰ تنها ۴۲ درصد از دارایی‌های صندوق بازنشستگی خصوصی در آفریقای جنوبی به صورت پول نقد و درآمدهای ثابت بود و ۴۷ درصد در بازار سهام سرمایه‌گذاری شده بود و در سال ۲۰۱۴ میلادی سهم سرمایه‌گذاری شده در بازار سهام به ۵۵ درصد و سهم سرمایه‌گذاری شده در بخش دارایی‌های ثابت و پول نقد به ۳۸ درصد رسید. در سال‌های اخیر تلاش شد سهم صندوق‌های سرمایه‌گذاری روسی در بازار سهام افزایش یابد تا بتواند جایگزین صندوق‌های سرمایه‌گذاری خارجی شود.

پوشش دوبرابری در صندوق دولتی

صندوق‌های بازنشستگی روسیه در چه بخش‌هایی سرمایه‌گذاری می‌کنند؟

در روسیه برابر با شش درصد تولید ناخالص داخلی در این کشور است و با تمهیداتی که اندیشیده شده است تا سال ۲۰۲۰ میلادی سهم دارایی‌های صندوق‌ها به تولید ناخالص داخلی به بیش از ۱۱ درصد خواهد رسید. این در حالی است که در کشورهای توسعه‌یافته اروپای غربی ارزش دارایی‌های صندوق‌های بازنشستگی بالغ بر ۴۰ درصد تولید ناخالص داخلی است و در ژاپن که سال‌های سخت و بسیار بحرانی را در اقتصاد تجربه می‌کند و نرخ سالمندی بسیار بالایی دارد، ارزش دارایی‌های صندوق به تولید ناخالص داخلی بالغ بر ۲۹ درصد است.

یکی از تحلیلگران اقتصادی فعال در بازار سرمایه می‌گوید: از سال‌ها قبل ضرورت افزایش سرمایه‌گذاری منابع صندوق‌های بازنشستگی مطرح شد زیرا نگهداری این منابع مالی به صورت پول نقد یا دارایی‌های با درآمد ثابت مثل اوراق بدهی باعث می‌شود حجم انبوهی از پول بدون اینکه درآمدی به‌وجود آورد در بانک‌ها نگهداری شود. بنابراین سیاست‌هایی در جهت افزایش سرمایه‌گذاری منابع صندوق‌ها تدوین و اجرا شد.

مرکز مطالعات اقتصادی سازمان ملل متحد متوسط ارزش دارایی‌های صندوق‌های بازنشستگی به تولید ناخالص داخلی در دنیا را برابر با شش درصد اعلام کرد و در گزارش خود نوشت: هم‌اکنون متوسط ارزش دارایی‌های صندوق‌های بازنشستگی به تولید ناخالص داخلی در دنیا برابر با شش درصد است که سهم بسیار کمی است و ضرورت افزایش این سهم غیرقابل انکار است. با توجه به روند سریع پیری در دنیا مصارف صندوق‌ها از منابع درآمدی آنها بیشتر خواهد شد و اگر سرمایه‌گذاری‌های درستی در جهت توسعه منابع مالی انجام نشود تا چند سال آینده اغلب صندوق‌های سرمایه‌گذاری ورشکسته خواهند شد. البته باید در نظر داشت که این سرمایه‌گذاری‌ها باید در حوزه‌هایی باشد که ریسک کمی دارند مثلاً وارد شدن صندوق‌ها به حوزه مسکن به دلیل نوسانات زیاد و دوره نقدشوندگی طولانی می‌تواند مشکل‌آفرین باشد.

در سال گذشته سهم دارایی‌های

صندوق‌های بازنشستگی در روسیه سابقه طولانی دارند ولی اهمیت اقتصادی آنها از سال ۲۰۰۲ میلادی افزایش یافت و هم‌اکنون یکی از منابع اصلی تامین سرمایه در بازار سهام و بازار درآمدهای ثابت است. از سال ۲۰۰۲ میلادی به بعد صندوق‌های بازنشستگی را می‌توان صنعتی مهم در روسیه دانست که هر سال درآمد زیادی ایجاد می‌کنند. البته در دو سال گذشته که قیمت نفت در بازار جهانی کم شد و تحریم‌های اقتصادی بخش زیادی از منابع درآمدی روسیه را از بین برد، دولت نتوانست از این صندوق‌ها حمایت مالی بکند و سرمایه‌گذاری در این صندوق‌ها مانند قبل سودآوری نداشت. در این شرایط صندوق‌ها با کسری روبه‌رو شده‌اند و مصارف آنها از منابع مالی و درآمدهایشان بیشتر شده است. به همین دلیل است که دولت روسیه از سال ۲۰۱۴ میلادی اجرای طرح‌های اصلاحاتی صندوق‌های بازنشستگی را آغاز کرده است و در سال جاری هم این پروژه را تسریع کرد.

وضعیت صندوق‌های بازنشستگی در روسیه

در ابتدا تنها صندوق‌های بازنشستگی دولتی در روسیه کار می‌کردند ولی به تدریج شرایط تغییر کرد و دولت اجازه ایجاد صندوق‌های بازنشستگی خصوصی را هم به شرکتهای و سازمان‌های مختلف داد. اگر چه هنوز هم سهم اعظم کارمندان کشور تحت پوشش بیمه دولتی قرار دارند ولی صندوق‌های خصوصی به تدریج در حال توسعه هستند.

از سال ۲۰۰۲ میلادی دولت روسیه رسماً اعلام کرد شش درصد از درآمد هر نیروی کار در این کشور به صندوق‌های بازنشستگی خصوصی یا دولتی تخصیص داده شود و در نتیجه اجرای این طرح از سال ۲۰۰۲، مجموع دارایی‌های تحت مدیریت در صندوق‌های بازنشستگی در سال ۲۰۱۴ میلادی به ۶۴ میلیارد دلار رسید ولی با توجه به نرخ رشد ورود افراد به این صندوق‌ها و افزایش سرمایه‌گذاری منابع صندوق انتظار می‌رود تا انتهای سال ۲۰۲۰ میلادی ارزش دارایی‌های آن به بیش از ۲۰۰ میلیارد دلار افزایش یابد. طبق آمارهای رسمی اعلام‌شده توسط دولت روسیه، هم‌اکنون ۵۲ میلیون نفر از شاغلان روسی تحت پوشش صندوق‌های دولتی هستند و ۲۸ میلیون نفر هم تحت پوشش صندوق‌های خصوصی هستند و انتظار می‌رود تا سال ۲۰۲۰ میلادی شمار افراد تحت پوشش صندوق‌های خصوصی ۰/۵ میلیون نفر در سال رشد کند.

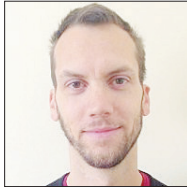
اما از نظر ارزش دارایی‌ها صندوق‌های دولتی و خصوصی تقریباً شرایط مشابهی دارند. در سال ۲۰۱۵ میلادی ارزش دارایی‌های صندوق‌های دولتی برابر ۳۱ میلیارد دلار و ارزش دارایی‌های صندوق‌های خصوصی برابر با ۳۳ میلیارد دلار بود. منابع مالی این صندوق‌ها در بخش‌های مختلفی سرمایه‌گذاری و از این محل برای صندوق درآمد ایجاد می‌شود ولی از سال ۲۰۱۳ میلادی دولت انتقال دارایی‌ها به صندوق‌های خصوصی را ممنوع کرد و دلیل این ممنوعیت را هم این‌طور عنوان کرد: صندوق‌های بازنشستگی از محل دارایی‌ها و منابع مالی خود در بخش‌های پرریسکی سرمایه‌گذاری می‌کنند. بخش‌هایی از قبیل بازار ملک و پروژه‌های ساختمانی که در صورت عدم سوددهی یا ورشکستگی بار بار پرداخت بدهی این صندوق‌ها -چه خصوصی باشد و چه دولتی- بر دوش دولت خواهد بود. البته دولت اجرای این طرح را به طور موقت و تا انتهای سال ۲۰۱۴ میلادی انجام داد و این دو سال را در زمره بحرانی‌ترین سال‌های اقتصادی روسیه معرفی کرد که بازار ملک با نوسانات منفی و مخربی مواجه بوده است.

ارزش دارایی‌های سیستم بازنشستگی

مطالعات نشان می‌دهد هم‌اکنون ارزش دارایی‌های سیستم بازنشستگی

سیستم بازنشستگی روسیه به یک زامبی تبدیل شده است

گفت‌وگوی از یکیل فیفر کارشناس اقتصاد روسیه با وبسایت روسیه مدرن



مونا مشهدی‌رجبی: سیستم بازنشستگی روسیه در سال‌های اخیر با چالش‌های زیادی روبه‌رو بوده است که یکی از آنها را می‌توان کسری سالانه بالغ بر ۵۰ میلیارد دلاری این سیستم دانست. این کسری بالای صندوق‌های بازنشستگی می‌تواند زمینه‌ساز ورشکستگی این سیستم شود. به همین دلیل دولت روسیه به پیشنهاد کارشناسان و اقتصاددانان بر جسته کشور، قوانین تازه‌ای وضع کرد تا مانع از وخیم‌تر شدن اوضاع مالی سیستم بازنشستگی شود ولی این تغییرات نتوانست بحران را برطرف کند و هنوز هم این سیستم با مشکلات زیادی روبه‌رو است. اما سوال اینجاست که دلیل بحران در سیستم بازنشستگی کشوری که ثروت طبیعی بزرگی دارد و هر سال میلیاردها دلار از فروش نفت و گاز به دست می‌آورد چیست؟ آیا سرمایه‌گذاری منابع مالی صندوق به درستی انجام نمی‌شود یا مشکلات دیگری در این سیستم وجود دارد؟ آیا با اصلاح قوانین مربوط به بازنشستگی می‌توان در سال‌های آتی شاهد اصلاح وضعیت صندوق‌های بازنشستگی بود یا خیر؟ از یکیل فیفر تحلیلگر برجسته بازارهای مالی و اقتصادی در موسسه روسیه مدرن است. او که سال‌ها به عنوان کارشناس اقتصاد روسیه و بازارهای مالی و اقتصادی در موسسات برجسته مطالعاتی آمریکا کار کرده است، در ماه آگوست سال جاری گفت‌وگویی با وبسایت روسیه مدرن انجام داد و در مورد وضعیت سیستم بازنشستگی این کشور صحبت کرد. متن کامل این گفت‌وگو را در اینجا می‌بینید.

به منابع مالی بانک‌های خارجی محدود شد و از سال ۲۰۱۴ میلادی به بعد هم قیمت نفت تنزل یافت و درآمد این کشور مانند دیگر کشورهای نفت‌خیز از محل فروش نفت به حداقل رسید.

دلیل افزایش دستمزدهای بازنشستگان چه بود و آیا شرایط اقتصادی این کشور برای این تغییر بزرگ در سیستم پرداخت مستمری به بازنشستگان مساعد بود؟

از سال ۲۰۰۰ میلادی تاکنون اقتصاد روسیه با سرعت بالایی رشد کرده است ولی در چند دوره بحران‌هایی در اقتصاد مشاهده شد که روند عادی اقتصاد بود. افزایش نرخ رشد اقتصادی در سال‌هایی که قیمت نفت در بازار جهانی رشد کرد بسیار چشمگیر بود و همین مساله سبب شد تا دولت تصمیم به توزیع مجدد این درآمد بین مردم بگیرد. در اولین گام افزایش دستمزد بازنشستگانی که سال‌ها برای ارتقای رشد اقتصاد کشور کار کرده بودند در دستور کار قرار گرفت و اجرا شد. از طرف دیگر در سال ۲۰۰۵ میلادی یعنی قبل از اینکه دولت افزایش دستمزدها را اعلام کند، بازنشستگان این کشور اعتراضات زیادی در مورد میزان دستمزدشان داشتند و همین مساله انگیزه اولیه رشد دستمزد را ایجاد کرد اما افزایش دستمزدها یک بخش ماجراست و در بخش دیگر آن افزایش شمار بازنشستگان قرار دارد. در فاصله سال‌های ۲۰۰۱ تا ۲۰۰۸ میلادی شمار بازنشستگان در روسیه در سطح ۳/۸۵ میلیون نفر بود ولی از سال ۲۰۰۸ میلادی تاکنون شمار بازنشسته‌ها در کشور رشد کرده است و هم‌اکنون بیش از ۴/۱۵ میلیون نفر در روسیه حقوق بازنشستگی دریافت می‌کنند. نکته مهم این است که تا سال ۲۰۲۰ میلادی تعداد بازنشسته‌ها در این کشور به بیشتر از ۴۴ میلیون نفر می‌رسد در حالی که تعداد افراد شاغل رشد چشمگیری نخواهد کرد.

آیا بیشتر در مورد این بحران در سیستم بازنشستگی کشور هشدار داده نشده بود؟ آیا هیچ راهکاری برای مقابله با افزایش این بحران ارائه نشده بود؟

از ابتدای قرن بیست و یکم میلادی تمامی تحلیلگران اقتصادی و روسای سیاسی در روسیه پیش‌بینی می‌کردند که اوضاع تغییر کند زیرا وابستگی صندوق‌های بازنشستگی به بودجه دولت آسیب زیادی به اقتصاد کشور وارد می‌کرد. در آن زمان اعلام شد روسیه برای تامین نیاز مالی صندوق باید از منابع مالی دیگری استفاده کند زیرا تمرکز روی درآمد نفت برای تامین منابع مالی آن کار نادرستی است. در آن زمان منبع اصلی تامین منابع مالی برای صندوق بازنشستگی، صندوق ثروت ملی روسیه بود که در سال ۲۰۰۸ میلادی و هم‌زمان با ایجاد صندوق ذخیره در این کشور ایجاد شد. هر دو صندوق به دنبال ایجاد صندوق تثبیت مالی روسیه در سال ۲۰۰۴ میلادی ایجاد شدند. در سال ۲۰۰۹ ارزش منابع مالی موجود در صندوق ثروت ملی به ۹۳ میلیارد دلار رسید و تا سال ۲۰۱۴ میلادی در سطح ۸۰ میلیارد دلار ثابت باقی ماند. استفاده از منابع این صندوق هم به عنوان پشتوانه صندوق بازنشستگی دولتی در روسیه انجام شد ولی نتوانست مشکلات اقتصادی صندوق را از بین ببرد.

شما در یکی از مصاحبه‌های خود سیستم بازنشستگی روسیه را به زامبی تشبیه کردید. دلیل شما برای این تشبیه چیست؟

در نظام بانکی و اصطلاحات اقتصادی اگر سیستمی دارای ثروت خالص صفر باشد ولی به مدد حمایت‌های مالی و اقتصادی دولت همچنان به فعالیت اقتصادی ادامه دهد، از آن به عنوان

روسیه کشوری نفت‌خیز است که بیشترین شمار شاغلان این کشور در شرکت‌های دولتی یا نیمه‌دولتی فعالیت می‌کنند. ساختار سیستم بازنشستگی در کشور روسیه چگونه است؟

مانند شمار زیادی از سیستم‌های بازنشستگی ملی، سیستم بازنشستگی در روسیه هم بر مبنای پرداخت در طول زمان است به این معنا که افراد شاغل هر ماه حق بیمه پرداخت می‌کنند و این پول برای پرداخت مستمری بازنشستگان استفاده می‌شود. این حق بیمه بعضاً تحت عنوان مالیات بر درآمد از کارفرما گرفته می‌شود ولی برخلاف بسیاری از کشورهای صنعتی و توسعه‌یافته از جمله آمریکا سیستم بازنشستگی در این کشور تجمیعی است به این معنا که بخشی از مالیات بر درآمدی که جمع‌آوری و به صندوق واریز می‌شود به صورت پس‌انداز یا سرمایه‌نگهداری می‌شود. طبق قوانین بخشی از منابع مالی صندوق‌های بازنشستگی از مالیاتی تامین می‌شود که دولت از درآمد افراد شاغل دریافت می‌کند. طبق قوانین این کشور نرخ مالیات بر درآمد در روسیه برابر با ۲۲ درصد است که تمامی این مبلغ توسط کارفرما پرداخت می‌شود. ۱۶ درصد از این مالیات ۲۲ درصدی وارد سیستم پرداخت جاری می‌شود به این معنا که برای تامین مستمری بازنشستگان کنونی صرف می‌شود در حالی که شش درصد باقی‌مانده وارد سیستم تجمیعی و به عنوان سرمایه صندوق نگهداری و در حوزه‌های مختلف سرمایه‌گذاری می‌شود. در سال‌های بحران اقتصادی که نرخ رشد درآمد مردم به اندازه تورم نبوده است، دولت قانونی تصویب کرد تا شاغلان در پرداخت بیمه تجمیعی آزاد باشند بنابراین شمار زیادی از شاغلان روسی از پرداخت شش درصد دستمزد خود امتناع کردند و همین مساله سبب شد تا مشکلات صندوق‌های بازنشستگی هر روز بیشتر از روز قبل شود.

نرخ مالیات بر درآمد در روسیه ۲۲ درصد است. سوال اینجاست که آیا نرخ مالیات بر درآمد در روسیه مشابه دیگر کشورهای دنیا است یا تفاوت دارد؟

نرخ مالیات بر درآمد در روسیه برابر با ۲۲ درصد است که تقریباً معادل متوسط نرخ مالیات در دنیا است ولی از نرخ مالیات بر درآمد در بعضی از کشورهای صنعتی بالاتر است. مثلاً در آمریکا نرخ مالیات بر درآمد ۱۲/۴ درصد و در آلمان برابر با ۱۹/۶ درصد است. مقامات آمریکا در نظر دارند نرخ مالیات بر درآمد را افزایش دهند ولی تا اجرائی شدن این طرح زمان زیادی نیاز است اما در کشور اسپانیا نرخ مالیات بر درآمد بالغ بر ۲۸ درصد و در مجارستان بیشتر از ۳۴ درصد است و این کشورها به دلیل مشکلات مالی دولتی و ناتوانی دولت در کمک به صندوق‌های بازنشستگی بخش زیادی از درآمد شاغلان را دریافت می‌کنند. ضعف اقتصادی این کشورها باعث شده است تا سرمایه‌گذاری منابع مالی صندوق‌ها نیز سودآوری نداشته باشد و به همین دلیل تنها منبع تامین منابع مالی دریافت حق بیمه یا مالیات بر درآمد از شاغلان است. طی یک دهه گذشته دولت روسیه حقوق بازنشستگی افراد را افزایش داد و در فاصله سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۴ میلادی ۸ تا ۹ درصد تولید ناخالص داخلی این کشور صرف پرداخت دستمزدهای بازنشستگی شد. این در حالی است که در فاصله سال‌های ۲۰۰۱ تا ۲۰۰۸ میلادی، این کشور بین پنج تا شش درصد تولید ناخالص داخلی خود را برای پرداخت دستمزدهای بازنشستگان هزینه می‌کرد. رشد سهم دستمزدهای بازنشستگی به تولید ناخالص داخلی در سال‌هایی که روسیه با بحران‌های زیادی روبه‌رو شده است، مساله‌ای جدی است. در این سال‌ها روسیه به دلیل حمله به کریمه تحریم و دسترسی این کشور

طی یک دهه گذشته دولت روسیه حقوق بازنشستگی افراد را افزایش داد و در فاصله سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۴ میلادی ۸ تا ۹ درصد تولید ناخالص داخلی این کشور صرف پرداخت دستمزدهای بازنشستگی شد.

امید به زندگی مردان در روسیه ۵۹ سال بوده است و به همین دلیل تغییر قوانین بازنشستگی در کشور ضرورتی نداشت. اما بی‌توجهی به این مساله باز هم شرایط را بدتر کرد زیرا مردم هم‌اکنون دید روشنی در مورد وضعیت صندوق و شرایط اقتصاد ندارند و هر تغییر کوچکی می‌تواند با مخالفت‌های زیادی همراه باشد.

آیا تمامی بازنشسته‌های روسیه با دستمزدهای بازنشستگی زندگی می‌کنند؟ به نظر شما تعداد افرادی که بعد از بازنشستگی کار می‌کنند تا بتوانند هزینه‌های زندگی خود را تأمین کنند چقدر است؟

این هم یکی دیگر از مشکلات روسیه است. مطالعات نشان می‌دهد ۹۳ درصد از بازنشسته‌ها در روسیه تنها با اتکا به درآمد بازنشستگی خود زندگی می‌کنند و با وجود اینکه این مبلغ ممکن است برای تأمین تمامی نیازهایشان کافی نباشد ولی اصلاً برای اشتغال و کسب درآمد مازاد اقدام نمی‌کنند. از طرف دیگر تنها هشت درصد از سالمندان روسیه اعلام کردند که از خانواده و فرزندان خود کمک مالی دریافت می‌کنند و بقیه تأکید کردند که تنها با مستمری‌های دریافتی در هر ماه گذران زندگی می‌کنند. این در حالی است که در آمریکا دستمزدهای بازنشستگی تنها ۳۸ درصد از کل درآمد ماهانه سالمندان را تشکیل می‌دهد. همه این افراد از محل‌های دیگری کسب درآمد می‌کنند و بعد از بازنشستگی در مشاغلی که امکان‌ش را داشته باشند مشغول خواهند شد.

در سال‌های اخیر قوانین تازه‌ای برای اصلاح عملکرد صندوق‌ها وضع شده است. به نظر شما این قوانین تازه می‌تواند مشکل سیستم بازنشستگی روسیه را حل کند؟

در سال‌های اخیر دولت تلاش کرده است تا اصلاحاتی در سیستم ایجاد کند ولی به نظر نمی‌رسد این مشکل به این سرعت حل شود زیرا بالغ بر ۴۰ درصد از مردم در شرکت‌ها و سازمان‌هایی کار می‌کنند که حق بیمه کامل را برای کارمندان‌شان پرداخت نمی‌کنند. از طرف دیگر سرعت پیر شدن جمعیت در روسیه بسیار بالاست و این مشکل تنها در روسیه وجود ندارد بلکه در شمار زیادی از کشورهای دنیا این معضل دیده می‌شود. در ژاپن هم‌اکنون ۲۵ درصد از مردم بالاتر از ۶۵ سال سن دارند و از آنجا که نرخ موالید هم بسیار پایین است انتظار می‌رود سهم سالمندان تا دو دهه آینده افزایش چشمگیری پیدا کند. در نتیجه سیستم بازنشستگی ژاپن بیش از منابع مالی که دریافت می‌کند باید پرداخت به مستمری‌گیران داشته باشد. در آلمان هم شرایط کم و بیش بر همین منوال است و انتظار می‌رود تا پنج سال آینده ۲۰ درصد از تعداد جمعیت کاسته شود. در آمریکا هم سیستم بازنشستگی با مشکلات زیادی روبه‌رو است و تمامی این کشورها به فکر راهکاری برای کاهش فشار مشکلات هستند ولی هنوز مشکلات به قوت خود باقی است. به نظر من شرایط روسیه در کوتاه‌مدت بسیار وخیم است زیرا پیش‌بینی می‌شود تا ۱۵ سال آینده ۱۰ میلیون نفر از نیروهای شاغل در این کشور کاهش یابد. در این بازه زمانی تعداد زیادی از شاغلان امروز به جمع بازنشستگان اضافه می‌شوند ولی تعداد افرادی که متولد دهه ۱۹۹۰ میلادی هستند و به بازار کار اضافه می‌شوند بسیار کم است. بنابراین دولت روسیه راهکاری که در پیش بگیرد باز هم نمی‌تواند مشکلات را حل کند و در کوتاه‌مدت هر روز ارزش واقعی دستمزدهای بازنشستگان کمتر می‌شود و کسری بودجه دولتی هم بیشتر می‌شود. در این شرایط اصلاحات لازم در برنامه‌های بازنشستگی روسیه نه یک طرح دولتی بلکه یک چالش بزرگ کشوری است و هر چه سریع‌تر باید این اصلاحات انجام شود. اگرچه با وجود اجرای این برنامه‌های اصلاحاتی هم نمی‌توان انتظار بازسازی اقتصادی این کشور و اصلاح سیستم بازنشستگی روسیه در سال‌های پیش رو را داشت.

در سال گذشته اخباری در مورد سرمایه‌گذاری بالغ بر ۲/۷ میلیارد دلار از منابع صندوق‌های بازنشستگی در پروژه‌های زیرساختی و نفتی در روسیه مخابره شد که در آمد زیادی را هم برای صندوق ایجاد کرد ولی شمار زیادی از کارشناسان اقتصادی با این کار مخالفت کردند و از مقامات خواستند تا در تصمیم‌گیری‌های خود دقیق‌تر عمل کنند. به نظر شما این اقتصاددانان به چه دلیل با سرمایه‌گذاری‌های مذکور مخالفت می‌کردند؟

در سال‌های اخیر استفاده از منابع مالی صندوق‌های بازنشستگی برای اجرای پروژه‌های زیرساختی در اولویت قرار گرفت به خصوص که شرکت‌های بزرگ روسی بعد از تحریم‌های خارجی توان استقراض از موسسات مالی و بانک‌های خارجی را هم نداشتند ولی مساله اینجاست که بخش زیادی از این پروژه‌های زیرساختی را پروژه‌های سرمایه‌گذاری در توسعه حوزه‌های نفت و گاز طبیعی تشکیل می‌دادند که بعضاً بیش از نیاز کشور است. در واقع مردم روسیه به هزینه نسل آینده در توسعه توان تولید و صادرات نفت و گاز طبیعی سرمایه‌گذاری کردند ولی از آنجا که قیمت این منابع بسیار متغیر است، احتمال اینکه در سال‌های آتی از این سرمایه‌گذاری سود چندانی حاصل نشود وجود دارد. بنابراین نمی‌توان با جدیت در مورد سودآوری این پروژه‌ها صحبت کرد تنها می‌توان گفت که در شرایط فعلی اقتصادی این بهترین کاری است که دولت می‌تواند برای تکمیل پروژه‌های زیرساختی و توسعه راه‌ها و جاده‌ها انجام دهد.

زامبی یاد می‌شود. هم‌اکنون نیز سیستم بازنشستگی روسیه یک مرده متحرک اقتصادی است زیرا مصارف آن از منابع بیشتر شده است و این اتفاق در سال‌هایی افتاد که قیمت نفت در بازار جهانی رشد کرد و اقتصاد هم شرایط خوبی داشت. در سال ۲۰۱۵ میلادی هزینه‌های صندوق‌های بازنشستگی برابر با ۷/۷۷ هزار میلیارد روبل بود که بالغ بر ۱۰۰ میلیارد دلار است. این در حالی است که درآمد این سیستم تنها برابر با ۴/۱۴ هزار میلیارد روبل بوده است. این کسری ۳/۶۳ هزار میلیارد روبلی معادل ۵۴ میلیارد دلار با کمبود بودجه دولت تأمین مالی شد. از طرف دیگر دولت در سال ۲۰۱۵ میلادی خود با کسری ۲/۶۸ هزار میلیارد روبلی روبه‌رو بود و تأمین منابع مالی مورد نیاز صندوق کار بسیار دشواری برای آنها بود. طبق پیش‌نویس بودجه سال ۲۰۱۶ تا ۲۰۱۸ میلادی، سیستم بازنشستگی روسیه سالانه با کسری ۳/۷ هزار میلیارد روبلی روبه‌رو خواهد بود که باز هم این کسری باید از طریق بودجه دولت تأمین شود. بنابراین دولت روسیه در سال‌های آتی همچنان کسری بودجه را تجربه می‌کند و اقتصادش با مشکلات ناشی از این مساله روبه‌رو خواهد بود. اگر قرار بود کسری‌های سیستم بازنشستگی از طریق صندوق ثروت ملی تأمین شود ظرف کمتر از ۱۶ ماه تمامی منابع مالی صندوق از بین می‌رفت.

حساب برای درمان این زامبی بزرگ اقتصادی چه راهی در پیش دارید؟ آیا مطالعاتی در این زمینه انجام شده است یا خیر؟

برای حل این مشکل در اولین گام باید سن بازنشستگی رشد کند تا مردم برای سال‌های طولانی‌تری مالیات بر درآمد یا حق بیمه بپردازند. پیشنهاد ما این است که هر ساله سن بازنشستگی در کشور شش ماه افزایش یابد تا اینکه به تدریج به ۶۳ سال برای زنان و مردان برسد و حتی برخی از مقامات اقتصادی بر ضرورت رساندن سن بازنشستگی به ۶۵ سال تأکید دارند. تفاوت سن بازنشستگی زنان و مردان هم مساله دیگری است که سبب شد تا فشار بر صندوق‌ها افزایش یابد. باید سن بازنشستگی زنان و مردان یکسان شود و تمامی نیروهای کاری با وضعیت یکسانی در مقابل قانون کار قرار بگیرند.

به نظر شما چه عاملی سبب شد تا این شکاف بزرگ در بخش هزینه‌ها و درآمدهای صندوق بازنشستگی در روسیه ایجاد شود. دلیل این کسری‌های پی در پی و کمبود منابع مالی موجود در صندوق را چگونه ارزیابی می‌کنید؟

عوامل مختلفی در ایجاد این بحران دخیل بوده‌اند. با افزایش میانگین سنی جمعیت روسیه و افزایش شمار افرادی که ماهانه از صندوق دستمزد دریافت می‌کردند، هزینه‌های صندوق رشد کرد و از منابع مالی و درآمدهایش پیشی گرفت. از طرف دیگر بیش از یک دهه است که شمار شاغلان روسیه در سطحی معادل ۷۵ میلیون نفر تثبیت شده است و نگران‌کننده‌تر اینکه انتظار می‌رود شمار نیروهای شاغل در سال‌های آتی کاهش یابد. این بحرانی است که اقتصاد روسیه را مانند دیگر کشورهای صنعتی اروپای غربی تهدید می‌کند. به عبارت دیگر در شرایطی که تعداد افراد پرداخت‌کننده مالیات و حق بیمه در هر ماه ثابت است ولی شمار افرادی که باید ماهانه مستمری بازنشستگی دریافت کنند هر روز بیشتر می‌شود. در حال حاضر سهم صندوق بازنشستگی کشوری روسیه به تولید ناخالص داخلی این کشور افزایش یافته است ولی این افزایش به دلیل ارتقای راندمان نیروی کار و به دنبال آن افزایش حق بیمه‌های پرداختی نبوده و همین مساله مشکل‌آفرین شده است. از طرف دیگر در دو سال اخیر قیمت نفت در بازار جهانی روند نزولی داشته است و این کاهش قیمت نفت باعث شد تا دولت هم منابع مالی کافی برای پر کردن شکاف موجود در فاصله درآمد و هزینه صندوق‌های بازنشستگی نداشته باشد. بار مالی زیادی که برای تأمین منابع مالی صندوق‌های بازنشستگی روی دوش دولت قرار دارد باعث شد حتی در سال‌هایی که قیمت نفت بالاتر از ۱۰۰ دلار هم بود، باز هم دولت روسیه با کسری بودجه مواجه شود. البته در این سال‌ها کسری بودجه دولتی معادل ۰/۱ درصد بوده است ولی با توجه به رشد قیمت نفت انتظار می‌رفت در این سال‌ها دولت با مازاد بودجه‌ای روبه‌رو شود که در روزهای سخت اقتصادی کاربرد داشته باشد.

به نظر شما چرا دولت زودتر از این اقدام به اصلاح سیستم بازنشستگی نکرد؟ آیا نمی‌توانست پیشتر از این سن بازنشستگی را افزایش دهد و پرداخت دستمزدهای ماهانه را به بعد از ۶۵ سال موکول کند؟

یک دلیل اصلی بی‌توجهی دولت به مساله صندوق‌ها بود. تا آن زمان که دولت از درآمدهای کلان نفت و گاز طبیعی برخوردار بود و هر بشکه نفت را با قیمت بیش از ۱۰۰ دلار در بازار مبادله می‌کرد، پول کافی برای تأمین مالی صندوق داشت و هیچ‌گاه به ضرورت این اصلاحات توجه نمی‌کرد ولی در شرایط فعلی وضعیت تغییر کرده است. قیمت نفت کاهش یافته و تحریم‌های اقتصادی تازه‌ای علیه روسیه وضع شده است و هر دو مساله سبب شد تا بحران بزرگی در اقتصاد روسیه ایجاد شود. در این شرایط فشار مالی ناشی از کمبود منابع مالی صندوق‌های بازنشستگی به درآمدهای آن هم هر روز بیشتر از قبل شد. از طرف دیگر در ابتدای قرن بیست و یکم میلادی



طرح: آزاده پاکتژاد

بازنشستگی در مکاتب

**مکاتب اقتصادی در مورد نظام بیمه‌های
اجتماعی و بازنشستگی چه می‌گویند؟**

محمد امین طباطبایی

عملی ساختن برنامه‌ها در هر زمینه‌ای کمک کند. بر این اساس می‌توان گفت که امنیت اجتماعی از مهم‌ترین مولفه‌های اساسی و پایدار امنیت در هر جامعه‌ای است. اما وقتی در چارچوب ادبیات اقتصادی صحبت می‌کنیم، تامین رفاه اجتماعی از طریق سیاستگذاری اجتماعی دلالت‌های مهم‌تری را نیز در بر دارد. در این حالت امنیت اجتماعی یکی از پیامدهای مثبت رفاه اجتماعی و تامین اجتماعی در خور و شایسته در نظر گرفته می‌شود. برای درک این دلالت‌ها باید سیاست‌های مرتبط با تامین اجتماعی را بهتر بشناسیم.

اساساً هسته اصلی سیاست‌های تامین اجتماعی را جبران عواقب و نتایج حاصل از حوادث و وقایع اجتماعی (ریسک، خطر اجتماعی) تشکیل می‌دهد. ممکن است برخی از حوادث و اتفاقات مورد نظر در تامین اجتماعی از کشوری به کشور دیگر تفاوت داشته باشد ولی آنچه مسلم است برخی از آنها مثل بیماری و حادثه ناشی از کار تقریباً در همه جوامع یافت می‌شود. یکی از این موارد تامین اجتماعی که در اینجا موضوع بحث ماست، مساله بازنشستگی و تامین زندگی در دوران سالمندی و خانه‌نشینی نیروی کار است.

در پرونده‌ای که پیش روی شماست، سعی کرده‌ایم از سه منظر اصلی به مبانی نظری این مساله بپردازیم. به همین دلیل درباره دنیای نظری لیبرال و مصادیق آن در دنیای واقع سخن گفته‌ایم. همچنین نقطه مقابل این دیدگاه یعنی کمونیسم یا حالت متعارف‌تر آن یعنی سوسیالیسم را بررسی کرده‌ایم. و در نهایت به سراغ مدلی اعتدال‌گرایانه‌تر یعنی دولت‌های سوسیال‌دموکرات حوزه اسکاندیناوی رفته‌ایم.

دسته‌بندی یادشده برای درک زیر و بم نظری موضوع و ارائه تصویری منسجم از مساله تامین اجتماعی در علم اقتصاد بسیار یاری‌رسان به نظر می‌رسد. به علاوه این توضیحات نظری با مثال‌های ملموس و عینی از کشورهای مختلفی که هر کدام از آن سیاست‌ها را دنبال کرده‌اند، همراه شده است.

تامین اجتماعی و به طور خاص‌تر مساله بازنشستگی از جمله مواردی است که از ابتدای شکل‌گیری علم اقتصاد به صورت مستقیم یا غیرمستقیم مورد توجه بوده است. شاید انتظار اینکه دوپست و چند سال قبل نظام‌های بیمه‌ای کارآمد امروز، مشغول به کار بوده باشند چندان منطقی نباشد، اما از آنجا که انتظار می‌رود این امر در وهله نخست در حیطه وظایف دولت قرار گیرد، مکاتب اقتصادی مختلف درباره آن به کرات اظهار نظر کرده‌اند. نکته مهم‌تری که این مساله کاربردی را به اختلاف‌نظری مکتبی تبدیل می‌کند، پیوند عمیق آن با مفاهیمی همچون عدالت، انصاف و برابری است.

البته این مساله ابعاد مختلف دیگری را هم در بر می‌گیرد، که برای مثال می‌توان به مساله امنیت اجتماعی اشاره کرد. شکی نیست که نظام‌های اجتماعی باید با ایجاد فرصت‌های برابر برای شهروندان مانع از بروز نابسامانی‌های اجتماعی شوند و امنیت اجتماعی را تضمین کنند. به طور کلی در هر جامعه‌ای برخورداری از امنیت در هر سطحی به صورت پایدار و همه‌جانبه از اهداف اساسی هر نظام اجتماعی است. بنابراین جامعه تا حد زیادی از بنیان‌های خود تأثیر می‌پذیرد. مولفه‌های اجتماعی از جمله تامین اجتماعی از یک‌سوی روابط اجتماعی و کارکردهای جمعی را رقم می‌زنند، و از سوی دیگر، با توجه به جایگاه دولت یا حکومت در هر نظام اجتماعی می‌تواند نظام اجتماعی را در رسیدن به اهداف و

نگاه بازار

اقتصادهای آزاد به نظام‌های بازنشستگی چگونه می‌نگرند؟

مرئضی مرادی

صندوق‌های بازنشستگی به مرور زمان به سمت ورشکستگی حرکت کنند.

فساد و صندوق‌های سرمایه‌گذاری

یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های اقتصاددانان مبحث فساد است که تمامی کشورهای دنیا درگیر آن هستند. قابل ذکر اینکه با توجه به حجم عظیم مبالغ موجود در صندوق‌های بازنشستگی، در صورت فقدان مدیریت درست امکان شیوع فساد در این بخش به شدت وجود دارد. به نظر می‌رسد بهترین راه جلوگیری از شیوع این فساد عدم واگذاری این صندوق‌ها به بخش دولتی است؛ بخشی که در آن افراد مسوول، چندان تعهد و انگیزه‌ای برای پاکدستی و انگیزه‌ای برای مبارزه با فساد ندارند. حال آنکه در اقتصادهای لیبرالی به این دلیل که حجم وسیعی از جوجه این صندوق‌ها از سوی بخش خصوصی کنترل می‌شود و این مدیران شرکت‌ها هستند که برای صندوق‌ها تصمیم‌گیری می‌کنند، اوضاع کاملاً متفاوت است. زیرا هرگونه مشکلی که برای صندوق‌های بازنشستگی به وجود آید، در نهایت سرمایه شرکت‌ها و کارفرمایان را به خطر خواهد انداخت.

جمع‌بندی

این توضیحات نشان می‌دهد که چگونه توجه به منفعت شخصی و بحث انگیزه فردی در حوزه مدیریت صندوق‌های بازنشستگی و بیمه تامین اجتماعی آن‌طور که اقتصاددانان لیبرال ادعا داشته‌اند، در نهایت تعادلی عمومی را به وجود خواهد آورد که منفعت جامعه را با خود به همراه دارد. همان‌طور که گفته شد در این رویکرد کارفرمایان می‌توانند متخصص‌ترین افراد را به کار گیرند. در اینجا دلیل اصلی منفعتی که نیروی کار در آینده به دلیل وجود صندوق‌های بازنشستگی تامین شده خواهد برد، در نتیجه اصلاتی است که لیبرالیسم به فرد می‌دهد؛ شرایطی که از آن با نام بهینه پارتو یاد می‌شود. دقت شود که در این وضعیت نقش دولت به طور کامل حذف نمی‌شود، بلکه دولت با وضع قوانین به منظور کنترل کارفرمایان جهت اجرای تعهداتشان به این جریان کمک خواهد کرد. همچنین تامین خدمات رفاهی و اجتماعی و تامین مالی دوران بازنشستگی آن دسته از افرادی که در بخش دولتی مشغول به کار هستند، وظیفه دولت است و بخش خصوصی به‌تنهایی نمی‌تواند تمامی جریان را هدایت کند. در حالی که در اقتصادهای مخالف با نظر به‌های لیبرالیسم، این دولت است که در اکثر موارد در تاسیس صندوق‌های بازنشستگی و بیمه‌های تامین اجتماعی گام برمی‌دارد و در این راه مجبور است با افزایش مالیات شرکت‌های خصوصی جهت جبران کسری بودجه این بخش‌ها، آنها را نیز از دور تولید خارج کند. ایده برابری و بازتوزیع ثروت که دولت‌ها با هدف تامین حقوق اجتماعی افراد در راس آن قرار دارند، ممکن است در کوتاه‌مدت در جهت خدمت‌رسانی به عده‌ای درست عمل کند، اما در بلندمدت نه‌تنها این اتفاق رخ نخواهد داد، بلکه روند رشد و توسعه دچار وقفه خواهد شد. مهم‌ترین نمونه صندوق‌های بازنشستگی با مخالفانی را پیش روی خود داشته است. مخالفانی که با هدف کاهش فاصله طبقاتی به بازتوزیع ثروت و افزایش مالیات می‌اندیشند. حال این موضوع که کدام روند می‌تواند به توسعه بیشتر جامعه بشری بینجامد مورد بحث اقتصاددانان طیف‌های مختلف است. باید توجه داشت که به دلیل اختلافات فراوان در حوزه نظر و عمل، آنچه در نظریات اقتصادهای لیبرالی به آن پرداخته می‌شود قادر نیست همگان را منتفع کند، اما یک تحلیل هزینه-فایده می‌تواند به اینکه کدام روند باید انتخاب شود کمک کند.

تامین مالی صندوق‌های بازنشستگی

۱- تولید: رویکرد لیبرالی به اقتصاد با شرایطی که برای سطح تولید فراهم می‌آورد به تامین مالی صندوق‌های بازنشستگی کمک شایانی کرده است. به این صورت که کارفرمایان با انگیزه حداکثرسازی سود برای رسیدن به منفعت شخصی به سمت تولید هر چه بیشتر گام خواهند برداشت که این خود مستلزم استخدام بیشتر نیروی کار است. از طرفی هر قدر نیروی کار بیشتری به استخدام درآید، حق بیمه بیشتری پرداخت خواهد شد و امکان تامین مالی صندوق‌های بازنشستگی از این وجوه پرداخت‌شده فراهم خواهد آمد. نرخ پشتیبانی به عنوان یکی از مفاهیم بسیار مهم در پیش‌بینی و بررسی وضعیت مالی صندوق‌های بازنشستگی، نسبت تعداد افرادی را که حق بیمه پرداخت می‌کنند به تعداد بازنشستگان نشان می‌دهد. حال هرچه این نسبت کمتر باشد، میزان مبالغ واریزی به صندوق‌های بازنشستگی کمتر و وجوه برداشتی از آن بیشتر خواهد شد و با توجه به اینکه نسبت نیروی در حال کار به بازنشستگان به مرور زمان در حال کاهش است، رویکرد لیبرالی که تولید و اشتغال را به حداکثر می‌رساند، می‌تواند از نگرانی‌ها در این مورد بکاهد.

۲- سرمایه‌گذاری: در تمامی کشورهای صندوق‌های بازنشستگی مبالغ هنگفتی را در اختیار دارند که به طرق مختلف از آنها استفاده می‌شود. اما نکته مدنظر در اینجا نحوه استفاده از این موقعیت است. از آنجا که در اقتصادهای لیبرالی، بخش خصوصی کنترل حجم عظیمی از وجوه این صندوق‌ها را در اختیار دارد، به دنبال بیشترین بهره‌برداری از آن است و در نتیجه به سرمایه‌گذاری‌هایی اقدام می‌کند که بالاترین میزان بازدهی را داشته باشند. با توجه به این سرمایه‌گذاری معقولانه، تامین مالی صندوق‌ها تا حد زیادی صورت خواهد گرفت. در حالی که اگر کنترل این وجوه در اختیار دولت‌ها قرار داشته باشد، تضمینی برای انتخاب پربازده‌ترین روش استفاده از آنها وجود ندارد و حتی ممکن است

هنری هازلیت اقتصاددان برجسته مکتب اتریش، در کتاب اقتصاد در یک درس (۱۹۴۶) اقتصاددانان را به دو دسته عمقی‌نگر و سطحی‌نگر تقسیم می‌کند و این‌گونه بیان می‌دارد که اگر چه در لیبرالیسم این منفعت فردی است که در اولویت قرار دارد، اما همانند آنچه پارتو در بحث تعادل عمومی مطرح می‌کند، این موضوع در نهایت به منفعت جامعه خواهد انجامید؛ چیزی که از نظر هازلیت به عنوان یک لیبرال از چشم اقتصاددانان سطحی‌نگر به دور مانده است. بررسی موضوع صندوق‌های بازنشستگی از منظر اقتصادهای لیبرالی، می‌تواند مهر تاییدی بر این دیدگاه باشد. از آنجا که موضوعاتی همچون بیمه تامین اجتماعی و تامین سالخورده‌گان از طریق صندوق‌های بازنشستگی در ظاهر منفعت عمومی را مورد توجه قرار داده‌اند و آن را مهم‌تر از منفعت شخصی قلمداد می‌کنند، شاید در نظر عده‌ای تنها مربوط به حوزه اقتصاد سوسیالیستی باشند. حال آنکه برخلاف این تصور، مکاتب اقتصادی لیبرالی همچون مکاتب کلاسیک، کینزی و اتریشی، از جمله بزرگ‌ترین طرفداران صندوق‌های بازنشستگی به شمار می‌روند. اما نه با رویکرد عام‌گرایانه و پوپولیستی، بلکه با توجه به آنچه در واقع هسته سخت اقتصادهای لیبرال شناخته می‌شود؛ یعنی فردگرایی و توجه به منفعت شخصی. برای توضیح این موضوع به ترتیب به بررسی ساختار بازار کار، چرایی نیاز به بیمه‌های تامین اجتماعی و صندوق‌های بازنشستگی با توجه به تئوری اقتصاد خرد، نحوه تامین مالی این صندوق‌ها و سپس مزایای رویکرد لیبرال در مورد بیمه نیروی کار و تامین مالی بازنشستگان با توجه به مباحثی همچون فساد خواهیم پرداخت.

ساختار بازار کار در اقتصادهای لیبرالی

ارتباط میان بیمه‌های تامین اجتماعی و صندوق‌های بازنشستگی با رویکرد لیبرالی را می‌توان در ساختار بازار کار یافت. از آنجا که در لیبرالیسم توجه ویژه‌ای به مالکیت خصوصی و انباشت سرمایه می‌شود، این امکان برای افراد فراهم آمده است تا برای رسیدن به حداکثر منفعت شخصی، بیشترین تلاش را کنند و این انگیزه به تامل آنها در مورد بررسی ویژه وضعیت نیروی کار می‌انجامد. از طرف دیگر کارگران برای به دست آوردن مناسب‌ترین شغل و بیشترین میزان دستمزد، به رقابت با یکدیگر خواهند پرداخت و در نهایت در نقطه‌ای که در اقتصاد خرد از آن با نام تعادل عرضه و تقاضای نیروی کار یاد می‌شود، افراد به استخدام کارفرمایان درمی‌آیند. نکته قابل توجه در اینجا بررسی چگونگی جذب ماهرترین کارگران از طرف کارفرمایان است. برای هر فردی بر خوردار بودن از خدمات رفاهی مناسب و پوشش بیمه‌ای در دوران ارائه خدمت و همچنین دریافت حقوق در زمان بازنشستگی بسیار حائز اهمیت است و کارفرمایان نیز کاملاً از این موضوع مطلع هستند. بنابراین نه به خاطر اهداف خیرخواهانه اجتماعی، بلکه برای به استخدام درآوردن متخصص‌ترین کارگران شرایطی را فراهم می‌آورند که بتوانند آنها را به سمت خود جذب کنند. یکی از مهم‌ترین اقدامات آنها تاسیس صندوق‌های بازنشستگی و تحت پوشش بیمه‌ای قرار دادن نیروی کارشان است. بدین صورت با هزینه‌هایی که برای تامین رفاه کارگران خود چه در زمان حال و چه در آینده می‌کنند، امکان استخدام ماهرترین آنها را به دست خواهند آورد و در نتیجه به بیشترین سطح از تولید و سود خواهند رسید که در ادامه به اهمیت این موضوع خواهیم پرداخت.

از خودبیگانگی پرولتاریا

کمونیسم در مورد نظام بازنشستگی چه ایده‌ای دارد؟

علی اسدی‌خامی

کمونیسم، باوری است که ادعا دارد هدفش اعتلای طبقه کارگر است. طبقه‌ای که با کار شناخته می‌شوند، حال این سوال پیش می‌آید که آیا در کمونیسم، بازنشستگی از کار وجود دارد؟ و اگر بلی، سراز و کار آن چگونه است. اگر کارل هاینریش مارکس را با وجود تمام ضعف‌هایش، به عنوان نظریه‌پرداز اصلی کمونیسم بپذیریم، باید قبول کنیم که در باوری کمونیستی، بشر، تولیدکننده مفاهیم، ایده‌های خودش و... است. وجود بشر فعال و واقعی مشروط است به تکامل معین نیروهای مولدش و مبادلات متناسب با آنها به والاترین اشکال. به عبارت دیگر، انسان، موجودی کارگر است که با کار روی جهان اشیا، کارایی حقیقی خود را به اثبات می‌رساند. حال این سوال پیش می‌آید: اگر کار شالوده وجود انسان است، چرا او باید بخواهد که روزی کار را کنار گذاشته و بازنشسته شود؟ جواب این سوال را باید در یکی از پایه‌های ترین مفاهیم مطرح‌شده در دکترین مارکس یافت: از خودبیگانگی. بعضی خدمات یا کالاها را نمی‌توان به صورت مستقیم خرید، چراکه ماهیت عینی ندارند. برای معامله این دست کالاها یا خدمات، باید انتزاعی را جایگزین آنها کرد و سپس مبادله را انجام داد. «پول» در چنین شرایطی، تبدیل به انتزاع آن کالایی می‌شود که به دلیل نداشتن ماهیت عینی، قابل خرید و فروش نیست. «M-C» (مبادله کالا با پول) باز نمود تبدیل مبلغی پول به مبلغی کالا است؛ خریدار پولش را به کالا، و فروشنده‌گان، کالای خود را به پول تبدیل می‌کنند. این نوع مبادله تبادل غیرمستقیم دو کالا با یکدیگر را ممکن می‌کند، بنابراین اهمیت عینی بودن یک یا هر دوی این کالاها از بین می‌رود. دوره‌ای از تاریخ که مارکس آن را سرمایه‌داری می‌خواند، با ارزش پیدا کردن مبادله به جای زمین آغاز شد و سپس تولید را به عنوان یکی از زیر پایه‌های مبادله گسترش داد، دیری نگذشت که بخار و ماشین در صنعت انقلاب به پا کردند. جای کارگاه‌ها را صنعت غول‌پیکر مدرن، و جای طبقه متوسط صنعتی را میلیونرهای صنعتی یعنی بورژواهای مدرن گرفتند. مالکیت خصوصی بر ابزار تولید انبوه، اصلی‌ترین متمایز این برهه از تاریخ بوده و هست. مالکیتی که یک رابطه دوطرفه بین دو انسان پدید می‌آورد؛ یکی مالک ابزار تولید است و دیگری مالک نیروی کار، یکی از این دو باید دارایی خود را در اختیار دیگری قرار دهد تا تولید شکل گیرد. مالکیت خصوصی ابزار تولید در سرمایه‌داری محترم و حتی مقدس است، بنابراین آنچه مورد مبادله قرار می‌گیرد، نیروی کار است. اما از آنجا که کار کالایی انتزاعی است، برای مبادله آن باید واسطه‌ای وارد عمل شود، و آن واسطه پول است که جزئی از آن شامل پرداختی به نیروی کار می‌شود. اینجاست که مفهوم کار بیگانه‌شده کم‌کم روشن می‌شود؛ در باور کمونیسم، انسان عصر سرمایه‌داری نه برای ارضای اشتیاق درونی، که برای تأمین نیازهای خود کار می‌کند و بنابراین از خودبیگانگی است. «در شرایط انجام کار بیگانه‌شده، انسان کالاهایی را تولید می‌کند که هدف از ساختن آن نه ظهور شوق آفرینندگی او، بلکه فروش است. از این لحاظ بیگانگی در صورتی پیش می‌آید که انگیزه کار نه نیاز درونی، بلکه نیاز بیرونی او باشد، یعنی وقتی انسان ناچار باشد برای ادامه حیات، کار خود و در واقع خویشتن خود را مانند کالا بفروشد.» هدف کمونیسم حذف همین کار بیگانه‌شده است و از قضا این کاری است که نیاز به بازنشستگی دارد.

بازنشستگی از بیگانگی

مارکس نظام سرمایه‌داری را هدف قرار می‌دهد و قصد دارد تا

مناسبات ناشی از این نظام را بر هم بریزد، اما آنقدرها که به نظر می‌آید، آرماتگرا نیست و برای این مبارزه برنامه‌هایی دارد. در نظر او، میان سرمایه‌داری و کمونیسم (به معنای تاریخی آن) یک دوره گذار وجود دارد. دوره‌ای که به دلیل ضعف‌های ساختاری نظام سرمایه‌داری بر آن چیره می‌شود و راه را برای رسیدن کمونیسم، دوره‌ای که در آن اصل بنیادین علم اقتصاد یا همان محدودیت منابع محو می‌شود و ضرورت وجود دولت از بین می‌رود، هموار می‌سازد: سوسیالیسم.

در دوره سوسیالیسم، اصل محدودیت منابع همچنان پابرجاست، بنابراین جمعیت انسانی برای دستیابی به نیازهای خود کماکان به کار، از آن نوعی که مارکس آن را بیگانه‌شده می‌خواند، احتیاج دارد. تفاوت این دوره با دوره پیشین نحوه مالکیت ابزار تولید است؛ در سوسیالیسم این ابزار نه در اختیار بخشی خاص از جامعه، که در اختیار کل جامعه قرار می‌گیرد، مالکیت ابزار تولید نه خصوصی که اشتراکی است، بنابراین هر چند کارگر کماکان مالک انحصاری کار خود و تولید آن نیست، اما لاقل در مالکیت آن سهم دارد. این ضرورت، باعث می‌شود تا مارکس بر لزوم وجود نهادی در عصر سوسیالیسم تأکید کند که در دوران سرمایه‌داری آن را دشمن درجه یک پرولتاریا می‌داند: دولت.

او در مانیفست کمونیست، لاقل سه مسوولیت عمده را برای دولت، به عنوان نماینده طبقه کارگر، پس از انقلاب کمونیستی و شروع سوسیالیسم برمی‌شمرد: تمرکز بخشیدن به اعتبارات و اموال، در اختیار گرفتن وسایل ارتباطات و حمل و نقل عمومی، و به مالکیت در آوردن ابزار تولید انبوه. البته لازم به ذکر است که به‌رغم این ضرورت، خصومت کمونیست‌ها با دولت کماکان ادامه می‌یابد و لزوم وجودش موقتی می‌نماید، به طوری که آنها معتقدند «پرولتاریا باید قدرت دولت را کسب کند تا بتواند سازوکار دولت بورژوازی را فروبریزد و در مرحله نخست، سراز و برگ دولت کاملاً متفاوتی - پرولتاریایی - را جایگزین آن کند، و آنگاه در مرحله‌های بعدتر، فرآیند رادیکال را که همان فرآیند برچیده شدن

دولت است (با هدف پایان قدرت دولت و پایان هر صورتی از سازوکار دولت) شکل دهد.» با این حال کمونیسم، در دوران سوسیالیسم وجود دولت را ضروری می‌داند و بنابراین همچنان رابطه کارگر-کارفرما را ادامه می‌دهد، با این تفاوت که در این دوران دولت، تبدیل به یک کارفرمای بزرگ می‌شود. همچنین بنگاه‌های کوچک و متوسط خصوصی به حیات خود ادامه می‌دهند. در این شرایط کار همچنان بیگانه‌شده است، بنابراین فراغت از آن ضرورت دارد، و مانند نظام‌های بازنشستگی سوسیالیست دموکرات، تأمین مالی دوران بازنشستگی افراد به طور مشترک بر عهده کارگر و کارفرماست. این یعنی دولت وظیفه دارد بخشی از دارایی صندوق‌های بازنشستگی را تأمین کند. مطالعات گروهی از مسوولان تأمین اجتماعی ایالات متحده آمریکا که سال ۱۹۵۸ میلادی به منظور مطالعه نظام تأمین اجتماعی اتحاد جماهیر شوروی سوسیالیستی به این کشور سفر کرده بودند، نشان می‌دهد که در این کشور، نظامی قوی برای بازنشستگی وجود داشته است. سن بازنشستگی برای مردان ۶۰ و برای زنان ۵۵ سال بوده، و همچنین بعد از ۲۵ سال کار برای مردان و ۲۰ سال کار برای زنان محقق می‌شده و در صورت سختی کار، پنج سال از این دوره‌ها کاسته می‌شده است. تأمین مالی صندوق‌های بازنشستگی نیز، بر عهده کارفرما و دورکن اصلی یک حکومت سوسیالیستی بوده است؛ اتحادیه‌های کار و تجارت و دولت. کارفرماها موظف بوده‌اند بین ۴ تا ۹ درصد مبلغ پرداختی به کارگر را به صندوق‌های بازنشستگی بپردازند. همچنین اتحادیه‌ها از طریق سود سرمایه‌گذاری بخش دیگری از منابع صندوق را تأمین می‌کردند. پرداخت ۵۰ درصد باقی‌مانده از نیاز صندوق بر عهده دولت بود که از محل درآمد عمومی تأمین می‌شد. درآمدی که حاصل سود کارخانه‌های دولتی، مالیات بر درآمد و تجارت خارجی بود.

سخن آخر

در یک نظام کمونیستی، یا آن‌طور که صحیح‌تر است، نظامی سوسیالیستی که بعد از انقلابی کمونیستی روی کار می‌آید، بازنشستگی از کاری که همچنان ماهیت بیگانگی خود را حفظ کرده است یک ضرورت است. بازنشستگی در چنین نظامی، ایجاد زمانی برای فراغت از کار بیگانه‌شده و پرداختن به کار ذاتی انسان تلقی می‌شود. کاری ذاتی که می‌تواند از خلق کالاهای دلخواه و مفاهیم مطلوب تا گذران وقت در بیلاق خانگی را شامل شود. از آنجا که در دوره سوسیالیسم، اتحادیه‌های کار و دولت، هر دو از قدرت اقتصادی زیادی برخوردارند، بخش بزرگی از منابع مورد نیاز صندوق‌های بازنشستگی توسط این دو نهاد تأمین می‌شود. هرچند که مالکان بنگاه‌های خصوصی کوچک و متوسط که در چنین نظامی کماکان وجود دارند نیز، با پرداخت درصدی از دستمزد به صندوق‌های بازنشستگی، شرایط فراغت کارگران بعد از اتمام دوران کار را تسهیل می‌کنند.

منابع:

- 1- SSA-Officials (1959). Social Security in the Union of Soviet Socialist Republics. Bulletin of Social Security Administration. USA.
- ۲- افتتاحی‌رای، ا. (۱۳۸۷). هستی و آگاهی، نشر آگاه.
- ۳- آلتوسر، ل. (۱۳۸۶). ایدئولوژی و سازوکارهای ایدئولوژیک دولت، نشر چشمه.
- ۴- شاه‌کنی، ح. ا. (۱۳۸۲). کار بیگانه‌شده. چپستا، ۴: ۳۷۶-۳۸۱.
- ۵- لنین، و. ا. (۱۳۸۶). مقدمه‌ای بر مارکس و انگلس، نشر چشمه.
- ۶- مارکس، ک. (۱۳۸۸). مانیفست کمونیست، نشر طایفه پرسو.
- ۷- مارکس، ک. (۱۳۹۳). سرمایه. تهران، نشر لاهیتا.

آسوده‌خیالان مر فیه

الگوی بازنشستگی در کشورهای سوسیال دموکرات چگونه است؟

اگر بخواهیم درباره صندوق‌های بازنشستگی، و تأمین اجتماعی صحبت کنیم، باید ابتدا به سراغ مفهومی کلی‌تر برویم و آن، رفاه به معنی اجتماعی آن است. به لحاظ نظری، رفاه اجتماعی تعبیری است که بیشتر به یک وضعیت چندجانبه اقتصادی، اجتماعی و سیاسی معطوف است و حفظ شأن انسان‌ها و مسوولیت‌پذیری جامعه در قبال آن و ارتقای توانمندی کلیت جامعه در عرصه‌های فردی و جمعی از اهداف اساسی آن است. قبل از هر چیز باید تأکید داشت که رفاه اجتماعی، سازمانی عظیم، گوناگون و پیچیده است. یادآور می‌شود در اینجا برداشت از مفهوم سازمان، فراتر از یک شکل و ساختار تشکیلاتی است و به جمیع مناسبات اجتماعی و اقتصادی و نیز ساخت قدرت و مفاهیمی همچون دموکراسی و جامعه مدنی اطلاق می‌شود. به عنوان مثال، یکی از پایه‌های اندیشه‌های در زمینه رفاه اجتماعی به نظریه اخلاقی دولت هگل بازمی‌گردد که بر مبنای آن، وظیفه اخلاقی دولت، حفظ امنیت و ایجاد اعتماد عمومی به کارکردهای جامعه در جهت حفظ منافع یکایک افراد جامعه است و عدالت نیز در این زمینه نقش بسزایی بر عهده دارد، و زمانی که عدالت، بعد اجتماعی به خود می‌گیرد، احساس امنیت و رفاه در افراد جامعه رو به پایداری می‌رود. البته این موضوع همچنان که از تعریفش برمی‌آید، دیگر از مباحث مرتبط با رفاه اجتماعی جنبه سیاسی آن است که توجه به موضوع دولت رفاه در چارچوب آن قابل طرح است. دولت رفاه به نوعی بیانگر وجه کاربردی مباحث نظری رفاه اجتماعی به شمار می‌رود که از اواسط قرن بیستم به صورت مشخص تری مطرح شد که یکی از بارزترین عناصر در تفکر معاصر، ادغام نظریه رفاه در دولت است. دولت رفاه پاسخی به زمینه‌های اختلاف‌ناظر در جوامع معاصر به شمار می‌رود که پیوستگی آن با مسائل سیاسی و بالطبع، بسط دموکراسی و توسعه سیاسی ارتباط دارد. بحث ایجاد جامعه مدنی، شهروندی و حق اجتماعی از جمله مباحث پایه‌ای مربوط به این امر به شمار می‌رود.

با تمام اینها، هنوز در مورد رفاه اجتماعی اجماع جهانی وجود ندارد و به همین دلیل تعاریف مختلفی از آن شده است. سازمان ملل متحد رفاه اجتماعی را دامنه وسیعی از فعالیت‌ها و برنامه‌هایی تعریف می‌کند که تحت نظارت و با کمک دولت برای بهزیستی افراد و جامعه انجام می‌شود. تعریف دیگر به اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی، رفاه اجتماعی مربوط می‌شود که می‌گوید: «نظامی که به منظور خدمت و کمک به افراد به وجود می‌آید تا سلامت، زندگی بهتر و موجبات روابط مناسب‌تری را برای پیشرفت استعدادها، قابلیت‌ها و توانایی‌های انسان فراهم سازد، رفاه اجتماعی نام دارد.»

البته یک موضوع در این میان، واضح و مبرهن است، و آن اینکه مفهوم نوین رفاه اجتماعی امروزه ضمن در برداشتن همه آن مفاهیم، متکی بر مسوولیت جامعه در برابر آحاد مردم متکی است. همچنین ضرورت پذیرش این مسوولیت از سوی کسانی که به نوعی در فرآیند تولید، ضمن بر خورداری از مزیت‌های جامعه شرکت دارند، انکارناپذیر است چراکه بدین ترتیب قادر خواهند بود، پیامدهای منفی ناشی از تولید خود را نیز پوشش دهند که البته شکل توزیع درآمد از جمله این پیامدها به شمار می‌آید. از این جهت یکی از جدی‌ترین مسائل مرتبط با رفاه اجتماعی، در کنار سیاست‌های بازتوزیعی، تحت عنوان تأمین زندگی آتی و دوران از کار افتادگی مطرح می‌شود که ذیل عنوان تأمین اجتماعی قرار می‌گیرد. این قبیل مسائل یکی از مهم‌ترین مواردی است که لزوم سیاستگذاری

اجتماعی را آشکار می‌سازد. از همین رو در ادامه به آن می‌پردازیم.

سیاست اجتماعی

سیاست اجتماعی گرچه از جنبه‌های مختلف با رفاه اجتماعی همسوس است به نوعی که گاه مترادف یکدیگر به کار می‌روند، اما از نظر نوع رویکرد به مساله و نیز نحوه کارکرد، با رفاه اجتماعی مرزبندی دارد. سیاست اجتماعی از یک سو معطوف به تدبیر و اجراء است و به نوعی ابزار پیوند برنامه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و سیاسی محسوب می‌شود و از سوی دیگر به عنوان پوششی عام برای برنامه‌های مختلف دولت در عرصه‌های گوناگون به شمار می‌رود. عده‌ای آن را مداخله عامدانه‌ای می‌دانند که دولت برای تحصیل به اهداف رفاهی با توزیع مجدد منابع در میان شهروندان انجام می‌دهد. بنابراین تعریف، سیاستگذاری اجتماعی حالتی خاص از دخالت دولت است که از طریق اهداف اجتماعی مانند عدالت اجتماعی، مساوات و عدم تبعیض، حفاظت از افراد آسیب‌پذیر و برنامه‌ریزی مدبرانه زندگی پیگیری می‌شود.

به طور کلی در ادبیات اقتصادی می‌توان سیاست اجتماعی را در سه زمینه متمرکز دانست: اول، ساختار و ترکیب مفهوم رفاه. دوم، توضیح خاستگاه و عملکرد مسائل در اجرای برنامه‌های رفاه اجتماعی و نهایتاً شکل دهی و رده‌بندی نظریه‌ها. اگرچه سیاست اجتماعی یک رشته علمی و دانشگاهی است، اما مرزبندی محسوسی نیز در قلمرو کارکردی آن باید قرار داد. در واقع می‌توان گفت تأکید آگاهانه بر تحول اجتماعی مضمون اصلی سیاست اجتماعی را تشکیل می‌دهد. به عبارت بهتر سیاست اجتماعی به عنوان روندی است که از طریق آن رفاه یا بهزیستی جامعه به حداکثر می‌رسد. ضمن آنکه حیطه عملکردی آن به تولید و توزیع کالاها، عمومی، از جمله تأمین اجتماعی و مساله بازنشستگی برمی‌گردد. از دانشمندان علوم سیاسی، سیاست اجتماعی به نوعی هم‌زاد ایجاد حق رای و نگاه به دموکراسی نیز به شمار می‌رود. وقتی مشارکت در تعیین قدرت به عنوان حق شهروندی تعریف شد

و عموم جامعه حق اظهار نظر پیدا کردند، دولت‌ها نیز برای کسب رای و جلب توجه آرای عمومی، سیاست اجتماعی را در کنار سیاست‌های دیگر اقتصادی، سیاسی و دفاعی قرار دادند و از این رو روند دموکراسی آنان را مجبور به ارائه آن کرد. تا بدین جا از رفاه و لزوم سیاستگذاری صحبت کردیم. آنچه در ادامه می‌آید، معرفی مختصر یکی از نمونه‌های موفق (اگر نگوئیم موفق‌ترین نمونه) تأمین اجتماعی در دنیا، یعنی کشورهای حوزه اسکاندیناوی است.

اسکاندیناوی‌ها

در نگاه اول، سوسیال دموکراسی که در اسکاندیناوی جریان دارد، کاملاً با کاپیتالیسم آمریکایی و کمونیسم متفاوت است. در واقع این سیستم محصول پیوند ایده‌آل‌های سوسیالیسم و ایده‌آل‌های کاپیتالیسم است. به عنوان یک نمونه عینی می‌توان به کشور سوئد اشاره کرد، جایی که روح سرود ملی اش، درباره غرور ملی، جنگ، رفاه و افتخارات گذشته نیست، بلکه درباره زمینی در دامنه کوهستان‌ها، سکوت و لذت زندگی است. یا ارزش‌های بنیادین فرهنگ کشورهای این خطه عبارت است از برابری، دموکراسی، آزادی، ثبات، امنیت و شایستگی.

این نخله فکری اعتقاد دارد کلیه مسائل از راه به‌کارگیری درست و همه‌جانبه «خرد» و عقل آدمی حل‌شدنی هستند. به طور خاص، این کشورها نشان داده‌اند که می‌توان تمام باورهای را در واقعیت اجتماعی گنجاند. نتیجه تلاش آنها در این راه شیوه کاملاً منحصر به فردی از زندگی است. شیوه‌ای که منجر به حیاتی آرام، به درستی نظم‌یافته، مرغه، با صنعتی پیشرفته می‌شود، و همراه با نوآوری‌های اقتصادی و مبتنی بر عقل سلیم است.

البته این موارد صرفاً به حوزه اقتصاد و سیاست مرتبط نمی‌شود و ریشه‌های دیگری نیز دارد. برای نمونه، به لحاظ فرهنگی، ساکنان این کشورها به‌خصوص سوئدی‌ها، مشاغلی را ترجیح می‌دهند که بتوانند بر خود شکوفایی آنها تأثیر بیشتر بگذارند و آنها بتوانند در فرآیند و محیط کاری خود به عنوان یک فرد رشد کنند. کشورهای اسکاندیناوی به‌ویژه سوئد اغلب به عنوان کشوری در نظر گرفته می‌شوند که سیاست‌هایش باید از سوی کشورهای دیگری که خواهان گسترش اندازه دولتشان هستند، تقلید شود. دلایلش شاید ترکیب بخش عمومی بزرگ با بسیاری از خصایص جذاب همچون نرخ جرم و جنایت پایین، امید به زندگی بالا و درجه بالایی از انسجام اجتماعی است.

نکته دیگر که به رفاه اجتماعی در کشورهای این حوزه کمک کرده است، اصلاحات بازار و تصمیمات مرتبط با سیاستگذاری اجتماعی است که حساب‌های بازنشستگی شخصی از جمله مهم‌ترین آنهاست. برای مثال در سوئد، از دهه ۷۰ میلادی که اصلاحات قانون کار و اتحادیه‌های کارگری در این کشور سروسامان گرفت، سیاست‌های حمایتی به‌ویژه برای زمان بازنشستگی بهبود پیدا کرد. استخدام‌های مرتبط با نیازهای شغلی در کشور و نیز بهبود اعانه‌ها و بیمه‌های بیکاری از جمله این موارد هستند.

در نهایت، چنان که در ابتدای مطلب نیز اشاره شد، نکته جذاب و کلیدی در مورد این کشورها، یا به طور کلی کشورهایی که سیاست‌های سوسیال دموکراسی در آنها جریان دارد، ایجاد تعادلی پهنه میان سیاست‌های لیبرال و سیاست‌های سوسیالیستی است که با محوریت رفاه اجتماعی و توازن توزیع درآمد تجلی پیدا می‌کند.



طرح: آراده پاک‌نژاد

اندوه بازنشستگی

آیا سازمان تامین اجتماعی می‌تواند ساختار قدرتمند و تصمیم‌گیر خود را احیا کند؟

فریبا رسولی

۵۲۰۰ میلیارد تومان مصارف داشته و ۳۴۰۰ میلیارد تومان در ماه مستمیری پرداخت کرده که تقریباً برابر با هدفمندی‌سازی یارانه‌هاست. او همچنین تأکید دارد این هزینه‌ها و منابع مربوط به آن بدون اتکا به بودجه عمومی کشور در حال تامین است و سازمان تامین اجتماعی در سراسر کشور کار بزرگی را انجام می‌دهد زیرا تجهیز این مقدار منابع که با منابع مالیات یا منابع فروش نفت برابری می‌کند، کار دشواری است. او همچنین بر این باور است که طی سه سال اخیر از تمام ظرفیت‌های درونی سازمان تامین اجتماعی در راستای ایفای وظایف استفاده شده است و با همکاری مدیریت و بدنه کارشناسی سازمان اقدامات گسترده‌ای در مورد تامین هزینه‌ها و مدیریت مصارف انجام شده است. قوانین و مقرراتی که در مواقعی حتی ۴۰ سال بلا تکلیف بوده مانند ماده ۲۹ قانون تامین اجتماعی در رابطه با کسر حق بیمه از مزایای انگیزشی کارگران در این دوره به اجرا در آمده است.

برخی کارشناسان معتقدند با روند کاهشی نرخ تورم طی دو سال اخیر، اگر نرخ افزایش مستمیری‌ها در این دو سال کمتر از سنوات مربوط به دولت قبل باشد، باز هم بهتر است عملکرد در رویکرد دولت فعلی و سازمان تامین اجتماعی را مثبت تلقی کرد. مخصوصاً اینکه دولت کنونی با افزایش دوبرابری تعداد مستمیری‌گیران نسبت به دولت گذشته مواجه شده است. زیرا در شرایط وفور منابع مالی و رونق اقتصادی نیز تامین مالی این افزایش تعدادی و ریالی مستمیری‌ها با سهولت همراه نخواهد بود و آمارهای جدید نشان می‌دهد با وجود این همه تنگناهای مالی تا به امروز دولت یازدهم با سیاستگذاری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، مخصوصاً سازمان تامین اجتماعی از پس این مشکلات برآمده است. کارشناسان دیگر نیز بر این باورند در راستای بهبود عملکرد سازمان تامین اجتماعی بهتر است صندوق‌های بازنشستگی با حضور نمایندگان دولت، مشترکان اعم از بیمه‌شدگان و مستمیری‌گیران و کارفرمایان اداره شود. چرا که در دستورالعمل‌های تحت نظارت کمیسیون فنی ISSA هم که بر مبنای مشاوره مسووط با متخصصان، سازمان‌های بین‌المللی و اعضای جهانی آن نتیجه‌گیری شده آمده صندوق‌های عضو بهتر است در لایه‌ها و سطوح مختلف اداره و مدیریت‌شان، اصل سه‌جانبه‌گرایی میان کارگر، کارفرما و دولت را رعایت کنند. با این حال چگونه در سازمان تامین اجتماعی ساختاری قدرتمند و تصمیم‌گیر شکل می‌گیرد؟

تجارب جهانی نشان داده نظام‌های بازنشستگی مانند دیگر سامانه‌های اقتصادی و اجتماعی دارای کارکردهای خاصی هستند که در سال‌های اخیر به دلیل تاثیر تحولات جمعیتی و ارتقای سطح سلامت جامعه در مدار بحران قرار گرفته‌اند و از این رو نقل محافل علمی و دانشگاهی شده‌اند. سازمان تامین اجتماعی در حالی این روزها با چالش‌های متعددی روبه‌رو شده که کارشناسان همواره برای حل این مشکلات راهکار ارائه می‌کنند. اما بهبود ساختار سازمان تامین اجتماعی به عنوان بزرگ‌ترین نهاد در عرصه بیمه اجتماعی کشور در حال حاضر مستلزم اصلاح اساسنامه، تولید سرمایه اجتماعی، تجدید ساختار و مدیریت دانش است. به همین دلیل کارشناسان توصیه می‌کنند این سازمان با وجود چنین مشکلاتی بهتر است با دید سیستمی و عارضه‌یابی دقیق و با تدابیری آینده‌نگر حرکت کند.

برخی معتقدند در دهه اخیر به موازات تغییرات پی در پی مدیران دولتی سازمان تامین اجتماعی این سازمان امکان نظارت قانونی خود را بر عملکرد مدیریتش از دست داده است. آنها بر این باورند دولت گذشته با تغییر مکرر اساسنامه سازمان تامین اجتماعی شورای عالی تامین اجتماعی را با هیات‌انمایی که بیشتر اعضای آن را مقامات دولتی تشکیل می‌دادند، عوض کرده و این موضوع باعث شده سیاستگذاری مدیران این سازمان از مسیر اصلی خود دور شود و به تدریج منابع مالی این سازمان تحت عنوان اعتبارات غیرشمول به صورت غیرقانونی هزینه شود. اما در حال حاضر این سازمان چه وضعیتی دارد؟ مدیرعامل کنونی سازمان تامین اجتماعی اعلام کرده است که این سازمان در سه‌ماهه سال ۱۳۹۵ ماهانه



حلقه مفقوده بازنشستگی

قانون ساختار نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی با چه تهدیدهایی مواجه است؟

این دیار و حافظه قانونگذاری در این کشور، قانون اجراننشده و مقررات خاک‌گرفته بسیار دیده و از قرار، فرمان ماشین تولید مقررات (نظام سیاستگذاری) نیز قصد تغییر مسیر ندارد. در این میانه اما یکی از قوانینی که اگر اوضاع به قاعده بود، مایه افتخار و سربلندی و چه بسا فخر می‌شد، قانون «ساختار نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی» است. اندر اهمیت این قانون همین نکته بس که به مانند کثیری از قوانین، با صفت «فراست» خوانده شده و مرجع تطبیق و باید منشأ قاعده‌گذاری‌ها باشد. این فقره آنچنان است که می‌توان به قوت و باصلاحت تمام، احکام و الزامات برآمده از این قانون را به فریادی بلند یادآوری کرد و در محاجه‌ای آشکار، از جمله داعیه‌داران تصمیم‌گیری و سیاستگذاری در این ملک خواست که این قانون را حداقل یک بار، اما با دقت، مطالعه کرده و به الزامات قانونی آن بیندیشند. در ضعیف‌ترین و کم‌بینه‌ترین شکل می‌توان دلیل چنین صراحتی را در پشتوانه کارشناسی گسترده و قابل اتکای این قانون دانست چرا که وقتی بسیاری از قوانین و ضوابط در این دیار در حسرت حتی برگی از پشتوانه کارشناسی مانده‌اند و پرسش از گزارش توجیهی تصمیم‌ها، پیشینه‌های به درازای عمر نظام پارلمانی (حداقل) در ایران دارد، قانون ساختار، تکیه بر ۱۸ جلد گزارش کارشناسی دارد. در چنین شرایطی است که طرفداران دیدگاه و رویکرد مسلط در این قانون، سینه‌سیر و گردن‌فراز، می‌پرسند: کدامین قانون در کشور را سراغ دارید که ۱۸ جلد گزارش کارشناسی مفصل پشتیبان آن باشد؟ گزارش‌هایی که هر یک بر جنبه و بعدی از نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی تمرکز داشته و نمره تلاش گروهی از برجسته‌ترین صاحب‌نظران آن حوزه است؟!

مروری بر قانون ساختار نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی

این قانون فوق‌مشمول بر ۱۹ ماده و ۲۱ تبصره در جلسه علنی روز دوشنبه مورخ ۲۱ اردیبهشت‌ماه ۱۳۸۳ مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۸۳/۳/۹ به تایید شورای نگهبان رسیده است.

به تصریح ماده یکم از این قانون، نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی با اتکا به اصل ۲۹ قانون اساسی تنظیم شده است؛ اصلی که یکی از جامع‌ترین و فراگیرترین رویکردها به مقوله رفاه را مبنا قرار داده است. بر اساس این اصل «برخوردری از تامین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، از کار افتادگی، بی‌سرپرستی، و راه ماندگی، حوادث و سوانح، نیاز به خدمات بهداشتی درمانی و مراقبت‌های پزشکی به صورت بیمه و غیره، حقی است همگانی. دولت موظف است طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت‌های مالی فوق‌را برای یک‌یک افراد کشور تامین کند». بر این اساس به نظر می‌رسد الزامات برآمده از این اصل را می‌توان در نکات زیر برشمرد: الف- مشخص کردن خدمات تامین اجتماعی ب- سازوکار ارائه خدمات ج- همگانی بودن حق تامین اجتماعی و د- روش تامین مالی ارائه خدمات.

هر چه بود این قانون برای دومین بار در تاریخ مدرن ایران، وزیری را با عنوان «رفاه» راهی کابینه کرد و ساختمانی را زیر عنوان وزارت رفاه و تامین اجتماعی قرار داد. در این چارچوب خالی از لطف نیست که یادآوری شود حکم به تعیین تکلیف حوزه رفاه و تامین اجتماعی در برنامه سوم توسعه مطرح شده بود و این برنامه در پی «سر و سامان» دادن به تشتت و کاهش اصطکاک‌های موجود در حوزه تامین اجتماعی بود. اگرچه براساس ماده ۴۰ برنامه سوم، دولت تنها شش ماه فرصت داشت تا ساختار پیشنهادی خود را برای «سر و سامان دادن» به حوزه تامین اجتماعی ارائه کند اما در

عمل هفت برابر این زمان گذشت تا پس از سه سال و شش ماه، لایحه خواسته‌شده تنظیم شود. نکته جالب توجه آن است که در آن دوره، تدوین این لایحه نه به سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی و نه به وزارت بهداشت (که وزیر آن، رئیس شورای عالی تامین اجتماعی بود) محول شد بلکه از دکتر محمد ستاری‌فر مدیرعامل وقت سازمان تامین اجتماعی خواسته شد تا پیش‌نویس این لایحه را تنظیم کند که این سازمان نیز باروی پژوهشی خود (موسسه عالی پژوهش تامین اجتماعی) را مأمور تهیه پیش‌نویس لایحه کرد. اگرچه برخی، روابط شخصی آن مدیرعامل با رئیس‌جمهور وقت (سیدمحمد خاتمی) را دلیل این امر دانسته‌اند، اما ریاست شادروان دکتر علی‌اکبر شیرینی‌نژاد به عنوان فردی مطلع، پیگیر و صاحب‌ایده در موسسه عالی پژوهش و راهبری دقیق و ریزبینانه او بود که متن پیش‌نویس اولیه را روی میز تصمیم‌گیران گذاشت.

بازنشستگی و قانون ساختار

قانون ساختار در همان ماده یک برقراری «نظام تامین اجتماعی» را به ۱۲ امر معطوف کرده است که نخستین آن «بازنشستگی، از کار افتادگی و فوت» است (دیگر موارد عبارت است از بیکاری، پیری، در راه ماندگی، بی‌سرپرستی و آسیب‌های اجتماعی، حوادث و سوانح، ناتوانی‌های جسمی، ذهنی و روانی، بیمه خدمات بهداشتی، درمانی و مراقبت‌های پزشکی، حمایت از مادران به خصوص در دوران بارداری و حضانت فرزند، حمایت از کودکان و زنان بی‌سرپرست، ایجاد بیمه خاص بی‌بوغان، زنان سالخورده و خودسرپرست، کاهش نابرابری و فقر و امداد و نجات). بنابراین قانون ساختار مقوله کلی «بازنشستگی» را یک (و از منظری، نخستین) مساله تحت پوشش خود معرفی و تلاش کرده تا سازوکار سر و سامان دادن به آن را طراحی و اجرا کند. در کنار این نکته، قانون ساختار به استناد ماده ۲ نخستین حوزه کارکردی این قانون را «حوزه بیمه‌ها» معرفی و بازنشستگی را از جمله مسائل این حوزه تعریف کرده است. نکته مهمی که در این مورد بسیار مهم و روشنگر است آنکه این قانون در بند

دال ماده ۷ به صراحت اذعان دارد که «وجوه، اموال، ذخایر و دارایی‌های صندوق‌های بیمه اجتماعی و درمانی در حکم اموال عمومی بوده و مالکیت آن مشاع و متعلق به همه نسل‌های جامعه تحت پوشش است. هرگونه تصرف دولت در این اموال و رابطه مالی دولت با صندوق‌های موصوف در چارچوب قوانین و مقررات مورد عمل صندوق‌ها خواهد بود» و به این ترتیب دست‌اندازی و تَرَک‌تازی هر قدرتی در حوزه بیمه‌های اجتماعی، بر اساس این قانون فرادست، غیرقانونی بوده و می‌توان انتظار داشت دستگاه قضایی با آن برخورد بایسته داشته باشد!

چشم‌اسفندبار قانون ساختار

با تمام نقاط قوت و بیشتازی‌های قانون ساختار، ضعفی ساختاری در آن سبب شده تا با وجود گذر بیش از یک دهه، هنوز طعم شیرین رفاه بر ذائقه‌ها ننشیند و هنوز خبری از «سر و سامان» در حوزه تامین اجتماعی نباشد. این قانون از نقصانی بزرگ رنج می‌برد و آن «نقص سه‌جانبه‌گرایی» است. بر اساس مقوله‌نامه‌ها (کنوانسیون‌های بین‌المللی که ایران نیز آنها را امضا کرده است، صندوق‌های بازنشستگی باید با حضور نمایندگان دولت، مشترکان (بیمه‌شدگان و مستمری‌گیران) و کارفرمایان اداره شود. اهمیت این قاعده آنچنان است که دستورالعمل حکمرانی خوب در صندوق‌های بازنشستگی (منتشر شده توسط اتحادیه بین‌المللی تامین اجتماعی؛ ISSA) بر مدار و قانون این دیدمان بنیادین تنظیم و منتشر شده است. بر اساس این دستورالعمل، ISSA به صندوق‌های عضو توصیه می‌کند که در لایه‌ها و سطوح مختلف اداره و مدیریت این صندوق‌ها، رعایت اصل سه‌جانبه‌گرایی را ضامن توفیق صندوق‌ها می‌داند.

با این همه اما ماده ۱۷ قانون ساختار به صراحت «تاقص» اصل بنیادین سه‌جانبه‌گرایی است. چرا که بر اساس این ماده، شورا یا مجمع یا هیات امنا به این ترتیب تشکیل می‌شود که «نصف به‌علاوه یک اعضا با پیشنهاد وزیر رفاه و تامین اجتماعی و تایید شورای عالی رفاه و تامین اجتماعی و تصویب هیات وزیران انتخاب خواهند شد. باقی اعضا به تناسب تعداد افراد تحت پوشش توسط «خدمت‌گیرندگان متشکل و سازمان‌یافته» آنها تعیین می‌شوند». بنابراین با توجه به قاعده اکثریت آرا در تصمیم‌گیری‌ها، رای منفی اعضای غیردولتی بی‌تأثیر خواهد بود. مهم‌تر آنکه در آیین‌نامه تشکیل هیات امنا، حضور نصف به علاوه یک اعضا برای رسمیت جلسات کفایت کرده و به این ترتیب جلسه این رکن عالی می‌تواند بدون نماینده ذی‌نفعان غیردولتی (صاحبان اصلی) صندوق‌ها تشکیل شود چه رسد به رای‌گیری. وقتی سخن از حلقه مفقوده در قانون ساختار در میان باشد، نمی‌توان به فصل دوم این قانون (نظام پارانه‌ها) بی‌توجه بود و عامدانه آن را نادیده انگاشت. بارها نوشته و فریاد زده شده که قانون ساختار (یکی از قوانین مترقی کشور) دو هدف اصلی را دنبال می‌کرد: الف- سر و سامان دادن به حوزه تامین اجتماعی و ب- تعیین تکلیف نظام پارانه‌های رفاهی کشور. شوربختانه کل کشور (تاکید می‌شود کل کشور) با زیر پا گذاشتن قانون مصوب، قانون دیگر بر پا کردند و پارانه‌های نقدی را در کشور به جریان انداختند. غافل از آنکه تجارب جهانی و منطق علمی در این حوزه، کارایی و اثربخشی پارانه‌ها را در پیوند آن با نظام تامین اجتماعی شناخته و یکپارچه ندیدن این دو را منجر به اتلاف می‌داند؛ امری که امروز پس از قریب به پنج سال از اجرای قانون هدفمند کردن پارانه‌ها، شاهد آنیم. بنابراین دیگر حلقه مفقوده قانون ساختار نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی و گسست آن را باید نظام پارانه‌های رفاهی دانست و باید چشم‌انتظار پیوند دوباره این دو ماند.



طعم شیرین رفاه

بررسی نقاط ضعف و قوت قانون ساختار نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی در گفت‌وگو با علی حیدری

کارشناسان این روزها به این نتیجه رسیده‌اند که مسیر حرکتی سازمان تامین اجتماعی به نحوی است که بحران پنهان آن روزه‌به‌روز تعمیق می‌شود و بهتر است قبل از اینکه این سازمان به مرحله لاینحل و فروپاشی برسد، برای آن چاره‌ای پیدا کرد. این در حالی است که تجربه‌ها نشان داده هرگاه حرکتی برای اصلاح سازمان تامین اجتماعی انجام شده بدون سرانجام مانده و یکی از نتایج مبهم بودن ساختار قدرت و تصمیم‌گیری این سازمان تغییرات مکرر اساسنامه سازمان تامین اجتماعی در سال‌های اخیر بوده است. نایب‌رئیس هیات‌مدیره سازمان تامین اجتماعی در گفت‌وگو با تجارت‌فردا معتقد است بسیاری از مشکلات کنونی سازمان تامین اجتماعی ناشی از تغییرات متعدد مدیریتی، کسری نقدینگی، پایین بودن نرخ بازده سرمایه‌گذاری‌ها و نبود نگاه راهبردی و در نتیجه شفاف نبودن ساختار قدرت و تصمیم‌گیری این سازمان بوده است. او همچنین بر این باور است که جای مدیریت دانش در تامین اجتماعی بسیار خالی است و برای اینکه این سازمان به بهره‌وری لازم دست یابد، باید در عرصه‌های صنعت، فرهنگ و اجتماع طعم شیرین رفاه را بر ذائقه‌ها بنشانند.

✦ برای شروع بحث بهتر است مروری بر قانون ساختار نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی داشته باشیم. به نظر تان در این قانون چگونه به نظام باز نشستگی نگاه شده و این قانون چه نقاط ضعف و قوتی دارد؟

در وهله اول باید گفت که مقوله بیمه‌های اجتماعی و تامین اجتماعی اگرچه در آموزه‌های دینی و تمدنی ایران ریشه دارد اما معتقدم این امر یک پدیده وارداتی است که بسیاری از مقدمات آن در زمان مناسب و مقرر به نحو مطلوب در کشورمان عملیاتی و نهادینه نشده است. برای مثال، نظام بانکی زمانی که به ایران ورود پیدا کرد، بانک



چه سریع‌تر فرآیندهای اصلاحی و توسعه‌ای در سازمان تامین اجتماعی به طور مستمر و پیوسته صورت گیرد و اقداماتی انجام داد تا به تخلفات مستحده رسیدگی و با متخلفان برخورد جدی کرد. اگرچه منظور این نیست که تنها این نگاه در سازمان تامین اجتماعی متحول شود بلکه این اصلاحات نیازمند همکاری و حمایت همه‌جانبه سازمان‌های دیگر نیز هست. برای نتیجه‌گیری این بحث به سه مورد مثال اشاره می‌کنم. سازمان تامین اجتماعی بر اساس حکم قانون مصوب سال ۱۳۵۴ مکلف بوده مازاد درآمدهای مربوطه را صرف تامین زیرساخت‌های درمانی

کند و طبق قانون الزام مصوب ۱۳۶۹ مکلف به ارائه بسته جامع خدمات درمانی به افراد تحت پوشش خود باشد اما در هر حال این سازمان کمتر از ۱۰ درصد تخت‌های بستری کشور را در اختیار داشته و از کل چرخه بودجه‌ای و مالی درمان کشور نیز حدود ۱۰ درصد را تامین مالی درآمد و هزینه می‌کند. در صورتی که اخیراً رفتارها حاکی از آن است که ۹۰ درصد تخت‌های بیمارستانی کشور به بهترین نحو مدیریت و راهبری می‌شوند و مردم از وزارت بهداشت و درمان و سازمان بیمه سلامت، صنعت بیمه‌های تجاری و... رضایت کامل دارند و تنها این مأموریت بر دوش متولیان دولتی، بخش خصوصی و... باقی‌مانده است که همین ۱۰ درصد باقی‌مانده متعلق به ذی‌نفعان سازمان تامین اجتماعی را مدیریت و سهاماندهی کنند. مثلاً در حوزه بیمه‌های اجتماعی حدود ۱۸ صندوق بیمه‌گر اجتماعی وجود دارد که تنها نسبت وابستگی در سه صندوق و سازمان مناسب است، به ترتیب صندوق بیمه اجتماعی روستاییان و عشایر به دلیل جوان بودن و اجرا نکردن این قانون و محروم ساختن ذی‌نفعان از این خدمات، صندوق بیمه آینده‌ساز به دلیل داشتن ریسک‌های منتخب، گزینشی و... و سازمان تامین اجتماعی به‌رغم تمامی سرریزهای حمایتی و قوانین نامساعد و مغایر با اصول و قواعد بیمه‌ای طی دهه اخیر و در سایر صندوق‌های دیگر وضعیت چندان مطلوب نیست. اما طوری رفتار می‌شود که گویی تمامی صندوق‌های دولتی و دوجانبه که اغلب از منابع و بودجه و اعتبارات دولتی استفاده می‌کنند، از وضعیت مطلوبی برخوردار هستند و تنها این سازمان تامین اجتماعی است که باید به وضعیت آن رسیدگی کرد و نجاتش داد. دیگر اینکه در حوزه سرمایه‌گذاری، سازمان تامین اجتماعی که به حکم قانون مصوب سال ۱۳۵۴ و بر اساس تجارب علمی و عملی بیمه‌گران اجتماعی مکلف به سرمایه‌گذاری بر ذخایر و اندوخته‌ها در راستای حفظ و ارتقای ارزش آنها و کمک به تامین و تضمین مالی طرح‌های ارائه خدمات خود است و بنا بر اقتضا و جهت وصول مطالبات خود از دولت مجبور به تهاوت سهام و مالکیت‌های دولتی شده است بخش کوچکی از بازار سرمایه را در اختیار دارد که در مقابل تسلط دولت بر اقتصاد و نیز تسلط و تملک نهادها، بنیادها و سایر موسسات عمومی و غیردولتی بر اقتصاد کشور رقم قابل توجهی محاسبه نمی‌شود اما این طور برداشت می‌شود که گویی تمام اقتصاد کشور و بازارهای پولی و مالی و سرمایه‌ای آن کاملاً شفاف و پربازده هستند و تنها مشکل کشور همین چند درصد سرمایه سازمان تامین اجتماعی است.

✦ سیاستگذاران دولت یازدهم در قانون تامین اجتماعی چه نگاهی به باز نشستگی دارند؟

مرکزی به عنوان رگولاتور یا قوه تنظیم‌کننده آن عمل کرد و در نظام بیمه‌های تجاری نیز سازمان بیمه مرکزی این نقش را بر عهده گرفت و این زمانی بود که کشور وارد فاز بازار سرمایه شد. نکته دیگر این است که سازمان بورس و اوراق بهادار متولی رگولاتوری آن شد اما در حوزه‌های بیمه اجتماعی و درمانی، کشور فاقد این ساز و کار بوده و هست. در واقع هیچ‌کدام از وزارتخانه‌های متولی امر و نیز شوراها و ارکان عالی متشکله برای سازمان‌های بیمه‌گر اجتماعی از دهه ۵۰ تاکنون نتوانسته‌اند این نقش را به خوبی و به قدر کفایت ایفا کنند. به رسم سالانه در آخرین ماه‌های سال گذشته و روزهای آغازین سال جدید مساله افزایش حقوق کارکنان و بازنشستگان یکی از سوزهای داغ و خبرساز روز کشور و محافل مختلف می‌شود و از این‌رو کاملاً قابل پیش‌بینی است که تمامی ذی‌نفعان از کارگران شغالی، بازنشستگان و تشکلهای مربوطه تا کارفرمایان و دولت و سازمان‌های بیمه‌گر با توجه به موقعیت و شرایط خود در خصوص این موضوع به قضاوت بنشینند و در خلال این جو کارشناسان در این زمینه اظهار نظر کنند. اگرچه دولت یازدهم این چندصدایی‌ها را حتی از ناحیه برخی افراد و رسانه‌های خودی تحمل کرده و می‌کند اما در حال حاضر نکته قابل تامل این است که اصول نقد منصفانه در خصوص افزایش حقوق بازنشستگی رعایت نمی‌شود. کاملاً واضح است که در مقطع کنونی هیچ‌یک از سازمان‌ها و نهادهای کشور مدعی این نیستند که شرایط مطلوب و ایده‌آلی را مهیا کرده‌اند اما شاید توقع بیجایی نباشد اگر از منتقدان بخواهیم که در حین نقد این مساله شرایط و محدودیت‌های حاکم در فضای ملی و بین‌المللی کشور را هم مد نظر قرار دهند. معتقدم چنین خواسته‌ای انتظار زیادی نخواهد بود و در همین راستا بهتر است از آنها بخواهیم در نقدها و ایرادات خود نگاهی هم به این رویکردها و جهت‌گیری‌ها نیز داشته باشند و برنامه‌های توسعه‌ای دولت، وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سازمان تامین اجتماعی را هم مورد توجه قرار دهند.

✦ با توجه به اینکه دارایی‌های صندوق‌های باز نشستگی دارای دو خصوصیت بارز است به این معنا که این دارایی‌ها در وهله نخست مشاع و در وهله دوم بین‌النسلی هستند و از این جهت حساسیت در مورد اداره این نوع دارایی‌ها بالاست و همین موضوع در مقطع کنونی این سازمان را با چالش‌های متعددی روبه‌رو کرده است، به نظر تان چگونه می‌توان ساختار قدرتمند و تصمیم‌گیری در سازمان تامین اجتماعی شکل بگیرد؟

عملکرد و رویکردهای سازمان تامین اجتماعی طی سال‌های گذشته تغییر کرده و مخصوصاً سال‌های اخیر این تفاوت کاملاً حس می‌شود. به همین دلیل بهتر است هر

به معنای واقعی جای مدیریت دانش در تامین اجتماعی بسیار خالی است و برای اینکه این سازمان به بهره‌وری لازم دست یابد، باید در عرصه‌های صنعت، فرهنگ و اجتماع طعم شیرین رفاه را بر ذائقه‌ها بنشانند.

بازنشستگی در سه سال گذشته با توجه به در نظر گرفتن شرایط و فضای حاکم بر کشور مانند قیمت نفت، کسری منابع و سرمایه‌ها و ثروت در اختیار دولت، نرخ تورم و... به طور نسبی مثبت ارزیابی می‌کنم و حتی به صراحت می‌توان گفت این رویه بهتر از دولت قبل بوده و در راستای جبران عقب‌ماندگی به‌جامانده و افزایش مستمری‌ها مطابق قانون و حتی فراتر از نرخ تورم اعمال شده است، اگرچه بخش قابل توجهی از افزایش‌های دریافتی بازنشستگان در کمک‌های جانبی اعمال می‌شود که اغلب احساس نمی‌شود و مورد توجه شاغلان و بازنشستگان قرار نمی‌گیرد مانند افزایش رشد میزان بن خواربار ماهانه به ۳۸ هزار و ۵۰۰ تومان، افزایش کمک‌هزینه مسکن ماهانه به ۱۶ هزار و ۵۰۰ تومان، افزایش چندین برابری حق سنوات مازاد بر ۲۰ سال ماهانه به ازای هر سال ۵۰۰ تومان، افزایش کمک‌هزینه عائله‌مندی ماهانه تا ۶۰ هزار تومان، افزایش کمک‌هزینه همسر متکفل فرزند ماهانه به ۱۷ هزار و ۴۹۰ تومان و کمک‌هزینه اولاد ماهانه حدود هفت هزار و ۶۸ تومان و کمک به برقراری بیمه تکمیلی و به‌ویژه پرداخت حق بیمه پوشش بیمه عمر و سرمایه‌گذاری.

