

سیستم‌های بازنشستگی چگونه رفاه ایجاد می‌کند

سیستم سنتی بدون پس‌انداز کافی را رفاه کوتاه‌مدت ایجاد می‌کند، اما ترکیب سرمایه‌گذاری و پاداش می‌تواند استحکام مالی بلندمدت تضمین کند

سید علی خدادوست

روزنامه نگار



• عکاس: نورمحمد موسوی/ایران

۶۶

بازنشستگی امن و عادلانه تنها با تصمیم‌گیری بلندمدت و توزیع عادلانه منابع تضمین می‌شود و نسل‌های بعدی می‌توانند از آن بهره‌مند شوند

حزب محافظه‌کار ولز در آستانه انتخابات ماه مه، وعده‌ای خانوادگی و متفاوت ارائه داده است؛ طرحی که به پدر بزرگ‌ها و مادر بزرگ‌هایی که مراقبت روزمره از نوه‌های خود را برعهده می‌گیرند، امکان دریافت دستمزد ماهانه تا سقف ۲۰۰ پوند به ازای هر کودک را می‌دهد و حداکثر برای دو کودک در هر خانوار، سالانه تا ۴۸۰۰ پوند فراهم می‌آورد. این سیاست، در چارچوب تعهد حزب به کاهش فشارهای مالی والدین و تقویت جایگاه خانواده‌ها در سیاست اجتماعی، مطرح شده و نشان می‌دهد که توجه به مراقبت غیررسمی می‌تواند بخشی از راهکارهای عملی رفاهی باشد.

بر اساس این طرح، والدین می‌توانند یکی از پدر بزرگ‌ها یا مادر بزرگ‌ها را به عنوان مراقب کودک معرفی کنند یا در صورت تمایل، فرزند خود را در مهد کودک‌ها و مراکز مراقبت ثبت‌نام نمایند. هم‌زمان، دسترسی به ۳۰ ساعت مراقبت رایگان در هفته برای کودکان ۹ ماهه تا چهار ساله گسترش خواهد یافت؛ برنامه‌ای که پیش از این تنها برای کودکان سه و چهارساله فعال بود. این سیاست‌ها به والدین امکان می‌دهد که تصمیمات بهتری برای خانواده خود اتخاذ کنند و از انعطاف و انتخاب بیشتری برخوردار باشند.

دارن می‌لار، رهبر محافظه‌کاران ولز، در توضیح این سیاست اظهار داشته که این طرح، خانواده‌محورترین وعده سیاستی ولز در دو دهه اخیر است و هدف آن کاهش فشارهای مالی ناشی از هزینه‌های سرسام‌آور مراقبت از کودک و بازشناسی نقش پدر بزرگ‌ها و مادر بزرگ‌ها در تربیت نسل آینده است. او افزود که این سیاست‌ها مقرون به‌صرفه، عملی و علاوه بر کمک به خانواده‌ها، موجب اشتغال‌زایی و بهره‌گیری بهتر از ظرفیت‌های داخلی جامعه خواهند شد.

نمونه‌های مشابه این رویکرد در دیگر کشورها نیز دیده می‌شود. سوئد در ژوئیه ۲۰۲۴ قانونی را به تصویب رساند که به والدین اجازه می‌دهد بخشی از مرخصی والدین با حقوق خود را به پدر بزرگ‌ها، مادر بزرگ‌ها یا حتی دوستان قابل اعتماد منتقل کنند تا آنان با دریافت حقوق از دولت، مراقبت از کودک را انجام دهند. والدین می‌توانند حداکثر ۴۵ روز از مرخصی ۴۸۰ روزه خود را به این مراقبان غیررسمی واگذار کنند. هدف این قانون، ارائه انعطاف بیشتر به خانواده‌ها، تسهیل تعادل میان کار و زندگی و تقویت پیوندهای خانوادگی بوده است. تجربه سوئد نشان می‌دهد که به رسمیت شناختن نقش مراقبان غیررسمی در چارچوب قوانین رفاهی، هم عملی و هم مؤثر است و می‌تواند به الگویی برای دیگر کشورها تبدیل شود.

