

بن‌بست مالی صندوق‌های بازنشستگی جهان

گزارش سازمان همکاری و توسعه اقتصادی نشان می‌دهد نظام‌های بازنشستگی زیر بار پی‌ری جمعیت و تورم، ناگزیر به بازتعریف سیاست‌های مالی و اصلاحات بنیادین شده‌اند

آسیب‌های محیط کار با اعطای استراحت زودهنگام در دوران پیری، نه تنها تداوم سلامت نیروی کار را تضمین نمی‌کند، بلکه عملاً به معنای فرسایش منابعی است که باید صرف رفاه پایدار بازنشستگان شود. گزارش OECD با شفافیت تمام بر این نکته پافشاری دارد که سیاست‌گذار باید مسیر را از «توزیع مستمری» به سمت «پیشگیری از آسیب» تغییر دهد. در این پارادایم نوین، بار اصلی مسئولیت متوجه کارفرمایان است تا منابع خود را نه صرف پرداخت هزینه‌های گزاف خروج نیروی کار، بلکه معطوف به ایمن‌سازی محیط کار و ارتقای استانداردهای فنی کنند.
اماد صورتی که ماهیت فعالیت شغلی ذاتاً فرسایشی باشد، راهکار منطقی نه خروج کامل فرد از عرصه اقتصاد در اوج دوران فعالیت، بلکه تسهیل «جابه‌جایی شغلی» است. سیاست‌گذار باید با ایجاد بستری‌های بازآموزی، امکان‌گذار نیروی کار از فعالیت‌های پرفشار به سمت وظایف سبک‌تر، اداری یا مدیریتی را فراهم آورد. بدین ترتیب، نیروی کار به‌جای آنکه به سرباری بر خزانه‌ی صندوق‌ها بدل شود، همچنان به عنوان سرمایه‌ای فعال وارزشمند، در چرخه‌ی تولید کشور باقی خواهد ماند. این گزار از بازنشستگی زودهنگام به تداوم اشتغال هوشمند، کلید نجات صندوق‌ها از بن‌بست کنونی است.

جراحی سن بازنشستگی

افزایش امید به زندگی، در کنار کاهش نسبت شاغلان به بازنشستگان، معادله پایداری صندوق‌های بازنشستگی را در سراسر جهان دگرگون کرده است. امروز تقریباً همه کشورها با یک واقعیت ساده اما تعیین‌کننده روبه‌رو هستند: شمار کسانی که حق بیمه می‌پردازند، دیگر تناسب گذشته را با جمعیتی که مستمری دریافت می‌کند ندارد. گزارش OECD نشان می‌دهد در چنین وضعیتی، افزایش سن بازنشستگی، با وجود همه مقاومت‌های اجتماعی و سیاسی، به یکی از ناگزیرترین ابزارهای نجات صندوق‌ها بدل شده است؛ تا آنجا که میانگین سن بازنشستگی در بسیاری از کشورها به ۶۶ و حتی ۶۸ سال نزدیک می‌شود.

منطق این اصلاحات نیز پیچیده نیست. صندوقی که باید برای فردی با عمر ۸۰ سال، دهه‌ها مستمری بپردازد، نمی‌تواند تنها بر پایه سال‌های محدود پرداخت حق بیمه پایدار بماند. اگر ورودی و خروجی با یکدیگر هم‌خوان نباشند، نظام بازنشستگی دیر یا زود به مرز بحران می‌رسد. در ایران نیز آغاز اصلاحات سنی، هرچند گامی ضروری است، بدون گفت‌وگویی صریح با افکار عمومی به نتیجه نخواهد رسید. شاغلان باید بدانند افزایش سن بازنشستگی، مجازاتی اداری نیست؛ تدبیری دشوار اما ضروری است تا اطمینان‌یابنده سال‌خوردگی، صندوقی برای پرداخت مستمری همچنان پابرجا خواهد بود.



