

ب ا د د ا ش ت
O P I N I O N



یاسر باقری

مدیر گروه سیاست‌گذاری اجتماعی دانشگاه تهران

درک متمایز از همبستگی بین‌نسلی

ماهیت بین‌نسلی، ذات ذاتی صندوق‌های بازنشستگی است؛ نهادی که بقای آن بر پیوند و تعهد میان نسل‌ها استوار است. با این حال، نوع مواجهه با این مفهوم در هر دوره تاریخی متفاوت بوده و از همین تفاوت، سیاست‌ها و برداشت‌های متناقضی پدید آمده است. پیدایش سازوکارهای بین‌نسلی ریشه در واکنش اجتماعی قرن هجدهم به بی‌پناهی کارگران در برابر نیروهای بازار آزاد داشت. در آن دوران، گروه‌های هم‌سرنوشت با عدول از سنت خودیاری فردی، به سوی همیاری جمعی گام برداشتند و صندوق‌های حمایتی متقابل پدید آوردند. این صندوق‌ها با گسترش دامنه عضویت، ریسک زندگی را میان افراد توزیع می‌کردند و در پایان قرن نوزدهم، با ابتکار سیاستمداران آلمانی، نظام بازنشستگی ملی شکل گرفت که بعدها به الگویی جهانی بدل شد. در آغاز قرن بیستم، وظیفه اصلی این صندوق‌ها پرداخت غرامت در برابر بیماری و مرگ بود، اما با افزایش امید به زندگی و گسترش دولت رفاه، مأموریت آن‌ها به تأمین معیشت دوران پیری تغییر یافت. از این زمان، پیوند میان بازنشستگان و بازنشستگی به صورت جریان مستمر منابع تثبیت شد و مفهوم «بین‌نسلی بودن» در قالب رابطه اعتماد و مشارکت میان نسل‌ها معنا یافت. اما بحران‌های اقتصادی نیمه دوم قرن بیستم و رشد هزینه‌های رفاهی، نگاه جدیدی را رقم زد. در این دوره، صندوق‌های بازنشستگی از منظر مالی زیر ذره‌بین رفتند و مفهوم پایداری مالی به محور اصلی اصلاحات تبدیل شد. از دهه ۱۹۹۰ به بعد، زبان مالی و حسابداری بر مباحث اجتماعی غلبه یافت و صندوق بازنشستگی، به جای نهاد همبستگی، در قالب حسابی میان نسل‌ها بازتعریف شد. نتیجه آن، شکل‌گیری گفتگمانی بود که در آن، منافع نسل‌ها در تقابل با یکدیگر قرار گرفت. در این پارادایم جدید، عدالت بین‌نسلی به توازن حساب‌ها و بده‌بستان‌های میان نسل‌ها تقلیل یافت. حتی در نظریه‌های به ظاهر فنی همچون پارادوکس آرون، برنده و بازنده در میان نسل‌ها تعریف می‌شود و در نتیجه، همبستگی اجتماعی به حاشیه رانده می‌شود. این تغییر رویکرد، نعتی‌های بنیان اخلاقی نظام بازنشستگی را تضعیف می‌کند بلکه اصلاحات مبتنی بر آن نیز با ناکامی روبه‌رو می‌شود؛ زیرا هنگامی که عدالت بین‌نسلی به رقابت حسابدارانه فروکاسته شود، نسل‌های جوان خود را در آیین رنج بازنشستگان می‌بینند و انگیزه‌ای برای مشارکت در نظام بیمه‌ای نخواهند داشت. بدین ترتیب، تمرکز صرف بر پایداری مالی، به همان اندازه خطرناک است که بی‌تفاوتی نسبت به بحران صندوق‌ها. راهکار واقعی در بازگشت به مفهوم اصل همبستگی نهفته است؛ یعنی پیوند میان نسل‌ها نه بر اساس بدهی و طلب، بلکه بر پایه اعتماد و هم‌سرنوشتی. تنها در سایه چنین بازتعریفی می‌توان از تعارض میان شاغلان و بازنشستگان فاصله گرفت و راهی به سوی پایداری واقعی نظام بازنشستگی گشود. پیشنهاد نهایی، بازسازی نگاه سیاست‌گذاری بر مبنای «همبستگی بین‌نسلی» است؛ نگاهی که بازنشستگی را نه پایان چرخه کار، بلکه تداوم حیات اجتماعی می‌داند و از ستیز نسل‌ها به سوی هم‌پیمانی آنان گذر می‌کند.