اجرای چنین طرحی در ولز، علاوه بر کاهش فشارهای مالی والدین، نقش مهم خانواده در تربیت و مراقبت از کودکان را به رسمیت می‌شناسد و نشان می‌دهد که رفاه اجتماعی تنها محدود به خدمات رسمی و مهد کودک‌ها نیست. این سیاست، هم‌زمان از طریق حمایت مالی، انعطاف والدین و بهره‌گیری از ظرفیت‌های خانوادگی، چارچوبی جامع برای حمایت از خانواده‌ها فراهم می‌آورد و تعادل میان مسئولیت‌های کاری و خانوادگی را تسهیل می‌کند. از سوی دیگر، بازشناسی رسمی نقش پدر بزرگ‌ها و مادر بزرگ‌ها می‌تواند پیوندهای خانوادگی را تقویت و نسل‌ها را در یک شبکه حمایتی مؤثر به هم پیوند دهد.

سیستم‌های بازنشستگی همیشه یکی از دغدغه‌های بزرگ هر جامعه بوده‌اند. مردم می‌خواهند مطمئن باشند وقتی سنشان بالا رفت و توان کار کردن نداشتند، درآمد کافی برای زندگی دارند. اما چگونه این پول‌ها جمع می‌شوند و بین نسل‌ها تقسیم می‌شوند؟ آیا روش‌های مختلف تفاوت زیادی ایجاد می‌کنند؟ واقعیت این است که هر نوع سیستم بازنشستگی مزایا و معایب خودش را دارد و بعضی اوقات آنچه به نظر می‌رسد بهتر است، تنها یک دیدگاه حسابداری است، نه یک واقعیت اقتصادی. وقتی نسل‌های مختلف با یکدیگر مرتبط می‌شوند، روش‌های مختلف پرداخت یا سرمایه‌گذاری می‌تواند تصویری متفاوت از رفاه ایجاد کند. در این گزارش، تلاش می‌کنیم همه چیز را ساده و قابل فهم توضیح دهیم و نشان دهیم چگونه یک سیستم بازنشستگی می‌تواند برای همه نسل‌ها به شکل عادلانه و پایدار عمل کند.

سیستم پرداخت مستقیم نسل‌ها

سیستم پرداخت مستقیم نسل‌ها یا همان PAYG، روشی است که در آن پول نسل فعلی مستقیماً به نسل قبل از خود می‌رسد. هیچ پس‌انداز واقعی شکل نمی‌گیرد و دولت یا سازمان بازنشستگی فقط نقش واسطه را دارد. وقتی فردی بازنشسته می‌شود، حقوق بازنشستگی او از مالیاتی که نسل کارگر در همان سال پرداخت کرده است تأمین می‌شود. این سیستم مزیت واضحی دارد: ساده و مستقیم است و نیازی به مدیریت دارایی‌های بزرگ و پیچیده ندارد. همچنین به نسل جوان اجازه می‌دهد بدون نیاز به پس‌انداز طولانی، به بازنشستگان کمک کند. اما در عین

حال، این روش می‌تواند آسیب‌پذیر باشد؛ اگر جمعیت به طور ناگهانی کاهش یابد یا تعداد بازنشستگان افزایش پیدا کند، با وجود این، سیستم PAYG در بسیاری از کشورهای جهان، به دلیل سادگی و پاسخ سریع به نیازهای اجتماعی، همچنان محبوب است. نکته مهم این است که رفاه به ظاهر بهتر در این سیستم ناشی از کاهش پس‌انداز است، نه بهره اقتصادی ذاتی. در واقع وقتی نسل جوان پول خود را مستقیماً به بازنشستگان می‌دهد، ارزش دارایی‌ها کم می‌شود اما جریان نقدی برای بازنشستگان برقرار می‌ماند. بنابراین، این روش تفاوت زیادی با سرمایه‌گذاری واقعی ندارد و تنها چارچوب حسابداری را تغییر می‌دهد.