امین مازندرانی

روزنامه نگار

OECD) صرفاً یک مقایسه تطبیقی نیست، بلکه کوششی برای فهم صورت‌بندی نوین این بحران است. انتخاب نسخه ۲۰۲۳ نیز آگاهانه است؛ گزارشی که در میانه طوفان تورمی پساکرونا و پیامدهای جنگ اوکراین تدوین شد و دو محور کلیدی را برجسته ساخت: مهار آثار تورم بر مستمری‌ها بدون فروپاشی مالی صندوق‌ها، و بازاندیشی در سیاست‌های بازنشستگی زودهنگام. برای سیاست‌گذار ایرانی، این گزارش نه یک متن نظری، بلکه نقشه‌راهی عملی برای مواجهه با تنگنایی تاریخی است؛ تنگنایی که تعلل در اصلاح آن، هزینه‌های اجتماعی و اقتصادی سنگین‌تری در پی خواهد داشت.

رؤیای بازنشستگی پیش‌ازموعد

در کالبدشکافی بحران‌های بیمه‌ای، مواجهه با پرورنده «مشاغل سخت و زیان‌آور» همواره یکی از پیچیده‌ترین گره‌های سیاست‌گذاری بوده است. در نظام رفاهی ایران، این عنوان قانونی در سالیان اخیر به مجالی برای خروج زودهنگام از چرخه تولید بدل شده که بار مالی سنگینی را بر دوش صندوق‌های بازنشستگی تحمیل می‌کند. با این حال، گزارش «چشم‌انداز بازنشستگی» سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD)، این رویکرد را یک سیاست منسوخ می‌داند؛ منطقی که معتقد است جبران

مهار اثرات تورم مزمن و بازاندیشی در بازنشستگی‌های پیش‌ازموعد، آنچه در این گزارش می‌خوانیم، می‌تواند برای سیاست‌گذار ایرانی نه فقط یک تجربه بین‌المللی، بلکه هشداری راهگشا و نسخه‌ای فوری برای عبور از یک تنگنای تاریخی باشد.

در تنگنای تعهدات پایدار

بحران صندوق‌های بازنشستگی دیگر مسئله‌ای صرفاً فنی و محصور در جداول اکچوئری یا پیوست‌های محاسباتی گزارش‌های تخصصی نیست؛ این بحران به یکی از گره‌های راهبردی اقتصاد معاصر بدل شده و مستقیماً ثبات مالی دولت‌ها، پایداری بودجه‌های عمومی، امنیت معیشتی بازنشستگان و افق اطمینان نسل شاغل را تحت تأثیر قرار داده است. شکاف میان منابع و مصارف صندوق‌ها، در بسیاری از کشورها از یک ناترازی تدریجی به یک هشدار ساختاری تبدیل شده است. تجربه جهانی نشان می‌دهد حتی پیشرفته‌ترین نظام‌های رفاهی نیز از فشار هم‌زمان سالمندی جمعیت، تورم‌های کم‌سابقه، بازنشستگی‌های پیش‌ازموعد و کاهش نسبت پشتیبانی در امان نمانده‌اند. در چنین زمینه‌ای، رجوع به گزارش «چشم‌انداز بازنشستگی» سازمان همکاری و توسعه اقتصادی

بحران صندوق‌های بازنشستگی دیگر مسئله‌ای صرفاً فنی، محدود به جداول بیمه‌ای یا هشدارهای کارشناسی در حاشیه گزارش‌های تخصصی نیست؛ این بحران اکنون به یکی از کانونی‌ترین مسائل اقتصاد معاصر بدل شده هم‌زمان بر ثبات مالی دولت‌ها، تعادل بودجه‌های عمومی، امنیت معیشتی بازنشستگان و افق آینده میلیون‌ها شاغل سایه افکنده است. تجربه جهانی نیز نشان می‌دهد که این وضعیت منحصر به اقتصادهای بحران‌زده یا کشورهای در حال توسعه نیست؛ حتی پیشرفته‌ترین نظام‌های رفاهی جهان نیز در سال‌های اخیر با فشار سنگین سالمندی جمعیت، تورم، بازنشستگی‌های زودهنگام و ناترازی منابع و مصارف صندوق‌ها روبه‌رو بوده‌اند. از همین منظر، رجوع به گزارش معتبر «چشم‌انداز بازنشستگی» سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD) نه صرفاً یک مرور تطبیقی، بلکه تلاشی برای فهم عمیق‌تر یکی از پیچیده‌ترین بن‌بست‌های سیاست‌گذاری اجتماعی در روزگار ماست. انتخاب نسخه ۲۰۲۳ این گزارش نیز تصادفی نیست؛ این گزارش در متن یکی از پرتا‌لطم‌ترین دوره‌های اقتصادی جهان، در سایه پیامدهای پساکرونا و جنگ اوکراین، نوشته شده و دقیقاً بر دو گره‌ای انگشت می‌گذارد که امروز برای صندوق‌های بازنشستگی ایران نیز حیاتی‌اند:

بحران مالی صندوق‌های بازنشستگی، فراتر از مسائل فنی، اکنون چالشی بنیادین برای پایداری اقتصادی و رفاه اجتماعی در سطح جهانی به شمار می‌رود

دوئل بزرگ اقتصاددانان جهان

برای نجات صندوق‌های بازنشستگی باید به سراغ مالیات بر ثروت رفت یا سن بازنشستگی را افزایش داد؟

بازنشته می‌شود انتظار داشت حق بیمه‌ی پرداختی‌اش، هزینه‌ی ۲۰ تا ۲۵ سال مستمری او را تأمین کند؟ از نگاه این گروه، افزایش سن بازنشستگی نه یک ابزار تنبیهی، بلکه یک واقعیت انکارناپذیر ریاضی و تنها راهکار پایدار برای جلوگیری از فروپاشی کل سیستم است.

توازن میان عدالت و واقعیت

واقعیت سیاست‌گذاری در جهان واقعی نشان می‌دهد که دولت‌ها به‌ندرت می‌توانند تنها به یکی از این دو نسخه بسنده کنند. تکیه‌ی مطلق بر مالیات بر ثروت، هرچند در ظاهر پاسخی به مطالبه عدالت اجتماعی است، اما ممکن است در بلندمدت موتور رشد اقتصادی را کند یا حتی خاموش کند. در سوی دیگر، اتکال کامل به افزایش سن بازنشستگی نیز بی‌هزینه نیست و می‌تواند موجی از نارضایتی‌های اجتماعی و اعتراضات خیابانی را برانگیزد؛ تجربه‌ای که در سال‌های اخیر در کشورهایی چون فرانسه به وضوح دیده شد. از همین رو، آنچه در افق سیاست‌گذاری قرن جدید دیده می‌شود، نه انتخاب میان این دو راه، بلکه ترکیبی سنجیده از هر دو است. بسیاری از کشورها ناگزیر خواهند بود سن بازنشستگی را به‌صورت تدریجی و متناسب با افزایش امید به زندگی بالا ببرند تا توازن میان منابع و مصارف صندوق‌ها برقرار شود. در عین حال، برای حفظ حس عدالت اجتماعی، دولت‌ها باید مسیرهای فرار مالیاتی شرکت‌های بزرگ و ثروت‌های کلان را محدود کنند و بخشی از منابع حاصل را به حمایت از گروه‌های اختصاص دهند که به دلیل فرسودگی شغلی یا شرایط سخت کار، توان ادامه فعالیت تا سنین بالا ندارند. بدین ترتیب، آینده صندوق‌های بازنشستگی در گرو نوعی موازنه ظریف میان منطق اعداد و مطالبه عدالت اجتماعی است؛ موازنه‌ای که احتمالاً به یکی از مهم‌ترین چالش‌های اقتصاد سیاسی جهان در دهه‌های پیش‌رو بدل خواهد شد.

بسیار برخوردار وضع کنند، درآمدهای حاصل از آن به‌راحتی می‌تواند کسری صندوق‌های بازنشستگی را پوشش دهد. در این دیدگاه، نظام بازنشستگی باید ابزاری برای بازتوزیع ثروت باشد. آن‌ها هشدار می‌دهند افزایش مداوم سن بازنشستگی، به‌ویژه برای طبقات پایین‌تر جامعه که کارهای فیزیکی فرسایشی دارند و معمولاً امید به زندگی پایین‌تری نسبت به ثروتمندان دارند، کاملاً ناعادلانه است.