افزایش عمر و بحران تعادل در نظام بین‌نسلی

کارشناسان تأمین اجتماعی در گفت‌وگو با آتی‌نو هشدار دادند که رشد امید به زندگی بدون اصلاح سن بازنشستگی، تعادل منابع و مصارف صندوق‌ها را برهم می‌زند

سلاطه صدرایی

روزنامه نگار



داشت. دوم به مسئله مدیریت صندوق‌ها مربوط می‌شود که مدیریت در سطح کلان دولت و حاکمیت تا مجموع مدیریت اجرایی را دربر می‌گیرد.»

قوانین سخاوتمندانه مستمری

یکی از مزایای تأمین اجتماعی پرداخت مستمری بازنماندگان است که سبب تحکیم زندگی خانواده بیمه‌شده پس از فوت می‌شود. اما در سال‌های اخیر تصویب برخی قوانین سبب افزایش بار مصارف صندوق‌های تأمین اجتماعی شده است که در جای خود می‌تواند تداوم مسیر بین‌نسلی بودن را با دست‌انداز مواجه کند. یزدانی پرداخت مستمری بازنماندگان را نیز موضوعی متفاوت از بررسی مفهوم بین‌نسلی دانست و گفت: «عدم تعادل منابع صندوق‌ها ناشی از برخی قوانین حوزه مستمری است که طی سال‌های اخیر به تصویب رسیده است. اکنون همسر، دختران مجرد بدون شغل و پسران دانشجو مشمول پرداخت مستمری بازنماندگان هستند. یکی از قوانین که به صورت عوام‌گرایانه وضع شد، استمرار پرداخت مستمری به دختران اثاث است که این افراد در هر سنی از همسر خود جدا شوند، مستمری پدرشان برای آن‌ها دایر می‌شود که این مسئله طلاق‌های صوری را در جامعه دامن زده است؛ حال اینکه در سال‌های گذشته دختران تنها تا سن ۲۴ سالگی مشمول دریافت مستمری بازنماندگان بودند. در نتیجه قوانینی از این دست در ایجاد تعادل منابع و مصارف صندوق‌ها خلل ایجاد می‌کند.»

در این زمینه عباسی دره‌بیدی اعتقاد دارد: قوانین حوزه مستمری بازنماندگان سخاوتمندانه است و برخی از این قوانین برای پایداری صندوق‌ها باید بازنگری شود: «بخش قابل توجهی از هزینه‌های صندوق‌ها به بازنماندگان پرداخت می‌شود که این روند در آینده افزایش پیدا خواهد کرد. بر اساس قانون پس از فوت بیمه‌شده اصلی، همسر او می‌تواند مادام‌العمر مستمری دریافت کند و حتی اگر ازدواج مجدد داشته باشد با وجود اینکه از نظر قانونی زنان تحت تکفل همسران شان قرار می‌گیرند و فرد دیگری وجود دارد که او را تأمین کند، اما مستمری همسر اول زنان قطع نمی‌شود. همچنین دختر بیمه‌شده اصلی، به شرط نداشتن شغل و شوهر می‌تواند مستمری بازنماندگان را دریافت کند؛ همین مسئله سبب ترویج طلاق‌های سوری شده است و بخشی از هزینه‌های صندوق خارج از حق و غیرمنصفانه پرداخت می‌شود.»

پژوهشگر حوزه رفاه و تأمین اجتماعی تأکید کرد: «این درحالی است که هدف از اجرای قانون مستمری بازنماندگان حمایت از اعضای خانواده بیمه‌شده اصلی است تا از نظر اقتصادی در تنگنا قرار نگیرند و با استمرار پرداخت مستمری، اساساً منطق اصلی وضع قوانین مستمری را نقض کرده‌ایم. در نتیجه قوانین که در حوزه پرداخت مستمری بدون انجام آزمون وسیع و قیدوشرط به تصویب می‌رسد از دیگر مواردی است که منجر به ناپایداری صندوق‌ها می‌شود و بازنگری در این قوانین بسیار ضروری است.»