وضعیت صندوق‌های بازنشستگی را چطور می‌بینید و با توجه به اینکه صندوق‌های بازنشستگی طی یک دهه اخیر دچار بحران‌های جدی شده‌اند، به نظر تان این موضوع چه آثار اجتماعی بر فرد بازنشسته به جا گذاشته است؟

در شرایط حاضر وضعیت پایداری مالی جاری و کوتاه‌مدت سازمان تامین اجتماعی از ۲۱ صندوق و سازمان بیمه‌گر اجتماعی دیگر کشور که دو جانبه هستند و توسط دولت اداره می‌شوند، بهتر است و اغلب صندوق‌ها و سازمان‌های بیمه‌گر اجتماعی بخش عمومی و دولتی موجود، روی کاغذ و بر اساس اصول، قواعد و محاسبات بیمه‌ای ورشکسته هستند و بر این اساس نباید بتوانند مستمری بپردازند اما با وجود کمک‌ها و اعتبارات دولتی و مخصوصاً با امتیازات و انحصارات دولتی و تزریق منابع از سایر فصول و مواد بودجه‌ای دولت و دستگاه‌های اجرایی، در مقطع کنونی حیات دارند و سراپا مانده‌اند. اما توجه داشته باشید با توقف این کمک‌های مالی و رفع انحصار و قطع امتیازات خاص، این صندوق‌ها امکان ادامه حیات ندارند به طوری که سازمان تامین اجتماعی نیروهای مسلح و صندوق بازنشستگی کشوری در یک دهه اخیر عملاً تبدیل به یک اداره پرداخت‌های انتقالی و موزع اعتبارات و کمک‌های دولتی شده‌اند. گرچه این نکته را هم باید مورد توجه قرار داد که سازمان تامین اجتماعی به لحاظ پایداری مالی در بلندمدت با مشکل مواجه شده و دلیل آن نیز به رعایت نکردن سه‌جانبه‌گرایی واقعی در دهه اخیر در سازمان تامین اجتماعی برمی‌گردد. به نظرم یکی از اولین اقدامات مجلس دهم در این راستا باید اصلاح این امر و تقویت و تحکیم سه‌جانبه‌گرایی واقعی در سازمان تامین اجتماعی باشد چرا که یکی از پیش‌نیازهای اساسی واقعی شدن سه‌جانبه‌گرایی در سازمان تامین اجتماعی ایجاد تشکلهای واقعی صنفی مستقل و آگاه است که با استقلال کامل از دولت و بر اساس اراده تمام ذی‌نفعان اصلی یعنی بیمه‌شدگان، مستمری‌گیران و کارفرمایان انتخاب می‌شوند. بنابراین بازنشستگان کشور نیازمند حمایت‌های صندوق و سازمان تامین اجتماعی هستند مخصوصاً آن که وضعیت اقتصادی‌مان تازه از یک فضای آلوده به تحریم خارج شده و آثار اقتصادی تحریم و محدودیت‌های آن گریبانگیر تمامی مردم شاغل و بازنشستگان هم بوده و در زندگی‌شان پیامدهای منفی داشته است.

به عنوان جمع‌بندی بحث و سوال آخر، فکر می‌کنید با توجه به اینکه روزگاری سازمان تامین اجتماعی بهره‌وری بالایی داشته و این سازمان بزرگ، بزرگان و سرآمدان بسیاری را به خود دیده، حلقه مفقوده سازمان تامین اجتماعی برای ارتقای بهره‌وری خود در مقطع کنونی چیست؟

معتقدم به معنای واقعی جای مدیریت دانش در تامین اجتماعی بسیار خالی است و برای اینکه این سازمان به بهره‌وری لازم دست یابد، باید در عرصه‌های صنعت، فرهنگ و اجتماع طعم شیرین رفاه را بر ذائقه‌ها بنشانند. سازمان تامین اجتماعی می‌تواند با باری سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور برنامه‌های خود را در جهت بهبود خدمات توسعه دهد زیرا حال که این سازمان به عنوان کانون برنامه‌ریزی سازمان‌ها مجدداً احیا شده، می‌تواند تصمیماتی اتخاذ کند که برخی از مراحل و فرآیندهای مربوط به تنظیم برنامه‌های توسعه، برنامه‌ها و بودجه‌های سالانه و اجرا و نظارت بر آنها را در وزارتخانه‌ها، نهادها و دستگاه‌های دولتی عملی کند و با تمرکززدایی و بدنه‌مدیریتی و کارشناسی خود امور توسعه‌ای و استراتژیک مربوط به مدیریت و برنامه‌ریزی سازمان‌های مهم کشور مانند سازمان تامین اجتماعی را شفاف‌سازی کند و بهبود بخشد.

معتقدم در این زمینه باید منصفانه قضاوت کرد. حتی اگر میزان قدر مطلق یا متوسط افزایش مستمری‌ها در دولت گذشته و دولت کنونی یکسان باشد. اگر بخواهیم قضاوت‌مان بجا باشد، باید تمام جوانب را در نظر گرفت. تنها در این صورت است که می‌توان متوجه شد عملکرد دولت کنونی از دولت قبلی بهتر بوده است چرا که اصلاً شرایط اقتصادی و منابع مالی در اختیار دولت قبلی قابل مقایسه با دولت فعلی نیست. از یکسو افت شدید قیمت نفت و به‌هم‌ریختگی بازار آن و از سوی دیگر مشکلات اقتصادی ناشی از آن باعث شده در تمامی عرصه‌ها از صنعت تا فرهنگ دست دولت یازدهم برای تامین منابع مالی در جهت افزایش حقوق بازنشستگان کوتاه شود و نتواند اهداف سازمان‌ها و صندوق‌های بیمه‌گر اجتماعی را برآورده کند چرا که منابع مالی لازمی که در راستای افزایش حقوق بازنشستگان در اختیار سازمان‌ها و صندوق‌های بیمه‌گر اجتماعی قرار می‌دهد، نسبت به دولت قبلی کمتر است. به این نکته توجه داشته باشید که دولت گذشته وارث ۷۰۰ میلیارد دلار درآمد نفتی بود و هزاران میلیارد تومان سهام شرکت‌های دولتی را از آن خود داشت و اغلب از این طریق افزایش مستمری، بازنشستگان را تامین مالی می‌کرد اما الان دیگر منابع مالی برای واگذاری و تهاوت دین برای دولت فعلی باقی نمانده است. ضمن اینکه دولت قبل به طور عمومی و سالانه افزایش زیادی بر حداقل دستمزد کارگری و مستمری‌های بازنشستگی اعمال نمی‌کرد تا بتواند یارانه‌ها را برای مردم افزایش دهد و از این طریق رویکردهای نادرست و غیرمنطقی خود را جلو ببرد.

برخی نسبت به سیاست دولت در خصوص افزایش حقوق در سال ۱۳۹۵ انتقادهایی را مطرح می‌کنند. عملکرد دولت یازدهم و سازمان تامین اجتماعی را در افزایش حقوق چگونه ارزیابی می‌کنید؟

اتفاقاً موضوعی که نباید نزد آذهان عمومی پنهان بماند این است که اگر دولت قبل مستمری بازنشستگان، از کارافتادگان و بازنمندان را افزایش می‌داد، این سیاست را در مقاطع خاص مانند انتخابات ریاست‌جمهوری به کار می‌گرفت و صرفاً برای بهره‌برداری‌های سیاسی این رویکرد را داشته است. با واگذاری سهام مخابرات به سازمان تامین اجتماعی در سال ۱۳۸۸ فقط بخشی از بار مالی سال اول اجرای آن از سوی دولت پرداخت شد اما بار مالی سنواتی و بین‌النسلی آن که بالغ بر هشت هزار میلیارد تومان محاسبه می‌شد بر سازمان تامین اجتماعی تحمیل شد. اگر بخواهیم عملکرد و سیاستگذاری دولت را در افزایش حقوق بررسی کنیم، می‌توان گفت دولت یازدهم در اولین سال آغاز به کار خود و سال بعد از آن که نرخ تورم افزایش یافته بود، در راستای جبران عقب‌ماندگی به‌جامانده از دولت قبل، در حقوق افزایش ۲۵ درصدی اعمال کرد. اما در سال گذشته افزایش حقوق ۱۵ درصد و امسال که رشد نرخ تورم متوقف شد، ۱۴ درصد افزایش اعمال شد به‌رغم اینکه در مقطع کنونی این مساله هم قابل توجه است که رقابت‌های انتخاباتی برای ریاست‌جمهوری آینده از همین الان از سوی رقبای دولت تدبیر و امید شروع شده است. از منظری دیگر برای قضاوت افزایش مستمری‌ها نکته دیگری که باید مورد توجه قرار داد، این است که بهتر است نرخ افزایش مستمری‌ها را با افزایش نرخ تورم مقایسه کرد. با روند کاهشی نرخ تورم در طی دو سال اخیر، طبیعتاً اگر نرخ افزایش مستمری‌ها در این دو سال کمتر از سنوات مربوط به دولت قبل باشد، باز هم باید عملکرد یا رویکرد دولت فعلی و سازمان تامین اجتماعی را مثبت تلقی کرد مخصوصاً اینکه دولت کنونی با افزایش دو برابری تعداد مستمری‌گیران نسبت به دولت گذشته مواجه شده است. برای مثال می‌توان گفت سازمان تامین اجتماعی طی فعالیت نیم‌قرن اخیر خود تا پیش از شروع به کار دولت گذشته، حدود یک میلیون مستمری‌گیر داشت اما در دولت قبل به دلیل اعمال بازنشستگی‌های پیش از موعد در مشاغل سخت و زیان‌آور، نوسازی صنایع، زودرس، با ارفاق، بدون ارفاق و... این تعداد مستمری‌گیر به دو برابر رسید.

نمونه این وضعیت صندوق فولاد و مشکل پرداخت حقوق بازنشستگان فولاد کشور است که تا دو سه ماه گذشته حقوق‌ها با چند ماه تاخیر پرداخت می‌شد و هنوز هم برخی بازنشستگان از وضعیت حقوق و مزایای خود رضایت ندارند. به نظر تان فرد بازنشسته چه جایگاهی دارد و چرا در ایران به این جایگاه بی‌توجهی شده است؟

مسلماً در شرایط وفور منابع مالی و رونق اقتصادی نیز تامین مالی این افزایش تعدادی و ریالی مستمری‌ها با سهولت همراه نخواهد بود ولی می‌بینیم که با وجود همه مضایق مالی تاکنون دولت یازدهم با سیاستگذاری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، مخصوصاً سازمان تامین اجتماعی از پس آن برآمده است. راهبرد دولت کنونی را به ویژه وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سازمان تامین اجتماعی در خصوص افزایش مستمری‌های



طرح: آزاده پاک‌نژاد

عصای دست بازنشستگان

نقش تشکلهای

در نظام‌های بازنشستگی چیست؟

اسپیده معظمی

اینکه مطالبات جامعه سالمند و بازنشسته کشور را پیگیری کنند، شکل گرفته‌اند. گفته می‌شود وجود این تشکلهای می‌تواند راهی برای رسیدن به تقاضاهای بازنشستگان باشد. البته این تشکلهای گذشته نیز، وجود داشته‌اند و اقداماتی را برای جامعه مورد نظر انجام داده‌اند. اما گویا این تشکلهای نیز، با مشکلاتی که مهم‌ترین آن نبود ساختار مناسب و یکپارچه است، دست و پنجه نرم می‌کرده‌اند. مدیرکل امور فرهنگی و اجتماعی صندوق بازنشستگی کشوری در این باره به تجارت فردا گفته است: «در گذشته تشکلهای با مشکلاتی از جمله نبود ساختار مناسب همراه بوده‌اند که البته وجود این شرایط موجب شده احساس نیاز برای ساختارمندی و ساماندهی تشکلهای ایجاد شود و حرکت‌های پراکنده و بخشی‌نگری به نگاه‌های همرمی و فرابخشی تبدیل شوند.» این‌طور که به نظر می‌رسد هرمد شکل شدن سیستم اجرایی این تشکلهای، می‌تواند گامی مهم در راستای بهبود شرایط افراد بازنشسته و پیگیری مطالبات آنها باشد.

با این حال جای سوال است که در حال حاضر از چه تعداد تشکلهای بازنشستگی برخورداریم؟ چه تعداد آنها به ثبت رسیده است؟ هدف از ایجاد چنین تشکلهای برای بازنشستگان چه بوده است؟ و در آخر اینکه، ساماندهی این تشکلهای به چه صورت انجام شده و چه پیامدهایی برای جامعه بازنشسته به دنبال دارد؟ برای پاسخ به این سوالات در این پرونده تجارت فردا به گفت‌وگو با عباس رشیدی، مدیرکل امور فرهنگی و اجتماعی صندوق بازنشستگی کشوری پرداخته‌ایم. او معتقد است: «اگر ساماندهی این تشکلهای به سرانجام برسد، در شرایط فعلی یک سینرژى ایجاد می‌شود که می‌تواند کانون‌های بازنشستگی را ساختارمند کند.» همچنین او درباره همکاری دولت در شکل‌گیری این تشکلهای می‌گوید: «دولت می‌تواند ورود حمایتی و فرآیندی داشته باشد و زمینه را برای انجام این فعالیت فراهم کند. زیرا یکی از عواملی که منجر به بلوغ اجتماعی می‌شود، ایجاد تشکلهای مدنی است و بهتر است تعداد آنها به میزانی که جامعه پذیراست ارتقا داده شود تا این بلوغ به سهولت انجام شود.» در ادامه مشروح این گفت‌وگو را می‌خوانید.

«حاصل عمر از دست‌رفته کجاست؟» این سوالی است که بسیاری از افراد با نزدیک شدن به دوران سالمندی و سن بازنشستگی از خود می‌پرسند. با فرا رسیدن این دوره از زندگی چه مسیری پیش روی آنها قرار می‌گیرد، آیا از پس هزینه‌های زندگی برمی‌آیند، آیا می‌توانند زمان خود را با خاطرات خوش سپری کنند. از این دست سوالات و دلهره‌ها برای افراد بازنشسته بسیار است. البته به نظر می‌رسد وجود این نگرانی‌ها برای بعضی از افراد که حداقل حقوق را دریافت می‌کنند و بعضاً مشکلات دیگری دارند، طبیعی باشد. اگرچه عمده این افراد برای بهره‌مندی از شرایط مناسب در این دوران از مدت‌ها قبل دست به کار شده و سختی‌ها را متحمل شده‌اند. بسیاری از این افراد در زمان اشتغال مبالغی را به صندوق‌ها پرداخت کرده‌اند تا در زمان بازنشستگی با رها شدن از قید و بندهای اداری از دسترنج خود استفاده کنند. اما به این دوران که می‌رسند، شرایط متفاوت می‌شود، گفته می‌شود نظام بازنشستگی کشور مشکلاتی پیش رو دارد و بعضاً مطالباتی که بازنشستگان دارند با تعویق همراه می‌شود، بسیاری از این افراد از پامال شدن حق خویش می‌گویند. البته برای رسیدگی به این مشکلات تشکلهایایی در اصناف مختلف ایجاد شده است. تشکلهایایی که از جنس همان جامعه هدف هستند و مشکلات این جامعه را درک می‌کنند و به خوبی می‌شناسند. این تشکلهای هستند که می‌توانند به مسائل مربوط به افراد در اصناف مختلف، چه شاغل و چه بازنشسته رسیدگی کنند. مثلاً تشکلهای بازنشستگی برای



گامی برای مستمري بگيران

تشکل‌های باننشستگی با چه اهدافی به وجود آمدند؟

در عرصه روابط کار، اصلی به نام سه‌جانبه‌گرایی وجود دارد که این مساله در مقاله‌نامه‌ها یا کنوانسیون‌های بین‌المللی ILO و سازمان‌های بین‌المللی کار شکل گرفته است. بنا بر این اصل، سه گروه دولت، کارگر و کارفرما فعال هستند و دولت هماهنگی‌های لازم برای نزدیک کردن دو گروه دیگر را بر عهده دارد. بسیاری از کارشناسان معتقدند که باید این اصل سه‌جانبه‌گرایی در همه شرایط رعایت شود. از همین رو در فصل ششم قانون کار به چگونگی شکل‌گیری تشکل‌های کارگری و کارفرمایی می‌پردازد. در این فصل چند نوع تشکل از جمله تشکل شوراهای اسلامی، تشکل انجمن‌های صنفی و تشکل نمایندگان کارگری پیش‌بینی شده است که هر سه مورد آن مربوط به شاغلان است و در شرایط خاص، در کارگاه‌های مختلف مشمول قانون کار تشکیل می‌شوند. برای مثال شورای کار برای واحدها یا کارگاه‌هایی که بالای ۳۵ نفر هستند، تشکیل می‌شود در حالی که اگر تعداد این نفرات پایین‌تر از ۳۵ نفر باشد، شورا تشکیل نمی‌شود و در این شرایط باید از سوی کارگران نمایندگان انتخاب شود. انجمن‌های صنفی نیز در صنوف مختلف حتی در کارگاه‌های مشمول قانون کار تشکیل می‌شوند. پس این تشکلات مربوط به شاغلان هستند. سطوح تشکل‌ها نیز از کارگاه است، مثلاً شورای اسلامی در کارگاه توسط کارگران انتخاب می‌شود و شوراهای اسلامی یک استان نیز با هم متحد می‌شوند که کانون شورای اسلامی کار استان را تشکیل می‌دهند. شورای اسلامی کار و استان نیز با هم مجع می‌دارند که در آن، کانون شورای اسلامی کار کشور را تشکیل می‌دهند. مثلاً در استان البرز بالای ۶۰ شورای اسلامی وجود دارد. به هر حال در تمامی استان‌ها متناسب با کارگاه‌های صنعتی که وجود دارد شوراهای اسلامی کار تشکیل شده و متولی اصلی تشکیل شورای اسلامی کار نیز اداره کل تشکل‌های کارگری و کارفرمایی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است.

اما برای شاغلان نیز کانون‌های باننشستگان وجود دارد. بر اساس ماده ۱۲۴ فصل ششم قانون کار، باننشستگان می‌توانند در هر شهرستان و هر حوزه فرمانداری جمعیت کنند و کانون کارگران باننشسته را در آن شهرستان شکل دهند. همچنین کانون‌ها و هیات‌مدیره‌های شهرستان یا استان با یکدیگر مجع می‌دارند که در آن، کانون کارگران باننشسته استان را ایجاد می‌کند. هیات‌مدیره‌های استان‌های کشور نیز مجع یا کانونی تشکیل می‌دهند که در سطح کشور است. به هر حال در حال حاضر حدوداً از سه میلیون باننشسته، از کارکنان و مستمري بگير بر خوردار هستيم که زير مجموعه اين کانون‌ها هستند. هم‌اکنون در کل کشور، حدوداً ۲۰۰ کانون شهرستانی، ۲۴ کانون استانی و یک کانون عالی کارگران باننشسته کشور وجود دارد که این کانون در تهران مستقر است. از این‌رو سطوح تشکل کارگری در باننشستگان شهرستان، استان و بعد کشور قرار گرفته است. همچنین در ادارات همه استان‌ها و اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی واحدی وجود دارد که اداره سازمان‌های کارگری و کارفرمایی نام دارد. این واحد بر تشکیل کانون‌های باننشستگان نظارت و تمامی مراحل انتخابات را ثبت می‌کند و بعد گواهی ثبت را به تشکل‌ها می‌دهد. در حال حاضر تعداد تشکل‌های موجود در سطح شهرستان‌ها، استان‌ها و کشور که به آنها اشاره شد

همگی به ثبت رسیده‌اند.

اما هر کدام از این تشکل‌ها برای اصناف مختلف با اهدافی شکل گرفته‌اند. تشکل‌های باننشستگی مطالبات جامعه باننشسته را از تامین اجتماعی در ارتباط با درمان و افزایش حقوق، مزایا و سایر مسائل که مرتبط با امور و فعالیت‌های باننشستگان است، پیگیری می‌کنند. این کانون‌ها هر کجا که تشکل شده باشند، نماینده کارگران باننشسته هستند و مطالبات و خواسته‌های آنها را در همه مسائل دنبال می‌کنند یا سایر تشکل‌ها مانند تشکل‌های شاغلان، پیگیری مسائل مربوط به مطالبات شاغلان در کارگاه از حقوق و مزایا گرفته تا بیمه کار و سایر مطالبات کارگران از کارفرما را انجام می‌دهند. عمدتاً با توجه به شرایط اقتصادی کشور، این تشکل‌ها موفق نیز عمل کرده‌اند و به عنوان نماینده افراد جامعه از هر صنفی فعالیت و پیگیری‌هایی انجام داده‌اند که توانسته‌اند برخی از خواسته‌های افراد را به نتیجه برسانند. اگرچه در بعضی موارد، با وجود مسائل و مشکلات نتوانسته‌اند آنچه مورد انتظار اعضای کانون باننشستگان بوده را محقق کنند. از این مشکلات می‌توان به نبود برخی از تسهیلات و امکاناتی که باید وجود داشته باشند اما ندارند، اشاره کرد. از این‌رو در بعضی موارد انتظارات به خوبی تامین نشده است یا برای مثال در زمینه درمان و بیمه تکمیلی با مشکلاتی همراه بوده‌ایم. از آنجا که بیمه پایه افرادی که اوقات جوابگوی نیاز و مایحتاج آنها نبود، بیمه تکمیلی پیشنهاد شد. این بیمه، بیمه مازادی است که با مشارکت بیمه پایه برای اعضا در نظر گرفته شد که این مساله هزینه بسیاری دارد. البته بخشی از هزینه آن را سازمان متقبل می‌شود. به هر حال در رابطه با فعالیت این تشکل‌ها می‌توان گفت به‌طور نسبی موفق عمل کرده‌اند. اما در حال حاضر انتظاراتی نیز وجود دارد. مثلاً در ارتباط با بحث حقوق و مزایا انتظار می‌رود که این میزان افزایش پیدا کند تا این افراد بتوانند مایحتاج خود را تامین کنند.

هم‌اکنون حداقل مستمري افراد باننشسته، ۸۱۲ هزار تومان است که ممکن است با سایر مزایا، به ۹۵۰ هزار تومان برسد. این مبلغ کفاف زندگی یک فرد باننشسته را با هزینه‌های موجود نمی‌دهد. با این شرایط می‌توان گفت مهم‌ترین چالش‌های موجود بحث کمی حقوق این افراد است که انتظار می‌رود دولت‌مدان عنایت بیشتری به آنها داشته باشند. مساله دیگر که از نگرانی‌های باننشستگان است و عموماً توسط آنها پیگیری می‌شود، بحث همسان‌سازی حقوق‌هاست که بخشی از آن در سال‌های گذشته انجام شد اما این مساله همچنان به طور کامل عملیاتی نشده است. امید می‌رود در برنامه ششم به این مساله رسیدگی شود و با اجرای این وعده داده شده، بخشی از خواسته‌های کارگران باننشسته تحقق پیدا کند. انتظار می‌رود دولت به تعهدات خود در قبال سازمان تامین اجتماعی نیز رسیدگی کند. مهم‌ترین مساله‌ای که دولت باید انجام دهد، این است که بر اساس مصوبات مجلس پرداخت‌هایی را به سازمان انجام دهد. اگرچه دولت تلاش می‌کند این تعهدات را انجام دهد اما انتظار می‌رود دیونی که بابت همین تعهدات دولت که قسمتی از آن میراث دولت‌های قبل است، به سازمان موجود است، پرداخت شود که با انجام این کار سازمان نیز تعهدات خود به بیمه‌شدگان را در جهت تامین مطالبات آنها نظیر حقوق، درمان و رفاه آنها پیگیری کند. به هر حال اکنون کانون‌های بسیاری در سطح استان، شهرستان و کشور برای بررسی و پیگیری مطالبات باننشستگان تشکیل شده‌اند و حتی می‌توان گفت که حداقل در حوزه باننشستگان، جایی نیست که باید تشکلی وجود داشته باشد، اما نباشد. این تشکل‌ها در عمده مکان‌ها ایجاد شده‌اند و به پیگیری مطالبات باننشستگان می‌پردازند. در مجموع شاهد رشد این تشکل‌ها هستیم و امیدواریم با آموزش‌هایی که برای این تشکل‌ها در نظر گرفته شده، بتوانند بهتر ایفای نقش کنند اگرچه در حال حاضر در این مسیر قرار گرفته‌اند و ما شاهد رشد و توسعه این تشکل‌ها و شوراهای اسلامی کار هستیم.

اما به طور کلی صندوق تامین اجتماعی با مشکلات جدی نیز همراه است. این صندوق، صندوق منابع و مصارف است. این سازمان به همان اندازه که درآمد دارد می‌تواند هزینه کند. از این‌رو هر چقدر اشتغال که یکی از موضوعات مهم برای مردم است، توسعه یابد یعنی هر چقدر که تعداد بیمه‌شاغلان بیشتر شود، درآمد سازمان و شاغلان افزایش یابد، این سازمان حق بیمه بیشتری دریافت می‌کند. در این زمینه دولت نیز تلاش کرده با راه‌اندازی واحدهای نیمه‌فعال و تکمیل ظرفیت آنها، این میزان را افزایش دهد. پس باید درآمد این صندوق که فعالیت بین‌النسلی دارد، افزایش یابد تا بتواند به تعهدات خود بهتر عمل کند. هم‌اکنون مهم‌ترین مساله که این سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهد، تعداد بیمه‌شده‌ها و مسائل بیمه‌پردازی است که بسیار بااهمیت است. بنابراین در آینده مساله‌ای که باید بیشتر مورد توجه قرار گیرد، بحث منابع و مصارف است. با توجه به افزایش تعداد مستمري بگيران، طول عمر و هزینه‌های درمان متعاقب آن شرایطی به وجود آمده که ایجاب می‌کند صندوق‌ها از منابع مطمئن، قوی و توسعه‌یافته‌تری برخوردار شوند و سرمایه و منابعی را که در اختیار دارند به کار گیرند تا بتوانند درآمدهای حاصل از آن در جهت رفاه بیمه‌شده‌ها، چه شاغلان و چه مستمري بگيران استفاده کنند.

ساماندهی تشکل‌ها، کانون‌ها را ساختارمند می‌کند

عباس رشیدی از اهداف و چگونگی شکل‌گیری تشکل‌های بازنشستگان کشوری در ایران می‌گوید

تشکل‌ها در ایران چگونه شکل گرفته‌اند و به چه صورت ساماندهی شده‌اند؟ هدف از تشکیل آنها چیست؟ تاکنون چقدر توانسته‌اند به اهدافشان نزدیک شوند و اقدامات مثبت و موثری انجام دهند؟ اینها سوالاتی است که عباس رشیدی، مدیر کل امور فرهنگی و اجتماعی صندوق بازنشستگی کشوری در گفت‌وگو با تجارت‌فردا به آنها پاسخ داده است. او می‌گوید: «با ایجاد این تشکلات انتظار می‌رود، در آینده پل ارتباطی میان بازنشستگان و سیستم‌های اجرایی چه در بخش دولتی و چه در بخش خصوصی که خدمات‌رسان هستند، ایجاد شود.» به گفته او این تشکلات می‌توانند افراد با تخصص‌هایی را که دارند، به سیستم‌ها معرفی کنند که بدین ترتیب از تجربه و تخصص آنها بهره گرفته شود. از طرفی افراد بازنشسته نیز، به فعالیت‌های مرتبط با تخصص خود بپردازند. در ادامه مشروح این گفت‌وگو را می‌خوانید.

همان‌طور که می‌دانید، قانونگذار برای سیستم‌های اجرایی وظایفی را تعیین کرده است. از آنجا که تشکل‌های صنفی از این قوانین مطلعند، نیاز را احساس می‌کنند. از طرفی ارتباط مستمر و مستقیمی با ذی‌نفعان دارند، پس این مجموعه‌ها می‌توانند با شناسایی ظرفیت‌های موجود، به تشکیل کمیسیون‌ها بپردازند و جامعه هدف را در این کمیسیون‌ها وارد کنند چراکه صندوق بازنشستگی کشوری، یک سازمان یا سیستمی است که از جمعیت فرهیخته و باتجربه برخوردار است. افرادی که به مدت ۳۰، ۳۵ سال در شرایط و تخصص‌های مورد نیاز جامعه فعالیت داشته‌اند و از ذخایر ارزشمند جامعه به شمار می‌روند. اما شرایط به‌گونه‌ای است که بعد از بازنشستگی به یکباره فعالیت و ارتباط آنها با دستگاه‌های اجرایی قطع می‌شود و دیگر از آنها بهره‌ای گرفته نمی‌شود.



در حال حاضر چه تعداد تشکل بازنشستگی وجود دارد؟ این تشکل‌ها در ایران چگونه شکل گرفته‌اند و به چه صورت ساماندهی شده‌اند؟

معمولاً در تمام دنیا، تشکل‌های صنفی به عنوان تشکل‌های مدنی شناخته شده‌اند و در راستای پیگیری مسائل و مطالباتی که صنف مربوطه دارد، شکل می‌گیرند. مدت‌های مدیدی است که در کشور ما نیز، تشکل‌های صنفی دستگاه‌های اجرایی در حوزه بازنشستگان ایجاد شده است. بر اساس نتایج بررسی‌هایی که در این زمینه انجام شده، مشخص شده است که ۵۸۰ تشکل در سطح

استان‌ها و بین ۶۰ تا ۷۰ تشکل در شهر تهران موجود است. بنابراین حدوداً از ۶۵۰ تشکل در سطح کشور که به عنوان کانون‌های بازنشستگی دستگاه‌های اجرایی هستند، برخورداریم. اما از آنجا که بعضی کانون‌های بازنشستگی ساماندهی شده نبودند و ساختار مشخصی نداشتند، ایده‌های شکل گرفت که یک تشکل که با نام‌های سندیکا یا اتحادیه، مجمع و... نیز استفاده می‌شود، به صورت هرمی اداره شود، به این معنی که برای این تشکل‌ها ساختاری ایجاد شود که کل بازنشستگان کشور را نمایندگی کند.

در ابتدا مقرر شد این طرح از شهرستان‌ها یعنی از خود بازنشستگان شروع شود. اما بعد به این نتیجه رسیدیم که با وجود حدوداً ۶۵۰ تشکل و کانون‌های بازنشستگی در سطح کشور که ساختارهای قانونی دارند، این طرح با محوریت تشکل‌هایی که از مجوزهای مربوطه برخوردارند، اجرا شود. از این رو می‌توان همراه با انتخابات دموکراتیک، ساختاری هرمی شکل ایجاد کرد. بنابراین اجرای این طرح از اواخر سال ۱۳۹۴ به استان‌ها ابلاغ شد. در این رابطه انتخابات صورت گرفت، شوراهای موقت که بر مبنای تعداد کانون‌ها انتخاب می‌شدند، در استان‌های کشور و از جمله شهر تهران تشکیل داده شدند. در این ایده به گونه‌ای عمل شد که برای هر ۱۰ هزار بازنشسته، یک نفر به عنوان نماینده در مجمع عالی مرکزی حضور داشته باشد که در مجموع ۱۳۰ نفر انتخاب شدند. در نهایت میان نمایندگان منتخب بازنشستگان رای‌گیری شد. سه نفر از نمایندگان هیات دولت نیز، در آنجا حضور داشتند. پس از اتمام انتخابات ۱۱ نفر به عنوان هیات موسس انجمن بازنشستگان انتخاب شدند. اکنون این مراحل در حال استعلام است، به محض اینکه مجوز لازم ثبت شود، این تشکلات بازنشستگی شروع به فعالیت می‌کنند.

با توجه به نیاز سیستم‌های اجرایی به مطالبات ذی‌نفعانشان، به نظر می‌رسد اگر ساماندهی این تشکلات به سرانجام برسد، در شرایط فعلی یک سینرژی ایجاد می‌شود که می‌تواند کانون‌های بازنشستگی را ساختارمند کند. اگرچه هیچ‌گونه تداخلی نیز، در وظایف آنها ایجاد نمی‌شود به این معنی که این ساختار منجر به انحلال یک کانون یا تشکل دیگر نیست بلکه ساختار جدید ظرفیت و قابلیت بالاتری در جهت پیگیری مطالبات و نیازهای بازنشستگان ایجاد می‌کند.

چند تشکل به ثبترسیده وجود دارد؟
در گذشته تشکلاتی بوده که مجوزهای لازم را اخذ کرده باشند اما در حال حاضر تعدادی از این تشکل‌ها دارای مجوزهای لازم و تعدادی در حال پیگیری برای تشکیل هیات مدیره جدید هستند.

این تشکل‌ها چه اهدافی دارند؟ چگونه مطالبات بازنشستگان را مطالبه می‌کنند؟

در گذشته تشکل‌ها در صورتی بودند که در آنها پراکندگی و حرکت‌های انفرادی بیشتر

از آنجا که با گذر زمان به سمت خاکستری شدن و میانسالی در پیش هستیم، به نظر می‌رسد باید به این مسائل اندیشیده شود و سیاستگذاری‌های لازم صورت گیرد که بتوان از ظرفیت و قابلیت‌هایی که هم‌اکنون وجود دارد، بهره‌مند شد.

تشکیل آن ورود مستقیم ندارند. اما دولت در این راستا می‌تواند ورود حمایتی و فرآیندی داشته باشد و زمینه را برای این فعالیت فراهم کند. زیرا یکی از عواملی که منجر به بلوغ اجتماعی می‌شود، ایجاد تشکلهای مدنی است و بهتر است تعداد آنها به میزانی که جامعه پذیراست ارتقا داده شود تا این بلوغ به سهولت انجام شود. پس دولت باید بستر لازم برای ایجاد این تشکلهای را فراهم کند و نگاه حمایتی بر آنها داشته باشد.

ک تضعیف این نظام در کشور چه تهدیدات و عواقبی را برای بازنشستگان به دنبال دارد؟
تضعیف نظام بازنشستگی در کشور احساس امنیت را از جامعه می‌گیرد و اگر احساس امنیت نسبت به آینده از جامعه‌ای رو به کاهش باشد، طبیعتاً انگیزه و تلاش افراد تحت‌الشعاع قرار می‌گیرد. برای اینکه افراد و بدنه فعال جامعه دارای انگیزه کافی، تلاش و بهره‌وری بیشتری باشند باید نسبت به آینده خود امنیت خاطر داشته باشند. البته اگر سیستم‌های بازنشستگی یا خودبازنشسته‌ها بر اساس زمان فرسوده شدند، این فرسودگی‌ها طبیعی است اما برخی از این فرسودگی‌ها القایی است و می‌توان آنها را کاهش داد. در صورت کاهش این فرسودگی‌ها و افزایش فروغ به آینده افرادی که یدک‌کش و واژه بازنشسته هستند یا از میانسالی به سالمندی می‌روند، طبیعی است که جامعه فعال و افراد مشغول به فعالیت در جامعه با نگاه به این سمت، انگیزه کافی برای تلاش و پویایی بیشتر پیدا می‌کنند که این مساله قطعاً بر توسعه همه‌جانبه اجتماعی، سیاسی، فرهنگی، اقتصادی و... کشور اثرگذار است. سیستم‌های بیمه‌ای و بازنشستگی نقش بسیاری در تامین رفاه جامعه دارند، بنابراین اگر این نظام در کشور تهدید شود و در جایگاه مناسب خود قرار نگیرد، جامعه نمی‌تواند شادابی رسیدن به یک توسعه ماندگار را در آغوش بگیرد. سیستم‌های بازنشستگی و بیمه‌ای نقش بسیار موثری دارند و به‌طور حتم باید برای تقویت آنها، عزم ملی به وجود آید و گام‌های موثر برداشته شود.

ک گفته می‌شود یکی از راهکارهای صندوق‌های بازنشستگی برای حل بحران‌های موجود، حرکت به سمت سرمایه‌گذاری در خارج از کشور است، در این زمینه آیا اقداماتی صورت گرفته است؟

سرمایه‌گذاری می‌تواند در بخش برون‌مرزی انجام شود و با اندیشه‌های نو و مناسب خود تاثیرگذار باشد و قطعاً این مساله هم در سیستم‌های بیمه‌ای کشور وجود دارد. به هر حال بر مبنای نیازی که احساس می‌شود و ارتباطات سیستمی که با نظام بازنشستگی جهان و بخش اقتصادی آن وجود دارد، باید از تجربه‌های نو بهره برد و آنها را دنبال کرد. اکنون باید با پژوهش و تحقیق کافی امور سرمایه‌گذاری را انجام داد و نمی‌توان گفت تنها یک چارهدیواری برای انجام امور خود در نظر می‌گیریم و طبق آن عمل می‌کنیم. در این راستا باید بنیادهای دانش‌محوری داشته باشیم که لازمه آن، ممکن بودن ارتباط‌های برون‌مرزی است. علاوه بر آن بایستی سرمایه‌گذاری‌ها در حوزه نیروی انسانی و هم در زمینه اقتصادی، تجهیزات و منابع انجام شود. اما این سرمایه‌گذاری‌ها باید در شرایطی انجام شوند که بهترین و بالاترین بهره‌وری و سود را داشته باشند. در حال حاضر نیز، به دلیل ارتباطات با دنیای خارج، فضا و شرایط بهتری مهیا شده است و در جامعه نگاه مردم و دولت‌مدان به شکلی است که امید می‌رود با تعامل با دنیا از امتیازات بیشتر بهره ببریم.

ک از نظر شما نظام بازنشستگی در آینده چه مسیری پیش رو دارد؟
در حال حاضر حرکت بر مبنای منطق ترسیم شده است. در سیستم‌های بیمه‌ای استفاده از محاسبات اکچوئری در دستور کار قرار گرفته است و از طرفی مطالباتی که در جامعه هدف قرار دارد نشان می‌دهد افق رو به جلو ترسیم شده است و باید به انجام آن خوشبین باشیم. البته ناگفته نماند وظیفه سنگینی در این حوزه بر دوش ما است. اغلب امور باید به صورت علمی صورت بگیرد. در جذب نیروهای انسانی باید کاملاً به شیوه‌های خود عمل کنیم، اگر کارها به صورت علمی پیش رود و از منابع انسانی خوب استفاده شود مطمئناً حرکتی رو به جلو در پیش داریم. در حال حاضر کشور ما در زمینه تولید علم در رده ۱۰ کشور اول جهان قرار گرفته است که حاصل عمر از دست‌رفته جامعه سالمندی است. این جامعه سالمند در رشد و توسعه‌یافتگی تولید علم در کشور نقش بسزایی داشته‌اند. اکنون باید بپذیریم در حوزه اقتصادی یکسری ضعف‌ها وجود دارد اما در حوزه تولید علم از شرایط ویژه‌ای برخوردار هستیم، پس اگر فعالیت‌ها به صورت علمی دنبال شوند و از منابع موجود به درستی استفاده شود، به نظر می‌رسد تحولات مناسبی اتفاق می‌افتد. این در صورتی است که اگر مدیریت این مسائل به درستی انجام نشود، باید نگاهی به سمت بحران‌های پیش رو داشته باشیم. قطعاً در مسیر پیش‌رو تهدیدها و موانعی بر سر راه وجود دارند که باید آنها را به فرصت تبدیل کنیم. گاه از کثرت و انبوه جمعیت در جامعه هدف به عنوان تهدید یاد می‌شود اما به نظر ما باید آن را یک فرصت تلقی کرد و از آن به صورت بهینه استفاده کرد.

نمایان بود اما اکنون ساماندهی تشکلهای و ایجاد تشکلهای جدید به عنوان یک ایده اولیه، رو به رشد است. به نظر می‌رسد با شکل‌گیری تشکلهای جدید و حرکت بر مبنای ساختارمندی شرایط مطلوب‌تری نسبت به گذشته ایجاد شود و اگر این تشکلهای به درستی ساماندهی شوند، می‌توانند در پویایی و نقش‌آفرینی آحاد جامعه تاثیر بسیاری داشته باشند.

ک آیا به جز نبود ساختار مناسب در تشکلهای، مشکلات دیگری در راستای رسیدن به اهداف این تشکلهای بوده است؟

تنها ایرادی که تاکنون به رویکرد تشکلهای وارد می‌شود، نبود ساختار مناسب است. به این معنی که حرکت‌ها هم‌جهت صورت نگرفته است. البته این شرایط موجب شد احساس نیاز برای ساختارمندی و ساماندهی تشکلهای ایجاد شود که حرکت‌های پراکنده و بخشی‌نگری به نگاه‌های هر می و فرابخشی تبدیل شوند. همان‌طور که در قبل هم گفته شد، یکی از دلایلی که موجب عدم توفیق در تشکلهای بوده است، حرکت کردن انرژی‌ها به صورت انفرادی بوده است که امید می‌رود با ایجاد تشکلهای جدید این مشکل برطرف شود و بتوان از ظرفیت بسیار بالای بازنشستگان کشور استفاده کرد. البته ایجاد این تشکلهای نیز، زمانبر است. به اعتقاد بنده اگر تشکلهای جدید شکل بگیرند و جمعیت یک میلیون و ۲۸۰ هزار نفر بازنشستگان به درستی جهت‌دهی شوند، اثرات بسیاری دارد. شاید به هر حال سیستم‌های دولتی نتوانند سرویس‌دهی مناسبی برای این افراد داشته باشند اما با شکل‌گیری این سندیکاهای، بخشی از پیگیری مطالبات آنها از طریق مراجع قانونگذار و سیاستگذار صورت می‌گیرد. از طرفی هم قرار نیست فردی که بازنشسته می‌شود از همه چیز معاف باشد چراکه بازنشستگی که رهایی از قید و بندهای اداری است به هیچ‌وجه به معنی بازماندن از زندگی نیست. در این زمان هر شخص می‌تواند به اختیار خود زندگی کند. در حال حاضر بازنشسته‌های بسیاری هستند که با وجود شرایط سخت اقتصاد کشور، اشتغال‌زایی کرده‌اند. زمانی که چنین ظرفیت‌هایی وجود دارد می‌تواند توانمندسازی کرد و باعث پویایی کشور شد. همچنین در جهت توسعه همه‌جانبه کشور باید به بدنه فعال جامعه افزوده شود. شرایط به گونه‌ای نیست که گفته شود وقتی بدنه فعال جامعه به مرز بازنشستگی رسید، دیگر بدنه غیرفعال شده است بلکه می‌توان این بدنه را تعمیم و گسترش داد و برای انجام این مساله بایستی بازده زمانی موجود به درستی مدیریت شود.

ک در مجموع عملکرد صندوق‌های بازنشستگی به چه صورت ارزیابی می‌شود؟ این نظام با چه بحران‌ها و چالش‌هایی مواجه است؟

معمولاً سیستم‌های بیمه‌ای در دنیا دچار مسائل و مشکلاتی هستند و این مساله تنها منوط به کشور ما نیست. حتی کشورهایی که به عنوان اقتصاد اول یا دوم و سوم جهان هستند نیز، نگرانی‌هایی بر مباحث بیمه‌ای و بازنشستگی کشور دارند. حتی بعضی کشورها برای مقابله با ایجاد بحران این نظام مدیریت‌هایی را در پیش گرفته‌اند. مثلاً در این زمینه اقداماتی نظیر افزایش سن بازنشستگی انجام داده تا این مسائل را مدیریت کنند. به همین ترتیب این مسائل در کشور ما نیز وجود دارد. گروهی باید به عنوان تولیدکننده ثروت پویایی اقتصادی کشور را به وجود بیاورند تا جمعیت دیگری بتوانند از آن بهره‌مند شوند.

در حال حاضر یکی از بحران‌های بسیار مهم در سیستم‌های بیمه‌ای، نبود فرصت سرمایه‌گذاری است. به این معنی که کشورات در سیستم‌های بیمه‌ای وارد می‌شود و صرف پرداخت حقوق فعلی می‌شود. همچنین از طرفی ورودی‌ها (جمعیت استخدامی) با کاهش همراهند اما قسمت خروجی که بازنشستگان هستند، در حال افزایش است. این موارد نقاط چالش‌برانگیزی هستند که باید به آنها پرداخته شود و در آن حیطه چاره‌اندیشی شود. به نظر ما باید بازده زمانی که در اختیار جمعیت بازنشسته قرار می‌گیرد به درستی مدیریت شود و ساماندهی شود. افراد باید با اموری مانند ورود به مجموعه‌های صنفی، انجام سفرهای سیاحتی، زیارتی و... در سطحی که توان دارند، مشغول شوند و فعالیت‌هایی را انجام دهند. اگرچه برای این کار بایستی از زمان و دوران جوانی فرهنگ‌سازی شود و تنها مختص دوران بازنشستگی نیست. در کل مقوله جلوگیری از بحران‌های زمان بازنشستگی، نیازمند عزم ملی است و باید این پروژه را از زمانی حتی قبل از رسیدن به دوران میانسالی افراد شروع کرد که سالمندی بحرانی را نه برای آحاد جامعه و نه برای سیستم‌های بیمه‌ای به همراه داشته باشد. سیستم‌های بیمه‌ای اگر نتوانند نیازهای اجتماعی، معیشتی و اقتصادی جامعه هدف را تامین کنند با بحران روبه‌رو می‌شوند پس در این زمینه باید تدابیر لازم صورت بگیرد که هم جامعه هدف بهره‌مند شود و هم خود سیستم‌ها با یک سیاستگذاری و خط‌مشی مناسب همراه شوند.

ک چه اقداماتی از سوی دولت باید انجام شود که این تشکلهای به اهداف خود برسند؟
شکل‌گیری تشکلهای معمولاً به صورت مدنی از متن جامعه صورت می‌گیرد و دولت‌ها در

بازنشستگان بی آینده

نظام بازنشستگی به رغم چالش‌های فراوان در
آینده به کدام سو می‌رود؟





میثم شاوردی

دانشجوی تحصیلات تکمیلی فاینانس دانشگاه سسکچوان کانادا

آزیر خطر

تهدید آینده نظام بازنشستگی با سرمایه‌گذاری‌های مسموم در صندوق‌های بازنشستگی

مشکل و عدم توازن ایجاد شده تلاش کردند که به مرور با تغییر نظام تامین اجتماعی خود از «پرداخت بر مبنای درآمد جاری» به «نظام اندوخته‌ای»، این مشکل خود را برطرف کنند.

در شیوه نظام تامین اجتماعی مبتنی بر «نظام اندوخته‌ای»، سعی بر آن شد که با انباشت سرمایه حاصل از پرداخت حق بیمه‌ها و سرمایه‌گذاری آن در بنگاه‌های تولیدی و اقتصادی، سود مناسبی را به دست آورند و تنها از محل سودهای حاصل شده، حقوق سالمندان و بازنشستگان را پرداخت کنند. در این شیوه سعی می‌شود که با سرمایه‌گذاری صحیح و منطقی همواره حاشیه سود مدنظر حفظ شود تا در آینده برای پرداخت حقوق بازنشستگان به مشکل برخوردند.

کشورهای پیاده‌کننده این نظام، از مزیت‌های دیگری هم علاوه بر ایجاد امنیت برای منابع بازنشستگان بهره‌مند شدند؛ چراکه دولت‌ها توانسته‌اند از منابع عظیم انباشت شده در صندوق‌های تامین اجتماعی و بازنشستگی، به رشد اقتصادی کشور خود کمک شایان توجهی کنند، پس می‌توان گفت که با استفاده از این شیوه می‌توان با یک تیر، دو نشان را هدف قرار داد.

در ایران نیز در خوش‌بینانه‌ترین حالت می‌توان گفت که شیوه اجرای نظام تامین اجتماعی، مبتنی بر ترکیبی از دو نظام یادشده، پایه‌ریزی شده است؛ به گونه‌ای که هم به صورت جاری حقوق و مطالبات بازنشستگان را پرداخت می‌کند و هم با انباشت بخشی از سرمایه‌های دریافت‌شده و تزریق آن در بنگاه‌های اقتصادی و تولیدی، در جهت سودآوری این منابع اقدام می‌کند. اما متأسفانه از سویی در سال‌های گذشته و در دولت نهم و دهم، به دلیل دست‌اندازی و چپاول بی حد و مرز مسوولان سازمان تامین اجتماعی، سرمایه‌گذاری مسموم و غلط در بازارهای غیرمولد و از سویی دیگر به دلیل بدهی‌های سرشار دولت و وارد شدن جامعه به محدوده خطر پیری جمعیت، آزر خطر ورشکستگی این صندوق به صدا درآمده است. علاوه بر این مسأله، اگر بخواهیم به تأثیرات منفی سرمایه‌گذاری‌های مسموم این صندوق در بازارهایی همانند ارز، طلا، مسکن و بنگاه‌های تولیدی ورشکسته و نیز عدم مدیریت صحیح و علمی این بنگاه‌ها از جانب سازمان تامین اجتماعی بپردازیم، به ساعت‌ها زمان نیاز است. از این رو باتوجه به اهمیت مسأله روند روبه کاهش جمعیت جوان و مولد کشور و تأثیر آن در آینده صندوق‌های سرمایه‌گذاری تامین اجتماعی پرداختن به آن در اولویت قرار دارد. در حال حاضر صندوق‌های تامین اجتماعی نیروهای مسلح، صندوق بازنشستگی کشوری و صندوق تامین اجتماعی بیش از ۹۰ درصد جمعیت بیمه‌پرداز بازنشستگی کشور را تحت پوشش دارند و مطابق اطلاعات موجود همگی با کسری منابع عظیمی مواجه هستند و از کمک دولت برای تامین بودجه خود استفاده می‌کنند. به عنوان مثال صندوق بازنشستگی کشوری از سال ۱۳۸۰ از نقطه سر به سری (با ۱۰ میلیارد ریال کسری) عبور کرده است (موسسه حسابرسی صندوق بازنشستگی کشوری، ۱۳۸۸: ۱۸۹) و در سال ۱۳۹۰ کمک دولت به آن بیش از ۵۵ هزار میلیارد ریال و برای سال ۱۳۹۱ حدود ۸۰ هزار میلیارد ریال بوده است. این شرایط و نیاز به کمک بودجه‌ای دولت از چندین سال قبل در صندوق تامین اجتماعی نیروهای مسلح نیز وجود داشته و اخیراً در صندوق تامین اجتماعی نیز پدیدار شده است. از این رو، برنامه‌ریزی علمی و سنجیده، مدیریت صحیح و حرفه‌ای و

افراد سالمند بلکه به نسبت تغییر کلی در تعادل تمام گروه‌های سنی ارتباط دارد. بر این اساس، کاهش تعداد جوانان به دلیل پایین آمدن نرخ مولد، جمعیت نیروی کار و مولد را تا سال‌های آینده تحت‌الشعاع خود قرار می‌دهد. سازمان بین‌المللی کار در بخش دیگری از گزارش خود با بررسی اثرات پیر شدن جوامع بر شاخه‌های خاص تامین اجتماعی، عنوان می‌کند که عدم پایداری طرح‌های بیمه سالمندی، رکود درخواست سیاست‌های نوآورانه اشتغال با توجه به بالا رفتن سن جمعیت و نیز افزایش نیاز به برنامه‌های مراقبتی طولانی‌مدت از اثرات رشد جمعیت به محبت تامین اجتماعی است. تحولات دهه اخیر در مقررات بازنشستگی و میزان پرداخت حقوق مستمری‌بگیران و چالش‌های ایجاد شده در عرصه موضوعات اقتصادی، توان مالی صندوق‌های بازنشستگی برای ایفای تعهداتشان را به طور جدی مورد تردید قرار داده است و از این رو به نظر می‌رسد باید هرچه سریع‌تر راه‌حل‌های مناسب برای مدیریت وضعیت و جلوگیری از بروز بحران تدبیر شود. در شکل به‌روز شده نظام‌های تامین اجتماعی که در حال حاضر به کار گرفته می‌شوند، همواره دو شیوه برای اجرای آن مدنظر دولت‌ها بوده است: «پرداخت بر مبنای درآمد جاری» و «نظام اندوخته‌ای».

در شیوه «پرداخت بر مبنای درآمد جاری» به گونه‌ای عمل می‌شود که حق بیمه‌های دریافتی نیروی کار جامعه، مستقیماً به بازنشستگان تامین اجتماعی پرداخت و بدون هیچ گونه انباشت سرمایه، نیازهای قشر سالخورده جامعه مرتفع می‌شود. اما مشکلی که در اجرای این شیوه وجود داشت، بحث برهم خوردن تعادل جمعیتی بین قشر جوان و سالخورده بر اثر کاهش نرخ رشد مولد و از سوی دیگر افزایش سطح امید به زندگی افراد سالمند در جامعه است. در این وضعیت میزان دریافت‌ها از نیروی کار و جوان کمتر و حجم پرداخت‌ها به بازنشستگان افزایش می‌یابد. کشورهای توسعه‌یافته برای جبران این

در تعریف ساده صندوق‌های بازنشستگی (Pension Fund) آمده است که به صندوقی می‌گویند که از سوی کارفرما برای حفظ و مدیریت سرمایه کارمندان شرکت تاسیس شده و وجوه سرمایه‌گذاری شده در این صندوق، از سوی کارفرما و کارمندان جمع‌آوری شده است. هدف اصلی تاسیس این صندوق‌ها به طور معمول، افزایش دارایی آن و سودآوری با درآمد ثابت، برای آن دسته از کارکنانی است که به سن بازنشستگی رسیده‌اند. صندوق‌های بازنشستگی معمولاً از سوی موسسات مالی ثانویه در خارج از خود نهاد، مدیریت می‌شوند. وجوه این صندوق نیز بسیار بالا بوده و در بسیاری از کشورها، سرمایه‌گذاری‌های بلوکی انجام می‌دهند. بنابر گزارش اکونومیست در سال ۲۰۰۸ مجموع دارایی صندوق‌های بازنشستگی در سراسر جهان، در حدود ۲۰ تریلیون دلار برآورد شد، که بزرگ‌تر از تمامی نهادهای سرمایه‌گذاری مانند صندوق‌های سرمایه‌گذاری مشترک، شرکت‌های بیمه، صندوق‌های سرمایه‌گذاری، صندوق سرمایه‌گذاری خصوصی یا صندوق‌های ذخیره ارزی است. صندوق‌های بازنشستگی در جهان تحت قوانین سختگیرانه عدم لغزش به ریسک‌های غیرمعمول معمولاً در سرمایه‌گذاری‌های بانثبات اقدام به سرمایه‌گذاری می‌کنند و از لغزش به موارد پرریسک پرهیز می‌کنند. در ایران اما مولفه‌های تثبیت شده حاکم بر صندوق‌های بازنشستگی مانند بسیاری دیگر از بنگاه‌های اقتصادی تا حدودی با تعاریف جهانی متفاوت است. کسری مانده وجوه صندوق‌ها، ناتوانی در پرداخت حقوق بازنشستگان، حضور در فعالیت‌های اقتصادی با ریسک بالا، ضعف‌های مدیریتی، از جمله مشکلات این صندوق‌هاست.

به علاوه، آمارهای جمعیتی تقریباً تمامی کشورها بیانگر روند سالمندتر شدن جمعیت است. در ایران نیز آمار سرشماری‌های کشور موبد همین روند است و در سرشماری‌های سال‌های اخیر نیز مراجع رسمی و کارشناسان و محققان در زمینه صفر شدن نرخ رشد جمعیت کشور تا سال ۱۴۲۰، هشدارهای جدی داده‌اند. باید توجه داشت پیر شدن جمعیت دگرگونی مهمی در ساختار جمعیتی ایران ایجاد خواهد کرد به طوری که با روند کنونی امید به زندگی پیش‌بینی می‌شود در افق ۱۴۰۴ پنج نسل کامل در کنار هم خواهند زیست که از این میان فقط دو نسل کار و تولید خواهند کرد و تامین تمامی هزینه‌های پنج نسل مذکور را برعهده خواهند داشت. به تبع سالمندتر شدن جمعیت، نقش برنامه‌ها و صندوق‌های بازنشستگی نیز اهمیت فزاینده‌تری می‌یابد. بدیهی است که اجرای برنامه‌های بازنشستگی (که بخشی از نظام تامین اجتماعی کشور را تشکیل می‌دهد) برای تعداد گسترده‌تری از جمعیت مستلزم هزینه‌های بیشتری خواهد بود. این هزینه‌ها ممکن است تا حدی افزایش یابند که امکان تامین آنها در وهله نخست برای صندوق‌های بازنشستگی و در مرحله بعد حتی برای دولت‌ها غیرممکن باشد.

سازمان بین‌المللی کار هم در یکی از گزارش‌های خود به روند روبه رشد افزایش سن جامعه جهانی اشاره و پیش‌بینی کرده است که تا سال ۲۰۵۰ افزایش جمعیت کهنسال، تهدیدی جدی برای صندوق‌های بیمه تامین اجتماعی محسوب می‌شود. این سازمان در گزارش خود نیز آورده است که طبق آمارهای جهانی جدید ارائه شده، افزایش سن به یکی از چالش‌های اصلی تامین اجتماعی تبدیل شده و لازم به تأکید است که مقوله پیر شدن جمعیت‌ها نه تنها به افزایش



آینده نظام بازنشستگی

گزارش تحلیلی

با توجه به اینکه تمرکز اصلی سیاستگذاران داخلی و دولت بر آینده نرخ بهره بانکی و تاثیرات کاهش این نرخ بر بازدهی صندوق‌های بازنشستگی است به نظر می‌رسد زمان آن رسیده تا این صندوق‌ها سیاست‌های ریسک‌گریز خود را برای سرمایه‌گذاری تعدیل کرده و با تحلیل جامع‌تر و بهتری از آینده گزین‌های دیگر سرمایه‌گذاری اقدام به تنوع بخشیدن به سبد سرمایه‌های خود کنند. سرمایه‌گذاری در اوراق مشارکت دولتی با افق بلندمدت می‌تواند یکی از راهکارهای مناسب برای کاهش ریسک کاهش سودآوری در سال‌های آتی باشد (با توجه به افزایش احتمال کاهش نرخ بهره بانکی در افق میان‌مدت). کسری کنونی این صندوق‌ها دولت را مجبور به پرداخت کمکی بالغ بر ۳۰ هزار میلیارد تومان به این صندوق‌ها در سال گذشته کرده است. این مهم در حالی است که با توجه به شرایط اقتصادی کنونی و بهای جهانی نفت امکان افزایش یا تداوم این کمک‌ها کم‌رنگ‌تر از پیش است. نهایتاً افزایش تحریم‌های بین‌المللی دسترسی این صندوق‌ها به سرمایه‌گذاری در بازارهای سرمایه کشورهای دیگر را با مشکلات متعددی مواجه کرده است که این امر شاید در بدو امر معضلی در کسب سودآوری این صندوق‌ها به نظر نیاید ولی در حقیقت سدی در برابر افزایش تنوع در سبد سرمایه‌گذاری محسوب شده که در اصل بر مدیریت ریسک این سبدها تاثیر می‌گذارد. از آنجا که بازده این نهادها برای آینده بازنشستگان کشور حیاتی است مدیریت ریسک پرتفو به اندازه سودآوری آن اهمیت دارد. سرمایه‌گذاری در کشورها با بازارهای مالی دیگر این امکان را فراهم می‌کند تا این نهادها تلاش در کاهش ریسک‌های خاص خود داشته باشند تا سودآوری بلندمدت با نوسانات کم و قابل پیش‌بینی‌ای برای سرمایه‌گذاران خود داشته باشند. سرمایه‌گذاری تمام و کمال در بازار سرمایه کشور همیشه این صندوق‌ها را در معرض ریسک کشور قرار داده و لذا امکان مدیریت آن را بسیار کم و محدود می‌کند.

به صورت کلی می‌توان گفت صندوق‌های بازنشستگی وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها و ارگان‌های مختلف با هدف حمایت مالی و رفاهی قشر بازنشسته تاسیس شد و این صندوق‌ها برای رسیدن به این مقصود به دنبال ابزارهای افزایش توان مالی و بنیسه اقتصادی خود رفتند تا بتوانند خدمات بهتری به اعضای خود ارائه کنند. لکن برخی از امور این صندوق‌ها را از اهداف اصلی خود دور کرده و آنها را در مسیری خلاف جهت قرار داده است که مهم‌ترین آنها در درجه نخست دخالت سیاستی و دولتی‌ها در امور صندوق‌ها و دوم استفاده از مدیران فاقد تجربه در راس کارها بود؛ با توجه به ضرورت سوددهی این صندوق‌ها و شرکت‌های وابسته به آن تیم مدیریتی حاکم بر صندوق‌ها باید از مدیران باتجربه در بخش خصوصی که تجربه موفق سنجش بازار را در کارنامه خود دارند، بهره‌گیری و صرف حضور افراد برای اخذ حقوق و دستمزد و حرکت در مسیر سیاسی نتیجه‌ای جز آنچه اتفاق افتاده را در پی نخواهد داشت. نکته مهم دیگر که در سال‌های گذشته در برخی صندوق‌ها چالش برانگیز شد، حضور صندوق‌های بازنشستگی در مزایده و گذاری اموال و املاک دولتی مشمول اصل ۴۴ قانون اساسی بود که این کار نیز غیر از حاشیه‌سازی برای صندوق‌ها و بالا بردن ضریب ریسک آنها ثمری نداشت. کما اینکه پس از گذشت چندین سال هنوز بسیاری از این قراردادهای منعقد از سوی صندوق‌های بازنشستگی با سازمان خصوصی‌سازی محل ایراد و اشکال است. به نظر می‌رسد راه عمده این است که دولت دست خود را از منابع صندوق‌ها کوتاه کند و با واگذاری واقعی آنها به بخش خصوصی هرگونه قرض و وام گرفتن از این صندوق‌ها را بر خود غیرممکن سازد. منابع این صندوق‌ها باید به شرکت‌های سهامی عام و تعاونی‌های سهامی عام به صورت سهام در اختیار مردم قرار گیرد و مردم و نمایندگان آنها اداره این شرکت‌ها را در دست بگیرند.

و گستره این دخالت‌ها باید به شکل حرفه‌ای و علمی و به دقت مورد بررسی قرار گیرند.

از منظر کلان، تورم و رکود در سال‌های اخیر، کاهش قیمت نفت، افزایش تحریم‌های بین‌المللی و نوسانات قیمت ارز همگی عوامل مهمی هستند که در بازدهی و سودآوری صندوق‌های بازنشستگی کشور تاثیر منفی گذاشته، شرایط آتی آنها را با مشکلات فراوان روبه‌رو کرده و نهایتاً منجر به نیاز و دخالت دولت در تامین کسری آن می‌شود که این مهم خود فشاری مضاعف بر بودجه دولت‌های آتی وارد خواهد کرد. در سال‌های اخیر کمک دولت به صندوق‌های بازنشستگی افزایش محسوسی پیدا کرده است و این خود نشانه‌ای از افزایش هزینه‌های آتی دولت دارد که در تامین آن ممکن است با مشکلات متعدد روبه‌رو شود. به نظر می‌رسد که به منظور بهبود شرایط صندوق‌های بازنشستگی گزارش‌دهی و شفاف‌سازی در خصوص میزان دارایی‌ها و بدهی به صورت دوره‌ای (حتی روزانه) کمک حیاتی و مهمی باشد. در همین راستا حسین عبده‌تبریزی در نشست که چندی پیش با عنوان «اقتصاد کلان و تاثیر آن بر صندوق‌های بازنشستگی» برگزار شد و صاحب‌نظران و مشاوران اقدام به ارائه راهکارهای خود برای برون‌رفت از شرایط کنونی کردند، اعلام کرد اگر این اقدام بیشتر انجام می‌شد و گزارش‌های شفاف‌تری از وضعیت صندوق‌های بازنشستگی ارائه می‌شد نه دولت مطالبات را عقب می‌انداخت و نه برخی مدیران سر جای خود باقی می‌ماندند و جلوی بسیاری از فسادها گرفته می‌شد.

افزایش همکاری و تبیین سیاست‌های مشترک و موفق بین صندوق‌های داخلی کشور یا استفاده از تجربه صندوق‌های بازنشستگی موفق بین‌المللی راه‌های مناسبی برای برون‌رفت از شرایط کنونی است. حسین عبده‌تبریزی، صاحب‌نظر اقتصادی و مشاور وزیر راه و شهرسازی تاثیر اقتصاد کلان بر این صندوق‌ها را اینگونه توصیف کرده: تاثیر اقتصاد کلان بر صندوق‌های بازنشستگی قابل انکار نیست اما این صندوق‌ها اکنون به مرحله‌ای رسیده‌اند که اقتصاد ملی را مدیریت می‌کنند بنابراین، بین این دو، رابطه‌ای دوسویه برقرار است.

آسیب‌شناسی به موقع مشکلات و چالش‌های فراروی صندوق‌ها از ابعاد اقتصادی، اجتماعی و حتی سیاسی و فرهنگی امری ضروری است. جایگاه بازنشستگی در نظام‌های تامین اجتماعی از آن جهت حائز اهمیت روزافزون است که بازنشستگی و برخورداری از مزایا و تسهیلات آن به عنوان «حقی اساسی» برای تک تک آحاد مردم یک جامعه یا کشور است که بی‌توجهی یا کم‌توجهی به آن موجب از بین رفتن حقوق شهروندی افراد یک جامعه می‌شود. برقراری مقرری یا مستمری وظیفه‌بگیری و حقوق بازنشستگی یک امر خیریه‌ای نیست بلکه حقی است که افراد جامعه باید از آن برخوردار باشند و مبنای ایجاد این حق نیز کسور پرداختی طی سنوات خدمت افراد است.

به همین دلیل است که اصل ۲۹ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، بازنشستگی و تامین اجتماعی را به رسمیت شناخته و از آنها به عنوان حقی برای مردم و تکلیفی برای دولت یاد کرده است. طبق اصل مذکور برخورداری از تامین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، از کارافتادگی، بی‌سرپرستی، در راه‌ماندگی، حوادث و سوانح، نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبت‌های پزشکی به صورت بیمه و... حقی است همگانی. دولت مکلف است طبق قوانین از محل درآمد‌های عمومی حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت‌های مالی فوق‌تر را برای افراد کشور تامین کند.

در حقیقت، نظام تامین اجتماعی و نیز نظام بازنشستگی با عملکرد خوب، عنصر اصلی هر اجتماع مدرن است. کشوری که نظام رفاهی آن نتواند یا نخواهد اطمینان فراگیر مردمش را جلب کند نباید از آنها انتظار داشته باشد که نسبت به آینده خوش‌بین باشند. از این رو اقداماتی که اعتماد مردم به نظام رفاهی و تامین اجتماعی را افزایش می‌دهند از طرفی عملاً موجب تثبیت و تقویت اقتصاد شده و از طرف دیگر اقتدار دولت‌ها را فراهم می‌آورند. نظام‌های بازنشستگی و برنامه‌های مربوط به آن در بسیاری از کشورها مهم‌ترین ابزار پاسخگویی به مسوولیت تامین و تضمین حداقل سطح زندگی برای سالمندان هستند. تقریباً همه برنامه‌های بازنشستگی به لحاظ گستره و ساختار، از آن نوع اقدامات دولت که هدفشان فقط و فقط تامین نوعی «تور ایمنی» برای تضمین حداقل سطح زندگی است، به مراتب فراتر می‌روند (لارنس تامپسن، ۲۰۰۰). صندوق‌های بازنشستگی در نظام تامین اجتماعی نهادهایی مالی هستند که از حق بیمه و وجوه پرداختی از سوی کارفرما و کارکنان یک سازمان، تامین مالی شده و علی‌القاعده وظیفه دارند از طریق سرمایه‌گذاری‌های سودآور، زمینه پرداخت مستمری بازنشستگی کارکنان سازمان را بعد از پایان مدت قانونی فعالیت‌شان فراهم آورند تا از این طریق ناامنی اقتصادی و عدم اطمینان از درآمد بازنشستگان را کاهش دهند.

بنابراین، بر اساس تعاریف علمی، صندوق بازنشستگی باید با به‌کارگیری وجوه حق بیمه افراد و سرمایه‌گذاری آن بازده مناسبی از سرمایه‌گذاری کسب کرده و با پرداخت مستمری بازنشستگی و ایفای تعهدات خود در قبال بازنشستگان و مستمری‌بگیران به وظایف خویش عمل کند. اما متأسفانه به دلیل آنکه تمامی نظام‌های بازنشستگی از نوع نظام‌های باز هستند و عوامل بیرونی خارج از نظام بر نحوه عملکرد آنها تاثیر مستقیم دارند، از این رو صندوق‌های بازنشستگی اغلب از انجام کامل وظایف خود ناتوان هستند و دولت‌ها در برنامه‌های بازنشستگی و همچنین در مدیریت و نحوه اداره آنها مداخله می‌کنند. اگر چه مداخله دولت‌ها در برنامه‌های بازنشستگی اجتناب‌ناپذیر و ضروری است، اما متأسفانه مداخله دولت‌ها در برنامه‌های بازنشستگی همیشه خوب طراحی نشده و بهبود اوضاع را به دنبال نداشته است. از آنجا که دخالت‌های دولت در برنامه‌های بازنشستگی قابلیت بهتر یا بدتر کردن اوضاع در ابعاد مختلف و از زوایای گوناگون را دارد، از این رو ساختار



طرح: آزاده پاک‌نژاد

احکام برنامه‌های پیشین به قانون دائمی می‌تواند موجب شفاف‌سازی و کاستن از مفاد قانونی تکراری در برنامه ششم توسعه شود. بر همین اساس در حوزه بازنشستگی احکامی نظیر استقرار نظام بازنشستگی چندلایه، مجوز ارائه بیمه تکمیلی بازنشستگی توسط صندوق‌های بازنشستگی، ادامه اشتراک مضمولان صندوق‌های بازنشستگی در صورت انتقال، بازخریدی، اخراج و استعفا... و نحوه نقل و انتقال کسور نیز به صورت قانون دائمی در خواهند آمد.

لذا اکنون و در شرایطی که بحران صندوق‌های بازنشستگی مورد توجه واقع شده و علنا موضوع صندوق‌ها به عنوان یکی از سه محور اساسی برنامه ششم در کنار بحران آب و محیط زیست قرار گرفته است، انتظار می‌رود برای حفظ تعادل منابع و مصارف این صندوق‌ها و حفظ پایداری مالی آنها تدابیر ویژه‌ای اندیشیده شود. اصلاحاتی نظیر افزایش تدریجی سن و سابقه مورد نیاز برای احراز شرایط بازنشستگی، ممنوعیت بازنشستگی‌های پیش از موعد، رفع تبعیض از حقوق بازنشستگان سنوات مختلف، لحاظ کردن سقف حقوق بازنشستگی برای بازنشستگان کلیه صندوق‌های بازنشستگی و حذف امتیازات گروه‌های خاص، مشروط کردن اتخاذ هرگونه تصمیم در حوزه بازنشستگی منوط به پیش‌بینی بار مالی آنها بر اساس محاسبات فنی و اکچوئری از اهم این موارد هستند.

از دیگر موضوعات واجد اهمیت در مساله صندوق‌های بازنشستگی مبحث حاکمیت و نحوه اداره این صندوق‌هاست. حکمرانی مطلوب از یک سو بر لزوم رعایت استانداردهایی در مورد هیات حاکم بر صندوق‌ها (اعم از هیات امانا و اداره کنندگان) همچون پاسخگویی، استقلال از دولت، شفافیت، جلب مشارکت شرکای اجتماعی و پویایی اشاره دارد و از سوی دیگر حوزه‌های خاص کارکردی تامین اجتماعی و بازنشستگی مانند ثبات مالی با تاکید بر استفاده از سازوکار محاسبات اکچوئری، سرمایه‌گذاری مناسب، نحوه ارائه خدمات و مزایا نظیر عضویت، حق بیمه و پوشش و مدیریت منابع به خصوص منابع انسانی و زیرساخت فناوری اطلاعات را مورد تاکید قرار می‌دهد. به نظر می‌رسد وجود یک سازمان تنظیمی و نظارتی مستقل در حوزه تامین اجتماعی و بازنشستگی می‌تواند به تحقق اصول حاکمیت مطلوب در این زمینه موثر باشد. ■

مروری اجمالی بر برنامه‌های توسعه‌ای، مشکلات نهاد تامین اجتماعی و بازنشستگی را در برهه‌های مختلف زمانی نشان می‌دهد. مسائل مربوط به گسترش و تعمیم پوشش، پرداخت کسور بازنشستگی سهم دولت و تادیه بدهی‌های دولت، سهولت جابه‌جایی کارکنان و نقل و انتقال کسور مواردی از احکام مشترک در برنامه‌های توسعه هستند که به نظر می‌رسد همچنان مساله‌ساز باقی مانده‌اند. از سوی دیگر همگام با تحولات اجتماعی و اقتصادی و با فرارسیدن دوران بلوغ صندوق‌های بازنشستگی، مشکلات و چالش‌های صندوق‌های بازنشستگی حول عدم تعادل منابع و مصارف موجب طرح احکام مربوط به اصلاح ساختار و پایداری مالی صندوق‌ها شده است. اصلاح ساختار نظام تامین اجتماعی در برنامه سوم و لزوم انجام محاسبات بیمه‌ای و اصلاحات منطقی در مبانی محاسباتی که در برنامه چهارم توسعه مورد اشاره قرار گرفته از این قبیل موارد هستند. اما شاید برنامه پنجم توسعه را بتوان مجموعه کاملی از اصلاحات همه‌جانبه در نظام تامین اجتماعی و بازنشستگی دانست. با این حال به دلایل مختلف از جمله نبود اراده سیاسی به انجام اصلاحات و فراهم نبودن زیرساخت‌های مورد نیاز متأسفانه اغلب موارد فوق محقق نشده است. شاید وجود حجم انبوهی از احکام برنامه‌ای خود عامل دیگری است که سبب شده تحقق اهداف برنامه‌ای بسیار کمتر از حد انتظار باشد. تکرار و به فراموشی سپرده شدن برخی از احکام به دلیل عدم قابلیت اجرا، نقش اصلی این برنامه‌ها در ایجاد بستر توسعه در کشور را کم‌رنگ کرده است. از همین رو اقدام دولت یازدهم در راستای تبدیل برخی از

حجم انبوه احکام

نگاه اسناد بالادستی به نظام بازنشستگی چگونه است؟



طیبه جلیلی
کارشناس مسائل صندوق‌های بازنشستگی



دولت زودتر دست به کار شود

نگاه حاکمیت به نظام باز نشستگی

که در سال ۱۳۹۵ این رقم به ۴۰ هزار میلیارد تومان افزایش یافته است (۱۶ هزار میلیارد تومان سازمان تامین اجتماعی نیروهای مسلح، ۲۲ هزار میلیارد تومان صندوق باز نشستگی کشور و دو هزار میلیارد تومان صندوق باز نشستگی فولاد). پیش‌بینی می‌شود سال آتی نیز این رقم به ۱/۵ برابر یعنی ۶۰ هزار میلیارد تومان چشم داشته باشد.

این در حالی است که سازمان تامین اجتماعی به عنوان بزرگ‌ترین صندوق باز نشستگی کشور، هنوز نیازمند کمک از سوی دولت جهت ایفای تعهدات خود نشده است که با وارد شدن این سازمان به جرگه کمک‌گیرندگان از دولت (که بر اساس روندهای فعلی درآمدی و هزینه‌های این صندوق، این مهم نیز در سال‌های نه‌چندان دور اتفاق خواهد افتاد) وضعیت به مراتب از شرایط فعلی حادتر خواهد شد.

این موضوع به این معناست که در صورت عدم انجام اصلاحات مورد نظر در صندوق‌های باز نشستگی - که در اسناد بالادستی کشور، صندوق‌ها و حاکمیت مکلف به این موضوع شده‌اند - هزینه‌های دولت در این صندوق‌ها در سننات آتی به‌صورت تصاعدی بالا خواهد رفت به‌نحوی که اگر دولت در سال‌های پیش رو، اقدام به انجام اصلاحات مورد نیاز در این صندوق‌ها نکند، در آینده نه‌چندان دور مجبور خواهد بود بخش اعظمی از درآمدهای خود (و به عبارتی بخش قابل توجهی از درآمد حاصل از فروش نفت) را جهت پرداخت تعهدات صندوق‌های باز نشستگی هزینه کند که در صورت وقوع این مهم، دولت عملاً از چرخه سیاست‌گذاری و نقش آفرینی در توسعه اقتصادی کشور باز خواهد ماند و ایفای نقش اصلی آن در اقتصاد کشور با اما و اگرهایی همراه خواهد بود.

البته به نظر می‌رسد عدم تمایل به انجام اصلاحات در صندوق‌های باز نشستگی ریشه در عوامل متفاوتی دارد. زمانبر بودن اصلاحات این حوزه شاید یکی از این عوامل باشد چنان که مشکلات و هزینه‌ها را دولت فعلی تقبل خواهد کرد ولی بهره‌برداری سیاسی و اجتماعی آن به نام دولت‌های بعدی رقم خواهد خورد. همچنین دشواری و هزینه‌بر بودن مقوله اصلاحات در این عدم تمایل تاثیر گذار است.

افزون بر این، نبود زیرساخت‌های لازم برای انجام اصلاحات در صندوق‌های باز نشستگی مشکل دیگری است که حاکمیت با آن مواجه است. مشکلاتی از جمله عدم حمایت عمومی از اصلاحات در صندوق‌های باز نشستگی در سطح جامعه، بدهی‌های ضمنی صندوق‌ها و مسائل سخت‌دوران گذار اصلاحات، مهیا نبودن شرایط اقتصادی کشور جهت انجام اصلاحات، نبود بازارهای مالی کارآمد، فقدان استراتژی مشخص برای اصلاحات، نبود چارچوب‌های نظارتی و تنظیم مقررات در صندوق‌های باز نشستگی کشور، نبود راهبر و متولی مناسب جهت انجام و پیگیری اصلاحات و مواردی از این قبیل. با این وجود، مسلم آن است که نظیر تجربه هدفمند کردن یارانه‌ها در کشور، حاکمیت دیر یا زود مجبور به انجام اصلاحات در صندوق‌های باز نشستگی خواهد بود و هر چه انجام این مهم به آینده موکول شود، فرآیند و هزینه‌های آن برای حاکمیت و صندوق‌های باز نشستگی به مراتب بیشتر خواهد بود.

به نحوی که در تبصره ۳ ماده ۲۸ قانون تامین اجتماعی (به‌عنوان قانون حاکم بر بزرگ‌ترین صندوق باز نشستگی کشور)، سازمان تامین اجتماعی مکلف شده هر سه سال یک بار نسبت به بررسی توان مالی خود بر اساس اصول محاسبات بیمه‌ای و انجام اصلاحات احتمالی مورد نیاز اقدام کند.

اما به‌رغم ضرورت موضوع (چنان که در برنامه ششم توسعه از آن به‌عنوان یکی از سه بحران اخیر کشور نام برده شده است) و وجود ابزارهای قانونی مورد نیاز در قوانین بالادستی و داخلی صندوق‌های باز نشستگی جهت انجام اصلاحات در این صندوق‌ها جهت حفظ تعادل مالی آنها، متأسفانه تاکنون هیچ اقدام عملی قابل توجهی در این زمینه در سطح صندوق‌های باز نشستگی و نهادهای متولی این صندوق‌ها نه‌تنها انجام نشده بلکه به نظر می‌رسد هیچ اراده و حمیتی نیز برای این منظور در سطح حاکمیت وجود ندارد.

به نحوی که به‌رغم تأکیدات سیاست‌های کلی برنامه ششم در خصوص توجه به مسائل صندوق‌های باز نشستگی، متأسفانه در لایحه پیشنهادی دولت به مجلس و در مواد قانونی پیشنهادی، هیچ ردپا و اثری از این موضوع که دولت و حاکمیت به دنبال رفع چالش‌های این صندوق‌ها - که از آن به‌عنوان بحران آتی کشور یاد شده است - باشد به چشم نمی‌خورد و به‌نظر می‌رسد همچون سننات و دهه‌های گذشته حل مشکلات و چالش‌های این صندوق‌ها به سننات و دولت‌های آتی موکول شده است؛ موضوعی که اگر حل آن مشمول گذر زمان شود، رفع آن توسط حاکمیت و صندوق‌ها، به مراتب دشوارتر و پرهزینه‌تر خواهد بود. طبق آمار ارائه‌شده توسط مسوولان مربوطه در سال ۱۳۹۴، دولت حدود ۲۵ هزار میلیارد تومان به صندوق‌های باز نشستگی کشور کمک کرده است

صندوق‌های باز نشستگی در کشور نظیر سازمان تامین اجتماعی و صندوق باز نشستگی کشور در شرایط فعلی دوران آغازین فعالیت خود را سپری کرده‌اند و اکنون به دوران میانسالی و بعضاً کهنسالی خود رسیده‌اند. در این مقطع از فعالیت، یکی از ویژگی‌های نگران‌کننده صندوق‌های باز نشستگی، پیشی گرفتن رشد مصارف بر رشد منابع و متعاقب آن به مخاطره افتادن پایداری مالی آنها و وابستگی به منابع بیرونی (دولت) جهت ایفای تعهدات خود است. از آنجا که کیفیت خدمات ارائه‌شده از سوی این صندوق به مشتریان خود (که عموماً از قشر ضعیف یا متوسط جامعه هستند) تابع شرایط مالی آنهاست، این عارضه (به مخاطره افتادن پایداری مالی آنها) به نوبه خود بر میزان رضایت مشتریان از صندوق‌ها و به دلیل ویژگی‌های خاص و نوع خدمات صندوق‌ها در سطح جامعه، بر میزان رضایت آنها از حاکمیت تاثیر گذار است.

در این راستا در اسناد بالادستی کشور مسائل مربوط به این صندوق‌ها به‌خصوص موضوع حفظ ثبات مالی آنها به دلیل آثار و تبعات اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و امنیتی در سطح جامعه همواره مورد توجه بوده است. در قانون ساختار نظام رفاه و تامین اجتماعی به‌عنوان قانون بالادستی نظام تامین اجتماعی کشور و در تبصره ماده ۱۷ این قانون، به مقوله «به کارگیری تمهیدات مالی، اعتباری و ساختاری لازم در صندوق‌های باز نشستگی به منظور تداوم و استمرار توان پاسخگویی این صندوق‌ها به مشتریان خود» اشاره شده است.

در شرایط فعلی و با بحرانی شدن شرایط مالی صندوق‌های باز نشستگی کشور، موضوع این صندوق‌ها به‌عنوان یکی از چالش‌های اصلی کشور بیش از پیش در محافل عمومی و تصمیم‌گیری کشور مطرح شده است و البته نگرانی‌هایی در این زمینه وجود دارد به نحوی که در برنامه ششم توسعه که در شرایط فعلی مراحل تصویب خود در مجلس شورای اسلامی را طی می‌کند و پس از تصویب مسیر حرکتی کشور در پنج سال آتی خواهد بود، بحران صندوق‌های باز نشستگی در کنار بحران آب و بحران زیست‌محیطی به‌عنوان یکی از سه چالش و بحران کشور در سننات آتی شناخته شده است که این موضوع اهمیت توجه به مقوله صندوق‌های باز نشستگی و تلاش جهت حل مشکلات آنها را در آینده نشان می‌دهد.

در همین راستا برای اولین بار در سیاست‌های کلی برنامه‌های توسعه‌ای کشور، مشخصاً در سیاست‌های کلی برنامه ششم توسعه کشور مسائل مربوط به صندوق‌های باز نشستگی به‌طور مستقیم مورد توجه قرار گرفته که نشان از اهمیت آن برای سیاستگذار دارد. در ماده ۴۰ سیاست‌های کلی برنامه ششم (ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری) به استمرار نظام جامع، یکپارچه، شفاف، کارآمد و چندلایه تامین اجتماعی اشاره شده است. به زعم نگارنده، این ماده می‌تواند به‌عنوان فتح‌بابی بر انجام اصلاحات در صندوق‌های باز نشستگی به‌عنوان لایه دوم این نظام مد نظر قرار گیرد. علاوه بر آن در اسناد و قوانین داخلی صندوق‌های باز نشستگی که همگی به تصویب مراجع حاکمیتی کشور رسیده نیز بحث انجام اصلاحات مورد نیاز صندوق‌های باز نشستگی مورد توجه قرار گرفته است

برای اصلاح نظام بازنشستگی فردا دیر است

بررسی جایگاه نظام بازنشستگی در اسناد بالادستی در گفت‌وگو با حسین مشیری

مجید رضا منصور خاکی: از نظر حسین مشیری، مدیر کل دفتر آمار و محاسبات اقتصادی و اجتماعی سازمان تامین اجتماعی حلقه مفقوده سیاستگذاری در حوزه بازنشستگی، عدم توجه به محاسبات مالی و آکچوئری در مدیریت این صندوق هاست. مشیری در این گفت‌وگو به بررسی جایگاه نظام تامین اجتماعی در نگاه حاکمیت و اسناد بالادستی پرداخت و به‌طور تلویحی از اعمال برخی سلیق سیاستگذاران در دوره‌های مختلف بر نظام بازنشستگی سخن گفت. او می‌گوید که اصول راهنمای حکمرانی خوب در صندوق‌های بازنشستگی به نوعی حاکمیت شرکتی در این صندوق‌ها را توصیه می‌کند که در حدود ۶۰ کشور جهان با توجه به چارچوب‌های محلی به اجرا درآمده است و نتایج قابل قبولی در پی داشته است.

صندوق بیمه روستاییان می‌رسیم. بنابراین لازم است به ایفای نقش حاکمیت در این دو نهاد بپردازیم. قانونگذار در این خصوص نیز دارای اثراتی است که به شدت این ساختارها را تحت تاثیر قرار می‌دهد. تصویب قوانین با ماهیت انبساطی یا انقباضی، قوانین‌هایی که پارامترهای بازنشستگی را سختگیرانه‌تر یا اینکه سهل‌تر می‌کند یا قوانینی که به مضاعفی بر این سازمان‌ها تحمیل می‌کند، از نمونه این تاثیرات است. دولت علاوه بر تاثیرات مشابه، نقش فراتری نیز دارد؛ پرداخت سهم دولت و سهم کارفرمای گروه‌هایی که متقبل شده از تاثیرات دولت در این میان به شمار می‌رود.



بر اساس آنچه از شواهد تاریخی برآمده است، سابقه شکل‌گیری نظام بازنشستگی با مفهومی عام‌تر، نظام تامین اجتماعی در ایران به اواخر دوره قاجار بازمی‌گردد. چنان‌که گفته می‌شود، نخستین بار در اواخر حکومت سلسله قاجاریه قانون وظایف برای پرداخت حقوق وظیفه به کارمندان دولت به تصویب رسیده است و این ساختار در طول سالیان گذشته، تحولات بسیاری را از سر گذرانده است اما به‌رغم این سابقه طولانی، نظام تامین اجتماعی در ایران، همچنان به صورت غیرمنسجم و پراکنده فعالیت می‌کند. از نظر شما این ناکارآمدی چه دلایلی دارد؟

آ: اجازه دهید پرسش قبلی را این‌گونه مطرح کنم؛ در سیاست‌های مهم یا همان اسناد بالادستی کشور، جایگاه بازنشسته و بازنشستگی چگونه تعریف شده است؟
متأسفانه مقوله بازنشستگی در اسناد بالادستی متناسب با انتظاراتی که جامعه از این بخش دارد، جایگاهی نیافته است. بانک جهانی در شعاری که در خصوص اصلاح نظام بازنشستگی دارد به دنبال انتقال این مفهوم است که برای اصلاح نظام بازنشستگی «فردا دیر است». شاید برای کشوری نظیر ایران که هنوز ویژگی‌های جمعیت جوان را دارد، صحبت از اصلاح نظام بازنشستگی زود به نظر برسد اما باید به این نکته اشاره کرد که صندوق‌های بازنشستگی در کشور ما در اوج جوانی، احساس پیری می‌کنند چنان‌که نسبت پشتیبانی بیمه‌شدگان به مستمری‌بگیران در صندوق بازنشستگی کشوری کمتر از یک و همین نسبت در سازمان تامین اجتماعی به حدود شش رسیده که نزدیک به مرز بحران است. نسبت پشتیبانی یا حمایت به منزله آن است که به ازای چه تعداد بیمه‌شده اصلی، مستمری دریافت می‌کنند و این کاهش نشان‌دهنده بلوغ سازمان و رزق خطر جدی در پایداری مالی و ایفای تعهدات است. این در حالی است که ایران هنوز وارد دوره پیری جمعیت نشده است، که بی‌شک با شروع این فرآیند، مشکلات با شدت بیشتری خود را نشان خواهد داد. با این حال قانونگذاران به عمق بحران این حوزه توجهی نشان نمی‌دهند و به سرمایه‌گذاری‌هایی که در این صندوق‌ها به انجام رسانده‌اند، تکیه دارند حال آنکه این سرمایه‌گذاری‌ها اولاً قابلیت نقدپذیری ندارند و در خوش‌بینانه‌ترین حالت، حتی تکافوی چند سال مستمری پرداختی را هم نمی‌دهند.

آ: چه بخشی از مشکلات و مسائل مربوط به نظام بازنشستگی را مربوط به حوزه سیاستگذاری ارزیابی می‌کنید و چه بخشی را متوجه حوزه اجرا می‌دانید؟
این دو موضوع از مباحث مهم هستند که هرگونه کاستی در هر کدام منجر به عدم ارائه مناسب خدمت به خدمت‌گیرندگان خواهد شد. مخاطبان این سازمان انتظار دریافت خدمت باکیفیت و به‌نگام دارند. این انتظار با پیشرفت‌هایی که در حوزه آ‌تی‌سی صورت گرفته قطعاً فراتر رفته و سازمان تامین اجتماعی، اقدامات درخور توجهی در این حوزه انجام داده اما به نظر می‌رسد تا نقطه مطلوب راه پرمشقتی باید طی شود. اما در حوزه سیاستگذاری همان‌گونه که قبلاً گفته شد، هرگونه سیاستگذاری هم دارای ابعاد و پیامدهای اقتصادی و هم اجتماعی است لذا لازم است در هرگونه سیاستگذاری، تمامی ابعاد به‌ویژه اقتصادی و اجتماعی مدنظر قرار گیرند. تحمیل بار مضاعف به این صندوق ممکن است به‌رغم امتیازی که به یک گروه خاص داده می‌شود، ضداثرگیری باشد برای تمام بازار کار و منجر به شکل‌گیری رفتارها و ایجاد هنجارهای جدید شود که اغلب نتیجه مثبتی ندارند.

آ: با این وصف فکر می‌کنید حلقه مفقوده سیاستگذاری برای بازنشستگان چه باشد؟
حلقه مفقوده سیاستگذاری در نظام بازنشستگی تامین اجتماعی عدم توجه به محاسبات مالی و آکچوئری در این صندوق هاست. یک آکچوئریست با کمک دانش ریاضیات و آمار احتمالات

برای پاسخ به این سوال شاید بهتر باشد به مفاهیم کلیدی و اساسی تامین اجتماعی از دیدگاه نهادهای تخصصی همچون بانک جهانی، دفتر بین‌المللی کار، اتحادیه بین‌المللی تامین اجتماعی و همچنین بندهای مرتبط با اصول ۲۱ و ۲۹ قانون اساسی کشور استناد کنیم. امروزه تامین اجتماعی ابعاد و گستره‌های متعددی را شامل می‌شود که بی‌شک عدم تحقق هر کدام از این کارکردها موجبات پراکندگی و عدم انسجام برنامه‌های تامین اجتماعی را فراهم می‌آورد نظیر آنچه امروزه ما شاهد آن هستیم که به نوعی محاصل آن، بروز ناهماهنگی میان اجزای مختلف نظام تامین اجتماعی است. مهم‌ترین این ابعاد عبارتند از: بعد جمعیتی، بعد زمانی و بعد توسعه‌ای. در تشریح بعد زمانی می‌توان گفت تامین اجتماعی از قبل از تولد تا پس از مرگ ایفاگر نقش‌های متفاوتی است. این ساختار در این گستره زمانی قطعاً در پدیدار شدن انسان ماهر، کارکردهای خاص خود را دارد. افزون بر این دو بعد، تامین اجتماعی پدیده‌ای هم وابسته و هم پیوسته به رشد و توسعه اقتصادی بوده و این گزاره بیانگر بعد توسعه‌ای نظام تامین اجتماعی است. ابعادی نظیر سرمایه انسانی، بعد اقتصادی و امثال آن از گستره‌ها و ابعاد دیگر تامین اجتماعی است که بی‌شک عدم رشد و توسعه هر کدام موجب ناکارآمدی نظام تامین اجتماعی می‌شود. تمامی ابعاد یادشده لازم است جوابگوی سه اصل جامعیت، کفایت و فراگیری در کنار پایداری این نظام باشد. در دوره‌ای فراگیری مورد توجه قرار گرفته و سایر ابعاد تامین اجتماعی مغفول مانده و در دوره‌هایی اصول دیگر که به نظر می‌رسد با وجود گذشت این همه سال و در کنار پیشرفت‌های حاصل شده، همچنان با ایده‌آل خود فاصله دارد.

آ: بنابراین همان‌گونه که شما هم اشاره کردید، کارآمدی نظام بازنشستگی و تامین اجتماعی در ایران دستخوش اعمال سلیق در دوره‌های مختلف شده است. به‌طور کلی، نگاه نهاد حاکمیت را به نظام بازنشستگی چگونه ارزیابی می‌کنید؟
نهادی که در نهایت وظیفه تامین اجتماعی در قالب کلان و وظیفه حمایت بازنشستگی در شکل خرد را داراست، دولت یا نهاد حاکمیت است به این معنا که نهاد حاکمیت، وظیفه نهایی حمایت در دوران بازنشستگی، از کارافتادگی و فوت را بر دوش دارد اما در این میان نهادهایی غیر از دولت این وظیفه را به عهده می‌گیرند. این همان ساختاری است که بر سازمان تامین اجتماعی حاکم است. با کسب و جمع‌آوری درآمد در قالب حق بیمه، برای افراد تحت پوشش خود مستمری تامین می‌کند و دولت صرفاً با پرداخت سهم خود در این فرآیند شراکت دارد. با این مفهوم سایر صندوق‌ها و سازمان‌های تامین اجتماعی نوعی حساب‌های دولتی هستند و صرفاً صندوق بیمه روستاییان و سازمان تامین اجتماعی از این قالب تبعیت می‌کنند. چنانچه حساب صندوق‌های حرفه‌ای را نظیر صندوق بازنشستگی کارکنان صداوسیما، صندوق نفت و مانند آن، که دارای ویژگی‌های صندوق‌های بسته هستند، از نظام تامین اجتماعی جدا کنیم، به ماهیت و ساختار سازمان تامین اجتماعی و

صندوق‌های بازنشستگی در کشور ما در اوج جوانی، احساس پیری می‌کنند چنان که نسبت پشتیبانی بیمه‌شدگان به مستمیری‌بگیران در صندوق بازنشستگی کشوری کمتر از یک و همین نسبت در سازمان تامین اجتماعی به حدود شش رسیده که نزدیک به مرز بحران است.

توام با اجرای عدالت در بخش تامین اجتماعی کشور حاصل شود. لازمه این کار بازتعریف دقیق وظایف و تعهدات قانونی نهادهای بیمه اجتماعی و نهادهای حمایتی بوده تا از این طریق منابع و مصارف صندوق‌های بیمه‌ای بر اساس اصول مالی و اقتصادی شکل گرفته و تعهدات حمایتی دولت در برابر اقشار آسیب‌پذیر اجتماعی به‌طور مشخص روشن شود. از این‌رو از هدررفت منابع عظیم این بخش جلوگیری به عمل می‌آید. با تداوم ادغام وظایف بیمه‌ای و حمایتی و نیز عدم ایفای نقش دولت، عدم تعادل منابع و مصارف در صندوق‌های بیمه‌ای به صورت مستمر ادامه یافته و عملاً این صندوق‌ها را با ورشکستگی یا حداقل با کاهش چشمگیر و دائمی سطح خدمات روبه‌رو خواهد ساخت.

❖ **اعمال حاکمیت شرکتی چگونه می‌تواند به کارآمدی صندوق‌های بازنشستگی در ایران کمک کند؟**

آنچه در اداره صندوق‌های بازنشستگی حائز اهمیت است، استقلال آنهاست. در حاکمیت شرکتی، هیات امنا به نمایندگی از خیل عظیم سهامداران (که همان بیمه‌شدگان، کارفرمایان و مستمیری‌بگیران هستند) و هیات مدیره که نمایندگی هیات امنا را دارند، باید این توجه را داشته باشند که صرفاً در مقابل ذی‌نفعان پاسخگو هستند و علایق دولت‌ها در سرمایه‌گذاری‌ها، صرفاً با توجه به نرخ بازگشت سرمایه و سیاست‌های مصوب سرمایه‌گذاری مورد توجه قرار می‌گیرد. این سازمان‌ها علاوه بر اینکه تحت نظارت دائم نهادهای نظارتی هستند، نهادهای نظارتی منحصربه‌فرد خود را نیز دارا هستند. از طرف دیگر اتحادیه بین‌المللی تامین اجتماعی (ایسا) اصول راهنماهای متعددی تدوین کرده که معروف‌ترین آنها حکمرانی خوب است که ریزترین موضوعات را مورد بحث قرار داده و راهکارهای مورد اجماع جهانی را ارائه داده است. این اصول راهنما فرآیند طولانی‌تری را جهت تصویب طی می‌کنند و تقریباً توسط متخصصان مطرح دنیا مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد. به‌عنوان مثال اصول راهنمای آکچوئری حدود شش سال در دستور کار قرار دارد و مقرر است در اجلاس آتی در پاناما رونمایی شود. اصول راهنمای حکمرانی خوب به نوعی حاکمیت شرکتی در نظام‌های تامین اجتماعی را توصیه می‌کند که در حدود ۶۰ کشور جهان با توجه به چارچوب‌های محلی به اجرا درآمده است. هر سه سال یک‌بار این اتحادیه بهترین عملکرد را در پایبندی به این اصول انتخاب و معرفی می‌کند. ضمن آنکه اصول راهنماهای دیگری از قبیل جمع‌آوری حق بیمه، سرمایه‌گذاری صندوق‌های بیمه‌ای، قانونمندی، کیفیت خدمات، پیشگیری از مخاطرات شغلی، بازگشت به کار و یکپارچگی مجدد و مواردی از این قبیل توسط اتحادیه بین‌المللی تامین اجتماعی به تصویب رسیده و در اختیار اعضا قرار گرفته است. بی‌شک التزام سازمان‌های تامین اجتماعی به موارد مطرح‌شده در اصول راهنما در چارچوب قوانین کشور منجر به بهبود عملکرد سازمان‌ها شده و به نوعی کشورهای در حال توسعه از نسخه‌هایی که کشورهای پیشرفته بهره برده‌اند منتفع می‌شوند.

از زاویه‌های دیگر باید به این نکته توجه داشت که جنس و ماهیت صندوق‌های بازنشستگی، عمومی غیردولتی است ولی باید خاطر نشان کرد که مسوولیت نهایی این‌گونه صندوق‌ها با دولت است. لذا دولت در هیات امنا یا مجمع لازم است نقش اکثریت را داشته باشد، چرا که هم مسوولیت نهایی با این دستگاه است و هم پایدارترین نهاد در میان اعضای مجمع است اما اقلیت قوی که همان شرکای اجتماعی صندوق هستند، می‌توانند نقش پررنگ‌تری ایفا کنند. آنها تامین‌کنندگان مالی و خدمت‌بگیران این صندوق‌ها هستند. این گروه مانند تصمیم‌گیرندگان مجامع در شرکت‌های تجاری نماینده سهامداران هستند که می‌توانند با اعمال سیاست‌های مجامع اداره کارآمد این صندوق‌ها را از طریق سیاست‌های کلان مطالبه کنند.