جبهه دوم: جراحی سخت ساختاری

پایگاه فکری: فوربز، اکونومیست و تحلیلگرانی نظیر اندرو بیگز در نقطه‌ی مقابل، اقتصاددانان بازار آزاد و تحلیلگران نهادهایی چون Tax Foundation، ایده‌ی مالیات بر ثروت را یک سراب عوام‌فریبانه می‌دانند. از نگاه آن‌ها، اعداد و ارقام ریاضی بی‌رحم‌تر از آن هستند که با شعارهای عدالت‌خواهانه حل شوند. تحلیلگرانی مانند اندرو بیگز معتقدند که درآمدهای حاصل از مالیات بر ثروت به‌شدت ناپایدار است. سرمایه، ترسو و سیال است و اگر مالیات سنگینی بر ثروتمندان وضع شود، آن‌ها سرمایه‌های خود را به کشورهای دیگر (بهشت‌های مالیاتی) منتقل می‌کنند و نتیجه‌اش افت سرمایه‌گذاری، کاهش تولید و در نهایت افزایش بیکاری خواهد بود. این گروه روی یک فرمول ریاضی ساده تأکید دارند: نسبت پشتیبانی یا همان نسبت شاغلان به بازنشستگان. در اواسط قرن بیستم، این نسبت در بسیاری از کشورها ۵ به ۱ بود، یعنی ۵ نفر کار می‌کردند تا هزینه‌ی بازنشستگی ۱ نفر تأمین شود. امروز این نسبت در بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته به زیر ۲ به ۱ رسیده است. استدلال جبهه‌ی دوم این است: زمانی که سیستم‌های بازنشستگی طراحی شدند، امید به زندگی حدود ۶۵ سال بود و افراد نهایتاً تا ۱۰ سال مستمری می‌گرفتند. اما امروز که امید به زندگی به بالای ۸۰ سال رسیده، چگونه می‌توان از فردی که در ۶۰ سالگی

بحران صندوق‌های بازنشستگی دیگر یک هشدار دوردست نیست و به مسئله‌ای فوری برای اقتصادهای جهان بدل شده است. امروز بسیاری از کشورها باید تنها با حق بیمه دو شاغل، هزینه‌های زندگی و درمان یک بازنشسته را برای دهه‌ها تأمین کنند؛ معادله‌ای که با پیرشدن جمعیت و افت زاد و ولد به‌شدت ناپایدار شده است. کاهش ورودی‌ها و افزایش تعهدات، این صندوق‌ها را به وضعیت «بحران پایداری» رسانده و پرسش اصلی را پیش کشیده است: چگونه می‌توان پیش از فروپاشی، این شکاف مالی را ترمیم کرد؟ در این میان، دو نسخه متضاد مطرح است: مالیات بر ثروت یا افزایش سن بازنشستگی.

جبهه اول: مالیات بر ثروت

پایگاه فکری: گاردین، پراجکت سیندیکیت و اقتصاددانانی نظیر جوزف استیگلیتز و گابریل زوکمن طرفداران این دیدگاه معتقدند که بحران بازنشستگی پیش و بیش از آن که یک بحران جمعیتی باشد، یک بحران نابرابری است. آن‌ها استدلال می‌کنند که در دهه‌های گذشته، یک اقتصاد جهانی بزرگ‌تر شده، اما سهم نیروی کار از این کیک به‌شدت کاهش یافته و در عوض، ثروت در دست اقلیتی کوچک (یک درصد) انباشته شده است. اقتصاددانانی مانند گابریل زوکمن که روی مسئله‌ی بهشت‌های مالیاتی و مالیات بر ثروت کار می‌کنند، معتقدند که راه‌حل، تنبیه نیروی کار نیست. منطق آن‌ها این است: چرا کارگری که ۳۰ سال در خط تولید کار کرده، باید تا سن ۶۸ سالگی کار کند، در حالی که شرکت‌های چندملیتی و میلیاردها به استفاده از خلأهای قانونی، نرخ‌های مالیاتی بسیار پایینی می‌پردازند؟ از نگاه این گروه، اگر دولت‌های مالیات تصاعدی (مثلاً مالیات سالانه ۲ درصد یا ۳ درصد) بر ثروت دهک‌های

نکته
P 0 1 N T

پایان بنگاهداری در مدل مالزی

تصور کنید مدیر صندوق بازنشستگی هستید که بیشتر ساعات روز خود را درگیر حل مشکلات اجرایی و منابع انسانی ده‌ها بنگاه و شرکت مختلف می‌کنید. زنجیره پیچیده «بنگاهداری مستقیم» در این ساختار، بر هر تصمیم و تدوین استراتژی سایه می‌افکند و انرژی مدیریتی را به‌شدت کاهش می‌دهد. این چالش برای بسیاری از تصمیم‌گیران حوزه تأمین اجتماعی در کشور ما ملموس و آشناست و بارها به عنوان سد راه پیشرفت، مورد نقد و بررسی قرار گرفته است.