اصلاح پارامترها در برابر طول عمر

افزایش امید به زندگی، یکی از چالش‌های بنیادین صندوق‌های بازنشستگی در جهان است؛ زیرا با افزایش طول عمر، دوره پرداخت مستمری نیز بیشتر می‌شود و فشار مضاعفی بر منابع صندوق‌ها وارد می‌کند. در این میان، افراد در حالی بازنشسته می‌شوند که هنوز از توان کار برخوردارند و این امر موجب کاهش دوره مشارکت مؤثر آنان در اقتصاد می‌شود. کارشناسان بر این باورند که تداوم پایداری مالی صندوق‌ها مستلزم اصلاح پارامترهای بازنشستگی است؛ به‌ویژه افزایش تدریجی سن بازنشستگی متناسب با رشد امید به زندگی. عباسی دره‌بیدی تأکید می‌کند که منطق صندوق‌ها بر تعادل منابع و مصارف استوار است؛ اگر طول عمر افزایش یابد و سن بازنشستگی ثابت بماند، این تعادل برهم می‌خورد. از سوی دیگر، بازنشستگی زودهنگام افراد توانمند هم بار مالی سنگینی بر صندوق‌ها تحمیل می‌کند.

یزدانی نیز با اشاره به تجربه جهانی می‌گوید در بیشتر کشورها، سن بازنشستگی متناسب با امید به زندگی افزایش یافته و اکنون در برخی کشورها به ۶۵ سال رسیده است. در ایران، در حالی که امید به زندگی از ۵۴ سال در سال ۱۳۵۴ به بیش از ۷۴ سال رسیده، قوانین بازنشستگی اصلاح نشده و حتی برخی مقررات بار مالی بیشتری بر تأمین اجتماعی تحمیل کرده‌اند. او نتیجه می‌گیرد که برای حفظ پایداری صندوق‌ها، اصلاحات فوری در سن و سابقه بازنشستگی اجتناب‌ناپذیر است.

و مفهوم بین‌نسلی بودن با مخاطراتی روبرو شود. عباسی دره‌بیدی، در این زمینه افزود: «شیوه بین‌نسلی بودن صرف‌نظر از قوانین تأمین اجتماعی دربردارنده نوعی توافق ضمنی بین نسل‌های جامعه است. به این نحو که گروه فعالان جامعه منابع مستمری نسل گذشته را پرداخت می‌کنند به این امید که وقتی به سن بازنشستگی رسیدند، نسل‌های آینده که وارد عرصه کار می‌شوند، منابع مستمری آن‌ها را پرداخت کند. اما اگر این توافق نقض شود و افراد احساس کنند که پیوند بین‌نسلی کم‌رنگ شده و قرار نیست که نسل بعدی مستمری آن‌ها را تأمین کند، تمایلی به گرویدن به صندوق‌های بیمه‌ای نخواهند داشت.»

عباسی با اشاره به سایر عوامل بازدارنده تداوم بین‌نسلی، ادامه داد: «فراهای بیمه‌ای نیز می‌تواند پایداری صندوق‌ها را با چالش مواجه کند. همچنین ارسال لیست‌های بیمه‌ای غیرواقعی از دیگر مواردی است که می‌تواند منابع و مصارف صندوق‌ها را متزلزل کند.»

یزدانی در این زمینه ابتدا مفهوم به کارگیری «پایداری» صندوق‌ها را برداشتی اشتباه بیان کرد. به گفته او «ممکن است که صندوق‌ها با ناترازی مالی و نقدینگی مواجه شوند، اما این مسئله به معنای ناپایداری صندوق‌ها نیست؛ زیرا صندوق‌های بیمه‌ای همواره از طریق اشتغال دارای منابع مالی هستند و اشتغال معمولاً با رشد جمعیت و امکانات رو به افزایش است و هر کشور برای تداوم حیات اقتصادی باید فعالیت داشته باشد که امری بدیهی محسوب می‌شود. در نتیجه منابع صندوق‌ها نیز پایدار است و ناترازی منابع و مصارف نباید با ناپایداری خلط گرفته شود.»