❖ **یکی از انتقاداتی که به نحوه مدیریت صندوق‌های بازنشستگی از جمله سازمان تامین اجتماعی وارد می‌شود این است که به‌رغم آنکه منابع آن از ناحیه کارفرمایان و بیمه‌شدگان تامین می‌شود، دولت بر آن مدیریت می‌کند. این موضوع از نگاه برخی تحلیلگران به‌عنوان یکی از دلایل ناکارآمدی سازمان عنوان می‌شود. آنها معتقدند ساختار سازمان تامین اجتماعی باید مورد تجدید ساختار قرار گیرد، آیا این تجدید ساختار می‌تواند به نجات این سازمان کمک کند؟**

به نظر می‌رسد تصمیم‌گیری ذی‌نفعان در امر اجرا با مشکلاتی مواجه باشد چرا که این افراد خواسته‌ها و نیازهای زودگذر دارند که با ماهیت صندوق که پایداری بلندمدت است، در تضاد قرار دارد. کارفرمایان خواستار کم کردن حق بیمه و بیمه‌شدگان به دنبال افزایش سطح خدمات خواهند بود. لذا ورود این اعضا به حوزه اجرا می‌تواند موجب بروز مشکلاتی شود. نظارت، تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی کلان، انتظار را برآورده خواهد ساخت. اصول حکمرانی خوب که پیشتر اشاره شد مواردی را چون پاسخگویی، شفافیت و پیش‌بینی‌پذیری را اصولی اساسی برشمرده که با رعایت آنها ذی‌نفعان یا به عبارتی سهامداران (بیمه‌شدگان، کارفرمایان و مستمیری‌بگیران) می‌توانند از نحوه مدیریت کارآمد مطمئن باشند. ❖

می‌تواند به موسسه خود بگوید که بهترین نوع سرمایه‌گذاری چیست که هم منافع شرکت عرضه‌کننده و هم منافع خریدار محصول را تامین کند. حسب امر قانون هرگونه تصویب قانون در این حوزه مستلزم تامین مالی بار ناشی از آن است. از سوی دیگر عقب‌ماندگی پارامترهای بازنشستگی از تحولات اقتصادی و اجتماعی است. به‌عنوان مثال در حال حاضر هیچ نسبتی بین سن بازنشستگی و امید به زندگی وجود ندارد. تصویب قوانینی که اصطلاحاً پیش از موعد اطلاق می‌شوند یا حتی قوانین عادی، موجب افزایش تعداد بازنشستگان جوانی شده که در جست‌وجوی کار هستند. این امر خلاف رویه‌ای است که در دنیا مرسوم است. در واقع افزایش سن بازنشستگی متناسب با افزایش امید به زندگی و سایر اصلاحاتی که در نظام‌های تامین اجتماعی انجام می‌شود، از حلقه‌های مفقوده سیاست‌گذاری برای بازنشستگان به شمار می‌رود.

❖ **پرسش دیگری که وجود دارد این است که چگونه می‌توان نظام بازنشستگی را با در نظر گرفتن کرامت بازنشستگان بازسازی کرد؟**

بی‌شک نظام بازنشستگی کشور، احتیاج به بازسازی یا اصلاحات اساسی دارد. این اصطلاح در ادبیات این حوزه به Pension reform معروف است. با توجه به ادبیات موجود در این حوزه سه شکل اصلی اصلاح نظام بازنشستگی قابل تعریف است که هر کدام ادبیات و رویکردهای مختص خود را دارد. اصلاح پارامتریک و سیستمی انواع اصلاحاتی هستند که مکرراً در کشورهای مختلف به کار گرفته شده‌اند. همچنین برنامه اصلاح مستمر دیگری نیز تحت عنوان نظام چندکنی یا چندلایه وجود دارد که با برنامه‌های ویژه هر گروه درآمدی می‌تواند کرامت و شأن این گروه را با توجه به دوره اشتغال حفظ کرد. در این حوزه لازم است که مطالعات وسیعی انجام شود تا برنامه‌های متنوع بازنشستگی بتوانند متناسب با دوره اشتغال، حمایت‌های لازم را اعمال کنند.

❖ **برنامه ششم توسعه به‌عنوان یکی دیگر از اسناد بالادستی توسعه کشور مراحل نهایی تدوین را سپری می‌کند. آیا برنامه ششم به‌طور شایسته به راهکارهای تحقق اهداف و اصلاحاتی که شما به آن اشاره می‌کنید، پرداخته است؟**

همان‌طور که پیش از این اشاره کردم، کارآمدی نظام تامین اجتماعی با سه اصل عمده سنجیده می‌شود: کفایت، جامعیت و فراگیری. اما با درک کلی از این مفاهیم می‌توان دریافت که یک نظام کارآمد تامین اجتماعی باید ترکیب مناسبی از این عوامل را دربرگیرد به این مفهوم که در ساختار نظام تامین اجتماعی و بازنشستگی حداکثر بخشی از افراد جامعه اعم از شاغلان بخش رسمی به علاوه رسمی‌سازی شاغلان در بخش غیررسمی، حداکثر حمایت متناسب با شرایط روز و با حداکثر مقدار قابل تحمل نظام تامین اجتماعی دریافت کنند. با این حال باید در نظر داشت که نظام تامین اجتماعی متأثر از نظام اشتغال کشور و نظام جمعیتی آن است. مولفه‌های اقتصادی نیز تأثیر فوق‌العاده‌ای بر این ساختار دارند. نمی‌توانیم از نظام تامین اجتماعی انتظار داشته باشیم کارآمدی لازم را داشته باشد، در حالی که کشور نظامات کلان اقتصادی کارآمدی ندارد چرا که متغیرهایی چون بیکاری و تورم مخربی روی نظام تامین اجتماعی کشور دارد. به این موضوع عبور از پنجره جمعیتی را نیز اضافه کنید، در حالی که نسل پرشماری به سن اشتغال رسیده‌اند، عدم اضافه شدن افراد این نسل به تعداد بیمه‌شدگان و در نهایت بیمه‌پردازان، خسران جبران‌ناپذیری را به این نظام در زمان سالمندی این افراد وارد خواهد ساخت. از سوی دیگر آثار مخرب تورم روی دستمزد و به تبع آن مستمیری از عواملی هستند که هرگونه کارآمدی نظام تامین اجتماعی را با ابهام مواجه می‌سازد. با این وصف حتی اگر برنامه ششم توسعه راهکارهایی را برای کارآمدی نظام بازنشستگی پیش‌بینی کرده باشد، تا زمانی که وضعیت شاخص‌های اقتصادی از جمله بیکاری و اشتغال بهبود پیدا نکند، نمی‌توان انتظار توفیق در اصلاح نظام بازنشستگی را داشت.

❖ **از نظر شما چه راهکارهایی می‌تواند به افزایش کارآمدی نظام بازنشستگی و تامین اجتماعی در ایران منتهی شود؟**

بهره‌گیری از امکانات آتی در حوزه اجرا، بدون شک رضایتمندی مخاطبان را افزایش خواهد داد و در حوزه سیاست‌گذاری نیز توجه به اصول علمی این کسب‌وکار و بهره‌مندی از پیشرفت‌های صورت گرفته، می‌تواند نظام کارآمدی را رقم بزند. از سوی دیگر همان‌گونه که قبلاً گفته شد، تجربه‌های کارآمد با عنوان نظام چندکنی یا چندلایه‌ای در اغلب کشورهای جهان وجود دارد که در حال رشد و گسترش است. در چنین نظامی بدون تردید اصل همبستگی اجتماعی (مستمیری پایه) تقویت شده و اصول عدالت اجتماعی بر مبنای میزان درآمد و پرداخت حق بیمه‌شدگان نیز حفظ می‌شود. در حالی که در نظام فعلی بیمه‌ای کشور این اصول اولیه دچار پراکندگی و عدم انسجام است و عملاً در کلیه سطوح اعم از مستمیری، حداقل با حداکثر تعارضات و ناعدالتی گسترده‌ای پدیدار شده است. در این نظام کارآمد، وظایف و تعهدات صندوق‌های بیمه‌ای به‌عنوان نهادهای مالی خاص از یک‌سو و نهادهای حمایت‌های اجتماعی از سوی دیگر تفکیک این عوامل است تا از این طریق تعهدات بیمه‌ای و حمایتی با یکدیگر تلفیق نشده و عملاً شفافیت و کارآمدی



طرح: آزاده پاک‌نژاد

مرثیه‌ای برای صندوق‌ها

سیاستگذار چگونه می‌تواند نهادهای بازنشستگی را از بحران نجات دهد؟

محبوبه فکوری

این میان کارشناسان بر این باورند که این لایحه هم، این زخم عمیق را به طور کامل التیام نمی‌دهد و تنها از بحرانی شدن و تنش آفرینی آن جلوگیری می‌کند. در این میان صاحب‌نظران بر این باورند که بحران موجود در صندوق‌های بازنشستگی کشور، نتیجه بی‌تدبیری در سیاست‌گذاری‌ها و سوءمدیریت حوزه بازنشستگی در گذشته بوده است. آنها می‌گویند تا زمانی که ریسک‌های مالی بزرگ به ریسک‌های اجتماعی و سیاسی تبدیل نشده‌اند و مردم برای مطالباتشان به خیابان‌ها نریخته‌اند، نباید دغدغه‌ای داشت. اما شواهد نشان می‌دهد در آینده نزدیک، فشار سنگین تعهدات تأمین‌نشده بازنشستگی، در کنار سایر ضعف‌های ساختاری نظام مالی کشور، فرصت هرگونه چاره‌اندیشی و مدیریت ریسک‌های پیچیده سیستماتیک و غیرسیستماتیک را از بین خواهد برد و کشور را به سرعت در دام آسیب‌های جبران‌ناپذیر گرفتار خواهد کرد. البته شاید هم ساختارهای موجود با نیازها و شرایط بسیار متفاوت و در حال تغییر انطباق ندارند. اما موضوع هر چه باشد، وابستگی مستمر این صندوق‌های بازنشستگی به منابع دولتی، صندوق‌ها را یک مجموعه فربه می‌کند که به جمع شлагان دولت که آن هم رقم سنگینی است، می‌پیوندند و این یک تناسب بسیار ناموزون بین بودجه‌های جاری و عمرانی کشور را رقم می‌زند که به دلیل حجم انبوه کارمندان دولت، تقریباً در هیچ کجای دنیا شناخته‌شده نیست. تاکنون هم اگر منابع دولتی پاسخگوی نیاز صندوق‌ها نبود، کشور باید انبوهی از بازنشستگان را داشت که ممکن بود بلا تکلیف بمانند. اما همچنان وجود دارد و دولت نگران است که این افراد، بعد از سنی که باید در رفاه بوده و دغدغه‌های نداشته باشند، دچار بحران شخصی و روحی و خانوادگی شده و در الگوی بزرگ‌تر کشور را دچار بحران‌های اجتماعی می‌کنند. وقتی صندوق‌ها فشار مالی خود را به دولت منتقل می‌کنند، دولت ناگزیر است به خاطر اینکه ریسک اجتماعی به وجود نیاید و بازنشستگان برای مطالبات خود به خیابان‌ها نریزند و طور دیگر درخواست خود را مطرح نکنند، به هر ترتیب که شده حقوق آنها را سر ماه پرداخت کند. چراکه مردم صندوق‌رانی‌شناسند و به عنوان یک نهاد دولتی از آن یاد می‌کنند؛ چراکه مدیریت آن را از جانب دولت می‌دانند. همچنین در بودجه کشور، اعتباراتی که می‌توانست در فصول مختلف برای کمک به تسهیل کسب و کار و رونق اقتصادی یا آسان‌سازی و حمایت از سرمایه‌گذاری‌ها در بخش واقعی اقتصاد و تولید به کار گرفته شود، برای جبران کسری یک نهاد مالی که ورشکسته شده است، هزینه می‌شود.

صندوق‌های بازنشستگی سال‌هاست که بحران آفرینان عرصه اقتصاد ایران شده‌اند. دامنه و تبعات بحران‌شان هم روز به روز بیشتر می‌شود و بحران‌شان هم همچون دومینو، به یکدیگر سرایت می‌کند. واقعیت این است که دولت با صندوق‌های بازنشستگی همچون یک زخم سربسته برخورد کرده و هیچ‌گاه نخواست یا شاید هم نتوانسته است که چرک و خون آنها را بیرون بکشد و یک بار برای همیشه هم که شده، هر چند درآورد، آنها را مداوا کند. به تازگی البته سازمان برنامه و بودجه کشور به عنوان طیبیب، وارد عمل شده و قرار است که مرهمی هر چند کوچک بر زخم به جا مانده از این صندوق‌ها بر پیکره اقتصاد بگذارد. بر همین اساس، همان روزهایی که دولتمردان مشغول تدوین برنامه ششم توسعه بودند، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی وقت پیشنهادهایی را به کابینه ارائه کرد تا بلکه بتواند اصلاحات سیستمی و پارامتریک در صندوق‌های بازنشستگی کشور به عنوان یکی از اولویت‌های مهم برنامه ششم کشور، ایجاد کند؛ اما برخی دولتمردان، روی خوش به آن نشان ندادند و به‌رغم اینکه این موضوع در نشست‌های درون هیات دولت و برخی کارگروه‌هایی که به عنوان کمیسیون‌ها و کمیته‌های تخصصی تدوین برنامه ششم برگزار می‌شد، مورد بررسی قرار گرفت؛ اما در نهایت، رای مثبت را کسب نکرد که به عنوان مفادی از قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه‌ای یا حتی متن برنامه ششم توسعه، در نظر گرفته شود. اما دولت عقب‌نشست و قرار است که در قالب لایحه‌های مجزا، تمام چالش‌های صندوق‌های بازنشستگی را همراه با راه‌حل آن مشکلات به مجلس شورای اسلامی ارائه کند تا بلکه نظر موافق نمایندگان را در تایید و تصویب آن دریافت کرده و یک بار برای همیشه، پرونده بحران آفرینی این صندوق‌ها را مختومه اعلام کند. اگرچه در



صندوق‌های بحران آفرین

زمانی برای ساماندهی صندوق‌های بازنشستگی و فرآیند کاری آنها

صندوق‌ها نمی‌توانند تحمل کنند؛ پس این اتفاق باید به صفر برسد و یکسری اصلاحات درست و اساسی در صندوق‌ها رخ دهد. از سوی دیگر، این صندوق‌ها باید تکلیف خود را با مسائل اقتصادی روشن کنند؛ چرا که اکنون بار منفی صندوق‌ها به دلیل سوءمدیریت در منابع اقتصادی که به عنوان دارایی در اختیار داشتند، بر دوش دولت است و بنابراین باید دارایی‌های صندوق‌ها در دولت تعیین تکلیف شود و حتی چسبندگی منابعی که در اختیار دارند و سودده است، از منابع دولتی کم شود. در حال حاضر بالای ۹۰ درصد از پرداخت‌ها به منابع لشگری و کشوری، از منابع دولتی است و اگر این روند ادامه یابد، کلیه منابع دولتی نیز جوابگوی نیاز صندوق‌ها نخواهد بود؛ پس برنامه این است که چسبندگی منابع صندوق‌ها طی پنج سال از دولت کم شده و به حداقل برسد. این راهکاری است که دولت در حال پیگیری و به دنبال انجام اصلاحات ساختاری و پارامتریک و توانمندسازی صندوق‌ها در مدیریت منابعی که در اختیار دارند، است. در این میان تردیدی نیست که اگر روند قبلی ادامه یابد، صندوق‌های زیادتری به جمع صندوق‌های دارای کسری منابع می‌پیوندند و اگر این اتفاق زودتر ساماندهی نشود، قطعاً بحران آفرینی سنگینی را در عرصه صندوق‌های بازنشستگی خواهیم داشت. به همین دلیل اصلاحات اجتناب‌ناپذیر است و باید در رابطه با اصلاحات سیستمی و پارامتریک در کنار مدیریت منابع در اختیار صندوق‌ها و کاهش چسبندگی از منابع دولت با جدیت بیشتری دنبال شود. اصلاحات اساسی و پارامتریک زیادی وجود دارد که باید برای سال‌ها به عنوان یک قانون در کشور اجرا شود. ما اصلاحات زیادی را از نظر ساختاری صندوق‌ها، میزان حق سرانه‌ای که باید از حقوق افراد کسر شود، تعداد سال‌هایی که باید یک بازنشسته بپردازد تا دریافتی داشته باشد و مواردی از این دست تعریف کرده‌ایم. بر این اساس، بیمه‌های پایه و بیمه‌های تکمیلی باید اصلاح شوند. هم‌اکنون هم یک تیم قوی کارشناسی با کمک استادان و افراد باتجربه و صاحب‌نظر و حتی مشورت از کارشناسان بیرونی، در حال کار بر روی این موارد هستند. به طور قطع، تسری بحران بازنشستگی را باید در یافت. وقتی که منابع دولت برای افراد شاغل و بازنشسته‌ای که الان باید از منابع غیردولتی استفاده کنند، به عنوان یک شیر تامین بودجه مطرح شد، مشکلات زیادی بروز کرد. در واقع بزرگ‌ترین بحران آفرینی این است که منابع عمرانی دولت، صرف حقوق و بودجه جاری کشور می‌شود و این افت بزرگی در چرخه اقتصاد و عمران کشور به دنبال خواهد داشت. از طرفی، وابستگی مستمر این صندوق‌های بازنشستگی به منابع دولتی، صندوق‌ها را یک مجموعه فریه می‌کند که به جمع شاغلان دولت که آن هم رقم سنگینی است، می‌پیوندند و این یک تناسب بسیار ناموزون بین بودجه‌های جاری و عمرانی کشور را رقم می‌زند که به دلیل حجم انبوه کارمندان دولت، تقریباً در هیچ کجای دنیا شناخته‌شده نیست. تاکنون هم اگر منابع دولتی پاسخگوی نیاز صندوق‌ها نبود، ما انبوهی از بازنشستگان را داشتیم که ممکن بود بالاتکلیف بمانند و البته هنوز هم این خطر وجود دارد که این افراد، بعد از سنی که باید در رفاه بوده و دغدغه‌ای نداشته باشند، دچار بحران شخصی و روحی و خانوادگی شده و در الگوی بزرگ‌تر کشور را دچار بحران‌های اجتماعی می‌کردند.

کشور که تنها ممر گذران امور زندگی خود و خانواده‌شان، همین دریافتی امور بازنشستگی است و هیچ دریافتی دیگری ندارند، نیازمند دقت بیشتری در پرداخت‌های سازمان بازنشستگی هستند. پس باید با پختگی بیشتری، لایحه را تقدیم به مجلس کرد که یکی از دلایل اصلی خروج برخی مواد مرتبط با بازنشستگی از برنامه ششم توسعه است. در واقع دولت قصد داشت نظرات کامل و همه‌جانبه‌ای از جوامع کارشناسی، استادان دانشگاه و افرادی که بر روی مباحث تامین اجتماعی و بازنشستگی صاحب‌نظر بودند، دریافت کرده و لایحه‌ای با عجله و شتابزدگی را تقدیم مجلس نکند؛ بلکه با حوصله، بررسی و وسواس بیشتری کار را پیگیری کند تا هم بحث بازنشستگی را ببیند و هم در رابطه با اصلاحات پارامتریک و سیستمی در صندوق‌های بازنشستگی گام برداشته باشد. از طرف دیگر بتوانیم اختلاف حقوق بین مقاطع مختلف را در بازنشستگان به حداقل برسانیم. اما اگر بخواهیم بر روی صندوق‌های بازنشستگی هم نگاهی گذرا داشته باشیم، برای نجات صندوق‌های بازنشستگی، دولت معتقد است اولاً باید اتفاقاتی را که از قبل در رابطه با این صندوق‌ها رخ داده مرور کرده و زمینه‌ای فراهم کنیم که اصلاحات ساختاری و پارامتریک در صندوق‌ها اتفاق بیفتد؛ به نحوی که روال بازنشستگی‌های پیش از موعد به صفر برسد. چرا که اگر بازنشستگی پیش از موعد رخ دهد، مشکلات صندوق‌ها پابرجا باقی خواهد ماند؛ فردی را فرض کنید که در ۴۵ سالگی خود را بازنشسته کرده و ۱۵ تا ۲۰ سال سابقه کار داشته باشد، اگر این فرد ۸۰ سال عمر کند؛ تنها ۱۵ تا ۲۰ سال حق بیمه پرداخت کرده؛ در حالی که دولت باید ۵۰ سال به او پرداختی داشته باشد، پس از آن هم اگر این وظیفه‌بگیر، همسر یا دختر از دواج نکرده داشته باشد، دولت نمی‌تواند او را رها کند و باید مستمری بدهد، بنابراین این بار را

با توجه به مشکلاتی که صندوق‌های بازنشستگی دارند و اتفاقاتی که در سال‌های گذشته برای تعدادی از این صندوق‌ها رخ داده است، به نظر می‌رسد اکنون زمان آن رسیده که به طور عاجل، برای ساماندهی این صندوق‌ها و فرآیند کاری آنها فکری کرد. همان موضوعی که دولت به شدت آن را مورد توجه قرار داده و تلاش دارد تا در قالب لایحه‌ای، مواردی را در مجلس شورای اسلامی به تصویب برساند که راه را برای جلوگیری از بحران آفرینی این صندوق‌ها ببندد. واقعیت آن است که در همه دنیا، وقتی طول عمر و امید به زندگی افزایش می‌یابد، معمولاً سن بازنشستگی نیز بالا می‌رود؛ در حالی که در کشور ما، به‌رغم اینکه امید به زندگی افزایش یافته، اما نه تنها سن بازنشستگی افزایش پیدا نکرده است؛ بلکه شاهد کاهش آن هم هستیم. دومین نکته‌ای که مشکل صندوق‌های بازنشستگی در ایران به شمار می‌آید، بازنشستگی‌های پیش از موعد است که معمولاً بار سنگینی را بر دوش صندوق‌های مذکور تحمیل کرده است. از طرف دیگر، اصلاحات سیستماتیک و پارامتریک زیادی وجود دارد که باید انجام شود تا این صندوق‌ها بحران دور شوند. اما متأسفانه باید گفت کشور طی سال‌های اخیر از انجام آن، به شدت مغفول مانده است. اکنون باید به صراحت به این نکته اذعان داشت که صندوق‌های بازنشستگی از کارکرد اصلی خود فاصله گرفته‌اند و منابع غیرفعال را به عنوان منابع اقتصادی خود انتخاب کرده‌اند که متأسفانه در کنار در اختیار داشتن آن، نتوانسته‌اند مدیریت درستی بر منابع و دارایی‌های خود داشته باشند. به همین دلیل بخش‌های اقتصادی و منافی که این صندوق‌ها فکر می‌کردند می‌توانستند به عنوان پشتوانه‌ای برای خود به آن تکیه کنند، به مرور تحلیل رفته است. بر همین اساس، در برنامه ششم توسعه، دولت پیشنهادهایی ارائه کرد تا بلکه بتواند اصلاحات سیستمی و پارامتریک در صندوق‌های بازنشستگی کشور به عنوان یکی از اولویت‌های مهم برنامه ششم کشور، ایجاد کند که این موضوع به‌رغم اینکه در نشست‌های درون هیات دولت و برخی نشست‌هایی که به عنوان کمیسیون‌ها و کمیته‌های تخصصی برگزار می‌شد، مورد بررسی قرار گرفت اما آن طور که تصور می‌رفت، مورد تصویب قرار نگرفت. البته دلیل عدم تصویب هم برخی نظراتی بود که در دولت راجع به این صندوق‌ها و ملاحظات مرتبط با آن که در حوزه بازنشستگی است، مطرح شد؛ نه اینکه موضوع مهم نباشد؛ بلکه قرار شد که موارد مربوط به آن، در لایحه‌ای جداگانه تقدیم مجلس شورای اسلامی شود که هم‌اکنون نیز سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور مشغول کار بر روی آن است. در کنار این، کار دیگری در حال انجام است تا صندوق‌های بازنشستگی و بازنشستگان کشور را تحت حمایت قرار دهد و آن اینکه تحت عنوان لایحه‌ای که در حال آماده‌سازی داریم، تلاش شده میان دریافت حقوق بازنشستگی در مقاطع مختلف تغییر ایجاد کرده و فاصله آن را به حداقل برسانیم تا به نوعی عدالت در پرداخت را به بازنشستگان کشور هدیه دهیم. این موضوع را به عنوان یک لایحه آماده می‌کنیم که میزان دریافتی بازنشستگان با سایر دریافتی‌های بعدی آنها، خیلی تفاوت نداشته باشد؛ ضمن اینکه شریطی فراهم شود تا تفاوت فاحشی بین دریافتی بازنشستگان با شاغلان، بعد از بازنشستگی آنها ایجاد نشود. البته همه کارها به این موضوع ختم نشد، ما فکر می‌کردیم که افشار بازنشسته

آزیر قرمز بحران آفرینی بیمه گران اجتماعی

صابر شبیانی از راه‌های ایجاد پایداری مالی در صندوق‌ها می‌گوید

موضوع تأمین در آمد پایدار برای دوره بازنشستگی، یکی از دغدغه‌های مهم کشورهای مختلف جهان در هر دو گروه از کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه به شمار می‌رود و تأمین منابع لازم و مکانیسم تضمین معیشت و حفظ استانداردهای زندگی شهروندان در دوره بازنشستگی، موضوع حوزه‌های جدیدی از دانش علوم انسانی مانند اقتصاد تأمین اجتماعی و اکچوئری بوده است. صابر شبیانی، اقتصاددان حوزه رفاه اجتماعی و عضو هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی از وضعیت این روزهای صندوق‌های بازنشستگی و آثار آن بر کل اقتصاد ایران می‌گوید.

گویا نکاتی در برنامه ششم توسعه در نظر گرفته شده، اما به دلیل عدم اجماع دولت و البته تهیه لایحه‌های مجزا از سوی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی برای ارائه به مجلس، حذف شده است.

در سال ۱۳۹۵ معادل ۷۵ درصد بودجه فصل حمایتی فقط برای کمک به پرداخت‌های جاری صندوق بازنشستگی کشوری و نیروهای مسلح منظور شده است. این در شرایطی است که برنامه حمایت‌های اجتماعی امسال با اعتبار ۵۴۰ میلیارد ریالی، تنها ۰/۲ درصد از بودجه این فصل را به خود اختصاص داده است. شاید ارائه مثال دیگر برای درک عمق فاجعه مفید باشد.



در همه نخله‌های فکری اقتصادی تأکید شده که حفاظت از محیط زیست به عنوان یک کالای عمومی و استراتژیک، یکی از مهم‌ترین وظایف دولت‌هاست و در کشورهای توسعه یافته بین ۲۰ تا ۴۰ درصد بودجه عمومی برای برنامه‌های حفاظت از محیط زیست منظور می‌شود. در تاریخ حیات سیاسی و اقتصادی هیچ کشوری در جهان به چنین فاجعه بزرگی نمی‌توان برخورد کرد که کمک دولت برای تعهدات جاری صندوق‌های بازنشستگی در چند سال متوالی، بیش از ۷۰ برابر بودجه‌ای باشد که دولت برای همه برنامه‌های حفاظت از محیط زیست تخصیص می‌دهد. این نوع کمک به صندوق‌های بازنشستگی، که ذاتاً اهداف مالی خوداتکا هستند، به غلط به عنوان کمک و به خطا در فصل حمایتی بودجه گنجانده شده است. در حالی که در کشورهای توسعه یافته، ورشکستگی صندوق‌های بازنشستگی عمومی به دلیل تعهدات بلندمدت این نهادها و عدم امکان جبران آن در کوتاه‌مدت، بسیار مهم‌تر از ورشکستگی بانک‌های بزرگ تلقی می‌شود.

اصولاً بحران‌های موجود در صندوق‌های بازنشستگی از کجا شروع شد؟

واقعیت آن است که بحران موجود در صندوق‌های بازنشستگی کشور، نتیجه بی‌تدبیری در سیاست‌گذاری‌ها و سوءمدیریت حوزه بازنشستگی در گذشته بوده است. گویی هنوز هم تلنگری بر نظام مدیریت کلان کشور وارد نیاورده و مسوولان را از خواب غفلت بیدار نکرده است. شاید هم ترک عادت موجب بیماری است و تا زمانی که ریسک‌های مالی بزرگ به ریسک‌های اجتماعی و سیاسی تبدیل نشده‌اند و مردم برای پیگیری مطالباتشان به خیابان‌ها نریخته‌اند، نباید دغدغه‌ای داشت. اما شواهد نشان می‌دهد در آینده نزدیک، فشار سنگین تعهدات تأمین نشده بازنشستگی، در کنار سایر ضعف‌های ساختاری نظام مالی کشور، فرصت هر گونه چاره‌اندیشی و مدیریت ریسک‌های پیچیده سیستماتیک و غیرسیستماتیک را از بین خواهد برد و کشور را به سرعت در دام آسیب‌های جبران‌ناپذیر گرفتار خواهد کرد. البته باید توجه داشت که ساختارهای موجود با نیازها و شرایط بسیار متفاوت و در حال تغییر انطباق ندارند. بنابراین لازم است با استفاده از دستاوردهای برجسته علمی و با بهره‌گیری از تجارب بین‌المللی و توان بالایی کارشناسی داخلی، اصلاحات بازنشستگی فراتر از پشتوانه تحقیقات جامع علمی و کاربردی و به ویژه ارزیابی‌های کامل اکچوئری در دستور کار قرار گیرد و صندوق‌های بازنشستگی در چارچوب نظام نوین بازنشستگی کشور، کارکرد بیمه‌ای خود را با ساختار و اهداف و مکانیسم‌های کارآمد و جدید احیا کنند. نقطه عزمیت در این تحول بزرگ، انجام مطالعات جامع اکچوئری در کلیه صندوق‌های بازنشستگی کشور برای شناسایی وضعیت مالی صندوق‌ها در سناریوی وضع موجود و ادامه وضع موجود است. پس از این مرحله باید اصلاحات فراتر از پارامتری در ابعاد مختلف مالی و جمعیتی و اصلاحات سیستمی در معرفی

امروزه تأمین در آمد پایدار در دوره‌های بازنشستگی برای شاغلان و نیروهای انسانی، از جمله مهم‌ترین دغدغه‌های دولت‌ها به شمار می‌رود و به نظر هم می‌رسد که غفلت از آن، آثار مخربی را نه تنها بر بازنشستگان بلکه بر کل حوزه‌های اقتصادی و سیاسی کشور داشته باشد. سیاست‌های پیش‌بینی شده در دنیا چقدر به این دغدغه‌ها پاسخ داده است؟

واقعیت این است که در جوامع مدرن، نهادها و ترتیبات خاص اقتصادی و اجتماعی برای برقراری امنیت درآمد و مدیریت ریسک‌های آن برای افرادی که بنا به دلایلی از جمله بازنشستگی، از کار افتادگی، فوت، بیکاری یا بیماری از بازار کار خارج می‌شوند، شکل گرفته‌اند که مهم‌ترین آنها، بیمه‌های اجتماعی هستند. ساختار و بیمه‌های اجتماعی بر توزیع درآمد و ریسک بین گروه‌های اجتماعی استوار است و هدف آن نیز، پوشش انواع مخاطرات مربوط به ناپایداری درآمدهاست. علاوه بر بیمه‌های اجتماعی که منبع تأمین درآمد بازنشستگی برای گروه بزرگی از سالمندان در جهان است، درآمدهای دیگری نیز از لایه‌های نظام بازنشستگی همچون لایه تکمیلی ذخیره‌ای و لایه اختیاری ذخیره‌ای، با هدف حفظ یا بهبود استانداردهای زندگی در دوره بازنشستگی برای گروه‌های دیگری از بازنشستگان ایجاد می‌شود. ساختارهایی که برای تضمین درآمد بازنشستگی ایجاد می‌شوند، باید پایداری مالی بلندمدت داشته باشند، عدالت درون‌نسلی و بین‌نسلی را دنبال کنند، با استراتژی توسعه ملی و با نظام ارزشی جامعه سازگار باشند، از پشتوانه‌های قانونی محکم و ضمانت‌های خدشه‌ناپذیر حاکمیت قانون در حفظ حقوق مشترکان برخوردار باشند و در نهایت، با اعمال اصول نظام حکمرانی مطلوب، در حوزه‌های اجرایی و نظارتی اداره شوند. صندوق‌های بازنشستگی نهاد‌های مالی نسبتاً جدیدی هستند که در کشورهای مختلف برای تحقق این اهداف به وجود آمده و تکامل یافته‌اند. اکنون ۱۳ صندوق بازنشستگی بزرگ در جهان، با دارایی بیش از ۳۶ هزار میلیارد دلار، نه تنها بالاترین استاندارد زندگی را برای صدها میلیون نفر از مشترکان خود فراهم کرده‌اند؛ بلکه سهم بسیار بزرگی در بازار سرمایه و رشد اقتصادی کشورهای متبوع خود به دست آورده‌اند. البته، گاهی هم ضعف الزامات و پیش‌نیازهای مربوط به هر کدام از اهداف یادشده، موانع زیادی در مسیر رشد صندوق‌های بازنشستگی ایجاد کرده است که نباید از آنها غافل شد.

به نظر می‌رسد آنچه در صندوق‌های بازنشستگی دنیا وجود دارد، با آنچه در ایران مشاهده می‌شود، بسیار متفاوت است. به طور کلی، چه آسیب‌هایی در این میان برای صندوق‌های بازنشستگی ایران جدی است؟

یکی از مهم‌ترین آسیب‌ها را شاید بتوان مربوط به مداخلاتی دانست که با انگیزه‌های سیاسی و کوتاه‌بینانه صورت گرفته است و در روند منطقی و اهداف اصلی آنها انحراف ایجاد می‌کند. مصداق بارز این ضعف‌ها و مداخلات، در خلال پژوهش‌های مختلفی که در تبیین علل بروز بحران در صندوق‌های بیمه‌های اجتماعی کشور انجام یافته‌اند، شناسایی شده‌اند. در تجربه داخلی، ساختارهایی که در گذشته برای تضمین درآمد بازنشستگی شکل گرفته بودند که عمدتاً هم صندوق‌های بازنشستگی کنونی هستند، نه تنها پایداری درآمد برای بازنشستگان را به ارمان نیاوردند، بلکه در پایداری خود نیز ناکام مانده‌اند و پای یگانه حامی خود یعنی دولت را نیز به لرزه افکندند. اما ظاهراً دولت به ادامه وضع موجود و بحرانی‌تر شدن آن رضایت داده است؛ چرا که هیچ انعکاسی از این بحران بزرگ در برنامه ششم توسعه دیده نمی‌شود.

صندوق‌های بازنشستگی با ورشکستگی خود و تعهدی که برای دولت ایجاد می‌کنند، منابع بودجه‌ای را که باید صرف بهبود کسب و کار و رونق تولید شود می‌بلعند.

سنگینی را بابت کنترل این بحران‌ها تقبل کند. این تجربه را ما نزدیک به ۳۷ سال است که در کشور و در دولت‌های بعد از انقلاب داشته‌ایم و جالب این است که هیچ درسی هم نمی‌گیریم. در بسیاری از مقاطع برای اینکه یک امتیاز کوتاه‌مدتی را به لحاظ سیاسی به دست آورده و رضایتمندی مردم را کسب کنیم، بحران بزرگ‌تری ایجاد کرده‌ایم، اما از آن درس نمی‌گیریم. بحث هدفمندی یارانه‌ها یکی از نمونه‌هایی بود که همین اشتباهات تکرار شد. طرحی که می‌توانست نوعاً یکی از بزرگ‌ترین طرح‌های اقتصادی در کشور بوده و منشأ تحول در اقتصاد و رشد در کشور باشد، به خاطر تمرکز بر تصمیمات کوتاه‌مدت، دچار مشکل شد و ایده‌ها به نوعی، به خاطر رضایت کوتاه‌مدت مردمی یا در چارچوب مصلحت‌های پوپولیستی، به جای تاثیر مثبت، کشور را به سوی پرتگاه هدایت می‌کند؛ در حالی که نسبت به آن هشدار داده بودیم. شوخی نیست که نزدیک ۳۰ هزار میلیارد تومان به صورت سالانه فقط برای دو نهادی که باید روی پای خود می‌ایستادند و تعهدات خود را انجام می‌دادند، از سوی دولت هزینه می‌شود. یعنی در واقع، دولت منابعی را برای دو صندوق ورشکسته بازنشستگی اعم از صندوق بازنشستگی کشوری و نیروهای مسلح اختصاص می‌دهد؛ در حالی که بحث این است که صندوق فولاد نیز پس از آنها ورشکسته شد. اما نکته مهم این است که صندوق بازنشستگی بانک‌ها هم اکنون کاملاً ورشکسته هستند و اگر بدهی تأمین‌نشده این صندوق‌ها در صورت‌های مالی بانک‌ها منعکس شود، بانک‌های ما عملاً ورشکسته هستند و بزرگ‌ترین بانک‌های ایران به خاطر دیون بازنشستگان خود، عملاً به ورطه ورشکستگی می‌روند. اما اکنون بانک‌ها به لحاظ حسابداری، صورت‌های مالی خود را به نحوی می‌بندند که بدهی‌ها در آن منعکس نشده و مشخص نشود که این بانک‌ها چه وضعیتی دارند. در نهایت می‌خواهم بگویم تجربه‌های زیادی در این رابطه وجود دارد که دولت‌های مختلف در دنیا به دلیل همین مسائل سقوط کرده و بحران‌های آنها، از فاز اجتماعی عبور کرده و وارد فاز سیاسی شده و دولت‌ها را تحت فشار قرار داده؛ به نحوی که امنیت کل کشور به خطر افتاده است. اکنون در ایران هیچ ساز و کاری تعریف نشده که در مقابل این همه هشدارهای جدی و بزرگی که کارشناسان می‌دهند، جلوی بحران صندوق‌های بازنشستگی گرفته نمی‌شود. این طور است که دولت در مواجهه با بحران‌های طبیعی، نمی‌تواند به سرعت وارد عمل شده و پول برای مدیریت بحران تزریق کند، چرا که منابعش را در جای دیگر همچون این صندوق‌ها هزینه می‌کند.

کسری بحران صندوق‌های بازنشستگی، چه عواقبی برای کل اقتصاد دارد؟

اکنون در ایران، نزدیک به ۸۰ درصد اقتصاد کشور به نوعی یا دولتی است یا به طور غیرمستقیم وابسته به دولت است؛ بنابراین صندوق‌ها نیز در دو شرایط این موضوع را متوجه شده و از دو جنبه برای آنها، وابستگی به دولت اثرگذار است. در واقع، مشکلات عدیده‌ای در قوانین ناظر بر کار صندوق‌ها وجود دارد. نمونه آن ماده ۱۰۰ قانون استخدام کشوری است که کسری تراز پرداخت صندوق‌های بازنشستگی کشور بر اساس آن، در هر سال باید به هر میزان توسط دولت تأمین شود. وقتی این قانون از سوی دولت تصویب می‌شود، صندوق‌ها با وجود اینکه یکسری دارایی و ذخایر قابل توجهی در اختیار دارند، اما خیال‌شان راحت است که این بدهی به طور مستقیم توسط دولت پرداخت می‌شود و بر اساس قانون، آنها به یک منبع درآمد بسیار بزرگ‌تر از خود یعنی بودجه عمومی کشور متصل هستند و از آنجا می‌توانند هر چه بخواهند بدون محدودیت برای جبران کسری خود استفاده کنند. این منابعی که صندوق‌ها در اختیار دارند، طبیعی است که تبدیل به یک فرصت برای رانت و هزار مساله دیگر شود و نیاز نیست که مدیر صندوق، خود را گرفتار این کند که این منابع را به صورت کارآمد، مدیریت کند و تلاش کند بتواند سود بیشتری به دست بیاورد. مشکلاتی از این دست زیاد است. یا اینکه فرض کنید در خود قوانین، پارامترهای مربوط به درآمد صندوق و هزینه‌های جاری آن به صورت ثابت و فیکس، مشخص شده‌اند؛ بنابراین سیاستگذار برای اینکه بتواند توازن بین درآمدها و هزینه‌ها ایجاد کند، ابزار خاصی در اختیار ندارد. به این صورت می‌توان گفت که وقتی صندوق فشار مالی خود را به دولت منتقل می‌کند، دولت ناگزیر است به خاطر اینکه ریسک اجتماعی به وجود نیاید و بازنشستگان برای مطالبات خود به خیابان‌ها نریزند و طور دیگر درخواست خود را مطرح نکنند، به هر ترتیب که شده حقوق آنها را سر ماه پرداخت کند. چرا که مردم صندوق را نمی‌شناسند و به عنوان یک نهاد دولتی از آن یاد می‌کنند؛ چرا که مدیریت آن را از جانب دولت می‌دانند. همچنین در بودجه کشور، اعتباراتی که می‌توانست در فصول مختلف برای کمک به تسهیل کسب و کار و رونق اقتصادی یا آسان‌سازی و حمایت از سرمایه‌گذاری‌ها در بخش واقعی اقتصاد و تولید به کار گرفته شود، برای جبران کسری یک نهاد مالی که ورشکسته شده است، هزینه می‌شود.

لایه‌های مکمل را تعریف و آثار هر کدام را در وضعیت درآمدی بازنشستگی بیمه‌شدگان، پایداری مالی بلندمدت صندوق‌ها، تعهدات تأمین‌نشده (کمک‌های دولت)، در سناریوهای مختلف زمان انتقال به پایداری کامل (کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت) پیش‌بینی کرد. در مرحله بعدی باید سناریوی مطلوب اصلاحات را با توجه به ملاحظات سیاسی، اقتصادی، جمعیتی و... تعیین و الگوی اصلاحات نظام بازنشستگی در کشور را تبیین کرد و بالاخره طرح جامع نظام نوین بازنشستگی را که علاوه بر الگوی اصلاحات نظام بازنشستگی به شرایط محیطی و عوامل برون‌زا در تضمین اثربخشی بلندمدت نیز توجه کرده طراحی، تصویب و اجرا کرد.

کارگروهی که در سازمان مدیریت تشکیل شده است، توانسته این دغدغه را برطرف کند؟
کارگروهی در موضوع بازنشستگی در سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کار می‌کرد که این کارگروه، مواردی را مربوط به اصلاحات پارامتریک که می‌توانسته به پایداری مالی صندوق‌های بازنشستگی کمک کند، تدوین کرده و در پیش‌نویس برنامه هم گنجانده بود، اما متأسفانه این نسخه که آماده شد، مورد بازنگری قرار گرفت ولی در نهایت تمامی اعضای هیات دولت، به آن رای ندادند. دلایلش هم این بود که این نوع اصلاحات می‌تواند نارضایتی اجتماعی ایجاد کند، بنابراین انجام آن را نپذیرفته بودند که این موارد انجام شود؛ لذا به طور کلی بخشی را که مربوط به بازنشستگی بود از لایحه برنامه ششم حذف کردند. این در شرایطی بود که بحران صندوق‌های بازنشستگی هم در کنار موضوعات بحرانی کشور از جمله آب و محیط زیست، به عنوان یکی از اولویت‌هایی مطرح شده بود که نیاز به احکام مستقل دارد؛ بنابراین کارگروه بسیار قوی و توانمندی نیز تشکیل و قرار بر این شد که برای کنترل بحران صندوق‌های بازنشستگی، احکام خاصی را در قانون برنامه ششم پیشنهاد دهد. همان‌طور که گفتیم این کارگروه تشکیل شد و اعضای آن مشخص شدند؛ اما به هر حال در کنار آن، مطالعات جامعی هم قرار بود برای صندوق‌های بازنشستگی انجام شود تا حجم ورود بحران، ابعاد آن و روند بحران مشخص شود، به نحوی که بار مالی این صندوق‌ها در سال‌های بعد مشخص شود، در کنار این قرار شد یکسری احکام معین را برای اینکه روند فعلی متوقف شده و افزایش فشار مالی ورشکستگی صندوق‌های بازنشستگی در قالب آن کنترل شود بگنجانند. البته در آن احکامی که در برنامه ششم قرار بود گنجانده شود، برخی از این موارد آمده بود که بخش‌هایی از آن، مربوط به یکسری اصلاحات پارامتریک و اساسی در شرایط بازنشستگی بود و مقرر می‌داشت که یکسری تغییراتی در مبنای محاسبه حقوق‌های افراد بازنشسته لحاظ شود. اگر این موارد دیده شود، می‌توان گفت که در سال‌های آتی، می‌توان تا اندازه‌ای بحران صندوق‌ها را هم کاهش داد؛ البته کنترل نمی‌تواند بکند چرا که وضعیت ما از وضعیت تنش عبور کرده و در مرحله بحران وارد شده‌ایم؛ بنابراین این موارد که از برنامه ششم حذف شد، باعث تعجب همه شد؛ ولی مسیوق به سابقه است.

سابقه این بر خوردها در حوزه صندوق‌های بازنشستگی، باز هم وجود داشته است؟

اتفاقاتی در چارچوب ملاحظات سیاسی در روند اصلاحات بازنشستگی در کشورهای دیگر نیز رخ می‌دهد و ایران هم از آن مستثنی نیست؛ بنابراین هرگونه تغییر یا اصلاحاتی در سیستم‌های بازنشستگی در شرایطی که به هر حال معیشت بازنشستگان خود یکی از ابهامات مهم اقتصاد ایران است، باید با ملاحظات همراه باشد؛ پس دولت به دنبال راهکارهایی است که بتواند با افزایش سطح حقوق‌های بازنشستگی، رضایتمندی بیشتری را در جامعه بازنشستگان ایجاد کند؛ پس اگر بخواهد در قالب برنامه ششم این چنین اصلاحاتی را ایجاد کند، باید تبعات آن را هم ببیند، چرا که به جای افزایش حقوق، باید شرایط بازنشستگی را سخت‌تر کند یا میزان حقوق‌ها را کاهش دهد، بنابراین این موضوع طبیعتاً می‌تواند به نوعی، ریسک‌های اجتماعی ایجاد کند؛ ولی واقعیت قضیه نیز اینجاست که اگر این دولت یا دولت‌های دیگر، هیچ یک نخواهند به نوعی این مساله را با اعمال اصلاحات سیستمی، پارامتریک یا اصلاحات فنی و مهندسی در حوزه مدیریت صندوق‌های بازنشستگی مدیریت کرده و زیر بار این اصلاحات نروند و مصلحت‌های سیاسی را در این قضیه بر وضعیت کارایی، منطق و تخصیص بهینه منابع در کشور حاکم کنند، آنگاه بحران بزرگ‌تر شده و به آینده منتقل می‌شود.

خب این انتقال بحران، چه اتفاقاتی را در آینده رقم خواهد زد؟ واقعاً ابعاد بحران چقدر است؟

در آینده اتفاقاتی که برای مدیریت منابع آب رخ داد، تکرار خواهد شد؛ به این معنا که قبل از وقوع بحران، همه هشدار می‌دادند که بحران آب در راه است، اما کوتاه‌بینی و تفکر در چارچوب مصلحت‌های صرفاً بوروکراتیک باعث شد که حوزه‌های بسیار مهم تصمیم‌گیری همچون آب در کشور، با مشکل بحران مواجه شوند و کشور هزینه‌های بسیار



طرح: آزاده پاکتژاد

تکریم باننشسته

حقوق باننشستگان در فقه اسلام چیست؟

الهام زهرهوند

مبارزاتی شده است که البته در برخی نقاط دنیا هنوز محل مناقشه است، اما مشکلات پرداخت این حقوق در کشوری اسلامی مثل ایران نباید با تاخیر و در نظر نگرفتن شأن و کرامت سالمندان باشد. زیرا در اسلام ضمن آیات و روایات متعدد به حفظ جایگاه و منزلت سالمندان تاکید فراوان شده است. گذشته از احترام به پدر و مادر که بر فرزندان واجب است، حکومت‌های اسلامی و جوامع در چنین حکومت‌هایی باید جایگاه سالمندان را محترم بشمارند. پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: «کسی که پیر مسلمانی را تجلیل نماید، خداوند او را از ترس روز قیامت ایمن می‌دارد.» تشویق اخروی این روایت حساسیت کار را برای مسوولان در جمهوری اسلامی دوچندان می‌کند. از آنجا که امام صادق (ع) «وجود پیر سالخورده در خانواده‌اش را همانند پیغمبر در میان امتش» دانسته‌اند، اهمیت تکریم سالخورده‌گان در نگرش جامعه‌شناسی اسلامی به وضوح مشخص شده است. بنابراین بجاست تا با پرداخت به موقع حقوق باننشستگی در شرایطی که سالخورده‌ها حتماً دیگر توان فعالیت به شکل گذشته را ندارند، عزت آنها را برابر خانواده‌شان حفظ کرد. باننشسته‌های کشور ما همچون هم‌سن و سال‌های خود در دیگر کشورها سال‌های جوانی خود را در خدمت دولت یا بخش خصوصی بوده‌اند و از این راه کسب درآمدی داشته‌اند که به گذران زندگی آنها - کم یا زیاد - کمک کرده است و حالا در سنی که دچار بیماری‌های ناشی از کهنسالی یا عارضه‌هایی در نتیجه نوع کارشان شده‌اند نیازمند رفاه هستند. رفاه در لغت به معنی آسودگی است. از نظر اسلام احترام و اکرام سالمندان امری پسندیده است، در روزگار کنونی و با وجود مشکلات فراوان زندگی، ایجاد رفاه برای باننشسته‌ها و آسودگی آنها با حداقل پرداختی‌های باننشستگی به آنها تا حدودی میسر می‌شود. پس زیاده‌خواهی نیست اگر خانواده‌هایی که سالمندی دارند یا سالمندانی که مشکلاتی و البته امید دارند، از مسوولان وزارت رفاه و تامین اجتماعی در دولت جمهوری اسلامی ایران توقع داشته باشند به این عزیزان رسیدگی شود تا هم وظیفه خود را در این دنیا انجام داده باشند و هم آخرت‌شان را آباد کنند. |

سال‌ها قبل از به وجود آمدن علم جامعه‌شناسی و مدرن شدن جوامع به شکل کنونی، آیین مقدس اسلام آنچنان جامع و کامل به تمام وجوه زندگی انسان در همه مقاطع، دقت داشته است که می‌توان با استناد به آیات و روایات مختلف، نحوه برخورد با افراد در سنین متفاوت را دریافت کرد. مگر می‌شود احترام به همسر و شوهر، پدر و مادر، کودکان و نوجوانان در نص صریح قرآن و احادیث معصومان بارها تاکید شده باشد، اما به سالخورده‌گان و کهنسالان اهمیت داده نشده باشد و برای چگونگی برخورد صحیح با آنها و حفظ شأن و حقوق‌شان رهنمونی وجود نداشته باشد؟ شیخ طوسی به نقل از مردی که در محضر امیر مومنان (ع) حضور داشت آورده است: «پیرمردی نصرانی نابینا پیش آمد و درخواست کمک نمود. حاضران چنان وانمود کردند که نباید چیزی به او داده شود. امام فرمود: تا وقتی که توانایی کار داشت از او کار کشیدید و اکنون که سالمند و ناتوان شده او را به حال خود نهاده‌اید، این مرد در ایام توانایی کار کرده و خدمت نموده است. آنگاه دستور فرمود از محل بیت‌المال به او انفاق شده و مقرری پرداخت شود.» این روایت نشان می‌دهد، حقوق باننشستگی در اسلام دارای اهمیت بوده و هست و صاحبان قدرت در حکومت اسلامی با پیروی از معصومان، نباید این حقوق را نادیده بگیرند. اینکه حقوق باننشستگی در بیشتر کشورهای دارای سیستم بیمه - چه اسلامی و چه غیراسلامی - در نظر گرفته می‌شود، این روزها از ابتدایی‌ترین حقوق افراد کشورهاست و برای آن

حفظ شأن باز نشسته

نسبت رفاه اجتماعی و حقوق باز نشستگان با فقه اسلامی چیست؟

احسان برین

نظریه‌های موجود در علم اقتصاد را می‌توان در یکی از دو گروه هنجاری (Normative) و اثباتی (Positive) جای داد. نظریه‌های هنجاری آن دسته از نظریات هستند که نتایج حاصل از آنها وابسته به نوع نگاه ارزشی نظریه‌پرداز و جهان بینی اوست. حال آنکه نظریه‌های اثباتی، آن دسته از نظریه‌های اقتصادی هستند که فارغ از انواع نگاه‌های ارزشی، نتایج یکسانی را ارائه می‌دهند. مثلاً رابطه معکوس بین قیمت و تقاضای یک کالا، از جمله همین نظریه‌های اثباتی است. از سوی دیگر، بخش مهمی از نظریه‌های اقتصاد رفاه، در زمره نظریه‌های هنجاری علم اقتصاد جای می‌گیرند.

در اقتصاد رفاه، تا پیش از آنکه سخن از معیار سنجش رفاه به میان بیاید، با اقتصاد اثباتی روبه‌رو هستیم و از جایی که می‌خواهیم در مورد چگونگی سنجش رفاه صحبت کنیم، مباحث مربوط به اقتصاد هنجاری گام به میدان می‌گذارند.

به‌طور کلی، رفاه اقتصادی را وابسته به مطلوبیت افراد یک جامعه می‌دانند. اما اینکه چگونه این وابستگی تعریف شود، خود موجب شکل‌گیری معیارهای گوناگون برای تبیین سیاست‌های رفاهی خواهد شد.

معیارهای رفاه

یک معیار رفاه در علم اقتصاد، از عقاید آدم اسمیت به دست می‌آید که بر اساس آن، هر چه تولید ناخالص ملی افزایش یابد، رفاه اقتصادی نیز افزایش خواهد یافت. زیر افزایش تولید ناخالص ملی، به معنای افزایش اشتغال و تولید کالاها و خدمات بیشتر است. مردم نیز با افزایش کالاها و خدمات بیشتر، مطلوبیتشان افزایش می‌یابد و در نتیجه رفاه کل جامعه افزایش می‌یابد.

یکی از معیارهای کلاسیک سنجش رفاه در علم اقتصاد، وابسته به اقتصاددان فقید، جرمی بنتام، است. بر این اساس، رفاه کل یک جامعه، حاصل جمع رفاه تک‌تک افراد در آن جامعه است.

معیار دیگر برای سنجش رفاه، می‌گوید از آنجا که مطلوبیت نهایی افراد (یعنی مطلوبیت حاصل از مصرف یک واحد کالای اضافه‌تر) نزولی است، بنابراین برای آنکه مطلوبیت کل افراد جامعه به بیشترین میزان ممکن افزایش یابد، باید درآمد به‌طور مساوی میان همه افراد تقسیم شود. برای روشن‌تر شدن این معیار، فرض کنید علی، حسن و حسین، تنها اعضای موجود در یک جامعه هستند. همچنین فرض کنید به ترتیب یک میلیون و ۲۰۰ هزار تومان، ۶۰۰ هزار تومان و ۶۰۰ هزار تومان درآمد علی، حسن و حسین است. آنگاه علی نسبت به حسن و حسین، می‌تواند به میزان دو برابر از کالای واحدی را خریداری کند. اما بر اساس قانون نزولی بودن مطلوبیت نهایی، مطلوبیت کل علی کمتر از دو برابر مطلوبیت کل حسن یا حسین است. اما اگر همین درآمد به میزان ۸۰۰ هزار تومان و به‌طور مساوی میان علی، حسن و حسین تقسیم می‌شد، آنگاه مطلوبیت کل جامعه نیز حداکثر می‌شد.

معیار دیگر، برگرفته از آرای اقتصاددان مشهور ایتالیایی، ویلفردو پارتو، است. بر اساس معیار پارتو، وقتی رفاه کل یک جامعه افزایش می‌یابد که افزایش مطلوبیت یک یا چند فرد، سبب کاهش مطلوبیت هیچ فرد دیگری نشود. بنابراین حداکثر رفاه اجتماعی زمانی حاصل شده که اگر بخواهیم مطلوبیت هر فردی را افزایش دهیم، حداقل مطلوبیت یک فرد کاهش یابد. این نقطه به بهینه پارتو نیز مشهور است.

معیار دیگر از سوی دو اقتصاددان به نام‌های جان هیکس و نیکلاس کالدور ارائه شده و به نام معیار کالدور-هیکس مشهور است. بر اساس این

معیار، اگر افراد اثرپذیر از یک سیاست رفاهی را به دو گروه برندگان و بازندگان تقسیم کنیم، چنانچه مقدار عایدی برندگان آنقدر زیاد باشد که بتواند علاوه بر جبران کامل زیان بازندگان، برای خودشان نیز مقداری عایدی خالص دربر داشته باشد، آنگاه سیاست مذکور منجر به افزایش رفاه کل افراد جامعه خواهد شد.

نگاه اسلام به رفاه و باز توزیع درآمد

فارغ از این سیر تطور در نظریه‌های مربوط به رفاه اقتصادی و معیارهای آن، دین اسلام نیز نگاه خاص خود را به مقوله رفاه اقتصادی و فرآیند باز توزیع درآمد دارد.

در اسلام، اصل مهمی که در زمینه باز توزیع درآمد وجود دارد، رعایت عدالت است. بر این اساس عدالت از منظر دین اسلام یعنی اعطای حق به صاحب حق.

در شریعت اسلامی، عوامل گوناگونی ایجادکننده حق هستند. مثلاً یکی از عوامل کار است. در اسلام کارمایه قوام اجتماع در نظر گرفته می‌شود و هر کس بنابر کاری که انجام می‌دهد، صاحب حق می‌شود. از

سوی دیگر چنانچه افرادی باشند که به هر علت، امکان کار کردن نداشته باشند، حق آنها نیز نادیده گرفته نمی‌شود. اما پرسشی که در اینجا پیش می‌آید، این است که

اگر برای افرادی که نمی‌توانند کار کنند نیز حقی وجود دارد، منبع تأمین این حق کجاست؟ پاسخ این پرسش را قرآن کریم داده است. در سوره ذاریات، در توصیف متقین و پرهیزگاران خداوند می‌فرماید که در اموال این افراد حق مشخصی برای سائل و محروم است. همچنین در سوره

معاراج نیز خداوند در توصیف نمازگزاران حقیقی می‌فرماید آنها کسانی هستند که در اموالشان حق معلومی برای سائل و محروم است. چگونگی اجرای این دستور الهی برای متقین و پرهیزگاران و نمازگزاران حقیقی

نیز بر اساس دستورات دین اسلام، از طریق سیاست‌های بازتوزیعی نظیر پرداخت وجوه شرعی گوناگون همچون خمس، زکات، انفاق و ... است. برای برخی از این سیاست‌های بازتوزیعی، منابع و مصارف کاملاً مشخص شده است (مثل خمس

و زکات) و برای برخی دیگر آزادی عمل بیشتری گذاشته شده است (مانند انفاق).

بنابراین می‌توان ادعا کرد دین اسلام، اصل باز توزیع درآمد را به عنوان یک سیاست پدیدآورنده رفاه اجتماعی پذیرفته است و حتی دستورات صریحی نظیر خمس و زکات را نیز در همین راستا صادر کرده است.

هماورد معیارها

اکنون می‌توانیم با ارائه مثال‌هایی، تفاوت میان دیدگاه‌های گوناگون غیراسلامی و اسلامی به مقوله رفاه را مقایسه کنیم. فرض کنید دولت ۱۰۰ واحد پول از محل مالیات جمع‌آوری کرده است. اکنون می‌خواهد این ۱۰۰ واحد پول را به گونه‌ای خرج کند که رفاه جامعه حداکثر شود.

۱- بر اساس معیار آدم اسمیت، دولت باید این ۱۰۰ واحد پول را در اختیار افرادی قرار دهد که می‌توانند مقدار بیشتری به تولید ناخالص ملی بیفزایند. در این حالت، ممکن است عده زیادی از افراد جامعه از این سیاست دولت بی‌نصیب بمانند و تنها عده قلیلی از این سیاست نفع ببرند اما نفع آن عده قلیل، حداکثر مقدار ممکن را به تولید ناخالص ملی بیفزاید.

۲- بر اساس معیار بنتام، ممکن است حالت بهینه خرج کرد پول برای دولت حالتی باشد که در آن مطلوبیت تعدادی از افراد جامعه افزایش یابد و مطلوبیت افراد دیگری کاهش یابد اما مجموع افزایش مطلوبیت‌ها بیش از مجموع کاهش مطلوبیت‌ها باشد.

۳- بر اساس معیار مساوات‌گرایانه، دولت می‌بایست آن مبلغ پول را به‌طور مساوی میان همه افراد جامعه تقسیم کند تا مجموع مطلوبیت نهایی از آن پول همه افراد، حداکثر شود.

۴- بر اساس معیار پارتو، دولت تنها مجاز است پول را به گونه‌ای بین افراد تقسیم کند که مطلوبیت هیچ‌یک از آنها کاهش نیابد.

۵- بر اساس معیار هیکس-کالدور، دولت باید با بررسی حالات گوناگون، پول را به گونه‌ای خرج کند که مجموع افزایش مطلوبیت برندگان سیاست از مجموع کاهش مطلوبیت بازندگان بیشتر باشد و در عین حال، برندگان سیاست ملزم باشند که پس از اجرای آن، کاهش مطلوبیت تمامی بازندگان را جبران کنند.

۶- بر اساس معیار اسلامی، دولت از هریک از روش‌های بالا که استفاده کند، باید تمام سعی خود را به کار گیرد تا هیچ صاحب حقی از دستیابی به حق خود بازماند.

انواع سیاست‌های رفاهی

سیاست‌های رفاهی می‌توانند در قالب اجرای پروژه‌های اجتماعی عام از محل وجوه عام دولتی همچون مالیات‌ها و عوارض باشند یا آنکه می‌توانند به صورت ارائه خدمات فردی باشند.

الف- پروژه‌های عام: پروژه‌های عام می‌توانند شامل احداث جاده‌ها، پل‌ها، نیروگاه‌ها و سایر تاسیسات زیربنایی باشند. در این موارد ممکن است گروهی از مردم از سیاست نفع ببرند و گروهی دیگر دچار زیان شوند.

مثلاً فرض کنید دولت می‌خواهد با جمع‌آوری وجوهی از مردم، روی یک رودخانه پلی احداث کند. در این حالت، ممکن است افراد دور از رودخانه به دلیل آنکه نیازی به عبور از عرض آن ندارند، تمایلی به پرداخت وجه برای احداث پل روی رودخانه نداشته باشند. در عین حال افراد نزدیک به رودخانه، به علت تردد زیاد از عرض رودخانه، ممکن است تمایل زیادی به پرداخت وجه برای احداث پل داشته باشند. در اینجا افراد دور از رودخانه از احداث پل دچار زیان می‌شوند و افراد نزدیک رودخانه از بابت احداث پل نفع می‌برند.

دولت برای آنکه تصمیم به اجرای سیاست فوق بگیرد، می‌تواند از معیارهای ذکر شده در بخش قبل استفاده کند.

حقوق باننشستگی در اسلام پذیرفته شده است

حمید قنبری از نگاه فقه اسلامی به باننشستگی می‌گوید

ساره سیدناصری: حفظ شأن و حرمت افراد سالمند و سالخورده در آموزه‌های دینی و اسلامی ما مورد تأکید قرار گرفته است. بر خورداری از تامین اجتماعی در دوره باننشستگی یکی از قوانین حمایتی است که قوانین فقه اسلامی بر آن تأکید ویژه‌ای دارد. اما از نظر اسلام چگونه باید از حقوق باننشستگان در حکومت اسلامی حمایت کرد یا در فقه اسلامی به باننشستگان و نظام باننشستگی چگونه نگاه شده است؟ در مفهوم کلان تر رفاه اجتماعی چه نسبتی با دین اسلام دارد؟ این موضوعی است که در گفت‌وگو با حمید قنبری حقوقدان به بررسی گذاشتیم. در ادامه شرح این گفت‌وگو را می‌خوانید.



تأمین اجتماعی با فقه اسلامی چه نسبتی دارد؟ پیشینه تامین اجتماعی از منظر حقوق اسلامی چیست؟

اگرچه عبارت تامین اجتماعی نسبتاً جدید است و چنین عبارتی در کتب و رسالات فقهی به چشم نمی‌خورد اما مفهوم آن را می‌توان در فقه اسلامی یافت. گاهی اوقات گفته می‌شود بیمه‌های تامین اجتماعی با قواعد شرعی مانند ارث مطابقت ندارند و لذا نمی‌توان آنها را پذیرفت اما بررسی دقیق تر نشان می‌دهد که اصول و پایه‌های تامین اجتماعی در حقوق و فقه اسلامی نیز مورد توجه قرار داشته‌اند.

اگر بخواهیم به طور بسیار ساده مفهوم تامین اجتماعی را مطرح کنیم، می‌توانیم بگوییم اساس تامین اجتماعی عبارت از این است که از یکسری افراد که به دلیل از کارافتادگی یا فقر یا بیکاری یا نظایر آن در معرض آسیب قرار دارند و نیاز به حمایت دارند، حمایت به عمل آید. حال این حمایت می‌تواند از طریق منابع عمومی و دولتی باشد یا از طریق سازوکارهایی که با مشارکت خود شخص مورد حمایت، از قبل پیش‌بینی و فراهم شده است (از قبیل انواع بیمه‌ها). البته شاید بتوان تعریف رسمی تر و دقیق تر تامین اجتماعی را در مقاله‌نامه شماره ۱۰۲ سازمان بین‌المللی کار پیدا کرد که مقرر داشته است: «تأمین اجتماعی به منزله حمایتی است که جامعه در قبال پریشانی‌های اجتماعی و اقتصادی پدید آمده به واسطه قطع یا کاهش شدید درآمد افراد بر اثر بیکاری، بیماری، بارداری، از کارافتادگی، سالمندی، فوت و همچنین افزایش هزینه‌های درمان و نگهداری خانواده (عائله‌مندی) به اعضای خود ارائه می‌دهد.»

در گذشته یکسری همبستگی‌های قبلی‌های، قومی و خانوادگی وجود داشت که بر اساس آنها از افراد فقیر، از کارافتاده و آسیب‌پذیر حمایت می‌شد. با گذر زمان و ایجاد جامعه مدرن، این همبستگی‌ها سست‌تر شد و نیاز به این امر احساس شد که حکومت برای حمایت از این افراد آسیب‌پذیر مداخله کند و یکسری نهادها و ساختارهای حقوقی برای این حمایت‌ها فراهم شوند. به عبارت دیگر، از این منظر حقوق تامین اجتماعی یک حقوق مدرن است، همان گونه که حقوق کار، یک حقوق مدرن است. روابط میان کارگر و کارفرما امر جدیدی نیست و از قرن‌ها پیش، کارگر و کارفرما و روابط میان آنها وجود داشته‌اند اما صنعتی شدن

ب- موارد فردی و خاص: اما مواردی هستند که در زمره خدمات فردی جای می‌گیرند. مثلاً افراد بیکار به دنبال بیمه بیکاری هستند یا افراد شاغل به دنبال بیمه باننشستگی هستند. در این حالت دولت به منظور افزایش رفاه جامعه باید تصمیم بگیرد کجاها و به چه شیوه‌ای وظیفه خود را انجام دهد.

البته برخی از سازمان‌های مردم‌نهاد یا برخی نهادهای اجتماعی، گاهی به دولت در این زمینه باری می‌رسانند و دولت نیز برای تشویق فعالیت چنین سازمان‌ها و نهادهایی، برای افراد یا شرکت‌هایی که با آنها همکاری می‌کنند، امتیازات و یزهای قائل می‌شود مثلاً برای آنها معافیت‌های مالیاتی در نظر می‌گیرد. سازمان‌های خیریه در دنیا از جمله این سازمان‌ها هستند. در ایران نیز علاوه بر سازمان‌های خیریه، به‌طور سنتی بخشی از این مسوولیت اجتماعی بر عهده مراجع تقلید گذاشته شده است. بر این اساس، افرادی که از شریعت اسلامی تبعیت می‌کنند، وجوه شرعی خود را به مراجع تقلیدشان پرداخت می‌کنند و مراجع تقلید نیز وجوه مورد اشاره را به‌گونه‌ای که شریعت اسلامی اشاره کرده، خرج می‌کنند. مثلاً موارد مصرف زکات بر اساس دستور خداوند در قرآن کریم، عبارتند از:

۱- فقرا، ۲- مساکین، ۳- متصدیان و کارپردازان اداره زکات، ۴- تالیف قلوب به سمت اسلام، ۵- آزادی بندگان، ۶- قرض داران، ۷- در راه خدا، ۸- در راه ماندگان
بنابراین می‌توان ادعا کرد مرجعیت دینی در ایران، یک نهاد اقتصادی نیز محسوب می‌شود که بخشی از وظیفه بازتوزیع درآمد و تامین رفاه را بر دوش می‌کشد.

مستمری باننشستگی

اکنون می‌خواهیم به مورد خاص باننشستگان بپردازیم. این دسته از افراد پس از پایان دوره خدمت‌شان جزو افراد بیکار به حساب می‌آیند گرچه برای محاسبه نرخ بیکاری در نظر گرفته نمی‌شوند. بر اساس عرف رایج در دنیا، افراد پیش از شروع دوران باننشستگی‌شان، مقداری از درآمد خود را به عنوان مالیات و عوارض به دولت‌ها پرداخت می‌کنند و سپس بر اساس نوع بیمه باننشستگی که خریده‌اند، حق بیمه مشخصی را می‌پردازند. شرکت‌های بیمه، با دریافت وجوه حق بیمه باننشستگی، باید این وجوه را به‌گونه‌ای مطمئن و کم‌ریسک مدیریت کنند تا بتوانند تعهدات خود نسبت به بیمه‌گذاران را در موعد مقرر برآورده کنند. چنین قراردادی بیمه عمر یا زندگی نامیده می‌شود که بر اساس نوع آن می‌تواند در موعد مقرر به دو گونه زیر تسویه شود:

۱- پرداخت یکجای مبلغی پول، ۲- پرداخت مستمری ماهانه تا پایان عمر فرد
اصولاً سه عامل اگر رعایت شوند، می‌توان ادعا کرد که چنین قراردادهایی دارای مشروعیت اسلامی هستند: نخست آنکه معامله بین شرکت بیمه‌گر و بیمه‌گذار، اصطلاحاً «غری» نباشد یعنی تمامی مفاد قرارداد برای طرفین شفاف باشد و ابهامی در جنبه‌های گوناگون آن باقی نماند. در اینجا لازم است تأکید شود که در اقتصاد دو مفهوم ریسک و ناطمینانی گاهی با هم اشتباه گرفته می‌شوند. ریسک به معنای مخاطراتی است که می‌توان آنها را پیش‌بینی و برای پوشش آنها برنامه‌ریزی کرد. اما ناطمینانی به مواردی گفته می‌شود که نمی‌توان آنها را پیش‌بینی کرد. غری نبودن قرارداد نیز به معنای نبود ناطمینانی در مورد مفاد آن برای طرفین است. و گرنه ممکن است قراردادی حاوی ریسک مشخصی باشد که این ریسک قابل پیش‌بینی و احتمال وقوع آن نیز برای طرفین مشخص است. دوم آنکه سود پرداختی شرکت بیمه عمر به بیمه‌گذار، از مصادیق ربا نباشد. سوم آنکه مواردی که صندوق‌های باننشستگی و شرکت‌های بیمه در آنها سرمایه‌گذاری می‌کنند، موارد منع شده از نظر اسلام نباشند. مثلاً خرید سهام یک بنگاه قمار، یا شرکت تولیدکننده گوشت خوک یا شرکت آبجوسازی، نمی‌توانند در پرتوی یک صندوق مستمری یا شرکت بیمه اسلامی قرار گیرند. در باقی موارد و جزئیات، ممکن است شرکت‌های بیمه‌ای وحدت رویه نداشته باشند و در عین این تفاوت، خللی در مشروعیت اسلامی قراردادهای تعهدات آنها نیز ایجاد نشود.

جمع‌بندی

بخش مهمی از نظریات مطرح شده در زمینه اقتصاد رفاه، در زمره اقتصاد هنجاری است. شروع ورود به مباحث اقتصاد هنجاری نیز از جایی است که معیارهای سنجش رفاه مطرح می‌شوند. به‌طور کلی در اقتصاد، عامل اصلی برای سنجش رفاه، مطلوبیت افراد جامعه در نظر گرفته می‌شود اما چگونگی استفاده از مطلوبیت افراد برای سنجش رفاه، بستگی به معیار مورد استفاده دارد. تاکنون معیارهای گوناگونی برای سنجش رفاه و تعیین سیاست‌های رفاهی مطرح شده‌اند. این معیارها، چنانچه با شریعت اسلامی مغایرت نداشته باشند، می‌توانند برای یک جامعه عدالت در بازتوزیع درآمد را به ارمغان آورند. عدالت از منظر اسلام یعنی اعطای حق هر صاحب حقی به او. در رابطه با معیارهای اسلامی قراردادهای بیمه‌ها و مستمری‌های باننشستگی، می‌توان سه ملاحظه مهم اسلامی را مطرح کرد؛ غری نبودن قرارداد (شفاف بودن تمامی مفاد برای طرفین قرارداد)، روی نبودن قرارداد و عدم سرمایه‌گذاری در امور منع شده از منظر دین اسلام.

حقوق بازنشستگی در اسلام پذیرفته شده است و می‌توان آن را از محل منابع بیت‌المال پرداخت کرد و در این رابطه، تفاوتی هم میان مسلمان و غیرمسلمان وجود ندارد. بر اساس همین دیدگاه است که در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نیز در اصل بیست و نهم، بازنشستگی به عنوان حقی برای مردم و تکلیفی برای دولت در نظر گرفته شده و قید شده است.

آیا بیمه تامین اجتماعی با قواعد شرعی در مورد ارث تعارض دارد؟

این امر بستگی به تعبیر و تفسیری دارد که از بیمه تامین اجتماعی داریم. بر اساس قواعد شرعی در مورد ارث، شخص تنها می‌تواند در مورد بخشی از دارایی خود (یک‌سوم) تا قبل از مرگ تعیین تکلیف کند و مابقی دارایی، بر اساس قواعد ارث قابل تقسیم هستند و انسان‌ها نمی‌توانند برخلاف قواعد شرعی، ترتیبی را در مورد آنها مقرر کنند و اگر چنین کاری را انجام دهند، تصرف آنها غیرنافذ خواهد بود و منوط به تنفیذ ورثه است. بر این اساس، ظاهراً کسی که قراردادی می‌بندد و مقرر می‌کند که پس‌اندازهایی که در طول زندگی انجام داده است مطابق قواعد و شرایطی غیر از قواعد و شرایط ارث، میان بازماندگان او تقسیم شود، خلاف شرع عمل کرده است. اما از جهت شرعی، راهکارهایی وجود دارد که این امور را نیز بتوان به نحو صحیح انجام داد. مثلاً راهکار هبه معوض که بر اساس آن، شخص کارمند یا کارگر، مبالغی را در طول حیات خود به صندوق بازنشستگی هبه می‌کند به این شرط که صندوق بازنشستگی هم تعهد کند که مبالغی را در زمان‌های مشخص به بازماندگان آن شخص هبه کند. چنین هبه معوضی خلاف شرع نیست و مغایر موازین شرعی در رابطه با ارث نیز محسوب نشده است.

از دیدگاه اسلام چه کسانی باید از تامین اجتماعی و حقوق آن بهره‌مند شوند؟

در این مورد، گفته شده است که به طور کلی، تمامی اقشار آسیب‌پذیر باید مورد حمایت قرار گیرند البته با این قید که این امر، منتهی به تبئیلی و بدآموزی نشود و حمایت از کسانی که با وجود شرایط و امکانات کار، از کار کردن و کسب درآمد خودداری می‌کنند در اسلام وجود ندارد. با این حال، به طور مصداقی گروه‌های مورد حمایت از منظر قرآن عبارتند از: ۱- فقرا ۲- مساکین ۳- در راه‌ماندگان ۴- تنگدستان ۵- بدهکاران ۶- بی‌سرپرستان ۷- عیال‌مندان ۸- سالمندان ۹- مستضعفان ۱۰- محاصره‌شدگان و ۱۱- بردگانی که باید آزاد شوند. البته روشن است برخی از مواردی که در اینجا به آنها اشاره شده است مانند بردگانی که باید آزاد شوند امروزه وجود ندارد و برده‌داری در دنیا به رسمیت شناخته نمی‌شود و در مورد برخی دیگر، همانند بدهکاران، شرایط و قواعد خاصی وجود دارد. مثلاً شخص بدهکار دارایی کافی برای پرداخت بدهی خود نداشته باشد و بدهکاری که با وجود داشتن دارایی برای پرداخت بدهی خود، از این کار خودداری می‌کند مشمول حمایت قرار نمی‌گیرد.

از نظر اسلام چگونه باید از حقوق بازنشستگان در حکومت اسلامی حمایت کرد و در فقه اسلامی به بازنشستگان نظام بازنشستگی چگونه نگاه شده است؟

برخی این‌گونه اظهار داشته‌اند که بازنشستگی در اسلام معنا ندارد و چنین مفهومی در شرع پذیرفته نشده است. این عبارت را دو گونه می‌توان تحلیل کرد و در نظر گرفت. اگر مقصود این باشد که انسان‌ها همواره باید امید به زندگی داشته باشند و تا آخرین لحظه حیات به شکوفاساختن استعدادهای خود ادامه دهند، این امر منطقی به نظر می‌رسد. اما اگر مقصود این باشد که حقوق و مزایای بازنشستگی در اسلام پذیرفته نشده است، این دیدگاه با ظاهر برخی روایات متعارض به نظر می‌رسد به عنوان مثال شیخ طوسی به نقل از مردی که در محضر امیر مومنان (ع) حضور داشت آورده است: پیرمردی نابینا پیش آمد و درخواست کمک کرد. امیر مومنان از حاضران مجلس پرسید: این کیست و حالش از چه قرار است؟ گفتند: یا امیرالمومنین! این مرد نصرانی است و چنان وانمود کردند که نباید چیزی به او داده شود. امام فرمود: عجب! تا وقتی که توانایی کار داشت از وی کار کشیدید و اکنون که سالمند و ناتوان شده وی را به حال خود نهاده‌اید، گذشته این مرد حاکی از آن است که در ایام توانایی کار کرده و خدمت کرده است. آنگاه دستور فرمودند از محل بیت‌المال به وی انفاق شود و مقرری پرداخت شود. این روایت که در کتاب تهذیب آمده است نشان می‌دهد که حقوق بازنشستگی در اسلام پذیرفته شده است و می‌توان آن را از محل منابع بیت‌المال پرداخت کرد و در این رابطه، تفاوتی هم میان مسلمان و غیرمسلمان وجود ندارد و پیروان همه ادیان و مذاهب از این حق برخوردار می‌شوند. بر اساس همین دیدگاه است که در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نیز در اصل بیست و نهم، بازنشستگی به عنوان حقی برای مردم و تکلیفی برای دولت در نظر گرفته شده و قید شده است: برخورداری از تامین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، از کارافتادگی، بی‌سرپرستی، در راه ماندگی، حوادث و سوانح، نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبت‌های پزشکی به صورت بیمه و... حقی است همگانی. دولت موظف است طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت‌های مالی فوق برای یک‌یک افراد کشور تامین کند.

جوامع و مالکیت ابزار تولید و بیگانگی کارگر با محصولی که تولید می‌کند، باعث شد رابطه میان کارگر و کارفرما از اساس متحول شود. از این‌رو، قواعد سنتی حاکم بر رابطه کارگر و کارفرما دیگر برای تنظیم و کنترل این روابط کفایت نمی‌کرد. در فقه اسلامی و قانون مدنی، رابطه کارگر و کارفرما تابع احکام میثت اجاره بود و تحت عنوان اجاره اشخاص مورد بحث قرار می‌گرفت. به عبارت دیگر، فقها معتقد بودند که همان‌طور که می‌توان اشیا را اجاره کرد، انسان‌ها را هم می‌توان اجیر کرد و به جای اجاره به آنها کار مزد یا اجرت پرداخت کرد. در جوامعی که صنعتی نشده بودند، این تحلیل درست بود و همین قواعد اجاره مشکلات را حل می‌کرد اما با شکل‌گیری کارخانه‌های بزرگ و ایجاد روابط نوین میان کارگر و کارفرما، قواعد ساده اجاره اشخاص دیگر کفایت نمی‌کرد و لازم بود از کارگر که در موقعیت ضعیف‌تری قرار دارد در مقابل کارفرما که در موقعیت به نسبت قوی‌تری قرار دارد حمایت شود. از این‌رو، تدوین قانون کار الزامی دانسته شد و این قانون، خلاف شرع هم تلقی نشد.

همین میثت در مورد تامین اجتماعی نیز قابل طرح است. درست است که در گذشته پیوندهای قبیله‌ای و خانوادگی و قومی باعث می‌شدند انسان‌ها از سالمندان، خانواده‌های بی‌سرپرست و اشخاص فاقد شغل و امکانات زندگی حمایت کنند و قواعدی که در رابطه با نیکی و احسان به دیگران (خصوصاً خویشاوندان) وجود داشت باعث می‌شد تا حدود قابل توجهی به این مسائل توجه شود و این تکالیف انجام شوند، اما ماهیت جامعه مدرن و گسسته شدن پیوندهای سنتی باعث شده است که نیاز به مداخله دولت‌ها در این زمینه وجود داشته باشد و این مداخله باید بر پایه یک سری ساختارها و قواعد حقوقی انجام شود. حال مسأله این است که آیا این نوع مداخلات، موافق شرع هستند یا خیر؟ در اینجا دو پرسش مجزا قابل طرح هستند: ۱- آیا استفاده از منابع عمومی، برای مقاصد مرتبط با تامین اجتماعی موجه است یا خیر؟ ۲- آیا مکانیسم‌های بیمه‌ای تامین اجتماعی از منظر شرعی صحیح و قابل پذیرش هستند یا خیر؟ به طور کلی پاسخ هر دو پرسش از نظر فقهی مثبت است.

در مورد پرسش‌هایی که مطرح کردید توضیح بیشتری بدهید.

یکی از مسائل مهم در فقه اسلامی این است که منابع عمومی که در اختیار حکومت اسلامی هستند چه منابعی هستند و اختیارات حکومت اسلامی در استفاده از آن منابع تا چه میزان است؟ آیا اختیارات حکومت در استفاده از منابع، محدود است یا نامحدود؟ و اگر محدود است، حدود و ثغور آن چیست؟ تقریباً در این نکته اختلافی وجود ندارد که منابعی که در اختیار حاکم اسلامی قرار دارد، برای شخص حاکم نیست و این منابع، برای استفاده از مقاصدی که شرع تعیین کرده و به صلاح مسلمین باید استفاده شوند. حال سؤالی که پیش می‌آید این است که آیا به غیر از منابعی که صراحتاً در فقه اسلامی گفته شده است از آنها می‌توان برای پرداخت به نیازمندان استفاده کرد (مانند زکات و صدقات)، این امکان وجود دارد که از سایر منابع (مانند انفال) و درآمدهای عمومی نیز برای چنین اموری استفاده کرد یا خیر؟ به نظر می‌رسد پاسخ مثبت دادن به این پرسش چندان دشوار نباشد؛ چرا که مثلاً گفته شده است که رویه حضرت علی (ع) مبنی بر کمک‌های شبانه به مستمندان، تماماً متکی به استفاده از اموال شخصی ایشان نبوده است و منابع شخصی ایشان به قدری نبوده است که تکافوی این امر را بکند. لذا از منابع حکومتی که به عنوان حاکم اسلامی در اختیار ایشان قرار داشته است برای این امر استفاده می‌شده است.

اما پرسش دوم، از سنخ دیگری است و به پرداخت‌های بیمه‌ای مربوط می‌شود. در پرداخت‌های بیمه‌ای، شخصی در دورانی که توانایی کار کردن دارد، بخشی از حقوق و درآمدهای خود را در یک صندوق بازنشستگی پس‌انداز می‌کند و با آن مبالغ، سرمایه‌گذاری می‌شود تا در زمانی که بازنشسته شد یا فوت کرد، خود یا خانواده‌اش از محل درآمدهای آن صندوق، مستمری دریافت کنند. حال سؤال این است که آیا چنین ترتیبی، شرعی هست یا خیر؟ مطابق یک دیدگاه که سابقاً در میان فقها وجود داشت، عقود و قراردادهای شرعی، همان‌ها هستند که در صدر اسلام و در زمان پیامبر وجود داشته‌اند و پس از آن اگر عقد و قراردادی ایجاد شده است، مطابق شرع نیست و نباید آن را پذیرفت. این دیدگاه، در میان فقهای معاصر طرفداری ندارد و فقهای معاصر بر این باورند که هر قراردادی اگر متضمن ظلم، غرر، ضرر و اکل مال به باطل نباشد، صحیح و مطابق شرع است و اصل بر صحت و لازم‌الاجرا بودن عقود است و نباید عقدهای را صرفاً به این دلیل که در زمان پیامبر سابقه نداشته است، باطل بدانیم.



طرح: آزاده پاک‌نژاد

انسان در یک مرحله از زندگی بازنشسته می‌شود و قدرت کار کردن و کسب درآمد را از دست می‌دهد. از این مرحله تا پایان عمر، انسان از درآمد جاری برخوردار نیست و برای گذران زندگی، قاعدتاً باید به پس‌انداز دوره‌های گذشته تکیه کند. عدم تطابق زمانی هزینه‌های زندگی در طول عمر یا درآمد جاری آن دوره، وجود ساز و کارهایی در جوامع بشری را برای هموارسازی درآمد انسان‌ها در طول عمرشان ضروری ساخته است. این نیاز ضروری از زمان آغاز زندگی بشر بر روی زمین تاکنون وجود داشته است. بنابراین، می‌توانیم راه‌حل‌های این مساله را در طول تاریخ تا به امروز پیگیری کنیم. این یادداشت بر بررسی انگیزه‌های اقتصادی تمرکز دارد. واقعیت این است که در جوامع سنتی، فرزندآوری برای خانواده‌ها یک سرمایه‌گذاری اقتصادی بوده و هست. بی‌دلیل نیست که فرزندان ذکور در جوامع سنتی بسیار ارجمند هستند. هر فرزند پسر، در جوامع سنتی به مثابه یک نیروی کار جدید بوده است که می‌توانسته به درآمد خانواده کمک کند. به علاوه، فرزندان پسر «عصای دست دوره پیری» والدین شناخته شده‌اند. در کنار این مساله، در همه جوامع سنتی، پشتیبانی و حمایت مادی و معنوی فرزندان از پدران و مادران پیر و از کارافتاده، یک ارزش مهم فرهنگی قلمداد می‌شد و افرادی که در انجام این وظیفه کوتاهی می‌کردند، طرد می‌شدند.

در سطور بالا، مهم‌ترین ساز و کار هموارسازی درآمد انسان‌ها در طول دوران زندگی، در جوامع سنتی توضیح داده شد. به بیان دیگر، یکی از مهم‌ترین انگیزه‌های اقتصادی انسان‌ها از تشکیل خانواده و پذیرش هزینه‌های فرزندآوری، سرمایه‌گذاری برای تضمین برخورداری از درآمد پایدار در دوره پیری و از کارافتادگی بوده است. در نتیجه، با توسعه نظام‌های نوین تامین اجتماعی در یک قرن اخیر و واگذاری وظیفه تامین مالی انسان‌ها در دوره پیری به این سازمان‌ها، یکی از مهم‌ترین انگیزه‌های زاد و ولد در جوامع مدرن از میان رفته است. یک مشاهده عجیب و به ظاهر نامسازگار در مورد نرخ زاد و ولد در جهان این است که در جوامع فقیرتر، عموماً نرخ باروری از جوامع پیشرفته بیشتر است. تحلیل فوق می‌تواند علت این پدیده را توضیح دهد. هر چقدر یک جامعه فقیرتر باشد، احتمالاً از سطح پوشش و کیفیت خدمات بازنشستگی

یک واقعیت مهم درباره زندگی اقتصادی انسان این است که هزینه‌های او در دوره‌های مختلف عمر، غالباً با درآمد او در آن دوره تناسب ندارد. از بدو تولد تا زمانی که انسان توانایی کسب درآمد را به دست می‌آورد، زندگی او هزینه‌هایی دربردارد که باید تامین شود. پس از این مرحله، در صورتی که یک فرد با هدف افزایش ظرفیت کسب درآمد در دوره‌های بعدی زندگی، تصمیم به ادامه تحصیلات بگیرد، در این دوره نیز برای گذران زندگی و تامین هزینه‌های تحصیل به تامین مالی نیاز خواهد داشت. از این مرحله به بعد، انسان باید تشکیل خانواده بدهد. ازدواج و تشکیل خانواده مستقل، هزینه‌های مختلفی از جمله هزینه تامین مسکن را به همراه خواهد داشت. در عموم جوامع بشری، با وجود تنوع فرهنگی و تفاوت در سطح درآمد، جوانی که تازه وارد بازار کار شده است با اتکا به درآمدهای جاری خود قادر به تامین این هزینه‌ها نیست و انتظار هم نمی‌توان داشت که در این سن، پس‌انداز کافی برای برآمدن از پس هزینه‌های ازدواج و تشکیل خانواده را اندوخته باشد. بنابراین، انسان‌ها در این مرحله از زندگی نیز به تامین مالی از محلی غیر از درآمد جاری خود نیاز دارند. از این مرحله به بعد تا سن میانسالی، این انتظار وجود دارد که با افزایش مهارت‌های شغلی، انسان‌ها درآمد فزاینده داشته باشند. در شرایط عادی و در این مرحله از زندگی، درآمد جاری انسان از هزینه‌های جاری او بیشتر خواهد بود. بنابراین، انسان می‌تواند پس‌انداز کند.

از زمانی که انسان در سراسیمی عمر قرار می‌گیرد، درآمد جاری او به تدریج کم و کمتر می‌شود. در نهایت،

چشم‌انداز تاریک

چگونه می‌توان نظام بازنشستگی را از ورطه سقوط دور کرد؟



ياسر ملايي
پژوهشگر اقتصادی

آینده نظام باز نشستگی نگاه اقتصاددانان

خاص سرمایه‌گذاری شده است. در نتیجه، با تغییر شرایط اقتصاد داخلی و بین‌المللی، ریسک بزرگی متوجه کل صندوق و اعضای آن خواهد شد. صندوق باز نشستگی فولاد، مثالی از این دست است. عمده سرمایه‌گذاری این صندوق در زنجیره تولید فولاد، از معدن گرفته تا ذوب آهن و صنایع فولادی متمرکز بوده است. در نتیجه، با افت شدید قیمت جهانی فولاد، این صندوق نیز به شدت تحت تأثیر قرار گرفت و عملاً از پرداخت مستمری اعضای خود ناتوان شد. به گفته مدیرعامل این صندوق، دولت در سال ۱۳۹۵، ۱۹۰۰ میلیارد تومان از منابع بودجه عمومی را به پرداخت مستمری اعضای این صندوق اختصاص داده است. بنابراین، مستقل از اشتباه‌های گذشته صندوق‌ها در مدیریت ریسک و تبعات کنونی و آینده این اشتباه‌ها، مهم‌ترین مساله در حال حاضر، تنظیم مقررات مورد نیاز در زمینه مدیریت ریسک صندوق‌های باز نشستگی، و ایجاد یا تقویت نهادهای نظارتی برای اعمال این مقررات و برخورد قاطع با تخلفات این غول‌های اقتصادی است. موضوع مهم دیگری که بر عملکرد صندوق‌های باز نشستگی در ایران اثر گذاشته است، بدهی‌های دولت به صندوق‌هاست. همان‌طور که اشاره شد، بخش قابل توجهی از منابع صندوق‌های باز نشستگی دنیا در اوراق قرضه دولتی سرمایه‌گذاری می‌شود. بنابراین، صندوق‌های باز نشستگی یکی از مهم‌ترین منابع تأمین کسری بودجه دولت‌ها هستند. اما، اوراق قرضه دولتی در دنیا، عموماً بدون ریسک ارزیابی می‌شوند و تردیدی درباره بازپرداخت اصل و سود آنها در سررسیدهای مقرر وجود ندارد. به علاوه، این اوراق بازار پرعمقی دارند و جزو نقدپذیرترین انواع دارایی‌های مالی محسوب می‌شوند. اما فرآیند تأمین کسری بودجه از منابع صندوق‌های باز نشستگی، که از سال‌ها پیش و در دوران وفور منابع صندوق‌ها جریان داشته، به کلی با رویه جهانی متفاوت بوده است. در گذشته، دولت به طور مستقیم از صندوق‌ها قرض می‌کردند، بدون اینکه تعهد روشنی برای بازپرداخت اصل و سود بدهی‌های خود به صندوق‌ها بدهد. صندوق‌ها نیز در صورت‌های مالی خود، دولت را به عنوان بدهکار ثبت می‌کردند و سلاتنه، سودی بر بدهی‌های دولت منظور می‌کردند و از این طریق، ترازنامه خود را منبسط می‌کردند. بنابراین، تفاوت بدهی دولت به صندوق‌های باز نشستگی در ایران با دنیا، از زمین تا آسمان است. در ایران، بدهی‌های دولت به صندوق‌ها عملاً فاقد نقدپذیری است. به علاوه، هیچ تصویر روشنی درباره نحوه پرداخت اصل و سود این بدهی‌ها وجود ندارد.

در فرآیند حسابرسی بدهی‌های دولت که اخیراً در دستور کار قرار گرفته است، دولت بسیاری از سودهایی را که طلبکاران بابت طلب خود از دولت شناسایی کرده و به اصل طلب خود از دولت اضافه کرده‌اند، قبول ندارد. بنابراین، ارزش واقعی این بخش از دارایی صندوق‌ها، کمتر از مقداری است که در دفاتر ثبت شده است. راه‌حل این مشکل، همان راه‌حل کلی مساله بدهی‌های دولت است. دولت باید نسبت به اوراق بهادارسازی بدهی‌های خود اقدام کند و نسبت به پرداخت سود بدهی‌های خود در سررسیدهای مقرر پایبند باشد. در این صورت، با به وجود آمدن بازاری پرعمق برای بدهی‌های دولت، این دارایی‌ها از انجماد خارج می‌شوند و بخشی از مشکلات صندوق‌ها و نهادهای مالی ایران مرتفع خواهد شد. موارد فوق، بخشی از مشکلات کنونی صندوق‌های باز نشستگی هستند. با وجود این مشکلات، چشم‌انداز صندوق‌های باز نشستگی کشور بسیار نگران‌کننده است. در حال حاضر، تعدادی از این صندوق‌ها عملاً قادر به ایفای تعهدات خود نیستند و بازپرداخت مستمری آنها به بودجه دولت تحمیل شده است. با ادامه روند کنونی مدیریت صندوق‌ها از یک‌سو، و روند تحولات جمعیتی کشور که به افزایش تدریجی نسبت جمعیت باز نشستگان به جمعیت فعال منجر خواهد شد، این مشکلات در آینده تشدید می‌شود. مسائل صندوق‌های باز نشستگی، مانند سایر مسائل اقتصاد کشور، کاملاً در اقتصاد دنیا شناخته شده هستند و حل آنها در بسیاری از کشورهای دنیا در عمل تجربه شده است. ■

می‌شد، تهی می‌شوند. در سال‌های اخیر، رشد منفی سرمایه‌گذاری یکی از پدیده‌های هشداردهنده در اقتصاد ایران است. عدم سرمایه‌گذاری کافی در بنگاه‌های اقتصادی، علاوه بر اینکه ظرفیت رشد اقتصادی کشور در سال‌های آتی را کاهش می‌دهد، به دلیل بهبود نیافتن تکنولوژی تولید، باعث کاهش هر چه بیشتر رقابت‌پذیری آنها در سال‌های آتی خواهد شد و سطح بهره‌وری کل را در اقتصاد کشور تحت تأثیر قرار خواهد داد. همه این موارد، علاوه بر خسارت‌هایی که برای اقتصاد کشور به همراه دارد، باعث کاهش کیفیت دارایی‌های صندوق‌ها و سودآوری آنها خواهد شد و کسری منابع آنها را تشدید خواهد کرد. بنابراین، یکی از مهم‌ترین چالش‌های نظام بنگاهداری کشور و صندوق‌های باز نشستگی، موضوع بنگاهداری صندوق‌هاست. نگارنده معتقد است آسیب بنگاهداری صندوق‌های باز نشستگی برای اقتصاد کشور، از آسیب بنگاهداری سایر نهادهای عمومی غیردولتی و حتی بنگاهداری دولت بیشتر است. به نظر می‌رسد که اقتصاد کشور به شدت نیازمند تغییر نگاه نسبت به بنگاهداری و اجرای خصوصی‌سازی واقعی است. موضوع دیگری که در مدیریت صندوق‌های باز نشستگی کشور مغفول مانده، مدیریت ریسک است. هر سرمایه‌گذاری، ریسک‌هایی نیز با خود به همراه دارد. هر چه ریسک یک گزینه سرمایه‌گذاری بیشتر باشد، انتظار می‌رود که بازده بیشتری نیز داشته باشد تا سرمایه‌گذاران برای انتخاب آن قانع نشوند. یکی از مهم‌ترین مسوولیت‌های نهادهای مالی به طور عام، و صندوق‌های باز نشستگی به طور خاص، توجه به اندازه ریسک دارایی‌ها و حفظ متوسط ریسک سازمان در سطحی قابل قبول است. یکی از مهم‌ترین موضوعات نظارت بر عملکرد نهادهای مالی در دنیا، پایش اندازه ریسکی است که هر یک از موسسات مالی متقبل شده‌اند. با توجه به تجربه بحران مالی سال ۲۰۰۸، این نظارت‌ها در سال‌های اخیر دقیق‌تر و معیارهای نظارت نیز سختگیرانه‌تر شده است. اما به نظر می‌رسد اساساً هیچ‌گونه نظارتی بر نحوه مدیریت ریسک در صندوق‌های باز نشستگی کشور وجود ندارد. یکی از اصول مدیریت ریسک، تنوع‌بخشی به سبد دارایی‌هاست. از قدیم گفته‌اند انسان عاقل همه تخم‌مرغ‌هایش را در یک سبد قرار نمی‌دهد. اما در برخی از صندوق‌های باز نشستگی، شاهد هستیم که بخش اعظم منابع یک صندوق در فعالیتی

کمتری برخوردار است. در نتیجه، خانواده‌ها انگیزه اقتصادی بیشتری برای فرزندآوری دارند. البته، نرخ باروری هم مانند سایر پدیده‌های اجتماعی تابع عوامل مختلفی است. اما به طور قطع، سزا و کار تأمین مالی دوره باز نشستگی، یکی از مهم‌ترین عوامل توضیح‌دهنده تفاوت نرخ باروری در جوامع امروزی است. همان‌طور که توضیح داده شد، نظامات و سازمان‌های باز نشستگی مدرن برای پاسخگویی به یکی از مهم‌ترین نیازهای اقتصادی انسان، یعنی هموارسازی درآمد در طول عمر و تأمین مالی انسان‌ها در دوره پیری و از کار افتادگی ایجاد شده‌اند. روش کار صندوق‌های باز نشستگی به این صورت است که ماهانه، منابعی از سوسی نیروی کار و کارفرما در صندوق باز نشستگی پس‌انداز می‌شود. این صندوق موظف است این منابع را سرمایه‌گذاری کند تا بتواند با حفظ و افزایش ارزش این پس‌اندازها، منابع لازم را برای تأمین مالی افراد از زمان باز نشستگی تا پایان زندگی فراهم کند. در ایران نیز از دهه‌ها سال پیش، صندوق‌های باز نشستگی مختلفی برای ایفای این وظیفه تشکیل شده‌اند.