البته در مسیر جست‌وجوی راهکارهای مناسب، باید نگاهی به تجربه‌هایی انداخت که از دل اقتصادهای در حال توسعه و دارای اشتراک ساختاری با ایران برخاسته‌اند و با تغییر رویکردی هوشمندانه موفق شدند مسیر پایدار برای صندوق‌های خود تعریف کنند. یکی از نمونه‌های برجسته، صندوق ذخیره کارکنان مالزی است؛ نهادی که در کشور در حال توسعه‌ای با منابع انرژی قابل توجه و بخش عمومی مقتدر، خود را به عنوان یکی از پیشگامان کارآمدی صندوق در سطح جهان تثبیت کرده است. راز موفقیت آن‌ها در مسیر خروج تدریجی از تصدی‌گری مستقیم شرکت‌ها و ورود به عرصه مدیریت سرمایه‌ی نهاده است.

آن‌ها به جای درگیر شدن در امور روزانه بنگاه‌های اقتصادی، مدیریت پویای سرمایه در سهام و بازارهای مالی را در دستور کار قرار داده‌اند؛ مدل کاری که جابکی بالا و تمرکز بر حفظ و افزایش ارزش دارایی‌ها دارد.

این تغییر بنیادین به این معناست که

صندوق بازنشستگی مالزی اگر مشاهده کند بهره‌وری شرکتی کاهش یافته، به جای صرف انرژی زیاد و تحمل هزینه اصلاحات ساختاری، حقوق سهامداری خود را حفظ و با ترکیب مطمئن‌تری در سبد سرمایه‌گذاری، سودآوری صندوق و به دنبال آن رفاه بازنشستگان را تضمین کند.

این غایت، یعنی متمرکز ماندن بر وظیفه اصلی صندوق که همان حفظ دارایی‌های مستمری‌بگیران است، به طرز هوشمندانه و مثال‌زدنی مدیریت می‌شود و از ورود به حوزه‌های پیچیده عملیاتی جلوگیری می‌کند. مؤلفه مهم دیگر در کار این صندوق، سیاست تدافعی آن‌ها در برابر تورم است. صندوق مالزی بر مبنای قانونی نانوشته، تلاش دارد هر سال سود خود را حداقل دو درصد بالاتر از نرخ تورم تضمین کند تا قدرت خرید بازنشستگان حفظ شود. این هدف با تنوع‌بخشی استراتژیک در کلاس‌های مختلف دارایی و بازارهای متنوع به دست آمده است. مدیران مالی این صندوق به خوبی دریافته‌اند که تمرکز بیش از حد سرمایه در یک بازار منفرد، صندوق را در برابر نوسانات آسیب‌پذیر می‌کند؛ بنابراین با تدوین سبدی متوازن، سپری قوی در برابر خطرات اقتصادی شکل داده‌اند.

بازخوانی و وا‌کاوی این مدل موفق می‌تواند افق‌های روشن‌تری در برابر مدیران و تصمیم‌گیران صندوق‌های ما بگشاید. عبور از سازوکارهای بنگاهداری مستقیم و بازتعریف نقش صندوق‌ها به عنوان سرمایه‌گذار نهادی، دستاوردی راهبردی و واقع‌بینانه است که همسو با روند جهانی و نیازهای امروز اقتصادهای در حال توسعه به شمار می‌آید. تجربیات کوالالامپور به ما می‌آموزد که اصلاحات ساختاری و متقن، حتی در شرایط پیچیده و شرایط متغیر اقتصادی قابل دستیابی و سرشار از نتایج مثبت است؛ نشان از آنکه مسیر تحول صحیح، علاوه بر رفع گره‌های کوتاه‌مدت، می‌تواند پایه‌های صندوق‌های بازنشستگی را مستحکم‌تر سازد و ثبات مالی را تضمین کند.