او همچنین عدم تعادل منابع و مصارف صندوق‌ها را با مفهوم بین‌نسلی متفاوت دانست و تأکید کرد: «بین‌نسلی بودن صندوق‌ها تنها از منظر سن صندوق می‌تواند توجیه‌پذیر باشد. یعنی وقتی سن صندوق جوان است، تعداد ورودی‌ها نیز افزایش می‌یابد. ابتدای انقلاب شاخص پشتیبانی صندوق ۲۴ به یک نفر بود. یعنی در ازای پرداخت ۲۴ بیمه‌شده یک نفر مستمری بگیر وجود

از دست‌مزد بیمه‌شدگان نیروی کار فعلی به دست می‌آید، صرف پرداخت مستمری به نیروی کار قبلی می‌شود و این روند ادامه دارد. مفهوم دیگر به ابعاد تاریخی فعالیت صندوق‌ها مربوط می‌شود. در این فرایند تاریخی، مالکیت مجموعه صندوق‌های تأمین اجتماعی مشخص نیست و کسی نمی‌تواند مدعی شود که مالک تأمین اجتماعی است؛ زیرا مالکیت آن به همه افرادی تعلق دارد که به نوعی در فعالیت صندوق مشارکت داشته‌اند و از صندوق بهره‌مند شده‌اند. از همین رو سست که گفته می‌شود، دولت‌ها نمی‌توانند در صندوق‌ها مداخله اجرایی داشته باشند. البته نباید فراموش کرد که دولت‌ها به عنوان پایدارترین نهاد کشورها، نقش تضامنی در صندوق‌ها دارند و این نقش به صورت پیوسته وجود دارد و هر دولتی باید تعهدات دولت قبلی را پاسخگو باشد. از همین رو بخشی از نگاه بین‌نسلی بودن صندوق‌ها به مجموعه مدیریتی در سطح کلان سیاست‌گذاری‌ها برمی‌گردد.»

ابوالفضل عباسی دره‌بیدی، پژوهشگر حوزه رفاه و تأمین اجتماعی نیز طی گفت‌وگو با آتی‌نو در بیان مفهوم بین‌نسلی بودن صندوق‌ها اعتقاد دارد: «منابع و ریسک‌های احتمالی صندوق‌ها بین نسل‌های مختلف توزیع می‌شود و جریان می‌یابد. به نحوی که اگر صندوق‌ها با مازاد منابع مواجه شوند، بین همان نسل و نسل‌های بعد توزیع می‌شود و اگر ریسک یا کسری وجود داشته باشد، هم نسل جاری و نیز نسل‌های بعدی با آن درگیر می‌شوند. سازوکار منابع صندوق‌ها اینگونه است که با پرداخت حق بیمه از سوی یک نسل، مستمری نسل گذشته پرداخت می‌شود و این روند به صورت زنجیروار ادامه می‌یابد که رابطه بین‌نسلی را شکل می‌دهد.»

مخاطرات تداوم نظام بین‌نسلی

بنابراین یکی از عوامل پایداری صندوق‌های بیمه‌ای، تداوم بیمه‌پردازی نسل‌های کنونی برای تأمین منابع مالی مستمری نسل‌های گذشته است. حال ممکن است عوامل مختلفی روند بیمه‌پردازی را با اختلال مواجه کند

نظام بین‌نسلی بیمه تأمین اجتماعی زنجیره‌ای است که سبب تداوم حیات صندوق‌های بیمه‌ای می‌شود و اساساً فعالیت این صندوق‌ها بر محور بین‌نسلی قرار دارد؛ به نحوی که نسل فعال جامعه کار با پرداخت حق بیمه، منابع مستمری نسل قدیم و بازنشستگان کنونی را پرداخت می‌کنند و در آینده وقتی به جمع بازنشستگان پیوستند، نسل جدید پس از آن‌ها با کار و تلاش، منابع مستمری آن‌ها را فراهم می‌کنند و این روند به صورت چرخشی ادامه دارد. در نتیجه ایجاد هرگونه اختلال در کارکرد صندوق‌های تأمین اجتماعی می‌تواند نظام بین‌نسلی را نیز مخدوش کند و باید دید؛ عوامل مختلفی مانند ایجاد ناترازی منابع و مصارف، وضع قوانین دارای بار مالی، افزایش امید به زندگی و جوانی جمعیت، تا چه حد نظام بین‌نسلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