ریشه مشکلات امروز ما این است که در کنار ورود این سازمان مفید که یکی از ارزشمندترین نهادهای مالی توسعه‌یافته در جوامع مدرن است، ساز و کار اداره صندوق‌های باز نشستگی و نحوه تنظیم مقررات و نظارت بر عملکرد آنها وارد کشور نشده است. در نتیجه، شاهد هستیم که بسیاری از این صندوق‌ها با کسری منابع مواجه هستند و قادر به انجام تعهدات خود در قبال اعضایشان نیستند. بسیاری از آنها نیز به دلیل سرمایه‌گذاری‌های نادرست به مرز ورشکستگی رسیده‌اند و بار مسوولیت آنها، عملاً به بودجه دولت تحمیل شده است. در ادامه، برخی از مهم‌ترین اصول و قواعدی که بر نحوه فعالیت صندوق‌های باز نشستگی حاکم است و نبود آنها در کشور، باعث به وجود آمدن مشکلات کنونی شده، برشمرده خواهد شد. همان‌طور که اشاره شد، مهم‌ترین وظیفه صندوق‌های باز نشستگی، حفظ و افزایش ارزش پس‌انداز اعضا به منظور تأمین مالی آنها در دوره باز نشستگی است. بنابراین، صندوق‌های باز نشستگی باید منابع خود را به نمایندگی از اعضا، سرمایه‌گذاری کنند. اما چه اصول و قواعدی بر نحوه سرمایه‌گذاری صندوق‌های باز نشستگی در دنیا حاکم است؟ در اکثر موارد، سرمایه‌گذاری صندوق‌های باز نشستگی عمدتاً بر روی دارایی‌های مالی است. این دارایی‌ها شامل اوراق قرضه دولتی و خصوصی، یا سایر انواع اوراق بهادار موجود در بازارهای مالی جهان است. صندوق‌های باز نشستگی، با توجه به منابع مالی هنگفتی که در اختیار دارند، جزو مهم‌ترین سرمایه‌گذاران در بازارهای مالی جهان هستند. اما عملکرد صندوق‌های باز نشستگی در ایران، با آنچه در دنیا جریان دارد، بسیار متفاوت است. به دلیل توسعه‌نیافتگی بازارهای مالی در ایران، و عدم دسترسی صندوق‌ها به بازارهای مالی بین‌المللی، این صندوق‌ها به پشتوانه منابع مالی قابل توجهی که در اختیار دارند، به بزرگ‌ترین بنگاهداران کشور تبدیل شده‌اند. به بیان دیگر، صندوق‌های ایرانی به جای تحصیل دارایی‌های مالی، به تحصیل دارایی‌های سرمایه‌ای می‌پردازند. در نتیجه، مدیران صندوق‌ها به جای مدیریت سبد دارایی (Portfolio Management) که وظیفه ذاتی آنهاست، مشغول مدیریت طیف وسیعی از مهم‌ترین بنگاه‌های اقتصادی کشور، از پتروشیمی و فولاد گرفته تا پالایشگاه‌های نفت، و از صنایع دارویی گرفته تا بانک و بیمه هستند! این وضعیت، آسیب‌هایی برای نظام بنگاهداری کشور از یک‌سو، و صندوق‌های باز نشستگی از سوی دیگر به همراه دارد. از یک طرف، با توجه به اینکه صندوق‌ها از تخصص لازم برای اداره این طیف وسیع از بنگاه‌ها برخوردار نیستند، کیفیت مدیریت این بنگاه‌ها نسبت به رقبای خصوصی داخلی و خارجی آنها پایین‌تر است. ثانیاً، به دلیل نیازهای شدید صندوق‌ها به منابع نقد برای پرداخت حقوق باز نشستگان، در سال‌های اخیر و سال‌های پیش‌رو، صندوق‌ها به دنبال خروج حداکثری منابع نقد از بنگاه‌های تحت پوشش خود بوده و خواهند بود. نتیجه این سیاست این است که بنگاه‌ها از منابعی که باید صرف سرمایه‌گذاری توسعه‌ای یا ارتقای تکنولوژی تولید

نه به دارایی‌های بد

راهکارهای اقتصادی کارآمدسازی صندوق‌های باننشستگی در گفت‌وگو با سعید اسلامی بیدگلی

ندا گنجی: آن گونه که از گزارش‌های رسمی و گفتار کارشناسان حوزه باننشستگی و تامین اجتماعی استنباط می‌شود، صندوق‌های باننشستگی به مرحله‌ای رسیده‌اند که نه راه پس دارند و نه راه پیش. منشأ گردابی که نظام باننشستگی ایران اکنون در آن گرفتار آمده نیز در عدم تعادل منابع و مصارف صندوق‌های باننشستگی است. حال چگونه و از طریق چه روش‌هایی، عدم تعادل در صندوق‌ها قابل رفع است؟ سعید اسلامی بیدگلی، استاد دانشگاه و کارشناس مدیریت مالی در این گفت‌وگو، راهکارهای اقتصادی رفع بحران در صندوق‌های باننشستگی را مورد اشاره قرار داده است. مهم‌ترین توصیه او این است که صندوق‌ها از پذیرش دارایی‌های بد که همان بنگاه‌های زیان‌ده دولتی است، حذر کنند. او درباره این راهکار خود توضیح می‌دهد: «شفافیت در ساختار و اداره و نیز اصلاح ساختار چنان که صندوق‌ها به سوی شرکت‌داری و پذیرش دارایی‌های بد حرکت نکنند، ضمن اینکه مدیریت این صندوق‌ها در دنیا به صورت کم‌ریسک است؛ به عبارت دیگر ترجیح بر این است که دارایی‌های ریسکی نگهداری نشود تا کیفیت زندگی بخشی از جامعه به خطر نیفتد.»

❗ برخی، صندوق‌های باننشستگی را به عنوان دامسج اقتصاد کشورها توصیف می‌کنند و البته این نهادها به عنوان محور توسعه یا عامل توسعه نیز شناخته می‌شود. اما چندسالی است که عملکرد این دامسج دچار اخلال شده و به اصطلاح کارشناسان حوزه باننشستگی و تامین اجتماعی، صندوق‌ها از نقطه سر به سری گذشته‌اند و قادر به ایفای تعهدات خود نیستند. شما چه تحلیلی از وضعیت نظام باننشستگی کشور دارید؟

پیش از این که راجع به این موضوع گفت‌وگو کنیم، اجازه دهید به اهمیت صندوق‌های باننشستگی در اقتصاد



و احتمالاً در آینده کشور را با مشکلات جدی روبه‌رو خواهد کرد. کم‌اینکه هم‌اکنون نیز کم و بیش اخباری از مشکلات در برخی از صندوق‌های باننشستگی به گوش می‌رسد. بنابراین پاسخ سوال شما واضح است. مانند بسیاری دیگر از بخش‌های اقتصادی کشور، نظام باننشستگی، هم به لحاظ ساختاری و هم به لحاظ حاکمیتی وضعیت مناسبی ندارد. ضمن اینکه چنانچه نظر کارشناسان حقوقی را نیز درباره این مساله جویا شویم، احتمالاً مشکلات حقوقی و ساختاری بسیار جدی نیز در این نظام وجود دارد. این مشکلات اکنون به حدی جدی شده که نشریه «تجارت فردا» نیز به آن واکنش نشان داده و ویژه‌نامه‌ای به آن اختصاص داده است. حال آنکه چنین دغدغه‌های حدود یک دهه پیش در مطبوعات کشور وجود نداشت.

❗ شما به مشکلات بزرگ و کوچک نظام باننشستگی کشور اشاره داشتید که نوع نگاه حاکمیت به این مقوله نیز در کارایی و ناکارایی صندوق‌های باننشستگی دخیل است. بنابراین چه بخشی از چالش‌های صندوق‌های باننشستگی و مدیریت آن را می‌توان به نوع نگرش حاکمیت به این صندوق‌ها نسبت داد؟

مشکلات حاکمیتی مربوط به صندوق‌های باننشستگی از دو بعد قابل بررسی است؛ عبارت حاکمیت در این موضوع نیز هم به عنوان نهاد حاکمیت به کار می‌رود و هم به عنوان حاکمیت خود صندوق‌های باننشستگی. البته در هر دو حوزه مشکلات جدی وجود دارد. بدین معنا که ساختارهای قدرت و تعادل‌های اقتصادی سیاسی در کشور ما منجر به عدم تعادل‌های جدی در صندوق‌های باننشستگی شده است. مساله‌ای که در بخش بدهی‌های دولت به صندوق‌ها قابل ملاحظه است - گفته می‌شود از ۱۰۰ هزار میلیارد تومان نیز فراتر رفته - موضوع واگذاری شرکت‌ها به مجموعه‌های تامین اجتماعی در قالب رد دیون دولت، حساب‌سازی‌ها و امثال آن مسائل بسیار جدی است که شاید به دلایل اقتصاد سیاسی اتفاق افتاده باشد و اکنون این مشکلات در صندوق‌های باننشستگی نیز وجود دارد. مساله بعدی، موضوع اداره صندوق‌هاست. با توجه به آمارهای منتشر شده، به نظر می‌رسد که این صندوق‌ها با بهره‌وری بسیار پایین‌تر از حتی متوسط اقتصاد کشور، فعالیت کرده‌اند. بنابراین بخش بزرگی از منابعی که قرار است در آینده به استفاده برسد و صرف رفاه و افزایش کیفیت زندگی باننشستگان شود، عملاً به خوبی اداره نشده و با توجه به وضعیت ناپایدار و تورم تقریباً بالای که در کشور وجود داشته، بخشی از این منابع به هدر رفته است. من فکر می‌کنم، حتی صندوق‌های باننشستگی به لحاظ علمی نیز به درستی اداره نمی‌شود. بدین معنا که در مدیریت این صندوق‌ها، تفاوت یک صندوق باننشستگی با یک شرکت سرمایه‌گذاری یا صندوق سرمایه‌گذاری مشترک به خوبی درک نشده، حال آنکه نوع دارایی‌ها و بدهی‌های آنها تفاوت بسیاری با یکدیگر دارد. اما اکنون مدیران شرکت سرمایه‌گذاری به صندوق باننشستگی راه پیدا کرده‌اند، مدیران صندوق باننشستگی در بانک‌ها مشغول شده‌اند و به مدیران بانک‌ها، مدیریت کارخانه‌ها واگذار شده است. این چرخش مدیران همواره صورت می‌گرفته و به نظر می‌رسد که در این میان نیروهای متخصص نیز در این حوزه تربیت نشده‌اند. بنابراین در هر دوره حاکمیتی چه در سطح کلان - به عبارتی از منظر حاکمیت سیاسی و تحمیل هزینه‌هایی به صندوق‌ها - و چه در حاکمیت به معنای حاکمیت

بپردازیم. ببینید امروزه مردم کشورهای پیشرفته بخش بزرگی از درآمدهای خود را پس‌انداز می‌کنند به این امید که در زمانی که دیگر امکان کار کردن ندارند، بتوانند زندگی ایده‌آلی برای خود فراهم کنند. یعنی تامین حداقل کیفیت زندگی که همین شاخص بیانگر سطح توسعه‌یافتگی کشورهاست. تامین این شرایط برای مردم یک کشور، جزو وظایف نظام اقتصادی آن کشور محسوب می‌شود. از این رو، اساساً مدیریت نظام باننشستگی برای ایجاد رفاه عمومی در یک کشور، از اهمیت بسزایی برخوردار بوده و در بسیاری از شاخص‌های اقتصادی نیز مورد توجه است. در این میان، نهاد دولت در ایران نیز به عنوان اداره‌کننده اقتصاد، نمی‌تواند نسبت به این مساله بی‌تفاوت باشد. افزون بر این، بخش بزرگی از انگیزه کار در دورانی که نیروهای کار بازدهی دارند، نشأت گرفته از این مساله است که تامین رفاه این نیروی کار در آینده چگونه انجام می‌شود. به بیان ساده‌تر، یک نیروی شاغل در این اندیشه است که با وضعیت کاری امروز، بتواند در ۳۰ سال آینده تمامی ناظمینانی‌های زندگی خود را پوشش داده و ذخیره خوبی برای دوران باننشستگی خود و آتی فرزندان خود فراهم کند. این اندیشه انگیزه قابل توجهی برای کار کردن به افراد می‌دهد. نتایج تحقیقات بسیاری نیز بر این دلالت دارد که یک نظام باننشستگی کارآمد و مناسب، بهره‌وری نیروی کار را افزایش خواهد داد. بنابراین لازم است نظام باننشستگی به عنوان یک جزء بسیار مهم از تامین سطح و کیفیت زندگی شهروندان، مورد پذیرش قرار گیرد و در ایران نیز صندوق‌های باننشستگی باید چنین کارکردی داشته باشند.

❗ فکر می‌کنید نظام باننشستگی ایران چه ویژگی‌هایی دارد و طی سال‌های گذشته چه روندی را طی کرده است؟ به بیان دیگر، این نظام تا چه حد به ویژگی‌هایی که شما از یک نظام کارآمد برشمردید، نزدیک است؟

می‌توان از چند منظر نظام باننشستگی کشور را مورد ارزیابی قرار داد. به طور طبیعی در کشوری که بسیاری از ساختارها با مشکل همراه است، اقتصاد حاکمیتی یا دولتی گسترده‌ای وجود دارد و فساد گریبانگیر تقریباً تمامی اقتصاد است، نمی‌توان تنها بخش کوچکی از اقتصاد را جدا کرده و از عملکرد قابل قبول آن سخن گفت. بنابراین در مقام بررسی، نظام باننشستگی نیز با مشکلات کوچک و بزرگی مواجه است. شاید نزدیک به یک دهه است که اقتصاددانان نسبت به وضعیت صندوق‌های باننشستگی هشدار می‌دهند اما اکنون موضوع تا حدی پیچیده شده که آقای دکتر نوبخت، رئیس سازمان مدیریت بحران مربوط به این صندوق‌ها را در کنار بحران‌های محیط زیست و آب، موضوع مورد توجه دولت در برنامه ششم توسعه عنوان می‌کند. بنابراین برنامه‌ریزان کشور نیز به این نتیجه رسیده‌اند که مسیر پیموده‌شده، مسیر درستی نبوده

بخش عمده‌ای از دارایی‌های صندوق‌های بازنشستگی شرکت‌هایی هستند که در قالب رد دیون دولت به آنها واگذار شده‌اند و اساساً به این دلیل که هم این شرکت‌ها موضوع تخصصی صندوق‌ها نبوده و هم صندوق‌ها ناکارایی‌های جدی در اداره شرکت‌ها داشتند، بسیاری از این شرکت‌ها زیان آور و بلااستفاده باقی مانده‌اند.

گیرد. به نظر من یکی از مشکلاتی که در اقتصاد کشور به صورت عام و در حوزه صندوق‌های بازنشستگی به‌طور خاص وجود دارد، آن است که مساله، تا وقتی که به مرز بحران نرسیده، با جامعه در میان گذاشته نمی‌شود. به عنوان مثال اگر امروز موضوع فساد گرهبان اقتصاد کشور را گرفته، شما می‌توانید ردپای آن را طی ۱۰ سال گذشته در مقالات بسیاری از کارشناسان مشاهده کنید. اما مجموعه حاکمیتی کشور مطرح نکردن آن را ترجیح داده است. مسائل مربوط به صندوق‌های بازنشستگی، مشکلات بانک‌ها و... نیز مشمول این رویکرد حاکمیت قرار دارد. بنابراین هر راهکاری نظیر افزایش سن بازنشستگان، باید کاملاً به بحث کارشناسی گذاشته شود، مشکل به‌طور شفاف عنوان شود و مشخص باشد که این راهکار چگونه برطرف کننده مشکل خواهد بود. حال اگر راه‌حل‌های کوتاه‌مدت مدنظر قرار گیرد، در واقع مشکل به تعویق می‌افتد اما طی چند سال آینده، مشکلات جدید و پیچیده‌تری ایجاد می‌شود.

❖ به عقیده شما آیا غیردولتی شدن صندوق‌های بازنشستگی می‌تواند گام مثبتی در کارآمدی آنها باشد؟

بله، می‌تواند. اما اینکه غیردولتی شدن این نهادها آیا می‌تواند به سرعت گشایش ایجاد کند یا خیر، سوال مهم‌تری است. به عقیده من هم‌زمان که به خصوصی شدن صندوق‌های بازنشستگی فکر می‌کنیم، حتماً باید به فکر حل مشکلات صندوق‌هایی که اکنون در کنترل حاکمیت یا دولت قرار دارند، باشیم. به نظر می‌رسد، خصوصی شدن اداره صندوق‌ها راه‌حلی است که سایر کشورها نیز طی کرده‌اند اما مشخص نیست که این راهکار تا چه حد با ساختار حاکمیتی اقتصاد ایران همخوانی داشته باشد اما اگر از من بپرسید، پاسخ این است که حتماً باید برنامه‌های بازنشستگی خصوصی نیز مدنظر قرار گیرد.

❖ برخلاف آنکه برخی صندوق‌های بازنشستگی نظیر تامین اجتماعی پدیدآورنده نوعی انحصار در حوزه بازنشستگی بوده‌اند، در سایر کشورها، تنوع نظامات بازنشستگی حاکم است. متنوع‌سازی نظام بازنشستگی در ایران چگونه ممکن است؟

البته که برنامه‌های بازنشستگی تحت نظارت واحد صورت می‌گیرد اما در شیوه بازپرداخت یا سرمایه‌گذاری و نوع قراردادهای حقوقی، برنامه‌های بسیار متنوعی در کشورهای توسعه‌یافته وجود دارد و هر فردی می‌تواند نوع بازنشستگی مورد نظر خود را انتخاب کند. اما همان‌طور که اشاره کردم عمده صندوق‌ها به صورت کم‌ریسک اداره می‌شوند. این برنامه‌ها توسط بخش بزرگی از نهادهای خصوصی طراحی و ارائه می‌شوند. ضمن اینکه این نهادها معمولاً درآمد‌های بالایی دارند، چراکه هم کیفیت زندگی قشر مهمی از جامعه را بر عهده دارند و هم از بهروری بالایی در عملکرد خود برخوردارند.

❖ اکنون بسیاری از کارشناسان، نظام تامین اجتماعی چندلایه را برای کشور توصیه می‌کنند. این مدل تا چه حد می‌تواند مفید واقع شود؟ و اینکه در نهایت راه‌حل شما برای گذار از شرایط بحران در صندوق‌های بازنشستگی چیست؟

برای اصلاح نظام بازنشستگی هم نیاز داریم پارامترها نظیر سن، متوسط دوره بیمه‌پردازی و... را تغییر دهیم و هم سیستم را یکی از تغییرات سیستمی حرکت به سوی نظام‌های چندلایه است که توزیع ریسک و مشارکت بخش خصوصی و دولتی در مدیریت بهتر انجام می‌شود و افراد می‌توانند نسبت به درآمد و نوع شغل از مزایای متنوعی برخوردار شوند. پیش از اینکه بخواهم راه‌حل ارائه دهم، باید بگویم به این دلیل که کمتر در این حوزه کار کرده‌ام، شاید پیشنهاد من، پیشنهاد کاملی نباشد. به نظر می‌رسد لازم است مطالعه بسیار جدی در مورد نظام تامین اجتماعی چندلایه صورت بگیرد و نتایج این مطالعه با کارشناسان اقتصادی کشور مطرح شود. به عقیده من مشکل اصلی در حوزه صندوق‌های بازنشستگی و حوزه‌های دیگر اقتصاد، معضل عدم شفافیت و رهاکردن مشکل تا روز بحران است. یعنی ما همه مشکلات را رها می‌کنیم تا روزی که گرفتار آن شویم. فکر می‌کنم اکنون صندوق‌های بازنشستگی به این بحران نزدیک شده است. بنابراین صورت مساله باید در چند حوزه مورد بررسی قرار گیرد. اینکه کدام‌یک از صندوق‌های بازنشستگی هم‌اکنون با بحران مواجهند و چه راهکارهایی برای حل این بحران وجود دارد و برای کدام‌یک از صندوق‌ها می‌توان راهکارهای بلندمدت‌تری ارائه کرد. باید بدانیم تغییر نظام بازنشستگی به یک نظام چندلایه چگونه صورت خواهد گرفت. نظام پوششی برای این نظام چندلایه چگونه خواهد بود. نکته کلیدی اینجاست که سهم مدیریت دولتی و تعادل‌های سیاسی که منجر به عدم تعادل در اقتصاد می‌شود، چگونه در صندوق‌های بازنشستگی تعیین می‌شود و دولت چه نقشی در این عدم تعادل‌ها خواهد داشت. اگر نتوانیم به تمامی این سوالات پاسخ دهیم، به احتمال بسیار زیاد در مسیری که طی می‌شود، چند سال بعد مجدد مشکلات بزرگ‌تری ظاهر می‌شود و این موضوعی است که ما بسیار با آن مواجه بودیم. چنان که با راهکارهای موقت به جای حل مسائل، سعی کردیم از کنار آنها عبور کنیم.

شرکتی صندوق‌ها مشکلات عدیده‌ای قابل مشاهده است. این موضوع بسیار کلیدی است که می‌توان با جزئیات آماری به آن ورود کرد و نشان داد این صندوق‌ها تا چه حد با دارایی‌های بد و با اداره نادرست مواجه بوده‌اند.

❖ منظور شما از دارایی‌های بد چه نوع دارایی‌هایی است؟

ببینید بخش عمده‌ای از دارایی‌های صندوق‌های بازنشستگی به خصوص در حوزه تامین اجتماعی، شرکت‌های ناهنجاری هستند که در قالب رد دیون دولت به این صندوق‌ها واگذار شده‌اند و اساساً به این دلیل که هم این شرکت‌ها موضوع تخصصی صندوق‌ها نبوده و هم صندوق‌ها ناکارایی‌های جدی در اداره شرکت‌ها داشتند، بسیاری از این شرکت‌های زیان‌آور و بلااستفاده باقی مانده‌اند. در دنیا اساساً به صندوق‌های بازنشستگی دارایی‌های واقعی واگذار نمی‌شود. اما در ایران، این رویه حاکم است و اداره شرکت‌ها به صندوق‌ها واگذار شده است. حال آنکه در کشوری نظیر آمریکا حدود ۹۰ درصد دارایی‌های صندوق‌های بازنشستگی، دارایی‌های مالی است و نیز توجه به تفاوت ترکیب دارایی و بدهی در این صندوق‌ها با سایر شرکت‌ها وجود دارد. ضمن اینکه بخش بزرگی از دارایی‌های صندوق‌های بازنشستگی کشور، بدهی‌های دولتی است که دولت با چندصد هزار میلیارد تومان بدهی، از قضا، بدهکار خوش‌حسابی هم محسوب نمی‌شود که هم به پیمانکاران و هم به صندوق‌ها بدهی دارد.

❖ شما به نحوه مدیریت صندوق‌های بازنشستگی اشاره کردید. اینکه مدیران متخصصی برای مدیریت این صندوق‌ها گمارده نشده‌اند. دیدگاهی وجود دارد مبنی بر اینکه مدیریت این صندوق‌ها باید به اشخاصی واگذار شود که لزوماً تخصص مالی دارند. آیا با این دیدگاه موافق هستید یا تخصص‌های دیگری برای مدیران این صندوق‌ها قائل هستید؟

اگر بپذیریم صندوق‌های بازنشستگی، نهادهای مالی هستند که به نظر می‌رسد تجربه صندوق‌های بازنشستگی موفق در سایر کشورها نیز گواهی برای این ادعاست، بنابراین مدیریت این نهادها نیز تخصص مالی می‌طلبد. اما در ایران، به خصوص در مورد برخی صندوق‌ها که بسیار عرضی و طولیل شده‌اند، وجهه سیاسی آنها اهمیت بیشتری پیدا کرده و معمولاً مدیران این صندوق‌ها برای برقراری برخی تعادل‌های اقتصاد سیاسی، تعیین شده‌اند و ساختار تخصصی در بسیاری از آنها وجود نداشته است. یعنی نه‌تنها مدیر متخصصی وجود نداشته، بلکه بدنه نیز به دلیل همین رفتارهای سیاسی، چندان متخصص نبوده است. شاید خوب باشد همکاران شما در مطبوعات بیشتر به این موضوعات بپردازند که بازدهی این شرکت‌ها طی سال‌های گذشته چقدر بوده است.

❖ صندوق‌های بازنشستگی در ایران سال‌هاست که به مرز بحران رسیده‌اند و دچار عدم تعادل در منابع و مصارف خود هستند. شما به عنوان یک کارشناس مالی فکر می‌کنید چگونه می‌شود تعادل را به ورودی و خروجی این صندوق‌ها بازگرداند؟

همان‌گونه که اشاره کردید صندوق‌های بازنشستگی، اغلب در وضعیتی قرار گرفته‌اند که تعادل مثبتی بین منابع و مصارف آنها وجود ندارد. وضعیتی که طی سال‌های آینده بحرانی‌تر نیز خواهد شد. آماری که اکنون از ظرفیت صندوق‌ها وجود دارد، آن است که نرخ پشتیبانی کمتر از چهار درصد است و این رقم کاملاً نشان‌دهنده وضعیت بحران است. اولین راهکار برای تعدیل این بحران، ایجاد شفافیت در اداره این صندوق‌هاست. راهکار دوم آن است که دولت به این صندوق‌ها به عنوان محلی برای تسویه حساب مشکلات سیاسی و اقتصادی خود نگاه نکند. باید در نظر داشته باشیم کارکرد صندوق‌ها نوعاً این‌گونه است که نگاه انتفاعی بلندمدت دارند و نوع مدیریت خاصی را می‌طلبد. شفافیت در ساختار و اداره و نیز اصلاح ساختار چنان که صندوق‌ها به سوی شرکت‌داری و پذیرش دارایی‌های بد حرکت نکنند، اهمیت بسیاری دارد. ضمن اینکه مدیریت این صندوق‌ها در دنیا به گونه‌ای است که دارایی‌های با ریسک پایین را نگهداری می‌کنند؛ به عبارت دیگر ترجیح بر این است که دارایی‌های ریسکی نگهداری نشود تا کیفیت زندگی بخشی از جامعه به خطر نیفتد. البته فکر می‌کنم که طی سال‌های آینده نیاز به یک عکس‌العمل جدی نیز وجود داشته باشد. چرا که به نظر می‌رسد وضعیت برخی از صندوق‌های بازنشستگی، جداً در شرایط بحرانی است و شاید نتوان برخی از معضلات را تنها با تغییر ساختار برطرف کرد.

❖ برخی کارشناسان بر این عقیده‌اند که سن بازنشستگی در ایران پایین است و دستکاری این سن ممکن است وقوع ورشکستگی در صندوق‌ها را تا حدودی به تعویق بیندازد. آیا تغییر در سن بازنشستگی می‌تواند یکی از راهکارهای نجات این صندوق‌ها باشد؟

اساساً در دنیا افزایش سن بازنشستگی، تغییر نرخ بیمه‌های تکمیلی، تغییر منابع مالی ورودی صندوق‌ها و امثال آن، راه‌حلی‌هایی هستند که در کوتاه‌مدت پیشنهاد می‌شود. اما فراموش نکنیم که به هر حال هر تغییری برای مثال، سن بازنشستگی با اعتراض‌هایی همراه خواهد بود. بنابراین تغییر نیز باید در یک فرآیند کاملاً شفاف و با توجیحات کامل و با اجماع جامعه صورت



طرح: آزاده پاکتژاد

زیر چتر

سن بازنشستگی در ایران مناسب است؟

اعظم گلبری

بودجه‌های صندوق و همچنین سلب موقعیت افزایش خدمات بازنشستگی کشور شده است. طبق گزارش‌های رسمی میانگین سن بازنشستگی در صندوق بازنشستگی کشوری حدود ۵۲ سال اعلام شده است.

این در حالی است که سلامت روحی و روانی دوران بازنشستگی نیز مقوله بسیار مهمی است که در کیفیت و کمیت این دوران نقش بسزایی بازی می‌کند و بالطبع به دلیل عدم توجه کافی به این مقوله هزینه‌های عمومی درمانی در کشور را تهدید می‌کند. این نقش کلیدی قانون بازنشستگی بسیاری از کشورها را بر آن داشته که به صورت مداوم و جهت متناسب‌سازی شرایط اجتماعی و اقتصادی، قوانین در این خصوص را بارها بازنگری و به‌روزرسانی کنند. عموماً قانونگذاران در کشورهای توسعه‌یافته و جهان اول بندهای زیادی را ذیل قانون بازنشستگی دارند و اختیارات زیادی به مجریان و شاغلان داده‌اند. برخی دولت‌ها جهت کاهش تبعات بازنشستگی در اجتماع و اقتصادشان این قانون را به صورت پلکانی به اجرا درمی‌آورند و بازنشستگی پیش از موعد بازنشستگی اختیاری را در اقتصاد خود به اجرا در آورده‌اند. در این کشورها پیش‌بینی‌هایی برای حفاظت از سلامت بازنشستگان نیز صورت گرفته و مراکز خاصی به ارائه خدمات متناسب با سن بازنشستگی می‌پردازند. این در حالی است که در ایران شرایط مختصر و مفیدی وجود دارد و معمولاً افرادی که ۳۰ سال سابقه کار دارند یا حداقل ۶۰ سال سن دارند می‌توانند از بازار کار خارج شوند. به همین دلیل تفاوت فاحش و چشمگیری میان ایران و کشورهای اروپایی دیده می‌شود. سن بازنشستگی در بسیاری از کشورها حتی در کشورهای همسایه که قرابت‌های فرهنگی و اجتماعی زیادی با ما دارند، بالاتر از ایران است. بازنشستگی در اقتصاد چنان نقش موثری را ایفا می‌کند که حتی ممکن است به ورشکستگی در اقتصاد منجر شود. تحقیقات انجام‌شده در اقتصاد ورشکسته یونان دل بر این مساله است که بازنشستگی و سوءاستفاده مردم از قوانین در این رابطه یکی از تاثیرگذارترین عوامل سقوط آزاد این اقتصاد بود. در عین حال در این کشور به دلیل عدم ابلاغ فوت افراد از سوی خانواده متوفی آمار کاذب در خصوص افراد بالای ۱۰۰ سال بسیار بالاست. با اتمام این تفاسیر امروز صحبت از اصلاح قانون مدیریت خدمات کشوری است که در این قانون اصلاح سن بازنشستگی به ۳۵ سال خدمت در نظر گرفته شده است.

بازنشستگی مقوله‌ای چندوجهی است که از بودجه عمومی کشور تا سلامت روان جامعه همه را متأثر می‌سازد. قانون بازنشستگی یا سن بازنشستگی هم از نظر اجتماعی و هم از نظر اقتصادی تبعات زیادی در کشور دارد. این قانون به واسطه تعیین مدت زمان اشتغال رسمی افراد رابطه مستقیمی بر نیروی کار و همچنین بازار کار دارد. در عین حال بازنشستگی به معنی افزایش هزینه‌های دولت به دلیل پرداخت حقوق مستمری است و صرف بودجه در صندوق‌های بازنشستگی را مستقیماً متأثر می‌سازد. وضعیت منابع و مصارف صندوق بازنشستگی کشوری و تلاش در کاهش فاصله شتابنده مصارف و منابع آن، موضوع دیگری است که ارتباط مستقیمی با قانون بازنشستگی کشور دارد. در مقابل کاهش تعداد شاغلان در دهه اخیر، تعداد مستمری‌بگیران کشور در مقایسه با سال ۱۳۶۵ هفت برابر شده است. در حالی که تعداد شاغلان صندوق بازنشستگی کشوری در سال‌های اخیر کاهش یافته است، تعداد مستمری‌بگیران روند افزایشی داشته است که این مساله از یکسو موجب کاهش منابع دریافتی صندوق (حق بیمه‌ها) و از سوی دیگر موجب افزایش مصارف صندوق شده است.

به‌رغم افزایش سن امید به زندگی در غالب نقاط جهان از جمله ایران و با وجود اینکه بیشتر کشورها سن بازنشستگی را هماهنگ با تغییرات جمعیتی افزایش داده‌اند، سن بازنشستگی در کشور ما همچنان پایین است. این مساله موجب شده است که از یکسو، مشترکان صندوق، سال‌های کمی حق بیمه پرداخت کنند و از سوی دیگر سال‌های بیشتری مزایای بازنشستگی دریافت کنند. بر هم خوردن این تناسب باعث بحران در تامین



رصد مستمر ساختار جمعیتی

مساله بازنشستگی در ایران چقدر به هرم جمعیتی وابسته است؟

به صورت یکجا و نقدی که حتی در قالب طرح‌های حمایتی نیز قابل توجیه نبوده و در هیچ کشور دنیا سابقه ندارد، یعنی یک فرد می‌تواند با یک سال سابقه و خرید ۹ سال سابقه در سازمان تامین اجتماعی بازنشسته شود. علاوه بر تصمیمات مذکور برخی مولفه‌های اقتصادی، اجتماعی و جمعیتی ناشی از رکود اقتصادی و تحریم‌ها که تقاضای القایی برای بازنشستگی ایجاد می‌کند و تغییر هرم جمعیتی و رفتن رو به سالمندی نیز مشکلات صندوق‌ها را دوچندان کرده است. نتیجه اینکه به دلیل آسیب‌های اشاره شده وضعیت برخی صندوق‌ها غیرقابل تغییر است و دولت ناچار به تامین هزینه آنها در سال‌های طولانی خواهد بود. لیکن سازمان تامین اجتماعی که بزرگ‌ترین صندوق کشور با ۴۰ میلیون بیمه‌شده اصلی و تبعی و دو میلیون و ۸۰۰ هزار نفر مستمری‌بگیر است در صورت انجام تعهدات دولت کماکان خود کفاست و نیاز به کمک دولت ندارد بنابراین قبل از اینکه وضعیت این صندوق نیز همانند سایر صندوق‌ها شود (که تبعات اجتماعی آن قابل مقایسه با سایر صندوق‌ها نخواهد بود) باید با اقدامات لازم از جمله اصلاحات ساختاری و پارامتریک و حذف موارد حمایتی و غیربیمه‌ای از تبدیل شدن این سازمان به دریافت‌کننده کمک از دولت جلوگیری شود. هر چند پایداری صندوق‌ها علاوه بر اصلاحات به موقع پارامتریک و رصد وضعیت مالی صندوق‌ها به عوامل دیگری از جمله شرایط اقتصادی، اشتغال، هرم سنی و نرخ بیکاری نیز وابسته خواهد بود، لیکن از موارد قابل اصلاح که تا حدودی از بحران فعلی صندوق‌ها خواهد کاست می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

۱ حذف تکالیف صرفاً حمایتی و غیربیمه‌ای به عهده صندوق‌ها و انتقال این تکالیف به دستگاه‌ها و نهادهای حمایتی ۲ اصلاحات پارامتریک در حوزه سن بازنشستگی، سابقه لازم جهت استفاده از حمایت‌ها، حذف بازنشستگی‌های پیش از موعد، اصلاح مقررات بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور باتوجه به پیشرفت علم و تکنولوژی، اصلاح نرخ حق بیمه سهم بیمه‌شده با توجه به نرخ سایر کشورهای مشابه و افزایش حمایت‌ها در قوانین اصلاحی نسبت به قوانین اولیه ۳ اصلاح مقررات نحوه محاسبه بازنشستگی با رویکرد اظهار حقوق واقعی و بر اساس امتیازات کسب‌شده در طول بیمه‌پردازی و منطق بر قاعده عدالت و میزان مشارکت (در حال حاضر حقوق اظهار شده به سازمان تامین اجتماعی کمتر از ۶۰ درصد حقوق واقعی برآورد می‌شود). ۴ اصلاح مقررات مستمری بازماندگان و فرزندان انات با هدف جلوگیری از طلاق‌های صوری و انعقاد عقدهای غیردائم به منظور استفاده از مستمری بازماندگان ۵ تسویه بدهی‌های دولت به صندوق‌ها از جمله به صندوق تامین اجتماعی و جلوگیری از ایجاد بدهی جدید طی یک فرآیند پنج‌ساله با برنامه ششم توسعه ۶ اصلاح فرمول محاسبه مستمری به منظور ایجاد انگیزه برای ماندگاری بیشتر در حالت اشتغال و تدوین قوانینی در جهت کاهش اشتغال مجدد بازنشستگان و اشتغال فرصت‌های شغلی ۷ بازنگری معافیت‌های حق بیمه سهم کارفرمایی کارگاه‌هایی که بر عهده دولت است در صندوق تامین اجتماعی در جهت کاهش بدهی‌های دولت ۸ اجتناب از تصویب قوانین یا تصمیماتی که منجر به تعهد برای صندوق‌ها می‌شود بدون پیش‌بینی منابع مالی ۹ اصلاح قانون بیمه بیکاری با رویکرد اشتغال سریع و مجدد مقرری‌بگیران و ماندگار طولانی افراد در پوشش بیمه بیکاری که منجر به اشتغال در مشاغل کاذب می‌شود. ۱۰ اختصاص منابع حاصل از هذفمندی بارانه‌ها در جهت پوشش بیمه‌ای افراد نیازمند و جایگزینی آن با پرداخت‌های نقدی.

سایر صندوق‌ها نسبت پشتیبانی بسیار کمتری دارند به‌طور مثال نسبت پشتیبانی صندوق فولاد ۱۲ درصد است یعنی تعداد دریافت‌کنندگان مستمری حدوداً هشت برابر بیمه‌پرداز آن هستند. این صندوق به‌رغم اینکه کل مضمولان آن کمتر از صد هزار نفر است به یکی از معضلات دولت‌ها تبدیل شده است و بسیاری از اوقات شاهد تجمع آنها بابت دریافت مستمری در مقابل مجلس یا ریاست جمهوری یا وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی هستیم. عمده اقداماتی که با تصمیم دولت‌ها یا با تصویب قوانین متعدد موجب شرایط فعلی صندوق‌ها شده است به شرح زیر است و چنانچه در اسرع وقت نسبت به اصلاح آنها اقدام نشود به‌طور قطع در سال‌های بسیار نزدیک منجر به بحران‌های اجتماعی و حتی امنیتی خواهد شد.

۱ اصلاح شرایط بازنشستگی زنان بیمه‌شده و کارمندان به صورت دائمی در قوانین بازنشستگی به‌طور نمونه در سازمان تامین اجتماعی با ۲۰ سال سابقه و ۴۲ سال سن. ۲ بازنشستگی‌های پیش از موعد متعدد که نه‌تنها موجب اشتغال جایگزین نشده است بلکه به دلیل مزیت‌های این افراد از لحاظ مزایای قانون کار و عدم الزام به پرداخت حق بیمه از سوی کارفرمایان و شرایط سنی مناسب و تجربه کافی، این افراد مجدد جذب بازار کار شده‌اند. ۳ بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور بدون اینکه ضمانت‌هایی برای رفع شرایط سخت و زیان‌آور در نظر گرفته شده باشد که نتیجه آن فقط ۳۰۰ هزار بازنشسته ظرف ۱۵ سال در سازمان تامین اجتماعی و تحمیل بار مالی ۴۰۰ هزار میلیارد ریالی به این سازمان است، در حالی که با پیشرفت علم و تکنولوژی و با حداقل هزینه و نظارت لازم توسط وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی عمده این مشاغل قابل استاندارد شدن و صفت سخت و زیان‌آور بودن آنان قابل رفع بوده است. لذا به نظر می‌رسد اجرای این قانون به نوعی تعدیل نیروی انسانی در کارخانجات دارای مشکل بوده است. ۴ بازنشستگی با ۱۰ سال سابقه و امکان خرید کسری سابقه

براساس تعاریف ایسا (سازمان جهانی تامین اجتماعی) و مقررات مختلف تامین اجتماعی کشور با اندکی تفاوت عبارتی و شرایط، بازنشستگی عبارت است از عدم اشتغال به کار به دلیل رسیدن به سن بازنشستگی و سابقه مقرر با توجه به مدت پیدایش. نظام‌های بازنشستگی صندوق‌های مذکور در ایران حدوداً در مرحله میانسالی هستند، اصولاً رفتار مالی صندوق‌های بیمه‌ای به‌گونه‌ای است که رشد مصارف در مقایسه با منابع اجتناب‌ناپذیر است به طوری که در آغاز فعالیت تعداد مستمری‌بگیران در حد صفر یا بسیار محدود است در حالی که تعداد بیمه‌پردازان ارقام قابل توجهی را تشکیل می‌دهد لیکن در ادامه به علت اشیاع جمعیت جامعه و بازار کار رشد تعداد بیمه‌پردازان کاهش می‌یابد و بعضاً به صفر می‌رسد یا منفی می‌شود.

از سوی دیگر به علت بلوغ طرح تعداد دریافت‌کنندگان مستمری روند افزایشی را طی می‌کند. در این مواقع لازم است ساختار جمعیتی و مالی صندوق‌ها به‌طور مستمر رصد شده و در صورت شکل‌گیری انحراف نسبت به اقدامات اصلاحی اهتمام ورزید. در حالی که خصوصاً در ۲۰ سال اخیر به‌رغم کلیه توصیه‌ها و تجارب جهانی نه‌تنها در جهت پایداری صندوق‌ها اقدامی صورت نگرفته بلکه بر خلاف محاسبات بیمه‌ای و تعاریف بازنشستگی در قوانین، عمل شده است به طوری که نه‌تنها عدم اشتغال به کار فرد بازنشسته محقق نشده به علاوه افراد با سنین کمتر از سن‌های مقرر بازنشستگی که باید متناسب با سن امید به زندگی افزایش نیز یابد، بازنشسته شده‌اند. از طرفی با تصویب برخی قوانین حتی سابقه مورد نظر نیز دستخوش تغییر و کاهش شده است. نتیجه این اقدامات اینکه ایران از نادرترین کشورهاست که میانگین مدت دریافت مستمری بیش از اشتغال و بیمه‌پردازی است به‌طور مثال میانگین سابقه پرداخت حق بیمه در سازمان تامین اجتماعی حدوداً ۲۲ سال و میانگین پرداخت مستمری بازنشستگی و متعاقب آن مستمری بازماندگان بیش از ۳۸ سال است که دلیل عمده آن کاهش سن بازنشستگی به طور میانگین تا ۵۴ سال به‌رغم افزایش میانگین سن امید به زندگی از ۵۶ سال در سال ۵۷ به ۷۳ سال در سال ۹۵ بوده، که تصویب قوانین متعدد بازنشستگی‌های پیش از موعد دلیل آن است.

در چنین شرایطی است که کلیه صندوق‌های بیمه و بازنشستگی کشور از نظر محاسبات بیمه‌ای و نسبت پشتیبانی و عدم تعادل در منابع و مصارف ورشکسته شده و از منابع دولتی یا شرکت‌های دولتی و از بودجه عمومی استفاده و حقوق بازنشستگی پرداخت می‌کنند (یکی از استثناها صندوق بیمه روستاییان و عشایر است که صندوق جوانی است و اتفاقاً روند عدم توازن منابع و مصارف آن با مقررات فعلی زودتر از سایر صندوق‌ها محقق خواهد شد و به نوعی این صندوق نیز شرایط مشابهی خواهد داشت). بنابراین شاید تنها استثنای این قاعده که امید به پایداری آن می‌رود سازمان تامین اجتماعی است که تاکنون نه‌تنها از منابع دولتی استفاده نکرده بلکه ارقام قابل توجهی بابت برخی قوانین و تصمیمات از دولت طلبکار است و به همین دلیل این صندوق نیز به شرایط سر به سر رسیده و از نظر منابع نقدی و بدون احتساب منابع تعهدی که بر عهده دولت است دچار کسری شده. اصولاً بر اساس محاسبات بیمه‌ای شاخص وضعیت صندوق‌ها نسبت پشتیبانی است یعنی نسبت بیمه‌پرداز به دریافت‌کنندگان مستمری که این رقم با در نظر گرفتن جمعیت تحت پوشش و منابع صندوق‌ها نباید از پنج تا شش کمتر باشد که سازمان تامین اجتماعی در حال حاضر در این نقطه قرار دارد در حالی که در سال ۵۷ این نسبت در این سازمان عدد ۲۵ بوده است.

اشتغال نعمت، بازنشستگی آفت

فرید براتی سده می گوید سن بازنشستگی باید به ۶۵ سال افزایش یابد

رئیس دبیرخانه شورای ملی سالمندان کشور بر این باور است که سن بازنشستگی در ایران باید افزایش یابد. فرید براتی سده عنوان می کند که بازنشستگی ایرانی ها در سنین ۵۵ تا ۶۰ سال صورت می گیرد و این به معنی هدررفت سرمایه های انسانی متبخر است. براتی سده همچنین عنوان می کند که سازمان های دولتی و ارگان های ذی ربط در مورد بازنشستگی در حال ارائه خدمات جدید و بهینه سازی سن بازنشستگی در کشور هستند. او می گوید یکی از راهکارهای اساسی، اصلاح قانون و اصلاح فرهنگ جامعه است. از سوی دیگر نهادهای متولی هم باید برنامه های آموزشی را برای بازنشستگان برنامه ریزی کنند. براتی سده تاکید دارد که یکی از نقاط کور و نقص قانون بازنشستگی کشور همین است که شرایط مختصری را تکلیف می کند. به همین دلیل اختیاری کردن بازنشستگی می تواند کمی از نواقص فعلی را رفع کند. در ادامه شرح این گفت و گورا می خوانید.

در کشور مقارن است با دوران پختگی و خبرگی افراد، به همین دلیل روند بازنشستگی در ایران به معنی هدررفت تجربیات و سرمایه های انسانی است.

این تفکر با فرهنگ سازی و اصلاح قوانین باید درست شود. در عین حال دولت باید برنامه ریزی جامعی برای افزایش ظرفیت های اشتغال کشور کند و گزینه بازنشسته شدن افراد که مشکل بیکاری جوانان حل نمی شود. آمارهای صنعتی و اقتصادی ما حاکی از این است که بهره وری در ایران بسیار پایین است و یکی از اصلی ترین دلایل این کاهش بهره وری، کمبود تجربه است. حال اینکه می توان



با اصلاحاتی در ساختار قوانین و جامعه افراد با سابقه را حفظ کرد و راندمان و بهره وری را در کشور افزایش داد.

از سویی دیگر هم تمام افراد جامعه محققند که پس از رسیدن به سن قانونی کار و کسب مهارت های لازم شغلی داشته باشند. در این بین وظیفه دولت است که با برنامه ریزی، ظرفیت لازم برای جوانان را فراهم کند. صرف خروج شاغلان به واسطه بازنشستگی زمینه برای اشتغال جوانان فراهم نخواهد شد.

بر خلاف دیدگاه شما بعضاً دیده شده که شاغلان در روای بازنشستگی به سر می برند و اصولاً برای مستماری بگیر شدن بیمه را می خواهند.

باز هم باید بگویم که متأسفانه این دیدگاه غلط و باور عمومی است که فقط در پی بازنشستگی هستند. این رفتار و واکنش های شاغلان بیشتر از مسائل فرهنگی و اجتماعی نشأت می گیرد و دولت و مردم همگام با هم باید برای اصلاح این دیدگاه تلاش کنند.

به نظر من حتماً دلا لیلی وجود دارد که غالباً افراد شاغل از اینکه به خاطر رضایتمندی شغلی شاغل باشند و از موقعیت های شغلی خود لذت ببرند در انتظار بازنشستگی هستند. به همین دلیل فکر نمی کنم مردم راحت بپذیرند که سن بازنشستگی افزایش پیدا کند.

بله، متأسفانه این روند در اشتغال کشور هست و به دلایل زیادی شاغلان بیش از حد در فکر بازنشستگی هستند اما این تفکرات و عوامل پایدار نیستند و زودگذر هستند. این تفکرات بیشتر ناشی از رکود است و می توان امیدوار بود که با خروج اقتصاد از رکود و چرخش مجدد چرخ های تولیدی و صنعتی رضایت شخصی افراد از اشتغال نیز افزایش پیدا کند و کمتر ذهنشان درگیر عواید بازنشستگی شود. در عین حال اصلاحات به معنی تعیین یک سن یا یک سابقه مشخص برای بازنشستگی نیست یعنی ما هم می توانیم شرایط بیشتری را در قانون مد نظر قرار دهیم و حتی به افراد اجازه اشتغال بازنشستگی پیش از موعد را بدهیم.

با این اوصاف شما چه سنی را برای بازنشستگی مناسب می دانید؟

به نظر من بر اساس توانمندی افراد و همچنین میزان افزایش کارایی افراد بر اساس تجربیات و پختگی باید سن بازنشستگی به ۶۵ سال یا حداقل ۳۵ سال اشتغال افزایش پیدا کند. شما حتی نسبتی بین سنینی که افراد صرف تحصیل می کنند تا بازنشسته شوند، نمی بینید. مثلاً افراد تا مدارج دکتر و دکترای تخصصی را می گذرانند باید بازنشسته شوند و به نوعی از رده اشتغال خارج می شوند. اما اگر قانون به آنها اجازه می داد تا زمانی که توان دارند یا سیستم ها به آنها نیاز دارند، با شرایط مناسب با توانایی و سنشان مشغول باشند این یعنی استفاده بهینه از تجربیات و پر کردن فاصله عمیق بین کار و تجربه. آمار ساعات کاری با راندمان افراد را در نظر

در اظهار نظر اخیرتان انتقاداتی به سن بازنشستگی کشور داشتید و عنوان کردید که سن بازنشستگی در کشور باید افزایش یابد، دلایل شما برای این مورد چیست؟

بازنشستگی در کشور ما بسیار زودتر از کشورهای دیگر اتفاق می افتد. سن بازنشستگی در کشور ما از کشورهای همسایه و حتی کشورهای توسعه یافته هم پایین تر است. عموماً ایرانی ها بین ۵۵ تا ۶۰ سال بازنشسته می شوند. این در حالی است که افراد در این سن تازه به بلوغ و رشد کاری رسیده اند. فردی که ۳۰ سال کار کرده و تجربه

اندوخته، جزو خبره ترین هاست و نباید بازنشسته شود. این فرد عصاره ای از تجربه و دانش است که باید در سیستم به کار گرفته شود و در راستای اعتلای کشور از آن بهره برد. حتی می بینیم که گاهی افراد در میان سالی و حدود ۴۵ سال بازنشستگی را تجربه می کنند. این رده های سنی برای بازنشستگی در کشور ما در حالی اتفاق می افتد که بازنشستگی در این سنین اصلاً وجود ندارد.

در بسیاری از جوامع افراد در دهه ۷۰ عمر خود بازنشسته می شوند. این سن تناسب خیلی خوبی بین سواد و تجربیات و تحلیل رفتن توانایی فردی در اشتغال دارد. دقت کنید افراد تازه در سنین بین ۴۵ تا ۶۰ سالگی موفق به گذراندن مدارج بالایی تحصیلی می شوند یعنی به طور میانگین فردی که دکترا دارد یا PhD می گیرد، تقریباً در رده سنی ۵۵ تا ۶۰ سال قرار می گیرد پیش از اینکه کشور بتواند از ظرفیت ها و تجربیات علمی این فرد استفاده کند. تازه این زمان بلوغ علمی و دانشی افراد است و آنها به توانایی از جمله تالیف کتاب و... مسلط می شوند. اما فارغ از این همه توانایی، افراد بازنشسته و مجبور می شوند کوله بار تجربیات خود در دوران بازنشستگی را تنها برای خود مرور کنند.

اصولاً سن بازنشستگی با نسبت سنی جامعه تناسب دارد؟

نه، تناسبی بین سن بازنشستگی و متوسط سن جمعیت کشور برقرار نیست و معتقدم که با اصلاح قوانین در این مورد، باید اصلاحاتی در خصوص سن بازنشستگی و شرایط بازنشستگی صورت بگیرد.

تناسب بین سن ورود به بازار کار و بازنشستگی در کشور را چگونه ارزیابی می کنید؟ آیا یکی از دلایل اینکه سن بازنشستگی در ایران پایین است، ورود افراد در سنین پایین به بازار کار نیست؟

در تمام کشورهای دنیا سن اشتغال بین ۱۸ تا ۲۲ سال است. در کشور ما هم بالطبع و بر اساس توانمندی های افراد در این رده سنی وارد بازار کار می شوند. به نظر من از این حیث یعنی ورود افراد به بازار کار و اشتغال ما همسان کشورهای دیگر هستیم و مشکل خاصی وجود ندارد. اما از آن طرف خروج از بازار کار و بازنشستگی مردم با مشکلاتی مواجه است و ما باید با افزایش سن بازنشستگی آن را حل کنیم.

با توجه به اینکه جامعه ما جامعه جوانی است این پایین بودن سن بازنشستگی باعث نمی شود ظرفیت اشتغال برای جوانان افزایش پیدا کند؟

نه، این باور غلطی است که در افکار عمومی جا افتاده و مردم فکر می کنند باید افراد بازنشسته شوند تا ظرفیت برای اشتغال جوانان به وجود بیاید. همان طور که گفتم سن بازنشستگی

قانون با در نظر گرفتن دو گزینه سن افراد و سابقه کاری‌شان حکم به بازنشستگی افراد داده است. این در حالی است که در بسیاری از جوامع، بازنشستگی شرایط دیگری هم دارد.

و اقتصادی به حداقل ممکن کاهش پیدا کند.

❖ از اصلاحات قانونی سن بازنشستگی گفتید و گفتید که باید برای تعیین سن بازنشستگی به توان روحی و جسمی افراد هم نظر داشت. می‌شود بیشتر توضیح دهید؟

قانون با در نظر گرفتن دو گزینه سن افراد و سابقه کاری‌شان حکم به بازنشستگی افراد داده است. این در حالی است که در بسیاری از جوامع بازنشستگی شرایط دیگری هم دارد. در بسیاری از جوامع شرایط بازنشستگی بسیار متنوع است به گونه‌ای که اختیاراتی را برای شاغلان قائل شده‌اند و آنها می‌توانند تقاضای ادامه اشتغال یا بازنشستگی کنند. در این گونه کشورها به شاغلان این امکان داده می‌شود که بر اساس توانایی خود سن بازنشستگی را افزایش یا کاهش دهند. آنها با در نظر گرفتن حداقل سن بازنشستگی افراد را مخیر می‌کنند که خودشان اعلام کنند می‌خواهند بازنشسته شوند یا اینکه هنوز توان کار دارند و ترجیح می‌دهند به کار خود ادامه دهند.

❖ در اصلاحات قانون بازنشستگی در ایران هم ممکن است بازنشستگی اختیاری گنجانده شود؟

بله، به نظر من یکی از نقاط کور و نقص قانون بازنشستگی کشور همین است که شرایط مختصری را تکلیف می‌کند. به همین دلیل اختیاری کردن بازنشستگی می‌تواند کمی از نواقص فعلی را رفع کند.

❖ به نظر شما ایران جامعه‌ای سالخورده است؟

نه، ایران سالخورده نیست و ما تا دهه آینده نیز جامعه سالخورده‌ای نخواهیم شد. اما در دهه سوم پنجره جمعیت ایران تغییراتی خواهد کرد و هشدارهایی برای آن زمان وجود دارد. طبق پیش‌بینی‌ها در سال‌های ۱۴۱۴ تا ۱۴۲۰ آمار افرادی که در سن ۶۰ سالگی به سر می‌برند دو برابر می‌شود. این افزایش به خودی خود مشکل‌ساز نیست. اما با توجه به قوانین فعلی که ۶۰ سالگی سن بازنشستگی محسوب می‌شود، این زنگ هشدار خواهد بود یعنی اگر تا آن زمان قوانین اصلاح نشوند، قطعاً اشتغال و اقتصاد کشور با مشکل مواجه می‌شود.

❖ اصولاً جامعه بین‌الملل چه دیدگاهی نسبت به بازنشستگی دارد؟

در جوامع بین‌المللی و کشورهای پیشرفته همان‌طور که گفتم به خاطر سن قانونی بازنشستگی شرایط بهتر است. در عین حال دیدگاه‌ها و تفکرات در مورد برخورد با بازنشستگی متفاوت است. در قریب به اتفاق کشورها سن بازنشستگی متقارن با سالمندی در نظر گرفته شده است. هر چند در این کشورها افراد در سن بازنشستگی هم شرایط متفاوت‌تری را نسبت به ایران تجربه می‌کنند. دولت‌ها عموماً در فکر بازتوانی سالمندان و استفاده درست از آنها هستند. در ایران هم برنامه‌هایی در دست اجراست و قرار است روند مدیریت سالمندی در کشور تغییر و استانداردهای بیشتری را رعایت کند. از سوی دیگر در جوامع مختلف قوانین به افراد حق انتخاب به بازنشستگی یا اشتغال را می‌دهند.

❖ همان‌طور که خودتان هم گفتید سالمندی در ایران برابر است با از کارافتادگی و... با این حال آیا آمار یا نظرسنجی در مورد میزان رضایتمندی ایرانی‌ها از دوران بازنشستگی وجود دارد؟

موسسه معتبر و بین‌المللی آمریکایی گالوپ (Gallup Inc) که شاخص‌های توسعه انسانی در جوامع مختلف را بررسی می‌کند، در تحقیقات اعلام کرد ۸۱ درصد از افراد جامعه ایران از زندگی خود ابراز رضایتمندی کرده‌اند. گالوپ این تحقیق را از تمام افراد جامعه اعم از شاغل و بازنشسته انجام داده و سالمندانی نیز که در این تحقیقات مشارکت داشته‌اند عنوان کرده‌اند که راضی‌اند. بر پایه چنین تحقیقی می‌توان نتیجه گرفت که بازنشستگان کشور هم از شرایط خود راضی‌اند. موسسات بین‌المللی مثل سازمان کار جهانی (IOL) هم هنوز تحقیقاتی در مورد بازنشستگی در ایران انجام نداده‌اند. اما خود وزارتخانه و متولیان تحقیقاتی را انجام داده‌اند و بررسی‌هایی را نیز در دست اقدام دارند.

❖ اما وضعیت سالمندان و اعتراضات گاه و بیگاه این قشر از جامعه کمی با این آمار تناقض دارد.

شواهد موجود بیانگر این مساله است که در دوران سالمندی، ناامیدی و یأس زیادی وجود دارد و باید برای رفع آن و حفظ نشاط این قشر که می‌توانند نقش موثری در کشور داشته باشند، چاره‌اندیشی کرد یعنی با وجود یأس‌ها و ناامیدی‌های موجود و از کارافتاده قلمداد شدن یا کاهش درآمدهای آنها پس از بازنشستگی مشکلاتی برایشان به وجود می‌آید که قطعاً به آنها اعتراض داشته و دارند. برای افزایش سلامت روحی، روانی و جسمی افراد بازنشسته باید آنها را آن‌گونه که شایسته است به کار گرفت تا شخصیت آنها دچار بحران‌های سخت و صعب نشود. ❖

بگیرید چقدر پایین است؟ کارمندان عموماً به دلایلی بازدهی لازم را ندارند.

❖ اما به نظر می‌رسد که شرایط جسمی و روحی جامعه برای پذیرش افزایش سن بازنشستگی آماده نیست و اصولاً بازنشستگی در ایران با بحران روبه‌رو است.

بله، مردم شاید ظرفیت این را نداشته باشند که سن بازنشستگی در کشور را افزایش دهند اما واقعیت این است که باید اصلاحاتی در این بین انجام شود و البته برای رضایت و همسویی مردم هم برنامه‌ریزی کرد. همین امروز هم برنامه مدون و جامعی برای بازنشستگی نداریم و این نقصان کاملاً مشهود است. بازنشستگان ما امروز نمی‌دانند که بعد از بازنشستگی چه باید بکنند. عموماً مردم سن بازنشستگی را سن از کارافتادگی می‌دانند و این دیدگاه آسیب‌های زیادی را برای این قشر از مردم کشور به دنبال داشته و دارد. برای همین باید در یک پروسه چندساله و برنامه‌ریزی درست، ضمن اینکه بستر قانونی اصلاحات فراهم می‌شود، اصلاحات فرهنگی نیز باید صورت بگیرد. باید این دیدگاه به جامعه القا شود که بازنشسته انسان از کارافتاده‌ای نیست. بازنشستگی به معنی از رده خارج شدن نیست. سالمندی دورانی از زندگی است که انسان سرشار از تجربه‌هاست و از سوی دیگر باید سن سالمندی را فارغ از سال‌شمارهای شناسنامه‌ای بدانیم به این معنی که توانایی‌های جسمی و روحی فرد باید ملاکی برای سالمندی باشد. ممکن است فردی ۶۰ سال داشته باشد اما همچنان قوی و قدرتمند باشد و بتواند کمافی‌السابق کار کند. باید هم جامعه و هم قانون این اجازه را به او بدهد که به فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی خود ادامه دهد.

این دیدگاه غلط که بازنشستگی مساوی با سالمند و از کارافتادگی است، باعث شده تا افراد بازنشسته‌های هم که مشکل خاصی ندارند، در مدت زمان کوتاهی بر اثر فشارهای قانونی و اجتماعی تن به از کارافتادگی بدهند و با بیمارهای تنی و روان‌تنی دست و پنجه نرم کنند.

بازنشستگی در ایران به افزایش تنش‌های رفتاری و مالی در خانواده‌ها نیز منجر می‌شود. وقتی افراد بازنشسته می‌شوند، بیشتر اوقات خود را در منزل می‌گذرانند و این موضوع باعث افزایش تنش‌ها میان آنها می‌شود چرا که افراد از نظر روحی برای پذیرش شرایط جدید آماده نشده‌اند و از سوی دیگر همان‌طور که گفتم برخی از بازنشستگان ما با وجود توانایی‌های فردی و به اجبار قانون بازنشستگی را پذیرفته‌اند و به همین دلیل انرژی آنها در مناقشات خانوادگی یا دیگر موارد مضر به هدر می‌رود. از سوی دیگر بازنشستگان سرمایه‌های جامعه‌اند که به دلیل عدم اطلاع و برنامه‌ریزی جهت استفاده از وقت، زمان و عمر خود، اوقات خود را به بطالت می‌گذرانند. این موارد در حالی است که مستمري بازنشستگان نسبت به درآمد آنها کمتر است و این اقتصاد خانواده را نیز به مخاطره می‌اندازد. با تمام این تفاسیر باید راهکاری پیدا کرد که بازنشستگی در ایران به گونه‌ای اصلاح شود که ضمن افزایش نقش آنها در چرخه‌های مالی و اقتصادی کشور، مانع از بروز اختلاف و کمبود درآمد در خانواده شود. با تمام این تفاسیر در حال حاضر اشتغال در کشور ما یک نعمت است و بازنشستگی به آفتی تبدیل شده است.

❖ با توجه به آمار درمان‌ها و بیماری‌های شایع در جامعه امروز جامعه جوانی داریم که به بسیاری از بیماری‌های مختلف مبتلاست به گونه‌ای که جامعه جوان ما امروز سلامت جسمی و روحی مناسبی ندارد، با این شرایط آیا این جامعه در دهه‌های ۵۰ و ۶۰ سالگی توان کار دارد و بر این اساس اصلاح سن بازنشستگی در کشور توجیه دارد؟

تا حدی حق با شماست. امروز اکثر جوانان کشور با بیماری‌های ریز و درشتی مانند چاقی و... مواجه‌اند. طبق آمار ۵۰ درصد جوانان با مشکل اضافه‌وزن مواجه‌اند و به همین دلیل سلامت جسمی و روانی آنها در آینده کمی مخاطره‌انگیز است. حتی بر همین اساس در آینده احتمال بروز بحران در صندوق‌های بازنشستگی کشور بالا خواهد رفت.

❖ برای کاهش مضرات بازنشستگی چه باید کرد؟

همان‌طور که بارها گفتم یکی از راهکارهای اساسی، اصلاح قانون و اصلاح فرهنگ جامعه است. از سوی دیگر نهاد‌های متولی هم باید برنامه‌های آموزشی را برای بازنشستگان برنامه‌ریزی کنند.

❖ آیا طرح جامعی برای بازنشستگی کشور وجود دارد؟

بله، در حال حاضر دو موسسه بنیاد فرزندانگان و خانه‌های امید پیش‌بینی شده‌اند و قرار است به بازنشستگان خدمات ارائه دهند.

❖ این مراکز چه خدماتی خواهند داد؟

این موسسات با مد نظر قرار دادن حفظ سلامت و شادابی بازنشستگان برنامه‌های آموزشی، تفریحی و خدماتی را ارائه خواهند کرد. این مراکز خدمات مشاوره‌ای، پزشکی و روحی و روانی به افراد می‌دهند و سعی می‌کنند آنها را از آفت‌های بازنشستگی در امان نگه دارند. سعی می‌شود در قالب این گونه طرح‌ها تنش‌های بازنشستگان در تمام سطوح خانوادگی، اجتماعی



طرح: آزاده پاکتژاد

فصلی از فصل‌های زندگی

نگاهی به ایده «سالمندی پویا» در ایران

دنیای عیوضی

در توزیع این ثروت است اگر نه نیازی به کار و تولید با ارزش افزوده بالا نیست! نحیف بودن بدنه بخش خصوصی که اکثریت قریب به اتفاق جامعه در کشورهای توسعه‌یافته در این بخش فعال هستند، خلأ جدی در ساختار اقتصادی کشور ایجاد کرده است و شغل و بازنشستگی در بخش دولتی، در همه جای دنیا دارای سطح درآمد بالایی نیست. به علاوه وضعیت نابسامان صندوق‌های بیمه‌گر که حاصل نبود محاسبات آکچوئری، بر هم خوردن رابطه حق بیمه و افزایش حقوق سنواری در اثر دخالت‌های سیاسی با رویکرد پوپولیستی و همچنین رسیدن نسبت شاغلان به مستمری‌بگیران به وضعیت هشدار است نیز آینده بازنشستگان ما را تهدید می‌کند. در کنار همه اینها، فرهنگ بازنشستگی در ایران نیز آن‌طور که باید جا نیفتاده است. هم نگاه اجتماع و احاد جامعه به این پدیده با ابهام و کاستی‌های جدی همراه است و هم تلاش خاصی در دستگاه‌های متولی برای تبلیغ اهمیت غیرقابل وصف این بخش از زندگی و این گروه صاحب صلاحیت‌های مختلف، به چشم نمی‌خورد. از منظر منابع انسانی، بازنشستگان از جدی‌ترین منابع سرمایه‌ای یک کشور به شمار می‌روند که می‌توانند در قالب سازمان‌های مردم‌نهاد و مشاوره و آموزش، به انتقال تجربیات خود بپردازند و به این شکل، آن بخش از علایق خود را که ایفای نقش اجتماعی است دنبال کنند. فعال شدن دانشگاه‌ها و نخبگان برای راه‌اندازی مراکز تحقیقاتی بازنشستگی می‌تواند بخشی از خلأ تئوریک در این حوزه را جبران کند. وقتی ایده «سالمندی پویا» سازمان بهداشت جهانی که حاصل پژوهش‌های راهبردی در سراسر جهان است در ایران و در دولت یازدهم نیز با نگاه علم‌محور مورد توجه قرار می‌گیرد می‌توان امیدوار بود این مسأله از نگاه ویتروینی خارج شود. هدف سالمندی پویا افزایش طول عمر توأم با سلامتی و ارتقای کیفیت آن برای تمام مردم از جمله افراد ضعیف، ناتوان و آنهایی است که نیازمند مراقبت مستمر هستند؛ «سلامتی» یعنی تندرستی جسمی، روانی و اجتماعی، آنچنان که در تعریف سازمان جهانی بهداشت بیان شده است. در چارچوب سالمندی پویا، سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌هایی که سلامت روانی و روابط اجتماعی را ارتقا می‌بخشند از همان اهمیت برنامه‌هایی که بهبود وضعیت سلامت جسمی را باعث می‌شوند، برخوردار هستند.

تصویر آشنای این سال‌های جامعه ایرانی، والدین و به ویژه پدرانی را در قاب ذهن نشانده که در روز بازنشستگی، لبخند رضایت بر لب ندارند؛ آنان از ماه‌ها قبل، با فعال کردن همه ظرفیت‌های ارتباطی خود به دنبال یافتن شغلی تازه برای بیکار نماندن در دوران بازنشستگی هستند. در این میان فرق چندانی هم میان فقیر و غنی نیست. افراد با سطح درآمد پایین‌تر و به طور طبیعی بازنشستگی پایین‌تر، برای ادامه همین روند معمول در زندگی خود به کارهای تازه رو می‌آورند و افراد برخوردار و ثروتمند، برای تداوم برخورداری از درآمدهای بالا، بنابراین در اصل اینکه بازنشستگی برای هیچ‌یک از آنان به طور کامل محقق نمی‌شود، تفاوتی وجود ندارد. به این ماجرا می‌توان خیل افرادی را که دارای شغل آزاد بوده و از پوشش بیمه‌های معمول برخوردار نیستند اضافه کرد. همچنین طرفداران ایده «کار نکردن مرضی میاره» نیز معتقدند تا زمانی که جان در بدن دارند هر روز صبح از خواب برمی‌خیزند و به سر کار خود می‌روند. از سوی دیگر درآمد سرانه در ایران پایین است. وجود بیش از هزار میلیارد تومان نقدینگی در کشور به معنی ثروتمند بودن مردم نیست. نسبت سهم درآمد تولید بر تعداد ایرانیان، عدد مناسبی را نشان نمی‌دهد. در این شرایط، مشخص است که بهبود سطح زندگی ایرانیان به‌تنهایی از عهده دولت خارج است. کشور نیازمند تولید ثروت برای بهره‌مندی از سطح درآمد مطلوب است. جملات مصطلح در میان مردم که «روی ثروت نشسته‌ایم و خاک ایران طلاست» اگر چه اشاره به منابع زیرزمینی و معدنی غنی ایران دارد اما این باور را ایجاد کرده که مشکل



تلاشی برای دستیابی به سالمندی سالم

جامعه‌شناسی زندگی دوران سالخوردگی در ایران

بیماری‌هایی از قبیل آلزایمر، سالمند را به مثابه کودکی که نیازمند حمایت دیگران است بیشتر از هر دوران دیگری از زندگی‌اش به دیگران وابسته‌تر می‌کند. با نگاهی دقیق، علمی و عینی به آمارها و زندگی روزمره متوجه افزایش جمعیت سالمندی در ایران می‌شویم، بدون اینکه برای نیازهای سالمندان از طرف دولت، جامعه دانشگاهی و مراکز پژوهشی برنامه‌ریزی دقیق شده باشد. البته تحقیقات در مراکز پژوهشی پزشکی درباره مسائل فیزیولوژی و جسمی سالمندان صورت گرفته است، اما به لحاظ رویکرد جامعه‌شناسانه درباره این موضوع، بسیار کم کار شده و تقریباً می‌شود گفت که حوزه جامعه‌شناسی سالمندی، حوزه‌ای نو و بکر در ایران است.

آشنا شدن با «جامعه‌شناسی سالمندی» به ویژه از سوی گروه‌های سنی جوان و دانشجویان، به آینده‌نگری و برنامه‌ریزی برای آنها بسیار کمک می‌رساند. در حالی که کشورهای صنعتی به خوبی این پدیده را مدیریت می‌کنند و همواره در مسیر سازمان‌دهی و سرمایه‌گذاری‌های لازم در پی نمی‌روند، در جوامع در حال توسعه نیز روبه‌رو شدن با این پدیده اجتناب‌ناپذیر است. به همین خاطر، خلأ اطلاعاتی در خصوص این گروه در این جوامع باید به سرعت جبران شود و این میسر نمی‌شود مگر به یاری دو بازوی علمی و اجرایی دانشگاهیان و سیاست‌گذاران و مسوولان مرتبط با این مساله و با پژوهش‌های لازم و آماده‌سازی آثار و اطلاعات دقیق، بتوان برای این جمعیت بازنشسته به معنای عام آن، زندگی رضایت‌بخش و باشاطی را زمینه‌سازی و فراهم کرد. برای دستیابی به ساختار اجتماعی مناسب، یعنی تعاملات اجتماعی با ثبات بین این جمعیت، نظام خانواده، نظام آموزش و پرورش، نظام مراقبت‌های بهداشتی و... همگی مسوولیت‌هایی بر عهده دارند که تاکنون نتوانسته‌اند با یک کار جمعی به توانمندسازی سالمندان در رویارویی با مشکلات خاص دوران سالمندی کمک کنند. تلاش جامعه‌شناسی سالمندی بر این است تا ساختارهای اجتماعی-فرهنگی تأثیرگذار بر این پدیده را شناسایی کند و بتواند دو مفهوم سرمایه اجتماعی و رفاه اجتماعی را در تعاملات سالمندان در سازمان‌های دست‌اندر کار عملیاتی سازد. دکتر محمدتقی شیخی می‌گوید: «جامعه‌شناسی سالمندی یا به عبارتی دقیق‌تر «سالمندشناسی» از دو زاویه به موضوع می‌نگرد، اول اینکه سالمند شدن چگونه بر فرد تأثیر می‌گذارد و دوم اینکه چگونه این جمعیت سالمند نیز جامعه را تغییر می‌دهد (خواهد داد). با افزایش نسبت سالمندی، تعمیم خدمات اجتماعی، اقتصادی و رفاهی بین آنها نیز از ضرورت‌های اجتناب‌ناپذیر است.» جامعه‌شناسی سالمندی تاکنون کمتر در ایران مطرح و به آن پرداخته شده است، در شرایطی که سالمندان عموماً در معرض بسیاری از مخاطرات قرار دارند و روبه‌رو شدن با پدیده سالمندی برای انسان اجتناب‌ناپذیر است و روزی همه ما با آن روبه‌رو خواهیم شد، لذا با پی بردن به عوامل زمینهای در این خصوص، می‌توان امنیت بیشتری برای آنها و برای سال‌های سالمندی خود فراهم کرد و امیدواریم بتوانیم با همکاری جامعه علمی و دانشگاهی با علاقه‌مندی به برگزاری سمینارها، سخنرانی‌ها، برقراری تعاملات علمی با سازمان‌های دولتی و خصوصی دست‌اندر کار و سیاست‌گذاران، نقد و معرفی کتاب‌های منتشر شده و انجام پژوهش‌هایی در این مورد دست‌یابیم، به ارائه راهکارهایی در این مورد پرداخته تا آنجا که نسل‌های سالمند آتی در دوره بازنشستگی و خروج از مسوولیت‌های رسمی و عرفی، از کیفیت زندگی بهتر و بالاتری برخوردار شوند و ایده «سالمندی سالم» و «افزایش سرمایه اجتماعی سالمندی» روزی در جامعه ما به منصف ظهور برسد.

خاطر فقر مالی در خانواده‌ها و همچنین محدودیت در خدمات عمومی و دولتی، به سهولت نمی‌توانند نیازهای سالمندان را از نوع خدمات درمانی، نیازهای غذایی و نظایر آن تأمین کنند. فرآیند شهرنشینی از دیگر مباحثی است که به اشکال مختلف بر جوامع گوناگون تأثیر گذاشته است. به دنبال شهرنشینی ابتدا فضای جغرافیایی کشور گسترش یافت و متعاقب آن فاصله مربوط به سکونت افراد نیز بیشتر شد. چنین فضای جغرافیایی و گسترش فاصله‌های بیشتر خود موجبات کاهش ارتباطات را نیز فراهم آورد. در چنین شرایطی سالمندان بیشتر از گروه‌های اجتماعی متضرر شدند به این معنا که نسل جدید و فرزندان آنها در شرایط جدید تحت شرایط شهری صنعتی با آنها فاصله گرفتند. پیامد چنین پدیده‌های کاهش سرمایه اجتماعی آنان در خانواده بود و حمایت‌های عاطفی، اقتصادی و اجتماعی آنان کاهش یافت و در مسووردی دیگر فرسایش سرمایه اجتماعی سالمندان در خانواده‌ها با سپردن آنان به سرای سالمندان به عنایت رسید در حالی که بنا به اظهارات پاتنام، رسیدن به سرمایه اجتماعی، نیازمند شبکه‌های روابط اجتماعی همراه با اعتماد متقابل است. سرمایه اجتماعی یک رویکرد چندبعدی است که چهار مقوله آن یعنی مشارکت اجتماعی، سطح اختیارات، آگاهی اجتماعی و اعتماد و تقابل مهم است.

کوهن و سیمه از دیگر صاحب‌نظران سرمایه اجتماعی معتقدند که سرمایه اجتماعی، رفاه (فردی و اجتماعی)، عزت نفس، رضایت از زندگی و سلامت رفتاری را در میان سالمندان بهبود می‌بخشد و سالمندان را آماده می‌کند تا با مشکلات گوناگون و استرس‌های زندگی مقابله کنند. بنابراین یافتن یک راه مناسب برای توسعه و تقویت سرمایه اجتماعی در میان سالمندان، دارای اهمیت است. دوران سالمندی به منزله تولدی دوباره برای فرد محسوب می‌شود و نیازهای او در این دوران نسبت به اطرافیان بیشتر می‌شود و از طرفی احساس تنهایی او در این دوران، اگر از حمایت اجتماعی و عاطفی خانواده‌اش برخوردار نباشد، او را دچار افسردگی می‌کند.

یکی از بزرگ‌ترین تغییرات جمعیتی در قرن بیستم پیرشدن جمعیت است. این عامل سبب خواهد شد تا تعداد سالمندان از ۶۰۰ میلیون در سال ۲۰۰۰ به دو میلیارد نفر تا سال ۲۰۵۰ افزایش یابد. سازمان بهداشت جهانی سالمندان را در کشورهای جهان سوم افراد بالای ۶۰ سال تلقی می‌کند. موضوع سلامتی و ارتباط آن با افزایش سال‌های زندگی در عصر حاضر چالش‌های فراوانی را به وجود آورده است.

افزایش طول عمر انسان‌ها و اضافه شدن جمعیت سالمندان یکی از دستاوردهای قرن ۲۱ بوده و سالخوردگی جمعیت پدیده‌ای است که برخی از جوامع بشری با آن روبه‌رو شده یا خواهند شد. سالمندی در تمامی جوامع به عنوان یک مساله مهم مطرح است. در کشور ما نیز با توجه به روند و هرم جمعیتی، برنامه‌ریزی برای ارائه هرگونه خدمات، نیازمند شناخت نیازهای واقعی سالمندان است. رشد سریع سالمندی جمعیت و توجه به نیازهای آنان طی دهه‌های اخیر توجه بسیاری از اهل نظر را جلب کرده است. در این ارتباط سه موضوع سالمندی، سلامت و جامعه ضمن اینکه ارتباط تنگاتنگی با هم دارند، تأثیر بسیاری بر یکدیگر می‌گذارند. به دنبال تغییراتی که در ساختار جمعیت، ساختار اجتماعی، خدمات بهداشتی و درمانی و نظایر آن پدید آمده است، موضوع سالمندی نیز ظاهر شده یا در حال ظهور است. اگرچه موضوع یادشده، قبلاً در کشورهای صنعتی تجربه شده است و آنها آشنایی طولانی با این پدیده دارند، اما جوامع کمتر توسعه‌یافته، تجربه زیادی در این خصوص ندارند. سالمندان در این جوامع نیاز به خدمات ویژه مانند درمان، مستمری و حقوق بازنشستگی، مراقبت‌های ویژه و... دارند، عموماً این خدمات در اختیار آنها قرار نمی‌گیرد. این در حالی است که سالمندان در مقایسه با گروه‌های سنی جوان‌تر جامعه نیاز به خدمات بهداشتی و پزشکی بیشتری دارند. بنابراین از دیدگاه جامعه‌شناسی و مددکاری اجتماعی، جمعیت سالمند نیاز به بررسی مجدد، سرمایه‌گذاری کافی و نظایر آن دارد.

موضوعاتی چون سلامت، تغذیه، حفاظت از مصرف‌کنندگان سالمند، مسکن و محیط زیست، خانواده، رفاه اجتماعی، تأمین درآمد، اشتغال، آموزش، سرمایه اجتماعی و... هر یک در جای خود سهم مهمی در سلامت سالمندان در جامعه دارند. اولین اجلاس جهانی سالمندی نیز که در سال ۱۹۸۲ در «وین» اتریش برگزار شد، تأکید فراوانی بر موارد یادشده داشت. دومین اجلاس جهانی سالمندی نیز که در سال ۲۰۰۲ در «مادرید» اسپانیا برگزار شد، بررسی پیشرفت‌های اجلاس اول را در دستور کار خود قرار داد تا بتواند طرح‌های علمی موثری در آستانه قرن بیست‌ویکم برای حفظ سلامت سالمندان در جوامع مختلف طراحی و تدوین کند. پدیده جهانی شدن سالمندی خود نیز توجه بسیاری از محافل علمی و دانشگاهی را به خود جلب کرده و متعاقباً تدوین آثار علمی و آکادمیک مختلف در زمینه‌های سالمندشناسی به ویژه در کشورهای صنعتی تدوین شده است. از دیدگاه جامعه‌شناسی و همچنین بر اساس برآوردهای به عمل آمده ضمن اینکه نسبت سالمندان در بسیاری از کشورهای رو به توسعه طی نیم‌قرن اخیر به دو برابر افزایش یافته است، در عین حال، بسیاری از مسوولان برنامه‌ریزی و تعیین بودجه در سطح ملی و حتی سطوح پایین‌تر منطقه‌ای و محلی، در خصوص تأمین نیازهای سالمندان تمهیدات لازم را در نظر نگرفته‌اند. این وضعیت به ویژه در شرایط اقتصادی و اجتماعی عصر جدید، فقر آنها را مضاعف کرده است. این عوامل رابطه بین فقر و سالمندی را در جوامع رو به توسعه تشدید و وخیم‌تر می‌کند. کشورهای جهان سوم عموماً به

احساس مفید بودن را به سالمندان ببخشیم

سعید معیدفر ضرورت‌های افزایش کیفیت زندگی باز نشستگان را بررسی می‌کند

امروزه سالمندی به یک پدیده تازه و بررسی شدنی در جامعه ایران تبدیل شده است؛ پدیده‌ای که تا دیروز با تصویرهای کلیشه‌ای تعریف می‌شد، اما امروز، رویارویی با تعداد در خور توجهی از سالمندان، تصویر تازه‌ای را طلب می‌کند؛ بهبود شرایط زندگی سالمندان، تامین تسهیلات حمل و نقل آسان، مناسب‌سازی مکان‌های عمومی، فرهنگ‌سازی از طریق رسانه، ایجاد زمینه‌های مناسب فرهنگی و اجتماعی، برنامه‌ریزی برای عدم انزوای سالمندان، ارتقای پوشش بیمه‌های تکمیلی و بیمارستانی برای سالمندان، در اولویت قرار دادن مسائل سالمندان، سیاست‌های توانمندسازی اقتصادی برای سالمندان، ایجاد خانه سالمندان از طریق انجمن‌های خیریه، سیاست‌های اداری و سازمانی و هماهنگی بین دستگاه‌های اجرایی برای ارائه خدمات، استفاده از توانایی‌ها و مشاوره افراد سالمند در سازمان‌ها و ایجاد سهولت شغلی برای این افراد از جمله بحث‌هایی است که در کشور ما هنوز تازه به نظر می‌رسند، درباره آنها بررسی لازم انجام نشده و زیرساخت‌های جامعه برای رسیدگی به این پدیده مهیا نیست. با «سعید معیدفر»، عضو انجمن جامعه‌شناسی و استاد دانشگاه درباره کیفیت زندگی سالمندی در ایران گفت‌وگو کرده‌ایم که در ادامه می‌خوانید.

پویا «معرفی کرده است. مفهوم سالمندی پویا برای افراد به منظور داشتن سلامت جسمی، اجتماعی و روانی در طول زندگی اهمیت پیدا می‌کند. البته باید برای این جمعیت حفاظت، امنیت و مراقبت مکفی هم در زمان نیاز فراهم شود. فکر می‌کنید برنامه سالمندی پویا می‌تواند به هدفش نزدیک شود؟



اگر ما امروز این انتظار را داشته باشیم که دولت‌ها در همه موارد برنامه‌ریزی کنند، هیچ‌گاه به نتیجه نخواهیم رسید. دولت‌ها باید این مجال را به مردم بدهند که آنها در حوزه‌های مختلف جلو بیایند. این که دولت «سالمندی پویا» ایجاد کند، چندان اثربخش نخواهد بود. باید این فرصت فراهم

شود که خود سالمندان فعال شوند، اما برای این فعالیت باید شرایط را برای آنها تسهیل کرد. باید این مهم را در نظر گرفت که ما امروزه در حوزه‌های مختلف تا چه حد می‌توانیم فعالیت‌های اجتماعی، مدنی و انجمنی را تسهیل کنیم؟ موانع مختلفی پیش روی نهادهای مدنی داریم که خود به خود مانع فعالیت آنها می‌شود. در حوزه‌های دیگر هم این اتفاق می‌افتد. مثلاً در بخش‌های اقتصادی عملاً دولت نمی‌گذارد سرمایه‌های اقتصادی کشور در جامعه به تحرک در بیاید و گاهی با رانت و فساد شرایط را بدتر هم می‌کند. به قول معروف «ما را به خیر تو امید نیست شرمسار». اگر دولت می‌خواهد در حوزه‌های اجتماعی اتفاقات بهتری رخ دهد باید از این حوزه‌ها فاصله بگیرد، از اندیشمندان و صاحب‌نظران کمک بگیرد و فرصت و مجال برای نهادهای مدنی در ابعاد مختلف ایجاد کند. در چنین شرایطی می‌توان انتظار حرکت خوبی را داشت. اما با این برنامه‌هایی که دولت‌ها هر چند وقت یک‌بار در حوزه‌های مختلف اجتماعی از جمله توجه به سالمندان در دستور کار قرار می‌دهند، تفاوت خاصی در این حوزه‌ها حاصل نخواهد شد و مشکلات گروه اجتماعی سالمندان همچنان به قوت خود باقی است.

نهادهای مدنی با مشارکت دولت چگونه می‌توانند بر کیفیت زندگی افراد در سنین پیری تاثیر بگذارند؟

در ایران به‌طور پراکنده سازمان‌های مرتبط برای رسیدگی به مسائل سالمندان وجود دارند. اگر در کنار این سازمان‌ها نهادهای مدنی هم شکل بگیرند که از سالمندان نگهداری کنند، موثر خواهد بود. نگهداری از سالمند را می‌شود در دو حوزه دولت و نهادهای مدنی تعریف کرد، با توجه به اینکه پدیده سالمندی یکبار خود را در جامعه ما نشان داده، سازمان‌ها برنامه منسجمی برای مراقبت از سالمندان ندارند. سازمان و نهادهای مربوطه باید با برنامه‌هایی مدون و منظم بتوانند یک سالمند را به فردی فعال و موفق تبدیل کنند، تا افراد مهارت‌های سالمندی پویا و موفق را خودشان یاد بگیرند. مثلاً بتوانند مسافرت بروند یا گروه‌های اجتماعی فعالی را تشکیل دهند. دولت و نهادهای مدنی لازم است این فضا را برای افراد آماده کنند و آموزش دهند که سالمندان چگونه نیازهایشان را برآورده کنند.

به نظر می‌رسد در حال حاضر برخورد جامعه با سالخورده‌گان نسبت به سال‌های گذشته

بر اساس استانداردهای جهانی گفته می‌شود کیفیت زندگی سالمندی در ایران پایین است. چرا سالمندان در ایران خوب زندگی نمی‌کنند؟

سالمندی دوره توام با باز نشستگی است، اما فرد به لحاظ شغلی فراغت پیدا می‌کند و در عین حال می‌تواند همچنان به جامعه خدمات ارائه دهد. تصور عمومی ما این است که سالمند صرفاً خدمت می‌گیرد و عملاً این گروه را متغیر در نظر می‌گیریم. این در حالی است که کشورهای توسعه یافته سالمندان را افرادی فعال در نظر می‌گیرند که این گروه همچنان می‌تواند به جامعه خدمت کند. البته خدمتی که از نوع فعالیت شغلی نیست و به شکل اجتماعی است.

چنان که خود سالمندان با یکدیگر انجمن‌هایی را تشکیل می‌دهند یا در نهادهای مدنی به کسانی که نیازمند تجارب و خدمات آنها هستند، کمک می‌کنند. این نوع فعالیت‌ها تا حد زیادی به سالمندان کمک می‌کند که احساس مفید بودن کنند و از این طریق قوای روحی و روانی آنها بازسازی می‌شود. اما متأسفانه در کشور ما به این دلیل که حقوقی که باز نشستگان می‌گیرند کفاف زندگی‌شان را نمی‌دهد، نهایتاً بسیاری از باز نشستگان وارد بازار کار می‌شوند و به صورت غیر اداری کسب درآمد می‌کنند، مثلاً به کار در تاکسی تلفنی یا دستفروشی روی می‌آورند. این کارها مغایر با توان جسمی سالمندان است، آنها را عذاب می‌دهد و در عین حال شاید احساس مفید بودن نکنند. هر گروه سنی نیازهای خود را دارد شاید اگر باز نشستگان در کنار گروه‌های سنی دیگر باشند، نتوانند هم‌زبانی و هم‌فهمی پیدا کنند. اما اگر باز نشستگان با یکدیگر فعالیت‌های اجتماعی انجام دهند، این فعالیت‌ها باعث احساس مفید بودن آنها می‌شود و برای آنها موثر خواهد بود.

به شیوه زندگی سالمندان در کشورهای توسعه یافته اشاره کردید، در این کشورها افراد در دوران باز نشستگی به چه فعالیت‌هایی روی می‌آورند؟

اکنون در کشورهای توسعه یافته سالمندان باعث افزایش گردش مالی صنعت توریسم در جهان شده‌اند. افراد در سنین سالمندی این فرصت را پیدا می‌کنند که از کار فراغت پیدا کنند و به مناطق گردشگری سفر کنند و از اوقات زندگی‌شان لذت ببرند. بنابراین صنعت توریسم که یکی از صنایع مهم جهان است با اقبال سالمندان رونق گرفته است. متأسفانه ما به هیچ‌کدام از این وجوه توجه نمی‌کنیم. این مناقشه در کشور ما وجود دارد که سالمندان با فعالیت در مشاغل که برای گروه سنی جوانان مقرر شده، فرصت شغلی آنها را می‌گیرند و از طرف دیگر این نوع کسب درآمد باعث می‌شود سالمندان از فرصت سفر کردن و فعالیت‌های گروهی با همسنگ‌های خود غافل بمانند. این موارد در کشور ما در نظر گرفته نمی‌شود و به کیفیت زندگی سالمندان مثل خیلی از گروه‌های سنی دیگر توجه نمی‌شود. همان‌طور که به جوانان و زنان در جامعه ما توجه کافی نمی‌شود برای گروه سالمندان هم برنامه مدونی در نظر گرفته نمی‌شود.

دولت به دنبال بهتر شدن کیفیت زندگی سالمندان است و برنامه‌های خود را «سالمندی

اکنون در کشورهای توسعه یافته سالمندان باعث افزایش گردش مالی صنعت توریسم در جهان شده‌اند. افراد در سنین سالمندی این فرصت را پیدا می‌کنند که از کار فراغت پیدا کنند و به مناطق گردشگری سفر کنند و از اوقات زندگی‌شان لذت ببرند.

تشویق به افزایش جمعیت، مشکل ما را حل نمی‌کند، بلکه تنها آن را به تعویق می‌اندازد و بار دیگر مشکلات را در آینده به جامعه باز خواهد گرداند. به طور کلی روندهای جمعیتی از قوانینی تبعیت می‌کنند و عوامل متعددی بر روی آنها اثر دارند. بهبود شرایط زیست و کنترل مرگ‌ومیرها از طریق کنترل بیماری‌های واگیردار و تکنولوژی‌های جدید باعث شد تا جمعیت یکباره رشد زیادی بکند، که بخش عمده آن بر روی مولد بود. انسان‌ها با فراهم کردن شرایط بهداشتی، مرگ‌ومیر و مولد را کنترل کردند. در ایران نیز همین اتفاق افتاد که منجر به جوان شدن جمعیت شد. در گذشته تعداد زیادی کودک به دنیا می‌آمد که بخش زیادی از آنان نیز زنده نمی‌ماندند. به این ترتیب، ما جلوی مرگ‌ومیر را گرفتیم اما جلوی رشد جمعیت گرفته نشد و با جمعیتی فزاینده روبرو شدیم. هنگامی که جمعیت زیاد شد مشکلاتی برای زندگی به وجود آمد که در نتیجه افراد به جای کنترل طبیعی به سمت کنترل عقلانی و اجتماعی جمعیت دست زدند. ابزارهای جلوگیری از زادوولد برای این کنترل عقلانی به میدان آمدند و همین سبب شد که پس از یک دوره رشد جمعیت، نوبت به عادی شدن نرخ جمعیت رسید. افزایش اولیه جمعیت اما پس از مدتی آثار خود را در هرم سنی برجای گذاشت؛ تعداد نوجوان‌ها زیاد شد و سپس به جوانان رسید و حالا نوبت به دوران میانسالی و سالمندی همان جمعیت زیاد رسیده است. مدام می‌شنویم که گفته می‌شود باید دوباره جمعیت زیاد شود تا تعادل ایجاد شود. هر چند این راهکار مشکل ما را عقب می‌اندازد اما آن را حل نمی‌کند. با این راه حل مجدداً در آینده ما با پیک جمعیتی روبرو خواهیم شد که باز هم پس از عبور از دوره‌های مختلف زندگی به سالمندی خواهد رسید. این راه حل شبیه راه‌حلی است که در مورد بیکاری شاهد آن بودیم؛ برای آنکه بیکاری را به تعویق بیندازیم افراد را به دانشگاه فرستادیم، در حالی که این کار وضعیت را بدتر کرد. بنابراین ما باید به جای به تعویق انداختن مسائل اجازه دهیم که آنها در سیستم اجتماعی تخلیه شوند.

ک به دوره رشد جمعیت در ایران اشاره کردید. چه عواملی باعث این افزایش جمعیت کشور در دهه‌های ۵۰ و ۶۰ شد؟

پس از انقلاب و جنگ عوامل زیادی سبب تقویت همبستگی در جامعه و رشد جمعیت شد. ما در سال‌های اول انقلاب با رشدی ۴ درصدی در جمعیت روبرو شدیم. رشدی که آثار خود را بر جای گذاشت و حالا که جمعیت در مرز جوانی و میانسالی است پیش‌بینی می‌شود تا ۱۰ سال دیگر به مرز کهنسالی برسد و در ۲۰ سال آینده با رشد سالمندی روبرو شویم که امری طبیعی است.

ک اگر بخواهیم با افزایش مجدد جمعیت مشکل را حل کنیم، چه موانعی وجود دارد؟
کشور ما توان ندارد. مشکل کم‌آبی که اکنون درون آن هستیم، تنها یکی از مشکلات است. کارشناسان محیط زیست اعتقاد دارند که شرایط زیستی ایران برای جمعیت مشخصی ظرفیت دارد و همین حالا نیز فشار به محیط زیست بیش از توان کشور است. آیا با این ظرفیت تشویق به افزایش جمعیت اقدامی درست است؟ چه حال و چه آینده امکان روبرویی ما با فخطی و خشکسالی وجود دارد. افزایش جمعیت در حال حاضر با محیط زیست در تعادل قرار ندارد. مگر تا حدی در راه‌حلی که بازمه اشتباه است و آن اینکه جمعیتی از کشور را برای زندگی در خارج از مرزها هدایت کنیم. بنابراین باید برخوردی تخصصی و همه‌جانبه با موضوع جمعیت کشور داشته باشیم. ما می‌توانیم به نرخی جایگزین برای جمعیت برسیم، اما نه با جمعیت جوان فعلی. برنامه‌ریزی ما برای افزایش جمعیت باید برای متولدین دهه‌های بالاتر باشد. نسل جوان امروز که تاوان افزایش جمعیت دیروز را داده، باید کاهش جمعیت داشته باشد. اما باید نسل بعدی را برای افزایش جمعیت آماده کنیم. برای مثال باید محصلان فعلی مدارس، متولدین انتهای دهه‌های ۷۰ و ۸۰ را نسبت به ضرورت افزایش جمعیت از سوی آنها آگاه کنیم تا کم‌کم جمعیت جایگزین داشته باشیم. آمادگی ما برای تجمیع جمعیت در دوران میانسالی در ۱۰ تا ۱۵ سال آینده هیچ است؛ ما در دقیقه آخر به یاد تصمیم‌گیری می‌افتیم. در حال حاضر مدام از بحران صحبت می‌کنیم، در حالی که زمانی که باید اقدامی برای بهبود شرایط زندگی جمعیت زیاد جوان می‌کردیم، نکردیم. در سال‌های اخیر ما بی‌توجه به جمعیت کشورمان، درگیر مسائل دیگر شدیم و مسائل جوانان را به حاشیه راندیم. همان‌گونه که در حال سیستم اجتماعی جوانان را تحت فشار قرار داده است، در آینده نیز باید شاهد همین فشار باشیم. تنها راه حل، حاکم شدن عقلانیت در تصمیم‌گیری‌ها است تا بتوانیم برای سالمندان برنامه‌ریزی کنیم. امیدواریم که نگاه کارشناسان به سیستم‌های تصمیم‌گیرنده ما وارد شود تا نتیجه‌های بسیار منفی را برای دوران میانسالی پیش رو شاهد نباشیم. **!**

تغییر کرده است، شما جایگاه اجتماعی این گروه سنی را چگونه می‌بینید؟
زندگی ایرانیان در جامعه سنتی به‌گونه‌ای بود که دانش، رسانه و اطلاعات مانند امروز بستر فراگیر و گسترده‌ای نداشت. تا چند سال پیش مردم نقش رسانه را ایفا می‌کردند و فرهنگ شفاهی وجود داشت. افراد خاصی به دانش دسترسی داشتند به همین خاطر آمار بی‌سوادی نیز به شدت بالا بود، در این شرایط هر قدر شخص سن و سال بیشتری داشت، از دانش و تجربه بالاتری هم برخوردار بود به همین علت ریش سفیدی و گیس سفیدی یک فرصت و سرمایه محسوب می‌شد. اکنون ما وارد دنیای جدیدی شده‌ایم که مراکز دانش آن گسترده‌شده و بی‌سوادی کم شده و دسترسی به اطلاعات گسترش یافته و رسانه‌های مختلفی وجود دارد. بنابراین نه تنها دیگر نیاز به تجربه و اطلاعات ریش سفیدان نیست بلکه یک فرآیند معکوس شکل گرفته به‌گونه‌ای که اطلاعات و دانش در میان جوانان وجود دارد و آنها به دانش روز دسترسی دارند. جوانان امروز می‌توانند با استفاده از فناوری تمام اطلاعاتی را که نیاز دارند به دست آورند، پس این تغییر و تحولات سبب شده تا جایگاه اجتماعی سالمندان تنزل یابد و نقش چندانی در زندگی امروز نداشته باشند. در این شرایط جوانان باید در نظر داشته باشند که خود آنها هم روزی پیر می‌شوند و به همین علت باید به سالخورده‌ها احترام بگذارند و برایشان ارزش قائل شوند و از سوی دیگر، تجربه‌هایی را که سینه به سینه از نسل‌های گذشته به روزهای ما رسیده، نمی‌توان در دریای اطلاعات مدرن پیدا کرد در حالی که این تجربه‌ها هم حیاتی است و مسیر زندگی را به ما نشان می‌دهد.

