

التقاعد المبكر .. هل تحل المشكلة؟

* نشر في ملحق جريدة الحياة الجديدة "حياة وسوق" بتاريخ 2012/04/15

هناك ما يشبه المعضلة.. في الوقت الذي تسعى فيه كثير من الدول إلى زيادة سن التقاعد أو التضيق على التقاعد المبكر، تحاول الحكومة الترويج لإحالة أكثر من ستة وعشرين ألف موظف في القطاع العام إلى التقاعد المبكر في إطار خطة النقشف التي أعدتها السلطة الوطنية الفلسطينية لمواجهة العجز المالي الحاد في الموازنة للعام 2012. وتبدو المعضلة أكثر تعقيدا حين نتذكر أن الحكومة نفسها كانت تحاول قبل عام تقريبا أن ترفع سن التقاعد من 60 سنة إلى 65 سنة. فما الذي حدث؟ وكيف يمكن تفسير ذلك التناقض؟

سأحاول تفسير هذه المعضلة، وسأبدأ بالتساؤل الأخير حول التناقض بين ما يجري الآن وما جرى قبل عام. يفسر هذا التناقض تناقض آخر في السياسة المالية للحكومة. فقبل حوالي عام، كانت الحكومة تتبع سياسة توسعية بدأتها قبل ذلك بسنتين تقريبا، وكانت يتم تمويلها بشكل كبير من المساعدات الخارجية والاقتراض من القطاع المصرفي وتراكم مستحقات القطاع الخاص، ما أدى إلى نمو ملحوظ في الناتج المحلي الإجمالي خلال السنوات 2008 - 2010 وصل معدله إلى حوالي ثمانية في المائة سنويا. ولكن الصورة اختلفت منذ منتصف العام الماضي مع تباطؤ الدعم الخارجي، وتراجع حجم مساعدات الدول المانحة، وتوقف إسرائيل المؤقت عن تحويل مستحقات السلطة الوطنية، ما نجم عنه عدم قدرة السلطة الوطنية على الوفاء بالتزاماتها، بما في ذلك رواتب موظفي القطاع العام، وجعل الحكومة تقلب سياستها المالية رأسا على عقب، وتلجأ إلى سياسة انكماشية تقشفية من خلال عدد من الإجراءات المختلفة، وبالذات رفع الضرائب وتقليل الإنفاق وبعض الإجراءات الأخرى التي ظهرت في مشروع الموازنة للعام 2012، ومن بينها التلويح بإمكانية اللجوء إلى التقاعد المبكر.

أما التناقض مع الدول الأخرى فيمكن تفسيره من خلال التعرف على طبيعة أنظمة التقاعد في تلك الدول مقارنة مع فلسطين. في جميع تلك الدول تشكل مساهمة المشتركين في صناديق التقاعد (ومعظمهم من القطاع الخاص)، والعائد

على استثمارات تلك الصناديق، المصدر الرئيسي لإيراداتها. ونتيجة للتغيرات الديموغرافية خلال السنوات الماضية وزيادة أعمار المشتركين في برامج التقاعد، بدأت موارد تلك الصناديق بالنضوب بشكل غير متوقع، ما تسبب في ضغوط قوية على موازنات الحكومات في تلك الدول، ودفعها بالتالي إلى زيادة سن التقاعد لتخفيف الضغط على تلك الصناديق. هذا ما حدث ، مثلاً، في ألمانيا التي رفعت سن التقاعد من 65 سنة إلى 67 سنة، وفي فرنسا التي رفعت من 60 سنة إلى 62 سنة، وفي غيرها من الدول. وقد أظهرت التقارير أن رفع سن التقاعد في فرنسا قبل عامين (ليصبح 62 سنة بدلاً من 60 سنة) سوف يوفر على الموازنة العامة حوالي ثلاثين مليار دولار.

كما حاولت الكثير من الدول رفع سن التقاعد المبكر (كما حدث في الأردن) لتفادي عجز صناديق التقاعد أو مؤسسات الضمان الاجتماعي على تسديد التزاماتها نتيجة التغيرات الديموغرافية، لأن إحالة المشتركين إلى التقاعد المبكر يعني انخفاض مساهمة هؤلاء المتقاعدين في صندوق أو مؤسسة التقاعد من جهة، بالإضافة إلى قيام الصندوق أو المؤسسة بدفع رواتب التقاعد لهؤلاء المشتركين لفترة طويلة، ما يشير إلى زيادة الضغط على صناديق التقاعد ويهدد بإفلاسها.