برای تبیین بهتر مفهوم بین‌نسلی ابتدا باید بدانیم شیوه فعالیت صندوق‌های بیمه‌ای مبتنی بر چه سازوکاری است. نظام‌های بیمه‌ای تأمین اجتماعی در سطح دنیا به اشکال مختلف فعالیت می‌کنند. نظام بیمه‌ای تأمین اجتماعی در کشور ما مبتنی بر «مزایای معین» (Defined Benefit) است که در اصطلاح به آن (DB) گفته می‌شود. در این نظام، محاسبه مستمری، فرمول تعریف شده‌ای دارد که میزان دست‌مزدهای مشمول حق بیمه در یک بازه زمانی و سابقه پرداخت را شامل می‌شود. اما بین میزان حق بیمه و مزایای دریافتی ارتباط مستقیم وجود ندارد. همچنین یکی دیگر از ویژگی‌های این نوع نظام بیمه‌ای، توجه به انتقالات درون و بین‌نسلی است.

دکتر فرشید یزدانی، کارشناس حوزه رفاه و تأمین اجتماعی در گفت‌وگو با آتی‌نو، مفهوم بین‌نسلی بودن نظام تأمین اجتماعی را اینگونه تعریف کرد:

«صندوق‌های تأمین اجتماعی رویکرد بلندمدت دارد و مفهوم بین‌نسلی بودن دربردارنده دو مفهوم است؛ مفهوم نخست به تأمین منابع جاری و نقدینگی صندوق‌ها مربوط می‌شود؛ به این معنا که بخش مهمی از درآمد صندوق تأمین اجتماعی که از پرداخت حق بیمه ناشی

جوانی جمعیت و پایداری صندوق‌ها

ظرفیت بالای نیروی کار برخوردار است؛ اما ضعف در سیاست‌های اشتغال، مانع استفاده از این فرصت شده است. به باور او، اگر اشتغال پایدار ایجاد نشود، با حرکت جمعیت به سمت سالمندی، شمار مستمری بگیران افزایش یافته و صندوق‌ها با ناترازی شدید روبه‌رو خواهند شد. ابوالفضل عباسی دره‌بیدی، پژوهشگر حوزه رفاه، نیز تأکید می‌کند که اثرات مثبت جوانی جمعیت بر منابع مالی صندوق‌ها موقتی است؛ زیرا میزان حق بیمه پرداختی نسل جوان کمتر از هزینه‌هایی است که در آینده برای تأمین مستمری همان نسل نیاز خواهد بود. او راه پایداری صندوق‌ها را در اصلاح پارامترهای بازنشستگی می‌داند؛ از جمله افزایش سن و سابقه بازنشستگی و بازنگری در فرمول محاسبه مستمری. به باور این کارشناسان، تنها در صورتی که سیاست‌های اشتغال و اصلاحات بیمه‌ای به موازات جوانی جمعیت اجرا شوند، چرخه بین‌نسلی تأمین اجتماعی تداوم خواهد یافت و فرصت پنجره جمعیتی به تهدید ناترازی بدل نخواهد شد.

تعادل منابع و مصارف صندوق‌های بازنشستگی زمانی پایدار می‌ماند که هر نسل از نیروی کار بتواند منابع مالی لازم برای پرداخت مستمری نسل‌های پیشین را تأمین کند. از این رو، جوانی جمعیت عاملی اساسی در تحکیم پیوند بین‌نسلی محسوب می‌شود؛ هرچند به تنهایی برای حفظ این توازن کافی نیست. دکتر فرشید یزدانی، کارشناس حوزه رفاه و تأمین اجتماعی، معتقد است نظام بین‌نسلی و جوانی جمعیت دو موضوع مستقل‌اند، اما از نظر کارکرد به هم پیوسته‌اند. به گفته او، ایران هنوز در مرحله پنجره جمعیتی قرار دارد و از

