

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

خلل مدیرکارا

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

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

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

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

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

بخشش اموال صندوق طبق قانون تجارت!

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

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

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

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

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

به دنبال مردِ اصلاح

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

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

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

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

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

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

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

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

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