ک چرا جامعه‌شناسان امروز روی تکریم و احترام به سالخورده‌ها تاکید می‌کنند؟ این‌گونه رفتار نکردن، چه تبعاتی خواهد داشت؟

باید باور کنیم که سالمندان هم بخشی از اقشار آسیب‌پذیر جامعه هستند که بی‌توجهی و نادانستن رابطه با آنها می‌تواند جهانی غیرانسانی و بی‌رحم را پدیدار کند که به تدریج ارزش‌های معنوی در آن ضعیف می‌شود و این خطر همه نسل‌ها را تهدید می‌کند. بنابراین باید تلاش کنیم به سالمندان اگر چه ارزش مادی ندارند، اما بخشی از حیات ما هستند احترام بگذاریم؛ تکریم سالمندان یک سرمایه انسانی و اجتماعی است که اگر از دست بدهیم آینده‌ای مخوف و پر از بیم و مشکلات خواهیم داشت.

ک به گفته کارشناسان، ایران در آغاز دوران افزایش سالمندی به سر می‌برد، برای مقابله با این وضعیت چه باید کرد؟

ما باید آماده دوران افزایش سالمندی باشیم. همان‌گونه که کشورهای توسعه‌یافته در حال حاضر در حال دست و پنجه نرم کردن با این دوران هستند، ما نیز باید آماده باشیم تا پیک جمعیت در دوران میانسالی طی شود. نمی‌توان جلوی این پیک جمعیتی را گرفت، تنها باید اجازه دهیم تا تخلیه شود. تمام کشورها در دوره‌های خاصی رشد شتابان جمعیت را تجربه کرده‌اند به‌گونه‌ای که رشد جمعیت در یک دوره زمانی بالا و بالاتر رفته و در نهایت این جمعیت تخلیه خواهد شد، به این معنی که موج جمعیت که از یک دوره زمانی آغاز شده تا جایی ادامه پیدا می‌کند که تخلیه می‌شود. برای نمونه، در اوایل انقلاب رشد جمعیت بالا رفت و هم‌اکنون در دوره جوانی جمعیت هستیم، حال به تدریج کشور وارد دوره میانسالی می‌شود و بعد از آن یک دوره سالمندی را تجربه خواهد کرد. از این رو باید برای دوره میانسالی و کهنسالی در کشور برنامه‌ریزی کنیم. این دوره ۱۰، ۲۰ ساله زمانی است که جمعیت سالمندان بیشتر و بیشتر خواهد شد.

ک چگونه می‌توان برای گذر از این دوره کشور را آماده کرد؟

متأسفانه در کشور برای دوره کودکی و جوانی جمعیت، فکری اساسی نشد. این امر باعث شد که نتوانیم مشکلات را به شکلی واقعی ببینیم و فقط آرمانی فکر کردیم. با این حال امیدوارم که واقعیت‌های آینده به درستی دیده شود و برای کهنسالی جمعیت آماده شویم. آمادگی برای دوره سالمندی جمعیت چندان دشوار نیست؛ چرا که پدیده‌های جمعیتی قاعده‌مند هستند. بحران، زمانی اتفاق می‌افتد که از قبل مشکلات را پیش‌بینی نکرده باشیم یا دست روی دست گذاشته باشیم. با این حال سرمایه‌گذاری و برنامه‌ریزی برای دوران سالمندی پیچیده‌تر از دوران کودکی است؛ چرا که هزینه‌های سالمندی بیشتر است. باید از تجربه کشورهای مختلف متناسب با گروه‌های سنی استفاده کنیم و «مدیریت مورچه‌ای» داشته باشیم؛ به این معنی که برای هر کدام از فصل‌ها و دوره‌های جمعیتی، پیش‌بینی کنیم و با برنامه پیش برویم.

ک درباره تشویق به افزایش جمعیت که گفته می‌شود یکی از راه‌حل‌های مقابله با سرعت سالمندی در جامعه است، چه نظری دارید؟ فکر می‌کنید این کار موثر است؟



عکس: سعید عامری

در ابتدای توفان

محمود اسلامیان نسبت به تعمیق بحران صندوق‌های باننشستگی در سال‌های آتی هشدار می‌دهد

دولت وابسته است. پس وضعیت صندوق از مرز بحران هم گذشته. حال بیا ببینیم در این گفت‌وگو به دو مساله اصلی بپردازیم: یکی مجموعه دلایلی که منجر به ایجاد این شرایط شده و دیگری مجموعه اقداماتی که برای برون‌رفت از این بحران در نظر گرفته‌اید. چه شد که وضعیت صندوق باننشستگی کشوری به اینجا رسید؟

حدود دو سالی است که به صندوق باننشستگی آمدم. این مدت حضور در صندوق باننشستگی من را به این نتیجه رسانده که چند عامل مهم در شرایط کنونی صندوق‌ها موثر بوده است؛ یکی مشکلات ساختاری صندوق هاست و دیگری سیاست‌های دولت و مجلس است. مجموعه این عوامل را شاید بتوان مهم‌ترین دلیل وضعیت کنونی صندوق‌ها دانست. بر این اساس باید بگویم صندوق‌های باننشستگی طی یک یا دو دولت و چهار پنج سال به این شرایط نرسیده‌اند. فعالیت و مدیریت صندوق‌های باننشستگی الزاماتی دارد که این الزامات در طول زمان رعایت نشده. مثلاً یکی از عواملی که مانع بروز بحران مالی در صندوق‌های باننشستگی می‌شود سرمایه‌گذاری است. یعنی زمانی که صندوق‌های باننشستگی جوان هستند و ورودی صندوق بالاست باید منابع را سرمایه‌گذاری می‌کردیم. اما این منابع به ضرورت‌های مختلف صرف امور دیگری شد و سرمایه‌گذاری نشد. پس باید تاکید کنم اوضاع نابسامان صندوق‌ها نتیجه چند دهه بی‌توجهی به اصولی است که باید رعایت می‌شد اما نشد. شاید مهم‌ترین دلیل مشکلات فعلی صندوق‌ها را بتوان این موضوع دانست که در تمام سال‌های گذشته، دولت همه‌کاره صندوق‌های باننشستگی بوده است. در این حالت دولت هرگاه که جایی کم آورده از منابع صندوق‌ها برداشت کرده و نگاهش از این جیب به آن جیب کردن دارایی‌ها بوده. دولت‌ها با صندوق‌ها برخورد دستوری داشته‌اند. مانند همان برخوردی که در دولت قبل با بانک‌ها شد. خوب وقتی نگاه به یک بنگاه اقتصادی نگاه دستوری باشد، نمی‌توان انتظار داشت که آن بنگاه اقتصادی عمل کند. دولت هرگاه تصمیمی گرفته که توان مالی اجرای آن را نداشته، بلافاصله به صندوق‌های باننشستگی مراجعه کرده و از منابع آنها برداشت کرده است. چون نگاه بلندمدتی در کشور ما وجود ندارد و ما هیچ‌گاه پیشگیری نمی‌کنیم. بلکه نگاهمان این است که علاج

مرضیه محمودی: مدیران زیادی در میانه بحران به صندوق باننشستگی آمده‌اند و رفته‌اند. اما قرعه اصلاحات گویا به نام محمود اسلامیان خورده است. مدبری که مهرماه ۹۳ به جای ایراندخت عطاریان به صندوق باننشستگی کشوری رفت و درست کمی بعد از حضور وی در صندوق بود که دولت بحران صندوق‌های باننشستگی را مطرح کرد و این توجه تا جایی پیش رفت که موضوع صندوق‌های باننشستگی در کنار آب و محیط زیست، به‌عنوان سه بحران اصلی ایران در صدر برنامه ششم توسعه قرار بگیرند که گویا دولت در ادامه راه از حضور پرننگ مساله صندوق‌ها در پیش‌نویس برنامه ششم عقب‌نشینی کرد. اسلامیان می‌گوید احتمالاً کاهش درآمدهای نفتی دولت را مجبور کرده است که مساله بحران صندوق‌ها را جدی بگیرند. چراکه سال‌هاست صندوق‌های باننشستگی بودجه خود را از دولت می‌گیرند و تنها معبود صندوق‌هایی وجود دارند که هنوز به بودجه دولت وابسته نشده‌اند. در این گفت‌وگو اسلامیان به دو موضوع اصلی پرداخته: اول بررسی ریشه‌هایی که منجر به شرایط بحرانی در صندوق‌ها شده و دوم اقداماتی که باید برای خروج از مشکلات انجام داد. اصلاحاتی که به گفته مدیر صندوق باننشستگی کشوری نه یکبار که حداقل ۱۰ تا ۱۵ سال زمان خواهد برد. از طرف دیگر پیش‌بینی‌ها هم می‌گویند اگر تا ۱۵ سال آینده اصلاحات اساسی در صندوق‌های باننشستگی ایران انجام نشود، بحران صندوق‌ها گریبان دولت را خواهد گرفت. آن زمان احتمالاً همه مزد و حقوق‌بگیر دولت خواهند شد. چون علاوه بر یک میلیون و ۲۰۰ هزار مستمری‌بگیر صندوق باننشستگی کشوری که حقوق خود را از دولت می‌گیرند، بیش از سه میلیون مستمری‌بگیر تأمین اجتماعی و سایر صندوق‌ها هم به آن اضافه خواهد شد. در این حالت همه متوسل به جیب دولت می‌شوند، آن هم دولتی که دیگر مانند گذشته پولدار نیست.

■ ■ ■

در ادبیات اقتصادی صندوق‌های باننشستگی می‌گویند اگر نرخ پشتیبانی به زیر پنج برسد، به معنای آن است که زنگ بحران در این صندوق‌ها به صدا درآمده است. اما نرخ پشتیبانی صندوق باننشستگی کشوری زیر یک و دقیقاً ۰/۹۶ است و ۷۶ درصد به بودجه

شاید لازم باشد که در گام اول مجلس و دولت برخی از اقدامات دستوری خود در مورد صندوق‌های بازنشستگی را متوقف کنند. چون تا زمانی که تعهدات مالی و دستوری دولت‌ها و مجلس‌ها وجود داشته باشد، هیچ رویکردی نمی‌تواند مشکل صندوق‌ها را حل کند و اصلاحات پارامتریک و ساختاری گره‌گشا نخواهد بود.

واقعاً را به وقت وقوع باید کرد. نتیجه این نگاه آن بوده که ما نگذاشته‌ایم منابع صندوق‌ها صرف سرمایه‌گذاری شود.

یعنی آن زمانی که صندوق‌ها جوان بودند و ورودی آنها بیش از خروجی بود؟

بله، زمانی که صندوقی کار خود را تازه آغاز می‌کند و هنوز تعداد مستمیری‌بگیران آن زیاد نشده است باید بخشی از منابع دریافتی را وارد سرمایه‌گذاری کند تا بخشی از منابع ذخیره و سرمایه‌گذاری شود. این نوعی آینده‌نگری است که البته در همه کشورهای دنیا انجام می‌شود. یعنی وقتی صندوقی تازه فعالیت خود را آغاز کرده منابع ورودی به آن زیاد است. بخشی از این منابع را اصولاً سرمایه‌گذاری می‌کنند تا وقتی افراد به سن بازنشستگی رسیدند و ورودی کم شد، صندوق‌ها به مشکل نخورند. البته باید تاکید کنم که مشکل این نبود که سرمایه‌گذاری انجام نشد. مساله این بود که از ابتدا این صندوق‌ها درگیر مشکلات و مسائلی شدند و چالش‌هایی پیش آمد که مانع سرمایه‌گذاری شد. مثلاً از همان آغاز ما وارد جنگ شدیم و بخشی از منابع برای این منظور صرف شد. بعد از آن به صندوق‌ها اجازه سرمایه‌گذاری را دادند. وقتی اجازه سرمایه‌گذاری دادند، در این زمان‌ها به دلیل برخی مشکلات دولت‌ها به این صندوق‌ها بدهکار بودند و چون توان پرداخت بدهی خود را نداشتند برخی شرکت‌های ورشکسته خود را در قالب رد دیون به صندوق‌های بازنشستگی دادند. شرکت‌هایی که دیگر درآمدزا نبودند. از طرفی دولت باید همه‌ساله سهم خود از حق بیمه‌ها را پرداخت می‌کرد که نه تنها این سهم پرداخت نشد بلکه تعهدات مالی دیگری هم برای صندوق‌ها از جمله صندوق تامین اجتماعی ایجاد کرد که آن هم بخش زیادی از منابع این صندوق‌ها را زنجیر کرد. بر این اساس اگر مرور کنیم می‌بینیم به دلیل نگاه و برخورد دستوری که دولت داشته تا حد زیادی مشکل در صندوق‌های بازنشستگی ایجاد شده است. در تمام سال‌های گذشته نهاد دولت تصمیماتی را گرفته که بار اقتصادی برای صندوق‌ها داشته اما چون دولت صندوق‌ها را جزئی از بدنه خود می‌دانست خود را ملزم نمی‌دانست که اعتبار تعهدات ایجاد کرده را بپردازد. من زمانی که به صندوق آمد و ظرف یک سال گذشته یک بررسی دقیق انجام دادم. حاصل ۶۰۰ صفحه بررسی‌های ما نشان می‌داد طی چهار دهه گذشته دولت ۲۸ تصمیم گرفته که این تصمیمات ۴۱۰ هزار میلیارد تومان بار مالی برای صندوق بازنشستگی کشوری ایجاد کرده است. دولت و مجلس این تعهد ۴۱۰ هزار میلیارد تومانی را به صندوق‌ها تحمیل کردند بدون آنکه منابع آن را تامین کنند. جالب است بدانید ما ماهانه هزار و ۷۰۰ میلیارد تومان حقوق به مستمیری‌بگیران می‌دهیم که حدود ۱۲۰ میلیارد تومان آن را دولت تامین می‌کند. خوب اگر آن تعهدات به صندوق تحمیل نشده بود و آن منابع سرمایه‌گذاری شده بود آیا ما الان تا این حد به دولت وابسته بودیم و با چنین مشکلاتی مواجه می‌شدیم؟

مجلس چگونه مشکلاتی را برای صندوق‌ها ایجاد کرده است؟

مجلس در تمام سال‌ها و دوره‌های گذشته با قوانین و مقرراتی که تصویب کرده کار صندوق‌ها را دشوار کرده است. در تمام سال‌های گذشته مجلس قوانینی را تصویب کرده مانند کاهش سن بازنشستگی یا بازنشستگی‌های پیش از موعد یا افزایش حقوق بازنشستگان. اما آیا هیچ‌گاه از صندوق‌های بازنشستگی پرسیده‌اند که توان مالی اجرای آن مصوبات را دارند یا نه؟ ما مسلماً با افزایش حقوق بازنشستگان مشکلی نداریم اما مشروط به آنکه صندوق‌ها توان مالی اجرای این تعهدات را داشته باشند. در مورد تصمیمات مجلس شاید یکی از مهم‌ترین مصوبات کاهش سن بازنشستگی در کشور بوده است. در دنیا سن بازنشستگی را با توجه به معیار امید به زندگی تعیین می‌کنند و معمولاً سقف اختلاف میان سن امید به زندگی و سن بازنشستگی ۱۲ سال است. یعنی اگر قرار باشد ایران هم بر اساس معیار جهانی حرکت کند، با سن امید به زندگی حدود ۷۴ سال، سن بازنشستگی باید حداقل ۶۲ سال باشد. اما سن بازنشستگی به طور متوسط در تمام صندوق‌های کشور ما حدود ۵۱ سال است. یعنی افراد ۲۳ سال زودتر از سن امید به زندگی بازنشسته می‌شوند. بازنشستگی زود هنگام تعهدات مالی زیادی به صندوق‌های بازنشستگی وارد می‌کند چون نرخ پشتیبانی صندوق را کاهش می‌دهد. شاخص‌های جمعیتی یعنی تعداد بیمه‌پردازان و مستمیری‌بگیران در وضعیت مالی صندوق‌های بازنشستگی بسیار حیاتی هستند. سیستم صندوق بازنشستگی در کشور ما این گونه است که عده‌ای (نسل جوان در حال کار) کار می‌کنند و عده دیگری (نسل بازنشسته) از قبل پرداخت حق بیمه این افراد حقوق مستمیری دریافت می‌کنند. حالا ما آمده‌ایم با قوانین خود مدام جمعیت در حال کار را کاهش داده و به تعداد مستمیری‌بگیران افزوده‌ایم. بازنشستگی پیش از موعد از چند جهت به صندوق‌های بازنشستگی ضربه می‌زند. از یک طرف افراد به طور متوسط چون زود بازنشسته می‌شوند حدود ۱۲ سال کمتر حق بیمه پرداخت می‌کنند و زودتر مستمیری می‌گیرند. بازنشستگان فرد بازنشسته هم پس از فوت وی به طور متوسط ۱۴ سال از

مستمیری استفاده می‌کنند. این یعنی هر فرد بازنشسته در کشور ما بعد از سن بازنشستگی به طور متوسط ۲۶ سال از صندوق بازنشستگی دریافتی دارد. علاوه بر این یک فرد ۵۰ ساله واقعاً بازنشسته و از کار افتاده است؟ نه. این فرد تازه بعد از دوران بازنشستگی وارد بازار کار می‌شود و اصولاً چنین افرادی جذب بخش خصوصی می‌شوند.

این جذب مجدد چه آثار سوئی دارد؟

استخدام مجدد افراد بازنشسته در بخش خصوصی از یک طرف فرصت‌های شغلی جوانان را از بین می‌برد و از طرف دیگر این فرد چون حق بیمه نمی‌پردازد باز هم نرخ پشتیبانی را تضعیف می‌کند. بگذارید ساده‌تر بگویم. مثلاً اگر ۵۰۰ فرصت شغلی جدید وجود داشته و امید می‌رفته که افراد جوان این فرصت‌های شغلی را تصاحب کنند و ۵۰۰ نفر هم به‌عنوان پشتیبان حق بیمه واریز کنند، این بازنشسته‌های میانسال هم بخشی از این مشاغل را تصاحب می‌کنند و حق بیمه‌ای نمی‌پردازند. پس می‌بینید که یک مصوبه ساده مانند کاهش سن بازنشستگی چه هزینه و تعهداتی را برای صندوق‌ها ایجاد می‌کند. البته توجه بازنشستگی پیش از موعد این بود که هر چه افراد زودتر بازنشسته شوند جوانان بیکار بیشتری می‌توانند وارد بازار کار شوند. اما نتایج این طرح‌ها نشان داد افرادی که زود هنگام بازنشسته شده بودند از بازار کار خارج نشدند و فرصت‌های شغلی هم برای جوانان فراهم نشد.

اما این، همه مشکل ما نبوده است. ما علاوه بر کاهش نرخ پشتیبانی (بر هم زدن تعادل در ورودی و خروجی صندوق) تغییراتی در نرخ جایگزینی هم وارد کرده‌ایم. نرخ جایگزینی در حقیقت حقوق دریافتی فرد در سال‌های بازنشستگی را تعیین می‌کند. یعنی افراد چند درصد حقوق ایام خدمت خود را در ایام بازنشستگی دریافت می‌کنند. این نرخ هم در چند سال گذشته افزایش یافت و مشکلاتی ایجاد کرده است. من تاکید می‌کنم در شرایط فعلی نه فقط دولت نه فقط مجلس و نه فقط سیستم صندوق‌ها مقصر نبوده‌اند. همه این عوامل با هم و در کنار هم چنین شرایطی را ایجاد کرده است.

در ابتدای صحبت در کنار مساله تصمیمات دولتی و مجلس به مساله ساختارها هم اشاره کردید. این مساله چه مشکلاتی برای صندوق ایجاد کرده است؟

درست است. مساله دیگری که صندوق را به شرایط فعلی کشاند، مساله بسته بودن سیستم ورودی‌های صندوق بازنشستگی کشوری است. ببینید اکثر صندوق‌های بازنشستگی در کشور ما بسته هستند. یعنی جامعه هدف آنها محدود است. در این صندوق‌ها تعداد شاغلان طی سال‌ها اضافه نمی‌شود، اما مدام به تعداد مستمیری‌بگیران افزوده می‌شود و همین تعادل را بر هم می‌زند. برای مثال تعداد افراد صندوق بازنشستگی کشوری را در نظر بگیرید. تعداد کارمندی که حق بیمه واریز می‌کنند که افزایش پیدا نمی‌کند اما تعداد مستمیری‌بگیران مدام اضافه می‌شود. پس طبیعی است که این صندوق پس از مدتی دچار بر هم خوردن تعادل می‌شود. پس بسیار مهم است که چند نفر بازنشسته و چند نفر در حال کار داریم. در شرایط فعلی باید به ازای هر فرد بازنشسته پنج نفر در حال کار (پرداخت‌کننده حق بیمه) وجود داشته باشد تا ما بتوانیم حقوق افراد را بدهیم. یعنی نرخ پشتیبانی در صورتی که پنج باشد وضعیت متعادل است و ما در حالت سر به سر هستیم. اما همین که نرخ پشتیبانی از عدد پنج پایین‌تر برود ما دچار بحران شده‌ایم. می‌دانید که الان نرخ پشتیبانی صندوق بازنشستگی کشوری ۰/۹۶ درصد است. یعنی ما از مرز بحران هم رد شده‌ایم. واضح‌تر بگویم ما الان حدود یک میلیون و ۲۶۸ هزار نفر بازنشسته و یک میلیون و ۱۵۰ هزار نفر در حال کار داریم که کسورات پرداخت می‌کنند. شرایط بسیاری از صندوق‌ها مانند ما است و تنها تعداد بسیار کمی از صندوق‌ها مانند تامین اجتماعی است که ضریب پشتیبانی نسبتاً قابل قبولی دارند. در شرایطی که صندوق بازنشستگی کشوری چنین نرخ پشتیبانی پایینی دارد، دولت حدود یک میلیون نفر از کارمندان خود را به صندوق دیگری فرستاده است. چرا باید چنین باشد؟ ورود یک میلیون نفر در حال کار به صندوق بازنشستگی کشوری می‌توانست ضریب پشتیبانی آن را تقویت کند. اما ورودی صندوق بسته شده است و ما به دلیل همان تعهدات نادرست مالی و بسته بودن سیستم صندوق با مشکلات بسیاری در پرداخت مواجهیم.

رقم پرداخت ماهانه صندوق بازنشستگی کشوری چگونه است؟

ما ماهانه هزار و ۷۰۰ میلیارد تومان به بازنشستگان صندوق کشوری حقوق پرداخت می‌کنیم که از این میزان حدود ۱۲۰ میلیارد تومان آن از طریق شرکت‌های خود مجموعه تامین می‌شود، حدود ۳۸۰ میلیارد تومان کسوراتی است که دریافت می‌کنیم (کسورات افراد در حال کار) و حدود هزار و ۲۰۰ میلیارد تومان هم دولت ماهانه به صندوق کمک می‌کند تا حقوق بازنشستگان را بپردازیم. این نشان می‌دهد حدود ۷۶ درصد منابع صندوق از طریق دولت تامین می‌شود و ما کاملاً به بودجه دولت وابسته‌ایم. البته بگویم این مشکلی است که

دولت‌ها و مجلس‌ها برای ما ایجاد کرده‌اند. با همان ۲۸ طرحی که طی چهار دهه به ما تحمیل کرده و ۴۱۰ هزار میلیارد تومان منابع آن تعهدات بوده است. ما مدام از مساله بهره‌وری و کارایی دم می‌زنیم. اما بگذارید واضح بگویم حتی اگر ما بهره‌وری صندوق را ۵۰۰ درصد هم افزایش می‌دادیم با چنین تعهداتی که دولت و مجلس به صندوق تحمیل کرده، سرنوشتی جز سرنوشت فعلی در انتظار صندوق باننشستگی نبود. مانند همان تعهداتی که الان دولت دارد برای صندوق تامین اجتماعی ایجاد می‌کند. تنها تفاوت آن این است که مستمری‌گیران ما حدود یک میلیون و ۳۰۰ هزار نفر هستند اما صندوق تامین اجتماعی حدود ۱۳ میلیون بیمه‌پرداز دارد که به زودی (با رسیدن افراد به سن باننشستگی) به مستمری‌گیر این صندوق تبدیل می‌شوند. دولت مشکلی را که برای صندوق باننشستگی کشوری ایجاد کرده با ماهی یک هزار میلیارد تومان حل می‌کند، اما آیا چند سال دیگر می‌تواند حقوق بیش از ۱۳ میلیون مستمری‌گیر صندوق تامین اجتماعی را هم بپردازد؟ آن زمان دیگر همه کشور مستمری‌گیر دولت خواهند بود و بحران اصلی آن وقت رخ می‌دهد نه الان!

مساله هم این است که هرم جمعیتی کشور به سمت میانسالی در حرکت است. یعنی ما احتمالاً در حالت عادی و حتی اگر صندوق‌ها با مشکل مالی مواجه نبودند، به واسطه پیری جمعیت دچار بحران می‌شدیم.

دقیقاً همین‌طور است. جمعیت ما به سرعت در حال حرکت به سمت سالمندی است. یک‌چهارم جمعیت ما الان بالای ۵۰ سال دارد. الان نسبت جمعیت در سن کار ما به جمعیت سالمند حدود ۱۲ به یک است. اما پیش‌بینی‌ها می‌گویند در سال ۲۰۵۰ اگر رشد جمعیتی ما به همین شکل پیش برود این نسبت دو به یک می‌شود. یعنی اگر الان به ازای هر ۱۲ نفر در سن کار تنها یک باننشسته وجود دارد، در سال ۲۰۵۰ به ازای هر فرد در سن کار یک فرد باننشسته خواهیم داشت. البته در محاسبات خود برای بررسی میزان مشکل، نرخ مشارکت اقتصادی پایین ایران را هم در نظر بگیرید. همه این موارد را گفتم که بگویم اگر کاری نکنیم و اگر قرار باشد با همین سیستم و همین تعهدات سنگین دولتی حرکت کنیم در آن زمانی که جمعیت ما به سالمندی می‌رسد با چه مشکلاتی در پرداخت مستمری باننشستگان مواجه خواهیم شد. شک نکنید که اگر دنبال راه‌حل نباشیم چند سال دیگر مساله صندوق‌های باننشستگی به یک بحران ملی تبدیل خواهد شد که دامنه آن همه را دربر خواهد گرفت.

به نظر می‌رسد سیاستگذاران یا تصمیم‌گیران به مساله بحران صندوق‌ها واقف شده‌اند. شما می‌دانید که مساله صندوق‌های باننشستگی در کنار بحران آب و محیط زیست به سه اولویت مهم دولت تبدیل شده‌اند و دولت درصدد حل مشکل است.

من این توجه را به فال نیک می‌گیرم و از آن استقبال می‌کنم. اینکه صندوق‌ها به یکی از سه اولویت دولت تبدیل شده‌اند، البته امیدوارم دولت به این گفته خود عمل کند. در پیش‌نویس برنامه ششم این موضوع به یکی از سه اولویت اصلی دولت تبدیل شده بود، که متأسفانه پس از آن حذف شد و امیدوارم توجه دولت و مجلس مجدداً معطوف به این مشکل شود، زیرا دولت و مجلس جز توجه به صندوق راهی ندارند.

چرا چنین نگاهی دارید؟

پاسخ آن ساده است. تا الان ما همیشه نفت گران داشتیم. نفت را می‌فروختیم و پول بی‌تدبیری سیاستگذاران را می‌پرداختیم. درست مثل بچه پولدارها. مدام اشتباه می‌کنند. مدام هزینه می‌تراشند و نگاهشان به جیب پدر پولدارشان است. پدرشان هم بدون نگرانی هزینه اشتباهات فرزندش را می‌دهد. اما الان دیگر آن پدر پولدار مرده. دولت فقیر شده. قیمت نفت افت کرده و ما آن درآمدهای سرشار نفتی را دیگر نداریم. پدر فقیر شده، پس حالا وقت چاره است. ما دقیقاً در همین نقطه قرار داریم. در شرایطی که دولت هزینه یارانه‌های نقدی و حقوق کارمندان خود را ندارد که بدهد، وقتی که از هزینه بودجه عمرانی می‌زند که هزینه‌های جاری را تامین کند، بیش از هزار میلیارد تومان ماهانه‌ای که به صندوق باننشستگی می‌پردازد هم به رقم قابل توجهی تبدیل می‌شود. دولت دیگر با این درآمد نفتی نمی‌تواند اعتبارات این صندوق‌ها را تامین کند. همین عاملی شده که در برنامه ششم توسعه در کنار دو موضوع آب و محیط زیست، صندوق‌ها به عنوان سومین موضوع بحرانی عنوان شود و دولت در پی چاره‌جویی باشد. این را هم بگویم مساله صندوق‌ها به قدری بزرگ و حاد شده که دولت‌های قبلی نگران بودند وارد این موضوع شوند. شرایط فعلی نفت ما را مجبور کرده وارد چالش صندوق‌ها شویم. این نکته را هم بگویم که در سال ۱۳۸۴ سهم کمک دولت در تامین هزینه‌های صندوق باننشستگی کشوری در حدود ۴۶ درصد بوده که این میزان در سال ۱۳۹۲ به ۷۶ درصد افزایش یافته است. سهم بودجه صندوق باننشستگی کشوری در سال ۱۳۸۷ (پیش از اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری) از کل بودجه فصل رفاه و تامین اجتماعی

حدود ۱۵/۷ درصد بوده که این نسبت در لایحه بودجه ۹۴ به بیش از ۳۱ درصد رسیده است. همین نسبت در مورد سازمان تامین اجتماعی نیروهای مسلح در دوره یادشده از حدود ۲۱ درصد به حدود ۲۷ درصد افزایش یافته است. در مجموع سهم دو صندوق مورد بحث از بودجه فصل رفاه و اجتماعی در دوره یادشده از ۳۶/۶ درصد به بیش از ۵۸ درصد رسیده است. در حال حاضر رقم کسری صندوق‌ها و کمک دولت از بودجه عمومی، از بودجه عمرانی کشور بیشتر است. در واقع زنگ خطر به صدا درآمده. باید به فکر چاره باشیم و همه این موارد در کنار افت قیمت نفت ما را ناگزیر می‌کند که به مساله صندوق‌ها در برنامه ششم توسعه توجه ویژه کنیم.

خب الان که توجه دولت به صندوق‌هاست چه تغییرات و اصلاحاتی باید مدنظر قرار بگیرد و شما چه پیشنهاداتی در مورد این اصلاحات دارید؟

شاید لازم باشد که در گام اول مجلس و دولت برخی از اقدامات دستوری خود در مورد صندوق‌های باننشستگی را متوقف کنند. چون تا زمانی که تعهدات مالی و دستوری دولت‌ها و مجلس‌ها وجود داشته باشد، هیچ رویکردی نمی‌تواند مشکل صندوق‌ها را حل کند و اصلاحات پارامتریک و ساختاری گره‌گشا خواهد بود. در کنار این، لازم است که برخی از شاخص‌های پارامتریک مانند تغییر سن باننشستگی و ورودی به صندوق‌ها را اصلاح کنیم و یکسری اصلاحات هم در ساختار اقتصادی صندوق‌ها ایجاد کنیم. مشکلات قابل حل است اما به شرط اینکه اصلاحاتی که در پیش‌نویس برنامه ششم توسعه در مورد صندوق‌های باننشستگی پیشنهاد شده، اعمال شود، مثلاً اصلاح سن باننشستگی، پرداخت دیون دولت به صندوق و کاهش سیاست‌های تحمیلی. خوشبختانه یک دولت بالاخره پذیرفت که مساله صندوق‌ها یک معضل ملی است. پذیرش همین موضوع قدم بزرگی است. چون وقتی مشکل را می‌پذیرید درصد حل آن برمی‌آید. در تدوین برنامه ششم توسعه تغییرات و اصلاحاتی در خصوص صندوق‌ها پیشنهاد شده است. اما قطعاً هر تغییری با مقاومت‌هایی مواجه است. یکی از پیشنهادات افزایش تدریجی سن باننشستگی است که بیشترین مقاومت‌ها را از جانب برخی ذی‌نفعان در پی داشته. اما مجلس باید مساله افزایش سن باننشستگی را مد نظر قرار دهد. چون همان‌گونه که پیش از این عنوان کردم باننشستگی پیش از موعد نته‌اشغال‌زا نیست و عرصه را برای اشتغال جوانان فراهم نمی‌کند بلکه سبب می‌شود هم موقعیت‌های شغلی به تصاحب باننشسته‌های جوان درآید و هم نرخ پشتیبانی ضعیف شود. از طرفی مشکل دیگری که وجود داشته عزل و نصب‌های سیاسی در صندوق‌هاست. چون صندوق‌ها به نوعی در تملک دولت بوده‌اند همواره مدیرانی انتخاب شده‌اند که صندوق‌ها را مانند جیب دولت ببینند. پس لازم است که مدیران توانمندی برای صندوق‌ها انتخاب شود. یک نکته دیگر هم وجود دارد. پیش‌زمینه اصلاح صندوق‌ها، شفاف‌سازی است. اگر قرار است اصلاحات انجام شود، سن باننشستگی یا برخی تغییرات سیستمی ایجاد شود، نیازمند این هستیم که صندوق‌ها هم شفاف‌سازی کنند و سلازمان‌های بیمه‌گر ما سرمایه‌گذاری و بودجه‌های خود را شفاف در اختیار بیمه‌گذاران قرار دهند. تا اصلاحات لازم در زمینه شفاف‌سازی صورت نگیرد در بخش اصلاحات نمی‌توان به نتیجه مطلوب و دلخواه رسید. اگر قرار باشد ما در صندوق‌های باننشستگی اصلاحات و تغییراتی را ایجاد کنیم قطعاً با مقاومت‌هایی روبه‌رو خواهیم شد. نمی‌توانیم بدون آنکه سیستم صندوق‌ها را اصلاح و شفاف‌سازی کنیم از اعضا انتظار داشته باشیم اصلاحات را بپذیرند.

به عبارت دیگر حکمرانی خوب در صندوق‌های مستمری، مستلزم شفافیت پاسخگویی تعریف واضح مسوولیت‌ها، نظام‌های مدیریت تضاد منافع و کنترل فساد و استقلال از فرآیندهای سیاسی است. با توجه به حجم جاری پرداخت مستمری و ذخایر موجود در صندوق‌ها گفتن این نکته ضروری است که مشکلات جدی صندوق‌ها را از نظر اداره، پاسخگویی و سیاست‌های سرمایه‌گذاری تهدید می‌کند. این موارد هم باید اصلاح شود.

یک نکته را هم فراموش نکنیم. مشکلات صندوق‌ها یک‌شبه و یک‌ساله ایجاد نشده. پس نباید برای حل مشکلات هم انتظار معجزه داشته باشیم. اصلاحات صندوق‌ها زمان‌بر است. شاید به ۱۰ یا حتی ۱۵ سال زمان نیاز داشته باشیم که صندوق‌ها اصلاح شوند. اما ما راهی جز اصلاح ساختار صندوق‌ها نداریم. اصلاحات صندوق‌ها به یکی دو مورد ختم نمی‌شود. موارد بسیاری باید حل شود تا شاید طی سال‌های آینده مشکلات کم‌کم برطرف شود. جالب است بدانید که اگر مشکلات صندوقی مانند تامین اجتماعی تا ۱۵ سال آینده تدریجاً اصلاح نشود، حدود ۱۳ میلیون بیمه‌شده این صندوق به سرنوشتی بدتر از باننشستگان کنونی صندوق باننشستگی فولاد دچار می‌شوند. پس ۱۰ یا ۱۵ سال زمان کمی نیست که اصلاحات را به نتیجه برسانیم و از طرف دیگر زمان زیادی هم نیست که دست روی دست بگذاریم و منتظر بحران بمانیم. ما راهی جز اصلاح نداریم. مگر اینکه منتظر بمانیم که نفت باز هم گران شود

مشکلات صندوق‌ها یک‌شبه و یک‌ساله ایجاد نشده. پس نباید برای حل مشکلات هم انتظار معجزه داشته باشیم. اصلاحات صندوق‌ها زمان‌بر است. شاید به ۱۰ یا حتی ۱۵ سال زمان نیاز داشته باشیم که صندوق‌ها اصلاح شوند.

البته کار سختی بود. تلاش زیادی کردیم که این اقدامات با حداقل هزینه انجام شود. از اسفند سال گذشته همه این اقدامات انجام شده و در حال فعالیت هستند. در کنار این اقدامات مدیران خوب و توانمندی را هم برای این هلدینگ‌ها انتخاب کردیم. من معتقدم مدیر قوی یا ضعیف در عملکرد یک مجموعه بسیار مهم و موثر است. چون ما اصولاً سیستماتیک عمل نمی‌کنیم که یک مدیر تنها ۱۵ درصد امکان تغییر در تصمیمات را داشته باشد در کشور ما ۸۰ یا حتی ۹۰ درصد تصمیمات بر عهده مدیران است و به همین دلیل مدیران بسیار تعیین‌کننده هستند. در دو سال گذشته سود شرکت‌هایمان ۳۰ درصد افزایش پیدا کرده است.

❖ یعنی فکر می‌کنید تاثیر اصلی را تعیین و تغییر و جاگذاری مدیران داشته؟
نمی‌گویم همه تاثیرات از انتخاب مدیران است اما به نظر من مدیر خیلی تعیین‌کننده است. این تجربه‌ای است که ما در کشور بارها شاهد آن بوده‌ایم. سود شرکت‌های ما که در سال ۱۳۹۲ حدود ۸۰۰ میلیارد تومان بود در سال ۱۳۹۳ به ۱۲۰۰ میلیارد تومان و در سال ۱۳۹۴ به ۱۵۰۰ میلیارد تومان رسید. با توجه به رکودی که در کشور هست ما عملکرد بدی نداشته‌ایم.

❖ در نظر دارید که این سرمایه‌گذاری‌ها را در چه حوزه‌هایی توسعه بدهید؟
مزیت ما انرژی است و ما در نظر داریم روی همین مزیت تمرکز کنیم. ما در عرصه‌های دیگری مانند گردشگری یا حمل و نقل هم مزیت داریم. پس در نظر داریم سرمایه‌گذاری‌هایمان را هم به همین سمت ببریم. حدود ۷۰ درصد از شرکت‌های ما در بورس فعال هستند و در نظر داریم شرکت‌هایی را هم که در بورس حضور ندارند وارد بورس کنیم.

❖ پس بخش زیادی از درآمد صندوق بازنشستگی از محل بورس خواهد بود؟
بله، دقیقاً.

❖ اما بازار سهام در کشور ما در مقاطع مختلف دچار نوساناتی شده. اگر قرار باشد شما هم شرکت‌های خود را وارد بورس کنید احتمالاً از این شرایط متاثر خواهید شد. نگرانی ندارید که در شرایطی که اوضاع بورس مطلوب نیست دچار مشکل شوید؟
درست است که شرایط بورس متغیر است اما من فکر می‌کنم بخش زیادی از عملکرد و سوددهی شرکت‌ها وابسته به عملکرد خود مجموعه و مدیران آن است. شاید در برخی از موارد بورس افت کند اما شما می‌توانید با انتخاب مدیران خوب و با فعالیت بهتر شرکت‌های خود را مدیریت کنید. مثلاً شرکت‌های بورسی ما در دو سال گذشته به‌رغم نوسانات مختلف، عملکرد قابل قبولی داشته‌اند.

❖ کدام شرکت‌های بورس شما سودآوری بیشتری داشته‌اند؟
در هلدینگ انرژی سودآوری ما بیشتر بوده است.

❖ اما شما جز شرکت‌های فعال در حوزه انرژی شرکت‌های دیگری را هم در اختیار دارید. برنامه شما برای شرکت‌هایی که سودآور نیستند چیست؟
سیاست ما این است که بهره‌وری را در شرکت‌های خود افزایش دهیم. برای این منظور باید برای تولیدات خود بازار فروش و صادرات داشته باشیم. یعنی بر اساس نیاز بازار تولید کنیم اما در ایران ما برعکس عمل می‌کنیم. یعنی فقط تمرکز ما بر تولید است بدون آنکه به مساله نیاز و بازار توجه کنیم. ما در نظر داریم در صندوق بازنشستگی واحدهای کوچک و کم‌بازده را از لیست شرکت‌های خود خارج کنیم و تنها بر واحدهای بزرگ و دارای مزیت تمرکز کنیم. ما باید واحدهای کوچک را به مردم بسپاریم. چه ضرورتی دارد که مجموعه‌ای مانند صندوق بازنشستگی یا شستا در مجموعه‌های کوچک فعالیت کنند. ما باید در بخش‌های دیگر وارد شویم. یعنی حوزه‌هایی که بر اقتصاد کشور تاثیرگذار است و فعالیت در آن به معنای منع مردم و بخش خصوصی نیست. باید وارد حوزه‌هایی شویم که سرمایه‌های مردم نمی‌تواند وارد آن شود. مانند ناوگان‌های هوایی بزرگ یا شرکت‌های پتروشیمی که مثلاً نیاز به سرمایه‌گذاری بالا دارد یا واحدهای فولادی خاص و بزرگ. بر اساس همین نگاه ما در نظر داریم از واحدهای کوچک و غیرمزیتی خارج شویم و آنها را در بورس واگذار کنیم و تمرکز خود را بر حوزه‌هایی بگذاریم که مزیت محسوب می‌شود.

❖ بر این اساس کدام شرکت‌ها را از لیست خود خارج خواهید کرد؟
الان من نباید اسمی را عنوان کنم و این کار درستی نیست. اسمی را بهتر است اکنون عنوان نکنم چون می‌تواند بر سهام این شرکت‌ها تاثیر منفی بگذارد. خروج این شرکت‌ها به این معنا نیست که این شرکت‌ها زیان‌ده هستند یا شرکت‌های خوبی نیستند. ما قرار است این شرکت‌ها را به بخش خصوصی بدهیم. الان بخش خصوصی در این عرصه‌ها فعالیت قابل قبولی دارد. خوب بهتر است ما هم از تصدی در این عرصه‌ها که بخش خصوصی خوب کار کرده، خارج شویم. ❖

و ما از طریق دولت مجدداً منابع مدنظر را تامین کنیم و بگوییم نیازی به اصلاح ساختار صندوق‌ها نیست. اما بهتر است به سمت اصلاح برویم. کار دشواری است اما نشدنی نیست. در کشورهای دیگر بخشی از اقتصاد در دست صندوق‌های بازنشستگی است. قرار نیست ما چرخ را از اول اختراع کنیم. می‌توانیم به تجربه این کشورها مراجعه کنیم. شاید نتوانیم یکباره سن بازنشستگی را از ۵۰ به ۶۵ برسائیم اما می‌توانیم اصلاحات را به تدریج اعمال کنیم.

❖ تا اینجا کار تمرکز ما بر تشریح شرایط صندوق‌های بازنشستگی بوده است. شرایطی که نشان می‌دهد اوضاع مطلوب نیست. اما در مدتی که شما بر سر کار آمده‌اید چه اقداماتی انجام داده‌اید و برنامه‌ها برای حل مشکلات صندوق بازنشستگی چه بوده است. در شرایطی که با مشکل مواجه بوده‌اید آیا صندوق، سرمایه‌گذاری قابل توجهی نداشته که در این شرایط به یاری‌اش بیاید؟

ما الان برای پرداخت حقوق مستمری‌بگیران خود هم با مشکل مواجهیم چه پرسد به سرمایه‌گذاری. آنچه به‌عنوان حق بیمه وارد سیستم می‌شود تمام و کمال صرف پرداخت حقوق می‌شود. یعنی نه‌تنها چیزی باقی نمی‌ماند بلکه هر ماه حدود ۱۲۰۰ میلیارد تومان هم از دولت کمک می‌گیریم، پس عملاً چیزی از ورودی صندوق نمی‌ماند که سرمایه‌گذاری کنیم. از طرفی پیش از اینکه نرخ ورودی و خروجی صندوق یکی شود باید به فکر سرمایه‌گذاری می‌بودیم. یعنی چند دهه قبل که البته آن زمان به این مساله فکر نکردیم و دولت‌ها همه منابع صندوق را هزینه کردند. البته آن زمان هم این‌گونه نبوده که هیچ سرمایه‌گذاری انجام نشود. طرح‌های بسیار کوچکی اجرا شده که آن هم از محل وصول مطالبات ما از دولت بوده است. اما هیچ‌وقت سرمایه‌گذاری بزرگ و اساسی انجام نشده است. اما در این سال‌ها ما از وصول مطالبات دولتی خود نتوانستیم سرمایه‌گذاری‌هایی را انجام دهیم و برخی طلب‌های ما از دولت صرف سرمایه‌گذاری شده است. ما در این دو سال تلاش کرده‌ایم سرمایه‌گذاری‌ها را به سمت سرمایه‌گذاری در حوزه‌هایی ببریم که برای ما مزیت است. من معتقدم مزیت ما انرژی و در آینده اگر اجازه بدهند، گردشگری است. ما کمیته سرمایه‌گذاری ایجاد کردیم که اگر منابعی به دست آمد آنها را به مسیری ببریم که بازدهی بالایی داشته باشد. انتظار هم می‌رود که با رفع تحریم‌ها، سرمایه‌گذاری بیشتر شود. چون سرمایه‌گذاری پول می‌خواهد و ما پولی نداریم. این بی‌پولی مشکل ما هم نیست. کل کشور پول ندارد. ما در تامین هزینه‌های جاری کشور و پرداخت حقوق و مزد کارمندان هم با مشکل مواجهیم اما با رفع تحریم‌ها می‌توانیم از طریق فاینانس خارجی سرمایه‌گذاری کنیم.

❖ خوب بپردازیم به اقداماتی که شما در دو سال گذشته انجام داده‌اید.

من پیش از این هم تاکید کردم که در کشور ما نگاه به صندوق‌های بازنشستگی نگاه نادرستی بوده است. صندوق‌ها مانند یک بنگاه اقتصادی هستند اما چون نگاه دستوری در صندوق‌ها حاکم بوده آنها نتوانسته‌اند به مسیر درستی بروند. اما ما الان سعی کردیم تغییراتی ایجاد کنیم. صندوق بازنشستگی کشوری دارای چند هلدینگ اقتصادی بوده که هیچ‌کدام بر تخصص خاصی تمرکز نداشتند. یعنی هر هلدینگ در همه حوزه‌ها از انرژی گرفته تا ساختمان‌سازی تا مواد غذایی فعالیت داشته‌اند. این رویه‌ای است که ما در هیچ‌کجای دنیا شاهد آن نخواهیم بود. چون چه در بخش خصوصی و چه در بخش دولتی اصولاً تقسیم کار وجود دارد. اما در اینجا به هر دلیلی چنین اتفاقی رخ نداده بود. پس یک مشکل هلدینگ‌های ما عدم تمرکز آنها بود و مشکل دیگر این بود که ستاد اقتصادی این شرکت‌ها بسیار ضعیف بود. مدیران توانمندی برای این مجموعه انتخاب نشده بود. شرکت‌ها تخصصی عمل نمی‌کردند و نظارت دقیقی هم بر فعالیت آنها وجود نداشت. این در حالی بود که حدود ۲۰ هزار میلیارد تومان ثروت بدون مدیریت درست، رها شده بود. اقدام اول ما این بود که در وهله اول بررسی کردیم هلدینگ‌های موفق چه در داخل کشور و چه در خارج کشور چگونه عمل کرده‌اند. پس هم از تجارب داخلی بهره بردیم و هم از تجارب بین‌المللی. البته کار چندان پیچیده‌ای هم نبود. باید فعالیت‌هایی را که از یک جنس بودند در یک جا متمرکز می‌کردیم و یک هلدینگ تخصصی برای آن تعریف می‌کردیم. تدوین آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها حدود یک سال زمان برد و ما در نهایت توانستیم یک ساختار بزرگ ۲۰ هزار میلیاردی جدید را ایجاد کنیم. هلدینگ‌هایی را تعریف کردیم که یکی از مهم‌ترین آنها هلدینگ انرژی بود. چون من معتقدم سرمایه‌گذاری و فعالیت‌های ما باید در زمینه‌هایی انجام شود که مزیت داریم. انرژی هم یکی از مزیت‌های ماست. هلدینگ ساختمان را هم تعریف کردیم و همه فعالیت‌ها در حوزه ساختمان و زمین را که قبلاً پخش بود، متمرکز کردیم. هلدینگ صنعت و معدن، حمل و نقل، گردشگری، مالی و غذایی همه هلدینگ‌های اصلی و فعال ما هستند. هیات‌مدیره و مدیرعامل هر کدام تعیین شد. دستورالعمل‌ها ابلاغ شد و جابه‌جایی این شرکت‌ها هم انجام گرفت که

مسیر آینده

در حال حاضر با توجه به کسری قابل توجه منابع صندوق‌های بازنشستگی تامین مالی آنها چگونه باید انجام شود؟

میزان کسور یا حق بیمه دریافتی صندوق‌های بازنشستگی



سهم دولت:

بازنشستگی کشوری

تامین کسری
(۸۵ درصد حقوق و مستمری)

نیروهای مسلح

(۱۰۰ درصد حقوق و مستمری)

تامین اجتماعی

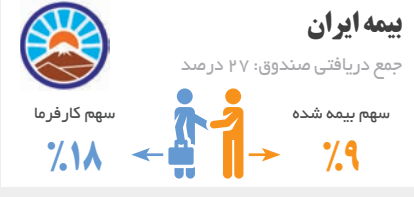
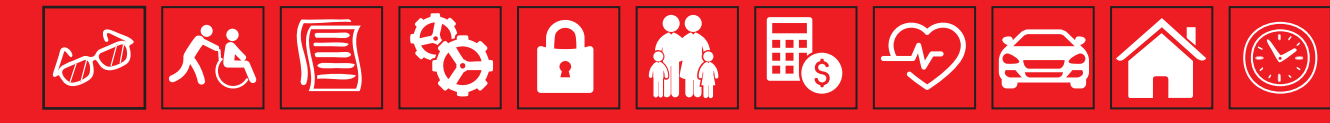
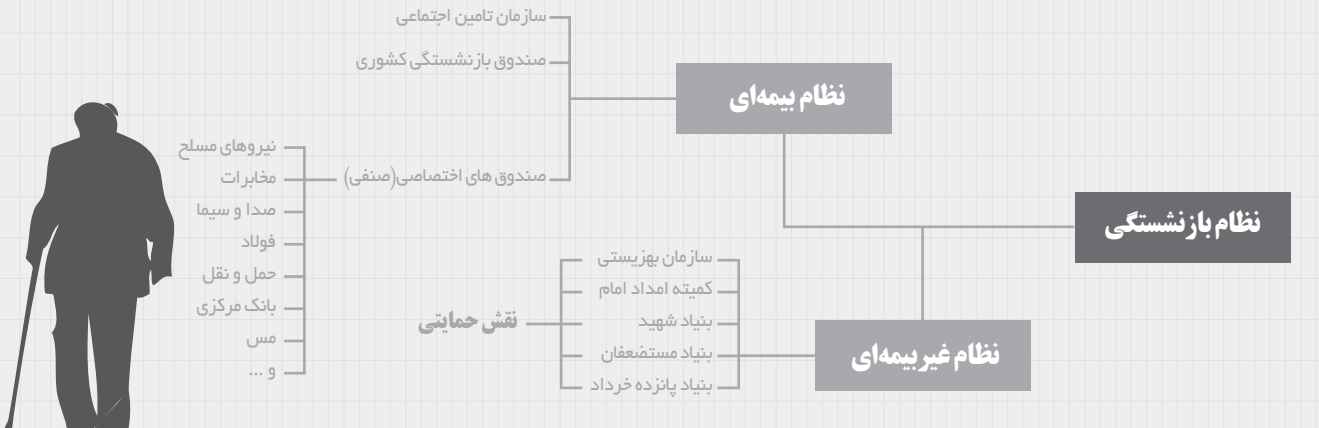
۳ درصد

(اما این حق بیمه توسط دولت پرداخت نمی‌شود)

به موازات فعالیت صندوق‌های مهم بازنشستگی کشور، یعنی تامین اجتماعی و بازنشستگی کشوری، که بخش عمده ای از بیمه‌گذاران بخش‌های دولتی و غیردولتی را تحت پوشش قرار داده اند، تعدادی از صندوق‌های صنفی نیز توسط سازمان‌ها، نهادها و شرکت‌ها در چارچوب قوانین خاص تاسیس شده اند و امور مربوط به بیمه و بازنشستگی کارکنان خود را بر عهده دارند.



ساختار کلی نظام بازنشستگی و تامین اجتماعی در ایران





عباس اورنگ

عضو هیات‌مدیره صندوق بیمه اجتماعی روستاییان و عشایر

شورای سیاست‌گذاری سرمایه‌گذاری تشکیل شود

مسیر صحیح صندوق‌های بازنشستگی در آینده چیست؟

یک پرونده مستمری تا دو برابر دوره، بیمه‌پردازی مفتوح و بیمه‌شدگان و بازماندگان آنها از مستمری‌های مربوطه استفاده می‌کند. جالب اینکه برعکس روال متعارف که اخیراً با انجام اصلاحات پارامتریک درصدها اصلاح و کاهش دوره مذکور هستند در ایران قوانین و مقرراتی که تصویب شده است این دوره را تا بیش از ۴۰ سال نیز افزایش داده است که از آن جمله می‌توان به قانون حمایت از خانواده یا قانون برخورداری دختران پس از فوت همسر و... نام برد.

بررسی‌های به عمل آمده در صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر مبین این است که در صورت پرداخت حداقل ۱۵ سال سابقه پرداخت حق بیمه، مجموع حق بیمه دریافتی بیمه‌شدگان به همراه سهم دولت و سود حاصل از سرمایه‌گذاری، بار مالی حداکثر بیش از پنج سال مستمری پرداختی را پوشش نخواهد داد. این در حالی است که در حال حاضر متوسط دوره بیمه‌پردازی برای مستمری‌بگیران فوت و از کارافتادگی در این صندوق بین سه تا سه و نیم سال است.

جالب اینکه این رقم در سایر صندوق‌ها نیز وضعیت مشابهی دارد به نحوی که در سازمان تأمین اجتماعی به‌عنوان بزرگ‌ترین صندوق بازنشستگی کشور کل حق بیمه دریافتی از یک بیمه‌شده به همراه سهم دولت و سود حاصل از سرمایه‌گذاری آن پس از برقراری مستمری حداکثر بین ۷ تا ۱۰ سال مستهلک خواهد شد که حداکثر بار مالی ۷ تا ۱۰ سال مستمری پرداختی را تأمین می‌کند.

علاوه بر موارد فوق‌الذکر که به‌واسطه ساختار طرح‌های تأمین مالی بازنشستگی صندوق‌ها را مکلف به افزایش ارزش حق بیمه‌های دریافتی می‌کند، تحمیل تورم‌های متعارف یا نامتعارف نیز همواره حق بیمه‌های دریافتی را در معرض کاهش شدید ارزش واقعی قرار می‌دهد. لذا صندوق‌های بازنشستگی به منظور تعدیل چالش‌های مذکور علاوه بر حفظ ارزش منابع حق بیمه دریافتی ملزم به اتخاذ سیاست‌ها و تدابیر به‌منظور افزایش ارزش منابع جهت تأمین تعهدات آتی هستند.

نگارنده معتقد است برخلاف موسسات بیمه‌گر تجاری که درصدی از بیمه‌پردازان درگیر حادثه شده و همه بیمه‌پردازان از خدمات استفاده نمی‌کنند در صندوق‌های بازنشستگی همه بیمه‌شدگان از مزایا و تعهدات برخوردار می‌شوند به همین منظور با توجه به اینکه در این صندوق‌ها ارائه تعهدات برای همه اعضای قطعی و حتمی‌الوقوع است، اطمینان از حفظ و افزایش حق بیمه در این صندوق‌ها امری ضروری است. به عبارتی این قبیل صندوق‌ها چندان تحمل و ظرفیت ریسک‌پذیری بالایی ندارند لذا ناگزیر به تنظیم مقررات خود در حوزه‌های سرمایه‌گذاری و ایجاد شرایط کاملاً مطمئن و قابل محاسبه هستند. از این‌رو به نظر می‌رسد این قبیل صندوق‌ها مجاز به ورود به بازارهای سرمایه پرخطر و پریسک نیستند. به همین منظور است که همان‌طور که قبلاً اشاره شد در برخی کشورها صندوق‌های بازنشستگی صرفاً مجاز به خرید اوراق مشارکت و سپرده‌گذاری بانکی هستند.

حسب یک خطای مرسوم، صندوق بازنشستگی تحت تأثیر بازده حسابی ناشی از سرمایه‌گذاری در برخی صنایع وارد سرمایه‌گذاری‌های پریسک می‌شود. همان‌گونه که در سرمایه‌گذاری‌های پریسک احتمالاً سود حاصل از سرمایه‌گذاری زیاد چشم‌نواز است، محتمل در صورت عدم توفیق و رکود، زیان و خسارات آن نیز چشمگیر خواهد بود. با این حال در شرایط عادی و سرمایه‌گذاری‌های خرد، امکان اصلاح پرتفوی و تغییر سرمایه‌گذاری

با محدودیت‌هایی مواجه هستند. به‌طور مثال در بعضی کشورها، صندوق‌های بازنشستگی مجازند حداکثر نسبت معینی مثلاً ۲۰ تا ۳۰ از سرمایه‌ها را در بازار مشخصی مثل بازار مسکن و مستغلات سرمایه‌گذاری کنند.

در برخی کشورها صندوق‌های بازنشستگی به دلیل در اختیار داشتن منابع مالی نسبتاً زیاد مجاز به ورود به عرصه‌های خرد نیستند و بیشتر در عرصه‌های کلان و زیربنایی سرمایه‌گذاری می‌کنند.

علی‌الحال صندوق‌های بازنشستگی اعم از اینکه مجری طرح‌های مشارکت تعریف‌شده (Defined Contribution) یا مزایای تعریف‌شده (Defined Benefit) باشند، به لحاظ کاهش ارزش حق بیمه‌های دریافتی ناشی از تورم، ناگزیر به حفظ ارزش حق بیمه‌های دریافتی هستند. مضافاً در طرح‌های مبتنی بر مزایای تعریف‌شده (DB) به‌واسطه اینکه صندوق‌ها بازنشستگی موظف به ارائه مزایای تعریف‌شده هستند حفظ یا افزایش ارزش حق بیمه‌های دریافتی حائز اهمیت ویژه‌ای است.

اساساً در طرح‌های بازنشستگی که ساختار مالی آنها بر اساس طرح‌های مزایای تعریف‌شده DB طراحی شده، بیمه‌شدگان بدون در نظر گرفتن میزان حق بیمه‌های پرداختی، مشمول دریافت یکسری مزایا و تعهدات تعریف‌شده هستند.

در بررسی‌های صورت‌گرفته در صندوق‌های مجری طرح مزایای تعریف‌شده (DB) متوسط میزان تعهدات پرداختی بیش از حق بیمه‌های دریافتی است. به نحوی که در ایران غالباً صندوق‌های بازنشستگی صرفاً از مزایای فوت و از کارافتادگی مجموع حق بیمه‌های دریافتی با مجموع تعهدات پرداختی تفاوت چشمگیری دارد. در مقوله بازنشستگی نیز وضعیت تقریباً به همین صورت است. بررسی صندوق‌های بازنشستگی در کشورهای مختلف نشانگر آن است که دوره پرداخت مزایا حدوداً بین نیمی تا حداکثر دوسوم دوره بیمه‌پردازی یعنی بین ۱۵ تا ۲۰ سال صورت می‌پذیرد. این در حالی است که در ایران گاهی اوقات

صندوق‌های بازنشستگی یا صندوق‌های احتیاط با هدف توزیع درآمد و بازپرداخت اندوخته‌های افراد برای تأمین هزینه معیشت در دوره پیری، بازنشستگی و از کارافتادگی که افراد کم‌درآمد یا فاقد درآمد شده‌اند، ایجاد شده‌اند.

صندوق‌های بازنشستگی عمدتاً بر اساس یکی از دو طرح مشارکت تعریف‌شده (Defined Contribution) یا طرح مزایای تعریف‌شده (De-fined Benefit) یا ترکیبی از این دو طرح، طراحی شده‌اند. در طرح مشارکت تعریف‌شده (DC) طی دوره بیمه‌پردازی حق بیمه‌های افراد اخذ و پس از احراز شرایط بازنشستگی متناسب با حق بیمه‌های پرداختی به مزایای افراد پرداخت می‌شود و صندوق تعهدی به ارائه خدمات بیش از آورده افراد ندارد. ولیکن در طرح‌هایی که بر اساس روش مزایای تعریف‌شده (DB) طراحی شده‌اند، صندوق بازنشستگی مکلف است صرفاً نظر از میزان حق بیمه دریافتی در صورت احراز شرایط بازنشستگی به افراد تحت پوشش خدمات خود ارائه کند. در این روش تقریباً ارتباطی بین میزان حق بیمه‌های دریافتی با میزان تعهدات پرداختی وجود ندارد.

در طرح‌هایی که بر اساس روش مشارکت تعریف‌شده طراحی شده‌اند صندوق‌ها مکلف به حفظ ارزش حق بیمه دریافتی هستند ولیکن در طرح‌هایی که بر اساس روش مزایای تعریف‌شده طراحی شده‌اند به مراتب میزان تعهدات پرداختی بیش از حق بیمه‌های دریافتی است. در این طرح صندوق علاوه بر حفظ ارزش حق بیمه دریافتی ناگزیر است با سرمایه‌گذاری حق بیمه دریافتی علاوه بر حفظ ارزش حق بیمه‌های دریافتی در جهت افزایش ارزش حق بیمه دریافتی تلاش کند. از این‌رو سرمایه‌گذاری در صندوق‌های بازنشستگی امری ضروری است.

بررسی صندوق‌های بازنشستگی در کشورهای مختلف نشانگر آن است که معمولاً صندوق‌های بازنشستگی از شیوه واحدی جهت حفظ یا افزایش حق بیمه‌های دریافتی استفاده نمی‌کنند. در برخی از کشورها، صندوق‌های بازنشستگی مجاز به ورود به سرمایه یا بنگاهداری نیستند و صرفاً مکلفند حق بیمه‌های دریافتی را سپرده‌گذاری کرده و از طریق سود سپرده دریافتی نسبت به ارائه تعهدات اقدام کنند. در این کشورها فرض بر آن است که رسالت این صندوق‌ها ورود مستقیم به انجام فعالیت اقتصادی نیست. در برخی دیگر از کشورهای صندوق‌های بازنشستگی مکلف به خرید اوراق مشارکت هستند. ولیکن در برخی دیگر از کشورها صندوق‌های بازنشستگی وارد عرصه فعالیت اقتصادی شده و از سهامداری و سرمایه‌گذاری در بازارهای سرمایه گرفته تا بنگاهداری و شرکت‌داری را در دستور کار خود قرار داده‌اند.

در نهایت برخی دیگر از کشورهای ایران؛ به منظور حفظ یا افزایش ارزش حق بیمه‌های دریافتی صندوق‌های بازنشستگی از ترکیبی از شیوه‌های فوق‌الذکر از سپرده‌گذاری در سیستم بانکی، خرید اوراق مشارکت، سهامداری و سرمایه‌گذاری در بازارهای بورس و سهامداری و بنگاهداری و شرکت‌داری بهره‌گیری می‌کنند.

قابل توجه اینکه در برخی کشورهای صندوق‌های بازنشستگی مجاز به سرمایه‌گذاری یا حتی سپرده‌گذاری خارج از کشور نیز هستند. ولیکن در برخی دیگر از کشورهای مقررات محدود‌کننده بسیاری به‌منظور ممانعت و عدم امکان سرمایه‌گذاری در خارج از کشور وجود دارد. جالب اینکه در برخی از کشورهای بنگاهداری و شرکت‌داری مستقیم مجاز نبوده و حتی ورود به بازارهای سرمایه و سهامداری به‌صورت کاملاً آزاد نبوده و

آینده اقتصادی گزارش تحلیلی

سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی موثر باشد، ایجاد هماهنگی بین صندوق‌های مذکور است. در این خصوص باید اشاره داشت یکی از مسائلی که در حوزه سرمایه‌گذاری بسیار حائز اهمیت بوده ایجاد هماهنگی یا ائتلاف دو یا چند سرمایه‌گذار به منظور مدیریت و حفظ سهم بازار است. ائتلاف سرمایه‌گذاران عمده دارای فواید متعددی بوده که عمده‌ترین آن عبارتند از:

- جلوگیری از رقابت‌های ناسالم به منظور جلوگیری از سوءاستفاده سایر رقبا
- استفاده از ظرفیت‌های سرمایه‌گذاری در صنایع مرتبط و زنجیره‌های
- ایجاد امکان مشارکت در سرمایه‌گذاری به منظور ائتلاف در راه‌اندازی پروژه‌های کلان.

نکته حائز اهمیت دیگری که وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در حوزه سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی باید به آن توجه داشته باشد جلوگیری از رقابت ناسالم حوزه‌های سرمایه‌گذاری این صندوق‌ها در بازار سرمایه است. با توجه به اینکه در حال حاضر سازمان تأمین اجتماعی، صندوق بازنشستگی کشوری، صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر و همچنین صندوق بازنشستگی کارکنان فولاد در مجموع قریب به ۸۰ درصد منابع صندوق‌های بازنشستگی را در اختیار داشته و به همین خاطر با دارا بودن شرکت‌های سرمایه‌گذاری متعدد و متنوع جزو بزرگ‌ترین مجموعه سرمایه‌گذاران بازار سرمایه کشور هستند، بدهی است رقابت ناسالم شرکت‌های سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی علاوه بر آنکه می‌تواند منجر به خسارات برای صندوق‌های مذکور شود، آسیب‌پذیری منابع مالی بخش نظام رفاه و تأمین اجتماعی را در پی خواهد داشت. مضافاً وقوع هرگونه بحران به‌واسطه گسست‌زدگی و حجم بالای سرمایه‌گذاری صندوق‌های مذکور در بازار سرمایه می‌تواند منجر به چالش‌های اساسی برای نظام سیاسی-اجتماعی کشور شود.

لذا پیشنهاد می‌شود وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با ایجاد شورای هماهنگی سیاست‌گذاری سرمایه‌گذاری صندوق‌های تابعه تمهیدات لازم را در این خصوص اتخاذ کند.

پیشنهادات و راهکارها

به منظور تعویق در رسیدن به نقطه سر به سری منابع و مصارف و تعادل بخشی و جلوگیری از کسری منابع و همچنین امکان بهره‌گیری از سود حاصل از سرمایه‌گذاری‌ها در افزایش سرمایه تا اینکه از سود حاصل از سرمایه‌گذاری‌ها به‌عنوان عامل جهت کسری مصارف بیمه‌ای در صندوق‌های بازنشستگی استفاده شود؛ اتخاذ راهکارهای زیر در دو بخش

درون سازمانی و حاکمیتی ضروری است:

الف- اقدامات درون‌سازمانی

- اصلاح ساختار سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی
- بهبود ترکیب (پرتفوی) سرمایه‌گذاری‌ها
- اجتناب از انتصابات غیر حرفه‌ای در صندوق‌های بازنشستگی خصوصاً در حوزه سرمایه‌گذاری
- شفاف‌سازی و تبیین دقیق ترکیب سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی در بخش‌های مختلف
- ثبات مدیریت سرمایه‌گذاری و اجتناب از تغییرات مکرر و عزل و نصب‌های غیر تخصصی
- ب- اقدامات حاکمیتی و فراقبشی
- تنظیم ضوابط و مقررات سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی
- ایجاد سازمان نظارت بر اجرای ضوابط و مقررات سرمایه‌گذاری در صندوق‌های بازنشستگی
- تشکیل شورای هماهنگی سیاست‌گذاری سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی
- اجتناب از تهاوت مطالباتی صندوق‌های بازنشستگی با شرکت‌ها و کارخانه‌های زیان‌ده و کم‌بازده. ■

بازنشستگی به منظور حفظ یا افزایش ارزش حق بیمه‌های دریافتی، علاوه بر توجه به عوامل داخلی، باید مراقب تأثیرات و اثرپذیری عوامل برون‌سازمانی و همچنین گروه‌های ذی‌نفع در حوزه سرمایه‌گذاری‌ها باشند و تا حد امکان گروه‌های ذی‌نفع را متقاعد به کاهش دخالت و به جای دخالت افزایش نظارت کنند.

با توجه به عدم شناخت دولتمردان و سیاست‌گذاران از ساختارهای مالی طرح‌های بازنشستگی و تعهدات ضمنی که این صندوق‌ها دارا هستند عموماً بر اساس تصویری نسبتاً خوش‌بینانه، تصور می‌کنند که این قبیل صندوق‌ها از وضعیت مالی نسبتاً مساعدی برخوردار بوده و به همین منظور بدون در نظر گرفتن بار مالی نوعاً تصمیماتی را اتخاذ می‌کنند که تعادل منابع و مصارف بیمه‌ای را با مخاطره مواجه ساخته و بار مالی زیادی به این صندوق‌ها تحمیل کرده و ریسک‌پذیری صندوق‌های بازنشستگی را در عرصه سرمایه‌گذاری کاهش می‌دهد.

باید اشاره داشت یکی از اصول قطعی و حتمی در صندوق‌های بازنشستگی در بلندمدت، پیشی گرفتن مصارف بر منابع است. نکته حائز اهمیت آنکه می‌تواند منجر به تعادل بخشی در تصمیمات دولتمردان و سیاست‌گذاران و گروه‌های ذی‌نفع شود، تبیین تصویر ناشی از بحران‌های صندوق‌های بازنشستگی و تأثیر آن در ایجاد تنش‌ها و اعتراضات اجتماعی و اختلال یا حتی تزلزل در کلیات حاکمیت نظام در کشورهای مختلف است. لذا همواره باید اثرات سوء و بحران‌های ناشی از کسری منابع در صندوق‌های بازنشستگی که در کشورهای مختلف رخ داده است و همچنین تأثیر آن بر انتصابات اجتماعی را به‌صورت مستند به مراجع ذی‌نفع متذکر شد.

همان‌گونه که مطرح شد در یک رخداد غیرقابل اجتناب لاجرم صندوق‌های بازنشستگی در بلندمدت با کسری منابع مواجه خواهند شد. لذا صندوق‌های بازنشستگی و همچنین نهادهای حاکمیتی به‌عنوان ناظر بر مدیریت طرح‌های بیمه و بازنشستگی ملزم به بررسی و اتخاذ تدابیر لازم جهت تعویق بحران‌های مالی و ایجاد تعادل منابع و مصارف و جلوگیری از کسری منابع در این صندوق‌ها هستند. از جمله مواردی که توسط نهادهای دستگاه‌های حاکمیتی از جمله وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌تواند در تقویت فضای

به‌سادگی مقدور است ولیکن با توجه به حجم بالای سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی، امکان خروج سریع از بخش وجود نداشته و صندوق متحمل زیان‌های جبران‌ناپذیری خواهد شد. یکی از مشکلات عمده صندوق‌های بازنشستگی میزان سهم مالی این صندوق‌ها به نسبت سایر سرمایه‌گذاران است. به دلیل سهم مالی نسبتاً قابل توجه و اثر آن بر روی شاخص‌های کل و عملکرد کل بازار سرمایه، برخی اوقات تغییر یا اصلاح ترکیب سرمایه‌گذاری کار ساده‌ای نیست. در برخی اوقات اقدام به خروج از یک صنعت توسط صندوق‌های بازنشستگی با مخالفت‌های جدی مدیران ارشد بورس یا حتی دولت‌ها مواجه می‌شود.

از دیگر آفت‌ها و عوارض صندوق‌های بازنشستگی در عرصه سرمایه‌گذاری عدم ثبات مدیریت سرمایه‌گذاری در این صندوق‌هاست. لذا با توجه به اینکه غالباً مدیران دوره مدیریت خود را پایدار نمی‌دانند به‌منظور نگرش کوتاه‌مدت تمایل چندانی به انجام طرح‌ها و سرمایه‌گذاری‌های دیربازده ندارند و این تعجیل در نمایش سود، نوعاً موجب هدایت سرمایه‌های صندوق‌های بازنشستگی به بازارهای پر مخاطره و پربریک می‌شود. این موضوع هنگامی مضاعف می‌شود که علاوه بر بی‌ثباتی مدیریتی در حوزه مدیریت اقتصادی و سرمایه‌گذاری، در خود صندوق‌های بازنشستگی نیز روند تغییر مدیریت بسیار سریع و ناپایدار است.

نگارنده معتقد است به دلیل الزام صندوق‌های بازنشستگی به تأمین منابع لازم جهت پرداخت تعهدات قانونی، این صندوق‌ها مجاز به خطرپذیری نامتعارف نبوده و الزامی است ضوابط و مقررات سرمایه‌گذاری در این صندوق‌ها تنظیم و تصویب شود.

وجود یک نهاد نظارتی یا سازمانی تحت عنوان تنظیم مقررات (رگولاتوری) می‌تواند بر فعالیت‌های اقتصادی صندوق‌های بازنشستگی نظارت کند. به نظر می‌رسد صندوق‌های بازنشستگی باید ملزم شوند در بازارهای مطمئن هر چند که حاشیه سود حاصل از آن سرمایه‌گذاری‌ها پایین باشد، ورود کنند.

چالش دیگر صندوق‌های بازنشستگی اختلاف‌سلیقه برخی کارشناسان و حتی سیاست‌گذاران در لزوم یا عدم لزوم به‌نگاهداری و شرکت‌داری توسط این صندوق‌هاست. برخی کارشناسان و سیاست‌گذاران معتقدند این قبیل صندوق‌ها باید از بنگاهداری اجتناب و از دارا بودن سهام مدیریتی امتناع کنند. این در حالی است که برخی دیگر معتقدند تعیین اعضای هیات‌مدیره و علی‌الخصوص مدیر عامل، ضامن نظارت بر سرمایه‌های صندوق‌های بازنشستگی است.

اگر به مجموعه عوامل فوق، سرمایه‌گذاری‌های تحمیلی و غیرانتخابی موضوع واگذاری صنایع دولتی به صندوق‌ها که عمدتاً ناشی از دو عامل عمده تهاوت بدهی‌ها و رد دیون دولتی و همچنین فشارهای گروه‌های ذی‌نفع در ورود به برخی سرمایه‌گذاری‌ها یا سرمایه‌گذاری در مناطقی که فاقد توجیه اقتصادی است افزوده شود، متوجه خواهید شد که مدیریت سرمایه‌گذاری در صندوق‌های بازنشستگی یا تعیین پرتفوی چندین ساده نیست. در این راستا صرف‌نظر از عوامل ساختاری و غیرساختاری فوق، چنانچه عوامل مدیریتی نیز افزوده شود، معجون سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی تکمیل خواهد شد.

یکی از نکات بازار صندوق‌های بازنشستگی در نظام‌های مدیریت سرمایه‌گذاری‌های تابعه، مواجهه با پدیده‌ای تحت عنوان «مدیران تحمیلی» است. مدیرانی که گاهی اوقات آنقدر ذی‌نفع بوده که قادرند مدیران ارشد خود را تهدید یا تعویض کنند. مدیرانی که حسب منازعات سیاسی وارد حوزه مدیریتی شرکت‌ها و سرمایه‌گذاری این صندوق‌ها شده و در ادوار مختلف سیاسی و اجتماعی پایدارند. طبیعی است پاسخگو کردن این قبیل مدیران کار ساده‌ای نیست، مضافاً اینکه به‌واسطه فقدان آشنایی با رسالت صندوق‌های بازنشستگی، تعهدی هم به این بخش ندارند.

لذا با توجه به مجموع عوامل و مولفه‌های تأثیرگذار، صندوق‌های



طرح: آزاده پاکتیزاد

راه و بیراه

آینده بنگاهداری صندوق‌های بازنشستگی چه می‌شود؟

بمانجان ندیمی

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 است. در این مرحله صندوق پایدار است اما به مرور که تعداد بازنشستگان زیاد می‌شود، منابع و مصارف تغییر می‌کند. از سوی دیگر منابع و مصارف نیز از عوامل مهم و تاثیرگذار روی یک صندوق بیمه‌ای است. در سال ۱۳۵۷ امید به زندگی در کشور ما بین ۵۸ تا ۶۰ سال بود. در واقع کسی که در ۵۲ سالگی بازنشسته می‌شد، حداکثر هشت سال حق بازنشستگی می‌گرفت و بعد فوت می‌کرد. امروز اما امید به زندگی در کشور ما به ۷۲ سال رسیده است، به این ترتیب کسی که در ۵۲ سالگی بازنشسته می‌شود، ۲۰ سال هم باید حقوق بازنشستگی بگیرد. بنابراین در صندوق‌های بازنشستگی اگر نسبت پشتیبانی درست نباشد، تعادل منابع و مصارف به هم می‌خورد. اما در این میان واقعیت تلخی که در مورد صندوق‌های بازنشستگی وجود دارد این است که اگر صندوقی ورشکسته شود، ممکن است حق کسانی که سال‌ها، بخشی از حقوق خودشان را به صندوق پرداخت کرده‌اند، پایمال شود. البته ریشه بحران موجود در صندوق‌های بازنشستگی دلایل متعددی دارد از جمله اینکه در سال‌های گذشته قوانین متعددی برای بازنشستگی زودرس تصویب شده است. از سوی قانون بازنشستگی پیش از موعد صاحبان مشاغل سخت و زیان‌آور نیز از دیگر مواردی است که موجب ایجاد بحران در این صندوق‌ها شده است. مشکلات ناشی از سیاستگذاری‌های غلط نیز به نوبه خود در ایجاد این معضل، دخیل بوده‌اند. یکی از بحران‌هایی که صندوق‌ها با آن مواجه هستند بحران نقدینگی است چرا که با واگذاری بنگاه‌های دولتی به صندوق‌ها، عملاً نقدینگی آنها کم و در قالب واحدهای صنعتی به آنها پرداخت شده است. از سوی بحران نقدینگی بر سرمایه‌گذاری این صندوق‌ها نیز تاثیرگذار بوده است. حال آنکه ساختار معیوب این بنگاه‌ها نیز مزید بر علت شده تا برخی از آنها کارکرد مناسب نداشته باشند به این معنی که بهره‌وری لازم را ندارند. اما کارشناسان معتقدند نمی‌توان برای همه بنگاه‌های تحت پوشش صندوق‌ها نسخه واحد پیچید، باید هر یک از بنگاه‌ها را به صورت جداگانه مورد بررسی قرار داد. اما آنچه مسلم است، اصلاح ساختار و کاهش تصدی‌گری نیاز این بنگاه‌هاست. در غیر این صورت، نمی‌توان آینده خوبی را برای این صندوق‌ها متصور بود. **۱**

تاکید بر رسیدگی به مشکلات صندوق‌های بازنشستگی در برنامه ششم توسعه و بحران‌زا خواندن شرایط این صندوق‌ها موجب شده تا تمرکز دولتمردان بر بهبود این وضعیت بیشتر شود. از سوی بدهی دولت به این صندوق‌ها را می‌توان یکی از دلایل مشکلات موجود در صندوق بازنشستگی دانست. البته این بدهی‌ها نه تنها موجب معضلات مالی در صندوق‌ها شده‌اند بلکه نظام بنگاهداری را نیز به سیستم آنها وارد کرده‌اند چرا که دولت‌ها بخشی از بدهی‌های خود را از طریق واگذاری بنگاه‌ها به صندوق‌های بازنشستگی پرداخته‌اند. حال آنکه برخی از این بنگاه‌ها، بنگاه‌های بزرگ و سودده بوده و برخی دیگر زیان‌ده. در نتیجه صندوق‌های بازنشستگی به سمت بنگاهداری پیش رفتند. البته کارشناسان عنوان می‌کنند که قرار نبود تصدی‌گری این صندوق‌ها عمق یابد و انتظار می‌رفت به مرور زمان، سهم صندوق‌ها از بنگاه‌های واگذار شده به حداقل برسد که متأسفانه این اتفاق نیفتاد و صندوق‌ها علاقه‌ای به واگذاری بنگاه‌های خود نشان ندادند.

تعداد صندوق‌های فعال در ایران

در حال حاضر علاوه بر صندوق تامین اجتماعی که کارگران را تحت پوشش قرار داده است، صندوق بازنشستگی کشوری برای مستخدمین دولت، صندوق بازنشستگی لشکری برای نیروهای مسلح، صندوق کشاورزان، روستاییان و عشایر نیز جمعیت روستایی کشور را تحت پوشش دارند. ۱۸ صندوق دیگر نیز حوزه‌های دیگر را پوشش می‌دهند و به این ترتیب ۲۲ صندوق بازنشستگی در کشور فعالیت می‌کنند. صندوق بازنشستگی از دو مولفه مهم متاثر می‌شود؛ جمعیت و



بحران آینده ایران

ساز و کار بناگذاری صندوق‌های بازنشستگی در کشور چگونه است؟

در حال حاضر سه نوع صندوق بازنشستگی وجود دارد. اول باید دید صندوق مالی مدنظر ما در چه چارچوبی تعریف می‌شود. در مورد تامین مالی صندوق‌های بازنشستگی نیز چند روش وجود دارد. برای پرداخت تعهدات نیز دو روش وجود دارد. در تامین مالی، یک روش، توازن درآمدها و هزینه‌هاست که در این روش نرخ تعیین می‌شود و بر اساس آن اعلام می‌شود چند نفر بیمه‌شده و چند نفر مستمری‌بگیر هستند و پولی را که دریافت می‌شود بین اعضا تقسیم می‌کنند. در اینجا توازن درآمد و هزینه وجود دارد و فقط مقداری برای احتیاط، به عنوان ذخیره نگهداری می‌شود. در این روش مزایای قبل معین است. مثلاً در ایران می‌گویند میانگین دو سال آخر حقوق را به فرد بازنشسته می‌دهند. مهم این نیست که فرد چه میزان مشارکت کرده و سود پول او چقدر بوده است.

برخی دیگر از صندوق‌ها نیز هستند که شیوه آنها ذخیره‌گذاری کامل یا اندوخته‌گذاری کامل است. در این روش، پرداخت تقریباً بر اساس مزایای نرخ حق معین است. در این سیستم که عمدتاً حساب‌های انفرادی هستند برای افراد نرخ را از قبل مشخص می‌کنند که آنها مشارکت کنند و پس از آن سبد سرمایه‌گذاری به انتخاب خود فرد مشخص می‌شود. در این سیستم اصل و فرع پول، در زمان بازنشستگی پرداخت می‌شود یعنی ریسک را خود فرد می‌پذیرد. در سیستم، سیاست پرنرگ، سرمایه‌گذاری صندوق بازنشستگی است. نوع دیگر این صندوق‌ها بین دو صندوق نام برده شده است که به آنها اندوخته‌گذاری جزئی می‌گویند. در اندوخته‌گذاری جزئی هم می‌تواند جریان نقدینگی و توازن در آمد و هزینه وجود داشته باشد و هم یک بخش به عنوان سرمایه‌گذاری قرار می‌گیرد. وقتی بخواهد این حالت به وجود بیاید، باید نرخ حق بیمه را زمانی که طرح بازنشستگی شروع می‌شود، بالاتر در نظر گرفت اما در یک دوره خیلی طولانی این نرخ می‌تواند ثابت باشد مثل سیستمی که در ایران اجرا می‌شود. ۳۰ درصد حق بیمه به نسبت ۵۰ سال پیش که صندوق بازنشستگی شکل گرفته و ورودی‌ها زیاد بوده و خروجی‌ها کم، نرخ بالایی است. پس از ابتدا مزاد وجود داشته که سرمایه‌گذاری می‌شود و در دوره بلوغ صندوق، از سود حاصل از سرمایه‌گذاری، برای جبران هزینه‌های مستمری استفاده می‌شود. سیستم ایران تابع این سیستم است. در نتیجه باید بخش سرمایه‌گذاری داشته باشد. وظیفه این بخش، حفظ و ارتقای ذخایر است و این کار باید به منظور استمرار دریافت مزایای مستمری و تعهدات سازمان باشد و بتواند تعهدات مالی خود را اجرا کند. البته بخشی که قرار است در آن سرمایه‌گذاری شود نیز مهم است. در اصول سرمایه‌گذاری ابتدا باید میزان ریسک سنجیده شود، میزان بازدهی و نقدپذیری نیز بسیار مهم است. این اصول برای همه سرمایه‌گذاری‌ها ثابت است اما برای سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی مساله دیگری وجود دارد به نام مسوولیت اجتماعی. صندوق بازنشستگی وظیفه پوشش ریسک‌های اجتماعی را نیز دارد مثل بیماری، بیکاری، فقر و سالمندی. بنابراین هر سرمایه‌گذاری در این بخش باید معطوف به پوشش این ریسک‌ها باشد. به همین دلیل، صندوق‌های بازنشستگی در بیشتر کشورها به سمت سرمایه‌گذاری در حوزه‌هایی مثل بهداشت و درمان می‌روند، کم‌اینکه سازمان تامین اجتماعی نیز در حال حاضر بالای ۷۲ بیمارستان دارد. این اصل در ایران تا حدودی اجرایی می‌شود.

و حمل و نقل ریلی و... می‌روند به موجب مسوولیت آنهاست. هنگامی که در یک نسل یک راه‌آهن یا اتوبان تاسیس می‌شود، نسل‌های بعد نیز از آنها استفاده می‌کنند. از سویی تبدیل شدن آنها به یک بازیگر مالی به این دلیل است که جایگزینی بین بخش خصوصی و دولتی برای اینها اتفاق نیفتد. این صندوق‌ها نباید رقیب بخش خصوصی باشند به همین دلیل معمولاً توصیه می‌شود صندوق‌ها در صنایع بالادستی که بخش خصوصی زیاد توان رقابت و ورود به آن بخش‌ها را ندارد، سرمایه‌گذاری کنند. اما برای اینکه در این سرمایه‌گذاری‌ها موفق باشند، عمق بازارهای مالی بسیار مهم است. بازارهای مالی شامل سه دسته هستند: بازار سهام، بازار پول که نمادش بانک‌ها هستند و بازار ایجاد اطمینان که بیمه‌های تجاری هستند. هر سه اینها در ایران عمق کمی دارند.

در نتیجه چون سازمان‌های بازنشستگی ذخایر مالی بالایی دارند سهم‌شان در بازارهای مالی که عمق پایینی دارند، زیاد نشان داده می‌شود یعنی مثلاً سازمان تامین اجتماعی در حال حاضر شش یا هفت درصد بازار بورس ایران را داراست. تا چندی پیش ۱۵ درصد این بازار را در اختیار داشت؛ بازار سهامی که بخش خصوصی و شرکت‌های سهامی گسترده‌ای ندارد. این سازمان در این بازار چه می‌تواند بخرد؟ بنابراین مجبور می‌شود سرمایه‌گذاری‌های خود را به صورت مستقیم انجام دهد یا هنگامی که بحث بانک پیش می‌آید، سازمان تامین اجتماعی از چند جنبه ورود می‌کند؛ یکی اینکه خواهان ارائه خدمات بوده، دوم اینکه خودش سیستم بانکی ایجاد می‌کند. اما در دنیا شرایط خاصی برای این صندوق‌ها می‌گذارند که در ایران متأسفانه قوانین ناظر بر سرمایه‌گذاری‌های منسجم وجود ندارد. صندوق‌های بازنشستگی ما هیچ‌یک از این قوانین را ندارند. یکی از این مشکلات نیز از اینجانشات می‌گیرد.

مساله دیگر این است که صندوق‌های بازنشستگی در روش تامین مالی سه وزن دارند یعنی کارگر، کارفرما و دولت در آنها مشارکت می‌کنند. کارگر هفت درصد پرداخت می‌کند، کارفرما ۲۷ درصد و سه

درصد هم توسط دولت پرداخت می‌شود اما سهم پرداختی دولت روی هم انباشته شده است. معمولاً دولت‌ها سهم خود را پرداخت نمی‌کنند. بدهی‌های دولت به صندوق‌های بیمه‌ای در قالب واگذاری شرکت‌های دولتی صورت گرفته است. بنابراین سیاست‌های سرمایه‌گذاری صندوق‌ها معطوف به استراتژی آنها نبوده است. از این رو به دلیل اینکه صندوق‌ها می‌خواستند سهم خود را از دولت بگیرند، هر آنچه دولت به آنها می‌داده را قبول می‌کردند به این امید که یا خودشان فرآیند تولید آن شرکت را درست کنند بعد آن را بفروشند یا اینکه از آن استفاده کنند. در این میان شرکت‌هایی نیز بوده‌اند که الزاماً سودده نبوده‌اند و دولت می‌خواستند در اصل ۴۴ قانون اساسی و خصوصی‌سازی از این شرکت‌ها خلاص شود. البته الزاماً همه شرکت‌های واگذار شده از سوی دولت زیان‌ده نبودند. شرکت‌های بزرگ و سودده هم وجود داشتند اما مساله این است که دولت در قالب تهاوت یا رد دین، این شرکت‌ها را واگذار می‌کرده است. شرکت‌های بیمه‌ای معمولاً به طور مستقل بناگذاری مستقیم انجام نمی‌دهند مثلاً در سازمان تامین اجتماعی عمده سرمایه‌گذاری‌ها در بازار بورس و به صورت سهامی است و قوانین بازار بورس این اجازه را نمی‌دهد که ۵۰ درصد یک شرکت را داشته باشند.

هنگامی که بالای ۷۵ درصد از سرمایه‌گذاری آنها در بازار بورس است، طبق قانون بازار بورس زیر ۵۰ درصد از سهام اینها در اختیار سازمان است و زیر ۱۰ درصد سهام مدیریتی دارند. ۱۵ تا ۲۰ درصد سهام شرکت‌ها و بناگاه‌ها باقی می‌ماند که به صورت مستقیم سرمایه‌گذاری می‌شود و چون وارد بورس شده، نظارت قانون تجارت بورس را دارد و بقیه سرمایه‌گذاران نیز حضور دارند. پس اجازه ندارند هر کاری انجام دهند.

در اینجا سرمایه‌گذاری‌های مستقیم باقی می‌ماند که آن هم الزاماً صد درصدش را ندارند. اگر در قالب واگذاری‌های اصل ۴۴ هم باشد معمولاً بین چند صندوق بازنشستگی توزیع می‌شوند، به این معنی که جایی که تامین اجتماعی سهمی دارد، صندوق بازنشستگی کشوری هم سهام دارد، پس الزاماً یک صندوق بازنشستگی، یک یک کارخانه را ندارد. یک صندوق بازنشستگی با چهار سوال کلی روبه‌رو است که باید حل شوند؛ اول اینکه چند درصد از جمعیت هدف را پوشش می‌دهد؟ اگر قرار است شافلان را پوشش دهد چند درصد از آنها تحت پوشش این بیمه هستند؟ در حال حاضر ضرب نفوذ بیمه در کشور ۶۵ درصد است. یعنی ۶۵ درصد از جمعیت شافل تحت پوشش هستند. مساله بعد این است که آیا مزایایی که به افراد تحت پوشش می‌دهیم کافی هستند؟ در حال حاضر حدود ۵۲ درصد از هزینه خوار شهری با میانگین مستمری پوشش داده می‌شود، به همین علت مستمری‌بگیران می‌گویند مزایای بازنشستگی کفاف هزینه‌های آنها را نمی‌دهد. پس مزایای کافی نیست اما باید تعریف شود. آیا قرار است تمام هزینه‌های یک خانوار شهری را یک صندوق بیمه‌ای پوشش دهد؟ مساله مهم، پایداری مالی آنهاست. این امر به دولت و سیاست‌های سرمایه‌گذاری و اصلاحاتی که انجام می‌دهند، بستگی دارد. هنگامی که جامعه پویا باشد نرخ مشارکت زنان تغییر می‌کند، امید به زندگی تغییر می‌یابد، تعداد افراد سالمند بیشتر می‌شود و در نتیجه صندوق بیمه‌ای هم باید قوانینش را به نسبت آن تغییر دهد.

حدود پنج تا شش میلیون نفر از شافلان کشور تحت پوشش بیمه نیستند، پس تعداد ورودی‌های صندوق کم است. از سوی دیگر، بدهی‌های دولت زیاد می‌شود. بنابراین در حال حاضر بحرانی که به آن در این صندوق‌ها مواجه هستیم، بحران نقدینگی است. صندوق‌ها متناسب با پویایی‌های بازار کار و جمعیت کشور، خودشان را تطبیق نده‌اند.

و مساله چهارم چگونگی ساختار این صندوق‌هاست. کارگران، کارفرماها و دولت چه نقشی در مدیریت اینها دارند؟ آیا باید هیات امنایی باشد؟ شورای عالی باشد؟ هیات‌مدیره متشکل از چند نفر باشد؟ به هر چهار حوزه که نگاه کنید، پوشش فراگیر، مزایای کافی، پایداری و ساختار، در صندوق‌های بیمه‌ای مادچار مشکل هستند. بنابراین برای عبور از این بحران نیاز است که اقدامات، اصلاحات شود و بازرطراحی در صندوق‌های بیمه‌ای صورت گیرد. **ا**



راه نرفته

عبدالحسین ثابت می گوید نمی توان نسخه واحدی برای همه بنگاهها پیچید

عبدالحسین ثابت، مدیرعامل اسبق شستا اعتقاد دارد بنگاهداری صندوق های بازنشستگی نادرست است و باید به مرور زمان کاهش تصدی گری این بنگاهها صورت می گرفت که متأسفانه انجام نشد. وی در مصاحبه پیش رو، از تاریخچه بنگاهداری صندوق ها و دلیل آن سخن می گوید. هر چند گفته می شود که صندوق های بازنشستگی با بنگاه های ورشکسته مواجه هستند اما وی معتقد است این موضوع صحت ندارد و صندوق ها در برخی از بنگاهها موفق عمل کرده اند. اما در عین حال می گوید باید بنگاه های کوچک به بخش خصوصی واگذار شود. راهکارهای خروج از بنگاهداری و تجربه صندوق های بازنشستگی در سایر کشورها از دیگر موارد بررسی شده در این گفت و گو است. در ادامه مشروح گفت و گوی تجارت فردا با عبدالحسین ثابت را می خوانید.

به عنوان اولین سوال چه شد که صندوق های بازنشستگی تصمیم به بنگاهداری گرفتند؟

برای اولین بار، دهه بعد از جنگ بحث سرمایه گذاری که منجر به بنگاهداری شد، عملاً در سازمان تامین اجتماعی شکل گرفت. برای اینکه سازمان تامین اجتماعی تا آن زمان این کار را نکرده بود. بیشتر منابع به صورت طلب از دولت بود؛ البته ممکن است تصور شود تامین اجتماعی به دولت قرض داده بود. اما تامین اجتماعی از دولت برای تعهدات قانونی خود طلبی داشت که پرداخت نمی شد. این بدهی، دائماً انباشته و اضافه می شد. البته هنوز هم شاهد بدهکار بودن دولت هستیم.

به هر حال، بعد از اینکه جنگ تمام شد، دولت وقت تصمیم گرفت در تامین اجتماعی سرمایه گذاری کند. تصمیم بر آن شد تامین اجتماعی کاری را انجام بدهد که تا آن زمان انجام نشده بود؛ بنابراین برای انجام این کار، تامین اجتماعی در یک بخش منابع نقدی سرمایه گذاری کرد که این منابع، خیلی عدد بالایی نبود. بیشترین منابع از محل وصول مطالبات دولت حاصل شد. این کار منجر به این شد که تامین اجتماعی در مذاکراتی که آن زمان با دولت انجام داد، واحدهایی را در ازای مطالبات از دولت بگیرد. ابتدا از دولت، ۳۰ درصد در ازای مطالبات گرفتیم و ۷۰ درصد پول نقد. بعدها این به ۶۰ و ۴۰ کاهش یافت. بعد ۵۰-۵۰ و بعد روند معکوس گرفت؛ یعنی ۴۰ درصد نقد می گرفتیم، ۶۰ درصد مطالبات دولت. تا اینکه بعد از دولت سازندگی در دوره آقای خاتمی در ازای بدهی، پتروشیمی ها در اختیار ما قرار گرفت و پول نقدی پرداخت نشد. دولت، این واحدها را به عنوان طلب سازمان تامین اجتماعی و سازمان بازنشستگی داده بود. طبیعتاً این واحدها باید اداره می شدند؛ این سرآغاز بنگاهداری بود. به طور طبیعی تامین اجتماعی با شستا شروع به اداره این واحدها کرد؛ اما برنامه ای که از همان ابتدا برای آنها تدوین کرده بودیم و در شستا اجرا می شد، قرار بود ساختار این واحدها را به تدریج اصلاح و سودآور کرده و بهره وری اش را بالا ببریم. یا اگر این واحدها سودآور نیستند به بورس ببریم و با مکانیسم بازار و بورس، سهام شان را عرضه کنیم و در بورس به مصرف سرمایه گذاری های دیگر برسانیم. در همان دولت سازندگی برای دهها شرکت چنین کاری انجام شد و در دولت اصلاحات نیز ادامه پیدا کرد. شاید نزدیک به ۷۰، ۸۰ شرکت که همین الان شستا آنها را اداره می کند، وارد بورس شدند؛ اما قرار بود که شستا، سهام این واحدها را زیر ۵۰ درصد بیاورد و تصدی گری اش را هر روز کمتر کند. سال های اولیه این کار صورت گرفت.

تصدی گری سازمان تامین اجتماعی را در دوره های مختلف چگونه ارزیابی می کنید؟

اگر بخواهیم تصدی گری تامین اجتماعی را در سه مقطع نظر بگیریم؛ مقطع اول در دولت سازندگی بوده است؛ شکل گیری این سرمایه گذاری ها و بهبود ساختار این شرکتها و بهره وری تر کردن این شرکتها؛ زیرا برخی از این شرکتها زیان ده بودند؛ بخشی که اگر بخواهیم برای شما مثال بزنم، شرکت داروپخش بود که از دولت به تامین اجتماعی با سود بسیار کم منتقل شد؛ اما در طول ۱۰ سال، این سود به ۱۰ برابر افزایش پیدا کرد، شرکت بعد از پنج یا شش سال وارد بورس و تبدیل به یکی از بزرگترین شرکت های دارویی بورس شد. ولی خوب بعدها باید سهامش عرضه می شد؛ اما تامین اجتماعی از عرضه سهام خودداری کرد. در مقطع دوم که باید این واحدها واگذار می شد، متأسفانه این کار انجام نشد. به جای اینکه در مقطع دوم این واحدها را واگذار کنند، تصدی گری بیشتر شد. نه تنها واگذار نکردند؛ بلکه عمق بخشیدند؛ از جمله پارس الکترونیک، ما در پنج سال اول، سهام پارس الکترونیک را حدود ۴۰ درصد داشتیم و قرار نبود این سهام را حدود ۷۰ درصد ببریم؛ اما بعدها این سهام به ۷۰ درصد رسید. همین بنگاهداری و عمق بخشیدن به آن، باعث شد تا امروز شما دیگر نامی از پارس الکترونیک نبینید. متأسفانه

اگر این شرکت در اختیار بخش خصوصی قرار گرفته بود، شاید امروز، یکی از بزرگترین تولیدکنندگان تلویزیون و تولید قطعات الکترونیک برای سایر بخشها به خصوص مخابرات بود؛ اما امروز فقط نامی از آن در بورس مانده، زمین و تاسیسات بدون استفاده باقی مانده است.