سرمایه‌گذاری واقعی نسل‌ها

سیستم سرمایه‌گذاری واقعی یا Capital-Funded، بر خلاف PAYG، بر پس‌انداز و سرمایه‌گذاری تأکید دارد. در این روش، هر نسل پول خود را در دارایی‌ها سرمایه‌گذاری می‌کند و بازنشستگی خود را از سود یا درآمد آن دارایی‌ها دریافت می‌کند. این دارایی‌ها می‌توانند شامل سهام، اوراق قرضه یا پروژه‌های تولیدی باشند. مزیت اصلی این روش، استقلال نسل‌ها است: هر فرد مستقیماً برای آینده خود پس‌انداز می‌کند و جریان مالی به نسل قبل وابسته نیست. در عین حال، این سیستم نیازمند مدیریت دقیق دارایی‌ها، نظارت بر ریسک و ثبات اقتصادی است. اگر سرمایه‌گذاری‌ها سود ندهند یا بازارها ناپایدار باشند، ممکن است نسل‌ها به بازنشستگی مطلوب نرسند. نکته ظریف اما مهم این است که تفاوت ظاهری بین PAYG و سرمایه‌گذاری واقعی بیشتر حسابداری است تا اقتصادی.

هر دو سیستم در نهایت منابع یکسانی مصرف می‌کنند، اما روش ارائه و مدیریت آنها متفاوت است. در برخی شرایط، PAYG ممکن است بهتر به نظر برسد چون پول بدون سرمایه‌گذاری طولانی منتقل می‌شود، اما این تنها یک اثر ظاهری است. واقعیت این است که هر دو روش می‌توانند رفاه مشابهی ایجاد کنند، اگر منابع به درستی تخصیص یابند و مدیریت مالی مناسب باشد.

ترکیب سیستم و پاداش

سیستم سرمایه‌گذاری با پاداش، ترکیبی از دو روش قبلی است. در این روش، هر نسل مقداری از پول خود را سرمایه‌گذاری می‌کند، اما دولت برای جبران تفاوت بین درآمد واقعی دارایی‌ها و نیاز بازنشستگان، پاداش یا کمک اضافی پرداخت می‌کند. این پاداش باعث می‌شود بازنشستگان همان سطح رفاه PAYG را دریافت کنند، در حالی که نسل جوان هنوز سرمایه‌گذاری می‌کند. این روش مزایای هر دو سیستم را ترکیب می‌کند: هم استقلال مالی نسل‌ها حفظ می‌شود و هم جریان نقدی بازنشستگان تضمین می‌گردد. با این حال، اجرای این سیستم پیچیده‌تر است و دولت باید منابع کافی برای پرداخت پاداش‌ها داشته باشد. نکته جالب این است که وقتی بررسی کنیم، این سیستم در نهایت با PAYG معادل است. یعنی از نظر منابع مصرفی و رفاه، تفاوت اقتصادی واقعی وجود ندارد و تنها شکل حسابداری متفاوت است. این نکته نشان می‌دهد که آنچه به نظر می‌رسد مزیت سیستم‌های PAYG است، در واقع ناشی از چارچوب نمایش دارایی‌ها و پرداخت‌هاست، نه برتری ذاتی اقتصادی.

معضل پایداری سیستم‌ها

بحث پایداری یکی از مهم‌ترین موضوعات در سیستم‌های بازنشستگی است. وقتی می‌گوییم یک سیستم پایدار است، معمولاً منظور این است که توانایی تأمین حقوق بازنشستگی نسل‌ها در طول زمان وجود دارد. با این حال، معیارهای سنتی پایداری گاهی باعث اشتباه می‌شوند. برای مثال، PAYG بدون دارایی‌های واقعی ممکن است به نظر پایدار برسد، در حالی که سیستم سرمایه‌گذاری با دارایی و پاداش ممکن است به دلیل بدهی‌های دولت ناپایدار جلوه کند. واقعیت این است که هر دو سیستم در سطح کلان معادل هستند و تفاوت‌ها بیشتر از دید حسابداری است تا اقتصاد واقعی. به همین دلیل، روش‌های معمول ارزیابی پایداری می‌توانند گمراه‌کننده باشند و تصمیم‌گیرندگان را به خطا بیندازند. این موضوع اهمیت دارد چون سیاست‌های بازنشستگی اغلب بر اساس ارزیابی پایداری اتخاذ می‌شوند.