في الحالة الفلسطينية، معظم المشاركين في نظام التقاعد حالياً هم موظفو القطاع العام الذين تتحمل الموازنة العامة معظم رواتبهم ومستحققاتهم التقاعدية، وبالتالي فإن إحالتهم إلى التقاعد المبكر سيخفف من فاتورة الرواتب التي تشكل أكثر من نصف النفقات العامة. ويعتمد حجم التوفير على عدد العاملين الذين سيتم الاستغناء عنهم. فإذا كانت فاتورة الرواتب لما يقارب 153 ألف موظف في القطاع العام تقارب 1.8 مليار دولار، حسب تصريح رئيس الحكومة، فإن رواتب 26 ألف موظف منهم تصل إلى أكثر من 300 مليون دولار، ما يعني أن إحالتهم إلى التقاعد المبكر (ودفع نصف رواتبهم) سوف يوفر على موازنة السلطة أكثر من 150 مليون دولار سنوياً.

لا أحد ضد ترشيد النفقات أو تخفيض العجز في الموازنة، ولا يعارض كثيرون تقليص عدد العاملين في القطاع العام شريطة أن يكون الهدف هو عملية إصلاح إداري شاملة تهدف إلى معالجة الترهل وزيادة الكفاءة في القطاع العام، وأن يكون ذلك ضمن سياسة واضحة متناسقة تأخذ بالاعتبار انعكاسات ذلك على المدى المتوسط والبعيد. فالاستغناء عن عدد كبير من موظفي القطاع العام، في الوقت الذي يعاني فيه الاقتصاد الفلسطيني من ارتفاع معدلات البطالة، سوف يفاقم، بدون شك، مشكلة البطالة خصوصاً في ظل إغلاق السوق الإسرائيلي أمامهم وضعف قدرة القطاع الخاص على استيعاب العمالة الفائضة، ما يعني أنه لا يتبقى لهؤلاء المتقاعدين سوى الانضمام إلى صفوف البطالة أو الهجرة إلى بلاد الله الواسعة بحثاً عن لقمة العيش، إضافة إلى ما يلحقه ذلك من ضرر لهؤلاء الموظفين الذين لن يجدوا في نصف راتبهم ما يكفي لسدّ متطلبات الحياة والمسؤوليات المتزايدة في ظل أوضاع اقتصادية صعبة، خصوصاً وأن العشرات

منهم ملتزمون بقروض من البنوك ولديهم أبناء في الجامعات وعليهم التزامات قد لا يستطيعون الوفاء بها. كما أن المهارات والخبرات المتوفرة لدى عدد كبير من موظفي القطاع العام الذين سيتم الاستغناء عنهم ليست هي المهارات المطلوبة لدى مؤسسات القطاع الخاص، ما يعني أن إحالتهم إلى التقاعد سيؤدي إلى بطالة هيكلية يحتاج التغلب عليها إلى جهد كبير وتكاليف أكبر من البطالة الاحتكاكية أو الدورية المعتادة. وأخيرا، فإن حصول هذا العدد من الموظفين على نصف رواتبهم يعني انخفاض الإنفاق الاستهلاكي لقطاع العائلات بشكل ملحوظ، وبالتالي انخفاض الطلب الكلي (خصوصا إذا صاحب ذلك انخفاض في الإنفاق الاستثماري)، وهو ما سيتبعه بشكل مؤكد ركود اقتصادي قد يطول ويتعمق، ويؤدي إلى نتائج معاكسة لما يرغب فيه متخذ القرار الاقتصادي.

ربما يكون التقاعد المبكر امتيازاً للحاصلين عليه إذا كان اختياريا وليس إجباريا، وربما يعالج جزءا من الأزمة المالية التي تعاني منها السلطة الوطنية في الوقت الحاضر، وربما يساهم في زيادة كفاءة القطاع العام وزيادة الإنتاجية فيه، ولكن يجب مقارنة ذلك كله بالآثار السلبية التي قد تنجم عن هذا القرار حتى لا تتم التضحية بمزايا تنموية كبيرة بعيدة المدى مقابل مكاسب محدودة قصيرة المدى.