شما اشاره کردید یکسری از این بنگاهها، در ازای مطالباتی گرفته شده اند که سازمان تامین اجتماعی با صندوق های بازنشستگی از دولت داشته اند. بعضی از این بنگاهها که در ازای مطالبات از دولت گرفته شد، بنگاه های زیان ده بودند. آیا صندوق های بازنشستگی با علم بر زیان ده بودن این بنگاهها



حاضر به دریافت آنها در مقابل طلب خود شدند؟

وقتی شما از کسی طلبی داشته باشید؛ حتی حاضر هستید بخش اندکی از پول را از طرف مقابل کمتر دریافت کنید تا این بدهی وصول شود، بنابراین وقتی ما داشتیم این طلب را از دولت می گرفتیم، بسیاری از این واحدها، شرکت های بسیار خوب و سوددهی بودند؛ اما گاهی اوقات شرکتهایی تحویل گرفتیم که ساختار اقتصادی شان معیوب بوده است. یکی از برنامه های ما نیز اصلاح ساختار شرکت های با ساختار معیوب بوده تا آنها را بهبود ببخشیم و بعداً در بازار عرضه کنیم. به هیچ وجه اگر شرکتی زیان ده بوده یا ساختار اقتصادی اش معیوب یا نامطلوب بوده، به قیمت بالایی خریداری نکرده ایم؛ بلکه هر واحدی به ارزشی که داشته خریداری شده است. همه این کارخانه ها بر اساس قیمت کارشناسی شده خریداری می شدند؛ بنابراین خرید چند واحد زیان ده و با ساختار معیوب به دلیل نداشتن علم به آن نبوده، قطعاً علم به این موضوع وجود داشته است. واحدهایی که به صورت یک پکیج خریداری می شد؛ مانند سازمان صنایع ملی که در اواخر دولت اصلاحات به صندوق های بازنشستگی منتقل شده، مدیریت مجموعه را بر عهده نگرفتیم؛ بلکه از سازمان صنایع ملی خواستیم تمام این واحدها را به فروش برساند و منابع حاصل از فروش آنها هم وارد صندوق شد. پس اصلاً واحدهای زیان ده به صندوق بازنشستگی کشوری وارد نشده؛ بلکه اینها به فروش رفته و منابعش تزیق شد. این گفته که دولت واحدهای زیان ده خود را در مقابل بدهی اش به صندوق بازنشستگی داده است، سخن درستی نیست و کم لطفی است. بسیاری از شرکتها مانند پتروشیمی ها که سودهای نجومی داشتند هم به صندوق های بازنشستگی داده شد. به طور مثال پتروشیمی های جم، خارک فناوران و پتروشیمی مارون که سودهای فوق العاده سرشاری داشته اند نتیجه این واگذاری ها بود. در مقابل، شرکت های کوچک زیان دهی هم وجود داشتند.

آقای ثابت به طور کلی، شما بنگاهداری این صندوق ها را قبول دارید؟

به هیچ وجه این نوع بنگاهداری را قبول ندارم. همان طور که در ابتدا توضیح دادم، در مقطعی، این سرمایه گذاری ها را شروع کردیم و من نیز به عنوان یکی از بنیانگذاران این سرمایه گذاری ها، شروع به کار کردم و از ابتدای کار بودم. این را باید بگویم به تدریج که جلو می رفتیم می دانستیم که باید از بنگاهداری پرهیز کرد. اگر توجه کنید، می بینید که ما در شستا، بیشترین بنگاهداری را داشته ایم؛ ولی زمانی که به صندوق بازنشستگی رفتم، در صندوق بازنشستگی به نسبت کمترین بنگاهداری را داشتیم. شرکت سرمایه گذاری بسیار بهره وری داشتیم که بزرگترین شرکت سرمایه گذاری کشور بود و با ۱۵ نفر اداره می شد و خود شرکت را نیز وارد بازار سهام کردیم تا سهامش عرضه شود. همان موقع هم حدود ۱۰ درصدش را عرضه کردیم و بنا بود که عرضه بیشتری داشته باشیم و سهام را پایین تر بیاوریم. شرکت های صندوق بازنشستگی نیز تا آنجا که می توانستیم اصلاح ساختار کردیم، به بورس بردیم؛ بعدها این بنگاهداری افزایش داده شد؛ متأسفانه تا به امروز این عمق بخشیدن به بنگاهداری ادامه دارد. برای همین به کرات گفته ام که صندوق های بازنشستگی برای اینکه بتوانند درست عمل

بعد از اینکه جنگ تمام شد، دولت وقت تصمیم گرفت در تامین اجتماعی سرمایه‌گذاری کند. تامین اجتماعی در یک بخش منابع نقدی سرمایه‌گذاری کرد که این منابع، خیلی عدد بالایی نبود. بیشترین منابع از محل وصول مطالبات دولت حاصل شد که در مذاکرات انجام شده، واحدهایی را در ازای مطالبات از دولت گرفت.

احساس می‌کند با این قیمت نمی‌تواند به‌روری لازم را از آن واحد داشته باشد و با سایر فیلدهای سرمایه‌گذاری متناسب نیست؛ بنابراین باید قیمت مناسبی برای این واحدها گذاشته شود؛ در غیر این صورت بخش خصوصی سرمایه‌گذاری نمی‌کند. سومین دلیل هم این است که وقتی به اداره یک واحدی عادت می‌کنند، به‌طور طبیعی دل‌کنند از آن سخت است. در دوره ریاست آقای احمدی‌نژاد، یک کمیته‌سازماندهی در شستا تشکیل شد و قرار شد حدود ۱۷۰ شرکت در چارچوب اداره شستا قرار نگیرد و به تدریج واگذار شود؛ تعداد بسیار کمی واگذار شد؛ در حالی که اگر اینها الان هم به تدریج واگذار شوند، هم بخش خصوصی در بخش صنعت به میدان آمده است؛ هم منابع می‌تواند به مصرف بخش‌هایی برسد که بخش خصوصی توانایی سرمایه‌گذاری در آنها را ندارد. آنها هم دوباره وارد بورس شوند و سهامشان به صورت خرد یا کلان به مردم عرضه شود.

❗ **از آنجا که داشتن نقدینگی یک اصل است که صندوق‌های بازنشستگی همیشه باید از آن تبعیت کنند، این نگاه‌هایی که برای مطالبات از دولت گرفته شده است، آیا در آن مقطع، بحرانی در نقدینگی آنها به وجود نیاورده است؟**

ببینید؛ اینها باهم فرق می‌کنند یک صندوق بازنشستگی مثل نفت نیاز به نقدینگی نداشته، ورودی‌هایش کفاف نقدینگی‌اش را می‌دهد. یک صندوق دیگر، مانند صندوق بازنشستگی کشوری نیاز به نقدینگی داشته که از سوی دولت به آن کمک می‌شده است؛ هم در ازای مطالبات صندوق، واحد داده شده و هم منابع نقدی. تامین اجتماعی هم به هر دو نیاز دارد؛ البته در گذشته کمتر نیاز به نقدینگی داشت، اما الان این نیاز به نقدینگی بیشتر شده است.

❗ **آیا مدیریت این نگاه‌ها با ایفای نقش صندوق‌ها تداخلی ایجاد نمی‌کند؟**
صندوق‌ها، نگاهداری را به شرکت‌های سرمایه‌گذاری‌شان واگذار کرده‌اند. از دهه ۷۰، صندوق‌های بازنشستگی در درون خودشان به درستی شرکت‌های سرمایه‌گذاری تأسیس کردند و الان کار مربوط به سرمایه‌گذاری را اکثراً این شرکت‌ها انجام می‌دهند؛ بنابراین تداخلی ایجاد نمی‌کند، اما بهتر است آن شرکت‌های سرمایه‌گذاری، واقعاً به تدریج سرمایه‌گذاری کنند، نباید هلدینگ کمپانی باشند. شرکت‌های سرمایه‌گذاری اگر هلدینگ باشند، ناگزیر به تصدی‌گری هستند. اصولاً صندوق‌ها به سرمایه‌گذاری نیاز دارند؛ اما باید سرمایه‌گذاری کنند، نه شرکت‌داری. اگر هم به دلایلی مجبور به شرکت‌داری در مقطعی هستند باید کم‌کم این نگاهداری را واگذار کنند.

❗ **تجربه دنیا در این رابطه چیست؟ در دنیا صندوق‌های بازنشستگی به چه صورت سرمایه‌گذاری می‌کنند؟**

تا جایی که من اطلاع دارم در همه دنیا، صندوق‌های بازنشستگی سرمایه‌گذاری می‌کنند؛ اما تصدی‌گری بسیار پایین است؛ حداقل من تا به حال نشنیده‌ام که اصلاً تصدی‌گری کنند. در همه جای دنیا، خرید سهام و اوراق بهادار بهترین سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی است. من با دو دهه تجربه در صندوق بازنشستگی و شستا، بهترین سرمایه‌گذاری را در اوراق بهادار و حداکثر بورس می‌دانم. در این روش، صندوق‌های بازنشستگی می‌توانند در یک جمع بسیار محدود یک شرکت سرمایه‌گذاری که شاید از ۱۰ نفر نیز تجاوز نکند، سرمایه‌گذاری‌شان را منحصر به اوراق بهادار کنند. بیشتر بانک‌ها و موسسات بزرگ اقتصادی در بحث صندوق‌های بازنشستگی هم همین کار را می‌کنند.

❗ **با توجه به اینکه گفته شده است یکی از بحران‌های حال حاضر کشور، صندوق‌های بازنشستگی هستند، به نظر شما نگاه‌های این صندوق‌ها در چه شرایطی به سر می‌برند؟**

من الان اطلاعات مالی صندوق‌های بازنشستگی را ندارم، البته اطلاعات صندوق‌ها منتشر می‌شود، اگرچه صندوق‌های بازنشستگی اغلب دچار مشکلات مالی و به خصوص عدم تعادل در دریافت‌ها و پرداخت‌ها هستند، اما در شرکت‌های سرمایه‌گذاری شده آنها باید شرایط را بنگاه به بنگاه بررسی کرد. بازنشستگی ممکن است یک کم و کاستی‌هایی داشته باشد که این در هر بنگاهی متفاوت است. به‌طور کلی اینکه بگوییم همه بنگاه‌های صندوق‌ها با بحران و ورشکستگی مواجه هستند، قطعاً این‌گونه نیست، نمی‌شود چنین ارزیابی را داشت.

❗ **الان صندوق‌های بازنشستگی با بنگاه‌های زیان‌ده خود باید چه کار کنند؟ یعنی آنها را بهره‌ور کنند یا در این شرایط باید واگذار کنند؟**

مدیریت شرکت سرمایه‌گذاری وابسته به این صندوق‌ها باید بررسی شود. ما در شستا برای هر شرکت یک مطالعه کامل اقتصادی داشته‌ایم. برای هر شرکت یک پرونده فطور مطالعاتی داریم که راه‌حل‌های بهبود بهره‌وری، بهبود تولید و سودآوری و مکانیسم بهبود بازدهی شرکت‌ها، ارزیابی شده و برای هر کس مطالعاتی نسخه خاص پیچیده شده است. این‌گونه نیست که بشود برای همه شرکت‌ها یک نسخه پیچیده. ممکن است یک شرکت سرمایه‌گذاری صندوق بازنشستگی یا یک شرکت شستا قادر باشد بازدهی و سودآوری و تولید و فروشش را بالاتر ببرد و یک شرکت دیگر قادر نباشد. اینها باید بررسی و مطالعه شود و از متخصصان شرکت‌های سرمایه‌گذاری و شرکت‌های مشاور دعوت کنند که این کار اصولاً در همه شرکت‌های سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی انجام می‌شود. ❗

کنند، هیچ راهی ندارند جز اینکه سرمایه‌گذاری‌ها را به سمت و سویی ببرند که این تصدی‌گری‌ها را به حداقل ممکن برسانند. نسخهای که در ابتدای دولت آقای احمدی‌نژاد به مدیرعامل سازمان تامین اجتماعی پیشنهاد دادم، این بود که شستا از سیستم قانون «پاراتو» تبعیت می‌کند. قانون پاراتو، همان قانون ۸۰ به ۲۰ معروف خودمان است؛ به این معنی که ۸۰ درصد سود از ۲۰ درصد شرکت‌ها و ۲۰ درصد سود از ۸۰ درصد شرکت‌ها حاصل می‌شود. در واقع پیشنهاد دادم این ۸۰ درصد شرکت‌ها را که ۲۰ درصد از سود را تامین می‌کند با تقریباً ۹۰ درصد تصدی‌گری به بخش خصوصی واگذار کنید؛ زیرا این بخش، توانایی اداره این واحدها را دارد. ۲۰ درصد شرکت‌ها را حفظ کنید که کمترین درصد تصدی‌گری و بیشترین سوددهی را دارند. اگر بخواهیم از زاویه دیگر بگوییم، شرکت‌هایی که تصدی‌گری کمتری دارند، اصولاً شرکت‌های بسیار بزرگی هستند که شستا، ۱۵ تا ۳۰ درصد سهم دارد؛ شرکت‌هایی را که بخش خصوصی قادر به سرمایه‌گذاری در آنها نیست به شستا و صندوق‌های بازنشستگی بسپاریم. این روند به سرمایه‌گذاری در کشور و نقش دادن به بخش خصوصی هم کمک می‌کند. از ابتدا نیز که در دهه ۷۰ سرمایه‌گذاری آغاز شد، برنامه همین بود. چون در دهه ۷۰، هنوز اصل ۴۴ و واگذاری صنایع بزرگ طبق تعریف مقام معظم رهبری که حتی صنایع بزرگ نیز واگذار شود، وجود نداشت. در دهه ۷۰، هنوز اجازه واگذاری داده نشده بود و صنایع بزرگ مثل بانک‌ها، فولاد و پتروشیمی‌ها اصلاً قابل واگذاری نبودند. بعد از مصوبات تشخیصی مصلحت نظام و تأیید مقام معظم رهبری در اواخر دوران آقای خامنه‌ای و ابتدای ریاست جمهوری آقای احمدی‌نژاد امکان واگذاری فراهم شد؛ بنابراین بهترین زمان برای انجام این واگذاری‌ها توسط شستا و بقیه صندوق‌های بازنشستگی بود تا بتوانند از واحدهای کوچک خلاص شوند و از تصدی‌گری و نگاهداری بیرون بیایند و سرمایه‌گذاری‌ها را متوجه بخش ۸۰ درصد کنند. الان هم این فرصت کاملاً باقی است. کشور نیازمند سرمایه‌گذاری است. به نظر من بهترین زمان ممکن برای توسعه و واگذاری واحدها به بخش خصوصی است. منابعی که از این واگذاری‌ها حاصل می‌شود در صنایع بزرگی که بخش خصوصی قادر به سرمایه‌گذاری در آن نیست، سرمایه‌گذاری شود. اگر این روند دنبال شود، هم سرمایه‌گذاری در کشور سرعت می‌گیرد، هم مشکل اشتغال به صورت قابل ملاحظه‌ای در کشور حل می‌شود. هم اینکه فضا برای آوردن منابع بخش خصوصی به صنعت و واحدهای دیگر فراهم می‌شود.

❗ **چرا صندوق‌های بازنشستگی نتوانستند این واگذاری را به بخش خصوصی انجام دهند؟ آیا خودشان نخواهتند و به اصطلاح عامیانه نگاهداری به مزاج آنها خوش آمده بود یا در بهره‌ور کردن واحدهای زیان‌ده کارنامه خوبی را به ثبت رسانده‌اند؟**

وقتی که یک واحد سودده می‌شود، می‌گویند به چه علت باید این را واگذار کنیم؛ در صورتی که وقتی یک واحد سودده می‌شود باید آن را واگذار کرد، نه زمانی که به زیان‌دهی می‌افتد؛ بنابراین شاید این یک اشتباه استراتژیک باشد.

❗ **خب معمولاً جذاب‌تر است که این واحدها را نگه دارند.**

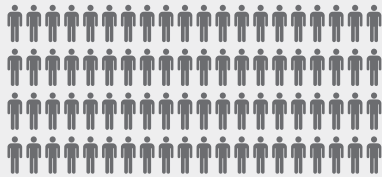
این روش برای بخش خصوصی جذاب است؛ اما برای تامین اجتماعی یا صندوق‌های بازنشستگی، اگر این واحد را نگه دارند، وقتی زیان‌ده شود، دیگر نمی‌توانند آن را بفروشند. اینکه بعد از اصلاح ساختار، سودآور شد به این معناست که قیمتشان به ماکزیمم خود رسید. وقتی شما سهمی دارید که به ماکزیمم قیمت خود رسیده است، پس بهترین زمان برای فروش و واگذاری و برداشتن تصدی‌گری است. اگر بپذیریم که صندوق‌های بازنشستگی نباید تصدی‌گری کنند - که فکر می‌کنم این اصل پذیرفته‌شده‌ای برای همه باشد؛ زیرا این سیاست کلی نظام است در درجه اول کاهش تصدی‌گری برای دولت است بعد هم صندوق‌های بازنشستگی - بنابراین به‌طور طبیعی بهره‌وری اینها با بهره‌وری بخش خصوصی قابل رقابت نیست. چرا که قوانین و مقررات دست و پاگیرتری در دولت نسبت به بخش خصوصی وجود دارد. اگر دو واحد دست بخش خصوصی و صندوق بازنشستگی باشد، عموماً بخش خصوصی بهتر می‌تواند اداره کند؛ البته استثناهایی هم بوده است که در زمان‌هایی صندوق‌های بازنشستگی بهتر این واحدها را اداره کرده‌اند، اما قاعده این است، بخشی که مقررات دست و پاگیر ندارد و مالکیت متعلق به خودش است، بهتر بتواند اداره کند؛ بنابراین این اصلی است که نمی‌شود منکر آن شد. اگر این اصل پذیرفته شود باید زمانی که صندوق‌های بازنشستگی در ازای مطالباتشان واحدی دریافت می‌کنند، در مقطعی، انگیزه‌ای برای بهبود و سودآوری‌اش داشته باشند و بتوانند به قیمت بالاتری از آن چیزی که دریافت کرده‌اند، بفروشند. اما اگر این زمان طولانی شود، امکان دارد که نتیجه عکس بدهد.

❗ **برگردیم به سوال قبل، چرا صندوق‌ها به واگذاری این واحدها علاقه‌ای ندارند؟**

وقتی که یک واحد سودده می‌شود و خوب سود می‌دهد، می‌گویند به چه علت باید این را واگذار کنیم؛ در صورتی که وقتی یک واحد سودده می‌شود باید آن را واگذار کرد. دلیل دیگر قیمت واگذاری است؛ قیمتی که برای واگذاری این واحدها در نظر می‌گیرند، به گونه‌ای است که بخش خصوصی

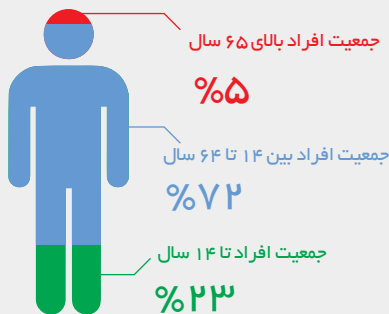
۱۳۹۵

جمعیت: ۸۰ میلیون نفر



متوسط سن
حدود ۳۰ سال

نرخ باروری
۱/۷



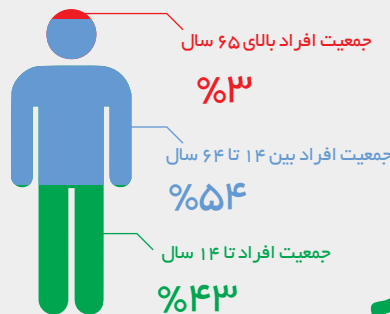
۱۳۵۷

جمعیت: ۳۷/۲ میلیون نفر

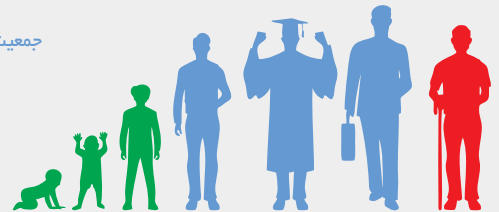


متوسط سن
حدود ۱۸ سال

نرخ باروری
۶/۴



رشد جمعیت ۱۳۹۵ %۱/۱	رشد جمعیت ۱۳۵۷ %۳/۵
امید به زندگی ۱۳۹۵ ۷۵ سال	امید به زندگی ۱۳۵۷ ۵۲ سال



اینفوگرافیک: آرشین میرسعیدی

پرتفوی بهینه

استراتژی‌های اثرگذار برای سرمایه‌گذاری در صندوق‌های بازنشستگی کدام‌اند؟



علی خرد / تحلیلگر بازار مالی

می‌پردازند. به‌طور کلی در ایران حدود ۵۰ درصد از نیروی کار و ۶۰ درصد از سالخوردگان تحت پوشش صندوق‌های بازنشستگی قرار دارند. نظام بیمه‌ای که با پرداخت‌های ماهانه مشخص به حمایت از بازنشستگان و سالخوردگان می‌پردازد، از طریق صندوق تامین اجتماعی و سازمان بازنشستگی کشوری به همراه تعدادی صندوق‌های اختصاصی یا صنفی متولی امور بازنشستگی در کشور هستند. در کنار نظام بیمه‌ای نظام حمایتی غیربیمه‌ای نیز گروه‌ها و اقشار خاصی را تحت پوشش خود قرار داده است. از مهم‌ترین نهادهای فعال در این زمینه می‌توان به سازمان بهزیستی، کمیته امداد امام خمینی، بنیاد شهید و امور ایثارگران، بنیاد مستضعفان و بنیاد پانزده خرداد اشاره کرد. نکته قابل توجه در مورد سطح پوشش نظام بیمه‌ای این است که میزان پوشش بیمه در مناطق شهری حدود ۸۰ درصد نیروی کار و در مناطق روستایی بسیار کمتر از این میزان است. این نکته نشان‌دهنده یکی از بزرگ‌ترین نقصان‌های پوشش بازنشستگی در کشور است، چرا که روستاییان که قسمت قابل توجهی از اقشار کم‌درآمد جامعه را تشکیل می‌دهند، از پوشش بیمه و مزایای بازنشستگی در دوران کهولت و از کارافتادگی برخوردار نیستند.

مهم‌ترین نهاد مالی فعال در این بخش صندوق تامین اجتماعی، صندوق بازنشستگی و صندوق‌های صنفی هستند. منابع این صندوق‌ها غالباً با پرداخت حق بیمه از سوی مشمولان، درآمد سرمایه‌گذاری و همچنین در برخی از موارد با تعیین بودجه از سوی دولت تهیه می‌شوند. مصارف اصلی این صندوق‌ها نیز شامل پرداخت به کارمندان و مستمری‌بگیران، بیمه‌های بیکاری و درخواست بازخرید از خدمت می‌شود. همچنین سایر ارگان‌ها و سازمان‌هایی که در این زمینه فعالیت می‌کنند، بر اساس قوانین و مقررات ارگان کارفرما اداره می‌شوند. در هر حال مهم‌ترین نکته این است که کارمندان به امید کسب درآمد حداقلی در دوران بازنشستگی و از کارافتادگی درصدی از حقوق ماهانه خود را به این امر اختصاص می‌دهند.

صندوق بازنشستگی به‌طور عام به موسسات مالی اطلاق می‌شود که از سوی یک واحد واسطه به درخواست یک شرکت یا یک سازمان دولتی تشکیل می‌شود، هدف اصلی این قبیل صندوق‌ها دستیابی به رشد پایدار برای فراهم کردن پرداختی دوران بازنشستگی کارکنان تحت پوشش طرح است. دارایی تحت مدیریت صندوق‌های بازنشستگی به‌طور معمول از سایر صندوق‌های سرمایه‌گذاری به میزان قابل ملاحظه‌ای بیشتر است. به‌طوری که در بیشتر کشورها از این صندوق‌ها به عنوان بزرگ‌ترین موسسات مالی و سرمایه‌گذاری یاد می‌شود.

در ایران می‌توان اولین قانونگذاری در زمینه بازنشستگی را به دوران پس از برقراری حکومت مشروطه در سال ۱۲۸۷ با وضع قانون وظایف نسبت داد. البته در این قانون تنها سهم وراث و حمایت اجتماعی از آنها مورد توجه قرار گرفته بود و به حقوق بعد از بازنشستگی و از کارافتادگی توجهی نشده بود. در سال ۱۳۰۱ اولین قانونگذاری در خصوص تامین اجتماعی کارکنان وضع شد، که در آن علاوه بر سهم وراث به مستمری دوران بعد از اشتغال و از کارافتادگی نیز توجه شده بود، قوانین مربوط به بازنشستگی تا به حال چندین بار مورد بازنگری قرار گرفته است و برخی سازمان‌ها نیز مطابق سیاست‌های مورد نظر خود این قوانین را بومی‌سازی کرده‌اند. صندوق‌های بازنشستگی در ایران متشکل از نظام‌های بیمه‌ای و غیربیمه‌ای به فعالیت

آینده اقتصادی استراتژی سرمایه‌گذاری

شده است. آمارهای جمعیتی این جدول همان‌طور که به تفصیل شرح داده شد، نشان‌دهنده این نکته است که در آینده‌های نزدیک کشور با بحران بازنشستگی روبرو خواهد بود. در حال حاضر صندوق‌های سرمایه‌گذاری با دریافت حق بیمه ماهانه پرداختی از سوی کارگران مبادرت به پرداخت مستمری به بازنشستگان می‌ورزند که این نکته نشانگر بازدهی پایین عملیات سرمایه‌گذاری در صندوق‌های بازنشستگی است. حال با توجه به تغییراتی که در ساختار جمعیتی کشور در شرف ایجاد است، احتمال گرفتاری صندوق‌های بازنشستگی در دام بازنشستگی افزایش یافته است. دام بازنشستگی بدان معناست که با توجه به مسن‌تر شدن ساختار جمعیتی کشور به مرور تعداد افراد پرداخت‌کننده حق بیمه کاهش یافته و تعداد افراد مستمری‌بگیر در کشور افزایش خواهد یافت که در صورت عدم تغییر رویه در مدیریت این قبیل صندوق‌ها، احتمال به تعویق افتادن پرداخت‌های ماهانه مستمری‌ها افزایش می‌یابد.

لذا به منظور جلوگیری از بحران مطرح‌شده بهتر است، تغییرات اساسی در مدیریت سرمایه‌گذاری و وجه نقد صندوق‌های سرمایه‌گذاری صورت گیرد. از سوی دیگر پیشنهاد می‌شود سازوکاری اندیشیده شود تا مدیریت صندوق‌های سرمایه‌گذاری به بخش خصوصی واگذار شود تا علاوه بر افزایش طول دوران تصدی مدیران، از آنجا که درآمد بخش خصوصی به بهبود کارایی صندوق وابسته است و بودجه‌ای از دولت به آنها اختصاص نمی‌یابد، سرمایه‌گذاری بهتری با استفاده از منابع مردم صورت گیرد تا از بحران اقتصادی و تبعات اجتماعی که در آینده‌های نزدیک پیش‌بینی می‌شود جلوگیری شود. **I**

بوده است که این میانگین در سال جاری به حدود ۳۰ سال و نرخ باروری به ۱/۷ رسیده است، آمار بیان‌شده نشان‌دهنده این است که با توجه به افزایش جمعیت افراد کهنسال، در آینده نزدیک جریان نقدی خروجی صندوق‌های بازنشستگی به منظور پرداخت مستمری افزایش قابل توجهی خواهد داشت در حالی که با توجه به مسن‌تر شدن هرم سنی کشور و کاهش نرخ زاد و ولد جریان نقدی ورودی شامل پرداختی حق بیمه‌ها، کاهش خواهد یافت که این مهم نیاز به مدیریت جریان نقد را بیش از پیش آشکار می‌سازد. در صورتی که حداقل سن بازنشستگی حدود ۶۵ سال در نظر گرفته شود در سال‌های ابتدایی پس از انقلاب اسلامی سهم این گروه سنی از کل جمعیت کشور حدود ۲/۹ درصد بوده است که این نرخ در سال جاری به حدود پنج درصد رسیده است که رشد فوق‌بیانگر نیاز بیشتر به پرداخت مستمری خواهد بود. گزیده‌ای از اطلاعات جمعیتی در جدول ۲ ارائه

یکی از مهم‌ترین معضلاتی که صندوق‌های نامبرده با آن دست و پنجه نرم می‌کنند این است که این قبیل صندوق‌ها به منبعی برای تامین مالی دولت‌ها تبدیل شده‌اند. دولت‌ها از گذشته با واگذاری دارایی‌ها و شرکت‌هایی که نرخ بازدهی بسیار پایین داشته‌اند، با قیمتی بیشتر از ارزش منصفانه به صندوق‌های بازنشستگی، به رفع مشکلات نقدینگی خود پرداخته‌اند. تکرار این عمل در درازمدت موجب خروج دارایی‌های نقدشونده و با بازدهی بالا به منظور تامین نقدینگی جریان نقد خروجی را سبب می‌شود. از سوی دیگر با رسوب دارایی‌هایی که نقدشوندگی لازم برای تامین احتیاجات جریان نقد خروجی صندوق را ندارند، این قبیل صندوق‌ها زودتر از آنچه پیش‌بینی می‌شد، با مشکلات ناشی از تامین نقدینگی مواجه شده‌اند.

کوتاه بودن دوران تصدی مدیریت و انتخاب مدیران به صورت مستقیم و غیرمستقیم نیز به مشکلات این قبیل صندوق‌ها دامن زده است. مدیرانی که دوره تصدی‌گری کوتاه‌مدتی را در صندوق‌های بازنشستگی سپری می‌کنند، بیشتر به دنبال رضایت مقامات بالادستی خود خواهند بود و کمتر به پیاده‌سازی استراتژی بلندمدت می‌پردازند، چرا که ممکن است بعد از دوران تصدی مدیر مذکور مدیر بعدی به‌طور کلی به استراتژی مذکور اعتقاد نداشته و به دنبال خط فکری خود در صندوق باشد. این مهم علاوه بر کاهش دوره زمانی مورد توجه مدیران، هزینه‌های استقرار چندباره استراتژی‌ها را به صندوق تحمیل می‌کند. علاوه بر آن مطالعه پیشینه اقتصادی کشورها نشان می‌دهد، هر زمانی که سرمایه بخش خصوصی با بخش دولتی ترکیب شده است عمدتاً زمینه‌های فساد و رانت پدید آمده و این مهم سبب شده به مرور اعتماد بخش خصوصی از بین برود.

از آنجا که سازوکار مدیریت در صندوق‌های بازنشستگی نسبت به سایر موسسات مالی متفاوت است به منظور نیل به اهداف این قبیل صندوق‌ها لازم است برای برنامه‌ریزی، چند نکته مورد توجه مدیران قرار گیرد. استراتژی سرمایه‌گذاری در این صندوق‌ها بلندمدت است؛ به عنوان مثال فردی ۲۵ ساله که بخشی از حقوق وی به منظور تامین حقوق و مزایای بازنشستگی کسر می‌شود و تا ۳۰ سال به فعالیت می‌پردازد، با توجه به میانگین امید به زندگی ۷۵ ساله در کشور، در صورتی که بعد از دوران بازنشستگی وی به مدت ۲۰ سال زندگی کرده و مشمول دریافت مستمری باشد، شخص حدود ۵۰ سال به عنوان یکی از مضمولان صندوق به حساب می‌آید از این‌رو در برنامه‌ریزی انجام‌شده برای مدیریت صندوق‌های سرمایه‌گذاری، بایستی این بازه زمانی مد نظر قرار گیرد.

یکی از نکاتی که در مدیریت صندوق‌های بازنشستگی باید مد نظر قرار گیرد، مدیریت توانان سرمایه‌گذاری و جریان است. در حالی که در صندوق‌های بازنشستگی فعال کشور در خوش‌بینانه‌ترین حالت تنها به مدیریت سرمایه‌گذاری بسنده شده و تمهیدی برای مدیریت جریان نقد اندیشیده نمی‌شود. مدیریت جریان و وجه نقد از آن جهت حائز اهمیت است که این قبیل صندوق‌ها در هر سال مالی غالباً جریان‌ات ورودی و خروجی زیادی را تجربه می‌کنند، از این‌رو بایستی برنامه‌ریزی صحیحی به منظور تامین جریان نقد خروجی در صورت فقدان نقدینگی اندیشیده شود.

علاوه بر نکات فوق‌الذکر توجه به ساختار جمعیتی در مدیریت صندوق‌های بازنشستگی یکی از مهم‌ترین الزامات است. جمعیت کشور در سال ۵۷ حدود ۳۸ میلیون نفر بوده است که این عدد در سال ۱۳۹۵ به حدود ۸۰ میلیون نفر رسیده است؛ میانگین سن در کشور در سال ۱۳۵۷ حدود ۱۸ سال و نرخ باروری حدود ۶/۳

جدول ۱ - ساختار کلی نظام بازنشستگی در کشور

صندوق تامین اجتماعی	نظام بیمه‌ای	نظام بازنشستگی
صندوق بازنشستگی کشوری		
صندوق‌های صنفی		
سازمان بهزیستی	نظام غیربیمه‌ای	
کمیته امداد امام خمینی		
بنیاد شهید		
بنیاد مستضعفان		
بنیاد پانزده خرداد		

جدول ۲ - گزیده‌ای از اطلاعات جمعیتی طی سال‌های ۵۷ تا ۹۵

سال	کل جمعیت (میلیون نفر)	جمعیت افراد ۱۴ تا ۶۴ سال (درصد)	جمعیت افراد بین ۶۵ سال (درصد)	رشد جمعیت (درصد)	نرخ باروری (درصد)	امید به زندگی (سال)
۱۳۵۷	۳۷/۲	۴۳	۵۴	۳	۶/۴	۵۲
۱۳۶۲	۴۵/۴	۴۵	۵۲	۳	۶/۴	۴۷
۱۳۶۷	۵۴/۷	۴۶	۵۱	۳	۵/۱	۵۹
۱۳۷۲	۵۹/۵	۴۳	۵۳	۴	۳/۵	۶۷
۱۳۷۷	۶۴/۷	۳۶	۵۹	۵	۲/۴	۶۹
۱۳۸۲	۶۹/۳	۲۸	۶۷	۵	۱/۹	۷۰
۱۳۸۷	۷۳/۴	۲۴	۷۱	۵	۱/۸	۷۲
۱۳۹۲	۷۸/۱	۲۳	۷۲	۵	۱/۷	۷۴
۱۳۹۵	۸۰	۲۳	۷۲	۵	۱/۷	۷۵

سرمایه گذاری در مخمصه بی ثباتی

محمد گرگی آرا از عملکرد صندوق های بازنشستگی در بازارهای مالی می گوید

برای صندوق های بازنشستگی استراتژی مناسب برای سرمایه گذاری در بازار مالی چیست؟ این پرسشی است که پیرامون فعالیت های اقتصادی صندوق های بازنشستگی مطرح است. در حالی که بررسی عملکرد این صندوق ها گویای این حقیقت تلخ است که دچار ورشکستگی شده اند. آیا گزینش استراتژی بهینه باعث خواهد شد زمینه برای بازسازی و پویایی آنها فراهم شود؟ محمد گرگی آرا مدیر سرمایه گذاری کارگزاری بورس بهگزین در این گفت و گو به واکاوی این موضوع پرداخته و معتقد است که متأسفانه بزرگ ترین نهاد های بازنشستگی ایران در یک دهه گذشته شرایط طبیعی را تجربه نکردند. یکی از مهم ترین معضلات صندوق های بازنشستگی در ایران نداشتن نگاه تخصصی به این صندوق هاست و همان گونه که مشاهده می شود مدیران سیاسی متأسفانه بر مسند صندوق های بازنشستگی تکیه می زنند و با تغییر دولت ها و سیاست ها، فعالیت های صندوق نیز تغییر می کند. از سوی دیگر نیز وقتی منابع در اختیار مدیران سرمایه گذاری صندوق های بازنشستگی پایدار نباشد، تصمیمات آنها نیز از ثبات مناسبی برخوردار نخواهد بود. در ادامه مشروح این گفت و گو را می خوانید.

شود دچار کسری منابع خواهد شد.

با توجه به این مشکل و سابقه ای که شما می گوید آیا امکان پیشگیری از این امر وجود داشت و اگر این طور است راهکار چگونه بود؟

متأسفانه در شرایطی که عمر مدیریتی مدیران یک سازمان در ایران محدود به زیر پنج سال می شود برای مدیران بیشتر رضایت بالادستان اهمیت پیدا می کند تا صحت انجام کارها. در این حالت است که مدیران سیاسی در نهادهای بازنشستگی که از تخصص کافی برخوردار نیستند بیشتر به دنبال تامین مالی پروژه های دولتی و خرید شرکت های نیمه ورشکسته دولت به



چندی پیش وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی اعلام کرد صندوق های بازنشستگی در وضعیت نامناسبی قرار دارند و کسری صندوق های بازنشستگی و بیمه ای تا پایان ۹۴ به حدود ۳۶ هزار میلیارد تومان رسیده است. چه عواملی باعث شده است که امروز صندوق های بازنشستگی کشور دچار تنگنای مالی شوند؟

در بررسی این موضوع عوامل متعددی اثر گذار است که باید آنها را دسته بندی کرد و هر کدام به سهم خود در شکل گیری وضعیت فعلی اثر گذار بوده اند. مورد اول بلاتکلیفی مدیریت این صندوق هاست که تجربه سال ها مدیریت پس از انقلاب نشان

چند برابر قیمت و اعضاء در برابر دریافت تعهدات از دولت خواهند بود. اینجا تضاد منافی نیز وجود خواهد داشت که با توجه به اینکه هیات مدیره و هیات امنای صندوق عملاً از طریق دولت انتخاب می شود صندوق نمی تواند مطالبات خود را نیز از دولت وصول کند و اعمال فشار کافی برای دریافت مطالبات رخ نمی دهد. اگر بخواهیم این شرایط تغییر کند باید مانند کشورهایی که این تجربه را داشتند مدیریت صندوق ها را نیز به بخش خصوصی واگذار کنیم و تا حد مقدور صندوق ها را از بدنه دولت دور نگه داریم چرا که مادامی که این اتفاق رخ ندهد باشد نمی توان از مدیران صندوق ها انتظار داشت مسوولیت پذیری و شجاعت لازم را در تصمیم گیری داشته باشند و همچنین به شافلان اجازه داده شود که متناسب با نیاز و شرایط خود بتوانند از طرح های مختلف بازنشستگی استفاده کنند. با توجه به اینکه نظام های بازنشستگی خصوصی درآمد خود را بر اساس کارمزدهای مدیریت منابع می گیرند برای جذب منابع بیشتر با یکدیگر رقابت خواهند کرد و به دنبال عملکرد بهتر رزومه بهتری را برای جذب منابع بیشتر خواهند داشت.

در حوزه بلاتکلیفی صندوق ها در بنگاهداری و سهامداری این دو حوزه چه تفاوت هایی دارند و کدام یک برای صندوق های بازنشستگی بهتر خواهند بود؟

در حوزه بنگاهداری شرکت های سرمایه گذار به عنوان سرمایه گذار استراتژیک شرکت را تملک می کنند و در حوزه های شرکت داری، تغییر تکنولوژی، مسائل مربوط به نیروی کار و... درگیر خواهد بود. در چنین حالتی معمولاً سرمایه گذار یک نهاد تخصصی در صنعت بوده و از کلیه شرایط صنعت مطلع بوده و توانایی مدیریت شرکت را با توجه به تجارت و سوابق خود دار است. در حوزه سرمایه گذار مالی (سهامداری) سرمایه گذار معمولاً به دنبال تملک و تغییر فرآیندها و تغییر تکنولوژی و درگیر شدن در مسائل شرکتها نیست و تنها به دنبال این است که از کسب و کار شرکت و منافع آن بهره مند شود. در رابطه با صندوق های بازنشستگی هر دو نوع این سرمایه گذاری ها آزموده شده است و معمولاً در کشورهای که بورس های اوراق بهادار با عمق بالا دارند صندوق های بازنشستگی بیشتر در نقش سرمایه گذار مالی (سهامدار) بوده و تمایلی به درگیر شدن در مسائل شرکتها ندارند ولی در کشورهایی که بازارهای مالی توسعه یافته ندارند صندوق های بازنشستگی اقدام به شرکت داری نیز می کنند و این امر نیز باید با رعایت شرایطی باشد. اول از همه برای مدیریت شرکتها هلدینگ های تخصصی از متخصصان صنعت به وجود آمده و تصمیم گیری های شرکتی به هلدینگها سپرده شود که در ایران این امر تا حدودی شکل گرفته است. بخش دوم اجرای نظام های ارزیابی عملکرد مناسب و همچنین فاصله دادن هلدینگها با تصمیمات سیاسی اجرای طرح هاست که از دولت بر آنها تحمیل می شود که متأسفانه ضعف صندوق ها در این بخش است و بهترین راه ایجاد هلدینگ های تخصصی

داده است که هنگامی که منابع خصوصی (مردم) با مدیریت عمومی (دولت) آمیخته می شود بدترین نتایج عملکرد رقم می خورد به نوعی که در دهه های گذشته صندوق های بازنشستگی و بیمه های اجتماعی به نوعی حیاط خلوت دولت ها برای تامین مالی و واگذاری دارایی های غیرمولد دولت به چندین برابر قیمت بوده است. بخش دوم بلاتکلیفی مدیریت صندوق ها در بنگاهداری یا سهامداری است (تفاوت بین سرمایه گذاران مالی و سرمایه گذاران استراتژیک) و تجربه نشان داده است که صندوق های بازنشستگی به علت نبود تخصص فنی لازم جهت مدیریت بنگاه های تولیدی دچار تضییع منابع شدند و در طرح های مختلف به جای کسب ارزش افزوده و تولید ثروت بیشتر منابع نقد خود را صرف طرح های با بهره وری پایین سرمایه کرده اند. بخش سوم مدیریت حرفه ای و نگاه تخصصی به مدیریت صندوق های تخصصی بازنشستگی است و تصمیمات مدیریت این صندوق ها بیشتر اهداف سیاسی را پیگیری می کند و بخش چهارم نبود نظام جامع ارزیابی عملکرد صندوق های بازنشستگی است که در ایران نه در صندوق های بازنشستگی و نه در اکثر نهادهای مالی وابسته به دولت به درستی اجرائی نمی شود.

اگر بخواهیم موارد را دسته بندی کنیم شما گفتید که بلاتکلیفی مدیریتی در این صندوق ها وجود دارد در این زمینه توضیح بیشتری می دهید؟

به لحاظ مدیریت این صندوق ها در حال حاضر منابع بخش خصوصی (مردم) را که برای زمان بازنشستگی خود در حال حاضر پس انداز می کنند، مدیریت می کنند. این امر باعث شده است که به رغم ذکر صریح در اساسنامه صندوق های بازنشستگی مبنی بر غیردولتی بودن این نهادها عملاً تصمیم گیری ها برای منابع این صندوق ها بیشتر بر اساس سیاست های دولت و نیازهای هر دولت اتفاق افتد. در دهه ۶۰ با توجه به شرایط جنگ استفاده از منابع صندوق به عنوان یک نهاد تامین مالی برای فعالیت های مد نظر دولت کلید خورد و متأسفانه تا امروز نیز این امر ادامه داشته است. این پدیده بیشتر در کشورهای توسعه یافته نیز اتفاق افتاده بود که آنها نیز در «دام طرح های بازنشستگی» افتادند. در این نوع از مدیریت صندوق های بازنشستگی معمولاً پس از مدتی با استفاده از منابع به دست آمده از دریافت های صندوق از افراد جوان تر به افراد در سن بازنشستگی پرداخت های دوره بازنشستگی انجام می شود با توجه به اینکه تعهداتی که امروز صندوق دارد ایجاد می کند در ۲۰ سال آینده موجب پرداخت های خروجی از صندوق می شود. با توجه به اینکه سوءمدیریت در چنین دوره های اثرات لحظه ای بر پرداخت های صندوق ندارد لذا مدیران این صندوق ها در چنین سال هایی تمایلی به ایجاد ساختار بهره رور برای مدیریت سرمایه ندارند. این ساختار نیز مادامی که تعداد افراد شاغل بیشتر از بازنشسته باشد مشکلی برایش ایجاد نمی شود ولی از زمانی که تعداد بازنشسته ها بیشتر از شاغلان

یکی از مهم‌ترین معضلات صندوق‌های بازنشستگی در ایران نداشتن نگاه تخصصی به این صندوق‌هاست و همان گونه که مشاهده می‌شود مدیران سیاسی متأسفانه بر مسند صندوق‌های بازنشستگی تکیه می‌زنند و با تغییر دولت‌ها و سیاست‌ها، فعالیت‌های صندوق نیز تغییر می‌کند.

شما چه اتفاقی برای صندوق‌های بازنشستگی در ایران رخ خواهد داد؟

در دو بعد می‌توان این تحولات را مورد بررسی قرار داد: اول از نگاه درونی نسبت به صندوق‌ها خواهد بود که ابتدایی‌ترین اتفاقی که خواهد افتاد صندوق در بازپرداخت تعهدات خود دچار نكول خواهد شد یا با تاخیر می‌تواند پرداخت‌های ماهانه را داشته باشد. متأسفانه با نكول اولین پرداخت‌های صندوق افرادی که به‌طور خودخواسته خود را بیمه کرده‌اند از پرداخت حق بیمه‌های خود، خودداری می‌کنند و این منابع ورودی به صندوق را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد یعنی صندوق‌ها منابعشان برای پرداخت بسیار کمتر از گذشته خواهد شد.

از نگاه بیرونی با توجه به اینکه اکثر خانواده‌ها با مسائل پرداخت‌های بازنشستگی درگیر هستند به نظر می‌رسد معضلات اجتماعی این پدیده بسیار بیشتر از معضلات اقتصادی آن بوده و در تجارب کشورهای دیگر خشونت‌های اجتماعی، اعتراضات کارگری و همچنین درگیری و اغتشاش نیز مترتب شده است. متأسفانه به علت آنکه دولت‌ها به سیاست‌های کوتاهمدتی از قبیل به تعویق انداختن سن بازنشستگی، سیاست‌های ازدیاد جمعیت و... چشم دوخته‌اند چندان اصلاحی در ساختار عملکردی صندوق‌ها دیده نمی‌شود و این مشکل در کشور در سال‌های نچندان دور اتفاق خواهد افتاد.

با نظر شما در حال حاضر که جمعیت شاغلان و جوانان بیشتر است چرا صندوق‌های بازنشستگی با مشکلات پرداخت مواجه شده‌اند؟ این در حالی است که شما در صحبت‌ها پتانسیل گفتمند معمولاً با ساختار فعلی مشکل پرداخت زمانی پیش می‌آید که جمعیت بازنشستگان بیشتر از شاغلان باشد؟

موردی که اشاره کردم در شرایط طبیعی است. متأسفانه بزرگ‌ترین نگرانی‌های بازنشستگی ایران در یک دهه گذشته شرایط طبیعی را تجربه نکردند. مورد اولی که آنها را تحت فشار قرار داد تصمیمات سیاسی انتصاب مدیران بی‌تجربه در این بخش بود که منابع بسیاری را از صندوق ضایع کرد. دوماً استفاده از پرداخت‌های صندوق جهت کسب محبوبیت سیاسی یکی از مصادیقی بود که دست در جیب صندوق‌های بازنشستگی برده شد که از جمله آن می‌توان به طرح‌های بازنشستگی پیش از موعد با ۳۰ روز حقوق و همچنین افزایش پایه حقوق دو برابری پرداخت‌های صندوق اشاره کرد. البته این صحبت‌ها من نفی‌کننده این نیست که پرداخت‌ها به بازنشستگان باید تعدیل شود و آنها نیز باید حقوق خود را از صندوق دریافت کنند ولی باید به این نکته توجه کرد که اگر این پرداخت‌ها برنامهریزی نشده باشد و منابع آن بیشتر تعیین نشده باشد در بلندمدت منافع بازنشستگان را به خطر خواهد انداخت چرا که در صندوق‌های بازنشستگی هرگونه اضافه پرداخت و تعدیل پایه حقوق اثر تهمدی بلندمدتی برای صندوق خواهد داشت و در حال حاضر صندوق‌ها برای اینکه این پرداخت‌ها را بتوانند انجام دهند دارایی‌های نقدشونده را که برای آنها خلق ثروت می‌کنند به فروش می‌رسانند و این امر موجب اختلال در خلق درآمد صندوق‌ها در بلندمدت می‌شود.

آیا صندوق‌های بازنشستگی‌ای بوده‌اند که از روندهایی که شما تشریح کردید دور باشند و فعالیت مناسبی را انجام داده باشند؟

ببینید شدت و ضعف نکاتی که اشاره کردم برای صندوق‌های مختلف یکسان نیست ولی از آنجا که ساختار یکی است می‌توان گفت که اکثر صندوق‌های بازنشستگی با برخی یا همه مشکلاتی که گفتم دست به گریبان هستند.

با توجه به روندی که صندوق‌های بازنشستگی در سال‌های اخیر در پیش گرفتند و به نوعی می‌توان گفت ورشکسته شده‌اند استراتژی مطلوب برای سرمایه‌گذاری در آنها چیست؟

به نظر من برای نجات این صندوق‌ها اولین کار باید فاصله دادن صندوق‌ها از دولت باشد و با تغییر در اساسنامه صندوق‌ها انتصابات صندوق‌ها باید از يد دولت خارج شود تا بتوانند مطالبات خود را نیز از دولت وصول کنند. موضوع بعدی حمایت از طرح‌های بازنشستگی خصوصی و با طرح‌های متنوع برای شاغلان است و همچنین به لحاظ استراتژی سرمایه‌گذاری چابک‌سازی صندوق‌ها به لحاظ نقدینگی و همچنین هموار ساختن درآمدهای آتی باید مد نظر قرار داشته باشد و این صندوق‌ها باید از سرمایه‌گذاری در طرح‌های مد نظر دولت و با دوره‌های بازپرداخت بلندمدت پرهیز کنند. همچنین بهتر است صندوق‌ها بیشتر به سمت سهامداری روی بیاورند تا شرکت‌داری و نظام‌های جامع ارزیابی عملکرد سرمایه‌گذاری و همچنین تحلیل اسناد عملکرد مدیران این صندوق‌ها اجرائی شود، البته قابل درک است که این تحولات قطعاً یک‌شبه قابل انجام نیست و همان‌طور که سه دهه طول کشید تا جیب صندوق‌ها خالی شود باید به صندوق‌ها برای ترمیم منابع نیز زمان داد، در غیر این صورت تبعات جبران‌ناپذیری در جامعه رخ خواهد داد.

پرتفوی بهینه برای صندوق‌های بازنشستگی چیست؟

بیشتر باید در شرکت‌هایی که بالغ هستند و تقسیم سود با کیفیت نقدی مناسبی دارند سرمایه‌گذاری کنند و همچنین بخش عمده پرتفوی این صندوق‌ها به اوراق مشارکت و صکوک درآمد ثابت تخصیص یابد و در انتخاب سرمایه‌گذاری‌ها سودآوری بلندمدت مد نظر باشد تا اهداف سیاسی اجرای طرح.

خصوصی است که صندوق تنها تامین‌کننده منابع آنها باشد و در مدیریت آنها دخیل نشود. اگر بخواهیم یکی از این دو رویکرد را انتخاب کنیم به صورت کلی بهتر است سیاست بر این باشد که صندوق‌ها بیشتر سهامدار باشند چرا که به علت ماهیت مالی آنها تخصص لازم برای شرکت‌داری ندارند و اینکه این صندوق‌ها بیشتر درگیر مسائلی مانند معضلات ناشی از تعامل با نیروی کار، تامین مواد اولیه، جذب تکنولوژی و... خواهند شد و از رسالت اصلی خود بازخواهند ماند. برای نیل به این هدف یکی از کارهایی که باید در دستور کار قرار گیرد افزایش عمق واقعی بازار سرمایه است که دست صندوق‌ها را برای سرمایه‌گذاری در ابزارهای مالی مختلف به عنوان یک سهامدار (سرمایه‌گذار مالی) باز می‌گذارد.

در صحبت‌ها پتان اشاره کردید که نگاه تخصصی به مدیریت صندوق‌ها وجود ندارد در این زمینه توضیح بیشتری می‌دهید؟

یکی از مهم‌ترین معضلات صندوق‌های بازنشستگی در ایران نداشتن نگاه تخصصی به این صندوق‌هاست و همان گونه که مشاهده می‌شود مدیران سیاسی متأسفانه بر مسند صندوق‌های بازنشستگی تکیه می‌زنند و با تغییر دولت‌ها و سیاست‌ها، فعالیت‌های صندوق نیز تغییر می‌کند. مشکل دیگر نبود برنامه جامع برای مدیریت منابع است. در این صندوق‌ها به مدیریت وجوه نقد و همچنین سیاست‌های تناسب جریانات نقد دارایی‌ها و بدهی‌ها (ALM) بهای کمی داده شده است و امروزه صندوق‌ها با مشکلات نقدینگی و تامین منابع بسیاری روبه‌رو هستند و صندوق‌هایی که زمانی تامین‌کنندگان منابع مالی برای نهادهای دیگر بودند امروزه برای پرداخت حقوق بازنشستگان نیازمند استقراض یا فروش دارایی‌های نقدشونده خود (مانند سهام و اوراق مشارکت) هستند، این امر باعث شده است که در سه سال اخیر سهمی که سهامدار عمده آنها از نهادهای بازنشستگی بوده است وضعیت چندان مناسبی را تجربه کنند.

با توجه به تنگنای مالی صندوق‌های بازنشستگی عملکرد آنها در بازار سرمایه چگونه بوده است؟ مطمئناً وقتی منابع در اختیار مدیران سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی پایدار نباشد، تصمیمات آنها نیز از ثبات مناسبی برخوردار نخواهد بود. این عدم ثبات دو اشکال را در بازار سرمایه ایجاد کرده است: اول این است که صندوق‌ها در شرکت‌هایی که سهامدار عمده هستند برای تامین نقدینگی حقوق پرداختی به بازنشستگان شرکت‌ها را وادار به تقسیم سود حداکثری می‌کنند و مسائل داخلی مربوط به مالی شرکتی (Corporate finance) و حفظ سودآوری سنوات آتی شرکت در نظر گرفته نمی‌شود. با توجه به اینکه لزوماً همه سود شرکت‌ها به صورت نقدی نبوده است این شرکت‌ها برای تقسیم سود نهادهای بازنشستگی اقدام به استقراض از بانک‌ها می‌کنند و هزینه‌های سنگین بهره سودآوری سنوات آتی را به خطر می‌اندازد و باعث می‌شود که صندوق‌های بازنشستگی و سایر سهامداران شرکت نیز در بلندمدت متضرر شوند. مشکل بعدی که ناشی از فعالیت این شرکت‌هاست اختلال در معاملات سهام شرکت‌های بورسی است. با توجه به اینکه بورس اوراق بهادار ایران نسبت به نرم‌های بین‌المللی بسیار کم‌عمق است و خرید و فروش معامله‌گران بزرگ موجب نوسانات شدید قیمتی می‌شود فروش‌های خارج از برنامه صندوق‌های بازنشستگی به علت نیاز به نقدینگی موجب افت قیمت اوراق بهادار و زیان سایر سرمایه‌گذاران خواهد شد. با توجه به این دو اشکال بخش عمده‌ای از صندوق‌های بازنشستگی در صورتی که سهامدار یک شرکت باشند بیشتر موجب اختلال در روند عملیاتی شرکت و روند قیمتی آنها در بازار خواهند بود.

اشاره کردید که در صندوق‌ها ارزیابی عملکرد مناسبی انجام نمی‌شود ولی این صندوق‌ها دارای هیات امانا و همچنین حسابرِس و بازرِس هستند که اقدام به گزارش‌دهی دوره‌ای می‌کنند، در این رابطه بیشتر توضیح می‌دهید؟

این مهم‌ترین نکته است که حسابرِس و بررسی گزارش‌های حسابداری برای ارزیابی عملکرد صندوق‌های بازنشستگی و همچنین سایر نهادهای مالی که با مدیریت دارایی‌ها سروکار دارند کفایت نمی‌کند. ببینید در حوزه حسابرِس معمول که در ایران اتفاق می‌افتد بیشتر به بررسی این پرداخته می‌شود که اسناد مالی و عملکرد مالی شرکت‌ها صحت کافی داشته باشد که امری ضروری است ولی در حوزه ارزیابی عملکرد نیاز به نگاه کارشناسی از بابت تکنیک‌های سرمایه‌گذاری داریم و با استفاده از تکنیک‌های ارزیابی عملکرد باید مدیریت صندوق‌ها مورد ارزیابی قرار گیرد. ساده‌ترین نکته‌ای که باید مورد توجه باشد این است که باذهی صندوق‌ها به‌طور هم‌زمان نسبت به ریسک دارایی‌ها و سرمایه‌گذاری‌های آنها سنجیده شود و همچنین اسناد تحلیلی و چرایی خرید و فروش دارایی‌ها و سرمایه‌گذاری‌های صندوق‌ها توسط کارشناسان اقتصادی و سرمایه‌گذاری و نه کارشناسان حسابداری مورد بررسی قرار گیرد. همچنین بررسی عملکرد مبتنی بر سودآوری سالانه صندوق‌ها نباشد چرا که مدیران را به سمت شناسایی سودهای کاغذی و غیرواقعی و فعالیت‌های با افق کوتاهمدت در صندوق‌ها سوق خواهد داد.

اگر این شرایط تغییر نکند و در مدیریت صندوق‌ها استانداردهای بین‌المللی رعایت نشود به نظر



طرح: آزاده پاک‌نژاد

می‌رود صندوق‌ها متناسب با درآمدها و هزینه‌ها، برای بازه زمانی چند دهه بتوانند برنامه‌ریزی مناسبی کنند. گاه وعده‌های انتخاباتی و گاه انتصاب‌های سیاسی، صندوق‌ها را از این عملکرد مناسب دور کرده و وضعیت فعلی را رقم زده است. بسیاری از صندوق‌های بازنشستگی از عدم نظارت کافی و کمبود شفافیت رنج می‌برند که بروز آن را در برخی پرونده‌های اقتصادی مطرح‌شده طی سال‌های اخیر به وضوح می‌توان مشاهده کرد. لذا در یک نگاه جامع، همه‌چیز از درون صندوق‌ها نشأت نمی‌گیرد و تصمیم‌گیری دولت‌ها در ایجاد بحران صندوق‌های بازنشستگی نقش داشته است. از سوی دیگر در بسیاری از موارد مثل مطالبات معوقه، علاوه بر آنکه صندوق‌ها با مشکل دریافت مطالبات خود از دولت مواجه هستند، در ازای برخی بدهی‌ها بنگاه‌هایی را از دولت تحویل می‌گیرند که گرهی بر گره‌های موجود در کارشان می‌افزاید. اما آیا مشکلات را صرفاً به خارج از صندوق‌ها می‌توان نسبت داد؟ قطعاً خیر. مدیریت صندوق‌ها به لحاظ داخلی نیز با انتقادات زیادی مواجه بوده است اگرچه اصلاح آن نیازمند تحول در سیاستگذاری به نظر می‌رسد و صرفاً یک مساله داخلی به شمار نمی‌رود. استفاده از تجارب موفق جهانی در این زمینه، می‌تواند راهگشا باشد. پیاده‌سازی اصول حکمرانی خوب، که در پرونده حاضر نیز به آن پرداخته شده است، می‌تواند یک اقدام اساسی و البته نه‌چندان آسان برای بهبود وضعیت صندوق‌های بازنشستگی باشد. صندوق‌ها باید در راستای اهداف ذی‌نفعان آنها و مستقل از دولت‌ها اداره شوند و عملکرد آنها به صورت شفاف تحت پایش قرار گیرد. مدیران صندوق‌ها نیز باید بر اساس شایستگی در مدیریت بخش‌های مختلف صندوق از جمله بنگاه‌ها انتخاب شوند و در مقابل سهامداران و ذی‌نفعان پاسخگو باشند. در شرایطی که تامین مالی صندوق‌ها از محل انجام می‌شود که کمترین پاسخگویی به آنجا صورت می‌گیرد، می‌توان انتظار داشت که عملکرد اقتصادی بنگاه‌های تحت مدیریت نیز به شکلی بهینه نباشد. بسیاری از بنگاه‌هایی که اداره آنها در دست صندوق‌های بازنشستگی قرار دارد، در شرایط معمول اقتصادی ممکن است در مدیریتی دیگر سودآور باشند. در این موارد با قطعیت بیشتری می‌توان گفت که سهم اصلی را در عملکرد نامناسب بنگاه‌های اقتصادی، نه زیان‌ده بودن آنها در شرایط اقتصادی خاص یا تحمیل آنها به صندوق‌ها، که ضعف مدیریت داشته است.

صندوق‌های بازنشستگی با وجود برخورداری از دارایی‌هایی که بعضاً در کمتر بنگاه یا هلدینگ اقتصادی بزرگی وجود دارند، دچار مشکلات مالی هستند که بسیاری از آنها را در آستانه ورشکستگی قرار داده است. این مساله به اندازه‌ای اهمیت دارد که به عنوان یکی از اصلی‌ترین چالش‌های دوران اجرای برنامه ششم توسعه از آن یاد می‌شود. این موضوع که چگونه ممکن است یک صندوق بازنشستگی با وجود برخورداری از بنگاه‌های اقتصادی، به چنین وضعیتی دچار شود، از ابعاد گوناگونی قابل بررسی است و پرونده حاضر به سؤالاتی درباره مدیریت این بنگاه‌ها می‌پردازد؛ اینکه کارنامه عملکرد صندوق‌های بازنشستگی در حوزه بنگاهداری به طور کلی چگونه بوده است؟ با در نظر گرفتن مشکلات موجود در این زمینه، می‌توان سؤال بعد را این‌گونه مطرح کرد که اصلاً ریشه مشکلات موجود در زمینه عملکرد اقتصادی صندوق‌های بازنشستگی و همچنین مدیریت بنگاه‌های اقتصادی توسط آنها چیست؟ به لحاظ ساختاری و مدیریتی، چه عواملی باعث شده است تا صندوق‌ها امروزه در چنین وضعیتی به سر برند و آیا می‌توان گفت صندوق‌ها کلاً بنگاهداران خوبی نیستند یا سبب مناسبی را برای سرمایه‌گذاری انتخاب نکرده‌اند؟ ادبیات «حکمرانی خوب» چه تجویزی برای صندوق‌های بازنشستگی دارد؟

بخش مهمی از مشکلات صندوق‌ها، به ساختار آنها و نحوه ارتباطشان با دولت و مردم بازمی‌گردد. تحولات سیاسی کشور همواره در صندوق‌های بازنشستگی نیز اثرگذار و در نتیجه عمر مدیریت در بسیاری از این صندوق‌ها کوتاه بوده است. این در حالی است که انتظار

سودای پریان

نگاهی به تجربه مدیریت و بنگاهداری در صندوق‌های بازنشستگی

رامین فروزنده



در جدال با بحران

صندوق‌های بازنشستگی و عملکرد بنگاه‌های اقتصادی

رشد اقتصادی پایدار و مستمر، مستلزم برقراری دو شرط اساسی و مهم است؛ انباشت و تشکیل سرمایه به عنوان شرط لازم و امنیت سرمایه‌گذاری به عنوان شرط کافی. تشکیل سرمایه و افزایش سرمایه‌گذاری نیازمند بازارهای مالی و واسطه‌های مالی کارا و مفید است. در واقع بازارها و واسطه‌های مالی مهم‌ترین کانال‌های تجهیز منابع مالی برای بنگاه‌های اقتصادی هستند و از این طریق می‌توانند تاثیر شگرفی بر عملکرد بنگاه‌های اقتصادی داشته باشند. این نهادها با برقراری ارتباط بین پس‌اندازکنندگان و سرمایه‌گذاران، منابع مازاد مالی را جمع می‌کنند و در اختیار کارآفرینان و فعالان و سرمایه‌گذاران قرار می‌دهند. صندوق‌های بازنشستگی به عنوان یکی از مهم‌ترین نهادهای مالی می‌توانند بر حجم بازار سرمایه و کارایی آن تاثیر شگرفی داشته و به عنوان یکی از منابع پایدار برای تامین مالی پروژه‌های سرمایه‌گذاری شناخته شوند. صندوق‌های بازنشستگی منابع جمع‌آوری شده از حق بیمه و کسورات قانونی شافلان را می‌بایست در سرمایه‌گذاری‌های پر بازده هزینه کنند تا از این رهگذر بتوانند نیازهای آینده بازنشستگان را به خوبی برطرف کنند.

از این جهت که منابع عظیم صندوق‌های بازنشستگی می‌تواند به تامین مالی بنگاه‌های اقتصادی کمک کند شکی وجود ندارد، سوال این است که اگر چنین باشد چرا هم وضعیت صندوق‌های بازنشستگی بحرانی است و هم بنگاه‌های اقتصادی کشورمان حال و روز خوشی ندارند؟

وضعیت کلی صندوق‌های بازنشستگی

تقریباً می‌توان گفت که تمامی صندوق‌های بازنشستگی کشور ورشکسته‌اند یا به مرز ورشکستگی نزدیک شده‌اند. حدوداً ۲۲ صندوق بازنشستگی ریز و درشت در کشور فعالیت می‌کنند که صندوق تامین اجتماعی برای کارگران، صندوق بازنشستگی کشوری برای مستخدمین دولتی، صندوق بازنشستگی لشکری برای نیروهای مسلح، صندوق کشاورزان، روستاییان و عشایر نیز جمعیت روستایی کشور را تحت پوشش خود قرار داده است. از این میان صندوق بازنشستگی کشوری و تامین اجتماعی دو نوع مهم‌اند که بیش از ۹۰ درصد صندوق‌های بازنشستگی را شامل می‌شوند. آمارها نشان می‌دهد در صندوق بازنشستگی کشوری با یک میلیون و ۲۶۸ هزار مستمیری بگیر، ۷۶ درصد مستمیری‌ها را دولت پرداخت می‌کند. صندوق تامین اجتماعی نیروهای مسلح با بیش از ۶۷۰ هزار بازنشسته، ۹۸ درصد مستمیری خود را با کمک دولت تسویه می‌کند. در مورد سایر صندوق‌ها هم اوضاع چندان مناسب نیست. آن گونه که از آمار و ارقام برمی‌آید، صندوق بازنشستگی کشوری از نقطه سر به سری خود گذشته است و صندوق تامین اجتماعی هم به نقطه سر به سری نزدیک است. وخامت اوضاع در مورد این دو صندوق زمانی روشن تر می‌شود که بدانیم تعداد کل مستمیری‌گیران از صندوق تامین اجتماعی و کشوری نزدیک به ۵ میلیون نفر است. نسبت پشتیبانی به عنوان شاخصی که وضعیت کلی صندوق‌ها را نشان می‌دهد، از تقسیم تعداد بیمه‌شدگان اصلی به تعداد مستمیری‌گیران حاصل می‌شود و در حالت عادی و برای صندوق‌هایی که وضعیت مساعدی دارند این نسبت می‌بایست حداقل هفت باشد به آن معنی که از هر هفت نفر که بیمه‌پرداز هستند یک نفر مستمیری بگیرد. با این شاخص تمامی صندوق‌های بازنشستگی کشوری، نیروهای مسلح، نفت، کارکنان فولاد، بنادر و کشتیرانی و... در مرز بحران شدید قرار دارند و تنها صندوق تامین اجتماعی در حالی تقریباً متعادل قرار دارد.

با این اوصاف چندان امیدی نیست که صندوق‌های بازنشستگی در آینده

بتوانند به عنوان یک کانال موثر تامین مالی برای بنگاه‌های اقتصادی در دسترس باشند.

مشکلات اساسی صندوق‌ها

همان‌طور که در ابتدای این نوشتار بحث شد، در واقع بازارها و واسطه‌های مالی مهم‌ترین کانال‌های تجهیز منابع مالی برای بنگاه‌های اقتصادی هستند و از این طریق می‌توانند تاثیر شگرفی بر عملکرد بنگاه‌های اقتصادی داشته باشند. پایش وضعیت بنگاه‌های اقتصادی در کشور و بالاحص شرکت‌های زیرمجموعه صندوق‌ها اما نشان از اوضاع و احوال نه‌چندان مناسب این بنگاه‌ها دارد. گزارش پایش محیط کسب‌وکار سال ۹۴ مرکز پژوهش‌های مجلس دو عامل «شکل دریافت تسهیلات از بانک‌ها» و «ضعف بازار سرمایه در تامین مالی و نرخ بالای تامین مالی» را مهم‌ترین مشکلات بنگاه‌های اقتصادی بر شمرده است. این در حالی است که منابع عظیم این صندوق‌ها در صورتی که به درستی هدایت و رهبری شده و بشوند می‌توانند تا حدی از معضل تامین مالی بنگاه‌های اقتصادی بکاهد. سوال اینکه چه مشکلاتی سد راه این مساله قرار داشته است که این عملکرد ضعیف را توجیه خواهد کرد.

۱- نوع سیستم مورد استفاده: شاید به جرات بتوان گفت یکی از دلایلی که تاثیر چندان این نهاد مهم مالی بر عملکرد بنگاه‌های اقتصادی را مشاهده نمی‌کنیم به نوع سیستم مورد استفاده در این صندوق‌ها بازمی‌گردد. متداول‌ترین سیستم مورد استفاده سیستم مستمیری از نوع PAYG بوده که اغلب مزایای پرداختی آن مشخص است و به صورت دولتی اداره می‌شود. منابع عظیم این صندوق‌ها در سال‌های اولیه تاسیس که هنوز بازنشسته‌ای وجود ندارد پتانسیل تاثیر بر بازار سرمایه و تشکیل سرمایه و کمک به عملکرد مثبت بنگاه‌های اقتصادی را داراست. اما به مرور زمان که سیستم به بلوغ خود می‌رسد و به نقطه سر به سری نزدیک می‌شود یا از آن عبور می‌کند تاثیرگذاری آن به مراتب کم و کمتر می‌شود و نهایتاً از دست خواهد رفت چرا که اگر طی این مدت سیستم در پروژه‌های موثر و سودآور سرمایه‌گذاری نکرده باشد یا یک سبب دارایی پر بازده را

اختیار نکرده باشد دیگر بسیار دیر خواهد بود. آنچه از وضعیت سیستم فعلی مشخص است، اینکه وضعیت اغلب صندوق‌ها به نقطه سر به سری رسیده یا نزدیک به آن است به گونه‌ای که شواهد حکایت از آن دارد که بسیاری از این صندوق‌ها، کسورات خود را از بودجه عمومی ارتزاق می‌کنند و موجبات کسر بودجه عمومی را فراهم و با گسیل تورم به نوعی دست در جیب مردم می‌کنند. بنابراین یکی از اصلی‌ترین پیش‌نیازهای بهبود این سیستم به تغییر تفکر و به‌روز شدن این صندوق‌ها به سیستم‌های جدید برمی‌گردد.

۲- مشکلات ساختاری: یکی از مهم‌ترین عوامل پدیدآورنده وضعیت کنونی را می‌توان به مداخلات بیش از حد دولت و حاکمیت در حوزه‌های مربوط به صندوق‌های بازنشستگی مرتبط دانست. از طرف دیگر جناح‌های سیاسی برای بقای حیات خود و کسب آرا دست به وعده و وعیدهایی از جمله کاهش سن بازنشستگی و افزایش حقوق می‌زنند. این مساله در حالی اتفاق می‌افتد که طی دهه‌های اخیر سن امید به زندگی در کشور بالا رفته است و به‌رغم این مساله قانونگذاران نهنتها هیچ افزایشی در سن بازنشستگی نداده‌اند که متأسفانه مطابق تصویب قوانین شتابزده و هیجانی و کارشناسی نشده موجبات بازنشستگی پیش از موعد و تحمیل هزینه‌های هنگفت مالی بر این صندوق‌ها را فراهم کرده‌اند. از طرف دیگر به‌کارگیری بی‌حد و حصر دولت به انواع صندوق‌های بازنشستگی یکی دیگر از مسائل و مشکلات ساختاری گریبانگیر این صندوق‌هاست که بعضاً ناتوانی دولت در پرداخت این بدهی‌ها، به واگذاری شرکت‌های ورشکسته یا کم‌بازده در قالب روش رد دیون منتهی شده است. از دیگر مشکلات ساختاری در اداره صندوق‌های بازنشستگی عدم شفافیت و عدم نظارت صحیح در نحوه سرمایه‌گذاری منابع این صندوق‌ها را می‌توان مثال زد. تجربه دولت قبلی و فسادهای سربرآورده از صندوق بازنشستگی کشوری و تامین اجتماعی حکایت از معضل عدم شفافیت در این نهادها دارد و نشان‌دهنده آن است که ساختار فعلی دچار مشکلات عدیده‌ای است که کارایی لازم را ندارد و لازم است به سرعت اصلاحات ساختاری در دستور کار قرار گیرد. مساله تورم‌های بالا و نوسانی در اقتصاد ایران را می‌توان تکه دیگری از پازل مشکلات ساختاری در این صندوق‌ها عنوان کرد که بر عملکرد فعلی و گذشته این صندوق‌ها کم‌تاثیر نبوده است. در واقع تا زمانی که تورم‌های بالا بر اقتصاد کشور حکمرانی کند، بازنشستگان و مستمیری‌گیران خواستار افزایش حقوق و مستمیری خود به دلیل کاهش ارزش متامدی پول و کاهش قدرت خرید واقعی خود خواهند بود. این مساله موجب تشدید فشارها بر دولت و قوه مقننه خواهد شد که عایدی آن به صورت تصویب قوانین افزایش حقوق و تحمیل بار مالی بر صندوق‌ها خواهد بود.

۳- مشکلات مدیریتی در نحوه اداره سیستم: در همه دنیا صندوق‌های بازنشستگی توسط مالکان آنها اداره می‌شود و دولت به عنوان نهاد ناظر بر عملکرد آنها نظارت می‌کند. در کشور ما این مساله برعکس است، مالک صندوق‌ها مردم و بازنشسته‌های کشور هستند اما مدیریت آن بر عهده دولت است و در صندوق‌هایی هم که به اصطلاح خصوصی‌سازی شده، در واقع همچنان مدیریت آنها دولتی است و تنها از نظر قانونی در شمار شرکت‌های خصوصی به حساب می‌آیند. در مدیریت دولتی، منافع حداکثر طلبی دنبال نمی‌شود و بیشتر منافع جریان‌ات خاص پیگیری می‌شود. تجربه گذشته و حال حاضر اقتصاد ایران نشان می‌دهد هر جا مدیریت دولتی حاکم بوده است فساد و تخلفات اداری گسترده اتفاق افتاده و تابعه آن می‌تواند به عنوان بهترین دوم آ پس از اصلاحات ساختاری، در دستور کار قرار گیرد. هر چند بخش خصوصی در ایران توانایی خرید سهام شرکت‌های بزرگ را ندارد اما به مرور زمان و با واگذاری سهام آنها در بورس به مدیریت بهتر این سیستم‌ها می‌توان امیدوار بود.

پی‌نوشت‌ها:

به شرط تغییر

شروین مشایخی از الزامات کارآمدی صندوق‌های بازنشستگی از منظر مدیریتی می‌گوید

سپاه فتی: «نظام اداری و مدیریتی صندوق‌ها در کشور ما دارای ضعف‌های اساسی است و در ابعاد مختلف با چالش‌های جدی روبه‌رو است. یکی از راهکارهای مواجهه با این چالش‌ها، مراجعه به تجارب بین‌المللی در این زمینه است. و رهنمودهای اتحادیه بین‌المللی تامین اجتماعی (ایسا) می‌تواند یکی از متون راهنما در مسیر بهبود وضعیت موجود در نظام اداری صندوق‌ها باشد. بر این اساس، به نظر می‌رسد فاصله قابل توجهی میان وضعیت موجود و جایگاه مطلوب وجود دارد و احتمالاً باید چاره‌ای جدی در این زمینه بیندیشیم.» اینها جملاتی است که شروین مشایخی مشاور بهسازی عملکرد و مدیریت منابع انسانی سازمان تامین اجتماعی طی این گفت‌وگو بر آن تاکید دارد. او که سال‌هاست در عرصه مدیریت منابع انسانی فعالیت می‌کند پیرامون الزامات کارآمدی صندوق‌های بازنشستگی تاکید دارد نگاه اجمالی به رهنمودهای «ایسا» نشان می‌دهد که این رهنمودها مبتنی بر رویکردهای نوین در مدیریت منابع انسانی و نظام اداری صندوق‌های بازنشستگی است و ما هم با توجه به شکافی که در سبک مدیریت و اداره صندوق‌ها با رویکردهای نوین داریم، به شدت نیازمند تغییر اساسی و حتی جنبش و جریان قدرتمندی برای بهبود این نظام بازنشستگی هستیم.

بازنشستگی شویم، چالش‌هایی را که به آن اشاره کردید بیشتر در چه زمینه‌هایی از مدیریت صندوق‌ها می‌دانید؟

در مدیریت صندوق‌های بازنشستگی، ما با چهار حوزه اصلی و گسترده روبه‌رو می‌سیم: «پایداری مالی»، «سرمایه‌گذاری صحیح»، «حوزه مربوط به پوشش اعضا، وصول حق بیمه و خدمات و مزایای اعضا» و «حوزه مدیریت منابع، به ویژه منابع انسانی». در واقع ما در هر چهار حوزه با چالش‌های مهمی در صندوق‌های بازنشستگی مواجه هستیم. مثلاً اینکه در ارتباط با حوزه پایداری صندوق‌ها، چالش اساسی در این است که باید به شکلی عمل کرد که تعهدات آتی



بدون به خطر افتادن تعهدات آتی انجام شوند؛ حق بیمه‌های دریافتی و جریان ورودی، هزینه‌ها و مصارف و به طور کلی، خروجی‌ها را پوشش دهند و این صندوق‌ها بتوانند از رسیدن به نقطه سر به سر فاصله بگیرند. مبنای طرح‌های بیمه‌ای در صندوق‌ها نیز، اقدامات آکچوئری (محاسبات بیمه‌ای) مستند بوده و اصول ثبات مالی طرح‌ها در نظر گرفته شود. در ارتباط با حوزه دوم یعنی سرمایه‌گذاری صحیح، چالش‌های اساسی در این است که چگونه معیارها و الگوهای علمی برای سود سرمایه‌گذاری و پایداری مالی صندوق‌ها، تبیین شود و یک نرخ حداقل سود سرمایه‌گذاری برای حمایت از توانایی مالی برنامه‌ها و طرح‌ها (که اصطلاحاً به آن نرخ مانع گفته می‌شود) یا برای تضمین کفایت حساب‌های انباشته در نظر گرفته شود.

چالش‌های مربوط به حوزه سوم، معطوف به مدیریت درست پوشش اعضا، وصول حق بیمه و خدمات و مزایای اعضا و ذی‌نفعان است. در این حوزه علاوه بر اطمینان از معیارهای عملکردی مربوطه، باید بتوان ریسک‌های پیش روی صندوق‌ها اعم از ریسک‌های عملیاتی، اقتصادی، سیاسی، قانونی، جغرافیایی، جمعیتی و راهبردی را به درستی شناسایی کرد، به موقع آنها را تشخیص داد و به تبع آن، تأثیرات کوتاه‌مدت و بلندمدت آنها را مدیریت کرد. البته مدیریت ریسک در مورد دو حوزه اول و دوم نیز قابل طرح است و در آن موارد نیز مدیریت ریسک به چالشی جدی تبدیل شده است. باید توجه داشت که با توجه به «ماهیت سیستمی» که بر این حوزه‌ها و کلیت صندوق‌ها حاکم است، چالش‌های این حوزه‌ها بر یکدیگر تأثیر می‌گذارد، و مثلاً چالش‌های مطرح‌شده در مورد این سه حوزه خود به چالشی برای حوزه چهارم تبدیل می‌شود. و مواجهه موثر با چالش‌های مذکور، نیازمند این است که صندوق‌های بازنشستگی کارآمدی مدیریتی سطح بالایی داشته و مدیریت این صندوق‌ها توان اداره با کفایت حوزه‌های کلیدی و از جمله حوزه مدیریت منابع انسانی را داشته باشند.

البته باید اضافه کنم که در دوران متاخر علاوه بر حوزه‌های فوق، توسعه زیرساخت‌های حوزه ICT (تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات) نیز از چالش‌های مهم حوزه صندوق‌های بازنشستگی بوده است که همان‌گونه که می‌دانیم امروزه تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات نقش اساسی در مدیریت کارآمد صندوق‌های بازنشستگی و بیمه‌های اجتماعی ایفا می‌کند و این موضوع چالش مربوط به آن را به چالشی بسیار مهم در این حوزه تبدیل کرده است.

تاکید خود شما بر کدام یک از چالش‌های پنج‌گانه مورد اشاره است؟ علت این تاکید را نیز توضیح دهید؟

به نظر شما کارآمدی مدیریتی و اداری چه نقشی در کارآمدی نظام بازنشستگی کشور می‌تواند داشته باشد؟

همان‌طور که می‌دانید نظام بازنشستگی و بیمه‌های اجتماعی از زیرمجموعه‌های بسیار اساسی و مهم نظام رفاه اجتماعی هستند و واجد کارکردهای بسیار بارز اجتماعی و اقتصادی، که توفیق‌شان در انجام مأموریت‌های خود موجب تقویت نظام رفاه و تامین اجتماعی و به تبع آن توسعه متوازن و پایدار در کشور می‌شود. اما ارزش‌های ماهیتی که صندوق‌های بازنشستگی و بیمه‌های اجتماعی بالذاته واجد آن هستند و ایفای کارکردهای اجتماعی و

اقتصادی بسیار بارزتری که به آن پرداخته شد، منوط به عملکرد مثبت این نهادها در قالب سازمانی اثربخش و کارآمد و در گرو عملکرد رضایت‌بخش و قابل قبول در قبال ذی‌نفعان خود است. از طرفی نباید فراموش کنیم که سازمان‌ها و نهادها اجتماعی، ابزارهای عقلانی برای رسیدن به هدف هستند و در نهایت فلسفه وجودی آنها بهتر کردن زندگی انسان‌هاست. و این فلسفه وجودی محقق نخواهد شد مگر با کارآمدی نظام مدیریتی این سازمان‌ها.

وضعیت صندوق‌های کشور را از این منظر چطور ارزیابی می‌کنید؟

به نظر من وضعیت نظام بازنشستگی در کشور مانند بسیاری از بخش‌های دیگر، تا حد زیادی متأثر از ناکارآمدی نظام اداری است. در بسیاری از موارد، استخدام افراد و انتصاب بسیاری از مدیران در مشاغل کلیدی این نهادها بیش از اینکه در انطباق با شایستگی‌های لازم برای این بخش و نیازهای نظام اداری این صندوق‌ها باشد، متأثر از ملاحظات سیاسی یا عدم هوشمندی لازم در مدیریت این سازمان‌ها بوده است. ما در صندوق‌های بازنشستگی و بیمه‌های اجتماعی به شدت نیازمند مدیریت مبتنی بر عقلانیت هستیم. به عنوان مثال نباید فراموش کنیم که در برهه‌ای از زمان، طی هشت سال، هشت مدیرعامل در بزرگ‌ترین صندوق بازنشستگی و سازمان بیمه‌ای این کشور یعنی سازمان تامین اجتماعی منصوب شد، که متأسفانه هنوز هم تبعات این روش‌های غیرمعارف و غیرعقلانی گریبانگیر این سازمان و صندوق‌های دیگر کشور است. حتماً قبول دارید که چنین نهادی را نمی‌شود با سالی یک مدیرعامل، به شکل عقلانی اداره کرد. و اگر بخواهیم به طور صریح و فارغ از تعارفات کلیشه‌ای جواب این بخش از سؤالتان را بدهم، ارزیابی من این است که اداره صندوق‌های بازنشستگی به دلیل شرایط تکنیکی، اقتصادی و مالی مستلزم کیفیت مدیریتی بالایی است که به دلایل مختلف این الزام مغفول مانده است. همان‌طور که در ابتدای این بحث هم اشاره کردم ما در این حوزه نیازمند سطح بالاتری از عقلانیت هستیم و اغلب صندوق‌های بازنشستگی در کشور برای رسیدن به اهداف خود، به طور جدی نیازمند تقویت توان مغزافزاری خود هستند. به هر حال، رضایت ذی‌نفعان و ارائه خدمات مطلوب و خلق ارزش اجتماعی که از مهم‌ترین رسالت صندوق‌هاست، به سهولت و بدون در نظر گرفتن چالش‌ها و شرایط خاص این صندوق‌ها امکان‌پذیر نخواهد بود، و این امر مستلزم تلاشی سیستماتیک، آگاهانه و مستمر برای بهبود عملکرد و ارتقای کارایی و چابکی و انعطاف‌پذیری منطقی و پیش‌برنده در نظام اداری آنهاست.

قبل از اینکه وارد مباحث مربوط به الزامات بهبود عملکرد و ارتقای کارایی اداری صندوق‌های

در مدیریت صندوق‌های بازنشستگی، ما با چهار حوزه اصلی و گسترده روبه‌رویم: «پایداری مالی»، «سرمایه‌گذاری صحیح»، «حوزه مربوط به پوشش اعضا، وصول حق بیمه و خدمات و مزایای اعضا» و «حوزه مدیریت منابع، به ویژه منابع انسانی».

❖ به طور مشخص در ارتباط با الزامات مدیریتی مطلوب و همچنین مدیریت منابع انسانی، ایسا چه رهنمودها و سازوکارهایی پیشنهاد می‌دهد؟

امروزه در بین صاحب‌نظران این اتفاق نظر وجود دارد که کلید حکمرانی خوب در سازمان‌ها، مدیریت کارآمد و به ویژه مدیریت منابع انسانی است. اتحادیه بین‌المللی تامین اجتماعی هم با اذعان به این موضوع رهنمودهای متعددی را به این امر اختصاص داده است. برای مثال، در رهنمودهای ایسا به طور مشخص تاکید شده است که فرآیند گزینش مدیرعامل و هیات‌مدیره باید بر اساس شایستگی و استانداردهای صحیح برای تصدی این مسوولیت‌ها انجام شود. بر این اساس، تدوین مستندات و استانداردهای شایستگی، متناسب و شفاف برای این مشاغل و سازوکاری برای تطابق افراد منتخب با شایستگی‌های مدون، ضروری است. همچنین در رهنمودهای مذکور تاکید شده است که مقررات، قوانین و خط‌مشی‌های منابع انسانی سازمان باید عادلانه بوده و به‌طور صریح و مستند بیان شده باشد و در دسترس همه کارکنان سازمان باشد. اگر چنین امری محقق شود، آنگاه فرآیند استخدام یکپارچه می‌شود؛ ملاحظات سیاسی به حداقل می‌رسد؛ شفافیت و قابلیت پیش‌بینی افزایش می‌یابد؛ و عدالت در خط‌مشی استخدام رعایت می‌شود؛ و از نیروی انسانی در برابر بی‌عدالتی اداری حمایت می‌شود. البته شاید این رهنمودها و سازوکارها چون مبنای عقلانی دارد، بدیهی به نظر برسد اما بررسی و آسیب‌شناسی وضعیت موجود نشان می‌دهد که مداخلات نهادها و مجامع بیرونی در عزل و نصب و نحوه جذب منابع انسانی و ناتوانی و اهمال شگفت‌انگیز در درک ماهیت این صندوق‌ها، گاهی نظام اداری صندوق‌های بازنشستگی را تا آستانه فلج شدن و ناکارآمدی جدی در تحقق اهداف و مأموریت‌های خویش پیش می‌برد. در واقع در سیستمی که مبنای عمل آن بر این رهنمودهاست، اصل بر انتخاب بهترین و متناسب‌ترین نیروی انسانی است و نظام جبران خدمت ارتباط مستقیم با ارزیابی عملکرد افراد پیدا می‌کند؛ و پیامد چنین پیوندی، ارتقای عملکرد فرد، واحد و در نهایت سازمان خواهد بود. در حالی که در غالب سازمان‌های ما، به دلیل فقدان نظام هوشمندانه جذب و استخدام و نبود مدل شایستگی برای کارکنان صندوق‌های بازنشستگی، لزوماً انتخاب بهترین‌ها صورت نمی‌گیرد. در مورد نظام جبران خدمت نیز بسیاری از ارزشیابی‌ها از عملکرد کارکنان صوری است و حتی گاه به عملکرد ارتباطی پیدا نمی‌کند. در نهایت نظام جبران یکسان‌نگر، با غیراصولی و غیرعادلانه، به عکس باعث افت در عملکرد کارکنان و نظام اداری صندوق‌ها می‌شود. یکی دیگر از رهنمودهای ایسا، برنامه‌های آموزشی و توسعه‌ای سنجدیده و مبتنی بر نیازها و مسأله‌های واقعی کارکنان و صندوق‌هاست، در حالی که بررسی وضعیت صندوق‌ها نشان می‌دهد بخش دیگری از ناکارآمدی نظام اداری آنها به آموزش‌های سنتی و غیرمتناسب با نیازهای اصلی فرد و سازمان بازمی‌گردد و در این آموزش‌ها، رویکرد حل مسأله نوعاً مغفول مانده است. علاوه بر این موارد، در رهنمودهای مذکور، برنامه‌های جانشین‌پروری و مدیریت استعدادها که امروزه در سازمان‌های پیشرو دنیا جایگاه ویژه‌ای پیدا کرده است نیز مورد تاکید قرار گرفته و دستورالعمل‌هایی برای اجرای آن تعریف شده است.

❖ با این اوصاف شما متفقدید که نظام اداری و مدیریتی صندوق‌ها در کشور ما دارای ضعف‌های اساسی است و در ابعاد مختلف با چالش‌های جدی روبه‌رو است. یکی از راهکارهای مواجهه با این چالش‌ها، مراجعه به تجارب بین‌المللی در این زمینه است. و رهنمودهای اتحادیه بین‌المللی تامین اجتماعی می‌تواند یکی از متون راهنما در مسیر بهبود وضعیت موجود در نظام اداری صندوق‌ها باشد. بر این اساس، به نظر می‌رسد فاصله قابل توجهی میان وضعیت موجود و جایگاه مطلوب در این زمینه وجود دارد و احتمالاً باید چاره‌های جدی در این زمینه بیندیشیم. بله، من تنهایی خواهم این نکته را بار دیگر مورد تاکید قرار دهم که نگاه اجمالی به رهنمودهای ایسا نشان می‌دهد که این رهنمودها مبتنی بر رویکردهای نوین در مدیریت منابع انسانی و نظام اداری صندوق‌های بازنشستگی است و ما هم با توجه به شکافی که در سبک مدیریت و اداره صندوق‌ها با رویکردهای نوین داریم، به شدت نیازمند تغییر اساسی و حتی جنبش و جریان قدرتمندی برای بهبود این نظام هستیم. و بهبود این نظام در نهایت باعث بهبود و ارتقای نظام کلی بازنشستگی کشور خواهد شد. با یک بررسی اجمالی در صندوق‌ها و بیمه‌های اجتماعی در سطح جهانی می‌توان ادعا کرد که هیچ صندوق یا سازمانی موفق نبوده مگر آنکه از یک نظام اداری توسعه‌یافته برخوردار بوده است. در هر حال به نظر می‌رسد که نظام بازنشستگی کشور برای نیل به اهداف خود و کارآمدی صندوق‌ها، چاره‌ای جز پوست‌اندازی در این زمینه ندارد. ما باید با وضعیت موجود گذر کنیم و این چالش را به عنوان الزامی مهم در کارآمدی صندوق‌های بازنشستگی به رسمیت بشناسیم. چنین تغییری نیازمند یک عزم عمومی است که بیشترین بار مسوولیت آن بر دوش نخبگان حوزه مدیریت و مدیران اجرایی توانمند و دغدغه‌مندی است که خود را همواره ملزم به آموختن می‌دانند. ❖

همان‌طور که گفتیم تاکید من بر حوزه کارآمدی مدیریتی و به ویژه مدیریت منابع انسانی و چالش‌های مترتب بر آن است. اما چنین تاکیدی دست‌کم در نگاه من، به هیچ‌وجه به معنای تضعیف اهمیت سایر چالش‌های موجود در حوزه‌های مورد اشاره نیست. همه آن چالش‌ها مهم هستند و غفلت از هر کدام از آنها می‌تواند به قیمت بحران در صندوق‌ها تمام شود. با این توصیف، دلیل تاکید بیشتر بر چالش‌های نظام اداری و حوزه منابع انسانی این است که سایر چالش‌های مورد اشاره در صندوق‌ها تبدیل به مسأله و دغدغه کارشناسان مربوطه یا اصحاب رسانه شده است؛ اگرچه حل نشده اما دست‌کم مطرح شده است. در حالی که چالش‌های حوزه منابع انسانی و نظام اداری در صندوق‌های بازنشستگی، اصطلاحاً «پرولیماتیک» نشده است؛ یعنی چالش‌های آن به خوبی درک نشده و به نظر من مسأله آن به اندازه کافی به موضوعات مورد مباحثه کارشناسی و علمی تبدیل نشده است. و طبیعتاً برون‌رفت از این غفلت مضاعف، در تعریف آن به عنوان مسأله‌ای که نیازمند تامل بیشتر صاحب‌نظران نظام بازنشستگی است، نیازمند تاکید و تبیین مضاعف است.

❖ برگردیم به سوال قبلی، اشاره کردید که وضعیت مدیریتی و اداری در غالب صندوق‌های کشور از کارآمدی مدیریتی و استانداردهای اداری طراز جهانی فاصله دارند؛ با این اوصاف چه راهکارهایی برای بهبود نظام اداری و کارآمدی آن، در صندوق‌های بازنشستگی پیشنهاد می‌کنید؟

به نظر من یکی از راهکارها این است که بعد از مطالعه و آسیب‌شناسی وضعیت صندوق‌ها در کشور، ببینیم کشورهای توسعه‌یافته و صندوق‌های موفق در دنیا در این ارتباط چگونه عمل کرده‌اند و چه معیارها و استانداردها و تجارب موفق در سطح بین‌المللی وجود دارد. برای مثال اتحادیه بین‌المللی تامین اجتماعی مجموعه‌ای بارز از رهنمودها، مکانیسم‌ها و ساختارهای پیشنهادی برای کارآمدی نظام اداری در صندوق‌های بازنشستگی و بیمه اجتماعی ارائه کرده است که می‌تواند مرجع مناسبی برای بهبود کارآمدی و تقویت سیستم مدیریت صندوق‌ها در کشور برای ما باشد.

❖ به اتحادیه بین‌المللی تامین اجتماعی و رهنمودهای آن اشاره کردید. اخیراً این اتحادیه سمینار منطقه‌ای خود را تحت عنوان «کارایی اجرایی و عملیاتی» به میزبانی سازمان تامین اجتماعی در تهران برگزار کرد که شما هم عضو کمیته علمی این سمینار بودید. این اتحادیه چه تجارب و رهنمودهایی در حوزه ارتقای کارآمدی و مدیریت مناسب صندوق‌ها ارائه می‌دهد که می‌تواند برای صندوق‌های بازنشستگی و بیمه‌های اجتماعی در کشور ما هم مفید و موثر باشد؟ اتحادیه بین‌المللی تامین اجتماعی (ایسا) در ارتباط با مدیریت مطلوب صندوق‌های بازنشستگی، الگوی حکمرانی خوب را توصیه می‌کند و به طور جدی در گسترش این الگو در بین کشورهای عضو اهتمام می‌ورزد. هسته اصلی بحث سمینار منطقه‌ای اخیر که شما به آن اشاره کردید، نیز همین حکمرانی خوب و میزان تطبیق عملکرد سازمان‌ها و صندوق‌های بیمه اجتماعی با اصول و رهنمودهای پیشنهادی آن بود. همان‌طور که می‌دانید حکمرانی خوب، یکی از مباحث مهم و در عین حال جدید است که در دو دهه اخیر در ادبیات توسعه مطرح شده و به سرعت در حال گسترش است. ایسا مفهوم حکمرانی در کانتکست صندوق‌های بازنشستگی و سازمان‌های تامین اجتماعی را «روش بهره‌برداري مسوولان این نهادها از قدرت و به کارگیری اختیار تفویضی خود در تحقق اهداف صندوق‌ها» و همچنین «نحوه مشارکت با شرکا» تعریف می‌کند. بر اساس تعریف ایسا، حکمرانی خوب، به کارگیری اختیار و مسوولیت‌های تفویض شده به روشی پاسخگو، شفاف، قابل پیش‌بینی، مشارکتی و پویاست که در آن، نوآوری در طراحی و اجرای خط‌مشی‌ها، قوانین، اصول و فرآیندهای صندوق‌های مذکور مدنظر قرار گرفته است.

❖ آیا اصول حکمرانی خوب ایسا همان اصولی است که بانک جهانی ارائه کرده است؟ تا حدی همان است اما ببینید اصول حکمرانی خوب در اکثر تعریف‌ها از جمله تعریف بانک جهانی یا حتی بانک توسعه آسیایی در چهار اصل پاسخگویی، شفافیت، قابلیت پیش‌بینی و مشارکت، یکسان هستند. اما از آنجا که بسیاری از تعاریف حکمرانی خوب، بر اساس فرآیندها، ساختارها و سلسله‌مراتب اجرایی و مدیریتی هر نهاد یا سازمان بومی سازی و هنجارمند می‌شوند و کارشناسان توسعه نیز معتقدند که اگرچه درباره حکمرانی خوب، اصول و معیارهای اساسی و بین‌المللی وجود دارد اما کشورها و نهادهای خاص می‌بایستی بر اساس ویژگی‌های خاص خود به تعدیل و بازنگری این الگو بپردازند، ایسا هم بر این مبنا علاوه بر اصول فوق، «صل پویایی» را به عنوان اصل پنجم حکمرانی خوب پیشنهاد کرده است. باید توجه کنیم که هر یک از این اصول بر یکدیگر اثر هم‌افزایی دارند، از این‌رو توجه به یک اصل موجب سهولت در اجرای سایر اصول می‌شود و در نتیجه، محیط و بستر مناسبی برای استقرار و اعمال حکمرانی خوب فراهم می‌شود.