شاخص‌های جایگزین ارزیابی

برای رفع این سردرگمی، می‌توان از شاخص‌های جایگزین استفاده کرد که ارتباط مستقیم با اقتصاد دارند. یک روش مفید، «سهام شاخص» یا IndexShares است. در این رویکرد، هر واحد سهام شاخص نمایانگر یک حق بازنشستگی نسبی است که ارزش آن با شاخص اقتصادی مشخصی مانند جمعیت شاغل یا مجموع دستمزدها تعیین می‌شود. در سیستم PAYG، این سهام به طور مستقیم بین نسل‌ها منتقل می‌شود. در سیستم سرمایه‌گذاری با پاداش، دولت این سهام را نگه می‌دارد و برای پرداخت پاداش‌ها از افزایش ارزش آن استفاده می‌کند. با این روش، کل سیستم قابل مقایسه و ارزیابی است و هر دو روش به طور شفاف نشان می‌دهند که رفاه واقعی نسل‌ها چه میزان است. این شاخص‌ها به تصمیم‌گیرندگان کمک می‌کنند تا تصمیمات منطقی‌تری در مورد بازنشستگی بگیرند و اشتباهات ارزیابی سنتی را کاهش دهند.

درس‌های کلیدی برای ایران

نتایج این تحلیل برای کشورهایی مانند ایران درس‌های مهمی دارد. اول اینکه ظاهر برتری یک سیستم، همیشه واقعی نیست و باید بررسی شود که تفاوت‌ها ناشی از چارچوب حسابداری است یا اقتصاد واقعی. دوم، توجه به شاخص‌های اقتصادی و جمعیت شاغل برای ارزیابی رفاه و پایداری ضروری است. سوم، ترکیب سیستم‌ها و استفاده از ابزارهایی مانند پاداش یا سهام شاخص می‌تواند رفاه نسل‌های مختلف را تضمین کند؛ بدون اینکه فشار زیادی بر منابع دولت وارد شود. در نهایت، مهم‌ترین درس این است که بازنشستگی یک حق اجتماعی است و هر سیاستی باید با هدف ایجاد رفاه پایدار و عادلانه برای همه نسل‌ها طراحی شود. اگر این اصول رعایت شود، حتی نوجوانان امروز می‌توانند مطمئن باشند که در آینده بازنشستگی امن و قابل اعتمادی خواهند داشت.

آلمان زیر فشار جمعیتی و اقتصادی

اقتصاد اول اروپا زیر فشار هم‌زمان ۳ روند ایستاده است؛ پیر شدن نیروی کار، دشوارتر شدن یافتن شغل برای جوانان، و انباشت هزینه بحران‌های مزمن