هلدینگ مالی، حلقه انسجام صندوق بازنشستگی

در گفت و گو با محمود طهماسبی مطرح شد

هلدینگ مالی جدیدترین هلدینگ مجموعه صندوق بازنشستگی است که با هدف مدیریت دارایی های صندوق در سال ۹۴ تاسیس شد. این هلدینگ قرار است که مدیریت بخش مالی دارایی های صندوق که تا پیش از این به صورت پراکنده اداره می شد را به صورت تخصصی بر عهده بگیرد. محمود طهماسبی، مدیر عامل هلدینگ مالی صندوق بازنشستگی در گفت و گویی مفصل به ابعاد مختلف تاسیس و راه اندازی این هلدینگ پرداخته است و برنامه های پیشنهادهی خود برای اداره هر چه بهتر و کسب بازدهی حداکثری در مجموعه صندوق بازنشستگی برای ارائه به بازنشستگان سراسر کشور را مطرح کرد. طهماسبی اداره حدود ۲۶۰ شرکت در زیر مجموعه صندوق بازنشستگی را بسیار دشوار می داند و می گوید: در برخی موارد نیازمند اصلاح قوانین هستیم تا بتوانیم شرایط را به صورت کلی بهبود دهیم. در ادامه مشرح این گفت و گو را می خوانید:

بخش مالی شامل بانک، بیمه و بازار سرمایه است. دوم اینکه شرکت هایی که صندوق در آنها زیر ۱۰ درصد مالکیت داشته و فاقد نقش مدیریتی بودند نیز به هلدینگ مالی واگذار شدند. این روش موجب شد مدیریت بخش مالی دارایی های صندوق که پیش از این به صورت پراکنده بود به صورت تخصصی در هلدینگ مالی انجام شود. همچنین بسیاری از شرکت های با مالکیت زیر ۱۰ درصد نیز به صورت پراکنده مدیریت می شدند و عملاً متولی واحد و یکسانی نداشتند که در نتیجه باعث شده بود تا تصمیمات مناسب در زمان مقتضی اتخاذ نشود. از جمله این موارد می توان به ریزش قیمت شرکت های پالایشگاهی یا شرکت های فولادی و معدنی در دو سال گذشته اشاره کرد که موجب کاهش شدید ارزش دارایی های صندوق شد. بر این اساس انتقال بسیاری از شرکت ها به هلدینگ مالی صورت پذیرفته تا کارایی و بهره وری بهتری را شاهد باشند.

بود. مسلماً این نوع مدیریت نمی توانست بازدهی مناسبی را برای صندوق ایجاد کند و باعث شده بود که برنامه ریزی و استراتژی مناسبی اتخاذ نشود. همچنین موجب افزایش فساد و در نتیجه کاهش درآمدهای صندوق بازنشستگی شده بود. با تغییر مدیریت و حضور دکتر اسلامیان به عنوان مدیر عامل صندوق؛ سیاست ها و استراتژی جدیدی تدوین شد. به این صورت که هلدینگ های تخصصی ایجاد شد و کل دارایی های صندوق بین این هلدینگ ها تقسیم شدند؛ این هلدینگ ها شامل هلدینگ انرژی، صنعت و معدن، حمل و نقل و گردشگری، مالی، بانکی و سهام، صنعت غذایی و دارویی، صنعت ساختمانی و کشاورزی هستند که در حال حاضر هلدینگ های صنعت و معدن و حمل و نقل در هم ادغام شده اند. هلدینگ مالی جدیدترین هلدینگ مجموعه صندوق بازنشستگی است که در سال ۹۴ تاسیس شد. هدف از تشکیل هلدینگ مالی اولاً مدیریت دارایی های صندوق در

اساساً تشکیل هلدینگ ها چه کمکی به صندوق های بازنشستگی کرده است؟

پیش از این صندوق بازنشستگی کشوری در حدود ۱۶۰ شرکت دارای سهام مدیریتی بود و در مدیریت آنها ایفای نقش می کرد. همچنین در ۱۰۰ شرکت دیگر نیز سهامدار بود که در اقلیت بوده و نقشی در مدیریت آنها نداشت. این دارایی در صندوق بسیار متنوع و گسترده بوده و صنایع و رشته های مختلفی از هواپیمایی آسمان به عنوان یک شرکت ایرلاین تا صنعت دارو و مواد غذایی و بیمه و بانک را شامل می شوند. مدیریت این مجموعه عظیم از دارایی ها نیازمند تخصص کافی است. پیش از این شرکت های سرمایه گذاری زیر مجموعه صندوق بازنشستگی در رشته های گوناگون سرمایه گذاری می کردند به طور مثال یک شرکت سرمایه گذاری هم در زمینه حمل و نقل سهامدار بوده و هم در صنعت پتروشیمی و مواد معدنی فعال

گزارش ویژه

❖ از زمان تشکیل هلدینگ مالی چه اقداماتی انجام داده‌اید؟ همچنین از برنامه‌های آتی خود بگویید.

از زمان تشکیل هلدینگ مالی اقدامات موثر و مفیدی صورت گرفته است. اولین اقدام، تغییرات در شرکت‌های زیرمجموعه بود تا مدیریت تخصصی ایجاد شود و بتواند عملکرد شرکت‌ها را بهبود بخشد. بعضی از این شرکت‌ها سرمایه کمی داشتند و به حیاط خلوت بعضی از مدیران سودجو تبدیل شده بودند. ما در مرحله اول افراد متخصص را در تیم مدیریتی این شرکت‌ها به کار گرفتیم تا اداره پورتنوی شرکت‌ها توسط افراد آگاه و با دانش انجام پذیرد. قدم دوم سر و سامان دادن به دارایی‌های بورسی بود که از طریق تاسیس صندوق بازارگردانی در حال پیگیری است، بنابراین بازارگردانی هر مجموعه از سهام تحت‌نظر ما متولی خاصی داشت که به صورت متمرکز و هماهنگ انجام خواهد گرفت. همچنین در همین مرحله پذیرش شرکت‌های غیربورسی صندوق در بازار سرمایه نیز در دستور کار قرار دارد تا بتوانیم شفافیت بیشتری در شرکت‌ها ایجاد کنیم. سومین اقدام تاسیس شرکت‌های جدیدی بود تا زنجیره خدمات مالی صندوق تکمیل شود. در این زمینه اولین شرکتی که تاسیس شد، شرکت لیزینگ بود که در اردیبهشت‌ماه سال جاری مجوز فعالیت خود را از بانک مرکزی دریافت کرد و فعالیت‌های آن عملی شده و اولویت آن نیز ارائه خدمات لیزینگ به بان‌نشستگان صندوق بان‌نشستگی خواهد بود. در بخش خدمات بیمه‌ای نیز بررسی‌های لازم در زمینه تاسیس یا تملیک یک شرکت بیمه صورت پذیرفته است. در نتیجه با پیگیری و رایزنی‌های مناسب توانستیم با تغییر مدیریت شرکت بیمه ملت، این شرکتی را به‌عنوان متولی بیمه عملیات صندوق بان‌نشستگی و بان‌نشسته‌ها قرار دهیم. البته طبیعتاً انجام تمام امور بیمه‌ای صندوق بان‌نشستگی از طریق یک شرکت امکان‌پذیر نیست و سایر بیمه‌ها نیز در این امر دخیل خواهند بود. خوشبختانه از این به بعد نیز بیمه ملت با مجموعه صندوق بان‌نشستگی و وزارت رفاه همکاری بیشتری خواهد داشت. در زمینه فعالیت‌های بانکی نیز پیش از این مجوز تاسیس یک بانک دریافت شده بود اما به دلیل عدم اقدام مناسب در زمان مقتضی در حال حاضر با توجه به قانون ساماندهی نمادهای پولی و مالی عملاً منتفی است؛ اما مطمئناً تاسیس یا تملک یک بانک از برنامه‌های بعدی ما خواهد بود تا خدمات مناسب‌تری به بان‌نشستگان ارائه دهیم. به‌منظور تکمیل زنجیره ارزش خدمات مالی تاسیس صرافی و تامین سرمایه نیز از برنامه‌های ما است و امیدواریم با زحمات و پیگیری‌هایی که همکاران ما در هلدینگ مالی انجام می‌دهند، ظرف مدت دو سال آینده زنجیره کاملی از خدمات مالی را در صندوق بان‌نشستگی فراهم کنیم تا هم خدمات ارائه شده و هم منافع مناسب را برای صندوق و بان‌نشستگان به ارمغان آورد.

در حال حاضر برنامه افزایش سرمایه شرکت در دست اقدام است که در مرحله اول تا هزار میلیارد تومان و پس از آن تا ۲ هزار میلیارد تومان افزایش خواهد یافت.

❖ لطفاً در مورد لیزینگ توضیح مفصل‌تری بدهید.

شرکت لیزینگ اردیبهشت‌ماه مجوز فعالیت خود را از بانک مرکزی دریافت کرد و ارائه مجموعه کاملی از خدمات را در برنامه‌های خود دارد. طی این مدت اقدامات لازم جهت تأیید اعضای هیات‌مدیره و به کارگیری نیروهای متخصص و حرفه‌ای صورت پذیرفته است. همانطور که می‌دانید فعالیت لیزینگ به جز بحث درآمدی ریسک بالایی نیز دارد. بنابراین باید بررسی‌ها و

مطالعات دقیقی در این زمینه صورت بگیرد تا دارایی‌های صندوق به خطر نیفتد. در نتیجه کارشناسان مجرب در زمینه‌های حقوقی، مالی، خودروسازی و... در شرکت لیزینگ مستقر شده‌اند تا برنامه‌ها به‌صورت حرفه‌ای انجام پذیرد.

❖ فعالیت لیزینگ فقط در حوزه خودرو است؟

در حال حاضر بین ۹۲ تا ۹۵ درصد فعالیت لیزینگ در کشور ما در صنعت خودرو انجام می‌گیرد و طبیعتاً عمده فعالیت لیزینگ در این بخش خواهد بود. اما ما در شرکت لیزینگ محصولات دیگری در زمینه کارت‌های اعتباری، لوازم خانگی، لوازم پزشکی و... نیز خواهیم داشت تا بان‌نشستگان بتوانند در این زمینه منتفع شوند. همه این اقدامات در دستور کار قرار دارد اما فعالیت در زمینه لیزینگ خودرو با سرعت بیشتری پیگیری می‌شود و محصولات شرکت لیزینگ برای بان‌نشسته‌ها یک برنامه کامل خواهد بود. در حال حاضر بررسی‌های اولیه از وضعیت درآمدی بان‌نشستگان صورت گرفته تا بتوان محصولات متناسب با نیازهایشان ارائه کرد.

❖ در خصوص فعالیت‌های بیمه‌ای و بانکی چه برنامه‌های را دنبال می‌کنید؟ آیا برای تامین مالی از طریق بازار سرمایه و مدیریت دارایی‌ها برنامه ویژه‌ای تدوین کرده‌اید؟

در زمینه بیمه، برنامه ما واگذاری سهام به بان‌نشسته‌ها است؛ به بیان دیگر طی برنامه‌ای که در چند هفته آینده اطلاع‌رسانی خواهد شد بان‌نشستگان می‌توانند به‌طور مستقیم سهامدار و مالک شرکت بیمه شوند و از درآمدهای آن منتفع شوند. این طرح در صورتی که عملیاتی شود، یک طرح ماندگار خواهد بود و سایر بیمه‌ها نیز می‌توانند از این طرح استفاده کنند. در نتیجه یک بان‌نشسته وقتی از خدمات بیمه‌ای استفاده می‌کند خودش را در این زمینه منتفع می‌داند.

پیش از این نگاه مدیریتی در صندوق بان‌نشستگی به نحوی بود که اقبالی نسبت به بازار سرمایه از خود نشان نمی‌دادند و تامین سرمایه از بازار مالی در دستور کار قرار نداشت. با حضور تیم مدیریتی جدید در صندوق، حضور فعال در بازار سرمایه بیش از پیش مورد تأکید قرار گرفته است. دکتر اسلامیان بارها در جلسات تأکید داشتند که ورود شرکت‌های غیربورسی به بازار بورس با سرعت پیگیری شود تا شفافیت شرکت‌ها افزایش یابد. همچنین بحث تامین مالی مناسب از بازار سرمایه نیز در اولویت فعالیت‌های صندوق قرار دارد تا بتوان با هزینه کمتر و شفافیت بالاتر تامین مالی صورت پذیرد. در حال حاضر صندوق در شرکت تامین سرمایه امین ۱۴ درصد مالکیت دارد ولی برای انجام اقدامات مهم و بزرگ باید اختیار تامین سرمایه را داشته باشیم تا بتواند نقش بازوی اجرایی ما را ایفا کند. در این زمینه تشکیل تامین سرمایه با سهامداری بان‌نشستگان مطرح بود که به دلیل مسائل حقوقی هنوز اجرایی نشده است. اما احتمالاً بحث تملک یک تامین سرمایه را در دستور کار قرار خواهیم داد.

❖ تامین سرمایه امین که بعید است و نخواهد بود؟

در حال حاضر ما ۱۴ درصد سهام تامین سرمایه امین را داریم. عشاير نیز ۱۴ درصد دارد. شستا هم دو بلوک ۱۴ درصدی دارد. عملاً مدیریت امین باید در اختیار وزارت رفاه باشد چون چهار کرسی از هفت کرسی را دارند. ممکن است با بقیه سهامداران به این نتیجه برسیم که امین فقط برای مجموعه وزارت رفاه کار کند.

❖ مگر شما برای هلدینگ‌های دیگر هم برنامه دارید؟

بله ما تامین مالی‌هایی که انجام می‌دهیم عملاً برای

هلدینگ‌های دیگر انجام می‌دهیم.

ما شرکت‌ها را به این سمت هدایت می‌کنیم که از طریق بازار سرمایه پروژه‌هایشان را تامین مالی کنند. برای مثال الان شرکت تراز پی ریز به‌عنوان هلدینگ ساختمانی پروژه‌های زیادی دارد و می‌توانیم هم صندوق پروژه برایش داشته باشیم، هم صندوق ساختمان و هم اوراق اجاره.

❖ در خصوص طرح‌های جذابی که دارید و انجام می‌دهید یا خلاقیت‌هایی که در زیر مجموعه شما دارید، توضیح دهید؟

اولاً هلدینگ مالی یک هلدینگ تازه تاسیس است. ما ابتدا باید ابزارهایمان را داشته باشیم تا بتوانیم به وسیله آنها خلاقیت ایجاد کنیم مثلاً باید یک تامین سرمایه در دست ما باشد که بتوانیم برای آن سیاست‌گذاری کنیم که مثلاً برای تامین مالی شرکت‌های صندوق فقط روی یک زمینه کار کند و کارها و ایده‌های ما را اجرا کند. زیرا اگر ما یک ایده داشته باشیم اما شرکتی نباشد که این ایده‌ها را اجرا کند اصلاً کاری نمی‌توانیم انجام دهیم.

به‌طور مثال ما یک کارگزاری در اختیار داریم. البته کارگزاری برخی مشکلات مدیریتی داشت که مجبور شدیم تغییرات لازم را در آن ایجاد کنیم و اکنون شرایط آن رو به بهبود است. برای کارگزاری به‌عنوان مثال می‌توانیم بگوییم که اعتبارات را فقط به شرکت‌های زیر مجموعه صندوق تخصیص دهد. یا در زمینه عرضه‌های اولیه زیرمجموعه‌های صندوق در اولویت قرار بگیرند. در حال حاضر نیز شرکت ملی نفتکش در پروژه پذیرش در بازار بورس قرار دارد.

❖ استراتژی بنگاهداری شما چه بوده است؟

کاری که ما به‌عنوان هلدینگ انجام می‌دهیم این است که در هلدینگ فقط نظارت و سیاست‌گذاری می‌کنیم. شرکت‌ها بر اساس ایده‌هایی که ما طراحی می‌کنیم و یا از صندوق گرفته و مصوبات ابلاغی، این ایده‌ها و سیاست‌ها را اجرا می‌کنند.

برای مثال یک شرکت سرمایه‌گذاری را موظف می‌کنیم از این به بعد شرکت‌های زیر مجموعه صندوق را بازارگردانی کند. اجازه بدهید این مساله را با یک مثال توضیح دهم. شرکت آپادانا سرام برای وام دریافتی سهام شرکت سرمایه‌گذاری صندوق بان‌نشستگی (وصندوق) از نزد بانک اقتصاد نوین وثیقه کرده بود. بعد از اینکه آپادانا سرام اقساطش را نپرداخته بود بانک اقتصاد نوین طی چند ماه هر روز این سهام را می‌فروخت. شما اگر روند قیمت را نگاه کنید می‌بینید نزدیک سه ماه این سهم هر روز منفی معامله می‌شد. خیلی وقت‌ها هر روز در صف فروش قرار می‌گرفت. این مساله قبل از آغاز کار ما صورت گرفته بود و پس از اینکه ما متوجه این مساله شدیم از طریق آپادانا سرام موضوع را پیگیری کردیم که شرکت اعلام کرد توانایی پرداخت اقساط را ندارد. این در حالی بود که ارزش سهام «وصندوق» در حال کاهش بود. این کاهش قیمت یعنی اینکه سرمایه صندوق کاهش پیدا می‌کرد چرا که صندوق نزدیک ۸۴ درصد «وصندوق» را در اختیار دارد و به ازای هر یک تومان کاهش ارزش سهام «وصندوق» حدود ۲۰ میلیارد تومان ارزش دارایی‌های صندوق کاهش پیدا می‌کند. اینجا هلدینگ مالی ایفای نقش کرد و طی رایزنی‌های صورت گرفته با مدیریت بانک اقتصاد نوین توانست دوباره این وام را به جریان بیندازد و بانک اقتصاد نوین دیگر به فروش سهام «وصندوق» اقدام نکند. شرکت‌هایی نظیر کفش ملی و پتروشیمی جم نیز عملاً مدیریتشان دست هلدینگ مستقیم مربوطه هستند اما بازارگردانی سهامشان دست ماست. به بیان

دیگر ما چشم صندوق در بازار سرمایه هستیم. اگر روزی سهام شرکتی به دلایلی افت کند ما موظف هستیم که بازارگردانی آن سهم را انجام دهیم. ما برای همه سهامها کف قیمتی تعیین کرده ایم و باید در این زمینه برنامه های بازارگردانی و برنامه های سهامداری ارائه دهیم. این اقدامات کار یک روزه نیست یعنی تا تفکر و شرایط مناسب فراهم شود و این مسائل در اختیار هلدینگ قرار بگیرد چند سال طول می کشد. اما هلدینگ مالی وظیفه اصلی خود را انجام این امور می داند. در این مدت در این زمینه مقاومت هایی بود، اما با حمایت های صندوق مقاومت ها شکسته شد.

در بعد نظارتی چه برنامه هایی دارید؟ آیا می توان تمام موارد نظارتی در خصوص عملکرد شرکت ها را سامان دهی کرد؟
در بحث نظارت با توجه به پرتفوی ۲ هزار میلیارد تومانی، پیش از این در اختیار هر کسی که قرار می گرفت بدون فرآیند نظارتی امکان سوءاستفاده نیز فراهم بود. اما اکنون تحت نظارت ما قرار دارد. اگر هر شرکتی در خرید و فروش و معاملات سهام عملکرد مناسبی نداشته باشد، گزارش می دهیم. برای مثال یکی از بانک ها در خارج از کشور می خواست سهام یکی از شرکت های پتروشیمی را بفرشود و ما وقتی متوجه آن شدیم با زحمت فراوان مقدار ارزی بدهی را تامین کردیم تا بتوانیم آن را برگردانیم و مدیریت شرکت در مجموعه صندوق بازنشستگی باقی بماند. در داخل شرکت ها هم اقدامات مناسبی انجام شده است. اولاً بحث گزارش ها است که در این زمینه آئین نامه افشای اطلاعات بورس را برای خودمان و شرکت های زیرمجموعه الزامی کردیم که شرکت ها در حال اجرای آن هستند. اگر از آیداک اطلاع داشته باشید، سیستمی است مانند کدال داخلی که الان غدیر، ساتا، نفت و هلدینگ خلیج فارس و ما هم به عنوان پنجمین هلدینگ از آن استفاده می کنیم. در واقع شرکت های زیرمجموعه مانند کدال گزارش می دهند. چون مجموع دارایی های شرکت ما عدد بالایی است، مجبوریم که بحث نظارت را تقویت کنیم. شاید تعداد شرکت هایمان زیاد نباشد اما شرکت های بزرگی هستند. از آن طرف ابزارهای این کار را هم مثل بیمه و تامین سرمایه و لیزینگ فراهم می کنیم. اما شرکت ما تازه تاسیس است و ساختارهای آن تازه شکل گرفته و بعد نظارتی آن در هیچ کدام از هلدینگ ها به این صورت وجود ندارد. کاری که انجام می دهیم تفکر مدیریتی را در زمینه شرکت ها تغییر داده ایم. البته این موضوعی نیست که طی چند روز حل شود اما وقتی به پشت سر خود نگاه می کنیم طی شش ماه گذشته کارهای بسیار خوبی انجام شده است. تفکر هلدینگ داری از نظر من این است. یک هلدینگ چابک که با نیروی انسانی کم اما با کیفیت عالی عمل می کند. مدیرهای ما هر لحظه درگیر هستند و من از آنها پاسخ می خواهم. اعتقاد ندارم که مدیران شرکت در مجمع پاسخگو باشند بلکه هر لحظه باید درگیر کار و پاسخگویی باشند. فکر می کنم که هلدینگ مالی صندوق بازنشستگی در سال های آینده یک نمونه واقعی از یک هلدینگ مالی خواهد بود. در کشور هلدینگ های مالی داریم اما عملاً شرکت های سرمایه گذاری بزرگ هستند، هلدینگ نیستند.

یکی از سوال ها الزامات کار آمدی در هلدینگ مالی بود، چه از منظر مدیریتی و چه از نظر عملکرد بخش هایی از آن را پاسخ دادید، اما چه چیزهای دیگری در این بحث در برنامه شما وجود دارد؟ چه چیزهایی به الزامات کار آمدی کمک می کند؟
مساله اصلی در اینجا نگاه مدیریتی ما است. من به عنوان

دنبال این سودها هستیم. برای مثال لیزینگ را وارد کردیم و یک شرکت بازرگانی هم در کنارش داریم. به شرکت لیزینگ گفتیم کارهایی که برای بحث خرید می خواهید انجام دهید از طریق شرکت بازرگانی باید انجام دهد.

یک سوال کلی وجود دارد، شما بازوی مالی یک صندوق بازنشستگی هستید؛ آینده اقتصادی نظام بازنشستگی را چگونه می بینید؟

متأسفانه بحث صندوق های بازنشستگی کاری نیست که یک شبه درست شود. شما با سیستمی روبرو هستید که طی دو دهه هدایت مناسبی نداشته و اکنون می خواهید درباره آن تصمیم بگیرید. در بحث بازنشستگان در حال حاضر سه مشکل بزرگ داریم؛ اولین مشکل، قوانین بازنشستگی است؛ وقتی شما فردی را در پنجاه سالگی بازنشسته می کنید و فرد هم تا هشتاد سالگی زندگی می کند در واقع بیست و پنج سال حق بیمه داده است و می خواهد سی سال حق بیمه بگیرد.

مدیرعامل و اعضای هیات مدیره که همگی در زمینه مسائل مالی از بیمه گری حرف های تا حساسی و مدیریت مالی متخصص هستند، برای رسیدن به این دیدگاه باید ابزار خدمات مالی داشته باشیم و لازم است در رقابت با سایر کشورها به روزتر باشیم. این امر نیازمند این است که برای مثال من در سمینارهای خارج از کشور شرکت کنم و یا اینکه یکی از مدیران آنها را در کنار خودم قرار دهم. ما در پی آن هستیم که تمام شرکت هایمان یک کرسی به سهامدار خارجی اختصاص دهند. نگاه من این است که آینده از آن بازار سرمایه و خدمات مالی است و ابزارهای نظارتی و سیاست گذاری مناسب باید در این مجموعه وجود داشته باشد. دیدگاه ما و من به عنوان مدیر هلدینگ این است که با توجه به آینده اقتصاد ایران، بازار سرمایه و خدمات مالی را ارتقا خواهیم داد.

شرکت های زیرمجموعه باید پاسخگوی بحث های عملیاتی و سرمایه گذاری باشند. ما یک آئین نامه سرمایه گذاری داریم

هلدینگ مالی، بانکی و سهام صندوق بازنشستگی کشوری	
درصد مالکیت	ترکیب سهامداران
۹۹.۹%	صندوق بازنشستگی کشوری
۰.۰۲۵%	شرکت سرمایه گذاری صندوق بازنشستگی کشوری
۰.۰۲۵%	شرکت سرمایه گذاری صباجهاد
۰.۰۲۵%	شرکت سرمایه گذاری آتیه صبا
۰.۰۲۵%	شرکت عمران و ساختمان تراز پی ریز

اعضای هیئت مدیره	
رئیس هیئت مدیره	آقای محمدنادر خمیجانی
نایب رئیس هیئت مدیره	خانم نرگس یزدانیان
مدیرعامل و عضو هیئت مدیره	آقای محمود طهماسبی
عضو هیئت مدیره	آقای مهدی سامری
عضو هیئت مدیره	آقای حسین پناهیان

در سایر کشورهای دنیا این گونه نیست. برای مثال در آلمان سن بازنشستگی شصت و پنج سال است و زیر آن نمی تواند بازنشسته شود. این مشکلی است که نمی توان یک شبه آن را تغییر داد چون تبعات اجتماعی به همراه دارد. مشکل دوم مدیریت وجوه در صندوق های بازنشستگی است. بالاخره این وجوه با این نگاه به صندوق می آید که سرمایه گذاری شود تا از بازده آنها بتوان پول بازنشستگان را تامین کرد. متأسفانه طی این سال ها صندوق های بازنشستگی به عنوان یک بنگاه اقتصادی عمل نکرده اند. مشکل سوم مربوط به مسائل اقتصادی است که وقتی شرایط رکودی حاکم باشد، این شرکت ها هم سودده نیستند. خوشبختانه طی دو سال گذشته اتفاقات خوبی رخ داده و هسته اصلی مشکلات شناسایی شده اند. همین که به این نتیجه رسیدند که مشکلی وجود دارد جای امیدواری دارد. فکر می کنم اولین کاری که باید درباره این صندوق ها انجام شود استفاده از مدیران اقتصادی است. مرحله دوم اصلاح قوانین است؛ تغییر قانون هم کار چندروزه نیست و نیازمند یک فرآیند چندساله است. درباره شرایط اقتصادی کشور هم باید امیدوار باشیم که شرایط به صورت کلی بهبود یابد. اگر این سه کار انجام شود، فکر می کنم چندین سال زمان نیاز داریم.

که فکر می کنم کاملترین آئین نامه سرمایه گذاری است. همان قدر که دست مدیر را باز می گذارد همان قدر هم اختیارش را محدود می سازد تا مدیری که صد میلیارد در اختیار دارد بداند که باید پاسخگو باشد و دست به هر کاری نزند. در واقع در چارچوب مواردی که به منافع هلدینگ است سرمایه گذاری کند و بداند که دو نهاد نظارتی اقدامات وی را رصد می کنند. یکی از آفت ها عدم پاسخگویی مدیران است که در مجموعه ما چنین چیزی وجود ندارد. مدیران ما این تفکر را دارند که باید پاسخگو باشند و سیستم را هم به این سمت پیش می بریم. این ایده ما است و بحث های عملیاتی را هم بر اساس آن پیگیری می کنیم. اینکه آینده اقتصاد در بخش خدمات مالی است.

پیش بینی شما از سرمایه گذاری ها و روندهای مالی آینده و برنامه تان برای آن چیست؟

سرمایه گذاری های ما با دو اولویت است. یکی بازده خود سرمایه گذاری و یکی اینکه این سرمایه گذاری بتواند بازده غیرمستقیم داشته باشد. اجازه دهید در این زمینه مثالی بزنم. من اعتقاد دارم که شرکتی مثل کارگزاری بورس منافع غیرمستقیمی که به سهامدارش می دهد و فرصت هایی که می تواند ایجاد کند خیلی بیشتر از سود مستقیم است. ما به

فصل تازه در تامین مالی

گفت‌وگو با وحید حسن پور دبیر مدیرعامل شرکت کارگزاری صبا جهاد

کارگزاری صبا جهاد که از زیر مجموعه های صندوق بازنشستگی کشوری است با وجود ظرفیت های بالقوه و پتانسیل های بالا برای ایجاد ارزش افزوده برای شرکت های زیر مجموعه صندوق بازنشستگی متاسفانه به دلایل متعددی در حال حاضر در جایگاه شایسته ای در بین اهالی تالار شیشه ای قرار نگرفته است. این مشکلات تا آنجا ادامه داشت که در اواخر مرداد ماه ۹۵ شاهد تغییرات بنیادی در مدیریت این مجموعه از سوی سهامداران بودیم و آقای وحید حسن پور دبیر به عنوان مدیرعامل شرکت انتخاب شد. وی که از مدیران خوشنام مجموعه گروه بهمن بوده و علاوه بر سابقه ۵ سال فعالیت در بخش های مختلف کارگزاری بهمن، در دو سال اخیر مدیر سرمایه گذاری شرکت ارزش آفرینان بوده است. وی که دارای مدرک کارشناسی ارشد حسابداری است، پس از اینکه تمامی مدارک حرفه ای بازار سرمایه ایران را اخذ کرد در زمان حاضر در حال گذراندن سطوح مختلف مدرک بین المللی CFA است. گفت‌وگوی ما با ایشان در خصوص وضعیت فعلی کارگزاری صبا جهاد و همچنین برنامه های آتی این مجموعه در ادامه آمده است:

مشکلات جاری شرکت و افزایش بهره وری و ایجاد ارزش افزوده برای مجموعه صندوق، کارگزاری صبا جهاد به طور قطع اثر بسیار بهتری در راستای اهداف والای صندوق خواهد داشت.

کارگزاری صبا جهاد چه نقشی می تواند در راستای تحقق بخشیدن به شعار "اقتصاد مقاومتی، اقدام و عمل" ایفا کند؟

همانطور که مستحضرد بر اساس فرمایشات رهبر معظم انقلاب امسال سال اقتصاد مقاومتی، اقدام و عمل نامگذاری شده است. شرکت کارگزاری صبا جهاد نیز با توجه به اینکه در بطن سرمایه گذاری و جذب منابع و تامین مالی برای شرکت های داخلی و کمک به اقتصاد کشور و خصوصاً شرکت های زیر مجموعه صندوق بازنشستگی کشوری قرار دارد، بنابراین تمام تلاش خود را در راستای این مهم به کار خواهد گرفت و استراتژی ها و برنامه ریزی های متعددی در این زمینه صورت داده است.

چه برنامه هایی به منظور رفع مشکلات و ارتقای جایگاه این کارگزاری دارید؟

شرکت کارگزاری صندوق بازنشستگی کشوری (صبا جهاد) با اتکا به توانمندی های درون سازمانی و تعاملات گسترده با مجموعه هلدینگ مالی صندوق، در راستای اهداف توسعه ای شرکت، صرفاً هابی را به شرح زیر مد نظر دارد:

- افزایش سرمایه شرکت به ۱۰۰ میلیارد ریال
- اخذ مجوز تاسیس صندوق سرمایه گذاری مشترک
- هموار سازی تامین مالی شرکت ها از طریق بازار سرمایه به منظور پیشبرد اهداف صندوق بازنشستگی
- اصلاح ساختار سازمانی کارگزاری به منظور افزایش بهره وری و کارایی
- ارتقاء دانش سازمانی و بهبود کیفیت نیروی انسانی
- ارتقاء زیرساخت های مورد نیاز صنعت کارگزاری در شرکت
- اخذ گواهی نامه های مورد نظر سازمان بورس و اوراق بهادار
- برنامه پذیرش شرکت های مستعد پذیرش زیر مجموعه های صندوق بازنشستگی کشوری
- تاسیس صندوق های بازارگردانی و صندوق با درآمد ثابت برای مجموعه صندوق بازنشستگی
- جلب اعتماد سرمایه گذاران حقیقی و حقوقی برای ورود و معامله در بورس ها
- استفاده از فناوری های نوین، گسترش، عمق بخشی به خدمات الکترونیک به مشتریان
- استقرار سیستم های مدیریت کیفیت متناسب با نیازهای شرکت
- ارائه خدمات آموزشی به کارکنان در زمینه ارتباط با مشتریان و استفاده از فناوری اطلاعات

سخن پایانی؟
ضمن تشکر از مجموعه مدیریت صندوق بازنشستگی کشوری و مدیریت هلدینگ مالی صندوق، امیدواریم تا پایان مأموریت خود در این سازمان خدمتگذار بازنشستگان محترم بوده و در راستای اهداف صندوق گامی رو به جلو در رشد و اعتدالی اقتصاد کشور برداریم.



سازمانی برای افزایش سرعت عملیات و برطرف کردن مشکلات مربوط بین واحدی می باشد.

تاکید شما بر مساله ریسک در شرکت های کارگزاری خیلی ملموس هست، میتوانی کمی روشنتر این مسئله را بیان کنی؟

اجازه بدهید خیلی راحت خدمتون عرض کنم، موضوع درآمد عملیات کارگزاری، کارمزد خدماتی است که جهت فراهم کردن دسترسی افراد حقیقی و حقوقی مختلف به سامانه معاملات اخذ می شود. شرکت های کارگزاری به دلیل اینکه بخواهند مشتریان خود را ترغیب به خرید و فروش بیشتر کنند اقدام به اخذ تسهیلات و ارائه اعتبار به مشتریان خود می کنند. مقوله ارائه خدمات اعتباری به دلیل ضعف های قانونی و عدم اعتبار سنجی صحیح و همچنین ایجاد اهرم ریسک در بازار های نژولی برای اعتبار گیرندگان منجر به بسیاری از مسائل حقوقی در میان اهالی بازار سرمایه کشور شده است. حال در نظر بگیرید یک شرکت کارگزاری نهادی با توجه به وجود مشکلات ساختاری بالقوه در صورتی که بخواهد تکلیف و هدف اول خود را کسب سودآوری از هر روشی قرار دهد، چگونه می تواند منجر به آسیب های جدی به شرکت و سهامداران آن شود. این مساله متاسفانه در سال های اخیر در کارگزاری صبا جهاد مشکلات بسیاری را ایجاد کرده است. بنابراین مساله کنترل ریسک در کارگزاری صبا جهاد از اولویت های اول هیات مدیره خواهد بود.

کارگزاری صبا جهاد با توجه به مسائلی که مطرح کردید چگونه در رسیدن به اهداف صندوق بازنشستگی کشوری کمک خواهد کرد؟

کارگزاری صبا جهاد به عنوان بازوی بازار سرمایه مجموعه صندوق بازنشستگی کشوری نقشی بسیار مهم در ثروت آفرینی برای صاحبان اصلی صندوق یعنی بازنشستگان و کارمندان مجموعه دارا است. در راستای تغییرات ساختاری ایجاد شده در صندوق بازنشستگی کشوری و همچنین تشکیل هلدینگ مالی صندوق، گامی رو به جلو در ایجاد ارزش افزوده بالاتر و بهبود کارایی شرکت های زیر مجموعه صندوق در حوزه بورس، بانک و بیمه ایجاد خواهد شد. با توجه ویژه مدیریت صندوق بازنشستگی و هلدینگ مالی به کارگزاری به منظور رفع

در ابتدا لطفاً وضعیت فعلی کارگزاری صبا جهاد و خلاصه ای از گذشته این شرکت را تشریح کنید؟

شرکت کارگزاری صبا جهاد با سرمایه ۳۰ میلیارد ریال و از زیر مجموعه های شرکت هلدینگ مالی صندوق بازنشستگی کشوری است. این شرکت در سال ۸۳ با دو شعبه در تهران تاسیس شد و در حال حاضر با ۲۲ شعبه در سراسر کشور شامل ۳۴ ایستگاه معاملاتی و ۳ تالار اختصاصی، آماده خدمت رسانی می باشد. شرکت دارای ۷۰ نفر پرسنل مجرب و متعهد است که در بخش های مختلف بورس اوراق بهادار، فرابورس، بورس کالا و انرژی به عنوان یکی از کارگزاری های نهادی در حال فعالیت است.

شرکت های کارگزاری همواره با چالش های زیادی مواجه هستند دلیل این امر به نظر شما چیست؟

شرکت های فعال در صنعت کارگزاری بورس با توجه به اینکه به عنوان یک واسطه گر مالی بین شرکت های مختلف فعال در بازار های مالی دنیا فعالیت می کنند همواره در معرض انواع ریسک های مالی و حقوقی بزرگ و کوچک و ادعا های مالی از سوی معامله گران و سرمایه گذاران قرار می گیرند. خصوصاً زمانی ادعاها بیشتر نمود پیدا می کند که شاهد بازار های منفی و نزولی باشیم. در این مقاطع سرمایه گذاران و معامله گران برای جبران بخشی از زیان های خود به دنبال مقصر می گردند که کارگزاران بورس از جمله این متهمان به زیان رساندن هستند. بر همین اساس همواره یکی از چرچالش ترین مدیریت های نهاد های مالی فعال در بازار سرمایه، مدیریت شرکت های کارگزاری است. از طرفی با توجه به نوع کسب و کار این صنعت که بر اساس ارائه خدمت بنا نهاده شده است، بزرگترین دارایی این شرکت ها، سرمایه فکری و نیروی انسانی آنها می باشد. بنابراین در این صنعت شما با ابوهی از ریسک های محیط خارج از سازمان و ریسک های داخلی همچون از دست دادن نیروی انسانی حرفه ای و با تجربه مواجه هستید.

در صحبت هایتان کارگزاری صبا جهاد را به عنوان یک کارگزاری نهادی اعلام کردید، برنامه های شما به عنوان یک مدیر در خصوص رفع مشکلات یک کارگزاری نهادی چه چیزی می تواند باشد؟

همانطور که عرض کردم شرکت های کارگزاری فی نفسه در عملیات خود با ریسک های متعددی مواجه هستند و در صورتی که سیستم های کنترلی و فرایندسازی فعالیت ها در این قبیل شرکت ها مستقر نیاید، می تواند عواقب ناگواری ایجاد کند. در واحدهایی که در زیر مجموعه شرکت های بزرگ قرار دارند، ریشه برخی از مشکلات آن ها موارد مطرح شده در تئوری نمایندگی است. راه حل های مطرح شده برای جلوگیری از ایجاد تضاد منافع های احتمالی، تدوین آیین نامه ها و دستورالعمل ها در راستای سیاست های صندوق در تمام بخش های نظارتی، عملیاتی، حقوقی و دستمزد، بستر سازی مناسب برای استقرار نرم افزار های مالی و عملیاتی جهت بهینه کردن عملیات و نظارت با کیفیت بالاتر و همچنین یکپارچه سازی عملیات روزانه شرکت، تشکیل کمیته های تخصصی درون سازمانی و میان

تقویت هم افزایی، رویکرد محوری واسپاری آتیه صبا (سهامی خاص)

وابسته به صندوق باز نشستگی کشوری

به تازگی امید روحانی که مجموعاً سابقه ۲۶ ساله در همکاری با موسسات حرفه‌ای و معتبر حسابرسی، معاونت مالی و اقتصادی یکی از هلدینگ‌های بزرگ صنعتی، مدیر عاملی در حوزه تجارت الکترونیک و معاونت مالی و اقتصادی و عضویت در هیات مدیره شرکت‌های لیزینگ ایرانیان و واسپاری (لیزینگ) توسعه تعاون را در کارنامه خود دارد به عنوان مدیر عامل جدید شرکت واسپاری (لیزینگ) آتیه صبا وابسته به هلدینگ مالی صندوق باز نشستگی کشوری منصوب شده است. او می‌گوید: تقویت هم افزایی در گروه صندوق باز نشستگی کشوری رویکرد محوری شرکت واسپاری آتیه صبا است.



❖ فلسفه تاسیس و تشکیل شرکت لیزینگ به عنوان یکی از شرکت‌های زیر مجموعه صندوق باز نشستگی کشوری چیست؟

شکل‌گیری ایده تاسیس و تشکیل شرکت لیزینگ به عنوان یکی از شرکت‌های زیر مجموعه صندوق باز نشستگی کشوری، یکی از نتایج باز مطالعه اهداف کلان و همچنین رسالت‌هایی است که صندوق باز نشستگی کشوری به عنوان یک نهاد محوری و تاثیرگذار در سطح کشور مسوولیت تحقق آن را بر عهده داشته است. این در حالی است که تحقق سه مورد از اهداف محوری در صندوق باز نشستگی کشوری شامل:

دستیابی به امکانات و رفاه آتی برای بازنشستگان، کمک به ایجاد، حفظ و توسعه صنایع کشور از طریق تامین املاک و ماشین آلات و تجهیزات تولیدی و در عین حال واگذاری قسطی محصولات تولید شده توسط صنایع مختلف و کمک به حذف مقاصد سوداگرانه از دریافت تسهیلات نقدی و غیره هدفمند، هم راستا با مأموریت‌های ذاتی در صنعت لیزینگ قرار دارد. علاوه بر آن ضرورت تقویت مقوله هم افزایی به طور مستمر در روابط گروه شرکت‌های صندوق باز نشستگی کشوری از طریق تکمیل حلقه مفقوده پولی در زنجیره ارزش هلدینگ صندوق، موجب شد تا تحقق ایده ارائه شده در زمینه تاسیس و تشکیل شرکت لیزینگ به عنوان یک ضرورت اجتناب

ناپذیر شکل عملی به خود بگیرد.

❖ در خصوص استفاده کنندگان از تسهیلات و محصولات لیزینگ چه شرایط متفاوتی در شرکت لیزینگ صندوق وجود دارد؟

آمار منتشر شده از سوی کانون شرکت‌های لیزینگ در خصوص حوزه‌های مختلف فعالیت شرکت‌های لیزینگ ایران در سال ۱۳۹۴، حاکی از آن است که فعالیت لیزینگ ها، ۴۵ درصد در حوزه خودروی سواری، ۴۵ درصد در حوزه خودروهای کار و ۱۰ درصد در حوزه کالاهای غیر خودرویی است. آمار فوق حاکی از آن است که بر خلاف نقش محوری که صنعت لیزینگ در اقتصاد و گردش پولی سایر کشورها ایفا می‌کند، در ایران این نقش بسیار کم‌رنگ و ناشناخته است. از همین رو شرکت واسپاری (لیزینگ) آتیه صبا تلاش می‌کند تا از طریق طراحی محصولات جدید و ایجاد تنوع در محصولات قابل عرضه، ضمن افزایش تنوع مخاطبان خود، گامی موثرتر در جهت تحقق عوامل مطروحه که در فلسفه شکل‌گیری و تاسیس لیزینگ به آن اشاره شد، بردارد.

علاوه بر آن، نرخ و شرایط اعطای تسهیلات نیز به عنوان ۲ مولفه اصلی و محوری از منظر استفاده کنندگان برای ایجاد تمایز و مزیت رقابتی در بین شرکت‌های لیزینگ مطرح است. در این رابطه مطمئناً با حمایت سایر شرکت‌های فعال در هلدینگ

گزارش ویژه

مالی صندوق بازنشستگی کشوری که به پشتوانه سرمایه‌های فکری متخصص و مجرب در امر تامین مالی از طریق بازار سرمایه مبادرت دارند و همچنین به‌کارگیری سایر مدل‌های نوین تامین مالی در صنعت لیزینگ تحقق این مهم نیز میسر خواهد شد.

❖ وظیفه و نقشی که شرکت‌های لیزینگ در شرایط پسا برجام و خصوصا در جهت تحقق اهداف و موازین اقتصاد مقاومتی بر عهده دارند، چیست؟ واقعیت امر این است که وضع تحریم‌های ظالمانه علیه کشور، طی سال‌های طولانی موجب شده که به دلیل عدم امکان تامین اقلام موردنیاز، نظیر: مواد اولیه، ماشین‌آلات و تجهیزات، صنعت حمل‌ونقل خصوصا هوایی، دریایی، ریلی و... شرکت‌ها برای تداوم حیات با مشکلات عدیده‌ای مواجه شوند و طی سال‌های متممادی فرصت ایجاد، بازسازی و توسعه از اغلب صنایع کشور سلب شود. از همین رو شرایط پسا برجام بستری وسیع را برای فعالیت در تمامی حوزه‌های کاری خصوصا ایجاد و نوسازی در صنایع کشور ایجاد کرده است. علاوه بر آن زمینه‌های جذب شریک خارجی با هدف تامین مالی ارزان قیمت‌تر و همچنین تبدیل شدن به یک لیزینگ بین‌المللی را فراهم آورده که با توجه به وجود پتانسیل‌های لازم در صندوق بازنشستگی کشوری و همسو با سیاست‌های کلان در اقتصاد کشور قابل انجام است.

بنابراین و از آن جایی که هرگونه اقدامی در جهت کمک به ایجاد حفظ و توسعه صنایع داخلی از مصداق اقتصاد مقاومتی به شمار می‌رود، قطعاً در صورت اتخاذ چنین رویکردی از سوی شرکت واسپاری (لیزینگ) آتیه صبا، صندوق بازنشستگی کشوری در حوزه لیزینگ می‌تواند دین خود را در جهت تحقق اهداف اقتصاد مقاومتی به کشور ادا کند.

❖ مهم‌ترین اقدامات اجرایی شما از زمان تصدی چه بوده است؟

انجام تفاهم اولیه به منظور تامین تسهیلات مالی مورد نیاز برای مشتریان معرفی شده از سوی شرکت، جهت خرید خودرو از خودرو سازان داخلی کشور. تهیه طرح توجیهی به منظور اعطای تسهیلات خرید خودرو و تامین مالی همزمان از طریق انعقاد قراردادهای سه‌جانبه با تامین‌کنندگان بزرگ مرتبط با قطعات خودرو سازان. انجام مذاکره اولیه با خودروسازان داخلی و تبادل طرح‌های جدید با قابلیت اجرا در نیمه دوم سال جاری.

❖ ارزیابی شما از فعالیت صنعت لیزینگ در کشور چیست؟ آیا این صنعت توانسته به جایگاه واقعی خود را به خصوص در تامین مالی کشور دست یابد؟

به‌رغم آنکه بیش از ۴ دهه از آغاز فعالیت لیزینگ در کشور سپری شده است، این صنعت در مرحله معرفی و شکل‌گیری قرارداد و کاربرد صحیح و واقعی آن به‌عنوان یکی از ابزارهای موثر و آسان در تامین مالی به‌صورت ناشناخته باقی مانده است. اما رویکرد جدید دولت در مورد نقش شرکت‌های لیزینگ در تامین مالی تجهیزات و دارایی ثابت که در بسته سیاستی دولت برای خروج غیرتورمی از رکود اشاره شده و همچنین پیشنهاد معافیت خدمات شرکت‌های واسپاری از مالیات ارزش افزوده در پیش نویس اصلاحی قانون مالیات بر ارزش افزوده و از طرفی آغاز بازنگری دستورالعمل اجرایی تاسیس، فعالیت و نظارت بر شرکت‌های لیزینگ و سایر اقداماتی از این دست، همگی حاکی از عزم دولت به استفاده از پتانسیل‌های این صنعت برای تحقق اهداف اقتصادی و رونق غیرتورمی است که خوش بینی به نقش آفرینی صنعت لیزینگ و بالطبع کسب جایگاه واقعی این صنعت در اقتصاد را افزایش می‌دهد.

❖ سهم بازار شرکت لیزینگ صندوق بازنشستگی چه میزان است؟ منابع تامین مالی شرکت لیزینگ شما تا چه نرخی و از سوی چه بخش‌هایی تامین خواهد شد؟

شرکت لیزینگ صندوق بازنشستگی کشوری (واسپاری آتیه صبا) یکی از مجموعه شرکت‌های زیر مجموعه هلدینگ مالی صندوق بازنشستگی

کشوری است که با در اختیار داشتن زنجیره‌ای از شرکت‌های فعال در زمینه کارگزاری، سرمایه‌گذاری، تامین مالی، بیمه و... در حیطه‌های کاملاً تخصصی و با استفاده از جدیدترین روش‌های موجود در بازار کشور مسوولیت تامین مالی شرکت‌های زیرمجموعه صندوق بازنشستگی کشوری را بر عهده دارد. از همین رو منابع مالی مورد نیاز شرکت لیزینگ اعم از تامین مالی از سوی سهامداران و تامین مالی از سایر طرق موجود با صلاحدید هلدینگ مالی و در چارچوبی کاملاً حساب شده، عملی، سهل‌الوصول، سریع‌الوصول و اقتصادی صورت خواهد پذیرفت که متضمن کمترین نرخ ممکن برای تامین مالی شرکت خواهد بود. در مورد سهم بازار شرکت لیزینگ صندوق بازنشستگی کشوری (واسپاری آتیه صبا) پیش‌بینی می‌کنیم در یک بازه زمانی ۵ ساله حداقل ۳ درصد از کل سهم بازار لیزینگ کشور را در اختیار داشته باشیم.

❖ حضور شما در میان شرکت‌های صندوق بازنشستگی تا چه میزان می‌تواند تامین مالی شرکت‌های صندوق بازنشستگی را آسان‌تر کند؟ نحوه تعامل و نرخ‌گذاری شما برای شرکت‌های زیر مجموعه چگونه است؟ آیا شرایط ویژه‌تری را در نظر خواهید گرفت؟

واقعیت امر این است که با مدنظر قراردادن ابزارها و روش‌های محدود تامین مالی در کشور و همچنین پیش شرط‌های معمول برای تامین مالی از طریق اوراق مشارکت یا بانک‌ها و از طرفی توجه به این موضوع که این شرکت طی چند ماه گذشته متولد شده است می‌توان به این نتیجه رسید که تامین مالی از طریق ابزارها و روش‌های موجود در بازار پولی کشور بسیار مشکل و تقریباً غیرممکن بوده و عملی‌ترین گزینه تامین مالی در شرایط کنونی استفاده از منابع مالی سهامداران است. واقعیتی دیگر این است که یکی از مهم‌ترین ویژگی‌هایی که بستر کسب سود مورد انتظار برای شرکت‌های لیزینگ را فراهم می‌کند استفاده بهینه از اهرم مالی در پروسه تحصیل و همچنین شرایط و نحوه واگذاری محصولات مبتنی بر شرایط تحصیل محصولات قابل عرضه است. بنابراین می‌توان گفت، ایفای نقش شرکت لیزینگ در تامین مالی شرکت‌های صندوق از یک روند تدریجی و صعودی پیروی خواهد کرد. به این معنا که با گذشت زمان و رشد تدریجی فعالیت‌های شرکت به تدریج امکان تامین مالی از منابع خارج از سهامداران فراهم که این امر ضمن افزایش حجم نقدینگی‌های مورد نیاز برای فعالیت، موجبات کاهش میانگین بهای تمام شده و بالطبع افزایش سودآوری شرکت را فراهم آورده و در عین حال به تدریج نقش شرکت لیزینگ در تامین مالی شرکت‌های زیر مجموعه پررنگ‌تر شده و از سهولت بیشتری برخوردار می‌شود. روند یاد شده با فعالیت در لیزینگ اقلام کوچک و متوسط آغاز و تدریجاً به لیزینگ تمامی اقلام از جمله اقلام بزرگ منجر خواهد شد.

عمده‌ترین مزیت همکاری با شرکت‌های زیرمجموعه کاهش و حتی برخی مواقع حذف پروسه اعتبار سنجی است، این موضوع از طریق اجتناب از هزینه‌های اعتبار سنجی و علاوه بر آن کاهش فرآیند زمانی مورد نیاز برای تامین مالی و در عین حال حذف هزینه‌های پیگیری وصول مطالبات و ریسک ناشی از سوخت مطالبات موجبات افزایش راندمان در مجموعه صندوق بازنشستگی کشوری را فراهم می‌آورد. در مورد نحوه تعامل و نرخ‌گذاری برای شرکت‌های زیر مجموعه، چون کاهش بهای تامین مالی تاثیر مستقیم در کاهش بهای تمام شده محصولات و خدمات قابل ارائه و افزایش توان رقابتی در شرکت‌های زیرمجموعه را فراهم می‌آورد. به نظر می‌رسد با در نظر گرفتن منافع کلان صندوق بازنشستگی علاوه بر تعاملات مطروحه در بخش اعتبارسنجی اعمال تعاملات بیشتر در خصوص نرخ و مدت بازپرداخت نیز امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر باشد که هرگونه تصمیمی در این خصوص با هدف تقویت هم‌افزایی درون گروهی و با جلب نظر مقامات ذی‌ربط در صندوق بازنشستگی صورت خواهد پذیرفت.

❖ شرکت واسپاری (لیزینگ) آتیه صبا تلاش می‌کند تا از طریق طراحی محصولات جدید و ایجاد تنوع در محصولات قابل عرضه، ضمن افزایش تنوع مخاطبان خود، گامی موثرتر در جهت تحقق عوامل مطروحه که در فلسفه شکل‌گیری و تاسیس لیزینگ به آن اشاره شد، بردارد

❖ ایفای نقش شرکت لیزینگ در تامین مالی شرکت‌های صندوق از یک روند تدریجی و صعودی پیروی خواهد کرد. به این معنا که با گذشت زمان و رشد تدریجی فعالیت‌های شرکت به تدریج امکان تامین مالی از منابع خارج از سهامداران فراهم که این امر ضمن افزایش حجم نقدینگی‌های مورد نیاز برای فعالیت، موجبات کاهش میانگین بهای تمام شده و بالطبع افزایش سودآوری شرکت را فراهم آورده و در عین حال به تدریج نقش شرکت لیزینگ در تامین مالی شرکت‌های زیر مجموعه پررنگ‌تر شده و از سهولت بیشتری برخوردار می‌شود

NITC بازوی توانمند صادرات نفت کشور

علی اکبر صفایی

مدیرعامل و عضو هیات مدیره شرکت ملی نفتکش ایران



شرکت ملی نفتکش ایران (NITC) با بیش از ۶۰ سال سابقه فعالیت در بازار حمل و نقل انرژی و با دارا بودن ظرفیتی بالغ بر ۱۵/۵ میلیون تن بزرگترین شرکت کشتیرانی نفتی جهان به شمار می‌رود. این شرکت در دوران دفاع مقدس و تحریم‌های ظالمانه بین‌المللی به عنوان بازوی توانمند صادرات نفت کشور، موفق شد رسالت عظیم حمل نفت صادراتی کشور را به مقاصد تعیین شده بدون وقفه و خللی به انجام برساند.

این شرکت توانست با سعی و تلاش مجموعه نیروهای انسانی خود و اجرای برنامه‌های عملیاتی، اهداف و برنامه‌های پیش‌بینی شده را محقق کند و حرکتی جهادی در حوزه حمل و نقل محموله‌های نفتی بخصوص در دوران تحریم انجام دهد به طوری که میزان نفت حمل شده توسط ناوگان این شرکت از حدود ۸۴ میلیون تن در سال ۲۰۱۲ به بیش از ۱۳۳ میلیون تن در سال ۲۰۱۵ رسید که نشان دهنده افزایش ۶۰ درصدی در این بخش است. علاوه بر این در سه سال گذشته و به رغم مشکلات ناشی از تحریم‌ها، فرصت‌های جدیدی در زمینه عملیات ناوگان شرکت ملی نفتکش ایران و تنوع بخشی به سبد درآمدی این شرکت ایجاد شد به گونه‌ای که ضمن توسعه و حفظ ظرفیت ناوگان، از محل فرصت‌های یاد شده ارزش افزوده بالایی برای کشور و سهامداران شرکت که بازنشستگان عزیز کشور هستند، حاصل شده است. شرکت ملی نفتکش ایران علاوه بر حضور مقتدرانه در بازار کشتیرانی و حمل و نقل دریایی مواد نفتی، در راستای رفع نیاز کشور و همچنین سیاست‌های کلان خود و توسعه و تنوع سبد درآمدی، گام‌های استوار و بزرگی را نیز در حوزه حمل گاز به‌ویژه LPG برداشته است که این اقدامات زیربنایی و توسعه‌ای، در کنار استراتژی حضور موثر در زنجیره ارزش

حمل و نقل نفت و گاز و فعالیت در حوزه‌هایی از قبیل سوخت‌رسانی (بانکرینگ)، بازرسی کشتی‌ها، مدیریت و راهبری کشتی و... ادامه خواهد یافت. از سوی دیگر، با اجرایی شدن برجام و لغو تحریم‌ها که فصل جدیدی را برای شرکت ملی نفتکش ایران و صنعت کشتیرانی کشور رقم زد، پیگیری‌های لازم برای برقراری پوشش بیمه، کلاس، پرچم و گواهینامه از موسسات و مراکز معتبر بین‌المللی به منظور بازگشت ناوگان این شرکت به بازارهای بین‌المللی و اروپا انجام شد به طوری که اکنون و با گذشت حدود هشت ماه از اجرایی شدن برجام، ناوگان NITC از بیمه، کلاس و گواهینامه‌های معتبر بین‌المللی برخوردار است. این شرکت افتخار دارد که توانسته است ضمن اخذ تمامی این پوشش‌های بین‌المللی در این مدت کوتاه، ممیزی‌های موسسات و مراکز معتبر بین‌المللی را نیز با موفقیت پشت‌سر بگذارد و گواهینامه‌های لازم را نیز اخذ کند. البته در کنار این فعالیت‌ها، اقدامات لازم جهت اخذ تاییدیه از شرکت‌های معظم نفتی یا Oil Majors که برای حضور در بازارهای اروپایی و تردد در ترمینال‌های بزرگ نفتی از الزامات است، نیز در حال انجام است که ان‌شاءالله در آینده نزدیک نهایی خواهد شد.

در حوزه اقتصاد مقاومتی نیز شرکت ملی نفتکش ایران، با تشکیل کمیته اقتصاد مقاومتی در این شرکت، از دو سال گذشته اقدامات متعددی را در این زمینه انجام داده است که از جمله آن می‌توان به افزایش قدرت اقتصادی و کاهش ریسک‌پذیری، مدیریت منابع و کاهش هزینه‌ها، ارتقاء بهره‌وری، توانمندسازی نیروی انسانی، جذب دریانوردان ایرانی و جایگزینی آنها با نیروهای خارجی، خرید اقلام و ملزومات مصرفی کشتی‌ها از تولیدکنندگان

داخلی و همچنین تامین سوخت، رنگ، روغن و مواد شیمیایی مورد نیاز ناوگان از داخل اشاره کرد. علاوه بر این، اقداماتی نیز برای همکاری با شرکت‌های داخلی در زمینه تولید رنگ‌های دریایی و تعمیرات کشتی با هدف برندسازی و ارتقای توانمندی شرکت‌های فعال در این حوزه انجام شده است که امیدواریم با هماهنگی مسوولان مربوطه در آینده نزدیک محقق شود.

همچنین لازم به ذکر است در راستای رعایت مقررات و الزامات بین‌المللی و داخلی و قانون‌مداری که همواره سرلوحه فعالیت‌های شرکت ملی نفتکش ایران بوده است، در سه سال گذشته آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مختلفی به منظور افزایش نظارت، بهینه‌سازی و شفاف‌سازی فرآیندهای عملیاتی شرکت تدوین و کمیته‌های تخصصی تشکیل شد تا ضمن اجرای صحیح عملیات و کنترل سلامت اداری و عملیاتی شرکت، از حقوق سهامداران نیز صیانت کامل به عمل آید.

در پایان با سپاس بیکران از عنایات پروردگار متعال و خرسندی از توفیقات به دست آمده، با تکیه بر اعتقاد، ایمان، همدلی و همراهی کلیه همکاران شاسل در شرکت ملی نفتکش ایران و همچنین حمایت‌های بی‌دریغ و همیشگی سهامداران، اعضای هیات‌مدیره و مسوولان وزارت نفت امیدواریم بتوانیم، در دوران پسابرجام نیز استوارتر از گذشته از برند خوشنام این شرکت حفاظت و موجبات پاسداری، عزت و سربلندی نام مقدس جمهوری اسلامی ایران را بیش از گذشته فراهم کنیم.

صف شکن در صنعت لوله

در گفت و گو با مهندس عبدالحسین بساق زاده مدیر عامل لوله سازی اهواز مطرح شد



شرکت لوله سازی اهواز از سال ۱۳۴۶ تاسیس شده و نیم قرن است که در حال فعالیت است این شرکت ۲۳۰۰ نفر نیرو دارد و سه کارخانه لوله سازی که می توانند لوله های گازی، نفتی و صنایع پتروشیمی را به روش جوش مستقیم تولید کنند. این کارخانه قابلیت تولید لوله های شش اینچ تا ۵۶ اینچ را دارد. و همچنین قابلیت تولید لوله های ۲۴ تا ۱۰۰ اینچ آبرسانی به روش اسپیرال را نیز دارا است. اینها را مدیر عامل شرکت لوله سازی اهواز در گفت و گو با «دنیای اقتصاد» می گوید. بساق زاده معتقد است لوله سازی اهواز صف شکن و سردمدار در عرصه ورود تکنولوژی های جدید به صنعت لوله در ایران و منطقه بوده است.

■ ■ ■

آقای مهندس لطفاً درباره قابلیت های لوله سازی اهواز و اینکه چه ویژگی هایی این مجموعه را تا این اندازه منحصر به فرد در کشور می کند توضیح دهید؟

همان طور که می دانید قدمت این مجموعه بسیار زیاد است و خوشبختانه در سال های گذشته موفق شده است که به توانمندی های زیادی در ساخت لوله ها در بخش های مختلف دست یابد. در زمان حاضر لوله سازی اهواز یک کارخانه اسپیرال دارد که می تواند لوله های ۲۴ تا ۱۰۰ اینچ را برای مصارف آبی تولید کند. همچنین دو کارخانه پوشش داریم که به روش سه لایه گرم تمامی لوله هایی که در شرکت تولید می کنیم؛ پوشش بیرونی هم می دهیم؛ همچنین مجموعه لوله سازی اهواز یک کارخانه پوشش داخلی نیز دارد که لوله هایی در سایزهای ۲۴ تا ۵۶ اینچ را نیز هم پوشش داخلی می دهد. در زمان حاضر ظرفیت اسمی لوله های گاز و نفت لوله سازی اهواز ۵۰۰ هزار تن در سال است و همچنین ظرفیت تولید لوله اسپیرال در این مجموعه ۲۳۰ هزار تن در سال است. ظرفیت پوشش کاری بیرونی لوله سازی اهواز چهار میلیون و ۵۰۰ مترمربع است. به عنوان یکی از افتخارات لوله سازی اهواز نیز می توان گفت تمامی خطوط ملی و سراسری که برای گاز در کشور اجرایی شده است از سوی این شرکت تولید و عرضه شده است. بگذارید راحت بگویم لوله سازی اهواز همواره برای ورود به تکنولوژی های جدید صف شکن و سردمدار بوده است. این طور نیست که من این را به عنوان یک شعار فقط مطرح کنم بلکه عملکرد لوله سازی اهواز این موضوع را به روشنی نشان می دهد.

آقای مهندس لوله سازی اهواز به چه سالی برمی گردد؟

این شرکت اولین لوله سازی در ایران است که برای وزارت نفت کار می کرد و پس از آن به عنوان رد دیون به صندوق بازنشستگی واگذار شد. در زمان حاضر ۵۵/۵ درصد سهام این شرکت به صندوق بازنشستگی کشوری، ۲۵/۵ درصد به تامین اجتماعی و ۱۹ درصد به صندوق بازنشستگی کارکنان نفت اختصاص دارد. لوله سازی اهواز به عنوان نخستین شرکتی است که در حوزه تولید لوله ها برای سرویس ترش که در حوزه نفت و گاز مورد مصرف دارد ورود پیدا کرد و تولید این لوله ها از پروژه آغارادلان آغاز شد که حدود پنج سال به عنوان یک مناقصه بین المللی مطرح بود. در این پروژه شرکت های اروپایی و آسیایی زیادی مشارکت داشتند اما هیچ یک از آنها به دلیل سختی تولید لوله های سرویس ترش نتوانستند این مسوولیت را به عهده بگیرند. خوشبختانه لوله سازی اهواز در این پروژه سربلند بیرون آمد و برگ زرینی در کارنامه این شرکت ثبت شد. لوله سازی اهواز در سال های پس از آن پا نشسته و در فازهای مختلف پارس جنوبی به تولید لوله ها برای سرویس ترش و زیرآبی پرداخت. فعالیت در حوزه پارس جنوبی شرایط فوق العاده سختی بود چراکه لوله ها باید از ویژگی های بسیار خاصی برخوردار می بودند تا در کف دریا بتوانیم از آنها استفاده کنیم. خوشبختانه لوله سازی اهواز در پنج فاز پارس جنوبی تولید لوله های ۲۲ اینچ را به عهده گرفت و در فازهای ۲ و ۳ این پروژه که با بازرسی مشترک با توتال فرانسه و با حضور تیم ۶۰ نفره فرانسوی در شرکت لوله سازی اهواز بازرسی شد. همچنین لوله سازی اهواز در فازهای ۴ و ۵ پارس جنوبی که ایران با ایتالیا به صورت مشترک فعالیت داشت نیز به تولید لوله پرداخت و تولید لوله های فاز یک را نیز با همکاری شرکت پتروپارس انجام داد. در زمان حاضر لوله سازی اهواز تسلط کامل در تولید لوله های سرویس شیرین و سرویس ترش را دارد.

آیا لوله سازی اهواز برای ورود به عرصه های جدید نیز برنامه ریزی دارد؟

بله، در زمان حاضر برای تولید لوله های جداری چاه نفت و گاز برای استخراج که لوله های خاصی نیز هستند اقدام کرده ایم. در گذشته این لوله ها از خارج وارد می شد که با آزمایشاتی که در ایران انجام دادیم لوله سازی اهواز موفق به تولید این لوله ها شد و تاکنون سه قرارداد برای تولید این لوله ها بسته ایم که دو قرارداد آن تحویل داده شده و یکی نیز در حال تولید است.

استانداردهای بین المللی که شرکت لوله سازی دارد چیست؟

لوله سازی اهواز تنها شرکتی در ایران است که گواهی API5L را از موسسه استاندارد آمریکا کسب کرده بود و تا پیش از انقلاب نیز مرتباً این گواهی تمدید می شد، اما بعد از انقلاب و تحریم ها موفق به تمدید آن نشدیم که با تلاش مجموعه این شرکت به معادل سازی این استاندارد در حوزه اروپا پرداختیم و از موسسه اروپایی استاندارد معادل API5L را دریافت کردیم. کسب این استاندارد از موسسه اروپایی نشان می دهد که شرکت لوله سازی اهواز از لحاظ مشخصات فنی، مواد، لوله، جوشکاری، محیط زیست و تمامی امور از استانداردهای ISO رایج در اروپا برخوردار است و سالانه این استانداردها تمدید می شود. **آقای مهندس لوله سازی اهواز فراز و نشیب های زیادی را پشت سر گذاشته از اوج تولید در سال ۱۳۸۶ و رکودی که پس از آن وجود داشت درباره این برهه زمانی نیز توضیحاتی می دهید؟**

لوله سازی اهواز در سال ۱۳۸۶ در اوج تولید خود قرار داشت که لوله های خط صلح را تولید می کرد. پس از آن با مشکلات تحریم و مسائل مالی و رکود پروژه های عمرانی در کشور ما نیز وارد فاز رکود شدیم تا سال ۱۳۹۱. اما سال ۱۳۹۰ با پروژه های وزارت نفت و مناقصه های بین المللی که برگزار شد ما موفق به فعالیت مجدد و خروج از رکود شدیم. در زمان حاضر قرارداد تولید یک میلیون تن لوله با وزارت نفت داریم که تا الان ۲۸۰ هزار تن را تولید کرده ایم. خوشبختانه ما تا پایان سال ۱۳۹۷ پروژه های مختلفی را در دست کار داریم که با وزارت نفت قرارداد آن را منعقد کرده ایم و دو پروژه دیگر نیز داریم که تولید لوله های ۴۸ اینچ برای مناطق نفت خیز جنوب است و در این پروژه قرار است ۴۰ هزار تن لوله تولید شود. همچنین یک پروژه تولید لوله ۴۸ اینچ به میزان ۶۲ هزار تن مربوط به شرکت نفتتایر است که آن نیز تا سال ۱۳۹۷ پایان می یابد. بر این اساس لوله سازی اهواز توانست از سال ۱۳۹۲ رکود را پشت سر بگذارد و با رشد تولید ۸۵ درصدی نسبت به سال ۱۳۹۱ کارنامه درخشانی به جای بگذارد. خوشبختانه در سال ۱۳۹۳ ما ۱۳۶ درصد رشد تولید نسبت به سال ۱۳۹۲ و رشد ۶۵ درصد سال ۱۳۹۴ نسبت به سال ۱۳۹۳ داشتیم و همه این رشد ها در تولید شرکت لوله سازی اهواز در حالی است که در سال ۱۳۹۱ حدود شش درصد ظرفیت تولید می کردیم و در سال ۱۳۹۴ این ظرفیت را به ۶۵ درصد ظرفیت اسمی رساندیم.

آقای مهندس لوله سازی اهواز نسبت به شرکت های هم صنف شما می شود؟

آنچه لوله سازی اهواز را در همه لوله سازی های کشور برتر نشان می دهد تجمع کارخانه های این شرکت در یک محل است. کارخانه هایی که به تولید لوله و پوشش داخلی و بیرونی آن در یک محل می پردازد. مزیت دوم ۵۰ سال سابقه و تجربه و حضور در پروژه های ملی است که لوله سازی اهواز را از دیگر لوله سازی های کشور منحصر می کند و سوم محلی است که لوله سازی اهواز در خوزستان دارد و این موجب می شود تولیدکننده ها و مصرف کننده ها همه در یک محل متمرکز باشند. مزیت دیگر این است که لوله سازی اهواز به ریل سراسری وصل است و خود می تواند با ۱۵۰ واگن تملیکی که به حمل مواد اولیه اختصاص دارد را مدیریت کند. خوشبختانه تمرکز در منطقه خوزستان و مصرف تولیدات ما از سوی شرکت هایی همچون شرکت مناطق نفت خیز جنوب، شرکت ملی حفاری، پارس جنوبی در همان منطقه موجب شده است که به میادین مصرف نزدیک تر باشیم و همه اینها منافع شرکت را به دنبال دارد. اخیراً در جلسه ای که با آقای زنگنه وزیر محترم نفت داشتیم و همه لوله سازها در آن حضور داشتند آقای عراقی مدیر عامل محترم شرکت ملی گاز اعلام کردند که لوله سازی اهواز از نظر امتیاز فنی صد درصد امتیاز را می گیرد و این امتیاز برگ برنده ای است برای کیفیت لوله سازی اهواز که در مناقصه ها برنده شود.

تجهیزات ایمنی راه‌ها، پیش‌تاز هوشمندسازی شهرها

چشم‌انداز شرکت تجهیزات و ایمنی راه‌ها در گفت‌وگو با مهندس علی اصغر وکیلی

شرکت تجهیزات ایمنی راه‌ها که سابقه‌ای ۸۰ ساله در ایران دارد و ۴۰ سال پیش به عنوان اولین و بزرگ‌ترین شرکت تخصصی در حوزه ترافیک و ایمنی جاده‌ها آغاز به فعالیت کرد، این روزها با سرعت دادن به فعالیت‌های خود به پیش‌تاز ترافیکی در حوزه هوشمندسازی شهرها بدل شده و فصل نوینی را در حوزه تجهیزات ایمنی راه‌ها در ایران باز کرده است. در ادامه به گفت‌وگو با مهندس علی اصغر وکیلی مدیر عامل شرکت تجهیزات ایمنی راه‌ها و تشریح فعالیت‌ها و عملکرد داین مجموعه پرداخته‌ایم.

در ابتدا مختصری درباره شرکت تجهیزات ایمنی راه‌ها توضیح بفرمایید.

شرکت تجهیزات ایمنی راه‌ها با سابقه ۸۰ ساله در ایران بیش از ۴۰ سال پیش به عنوان اولین و بزرگ‌ترین شرکت تخصصی در حوزه ترافیک و ایمنی جاده‌ها در ایران راه‌اندازی شد. در ابتدا شرکت تجهیزات و ماشین‌آلات را از خارج از کشور تهیه می‌کرد و در سطح استانداردهای بین‌المللی فعالیت‌های خود را آغاز کرد. مالکیت شرکت در شروع فعالیت متعلق به وزارت راه و ترابری وقت بود. که در سال ۱۳۸۴ در راستای اجرای اصل ۴۴ قانون اساسی، شرکت تجهیزات راه‌ها، به عنوان رد دیون به صندوق بازنشستگی کشوری، که زیرمجموعه وزارت تعاون و رفاه و امور اجتماعی بود واگذار شد. خوشبختانه شرکت تجهیزات ایمنی راه‌ها به عنوان اولین و بزرگ‌ترین برند در این حوزه شناخته شده است. و طبیعتاً تا سال ۱۳۸۴ که به صندوق بازنشستگی واگذار شد، به صورت تخصصی در وزارتخانه راه و شهرسازی در تمامی امور جاده‌ها و راه‌های کشور فعالیت‌های ترافیکی را انجام می‌داد.

زمینه‌های فعالیت شرکت در چه حوزه‌هایی است؟

این شرکت در ابتدا در حوزه ایمنی جاده‌ها، مانند گاردریل، هندریل، پل‌های عابر پیاده، پل‌های ماشین‌رو، خط‌کشی بزرگراه‌ها، تابلوهای علائم مسیر و هر آنچه مربوط به حوزه ترافیکی در شهرها و جاده‌ها باشد، فعالیت می‌کرد و به تولید محصولات و اجرای طرح‌های ترافیکی در سطح کشور می‌پرداخت. پس از آن شرکت در سال‌های اخیر فعالیت خود را در حوزه‌های جدید و تکنولوژی‌های نو در زمینه‌های ترافیکی گسترش و توسعه داد.

با توجه به اینکه شما در چندساله اخیر مسوولیت شرکت را بر عهده گرفته‌اید، در ابتدا بگویید با چه موانع و مشکلاتی مواجه بودید و از سوی دیگر موانع و مشکلات شرکت‌های تولیدی در ایران را چه مسائلی می‌دانید؟

متأسفانه از ابتدای شروع فعالیت من در شرکت، مجموعه تجهیزات ایمنی راه‌ها، به دلیل دریافت تسهیلات بانکی با سوده‌های بالا و جرائم و مشکلاتی که متعاقب دریافت این تسهیلات به وجود آمده بود، با بدهی‌ها به بانک‌ها روبه‌رو بود. در دو سال گذشته که من مدیریت این شرکت را بر عهده گرفته‌ام، ابتدا برنامه‌ای برای خروج از بحران را طراحی کردم و گام‌های نخستین برای پرداخت بدهی‌ها به بانک‌ها، دارایی و بیمه را برداشتم و خوشبختانه توانستیم در مدت کوتاهی بیش از ۹۰ درصد بدهی‌های شرکت را بپردازیم و زمینه‌های



ایران بدل شده است. اما شرکت تجهیزات ایمنی راه‌ها، در نظر دارد با برنامه‌ای حساب شده، از مدرن‌ترین دستگاه‌ها در حوزه ترافیک بهره‌مند شود.

با توجه به اینکه ۴۰ سال از شروع فعالیت شرکت می‌گذرد و در این سال‌ها دنیا با تکنولوژی‌ها و نوآوری‌های جدید مواجه بوده است، شما در مجموعه خودتان و هلدینگ آتیه صبا در حوزه به‌روزرسانی چه کرده‌اید؟

خوشبختانه ما برای به‌روزرسانی در حوزه استانداردسازی محصولات ایمنی جاده‌ها، استراتژی‌ای را اتخاذ کردیم که بر اساس آن همکاری‌هایی را با کشورهای توسعه یافته و شرکت‌های بین‌المللی‌ای که در این زمینه فعالیت می‌کنند، داشته باشیم و بتوانیم از طریق این همکاری‌ها، به استانداردهای بین‌المللی، دست یافته و توانمندی‌های خود در زمینه ایمنی و تجهیزات ترافیکی راه‌ها را افزایش دهیم. با توجه به اینکه شرکت تجهیزات ایمنی راه‌ها در حوزه محصولات سنتی ترافیکی فعالیت می‌کند، برنامه‌ای که برای آینده طراحی شده است، به این صورت است که فعالیت خود را در حوزه تولید محصولات سنتی حفظ می‌کنیم؛ اما فصل جدیدی را از دو سال گذشته برای ورود به حوزه هوشمندسازی ترافیکی آغاز کرده‌ایم که بر این اساس به تهیه و طراحی نرم‌افزار بومی در حوزه هوشمندسازی پرداخته‌ایم و با طراحی این نرم‌افزار موفق شده‌ایم گام‌های

افزایش سود در مجموعه را فراهم کنیم. از سوی دیگر برنامه‌ریزی‌ای که پس از خروج از بحران طراحی کردیم، به حوزه طراحی نرم‌افزار بومی ترافیکی اختصاص داشت که خوشبختانه گام‌های موثری در این حوزه برداشته‌ایم که در ادامه گفت‌وگو به آن اشاره خواهیم کرد.

اما آنچه درباره موانع و مشکلات شرکت‌های تولیدی با نگاه به شرکت تجهیزات ایمنی راه‌ها می‌توانم بگویم این است که در دو سال گذشته که مسوولیت این شرکت را بر عهده دارم، از نظر بنده یکی از موانع و چالش‌های شرکت‌های تولیدی هزینه‌های بالای نیروی انسانی از یک‌سو و از سوی دیگر، تسهیلات بانکی، هزینه‌های بالای مالیات و هزینه‌هایی که بیمه تامین اجتماعی از شرکت‌های تولیدی دریافت می‌کند، است. همین مسائل است که موجب می‌شوند شرکت‌ها نتوانند به راحتی، به فعالیت تولیدی و پس از آن سوددهی در مجموعه خود بپردازند و اغلب با بدهی‌های زیاد و جرائم دیرکرد و تاخیر تسهیلات مالی مواجه می‌شوند، که مانع رشد شرکت و در برخی مواقع، شکست شرکت‌های تولیدی می‌شود.

از مسائل و موانع دیگر شرکت‌های تولیدی در ایران می‌توان به هزینه‌های بالای تجهیزات و دستگاه‌ها اشاره کرد. فرسوده بودن تجهیزات و عدم دسترسی به تکنولوژی‌های نوین، به یکی از چالش‌های بزرگ شرکت‌های تولیدی در

گزارش ویژه

آقای نیک کار به عنوان مدیرعامل این هلدینگ، استراتژی‌های آتیه صبا تغییرات اساسی کرده است و در حقیقت رویکرد این هلدینگ دوربرد شده است.

در زمان حاضر شرکت و مدیران، رویکردشان برنامه‌های بلندمدت شده است. استراتژی‌هایی که در آتیه صبا طراحی شده است، هدف هم‌افزایی در تمامی شرکت‌های زیرگروه و هلدینگ‌های دیگر را دنبال می‌کند و این گونه طراحی شده است که بتوانیم، از ظرفیت‌های درون شرکتی، و مرتبط با یکدیگر استفاده کنیم. همچنین در این استراتژی، به توسعه نگاه مدیریتی و فعالیت‌ها و اقدامات شرکت‌ها، پرداخته شده است. که در نهایت به رشد و شکوفایی شرکت‌ها نیز منجر می‌شود. البته لازم به ذکر است که در این استراتژی تدوین شده شرکت‌ها در عین آنکه استقلال خود را حفظ می‌کنند، وابستگی درون گروهی نیز دارند که منجر به توسعه همگانی در هلدینگ می‌شود.

با اعتقاد شما استراتژی خوب بنگاهداری که منجر به سوددهی شود، در ایران چیست؟

این بحث بسیار مفصل است. اما اگر خواهیم بسیار مختصر به آن بپردازیم این گونه می‌توان گفت که مباحث بنگاهداری در ایران متفاوت است. چرا که واقعیت این است که ما در کشور بنگاه‌های خصوصی و دولتی داریم که هر کدام به یک طریق اداره می‌شود. بنگاه‌های خصوصی، از مزایا و چابکی و ویژگی‌های خاصی برخوردارند. چرا که به هر حال صاحب آن بنگاه، خودش آغازگر مدیریت مجموعه بوده است و توان تصمیم‌گیری در مورد نیروها و مدیریت نیروها و همچنین کیفیت نیروهای زیرگروه را بر عهده دارد. اما بنگاه دولتی، این گونه نیست. در بنگاه‌های دولتی کیفیت نیروها خیلی قابل تعیین از سوی مدیریت نیست. همچنین بنگاه دولتی هم با تجهیزات و ماشین‌آلات فرسوده مواجه است که این دو یعنی نیروی انسانی و تجهیزات فرسوده، هزینه‌های زیادی را به این بنگاه تحمیل می‌کنند. بر این اساس، بنگاه دولتی در ایران باید با توجه به آنچه دارد، مدیریت شود و معمولاً مدیران استراتژی‌هایی را اتخاذ می‌کنند که بر اساس آن بتوانند با داشته‌های خود به سوددهی و بهره‌وری بهتر برسند. موضوعی که ما نیز در هلدینگ آتیه صبا به آن پرداخته‌ایم. با کمترین امکانات از تمام ظرفیت شرکت استفاده کنیم و بتوانیم سطح نیروی انسانی و تجهیزات را ارتقا دهیم. بنگاه‌های تولیدی در دنیا، همواره به دنبال کاهش هزینه‌ها و افزایش سوددهی هستند. ما نیز با اتخاذ سیاست‌هایی در این زمینه، در حال محقق کردن این موضوع هستیم و ورود شرکت تجهیزات ایمنی راه‌ها به حوزه هوشمندسازی، زمینه‌های این سوددهی و ارتقای بیش از پیش شرکت را فراهم می‌کند.

فعالیت می‌کند.

با اعتقاد شما سطح فنی و مهندسی تجهیزات ترافیکی در ایران، در مقایسه با کشورهای پیشرو در جهان چگونه است؟

خوشبختانه ایران در این زمینه شناخته شده است و سطح قابل قبولی در دنیا دارد. حتی شهر تهران به عنوان یکی از شهرهای برتر ترافیکی دنیا شناخته شده است و به اعتقاد من ما از نظر دانش فنی و مهندسی تجهیزات ترافیکی ایمنی راه‌ها از جایگاه قابل قبولی برخورداریم. اما از آنجایی که این حوزه به عنوان یکی از بخش‌های پر هزینه برای دولت و شهرداری‌ها محسوب می‌شود، جای کار زیادی برای ارتقای کیفیت فنی و مهندسی این حوزه وجود دارد.

با توجه به توانمندی‌هایی که در حوزه فنی به آن اشاره کردید، آیا بسترهای لازم برای ورود به حوزه صادرات تجهیزات ترافیکی از سوی ایران وجود دارد؟

من فکر می‌کنم، ایران زمینه صادرات این محصولات به کشورهای دیگر را دارد. و با توجه به اینکه کشورهای همسایه در حال توسعه هستند و برخی از آنها در بخش صنعتی هنوز در سطوحی پایین‌تر از ایران قرار دارد، به نظر می‌رسد که بتوان در این زمینه فعالیت‌های خوبی را آغاز کنیم. چرا که ظرفیت‌های صادرات این محصولات به کشورهای همسایه وجود دارد. اما متأسفانه به این موضوع در سال‌های گذشته خیلی پرداخته نشده است و فعالیت‌های حوزه صادرات این بخش بسیار کم بوده است. به نظر می‌رسد که با کمی توجه به صادرات محصولات در این حوزه بتوانیم زمینه‌های خوبی برای ارزآوری در کشور ایجاد کنیم.

با توجه به اینکه موضوع مدیریت صندوق‌های بازنشستگی و بنگاه‌های اقتصادی زیرگروه آنها یکی از مباحث مهمی است که در کشور مطرح است، نظرتان درباره نحوه مدیریت در صندوق‌ها و بنگاه‌های زیرگروه آنها چیست؟

در زمان حاضر صندوق‌های بازنشستگی فعال در دنیا، با در اختیار داشتن بنگاه‌های اقتصادی به فعالیت‌های مهم اقتصادی و سودسازی مشغولند. و صندوق‌های بازنشستگی در ایران نیز از این موضوع مستثنی نیستند. اما آنچه این فعالیت اقتصادی را مهم می‌کند، نحوه مدیریت بنگاه‌های اقتصادی زیرگروه این صندوق‌های بازنشستگی است که منجر به موفقیت یا شکست آنها می‌شود. اما من فکر می‌کنم در زمان حاضر صندوق بازنشستگی کشور، از مدیریت یکپارچه برخوردار است که موجب همسویی هلدینگ‌های زیرگروه، یکپارچگی آنها و رسیدن به سرمنزل مقصود می‌شود. اما به صورت خاص درباره هلدینگ آتیه صبا خوشبختانه از زمان حضور

بزرگی در این حوزه به ویژه هوشمندسازی شهرها، برداریم. در حال حاضر شرکت تجهیزات ایمنی راه‌ها از توان و ظرفیت اجرای امور ترافیکی و ITC در تمامی شهرهای کشور برخوردار است و به عنوان یکی از چند شرکت مطرح در این حوزه در ایران فعالیت می‌کند.

لازم به ذکر است که بگویم حوزه ITC و هوشمندسازی ترافیکی، یکی از روش‌های نوین ایجاد امنیت و کنترل جاده‌ها، و شهرها در ایران و کشورهای مختلف دنیا محسوب می‌شود.

چه پروژه‌های مشخصی را در این زمینه و سایر زمینه‌ها در کشور در حال حاضر در دست اجرا دارید؟

خوشبختانه ما پروژه‌های خوبی در حوزه ایمن‌سازی جاده‌ها و علائم راهنمایی و رانندگی در کل کشور، در دست اجرا داریم. یکی از پروژه‌هایی که تاکنون در هیچ کجای ایران آغاز نشده است را قرار است برای اولین بار در اصفهان اجرا کنیم که در صورت موافقت مقامات این شهر، طرح جامع شهر هوشمند، در اصفهان اجرا می‌شود. این پروژه بسیار منحصربه‌فرد خواهد بود و برای اولین بار در ایران اجرا می‌شود. در زمان حاضر نیز پروژه آزادراه شرق اصفهان را آغاز کرده‌ایم. همچنین پروژه لوسان را در تهران شروع کرده‌ایم و با توجه به اینکه در حوزه هوشمندسازی در آغاز راه هستیم، پیش‌بینی می‌کنم در سال‌های آینده پروژه‌های بسیار خوبی برای شرکت طراحی شود که زمینه‌های آن در دو سال گذشته فراهم شده است. شرکت تجهیزات ایمنی راه‌ها همچنین یکی از مجریان نصب دوربین‌های ثبت تخلف در شهر تهران بوده است که به عنوان اولین شرکت پیش‌نشان در این حوزه فعالیت خود را در تهران آغاز کرده است که در آینده نزدیک در نظر داریم این پروژه را برای شهرهای دیگر کشور نیز عملیاتی کنیم.

آقای مهندس چه چیزی، مجموعه شما را از شرکت‌های همگروه و رقیب متمایز می‌کند؟

شرکت‌های مختلفی هستند که در این حوزه فعالیت می‌کنند. اما شرکت تجهیزات راه‌ها جدا از اینکه اولین و بزرگ‌ترین شرکت ترافیکی در کشور است که فعالیت خود را آغاز کرده است، در زمان حاضر، در حوزه هوشمندسازی و ITC شرکتی پیشرو است که فعالیت خود را به صورت جدی و حرفه‌ای و پیش از دیگر فعالان حوزه در کشور آغاز کرده است. اینها موجب می‌شود که تجهیزات ایمنی راه‌ها، جلوتر از دیگر فعالان این حوزه حرکت کنند. و شاید بتوان گفت که مشابه شرکت ما، در کشور کمتر وجود دارد. چرا که مجموعه ما به صورت همزمان، در حوزه تولید، طراحی و نصب محصولات سنتی ترافیکی و همچنین هوشمندسازی در حوزه ترافیکی

انبارهای عمومی و خدمات گمرکی ایران مظهر خدمت‌گزاری صادقانه در مسیر توسعه اقتصادی

در گفت‌وگو با مهندس آذروش مطرح شد

زمینه انبارداری، تخلیه، بارگیری، حفاظت و ایمنی کالا است. این شرکت توانسته است هم‌اکنون با احداث مجتمع‌های وسیع و تهیه انبارهای مختلف نگهداری کالا در سطح کشور، به ویژه در مبادی ورودی و خروجی اصلی کالا و همچنین به‌کارگیری نیروی انسانی مجرب و توانمند، تکمیل ارباب‌رجوع و رعایت امانت‌داری، افتخار همکاری با واردکنندگان و صادرکنندگان کالا را داشته باشد و از این طریق در سپهر اقتصادی کشوری، تاثیرگذاری مثبت داشته باشد.

ک در خصوص گسترده فعالیت شرکت انبارهای عمومی و خدمات گمرکی ایران توضیح دهید.

این شرکت به گواه سابقه درخشان خود، دارای بیش از نیم قرن تجربه علمی و عملی در انجام تمامی عملیات انبارداری، تخلیه، بارگیری، حفاظت و ایمنی کالا بوده و از اردیبهشت ماه سال ۱۳۵۲ تاکنون نیز با تاسیس شعب گمرکی، به‌عنوان یکی از محدود شرکای کاری مورد اعتماد گمرکات کشور، این امور را در چارچوب رویه‌های گمرکی و تجاری همچون واردات، صادرات، کابوتاز، ترانزیت خارجی و داخلی و... برعهده دارد. برآیند حاصل از کار این شرکت در عرصه داخلی تاکنون موجب جلب اعتماد، تحکیم و توسعه همکاری‌ها با متولیان گمرک و همچنین صاحبان کالاهای تولیدی، صادراتی و وارداتی شده است؛ به‌طوری‌که توسعه مجتمع‌های شرکت همواره روند رو به رشدی داشته و در حال حاضر شرکت با تأسیس ۲۷ شعبه و شرکت وابسته در بزرگ‌ترین و اصلی‌ترین گمرکات زمینی، هوایی و دریایی کشور فعالیت مستمری دارد و قریب به ۹۳ درصد امور گمرکات هوایی کشور در اختیار شرکت انبارهای عمومی و خدمات گمرکی ایران است.

شرکت سهامی انبارهای عمومی و خدمات گمرکی ایران با نازل‌ترین نرخ تعرفه و استفاده از مدرن‌ترین و مجهزترین انبارها، اماکن، تأسیسات، ماشین‌آلات و نیروی انسانی مجرب و کارآزموده، خدمات خود را در گمرکاتی نظیر غرب تهران، شهریار تهران، جنوب تهران، فرودگاه بین‌المللی امام خمینی (ره)، فرودگاه بین‌المللی شهید هاشمی‌نژاد مشهد، فرودگاه بین‌المللی شهید مدنی تبریز، بندر لنگه، سهران تبریز، جلفا، نوردوز، بازرگان، ارومیه، سرو، آستارا، اردبیل، بیله‌سوار، مشهد، سرخس، لطف‌آباد، اینچه‌برون، زنجان، یزد، همدان، سمنان، شهرکرد، قزوین و اصفهان ارائه می‌کند که بنا بر درخواست و نیاز گمرک ایران، ارائه خدمات به سایر گمرکات اجرایی کشور نیز از سوی این شرکت امکان‌پذیر خواهد بود. همچنین شرکت انبارهای عمومی و خدمات گمرکی ایران در برخی از شعب و شرکت‌های تابعه مانند غرب تهران، شهریار تهران، سهران تبریز و یزد، تعدادی از انبارها را حسب نیاز و درخواست مشتریان به بخش غیرگمرکی اختصاص داده که با انعقاد قرارداد، انبار را به صورت اجاره در اختیار امانت‌داران قرار می‌دهد. بر این مبنا، توسعه انبارهای غیرگمرکی و ارائه خدمات مرتبط با این حوزه همواره از اولویتهای این شرکت بوده است.

ک شرکت انبارهای عمومی و خدمات گمرکی ایران در اقتصاد



یکی از شرکت‌های اقتصادی تابعه صندوق بازنشستگی کشوری که سابقه فعالیت مستمر و تاثیرگذار در عرصه اقتصادی کشور دارد، مجموعه «انبارهای عمومی و خدمات گمرکی ایران» است که به‌عنوان مهم‌ترین بازوی لجستیکی در قلمرو گمرک زمینی، هوایی و دریایی نقش بسزایی در تأمین مایحتاج و کالاهای ضروری کشور به‌ویژه در بخش دارویی برعهده دارد. این شرکت در این مسیر، توجه به خصوصی نیز به مسئولیت اجتماعی خود داشته و در این راستا، در ترخیص هرچه سریع‌تر کبیت‌های آزمایشگاهی و داروهای ویژه بیماران خاص مانند بیماران هموفیلی و تالاسمی که از مبادی هوایی به کشور وارد می‌شوند، از ارایه هر گونه کمکی دریغ نکرده است. برای آشنایی بیشتر با این شرکت و فعالیت‌های آن به سراغ مهندس «ولی آذروش» مدیر عامل و نایب رییس هیئت‌مدیره شرکت انبارهای عمومی و خدمات گمرکی ایران رفته‌ایم که این گفت‌وگو در ادامه آمده است.

ک لطفاً شرکت انبارهای عمومی و خدمات گمرکی ایران را معرفی نمایید.

شرکت سهامی انبارهای عمومی ایران در ۱۲ دی ماه سال ۱۳۴۰ بر اساس «تصویب‌نامه قانونی تاسیس انبارهای عمومی» مصوب مجلس شورای ملی وقت، به منظور قبول امانت و نگهداری مواد اولیه، محصولات صنعتی و کشاورزی و کالاهای صاحبان صنایع و کشاورزان و بازرگانان، با موافقت هیات نظارت بر انبارهای عمومی متشکل از وزاری اقتصاد و دارایی و بازرگانی و رئیس اتاق بازرگانی، با رعایت مقررات قانون و آیین‌نامه‌های مربوطه، به صورت شرکت سهامی تاسیس شد و به ثبت رسید. پس از آغاز به کار شرکت و به‌دلیل خدمات ویژه‌ای که بانک‌ها بر مبنای فیش وثیقه کالا در شرکت انبارهای عمومی به تاجران و صاحبان کالا ارائه می‌دادند، انبارهای عمومی با اقبال عمومی بازرگانان مواجه شد و صاحبان صنایع و کالا به شدت به دنبال همکاری با این صنف و شرکت معتبر بودند. بدین ترتیب، انبارهای عمومی وابسته به شرکت سهامی انبارهای عمومی در سراسر کشور و مبادی ورودی و خروجی کالا تاسیس شدند و به فعالیت موثر اقتصادی پرداختند. انبارهای عمومی سراسر کشور

گزارش ویژه

را مرتفع کرده و با وارد کردن کالاهای واسطه‌ای و یا مواد اولیه، زمینه ایجاد اشتغال مولد و تولید محصولات صنعتی و ایجاد ارزش افزوده را به وجود می‌آورند که بسیار ارزشمند است؛ زیرا فعالیت اقتصادی در دنیای امروز به معنای استقلال اقتصادی است که استقلال ایران اسلامی را تضمین می‌کند. از این رو است که مقام معظم رهبری، در چند سال اخیر در نام‌گذاری سال‌ها همواره بر مباحث اقتصادی تأکید فراوان داشته‌اند و امسال را نیز به نام «اقتصاد مقاومتی، اقدام و عمل» مزین کرده‌اند. به همین دلیل، ما وظیفه داریم تا در راستای اجرایی شدن منویات ایشان گام عملیاتی و اجرایی برداریم و زمینه‌های شکوفایی اقتصادی را فراهم کنیم. در این زمینه، سیاست اصلی مدیریت جدید شرکت انبارهای عمومی و خدمات گمرکی ایران عبارتست از کمک به شرکای سرمایه‌گذار خود به منظور ایجاد رونق اقتصادی با هدف ایجاد کسب‌وکار مبتنی بر رویه برد-برد. چراکه اعتقاد دارم شرکت انبارهای عمومی و خدمات گمرکی ایران و گمرک جمهوری اسلامی، اعضای یک خانواده هستند و سیستم‌های عملیاتی جدید شرکت باید با هماهنگی گمرک جمهوری اسلامی ایران بتواند با سیستم پنجره واحد این سازمان و سامانه تجارت فرامرزی کشور، ارتباط مستمر برقرار کند و اطلاعات آن با دیتاهای موجود در سامانه گمرک هم‌خوانی داشته باشد تا خدمات بهتری به بازرگانان و تجار کشور ارائه دهیم.

اما نکته بعدی عبارتست از این که تمام این فعالیت‌های اقتصادی و رعایت صرفه و صلاح شرکت برای به دست آوردن درآمد و سود بیشتر به دلیل وجه دوم خدمت در شرکت انبارهای عمومی و خدمات گمرکی ایران است؛ چراکه ۱۰۰ درصد سهام این شرکت از طریق شرکت سرمایه‌گذاری آتی‌صبا، به صندوق بازنشستگی کشوری تعلق دارد که وظیفه تامین مالی و پرداخت حقوق جامعه بازنشستگان کشوری، متشکل از بیش از یک میلیون و ۲۶۰ هزار خانواده با جمعیتی در حدود ۵ میلیون نفر از کشور را بر دوش خود احساس می‌کند. این در حالی است که شرایط اقتصادی کشور با وضعیت مطلوب فاصله بسیار دارد و هنوز کشور از ناحیه تحریم‌های ظالمانه متاثر است؛ اما به وضعیت پس‌ابرجام خوش‌بین هستیم و وظیفه خود می‌دانیم با ارتقای بهره‌وری، هر چه در توان داریم در طبق اخلاص گذاشته و تمام تلاش خود را برای رونق اقتصادی کشور به کار بندیم. بدین طریق، تمام سود و درآمدهای شرکت در مسیر پرداخت حقوق بازنشستگان مصرف می‌شود و هیچ فردی شک ندارد که جامعه بازنشستگان، مستهلک از انسان‌های فکور و ارزشمندی هستند که تمام طول عمر خود را مصرف‌تعالی کشور و آبادانی ایران اسلامی کرده‌اند و اکنون باید در آرامش و بدون دغدغه‌های فکری و مالی، از زندگی خود لذت ببرند. بنابراین ما وظیفه داریم با تاسی از شیوه، آیین و مسلک پیامبر مکرّم اسلام، حضرت محمد مصطفی(ص) مبنی بر «امین» بودن، از این امانت، به نیابت از صاحبان اصلی آن، مراقب کرده و برای پیشرفت و توسعه آن کوشا باشیم. این امر میسر نمی‌شود مگر با هم‌فکری، هم‌یاری، هم‌دلی و هم‌کاری یکپارچه کارکنان و پرسنل شرکت انبارهای عمومی و خدمات گمرکی ایران در سراسر کشور. بنابراین، پاسخ‌گویی، وظیفه‌شناسی، توسعه کسب‌وکار، افزایش سود و حرکت در چارچوب سیاست‌های ابلاغی از سوی سازمان‌های بالادستی همراه با هم‌دلی، هماهنگی و همراهی همه خانواده شرکت انبارهای عمومی و خدمات گمرکی ایران، وظیفه ما در برابر سازمان‌های بالادستی است تا در برابر سهام‌دار که ما را به عنوان امانت‌دار برگزیده است، ادای وظیفه کنیم.

گمرکی ایران چیست؟

در سال گذشته، حدود ۸۵ درصد از حجم کالاهای وارداتی به کشور (بالغ بر ۴۰ میلیون تن)، از بندر جنوبی به کشور وارد شده است که متأسفانه سهم شرکت انبارهای عمومی و خدمات گمرکی ایران از این بازار، کم‌تر از نیم درصد است؛ از این رو اولویت اصلی برنامه‌های توسعه‌ای شرکت، علاوه بر حفظ بازار و مشتریان موجود، حضور در بندر جنوبی است؛ برای به دست آوردن سهم قابل توجهی از این بازار. چراکه در گذشته، شرکت انبارهای عمومی و خدمات گمرکی ایران با تأسیس شرکت خدمات عمومی بندر، تا سال ۱۳۵۹ مسئولیت تخلیه، بارگیری و انبارداری کالا در بندر مهم کشور نظیر بندرعباس، بندر امام خمینی(ره) و خرمشهر را عهده‌دار بود. در همین راستا و به منظور احیای این تجربه، در سال ۱۳۸۶ با راه‌اندازی مجتمع انبارهای عمومی بندر لنگه (شرکت گسترش انبارهای عمومی آتی‌صبا)، حضور دوباره خود را در بندر کشور آغاز کرده است و با جدیت تمام در پی احیای سهم بازار خود در بخش دریایی هستیم.

سیاست‌های شرکت انبارهای عمومی و خدمات گمرکی ایران در سال «اقتصاد مقاومتی، اقدام و عمل» را تشریح فرمایید.

باید تأکید کنم در سالی از سوی مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) به نام «اقتصاد مقاومتی، اقدام و عمل» مزین شده است، همه ما وظیفه سنگینی برای عملیاتی کردن منویات ایشان بر عهده داریم و این در حالی است که فقط با شعار دادن، اقتصاد مقاومتی تحقق نمی‌یابد و اقدام و عملی صورت نمی‌گیرد. بر این اساس، با تلاش فرزندان سرزمین ایران اسلامی در سال ۱۳۹۵ تاکنون در راستای اقدام و عمل، سه پروژه ملی شامل «انبار سرخانه‌ای» و «انبار پردازش» در شرکت انبارهای عمومی امام خمینی(ره) و «آماده‌سازی زمین‌های فاز نخست منطقه ویژه اقتصادی سهران» با صرف بودجه‌ای بالغ بر ۳۲ میلیارد ریال در ایام نزدیک به هفته دولت به بهره‌برداری رسیده که نشان از عزم جزم کارکنان و مدیریت شرکت انبارهای عمومی و خدمات گمرکی ایران برای کمک به اقتصاد کشور و تحقق شعار اقتصاد مقاومتی دارد.

نوع همکاری و تعامل شرکت انبارهای عمومی و خدمات گمرکی ایران با سازمان‌های بالادستی به شکل است؟

همان‌طور که پیش‌تر گفته شد، شرکت انبارهای عمومی و خدمات گمرکی ایران از نظر سازمانی، در زمره شرکت‌های اقتصادی شرکت سرمایه‌گذاری آتی‌صبا به‌شمار می‌رود و از طریق این شرکت با صندوق بازنشستگی کشوری ارتباط دارد و صندوق بازنشستگی نیز در مجموعه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی قرار دارد. البته شرکت انبارهای عمومی و خدمات گمرکی ایران با توجه به ماهیت اصلی فعالیت خود با گمرک جمهوری اسلامی ایران ارتباط مستقیم دارد و در مدت زمانی که مسئولیت راهبری شرکت انبارهای عمومی و خدمات گمرکی ایران به من سپرده شده است، فرصتی دست داده است تا به صاحبان اصلی این انقلاب و ایران اسلامی خدمت کنم. چراکه فعالیت در شرکت انبارهای عمومی ایران دارای دو وجه است، که الحمدالله هر دوی آن‌ها موجب قرب الی‌الله است. وجه نخست عبارتست از ارائه خدمات کیفی و مطلوب در زمینه‌های انبارش، نگاه‌داشت، تخلیه و بارگیری کالا به بازرگانان به عنوان بازوی اجرایی سازمان گمرک جمهوری اسلامی ایران در بسیاری از مرزهای زمینی و هوایی. این در حالی است که در حقیقت، تجار وظیفه تجارت بین‌المللی کشور را بر عهده دارند و بدین‌وسیله نیازهای کشور

کشور چه جایگاهی دارد؟

در چرخه تجارت و اقتصاد هر کشوری، انبارداری به عنوان حلقه‌ای از زنجیره تولید، انتقال، توزیع و مصرف و به عبارت دیگر در زنجیره تامین کالا و لجستیک ملی، نقش بی‌بدیلی بر عهده دارد. بنابراین، انبارداری یک اصل مهم اقتصادی است و هر کالا از مرحله تولید و یا از لحظه ورود از مبادی ورودی به کشور تا زمان رسیدن به دست مصرف‌کننده، مراحل مختلفی را پشت سر می‌گذارد که بخش عمده‌ای از این مسیر در بخش انبار می‌گذرد که مسئولیت آن بر عهده شرکت‌های حمل‌ونقل و نگهداری کالا است. بنابراین انبار، محل ارائه خدمات به تولیدکنندگان و یا واردکنندگان کالا است که کیفیت و نحوه حفظ و نگهداشت کالا و همچنین برنامه‌ریزی و عرضه بهنگام و مدیریت بازار در بحث زنجیره نگهداری و تامین مایحتاج، در افزایش رضایت ارباب‌رجوع و صاحبان کالا بسیار اثرگذار است. به عبارت دیگر، حوزه انبارداری در صنعت لجستیک به میزان ۳۳ درصد سهم دارد و این موضوع‌ها باید انگیزه ما برای افزایش بهره‌وری در این حوزه را ارتقا دهد و سعی بیشتر در ارائه خدمات مطلوب کمی و کیفی داشته باشیم.

محور اصلی فعالیت‌های اقتصادی و خدمات شرکت انبارهای عمومی و خدمات گمرکی ایران چیست؟

عهده‌دار بودن شغل انبارداری به عنوان سرلوحه امانت‌داری و اخلاق‌مداری در صیانت از اموال صاحبان کالا، باعث افتخار است، اما شرکت انبارهای عمومی و خدمات گمرکی ایران به عنوان یک بنگاه اقتصادی دارای رسالتی مبتنی بر سوددهی می‌باشد که البته این امر منافی خدمت صادقانه به خلق برای جلب رضایت خداوند متعال همراه با امانت‌داری، اخلاق‌مداری، ادب‌محوری، دست‌پاکی، توجه ویژه به مجموعه تخصصی کار و توسعه حوزه فعالیت شرکت نیست؛ چراکه علم مدیریت در بنگاه‌های اقتصادی به معنای «هنر به کارگیری امکانات، نیروی انسانی، جلب و جذب سرمایه و حفظ مشتریان» است. از این رو، اصلی‌ترین و مهم‌ترین مسئولیت در مجموعه ما، امانت‌داری در سایه اخلاق است که این دو مسئله از ویژگی‌های پیامبر مکرّم اسلام(ص) به‌شمار می‌رود. بنابراین با اعتقاد به اینکه بزرگ‌ترین نوع عبادت همانا خدمت به خلق خداست، یقین دارم که انجام صحیح کارها بر اساس ضوابط و در سایه اخلاق‌مداری، ادب‌محوری و مشتری‌مداری، آثار و برکات مثبتی بر روند حرکت شرکت خواهد داشت.

همچنین با توجه به این که درآمدهای شرکت انبارهای عمومی و خدمات گمرکی ایران متشکل از دو بخش گمرکی و غیرگمرکی است و بر اساس سیاست‌های کلان کشور و گمرک در رابطه با کوتاه شدن فرآیندهای زمانی امور گمرکی که منجر به کاهش درآمدهای شرکت می‌شود، باید با یک برنامه زمان‌بندی مشخص و پیگیری مستمر و با ورود به حوزه‌های حمل‌ونقل ترکیبی و تکمیل زنجیره تامین لجستیک در مجموعه شرکت انبارهای عمومی و حضور در حوزه‌های مختلف در بندر کشور، گام‌های اساسی در افزایش سهم بازار در حوزه غیرگمرکی و افزایش سوددهی شرکت برداریم. بنابراین تعامل، انسجام و هماهنگی در تصمیم‌گیری‌ها در راستای توسعه فعالیت‌ها و مشتری‌مداری با هدف افزایش درآمدها و کاهش هزینه‌ها و با رعایت منافع و معیشت مردم و سودآوری برای صاحبان سهام که همانا جامعه محترم بازنشستگان کشوری است، هدف‌گذاری شده و در دستور کار دوره جدید قرار دارد.

اصلی‌ترین برنامه توسعه شرکت انبارهای عمومی و خدمات

«پگاه» سرآمد صنعت لبنیات کشور

محور اصلی تفکر سازمانی شرکت صنایع شیر ایران برای تولید و عرضه محصولاتی است که ارتقای سلامت جامعه را در پی داشته باشد. مهندس محمد تقی وقوعی، مدیرعامل شرکت صنایع شیر ایران با بیان اینکه ارتقای سلامت جامعه یک ارزش سازمانی برای این شرکت است، تأکید دارد که مصرف سرانه لبنیات در کشور از میانگین مصرف سرانه در دنیا بسیار پایین تر است، این در حالی است که صنعت لبنیات نقش بی بدیل و مهمی در سلامت جامعه دارد و باید برای افزایش مصرف لبنیات در کشور اطلاع رسانی و فرهنگ سازی گسترده‌ای انجام شود.

لبنیات چه جذابیت‌ها و فرصت‌هایی را ایجاد می‌کند؟ در وهله اول باید گفت ماهیت و نقش بی‌بدیل لبنیات در تغذیه و سلامت مردم یکی از فرصت‌های بنیادین این صنعت است که اگر برای مردم تبیین شود فرصت بسیار بزرگی را برای توسعه صنعت لبنیات ایجاد می‌کند. نکته دیگری که به عنوان مزیت صنایع لبنی کشور مطرح می‌شود این است که به لحاظ فناوری‌ها و تجهیزات در سطح کارخانه‌ها کاملاً به روز هستیم و با مقیاس‌ها و استانداردهای جهانی همگام بوده و عقب‌افتادگی تکنولوژیک در این صنعت نداریم. در همین حال با استفاده از همکاری‌های خوبی که در سطح بین‌المللی در صنعت لبنیات برخورداریم، می‌توانیم در مذاکرات‌مان از فناوری‌های نوین الگوبرداری کرده و با همکاری شرکت‌های بین‌المللی به تدریج این فناوری‌ها را وارد چرخه تولید و عرضه محصولات خود کنیم. به‌طور مثال طی یک دهه اخیر شاهد ظهور نسل جدیدی از محصولات لبنی با عنوان کلی فراسودمند هستیم که این محصولات علاوه بر نقش تغذیه‌ای و پایه‌ای، نقش سلامت‌بخشی و



جلوگیری از عوارض بیماری‌ها را برای مصرف‌کننده به همراه دارند. در همین حال به دلیل ویژگی صنایع لبنی، حضور رقبات خارجی در بازار داخلی کم‌رنگ است و این موضوع به عنوان یک مزیت برای صنعت لبنیات کشور مطرح است؛ زیرا به دلیل محدودیت‌های بهداشتی امکان حمل‌ونقل محصولات لبنی برای فواصل دور امکان‌پذیر نیست که این امر فرصت زیادی را برای صنعت لبنیات ایجاد کرده است تا تکیه اصلی تامین لبنیات جامعه بر صنایع بومی و ملی باشد. نکته آخری که به عنوان مزیت صنعت مطرح می‌شود را باید در تولید شیر خام به عنوان ماده اولیه اصلی صنعت لبنیات دانست. در حال حاضر کشور ما به لحاظ وجود دامداری‌های مدرن و پیشرفته از شرایط مطلوبی برخوردار است و صنعت گاوداری به لحاظ کیفی و کمی شاهد توسعه بسیار خوبی است که برای فعالیت صنعت لبنیات شرایط پایدار و باثباتی را ایجاد می‌کند. بر این اساس باید گفت فرصت‌ها و مزیت‌های صنعت لبنیات در کشور بسیار زیاد است و اگر افراد جامعه به این آگاهی و باور برسند که مصرف لبنیات باید به جایی برسد که سهم استاندارد مطلوبی را از سبد غذایی خانوار به خود اختصاص دهد؛ این صنعت می‌تواند به جایگاه اصلی خود در کشور برسد.

ک مهم‌ترین استراتژی‌های هلدینگ صنایع شیر برای توسعه بازار و بهره‌گیری از فرصت‌های موجود چیست؟ استراتژی‌های هر شرکت براساس چالش‌ها و فرصت‌های آن تدوین می‌شود؛ بزرگ‌ترین چالش ما کمبود تقاضا در بازار است. بنابراین یکی از استراتژی‌های ما این است که با استفاده از

مصرف شیر و لبنیات در کشور ما حتی از میانگین جهانی هم پایین‌تر است که دلایل این امر قابل بررسی است؛ با اینکه صنایع لبنی کشور ظرفیت‌سازی خوبی را برای تولید انجام داده‌اند و ما مشکلی برای تامین لبنیات نداریم، اما مسأله و چالش اصلی ایجاد تقاضا برای این ظرفیت‌ها است که تا به حال انجام نشده است. یکی از مهم‌ترین دلایل این موضوع عدم فرهنگ‌سازی و آموزش افراد برای ارتقای دانش در مورد نقش مهم و بی‌بدیل لبنیات در سلامت افراد است که در این زمینه ارگان‌های اطلاع‌رسانی از جمله صدا و سیما و سایر رسانه‌ها کار جدی انجام ندادند. در کنار این امر باید گفت شرایط اقتصادی حاکم بر جامعه در این سال‌ها تسویری بوده که به ضرر سهم محصولات لبنی در سبد خانوار بوده و لبنیات به تدریج سهم خود را از دست داده است. نکته مهم دیگری که چالش جدی برای صنعت لبنیات ایجاد کرده این است که با وجود حجم سرمایه‌گذاری سنگینی که برای صنعت لبنیات لازم است اما مکانیزم قیمت‌گذاری در عرضه محصولات طوری تنظیم شده که حاشیه سود قابل توجه و دارای توجیه اقتصادی را برای واحدهای تولیدی ایجاد نمی‌کند. این در حالی است که با توجه به ساختار شبکه فروشگاهی که محل عرضه محصولات هستند و پراکندگی زیاد آنها در سراسر کشور، توزیع محصولات در شبکه‌ای با این گستردگی، هزینه‌های زیادی را برای حمل‌ونقل و واحد لجستیک شرکت‌های تولیدکننده ایجاد می‌کند که سبب افزایش هزینه‌ها و بهای تمام‌شده می‌شود.

ک با این چالش‌ها، شرایط برای فعالیت تولیدی در صنعت

ک آقای مهندس وقوعی، لطفاً در ابتدا در خصوص تاریخچه صنایع شیر ایران توضیحاتی ارائه دهید. طرح ایجاد اولین کارخانه تولید و بسته بندی شیر و محصولات لبنی به نام کارخانه شیر پاستوریزه تهران، با دو هدف عمده کمک به بهداشت و تغذیه مردم و همچنین توسعه صنعت دامپروری کشور از طریق امضای موافقت‌نامه از سوی سازمان برنامه و وزارت بهداشتی کشور ایران و موسسه یونیف و وابسته به سازمان ملل در سال ۱۳۳۳ پی‌ریزی شد. پس از اجرای امور ساختمانی و خرید و نصب ماشین آلات و تجهیزات کارخانه شیر پاستوریزه تهران با ظرفیت روزانه ۴۵ تن در آبان ماه سال ۱۳۳۶ رسماً افتتاح شد. وزارت تولیدات کشاورزی و مواد مصرفی در سال ۱۳۴۷ اساسنامه شرکت سهامی صنایع شیر ایران را با زیرمجموعه سه کارخانه در تهران، تبریز و شیراز تهیه و از تصویب کمیسیون‌های مربوطه و مجلس وقت گذراند. پس از پیروزی انقلاب شکوهمند اسلامی در کشور و لزوم سامان یابی کارخانه‌های تولید شیره فرآورده‌های آن بر اساس تبصره یک ماده واحده

مصوب سال ۱۳۵۸ و شورای انقلاب اسلامی، شرکت تهیه و توزیع شیر ایران با هفت کارخانه نیمه تمام شیرپاستوریزه و استرلیزه در مراکز استان‌ها در شرکت سهامی صنایع شیر ایران ادغام شد.

با تصویب و اجرای طرح ادغام، ساخت، نصب و راه‌اندازی کارخانه‌ها آغاز شد که عملیات اجرایی کارخانه شیر منطقه‌ای کرمان به‌عنوان اولین کارخانه آماده بهره‌برداری در سال ۱۳۶۱ به پایان رسید و متعاقب آن دیگر کارخانه‌ها از جمله گرگان، زنجان، همدان، گیلان، خرم‌آباد و خوزستان راه‌اندازی شدند. در سال ۱۳۷۹ کارخانه شیر و لبنیات پاستوریزه ارومیه نیز خریداری و به جمع کارخانه‌های تحت پوشش شرکت سهامی صنایع شیر ایران پیوست. از سال ۱۳۸۰ شرکت صنایع شیر ایران با انتخاب برند پگاه و معرفی آن به مصرف‌کنندگان، کلیه فرآورده‌های تولیدی خود را با این نشان به بازار مصرف عرضه می‌کند و واحدهای تولیدی تحت پوشش با عنوان شرکت‌های شیرپاستوریزه پگاه نامگذاری شدند.

ک از نظر شما مهم‌ترین چالش‌ها و مشکلاتی که صنعت شیر را در کشور تهدید می‌کند، چیست؟

بزرگ‌ترین چالش ما در صنایع شیر مربوط به مصرف سرانه پایین لبنیات در کشور است. میانگین مصرف سرانه در دنیا حدود ۱۵۰ تا ۱۶۰ کیلوگرم است و در کشورهای توسعه یافته میانگین مصرف سرانه حدود ۲۵۰ کیلوگرم است. این در حالی است که در خوش‌بینانه‌ترین حالت مصرف سرانه لبنیات در کشور ما حدود ۷۰ تا ۸۰ کیلوگرم است. این ارقام نشان می‌دهد

گزارش ویژه

هستیم. در واقع جامعه مصرف‌کننده یکی از ویژگی‌های برند پگاه را کیفیت قابل اعتماد و مطلوب آن ارزیابی می‌کنند.

موفقیت دیگر ما در قالب همکاری‌های ما با ارگان‌های نظارتی و سیاست‌گذار چه در رابطه با وزارت بهداشت و چه در زمینه نرخ‌گذاری بوده که همواره با تقدیرها و حسن اعتماد آنها همراه بوده است. این تلاش‌ها به گونه‌ای است که همه ساله شرکت‌های هلدینگ دریافت‌کننده نشان سیب سلامت از وزارت بهداشت هستند. همچنین با توجه به محوریت و اصل قراردادن مسایل زیست محیطی به طور مستمر کارخانه‌های ما با دریافت لوح تقدیر به عنوان صنعت سبز از سوی سازمان محیط زیست شناخته و معرفی می‌شوند. فعالیتهای صادراتی صنایع شیر ایران همه ساله با معرفی و اعطای نشان صادرکننده نمونه کشوری همراه بوده است و اعطای نشان رعایت حقوق مصرف‌کننده نیز یکی دیگر از ابعاد فعالیت جدی و اولویت حقوق مصر کنندگان عزیز را در صنایع شیر ایران نمایان می‌سازد.

حاشیه سود در صنعت لبنیات به چه میزان است و در مقایسه با دنیا و صنعت، سودآوری صنعت لبنیات در ایران چه مقدار است؟

نسبت سود به فروش صنعت شیر در مقیاس‌های بین‌المللی همواره پایین است و حاشیه سود بزرگ‌ترین شرکت‌های فعال در صنعت لبنیات حدود ۴ تا ۶ درصد است البته شرایط اقتصادی آنها با ما متفاوت است اما این رقم در صنایع لبنی کشور حدود یک تا دو درصد است.

به همین دلیل سهم ما به لحاظ ریالی در سودآوری صندوق بازنشستگی رقم بالایی نیست ولی به لحاظ ویتترین و گستردگی ارتباط با جامعه قابل مقایسه با سایر شرکت‌های زیرمجموعه صندوق بازنشستگی نیستیم.

زیرا به دلیل ماهیت محصولی که تولید می‌کنیم، هیچ صنعت دیگری با ما قابل مقایسه نیست و بیشترین سطح تماس هلدینگ با جامعه از طریق ما انجام می‌شود.

مهم‌ترین نکاتی که در مدیریت یک بنگاه اقتصادی باید مورد توجه قرار گیرد، چیست؟ شما چه محورهای را مدنظر قرار می‌دهید؟

در صنایع شیر ایران به عنوان زیرمجموعه صندوق بازنشستگی، محور اصلی تفکر سازمانی ما بر تولید و عرضه محصولاتی است که در درجه اول به ارتقای سلامت جامعه منتهی شود. این ارزش سازمانی است که با هیچ موضوع دیگری آن را جایگزین نمی‌کنیم و در همین جهت استراتژی‌های توسعه‌ای و ارتقای کمی و کیفی محصولات را سازماندهی می‌کنیم و امیدواریم بتوانیم نقش مؤثری را در سلامت جامعه ایفا کنیم.

محوری‌ترین موضوع بنگاه داری از نظر ما تکیه بر یک اصل و آن هم مزیت رقابتی داشتن در بازار است و هیچ شرکتی بدون توجه به مزیت رقابتی در بازار مصرف نمی‌تواند موفق باشد، پابرجا بماند و در نهایت سودده شود.

محور دوم در بنگاه داری توجه به نیاز واقعی مصرف‌کننده و ارزش مورد نظر مشتری است. نکته دیگر توجه محوری به موضوع تحقیق و توسعه و نوآوری است زیرا در حال حاضر در سطح داخلی و بین‌المللی شرایط به گونه‌ای است که بدون تحقیق و توسعه حضور پایدار امکان‌پذیر نخواهد بود.

همچنین توجه جدی به قیمت تمام شده و بهره‌وری منابع تولید نکته‌ای است که می‌تواند از جنبه قیمت رقابتی به بنگاه در جهت کسب سهم بازار و تولید سود کمک کند. به نظر من این نکات محورهای اصلی یک بنگاه سودده است و ما نیز سعی می‌کنیم فعالیت‌ها و استراتژی‌های خود را بر این اساس سازماندهی و اجرا نماییم.

معنی که پوشش شما در سراسر کشور قابلیت افزایش را دارد؟

ویژگی صنعت شیر و لبنیات در کل دنیا این طور است که نسبت به سایر صنایع غذایی و غیرغذایی نسبت سود به فروش در صنعت لبنیات رقم بالایی نیست. یعنی حجم فروش زیادی را در شرکت‌های این صنعت شاهد هستیم اما به دلیل ماهیت بهای تمام شده و سیستم قیمت‌گذاری، سود پایینی ایجاد می‌کند. بر این اساس سرمایه‌گذار خصوصی در مقیاس کوچک و برای تولید محلی می‌تواند فعالیت کند اما اگر بخواهد کار را توسعه دهد به دلیل آنکه حجم سرمایه‌گذاری مورد نیاز خیلی افزایش می‌یابد و به دلیل حاشیه سود پایین معمولاً بخش خصوصی فعالیت را توسعه نمی‌دهد. این در حالی است که به لحاظ منطقی شرکتی مانند صنایع شیر ایران توان افزایش سهم بازار را دارد اما به دلیل سازوکارهای موجود در صنعت و نیز شرایط اقتصادی توجیه اقتصادی برای این موضوع وجود ندارد. در حال حاضر کارخانه‌های زیرمجموعه ما در سراسر کشور فعال هستند اما هنوز نتوانسته‌ایم به دلیل عدم کشتش بازار بیشتر از ۵۵ تا ۶۰ درصد از ظرفیت خود را استفاده کنیم. به نحوی که ما ظرفیت دریافت روزانه ۶۵۰۰ تن شیر را در مجموعه صنایع شیر داریم با این حال روزانه ۳ هزار و ۲۰۰ تن شیر دریافت می‌کنیم؛ بنابراین طبیعتاً اگر ظرفیت تولید را افزایش دهیم سهم بازار ما نیز افزایش می‌یابد.

آقای مهندس در خصوص شرکت‌های زیرمجموعه توضیح دهید. چه سازوکاری برای هماهنگی آنها وجود دارد؟

هلدینگ صنایع شیر ایران ۱۷ شرکت تولیدی را در زیرمجموعه خود دارد که شامل ۱۵ شرکت تولیدکننده لبنیات، یک شرکت تولید شیر خشک نوزاد و یک شرکت تولیدکننده مواد و ظروف بسته‌بندی است. البته محصولات شرکت تولید شیر خشک نوزاد هنوز به صورت جدی در کشور عرضه نشده است و در حال مذاکره با یک برند معتبر بین‌المللی برای تولید و عرضه مشترک شیر خشک و غذای نوزاد هستیم. همچنین صنایع شیر ۵ شرکت توزیع و پخش دارد که برنامه‌ریزی برای ادغام این شرکت‌ها در حال انجام است تا با تبدیل به یک شرکت پخش سراسری کار توزیع و فروش محصولات لبنی را با راندمان بهتری انجام دهد.

در همین حال ۴ شرکت کشت و صنعت در هلدینگ برای فعالیت‌های دامداری وجود دارد که دو شرکت در فارس و همدان فعال هستند و یک شرکت در سلماس، آذربایجان غربی در آستانه بهره‌برداری است. همچنین یک شرکت کشت و صنعت را در استان لرستان در حال ساخت داریم.

از سوی دیگر یک شرکت بازرگانی داریم که این شرکت مسوولیت صادرات محصولات و نیز تامین مواد اولیه داخلی و خارجی را بر عهده دارد. شرکت کارگزاری پگاه باورن نوین هم دیگر شرکتی است که با هدف فعالیت در بازار سرمایه برای واگذاری شرکت‌ها در بورس، مدیریت متمرکز سهام و نیز درآمدزایی درون گروهی ایجاد شده است.

با سازوکارهای در نظر گرفته شده هر کدام از این شرکت‌ها شخصیت حقوقی مستقل دارند اما سیاست‌گذاری‌ها و هدف‌گذاری‌های آنها در ستاد مرکزی صنایع شیر ایران تبیین و برای اجرا ارسال می‌شود اما هر کدام برنامه و بودجه مستقل دارند که در قالب بودجه تلفیقی هلدینگ صنایع شیر ایران تنظیم و اجرا می‌شود.

مهم‌ترین موفقیت‌های هلدینگ صنایع شیر را در چه محورهایی ارزیابی می‌کنید؟

یکی از مهم‌ترین موفقیت‌های ما این بوده است که براساس نتایج تحقیقات بازار شاهد ایجاد حسن اعتماد به کیفیت پایدار محصولات صنایع شیر ایران (پگاه) در جامعه مصرف‌کننده

امکاناتی که در اختیار داریم ترویج مصرف فرآورده‌های لبنی را در سطح جامعه اطلاع‌رسانی کنیم و به هر مقداری که می‌توانیم مصرف لبنیات را گسترش دهیم. بر این اساس در سمنارها و همایش‌های تخصصی یا بازدیدهای دانش‌جویی و دانش‌آموزی برای توسعه بازار تقاضا تلاش می‌کنیم. در همین حال محور اصلی ما در بحث بازاریابی، تاکید بر نقش سلامت است تا ترویج مصرف لبنیات براساس ویژگی سلامت‌محوری آن باشد. دومین استراتژی ما این است که تمرکز خود را بر تولید و عرضه محصولات نوین و به طور مشخص محصولات فراسودمند قرار می‌دهیم و در کنار این محصولات جدید سعی می‌کنیم در محصولات موجود، هم به لحاظ ترکیب تغذیه‌ای و هم در شکل بسته‌بندی، نوآوری داشته باشیم تا سهولت و مزیت تغذیه‌ای بیشتری را برای مصرف‌کننده و جذب افراد داشته باشیم.

استراتژی سوم ما این است که گستره وسیع‌تری را در سبد محصولات لبنی برای عرضه تعریف کنیم؛ یعنی گروه‌های جدیدی مانند دسر، محصولات پودری و سس را بر پایه لبنیات تعریف کنیم تا در تامین و غنی‌سازی کلسیم در رژیم غذایی جامعه که یکی از کمبودهای مهم تغذیه‌ای کشور است، نقش موثرتری ایفا کنیم. استراتژی مهم دیگر صنایع شیر توجیه به اقبال سنی است؛ به طور مشخص هدف ما هدفدار کردن محصولات این شرکت برای دو رده مشخص دانش‌آموزان و رده سنی میانسالی و کهنسالی است. نیازهای تغذیه‌ای این دو گروه با هم تفاوت‌های زیادی دارند و سعی می‌کنیم با تولید محصولات تخصصی، محصولات ویژه این دو قشر بهتر تامین شوند. هلدینگ صنایع شیر به طور مشخص مشارکت جدی و پرجمعی را در حوزه کودک و در پروژه شیر مدارس دارد که به صورت پیشگام شیر مدارس را با ویتامین D غنی‌سازی کرده‌ایم تا جذب کلسیم را افزایش دهیم. همین موضوع و توجه ویژه به کیفیت نیز باعث شده وزارت آموزش و پرورش بخواهد سهم صنایع شیر در میزان توزیع شیر مدارس افزایش یابد. در کنار این موضوع پروژه‌های تحت عنوان بوفه‌های سلامت محور پیگیری می‌کنیم تا بتوانیم سهم لبنیات را در بوفه‌های مدارس افزایش دهیم چون اعتقاد داریم در مصرف افزایش سرانه مصرف باید حرکت و تمرکز در گروه سنی دانش‌آموزان باشد.

در رابطه با قشر میانسال و کهنسال پروژه‌های را در حال بررسی و پیگیری داریم که با استفاده از تجارت سایر کشورها برای تولید محصولات ویژه و خاص این گروه برنامه‌ریزی کنیم. در حال حاضر در حال مذاکره هستیم زیرا انتقال فناوری و دانش تولید این محصولات زمان بر است و امیدواریم تا نیمه دوم سال آینده بتوانیم عرضه این محصولات را شاهد باشیم. استراتژی مهم دیگر هلدینگ صنایع شیر توجیه جدی به حوزه صادرات است؛ به نحوی که هدف‌گیری ما این است که ۲۰ درصد از ظرفیت بلااستفاده خود را در بازارهای صادراتی به کار ببریم تا توسعه تولید را داشته باشیم.

در حال حاضر سهم هلدینگ صنایع شیر ایران در صنعت لبنیات کشور به چه میزان است؟

صنایع شیر ایران روزانه ۳ هزار و ۲۰۰ تن شیر دریافت می‌کند که رتبه اول را در بین شرکت‌های مختلف دارا است. با توجه به گستردگی فعالیت ما در سراسر کشور و پوشش خوبی که در مناطق مختلف می‌دهیم تقریباً سهم بازار ما حدود ۲۱ درصد است که البته براساس آمار ابتدای سال ۹۴ است و هنوز آمار سال ۹۵ در خصوص سهم بازار را نداریم. بر این اساس به جز یک شرکت که تا حدودی می‌تواند رقیب ما باشد، گستردگی و سهم بازار سایر شرکت‌های فعال در صنعت لبنیات قابل توجه نیست و در فاصله خیلی زیادی از ما قرار دارند.

چگونه می‌توانید سهم بیشتری از بازار داشته باشید؟ به این

گفت‌وگو با مدیرعامل بزرگترین شرکت توزیع کننده گاز مایع ایران

پرسی ایران گاز؛ گذشته، حال، آینده

حمیدرضا حدادی: شرکت حمل و نقل پرسری ایران گاز به زودی فعال می‌شود

هلدینگ مالی جدیدترین هلدینگ مجموعه صندوق بازنشستگی است که با هدف مدیریت دارایی‌های صندوق در سال ۹۴ تاسیس شد. این هلدینگ قرار است که مدیریت بخش مالی دارایی‌های صندوق که تا پیش از این به صورت پراکنده اداره می‌شد را به صورت تخصصی برعهده بگیرد. محمود طهماسبی، مدیرعامل هلدینگ مالی صندوق بازنشستگی در گفت‌وگویی مفصل به ابعاد مختلف تاسیس و راه‌اندازی این هلدینگ پرداخته است و برنامه‌های پیشنهادی خود برای اداره هر چه بهتر و کسب بازدهی حداکثری در مجموعه صندوق بازنشستگی برای ارائه به بازنشستگان سراسر کشور را مطرح کرد. طهماسبی اداره حدود ۲۶۰ شرکت در زیرمجموعه صندوق بازنشستگی را بسیار دشوار می‌داند و می‌گوید: در برخی موارد نیازمند اصلاح قوانین هستیم تا بتوانیم شرایط را به صورت کلی بهبود دهیم. در ادامه شرح این گفت‌وگو را می‌خوانید:

پرسی ایران گاز از ابتدا یک شرکت عمومی بوده که وظیفه گازرسانی به تمامی نقاط کشور را بر عهده داشته و بر این اساس، گازرسانی به استان‌های محروم مانند سیستان و بلوچستان بر عهده ما بوده و شرکت‌های دیگر فعالیت چندانی در این مناطق ندارند، یا اگر هم شرکتی خصوصی در آنجا مشغول فعالیت می‌باشد، در حد یک شرکت کوچک و تک تأسیساتی است که به دلیل نداشتن ناوگان حمل‌ونقل توان ارائه خدمات در حد پرسری ایران گاز را به هیچ‌وجه ندارد.

در حال حاضر به جز استان سیستان و بلوچستان، جنوب کرمان، و بخش بزرگی از استان هرمزگان که هنوز به شبکه گاز شهری نپیوسته‌اند، ۷۰ تا ۸۰ درصد شهرها و روستاهای سایر استان‌ها از لوله‌کشی گاز طبیعی بهره‌مندند. با این همه، مسئولیت گازرسانی به حدود ۲۵ هزار روستا و بخش‌های عشایری کشور، همچنان بر عهده پرسری ایران گاز و سایر شرکت‌های بخش خصوصی است.

❖ در اختیار داشتن نیمی از سهم توزیع گاز مایع کشور، چه چالش‌ها و فرصت‌هایی را به همراه آورده است؟

حدادی: بالطبع هرچه بازار متصور برای کالا یا خدمات وسیع‌تر باشد، سختی‌هایش هم بیشتر است؛ به‌رغم این مهم، با تدابیر اندیشیده شده و عملکرد گروهی همکارانمان، می‌کوشیم امکانات و فرصت‌های بیشتر و بهتری برای خدمت به هموطنان عزیزمان فراهم آوریم. در حال حاضر شبکه گاز شهری روز به روز گسترش می‌یابد و این موضوع تهدید و چالشی جدی برای شرکت‌های توزیع گاز مایع محسوب می‌شود. ولی ما برآنیم تا این تهدیدها را به فرصت تبدیل کرده و در این راستا برای راه‌اندازی شرکت حمل‌ونقل پرسری ایران گاز در آینده نزدیک برنامه‌ریزی کرده‌ایم. زیرا ناوگان ترابری قدرتمندی در پرسری ایران گاز وجود دارد که می‌توان از ظرفیت‌های مازاد آن به‌خوبی بهره برد.



❖ شرایط صنعت گاز مایع در کشور را چگونه می‌بینید و سهم پرسری ایران گاز از بازار آن چه قدر است؟

حدادی: هم‌اکنون ۷۳ شرکت موزع گاز مایع در سطح کشور که اغلب آن‌ها عضو انجمن صنفی کارفرمایان توزیع کننده گاز مایع ایران هستند فعالیت می‌کنند، و نظر به اینکه نیمی از سهم بازار توزیع گاز مایع سیلندری در اختیار پرسری ایران گاز است، در این تشکل به‌عنوان نایب رئیس حضور داریم، و این در شرایطی است که تمامی شرکت‌های فعال در صنعت گاز مایع کشور، متعلق به بخش خصوصی هستند. پرسری ایران گاز تنها نهاد عمومی غیردولتی در این صنعت است که بزرگ‌ترین ناوگان حمل گاز مایع ایران را در اختیار داشته و با ۴۲۰ مخزن تحت فشار، دارای بیشترین مخازن تحت فشار سیار کشور است. علاوه بر این پرسری ایران گاز از ۶۱ مخزن دار راه‌آهن در حمل ریلی گاز مایع استفاده نموده و طبق برنامه، به زودی شاهد تاسیس شرکت حمل و نقل پرسری ایران گاز خواهیم بود، البته فعالیت‌های حمل دریایی گاز مایع را نیز در برنامه‌های آتی داریم. بزرگ‌ترین مأموریت و رسالت اصلی پرسری ایران گاز در حال حاضر، تحت پوشش قرار دادن مناطق محروم کشور برای توزیع گاز مایع سیلندری است.

❖ لطفا در خصوص پیشینه تاسیس شرکت پرسری ایران گاز توضیح دهید؟

حدادی: شرکت ایران گاز در سال ۱۳۳۷ و شرکت پرسری گاز در سال ۱۳۳۸ به عنوان ۲ رقیب در بخش خصوصی مطرح شدند، که بعد از پیروزی انقلاب اسلامی، ابتدا تحت پوشش وزارت بازرگانی و سپس وزارت صنایع و معادن، و در نهایت وزارت نفت قرار گرفتند، و در نهایت شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران، متولی آن‌ها شد. این در حالی بود که تا سال ۱۳۷۹ شرکت‌های پرسری گاز و ایران گاز همچنان به عنوان رقیب فعالیت می‌کردند، تا این‌که بابت رد دیون دولت وقت، به سازمان تأمین اجتماعی و صندوق بازنشستگی کشوری واگذار شدند، و از سال ۱۳۸۷ نیز با ادغام این ۲ شرکت، فعالیت شرکت پرسری ایران گاز با مدیریت یکپارچه آغاز شد.

❖ مأموریت و فعالیت‌های اصلی شرکت پرسری ایران گاز چیست؟ و شرکت‌های زیرمجموعه این هلدینگ، کدامند؟

حدادی: مأموریت و فعالیت اصلی پرسری ایران گاز، توزیع گاز مایع به صورت مطروف و غیر مطروف برای مصارف خانگی، صنعتی و تجاری است.

در حال حاضر پرسری ایران گاز به مثابه یک هلدینگ فعال و اثرگذار، ۹ شرکت زیرمجموعه را مدیریت می‌کند که شامل ۶ شرکت در عرصه توزیع به نام‌های پرسری ایران گاز تهران، آذربایجان شرقی، خوزستان، اصفهان، هرمزگان و شرکت امیدگاز است. همچنین ۲ شرکت ساخت و تعمیر سیلندرهای گاز مایع در اوزان مختلف با نام‌های پرس سیلندر و ایران سیلندر و شرکت پشتیبانی و خدمات مهندسی پرسری ایران گاز که در زمینه‌های تأمین تجهیزات مورد نیاز پروژه‌های گازی فعالیت می‌نماید، از دیگر شرکت‌های گروه پرسری ایران گاز هستند. البته پرسری ایران گاز در شرکت مشعل گاز قشم نیز دارای سهام غیرکنترلی می‌باشد.

گزارش ویژه

فعالیت‌های این واحد صنعتی را احیا کردیم. در این پیوند بنا داریم تا به سمت تولید مخازن بزرگ تحت فشار نیز حرکت نماییم.

در مقایسه با نمونه‌های خارجی، جایگاه شرکت پرسی ایران‌گاز را چگونه توصیف می‌کنید؟

حدادی: باید بگویم که از آن‌ها عقب‌تر هستیم. شرکتی مثل «آی‌گاز» ترکیه یا «گاز پروم» روسیه در سالین گذشته مانند ما بوده‌اند، و البته کشورهای یاد شده مثل ما لوله‌کشی گاز شهری ندارند و شرکت‌های موزع گاز مایع مجبورند در رقابت با دیگران، خدمات نوینی ارائه کنند و استانداردهایشان را ارتقاء دهند.

شرکت «آی‌گاز» حدود یک هزار جایگاه توزیع سوخت گاز مایع احداث و برنندسازی کرده، و در کشور ما این طرح توسط وزارت نفت در حال پیگیری و انجام است، و این شرکت نیز به‌عنوان بزرگترین شرکت موزع یکی از گزینه‌های مطرح در این زمینه است.

مهم‌ترین موفقیت‌های شرکت پرسی ایران‌گاز در ۳ سال گذشته، چه مواردی بوده است؟

حدادی: طی این مدت در حوزه فناوری اطلاعات (IT) فعالیت‌های بسیار زیادی داشته‌ایم و این بخش برای ما از اهمیت فراوانی برخوردار بوده است.

از سویی دیگر در گذشته گاهی سواردی از قاچاق مواد مخدر را در مخازن گاز مایع شاهد بودیم که با برگزاری نشست‌هایی با مسئولان و نیروی انتظامی، پروژه نصب GPS را بر روی کشتی‌های حامل گاز مایع اجرا کردیم.

همچنین مانیتورینگ مناطق پرسی ایران‌گاز از طریق اینترنت صورت گرفت تا نظارت بیشتری بر عملکرد و فعالیت مناطق صورت گیرد. ضمن آن که با راه‌اندازی اتوماسیون اداری، پرسی ایران‌گاز در کل کشور تحت یک شبکه متحد اداری قرار گرفته است.

بخش دیگری از فعالیت ما، نوسازی ناوگان حمل‌ونقل پرسی ایران‌گاز بوده و در کنار آن به ارتقای سیستم‌های نرم‌افزاری مالی و ارتقای سطح کمی و کیفی منابع نیروی انسانی شرکت نیز اهتمام ورزیده‌ایم.

راه‌اندازی بزرگترین مجموعه ذخیره‌سازی ریلی کشور را با هدف تأمین گاز مایع مردم زاهدان، و همچنین در فردای پس از اتصال به شبکه گاز طبیعی برای صادرات برنامه‌ریزی نموده‌ایم که این مهم را باید از دیگر فعالیت‌ها و عملکرد شرکت پرسی ایران‌گاز طی ۳ سال اخیر دانست.

کارآمدی بنگاه‌های اقتصادی را چگونه ارزیابی می‌کنید و به نظر تان اقدامات کاربردی برای بنگاهداری سودآور، کدام است؟

حدادی: در بنگاهداری معتقدم که در هر شرایطی باید بتوانیم فعالیت‌های خود را به خوبی ادامه دهیم. در حال حاضر شرایط تولید به دلیل قاچاق و واردات کالاهای غیراستاندارد، بسیار سخت است.

رسالت اصلی پرسی ایران‌گاز با در اختیار داشتن نیمی از سهم بازار گاز مایع کشور، خدمت‌رسانی به مردم مناطق محروم و دور دست کشور است

با این همه ما در بخش تولید هم تمامی تلاش‌مان را انجام می‌دهیم، تا به بهترین نحو در تولید و اقتصاد مقاومتی حضور داشته باشیم. کما این که با بازسازی شرکت ایران سیلندر، که از سال ۱۳۵۷ تاکنون هیچ زمان بازسازی نشده بود، توانستیم بار دیگر این شرکت را با اشتغالزایی برای ۱۳۰ نفر فعال کنیم، و هر چند بازار مصرف سیلندرها گاز مایع رو به کاهش است، اما با حمایت از شرکت ایران سیلندر

همچنین با توجه به این که بخش زیادی از بنزین مصرفی کشور وارداتی بوده، و موجب خروج مقادیر زیادی ارز از کشور می‌شود، از ابتدای دوران مدیریتم در پرسی ایران‌گاز، طرحی را با مسئولان وزارت نفت در میان گذاشتیم و خوشبختانه ایشان هم پذیرا شدند، تا برای استانداردسازی استفاده از گاز مایع در خودروها، برنامه‌ریزی کنیم.

در دهه ۷۰ چند جایگاه سوخت‌گیری گاز مایع (LPG) راه‌اندازی شد، اما با توجه به جایگزینی و توسعه سوخت گاز طبیعی در حال حاضر از آن مجموعه تعداد معدودی جایگاه به صورت رسمی در کشور فعالند. از اینرو ما طرح توسعه مصرف گاز مایع به جای سوخت بنزین را با همکاری انجمن صنفی دوباره بازنویسی و پیگیری کردیم و مزایای استفاده از آن در خودروها را، به‌ویژه در خصوص ارزش سوختی، کاهش آلودگی و حفظ محیط زیست، یادآور شدیم که با توجه به افزایش ظرفیت تولید پالایشگاه‌ها، راه‌اندازی جایگاه‌های LPG بار دیگر در دستور کار وزارت نفت قرار گرفته و در شرف صدور مجوز است. به این ترتیب با راه‌اندازی جایگاه‌های مزبور حدود ۳۰ درصد سوخت خودروها در کشور با گاز مایع تأمین خواهد شد. راه‌اندازی جایگاه‌های گاز مایع برای خودروها در واقع بازار کسب و کار

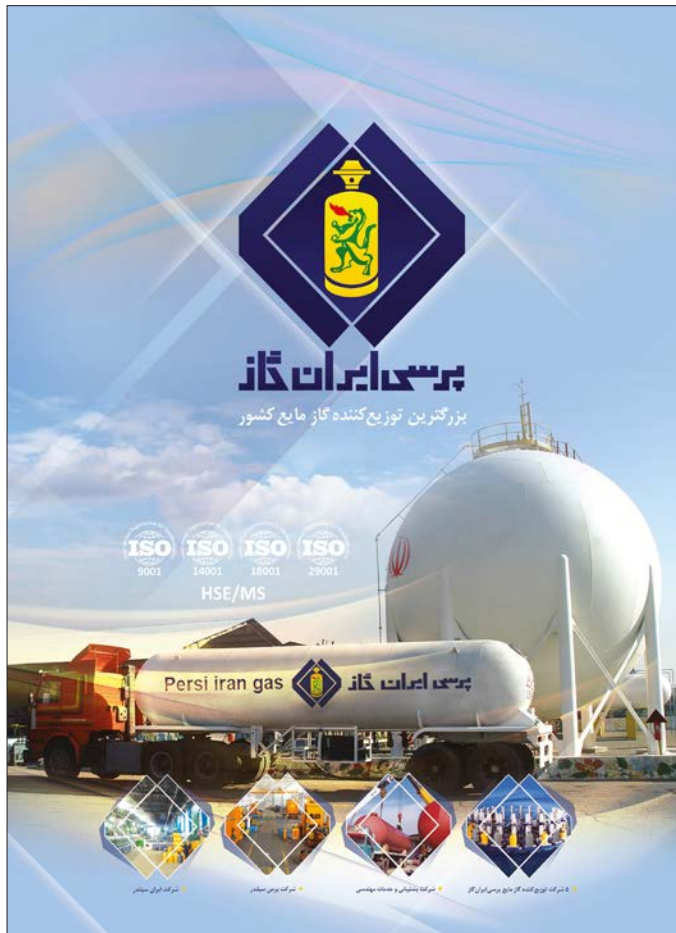
خوبی را نیز فراهم خواهد نمود و ضمن جلوگیری از خروج ارز، آلودگی هوا را در کلان شهرها کاهش خواهد داد.

وجود رقیبان خصوصی در بازار توزیع گاز مایع را تا چه اندازه تهدیدکننده می‌دانید؟

حدادی: ما دارای بزرگترین ناوگان حمل و توزیع گاز مایع و دارنده بیشترین تعداد سیلندرها در گردش این سوخت در ایران هستیم، و از اینرو در کنار رقبا و در قالب رقابت سالم توانسته‌ایم سهم بازار خود را حفظ کنیم.

درباره فعالیت‌های برون‌مرزی پرسی ایران‌گاز توضیح دهید؟

حدادی: پس از سال‌ها تلاش و فعالیت در کشورهای همسایه، متوجه شدیم حضور در مناطقی که ثبات سیاسی ندارند، همواره با شکست مواجه می‌شود. در سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۳۸۲ شرکت پرسی ایران‌گاز اقداماتی در کشورهای دیگر انجام داد و تأسیساتی را در مزار شریف، کابل (افغانستان) و آدیس آبابا (اتیوپی) ایجاد کرد، اما متأسفانه این سرمایه‌گذاری به سرانجام مطلوبی نیانجامید. از جمله اهداف و استراتژی‌های ما این است که در بخش حمل‌ونقل و صادرات گاز مایع حضور مؤثرتری داشته باشیم و این سوخت پر ارزش را به صورت عمده صادر کنیم.



کارگزاری صبا جهاد

درباره شرکت

شرکت کارگزاری صندوق بازنشستگی کشوری (صبا جهاد) در تاریخ ۱۳۸۳/۰۶/۰۸ و با شماره ۲۲۹۱۸۵ در اداره ثبت شرکت‌ها و مؤسسات غیر تجاری تهران به ثبت رسید و از اول مهرماه همان سال با افتتاح تالار بورس کالا، کشاورزی، فعالیت خود را آغاز نمود.



خط مشی کیفیت

کارگزاری صبا جهاد در راستای ارائه خدمات مالی به آحاد مردم فعالیت می‌کند. این شرکت برای کسب درآمد پایدار و بلند مدت به دنبال تشکیل تیمی از کارکنان متعهد و کارآموده همچنین جذب مشتریان وفادار و رضایتمند می‌باشد. برای رسیدن به این مهم در کارگزاری صبا جهاد اهداف ذیل مدنظر می‌باشد:

- ۱- ارائه خدمات نوین به مشتریان در بازار سرمایه
- ۲- گسترش حوزه فعالیت شرکت در بازار سرمایه
- ۳- پیاده سازی سیستم الکترونیکی خدمت دهی به مشتریان شرکت کارگزاری صبا جهاد مطابق مقررات و آئین نامه های سازمان بورس و اوراق بهادار به فعالیت می پردازد و قصد دارد از طریق طراحی و پیاده سازی سیستم مدیریت کیفیت تحت استاندارد ایزو ۹۰۰۱ و ویرایش سال ۲۰۰۸ خدمات ارائه شده به مشتریان را بصورت مستمر بهبود بخشد.

ترکیب سهامداران

سهامدار اصلی مجموعه، هلدینگ مالی، بانکی و امور سهام صندوق بازنشستگی کشوری است.

خدمات قابل ارائه در شرکت کارگزاری صبا جهاد به شرح زیر می باشد:

- معاملات انواع اوراق بهادار در بورس اوراق بهادار و فرابورس ایران
 - خدمات قابل ارائه به مشتریان حقوقی و حقیقی در معاملات اوراق بهادار
 - سفارش های حضوری و غیر حضوری
 - معاملات آنلاین سهام (Online Trading)
- منظور از معاملات آنلاین (برخط)، دسترسی سریع، آسان و مطمئن سرمایه گذاران به سامانه معاملات بازارهای اوراق بهادار همانند بورس اوراق بهادار تهران و فرابورس ایران است. ارتباط بر خط، همیشه و در همه جا حتی از طریق تلفن های همراه نیز وجود دارد. با به کارگیری این فناوری، سرمایه گذار بدون مراجعه حضوری به کارگزاری و بانک، می تواند سفارش های خرید و فروش اوراق بهادار و دریافت و پرداخت وجوه را به سرعت انجام دهد. سرمایه گذار به طور مستقیم سفارش خرید و فروش خود را در سیستم معاملات وارد می نماید. معاملات انواع محصولات در بورس کالا ایران شامل

معاملات سیمان، معاملات کشاورزی، معاملات فلزات، معاملات پتروشیمی.

انواع قرارداد های قابل معامله در بورس کالا

- ۱- قرارداد نقدی
- ۲- قرارداد سلف
- ۳- قرارداد نسیه
- ۴- قرارداد آتی
- ۵- قرارداد سلف استاندارد
- ۶- قرارداد گواهی سپرده کالایی

محصولات قابل معامله در بورس کالا

کلید کالاهای پایه که موانع قانونی در قیمت گذاری نداشته و دارای مشخصات، شرایط و کیفیت قابل احراز بوده و امکان تطبیق کیفیت آن با شرایط اعلامی در اطلاعیه عرضه برای بورس و خریداران وجود داشته در قالب چهار گروه کالایی فرآورده های نفتی و پتروشیمی، محصولات صنعتی و معدنی، سیمان و محصولات کشاورزی قابل عرضه در بورس کالا ایران می باشند. در همین راستا شرکت کارگزاری صبا جهاد با اخذ مجوز مشاور پذیرش از سازمان بورس و اوراق بهادار امکان پذیرش محصولات مشتریان در بورس کالا ایران را در کمترین زمان ممکن فراهم ساخته است.

بخشی از فعالیت های شرکت کارگزاری صبا جهاد در بورس کالا

- عرضه کننده محصولات پتروشیمی جم در بورس کالا
- عرضه کننده محصولات پتروشیمی پروپیلن جم در بورس کالا
- عرضه کننده محصولات پتروشیمی شهید تند گویان در بورس کالا
- عرضه کننده محصولات ماده ۳۳ اداره سهامی پشتیبانی

ترکیب اعضای هیات مدیره

سمت	نماینده	اعضاء هیات مدیره
رئیس هیأت مدیره	حاجعلی صلاحی نژاد	شرکت سرمایه گذاری صبا جهاد
نایب رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل	وحید حسن پور دبیر	شرکت فرآورده های شیلاتی بندرعباس
عضو هیأت مدیره	سید فرهنگ حسینی	شرکت حمل و نقل فجر جهاد
عضو هیأت مدیره	محمد جعفری نوش آبادی	شرکت جبل دمانند صبا
عضو هیأت مدیره	علیرضا مرادی	شرکت آبری فرآیند بوشهر



■ پذیرش شرکتها در بازار سرمایه:

بازار سرمایه به عنوان بازوی اصلی اقتصاد علاوه بر تجهیز، جذب و هدایت منابع مالی و پس اندازی و هدایت به سمت فعالیت‌های مولد و اشتغال‌زا، نقش تأمین مالی بنگاه‌ها و موسسات اقتصادی را نیز برعهده دارد. پذیرش شرکت‌های جدید در فرآیند توسعه بازار سرمایه و ارتقای جایگاه آن در اقتصاد ملی، ضمن کمک به توسعه کمی بازار بورس و گسترش فرهنگ سهامداری و سرمایه‌گذاری در دارایی‌های مالی، مزایای متعددی برای شرکت‌های پذیرفته شده به ارمغان می‌آورد. این کارگزاری در راستای فرمایشات مقام معظم رهبری در راستای اقتصاد مقاومتی، اقدام و عمل، آمادگی تحلیل و بررسی شرایط تمامی بنگاه‌های اقتصادی جهت ورود به بازار سرمایه را دارا می‌باشد.

■ بخشی از فعالیت‌های شرکت کارگزاری صبا جهاد در

پذیرش شرکتها

- پذیرش و عرضه سهام شرکت نفت پاسارگاد در بازار سرمایه
- پذیرش و عرضه سهام شرکت نفت ایرانول در بازار سرمایه
- انعقاد قرارداد پذیرش و عرضه سهام شرکت ملی نفتکش ایران در بازار سرمایه

• ارائه گزارش‌های روزانه و هفتگی در خصوص بازار اوراق

بهادار و کالا و قیمت‌های جهانی

- تهیه گزارش‌های خاص درخواستی از سوی شرکت‌های زیر مجموعه صندوق بازنشستگی کشوری

■ آموزش

طبق مصوبه پنجاهمین جلسه مورخ ۹۴/۰۲/۰۱ کمیته راهبری آموزش بازار سرمایه، شرکت کارگزاری صندوق بازنشستگی کشوری (صبا جهاد) موافقت اصولی برگزاری دوره‌های آموزشی در حوزه بازار سرمایه را از سوی سازمان بورس و اوراق بهادار دریافت کرد.

در همین راستا شرکت طبق اصول و مقررات الزامی بازار سرمایه و رعایت کلیه دستورالعمل‌ها و مصوبات کمیته راهبری بازار سرمایه اقدام به برگزاری دوره‌های آموزشی به شرح زیر می‌نماید:

- برگزاری کلاس‌های آموزشی مقدماتی و پیشرفته در جهت آشنایی اولیه با مفاهیم اولیه خرید و فروش در بازار سرمایه
- برگزاری کلاس‌های آموزشی تحلیل بنیادی و تکنیکال
- برگزاری دوره‌های آموزش معاملات آتی و آنلاین آتی سکه
- برگزاری سمینارهای تخصصی در حوزه بازار سرمایه

امور دام کشور در بورس کالا

• عرضه کننده محصولات ذوب آهن اصفهان در بورس کالا

■ معاملات برق، نفت و فراورده‌های نفتی در بورس انرژی

بورس انرژی با هدف تسهیل روند معاملات برق و سایر کالاهای حامل انرژی و شفاف سازی بیشتر معاملات این بخش از اواخر سال ۱۳۹۰ تشکیل شد و به مرور ابزارهای نوین مالی به آن اضافه شد. در حال حاضر خدمات در حوزه معاملات فیزیکی حامل‌های انرژی، معاملات روزانه برق و معاملات سلف موازی برق و سایر کالاهای حامل انرژی در کارگزاری صبا جهاد به مشتریان ارائه می‌گردد.

■ خدمات کارگزاری صبا جهاد در حوزه بورس انرژی

- مشاوره و پذیرش شرکت‌ها در بازار فیزیکی
- اخذ کد معاملاتی
- انجام سفارشات
- ارائه خدمات مشاوره در تمامی موضوعات بورس انرژی

■ خدمات تحلیلی

- تهیه گزارش‌های تحلیلی از صنایع مختلف
- تهیه گزارش‌های تحلیلی از شرکت‌های پذیرفته شده در بورس و فرابورس





شرکت نوآوران مدیریت سبا

ارزش دارائیه‌های آن مجموعه، از فرصت‌های بازار سرمایه در جهت کسب سود مناسب و پایدار اقدام کرده است بطوریکه در چند سال اخیر ضمن شرایط رکود حاکم بر فضای بازار سرمایه کشور، روند مثبت سودآوری خود را حفظ نموده است.

سرمایه شرکت پس از ۲ مرحله افزایش در حال حاضر بالغ بر ۱۵۰۰ میلیارد ریال بوده که علی‌رغم پرداخت سود مناسب سالانه به سهامدار عمده، دارائیه‌های تحت مدیریت خود را بدون هیچگونه بدهی، به بیش از ۱۸۰۰ میلیارد افزایش داده است. ترکیب هیات مدیره متخصص و دانشگاهی این شرکت در کنار استفاده از مدیران و کارشناسان باتجربه در حوزه بازار سرمایه باعث شده است این شرکت بتواند همواره به اهداف و استراتژی‌های سالانه خود دست یابد.

از جمله اهداف آتی شرکت، ثبت و پذیرش به عنوان نهاد مالی (شرکت سرمایه گذاری) نزد سازمان بورس و اوراق بهادار، پذیرش و آماده سازی عرضه سهام شرکت‌های زیرمجموعه صندوق بازنشتی‌نگی کشوری در بازار سرمایه، طراحی و بکارگیری ابزارهای مالی نوین از جمله انتشار انواع صکوک و تاسیس انواع صندوق‌های سرمایه گذاری برای تامین مالی شرکت‌های زیرمجموعه صندوق بازنشتی‌نگی کشوری در حوزه بازار پول و سرمایه، آماده سازی شرکت نوآوران مدیریت سبا برای عرضه بخشی از سهام خود در بازار سرمایه، افزایش سرمایه از ۱۵۰۰ به ۳۰۰۰ میلیارد ریال، مشارکت در تاسیس صندوق‌های جسورانه (VC) با همکاری شرکت‌های زیرمجموعه هلدینگ مالی و تکمیل نمودن زنجیره خدمات مالی در هلدینگ مالی صندوق با همکاری مدیران آن مجموعه می‌باشد.

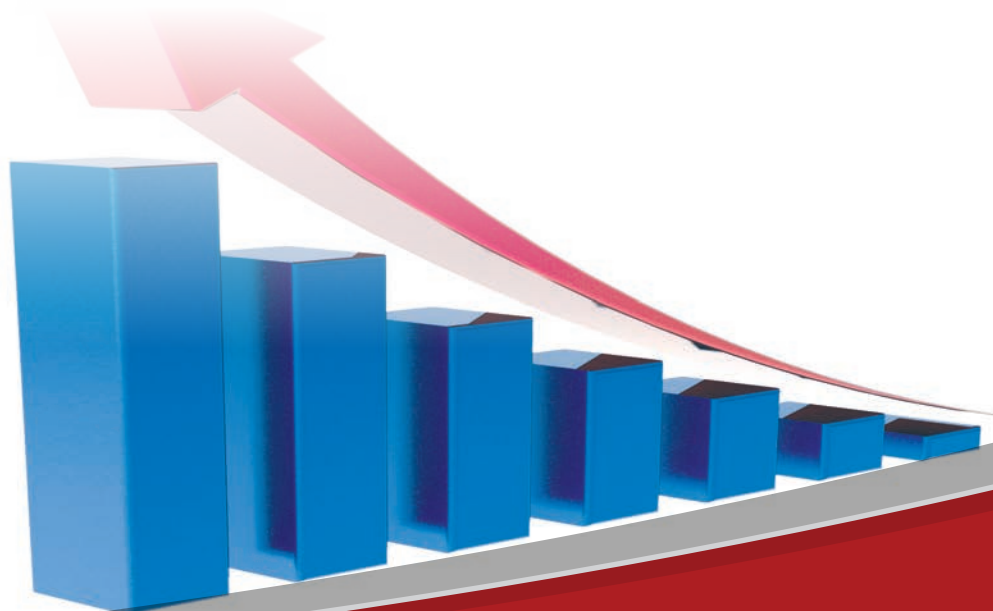
بازار سرمایه همیشه به عنوان یکی از مهمترین مکان‌های سرمایه‌گذاری برای اشخاص حقیقی و حقوقی مطرح بوده است. میانگین بازدهی بازار سرمایه طی ۲ دهه اخیر بالاتر از سایر فرصت‌های سرمایه‌گذاری از جمله بازار مسکن، طلا، ارز، بازار پول و... بوده است. از سوی دیگر رشد نهادها و ابزارهای مالی در بازار سرمایه و همچنین ارتقاء فرهنگ سهامداری در میان مردم باعث رشد و ارتقاء جایگاه بازار سرمایه در فضای مالی و پولی ایران شده است. این فضا موجب آن شده است که نهادهای مهم مالی و اقتصادی کشور همواره در سهام شرکت‌های بازار سرمایه، بطور مستقیم و غیر مستقیم سرمایه‌گذاری نمایند. صندوق بازنشتی‌نگی کشوری به عنوان یکی از مهمترین نهادهای عمومی غیردولتی که مسئولیت حفظ دارائیه‌های بازنشتی‌نگان و ثروت آفرینی برای آنها را برعهده دارد، طی چند دهه اخیر تلاش نموده است با نگاه علمی به فضای کلان اقتصاد جهانی و داخل، منابع و دارائیه‌های موجود را به شکل بهینه سرمایه‌گذاری نماید. در این راستا با تاسیس برخی از شرکت‌ها از جمله شرکت نوآوران مدیریت سبا، تلاش داشته است از فرصت‌های بازار سرمایه در جهت ثروت آفرینی برای بازنشتی‌نگان و نیز ارتقاء دارائیه‌های خود، استفاده نماید.

این شرکت به‌عنوان بازوی عملیاتی شرکت مدیریت ارزش سرمایه صندوق بازنشتی‌نگی کشوری در سال ۱۳۸۵ تاسیس و فعالیت عملیاتی شرکت از سال ۱۳۹۱ با هدف بازارگردانی سهام شرکت سرمایه گذاری صندوق بازنشتی‌نگی کشوری و استفاده از فرصت‌های موجود در بازار سرمایه آغاز گردید و طی چند سال اخیر با ایفای وظایف خود، ضمن حفظ



پیام مدیرعامل

سال ۱۳۹۵ را باید نقطه عطفی در سیر تحولات اقتصادی ایران دانست. سالی که توسط مقام معظم رهبری سال «اقتصاد مقاومتی، اقدام و عمل» نامیده شد با یکی از مهم‌ترین تحولات سیاست خارجی کشور در یک دهه گذشته یعنی فضای پسا برجام همراه شده است. هرچند شرایط رکودی بر اقتصاد جهانی در نیمه نخست سال جاری همچنان ادامه داشته و این روند منجر به طولانی شدن شرایط رکود در اقتصاد ایران گردیده است اما انتظار می‌رود با اجرایی شدن برخی از قراردادهای منعقد شده در فضای پسا برجام در حوزه‌های نفت، پتروشیمی، خودرو، بانک و... با یک سو و توجه مسئولان نظام به خارج کردن فضای اقتصادی کشور از حالت رکود از سوی دیگر، نیمه دوم سال جاری شاهد اتفاقات مثبت در بخش‌های مختلف اقتصادی باشیم. شرکت نوآوران مدیریت سبا به عنوان یکی از شرکت‌های زیرمجموعه هلدینگ مالی صندوق بازنشتی‌نگی کشوری، توانسته است علی‌رغم شرایط رکودی حاکم بر اقتصاد کشور و همچنین بازار سرمایه، به اهداف برنامه ریزی شده خود دست یابد. این شرکت تلاش دارد با همکاری مدیران و مسئولان صندوق بازنشتی‌نگی کشوری، ضمن حفظ و ارتقاء جایگاه موثر خود و مجموعه صندوق بازنشتی‌نگی کشوری در حوزه بازار سرمایه، به افزایش ثروت سهامداران که همانا بازنشتی‌نگان محترم کشوری می‌باشند، اقدام نماید.



خدمات پشتیبان صندوق بازنشستگی کشوری

شرکت خدمات پشتیبان صندوق بازنشستگی کشوری در سال ۱۳۸۷ با هدف خدمت و پشتیبانی و هم افزایی بیشتر در شرکتهای زیر مجموعه صندوق بازنشستگی کشوری تاسیس شد در ابتدا با رویکرد بازرگانی، خدماتی و پشتیبانی بوده است که در سالهای اولیه بیشتر تامین مالی و فابنانس شرکتهای زیر مجموعه را بر عهده داشته است که از زمان تشکیل هلدینگ مالی و تغییر مدیریت شرکت خدمات پشتیبان صندوق بازنشستگی کشوری و آمدن هیئت مدیره جدید و مشخص شدن استراتژی و اهداف جدید شرکت و همچنین مکلف شدن شرکت های زیر مجموعه صندوق توسط جناب آقای دکتر اسلامیان مدیرعامل محترم صندوق بازنشستگی کشوری مبنی بر فعالیت های درون گروهی شرکتهای برای حداکثر کردن سود حاصل از فعالیتهای مشترک، تصمیم گرفته شد که شرکت به همان هدف بازرگانی و پشتیبانی برای هم افزایی بیشتر با مجموعه شرکتهای صندوق بازنشستگی باز گردد و در این خصوص ۳ استراتژی تبیین شد: ۱- حوزه انرژی و فولاد، ۲- حوزه مالی و بازرگانی، ۳- حوزه خدماتی و پشتیبانی

همچنین در حوزه داخلی با شرکت ها و نیز مجموعه های بزرگ خصوصی و داخلی که توانایی گسترده ای در عملیات بازرگانی دارند در حال مذاکره و گفتگو هستیم، لازم به ذکر است تفاهم نامه خوبی با شرکت لیزینگ آتیه صبا که یک شرکت درون گروهی است در جهت تامین خودروهایی مورد نیاز جامعه که قابلیت لیزینگ و فروش در سطح کشور را دارد، در حال بررسی و انجام تفاهم نامه لازم هستیم.

نکته قابل توجه این است که شرکت خدمات پشتیبان بازنشستگی توانایی های گسترده در حوزه های مختلف بازرگانی و پشتیبانی را دارد که نیازمند حمایت و همکاری تمامی مجموعه شرکتهای صندوق بازنشستگی است که متأسفانه بعضاً شاهد آن هستیم که این شرکتهای حاضر به همکاری نبوده و این مشارکت ها را با شرکتهای و نهادهای بیرون از صندوق بازنشستگی انجام می دهند و باتوجه به اینکه اهداف بالادستی شرکت که توسط صندوق بازنشستگی تبیین شده است که باید هم افزایی و همکاری مشترک و فعالیت درون گروهی برای افزایش سود بیشتر صورت پذیرد، متأسفانه شاهد به هدر رفتن این فرصتها و همکاری ها هستیم.

در پایان شایسته است از جناب آقای دکتر اسلامیان مدیرعامل محترم صندوق بازنشستگی کشوری و همچنین جناب آقای دکتر شهشهانی پور معاون محترم سرمایه گذاری و امور اقتصادی صندوق بازنشستگی کشوری و نیز از جناب آقای دکتر طهماسبی مدیرعامل محترم هلدینگ مالی و معاونین محترم ایشان و همچنین هیئت مدیره محترم شرکت خدمات پشتیبان که همواره با رهنمودهای صحیح و دلسوزانه و کمکهای بی دریغی که به اینجانب داشته اند کمال تشکر را دارم.

به رسالت سازمانی شرکت و همچنین اساسنامه شرکت مقرر شد با هدف تامین نیرو و کالا و همچنین خدمات مناسب به مجموعه شرکتهای صندوق بازنشستگی کشوری، شرکت ورود پیدا کند که به همین منظور جلسات متعددی با مدیران محترم و اعضاء هیئت مدیره محترم شرکت ایرانگردی و جهانگردی صورت گرفت و تفاهم نامه و پیش نویس قرارداد مبنی بر ساخت و تجهیز هتلهای جهانگردی و همچنین تامین اقلام مصرفی مورد نیاز آن شرکت توسط شرکت خدمات پشتیبان صندوق بازنشستگی صورت پذیرد.

اما در حوزه بین المللی و بدست آوردن شریکهای تجاری مناسب در این حوزه شرکت SK Networks که یک شرکت کره ای می باشد مورد مذاکره و گفتگو قرار گرفت که این شرکت سومین شرکت بزرگ کره جنوبی می باشد که در حوزه های مختلف بازرگانی فعالیت دارد، با Turn Over بیش از ۱۷۰ میلیارد دلار در سال ۲۰۱۵ میلادی از نظر رتبه بندی در رتبه ۵۷ در لیست ۵۰۰ شرکت برتر دنیا بوده و این شرکت در واقع بزرگترین شرکت تجاری عمومی (General trading) در کره جنوبی می باشد ضمن آنکه بعد از شرکتهای سامسونگ و هیوندای (که در تجارتهای خاصی فعال می باشند) سومین شرکت برتر کره جنوبی است، که مذاکرات برای نوشتن تفاهم نامه اولیه در هلدینگ مالی به ریاست مدیرعامل محترم هلدینگ و همچنین لیزینگ آتیه صبا برگزار گردید و آمادگی کامل برای صادرات و همچنین واردات محصولات مورد نیاز شرکتهای زیرمجموعه صندوق را دارد و تفاهم نامه کلی آماده است که باید در سطح مدیرعامل محترم صندوق بازنشستگی و شرکت مذکور با نمایندگی شرکت خدمات پشتیبان به امضاء برسد.

در حوزه انرژی و فولاد: بدین ترتیب بوده است که با شرکتهای مجموعه انرژی صندوق و وزارت رفاه از جمله شرکت نفت ایرانول، پتروشیمی جم و نفت پاسارگاد و سایر مجموعه های نفتی و انرژی و پتروشیمی زیرمجموعه وزارت رفاه، همکاری شروع شود و با جلسات متعدد مقرر گردید که در حوزه بازرگانی و صادرات محصولات این مجموعه انرژی، شرکت خدمات پشتیبان بتواند نقش فعالی را ایفاء نماید که در این حوزه نیز مذاکرات اولیه هم با مدیران صادرات و بازرگانی شرکتهای مذکور و نیز مدیران شرکتهای بازرگانی بین المللی صورت گرفته است و آماده انجام تفاهم نامه های همکاری هستیم.

در حوزه مالی و بازرگانی: با توجه به اینکه شرکت خدمات پشتیبان صندوق بازنشستگی زیر مجموعه هلدینگ مالی می باشد سعی شده است اهداف حوزه بورس به ویژه بورس کالا مورد هدف قرار گیرد که در زمینه بورس کالا با توجه به تفاهم اولیه با کارگزاری صبا جهاد و نظر مساعد جناب آقای دکتر طهماسبی مدیرعامل محترم گروه مدیریت ارزش سرمایه صندوق بازنشستگی کشوری مقرر گردید که در این حوزه اعتبار مناسب و کافی همراه با ظرفیتهای شرکت در بورس کالا برای شرکت خدمات پشتیبان صندوق بازنشستگی کشوری در نظر گرفته شود که با توجه به جلسات متعدد و هماهنگی های متنوعی که در گروه بازرگانی این شرکت صورت گرفته است زمینه های فعالیت نهادهای دامی به عنوان یک کالای استراتژیک مورد توجه قرار گرفت و مصوب شد که با محاسبه سود مناسب در سال به واردات این محصول حیاتی پردازد و نیز عملیات فروش و صادرات و واردات شکر، فولاد و قیر نیز مورد تصویب و اجرا قرار گرفت.

در حوزه خدماتی و پشتیبانی: در این حوزه با توجه



شرکت سرمایه گذاری و خدمات مدیریت صندوق بازنشستگی کشوری

است اجرایی و نهایی شدن این موارد مستلزم کار کارشناسی چندین ماهه تیم تخصصی این شرکت می باشد. در اینجا لازم به ذکر می باشد که شرکت سرمایه گذاری و خدمات مدیریت صندوق بازنشستگی کشوری با امضای تفاهم نامه همکاری با مرکز رشد و کارآفرینی دانشگاه شریف موفق گردیده گامهای موثری در راستای تکمیل ارائه خدمات پژوهشی خود و ارتقاء سطح روند فعالیتهای آتی و همچنین حضور ارزنده برای سرمایه گذاری در بخشهای دانش بنیان به نفع سهامداران این شرکت و هلدینگ مالی صندوق بازنشستگی کشوری بردارد.

از زمان انتصاب مدیریت فعلی، نه تنها این شرکت استراتژی خود را بر اساس برنامه محور بودن مطابق با اهداف جامع در راستای افزایش ثروت بازنشستگان پایه ریزی نموده است، بلکه در زمینه فعالیتهای درون سازمانی از جمله اصلاح ساختار سازمانی و برخی امور مدیریتی و همچنین تدوین آیین نامه ها و قوانین کارآمدی که موجب نظم دهی هرچه بیشتر این شرکت می گردد نیز فعالیتهای موثری داشته است.

بازنشستگی کشوری، مشتمل بر دیدگاه زیر می باشد: شرکت سرمایه گذاری و خدمات مدیریت صندوق بازنشستگی کشوری مجموعه ای پویا، یادگیرنده، بانگاهی سیستمی، متشکل از نیروهای خبره، دارای ساختاری چابک و کارا، فعالان بازار سرمایه و جزء برترین شرکتهای در میان شرکتهای سرمایه گذاری در بورس و فرابورس و همکار طراز اول نهادهای مالی بین المللی فعال در ایران خواهد بود.

استراتژی این شرکت متناسب با نظر هلدینگ مالی، بانکی و سهام صندوق بازنشستگی کشوری تبیین و برنامه ریزی شده است. طی فعالیتهای صورت گرفته در زمان مدیریت جدید شرکت که توام با تغییرات اساسی آن بوده، برخی برنامه های کاربردی و سودآور در دستور کار این شرکت قرار گرفته است که از جمله این برنامه ها می توان به عرضه سهام شرکت روی تابلوی بازار سرمایه (IPO) و نزدیک شدن ارزش سهام بازنشستگان به ارزش واقعی اشاره نمود. بدیهی

شرکت خدمات مدیریت و تحقیقات سرمایه گذاران صندوق بازنشستگی کشوری در سال ۱۳۸۷ تاسیس و سپس به موجب مصوبه مجمع عمومی فوق العاده مورخ ۱۳۹۱/۱۰/۱۲، به شرکت سرمایه گذاری و خدمات مدیریت صندوق بازنشستگی کشوری تغییر نام یافت.

■ موضوع فعالیت شرکت:

- سرمایه گذاری در سهام، صندوق های سرمایه گذاری، اوراق مشارکت و سایر انواع اوراق بهادار به منظور کسب انتفاع.

- سرمایه گذاری در دارایی های فیزیکی، پروژه های تولیدی و پروژه های ساختمانی با هدف کسب انتفاع. - ارائه خدمات مرتبط با بازار سرمایه اعم از تضمین نقدشوندگی و بازارگردانی اوراق بهادار، تعهد پذیره نویسی اوراق بهادار، مشارکت در ارکان صندوق های سرمایه گذاری.

افق دید این شرکت در چشم انداز سه ساله آتی، به عنوان یکی از زیر مجموعه های هلدینگ مالی صندوق



نگین صنعت فولاد ایران

فولاد اکسین خوزستان

امروزه در جهان، صنعت فولاد به‌عنوان یکی از پایه‌های مهم اقتصاد و تولید و مصرف سرانه آن از جمله پارامترهای اصلی میزان توسعه‌یافتگی صنعتی و اقتصادی یک کشور محسوب می‌شود. محصولات فولادی به‌واسطه خواص و کاربردهای متنوع نقش مؤثری در فعالیت‌های عمرانی و صنعتی یک کشور ایفا می‌کنند. این صنعت به دلیل تاثیر زیادی که در توسعه سایر صنایع کشورها دارد، صنعت مادر نامیده می‌شود. از همین رو لزوم توسعه صنایع بالادستی و پایین‌دستی صنعت فولاد از اهمیت بسیاری در اقتصاد و صنعت یک کشور برخوردار است. در این راستا شرکت فولاد اکسین خوزستان به‌عنوان اولین تولیدکننده ورق‌های عریض و عملیات حرارتی شده فولادی در خاورمیانه و حلقه واسط صنعت فولاد با سایر صنایع استراتژیک از جمله صنایع لوله‌سازی، ماشین‌سازی، کشتی‌سازی و سازه‌های خاص ساختمانی با تولید ورق‌های عریض و استحکام بالای فولادی بر مبنای آخرین تکنولوژی‌های روز نورد در دنیا در سال ۱۳۸۸ و با ظرفیت تولید سالانه یک‌میلیون و ۵۰ هزار تن به بهره‌برداری رسیده است.

کلان کشور و با توجه به سیاست اقتصاد مقاومتی، کلیه ورق‌های آلپاژی را که تا قبل از آن صنایع کشور ناچار به واردات آن بودند و منجر به خروج ارز از کشور شده و زمان قابل‌توجهی صرف تحویل ورق‌ها به صنایع می‌شد، بومی‌سازی کند و صنایع کشور را از واردات این‌گونه ورق‌های خاص بی‌نیاز سازد. از گونه‌های فولادی که در این کارخانه بومی‌سازی شده و همه در صنایع استراتژیک استفاده می‌شوند، می‌توان به گریدهای A517، A516.Gr70، A516.Gr60، P460، NL1، P460 NL2، A537 CL1، A537CL2 و همچنین ورق‌های ضدسایش که مورد استفاده در صنایع فولادسازی، سیمان و ماشین‌سازی هستند، اشاره کرد.

■ راهبردهای تولیدی در فولاد اکسین خوزستان

– تمرکز بر تولید کمی و کیفی محصولات خاص فولادی بر اساس استانداردهای جهانی و تامین نیاز صنایع مختلف و قطع واردات.

– تبدیل هوشمندانه تهدید خارجی به فرصت بلوغ و شکوفایی داخلی که در ارتقای روزافزون تولید فولاد اکسین مشهود است. – تولید محصولات استراتژیک و با ارزش افزوده بالا مورد استفاده در صنایع نفت و گاز، کشتی‌سازی، مخازن و نوآوری در تولید ورق برخی گونه‌های فولادی از قبیل فولادهای ضدسایش که سبب کاهش وابستگی و واردات شده است.

■ کارخانه عملیات حرارتی

کارخانه عملیات حرارتی ورق شرکت فولاد اکسین خوزستان دارای پیشرفته‌ترین تجهیزات عملیات حرارتی ورق در دنیا است که رسالت آن افزایش ارتقای خواص مکانیکی ورق‌ها و آماده‌سازی آنها برای استفاده در صنایع خاص، حساس و استراتژیک مانند صنایع نفت، گاز و پتروشیمی و... است. با توجه به استراتژی‌های شرکت مبنی بر افزایش تولیدات مربوط به صنایع خاص و با

■ آماده به کاری تجهیزات

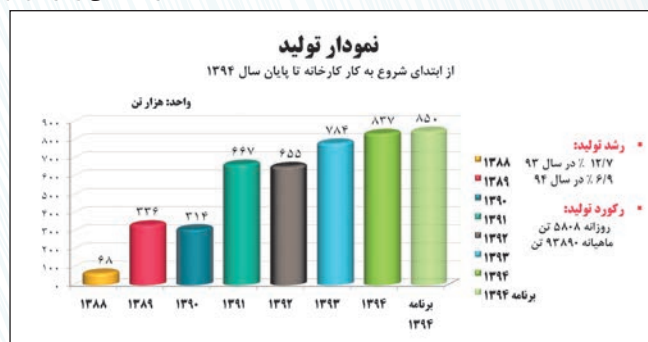
آماده به کاری شاخصی است استراتژیک برای نشان دادن میزان آمادگی تجهیزات یک شرکت برای تولید محصولات برنامه‌ریزی شده در آن شرکت. میزان آماده به کاری شرکت فولاد اکسین خوزستان از سال ۹۲ تاکنون روندی صعودی داشته که این مهم نتیجه:

- به‌کارگیری روش‌های نوین نگهداری و تعمیرات
- بومی‌سازی قطعات و نحوه تعمیرات آنها
- انجام اقدامات اصلاحی برای بالا بردن راندمان تجهیزات و کاهش توقفات اضطراری (کاهش توقفات اضطراری از ۱۱۲۲ ساعت در سال ۹۲ به ۱۵۳ ساعت در سال ۹۴)
- انجام تعمیرات پیشگیرانه برای جلوگیری از توقفات احتمالی
- به‌کارگیری نیروهای جوان و متخصص
- مدیریت جهادی و ترویج روحیه «ما می‌توانیم» در تمامی سطوح شرکت است.
- بالا بردن آماده به کاری تجهیزات اولین قدم برای رسیدن به تولید محصولات با ارزش افزوده بالا است. این محصولات که نیاز صنایع اصلی کشور بوده، غالباً از خارج کشور تامین می‌شوند. تولید این محصولات گام مهمی در جهت قطع وابستگی کشور و تکمیل چرخه تولید محصولات استراتژیک فولادی در کشور است. خوداتکایی به صنایع داخلی و تولید ملی یکی از مبانی اقتصاد مقاومتی است که راه‌حل اصلی کشور برای شکوفایی اقتصادی است.

■ شامل:

تامین قطعات یدکی اساسی و بومی‌سازی آن در سال ۹۴		
ساخت تجهیز	تعداد تجهیز	هزینه ساخت (میلیون تومان)
کارگاه مرکزی	۲۳۴	۷۰۰
ساخت داخل کشور	۲۷	۲۷۸۹۴

- قطعه HUB SPINDEL توسط شرکت فولاد آلپاژی به تعداد ۲ عدد
- ساخت غلتک خط تولید توسط شرکت چدن‌سازان به تعداد ۱۲ عدد
- قطعه ترموکوپل توسط شرکت مکترونیک به تعداد ۴۸ عدد
- معادل‌سازی مواد شیمیایی برند نالکو توسط شرکت فراور شریف سبز
- معادل‌سازی روغن و گریس توسط شرکت بهران
- لازم به ذکر است، میزان صرفه جویی بومی‌سازی ساخت قطعات در سال ۱۳۹۴ معادل ۴ میلیارد تومان بوده است.



برخی از محصولات تولید شده به این شرح است:

درجه فولادی	استاندارد محصول
ASTM A285 Gr.C	مخازن تحت فشار و ذخیره نفت
ASTM A36	مخازن ذخیره نفت
AISI1008	وان‌های گالوانیزه
API5L X60 PSL2	لوله‌های انتقال نفت و گاز
SS321	صنایع خاص و استراتژیک
AISI4130	
HSLA100	
API5L X65 PSL2	لوله‌های انتقال نفت و گاز
P460NL1	مخازن تحت فشار گاز
ASTM A537 Cl.2	مخازن ذخیره نفت
P265GH	مخازن و بویلرهای دما بالا
API5L X52MS	لوله‌های انتقال نفت و گاز
ASTM A537 Cl. 1	مخازن ذخیره نفت
St52 3Cu3	واگن‌سازی
S355J2W	سازه‌های مقاوم به خوردگی اتمسفریک
API5L Gr.B	لوله‌های انتقال سیالات
P355NH	مخازن و بویلرهای دما بالا

همچنین کیفیت قطعات ساخته شده داخلی مشابه خارجی بوده است.

■ انعقاد تفاهنامه و قرارداد فروش محصولات API با شرکت های لوله ساز داخلی و بازاریابی خارجی

با توجه به شرایط ویژه طرح های صنایع نفت و گاز داخلی از حیث کمبود منابع بودجه ای، توجه به بازارهای خارجی همچون ترکمنستان و عراق جلب شد. اقدامات انجام شده در این زمینه:

* قراردادی شرکت فولاد اکسین خوزستان در وندورلیست شرکت نفت میسان عراق
* مرحله نهایی ارزیابی شرکت فولاد اکسین خوزستان توسط شرکت نفت جنوب عراق انجام شده است
قیمت فعلی ورق تحت استاندارد APISL X60 محیط شیرین ۲,۱۵۰,۰۰۰ تومان برابر با ۶۱۸ \$ است.

■ سیستم ها، استراتژی، تعالی سازمانی

* استقرار نظام تعالی سازمانی EFQM و دریافت تقدیرنامه دو ستاره تعالی در جایزه ملی تعالی سازمانی
* استقرار الزامات صادرات محصولات ساختمانی به اروپا و اخذ گواهینامه CE از مرجع DEDAL بلغارستان
* بازطراحی فرآیندهای کنترل کیفیت محصولات API و ASTM براساس الزامات استانداردهای نفت و گاز و پتروشیمی و اخذ گواهینامه تایید محصولات API و ASTM از CANA CERT کانادا

* استقرار مدیریت استراتژیک و تدوین نقشه استراتژیک و اقدامات آن تا سال ۱۴۰۰

* طراحی و اجرای نظام مستندات تولید براساس مدل SOP با بهینه کاوی از شرکت EUROPIPE آلمان

■ مزایای اجرای طرح فولادسازی و ریخته گری اسلب عریض

* تامین اسلب مورد نیاز کارخانه ورق عریض در داخل کشور با بهای کمتر

* رسیدن به ظرفیت اسمی و تنوع تولیدات فولادهای

میکروآلیاژی

■ کاهش هزینه تمام شده محصول نهایی (ورق) با استفاده از اسلب های عریض

* کاهش انرژی مصرفی به دلیل استفاده از اسلب داغ در حدود ۹۰۰ درجه سانتیگراد در خط نورد (سیستم Hot Charge)

* افزایش کیفیت محصولات نورد و رضایت مشتری و حذف هزینه برش اسلب

صرفه جویی در هزینه های طرح به میزان حدود ۲۰ درصد
با توجه به آماده بودن زیرساخت ها شامل زمین، آب، گاز، برق محوطه و جاده های دسترسی

* اشتغال زایی در استان خوزستان (اشتغال مستقیم ۱۰۰۰ و غیرمستقیم ۷۰۰۰ نفر).

* جلوگیری از خروج ارز جهت تامین اسلب های خاص، امکان صادرات اسلب عریض و اجرای سیاست های اقتصاد مقاومتی

* توجیه اقتصادی بسیار جذاب برای سرمایه گذاران

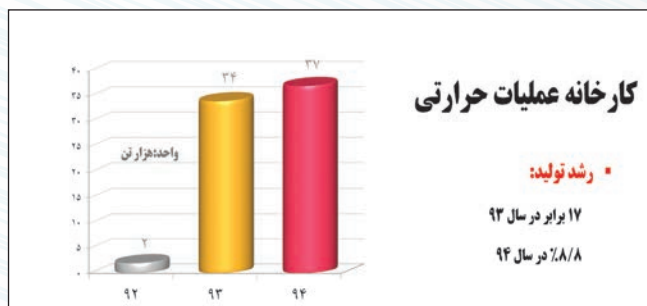
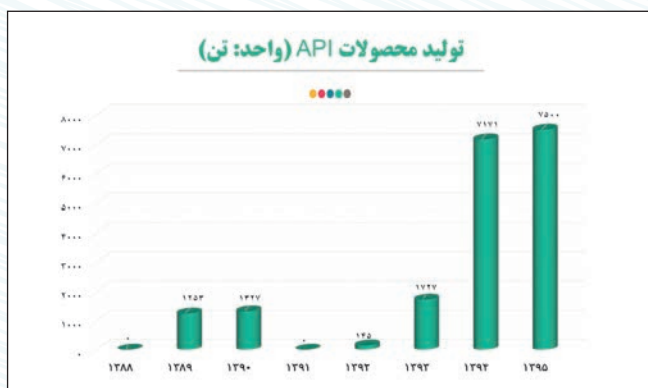
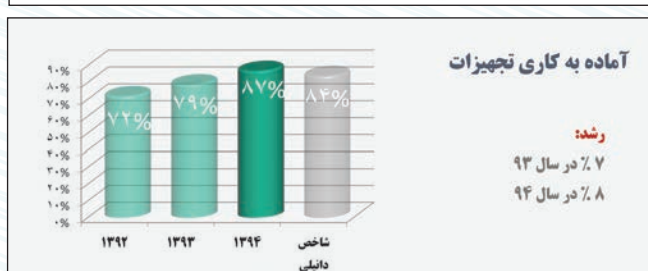
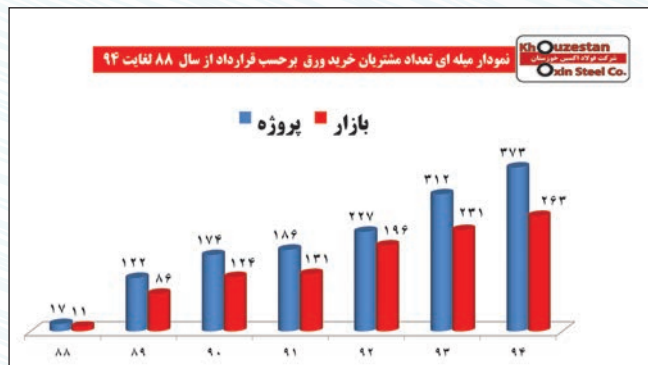
(نرخ بازگشت سرمایه ۵۱ درصد)

* اعلام آمادگی شرکت دانیلی ایتالیا برای تامین منابع مالی طرح (EPCF).

■ اقدامات انجام شده جهت اجرای طرح فولادسازی

مجوز تاسیس کارخانه فولادسازی: به منظور تخصیص

تسهیلات اجرای طرح توسعه فولادسازی و صدور مجوز تاسیس کارخانه فولادسازی با سازمان صنعت، معدن و تجارت استان خوزستان مکاتبه شد؛ به طوری که طبق اعلام معاونت طرح و برنامه ریزی آن سازمان، طرح توسعه فولادسازی شرکت فولاد اکسین خوزستان با تخصیص بودجه ۷۰۰ میلیون دلاری، یکی از طرح های اصلی فولادسازی استان برای معرفی به صندوق توسعه ملی است.



ردیف	عنوان	گرید فولادی	مقدار (تن)	توضیحات
۱	خط لوله انتقال نفت صادراتی اهواز / امیدیه / گناوه	X60	۴۰,۰۰۰	قرارداد شده است
۲	خط لوله انتقال گاز ایران / شرکت نورد و لوله صفا	X65	۴۰,۰۰۰	قرارداد شده است
۳	ساخت غلاف لوله های انتقال نفت و گاز	X60,65	۵,۰۰۰	قرارداد شده است
۴	خط لوله انتقال گاز ایران / شرکت لوله سازی اهواز	X65	۳,۵۰۰	قرارداد شده است
جمع				
۵	خط انتقال گاز صادراتی ایران / عراق	X70	۷۰,۰۰۰	مرحله قیمت دهی
۷	خط هفتم سراسری گاز / شرکت کیسون	X60,65,70	۴۰,۰۰۰	مرحله قیمت دهی
۸	خط لوله انتقال گاز ترش ترکمنستان / شرکت پایندان	X70	۲۰,۰۰۰	مرحله قیمت دهی
۶	خط لوله انتقال نفت مارون / شرکت خط لوله ومخبرات نفت ایران	X60	۹,۰۰۰	مرحله انتخاب لوله ساز
جمع				
			۱۳۹,۰۰۰	در مرحله اعلام
			۲۲۷,۵۰۰	جمع کل

مجوز محیط زیست: پس از اعلام نظر سازمان محیط زیست استان در خصوص وقوع طرح توسعه فولادسازی در محدوده شهر اهواز، انتخاب مشاور خبره برای بررسی زیست محیطی و ارزیابی ریسک‌های ناشی از اجرای طرح در دستور کار قرار گرفت. گزارش مطالعات ارزیابی اثرات زیست محیطی (EIA) به‌منظور دفاع از تطابق طرح با استانداردهای زیست محیطی و شروع فرآیند اخذ مجوز محیط زیست آماده ارسال به سازمان محیط زیست است.

بازاریابی و تحقیقات بازار
* بازاریابی خارجی ورق‌های باارزش افزوده بالا و API

* تقاضای ۱۷۰ هزار تنی ترکمستان برای ورق‌های X70
* تقاضای بیش از ۱۰۰ کیلومتری عراق برای ورق‌های X60
* دعوت و معرفی توانمندی شرکت فولاد اکسین به معاون وزیر نفت در امور پتروشیمی و مدیران ارشد شرکت ملی صنایع پتروشیمی
* دعوت و معرفی توانمندی شرکت فولاد اکسین به مشاور و نماینده ویژه وزیر نفت در صادرات کالا و خدمات فنی و مهندسی
* دعوت و معرفی توانمندی شرکت فولاد اکسین به مدیران طرح‌های پتروشیمی

افزایش فروش ورق‌های با ارزش افزوده بالا و API
* افزایش ۶۷ درصدی فروش ورق‌های API در سال ۹۴ نسبت به سال ۹۳
* افزایش ۲۴ درصدی فروش ورق‌های با ارزش افزوده بالا در سال ۹۴ نسبت به سال ۹۳
* فروش بیش از ۹۲ درصدی محصولات تولیدی در سال ۹۴، به‌رغم رکود شدید بازارهای فولاد در داخل و خارج
* استفاده از روش‌های متنوع و رقابتی فروش از جمله فروش اعتباری جهت جلوگیری از کاهش قیمت و سود نهایی شرکت.

وندورلیست‌های وزارت نفت

سال اخذ	شرکت‌های زیرمجموعه	شرکت اصلی
۱۳۹۴	شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران	شرکت ملی گاز ایران
۱۳۹۴	شرکت انتقال گاز ایران	
۱۳۹۳	شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب	شرکت ملی نفت ایران
۱۳۹۳	شرکت نفت و گاز پارس	
۱۳۹۳	شرکت نفت مناطق مرکزی ایران	
۱۳۹۴	شرکت پایانه‌های نفتی ایران	
۱۳۹۲	شرکت نفت فلات قاره ایران	
۱۳۹۳	شرکت ملی حفاری ایران	
۱۳۹۳	شرکت مهندسی و توسعه نفت (متن)	
۱۳۹۲	مدیریت (شرکت) پشتیبانی ساخت و تهیه کالای نفت تهران	شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران
۱۳۹۴	شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت ایران	
۱۳۹۳	شرکت طراحی مهندسی و تامین قطعات و مواد شیمیایی صنایع پتروشیمی (اسپک)	شرکت ملی صنایع پتروشیمی

نقشه استراتژی فولاد اکسین خوزستان (افق ۹۹-۹۵)





افتتاح فروشگاه کفش ملی در بازار تهران





شرکت نفت ایرانول

روغن موتور مناسب برای انواع خودروهای بنزینی

<p>ایرانول RONIA پورشه، لکسوس، مرسدس بنز، ب ام و و سایر خودروهای ۲۰۱۰ به بالا</p>		<p>API SN SAE 5W40 SAE 10W40</p>	
<p>ایرانول ROYAL پژو ۴۰۷، هیوندای ix35، ix55، وراکروز، جنسیس، آزا، سوناتا، کیا سراتو، کارنیوال، اسپورتیج، موهای، اپتیما، رنو کولیوس، تیوتا پرادو، لندکروز (بعد از سال ۲۰۰۹)، نیسان تینا، مورانو، قشقایی</p>		<p>API SM/CF SAE 5W40 SAE 10W40 SAE 10W50</p>	
<p>ایرانول RACING سیتروئن زانتیا، تندر ۹۰، مگان، سوزوکی گرند ویتارا، مزدا ۳، هیوندای ورنه، دنا، پژو (۴۰۵ و پارس)، انواع خودروهای سمند (سورن، سریر، LX)، فیات سی یفا، چیرمن، MVM(530,X33,315)</p>		<p>API SL/CF SAE 10W40</p>	
<p>ایرانول 206 پژو ۲۰۶، پژو ۲۰۷، رانا</p>		<p>API SL/CF SAE 10W40</p>	
<p>ایرانول 16000 مزدا ۳۲۳، تیوتا پرادو، لندکروز (قبل از سال ۲۰۰۹)، هیوندای آوانته، J5، پارس ELX، چری Geely</p>		<p>API SL/CF SAE 20W50</p>	
<p>ایرانول 12000 نیسان ماکسیما، زامیاد، وانت باردو، تیبا، رونیز، سرانزا، پیکاپ، پروتون (جنتو، ایمپیان)، وانت کاپرا، پازن، انواع لیفان</p>		<p>API SJ/CF/CF-4 SAE 10W40 SAE 15W40 SAE 20W50</p>	
<p>ایرانول صبا انواع خودروهای پراید (نسیم، صبا، ۱۱۱، ۱۴۱، ۱۳۱، ۱۳۲)</p>		<p>API SG/CD SAE 20W50</p>	
<p>ایرانول 8000 پژو رآ، پژو آردی، ریو (اتوماتیک، معمولی)، رنو پی کی، نیسان باترول، پروتون ویرا، لندرور و MVM 110</p>		<p>API SG/CD SAE 20W50</p>	
<p>ایرانول 6000 وانت پیکان، وانت نیسان جونیور، وانت مزدا ۱۶۰۰، کاروان</p>		<p>API SG/CD SAE 20W50</p>	



تلفن واحد فروش: ۸۸۲۱۲۹۹۹
www.iranol.ir

برای آگاهی از روغن موتور مناسب اتومبیل خود نام آن را
به ۱۰۰۱۳۸۱ پیامک کنید



هلدینگ مالی، بانکی و سهام صندوق بازنشستگی کشوری

(گروه مدیریت ارزش سرمایه)



خدمات پشتیبان صندوق بازنشستگی کشوری



شرکت نوآوران مدیریت سبا



کارگزاری صبا جهاد



واسپاری آتیه صبا



شرکت سرمایه گذاری و خدمات مدیریت صندوق



بیمه ملت

شرکت های تابعه



تأمین سرمایه امین

آدرس: خیابان مطهری، بعد از خیابان قائم مقام، شماره ۲۵۱
تلفن تماس: ۰۳-۸۸۵۴۰۱۴۰ فکس: ۰۱۰۰-۸۸۵۳۲۰۱۰۰
تلفن روابط عمومی: ۰۱۵۴-۸۸۵۴۰۱۵۴
www.cvpf.ir info@cvpf.ir