یافته‌اند؛ یعنی حدود ۹ میلیون و ۸۰۰ هزار نفر از مجموع ۴۰ میلیون و ۹۰۰ هزار شاغل. این سهم به شکل محسوسی بالاتر از میانگین اتحادیه اروپاست و در کنار ایتالیا و بلغارستان، آلمان را در صدر فهرست کشورهای قرار می‌دهد که بیشترین نسبت نیروی کار سالمند را دارند. پیر شدن نیروی کار، به معنای نزدیک شدن موجی بزرگ از خروج شاغلان به سمت بازنشستگی است؛ موجی که اگر با ورود کافی نیروی جوان جایگزین نشود، هم تولید و هم درآمدهای بیمه‌ای را تحت فشار قرار می‌دهد. این مسئله برای نظام بازنشستگی آلمان، که بر تعادل میان بیمه‌پردازان و مستمری‌بگیران بنا شده، یک هشدار روشن است. دولت آلمان برای مقابله با همین روند، سن قانونی بازنشستگی را به شکل تدریجی افزایش داده و قرار است تا سال ۲۰۲۹ به ۶۷ سال برسد. هم‌زمان، میانگین سن ورود به بازنشستگی نیز بالا رفته است؛ به طوری که در سال ۲۰۲۴ این عدد برای زنان و مردان به ۶۴.۷ سال رسید. اما واقعیت آن است که افزایش سن بازنشستگی، اگرچه فشار کوتاه‌مدت بر صندوق‌ها را کاهش می‌دهد، به‌تنهایی راه‌حل کامل نیست.

زبان انباشته تریلیون یورویی

در پس این تحولات جمعیتی و شغلی، اقتصاد آلمان زخمی عمیق‌تر نیز دارد: انباشت هزینه بحران‌های مزمن. برآوردها نشان می‌دهد طی شش سال گذشته، از ۲۰۲۰ تا کنون، افت تولید ناخالص داخلی تعدیل شده با قیمت‌ها در مجموع به حدود ۹۴۰ میلیارد یورو رسیده است؛ رقمی نزدیک به یک تریلیون یورو. این زبان، نتیجه زنجیره‌ای از شوک‌هاست: پاندمی کرونا، پیامدهای جنگ اوکراین، بحران انرژی، و همچنین تنش‌های تجاری و تعرفه‌ای با ایالات متحده. نکته کلیدی آن است که این بحران‌ها نه فقط خسارت زده‌اند، بلکه شکافی دائمی میان «اقتصاد واقعی امروز» و «اقتصادی که می‌توانست بدون بحران‌ها شکل بگیرد» ایجاد کرده‌اند؛ شکافی که هر سال بزرگ‌تر می‌شود.

آلمان سال‌ها موتور صنعتی اروپا بود؛ کشوری که نظم اداری، بهره‌وری تولیدی و نظام رفاه اجتماعی‌اش برای بسیاری از دولت‌ها الگو به شمار می‌رفت. اما اکنون همان موتور بزرگ، در میانه سه روند به‌ظاهر جداگانه اما در واقع کاملاً به هم پیوسته، با چالشی جدی روبه‌روست. از یک سو نیروی کار آلمان پیرتر از هر کشور دیگر اتحادیه اروپا شده و بخش بزرگی از شاغلان در آستانه خروج از بازار کار قرار گرفته‌اند. از سوی دیگر، بازار کار این کشور به شکلی کم‌سابقه به رکود رسیده و حتی یافتن شغل برای جوانانی که تازه می‌خواهند وارد چرخه اقتصادی شوند دشوارتر از گذشته شده است. هم‌زمان، اقتصاد آلمان طی سال‌های اخیر زیر بار بحران‌های طولانی مدت — از کرونا تا جنگ اوکراین و مناقشات تعرفه‌ای — هزینه‌ای نزدیک به یک تریلیون یورو پرداخته است؛ رقمی که فقط یک عدد نیست، بلکه نشانه فرسایش تدریجی ظرفیت رشد و سرمایه اجتماعی در بزرگ‌ترین اقتصاد اروپا است. این سه روند، در کنار هم تصویری تازه از آلمان امروز می‌سازند: کشوری که باید هم‌زمان برای تأمین بازنشستگی نسل سالمند، برای بازگرداندن پویایی به بازار کار، و برای ترمیم ضربه‌هایی پی‌درپی اقتصادی تصمیم بگیرد.

پیرترین نیروی کار اروپا

آمارهای رسمی نشان می‌دهد آلمان پیرترین نیروی کار در اتحادیه اروپا را دارد. تقریباً یک چهارم شاغلان این کشور در بازه سنی ۵۵ تا ۶۴ سال قرار