

فرص "الدولار الفضي" التنافس على رأس العمال التقاعدي

ما الذي يتعيّن على
الحكومات فعله لجذب للأجانب
والزوّار والاحتفاظ بهم بعد
وصولهم سن التقاعد؟

بالتعاون مع
 Mercer

القيمة
العالمية
للحكومات 2024

إجابة تساؤلات أغد اليوم

القمة العالمية للحكومات هي منصة عالمية تهدف إلى استشراف مستقبل الحكومات حول العالم، حيث تُحدد لدى انعقادها سنويا برنامج عمل حكومات المستقبل وتركز على سبل تسخير التقنية والابتكار لمعالجة التحديات التي تواجه البشرية.

وتمثل القمة مركزا لتبادل المعرفة يجمع بين الحكومة والمستقبل والتقنية والابتكار، حيث تعمل كمنصة فكرية للقيادات ومركز للتواصل بين واضعي السياسات والخبراء ورواد التنمية البشرية.

ويمكن النظر إلى القمة على أنها بوابة للمستقبل نظراً لكونها منصة لتحليل الاتجاهات المستقبلية، والمخاوف التي تواجهها البشرية والفرص التي يمكن أن تغتنمها، كما أنها توفر مساحة لعرض الابتكارات وأفضل الممارسات والحلول الذكية لدفع الإبداع في معالجة التحديات المستقبلية.

المحتويات

٦	مقدمة: استقطاب الثروة الجديدة: الأجنبي والزوّار والاحتفاظ بهم
١٠	الملخص التنفيذي
١١	القسم ١
١١	١,١ فهم أفضل للسكان واحتياجاتهم
١٤	١,٢ فهم فوائد الزوّار الجدد للاقتصاد الوطني
١٦	القسم ٢
١٦	التحديات التي يجب التغلب عليها عند بناء عروض ادخارية مقنعة طويلة الأجل الأجنبي والزوّار
٢٠	القسم ٣
٢٠	المزايا النسبية للعوامل الموجودة لجذب الأجنبي والزوّار والاحتفاظ بهم
٢٢	٣,٢ المواطنة أو الإقامة عن طريق الاستثمار
٢٤	٣,٣ المنافسة على رأس المال التقاعدي
٢٦	القسم ٤
٢٦	٤,١ دراسة حالة: لماذا تجذب فلوريدا الكثير من المتقاعدين
٢٨	٤,٢ دراسة حالة: تأثير الإقامة الأجنبية على إسبانيا والبرتغال
٣٠	٤,٣ دراسة حالة: مركز دبي المالي العالمي
٣٢	٤,٤ دراسة حالة: المعاشات التقاعدية الشخصية لعموم أوروبا
٣٤	الملاحظات الختامية والتوصيات
٤١	نبذة عن ميرسر
٤١	ملاحظات هامة
٤١	المساهمون في إعداد التقرير



تلبي متطلبات الأشخاص الذين يعيشون لفترة أطول بعد التقاعد.

ونتيجة لذلك، يعمل العديد من الموظفين لفترة أطول لتجميع مدخرات تكفيهم نتيجة لارتفاع متوسط العمر المتوقع. كما أن العديد من الأفراد الذين يقتربون من سن التقاعد ربما يقيمون أيضاً فرصة التقاعد في الخارج في محاولة لتأمين نوعية حياة أفضل خلال سنواتهم اللاحقة.

وبطبيعة الحال، يجب على الأجانب أو الزوّار أن يقرروا ما إذا كانوا سيعودون إلى وطنهم الأم أو سوف يستمرون في العمل في الخارج أو أن يبقوا في الخارج حتى سن التقاعد. يعد الإبقاء على الأجانب أو الزوّار عند التقاعد فرصة كبيرة لوجهات التقاعد الناشئة والحالية على حد سواء، وتتوقع أن تتطور المنافسة على رأس مال التقاعد بسرعة في العقد المقبل.

تتمتع وجهات التقاعد الحالية والناشئة ببداية مميزة من خلال العدد الحالي للأجانب الذي يقطنونها والمتزايد بسرعة. ومن خلال تبني سياسات مصممة خصيصاً لتحفيز العمال الأجانب على البقاء في نطاق السلطة القضائية حتى التقاعد، أي تحويل العمال الأجانب إلى متقاعدين أجانب، تستطيع البلدان الاستفادة من هذه البداية المسبقة في المنافسة على "الثروات".

والسؤال الذي يواجه العديد من الحكومات هو كيفية الجمع بفعالية بين مجموعة من العوامل لتحقيق تحويل ثابت من الزوّار إلى متقاعدين.

بين عامي ٢٠١٣ و٢٠١٧، ارتفع إجمالي عدد الأجانب والزوّار على مستوى العالم بنسبة ٦٪ تقريباً سنوياً ليصل إلى ٦٦,٢ مليون^٤، وهو مسار نمو سريع من المتوقع أن يستمر مع زيادة قدرة القوى العاملة على الحركة وممارسة قدر أكبر من حرية الاختيار بشأن المكان الذي يعيشون فيه ويعملون فيه ويتقاعدون.

مقدمة: استقطاب الثروة الجديدة: الأجانب والزوّار والاحتفاظ بهم

نظرة عامة

تستكشف هذه الورقة كيف يمكن للبلدان التي لديها جاليات أجنبية وزوّار ذوي دخل مرتفع إنشاء أنظمة معاشات تقاعدية وتحسينها لتعزيز جهود إبقاءهم حتى سن التقاعد حتى تحقيق تحويل الزوّار إلى سكان متقاعدين.

- قد تؤدي زيادة عدد الأجانب أو الزوّار الذين يحتفظون بثرواتهم في الخارج حتى سن التقاعد إلى تحقيق فوائد كبيرة طويلة الأجل للاقتصادات المحلية.
- وفي سياق الحوافز الأوسع التي يتعيّن على الحكومات وصناع السياسات أخذها في الاعتبار، فإننا ننظر إلى العوامل المحددة التي يمكن أن تساعد في تحسين نماذج التقاعد والادخار طويلة الأجل لدى كل من المناطق ذات ممارسات استبقاء الأجانب لديها وتلك الناشئة.
- سوف ندرس مجموعات العمال الأجانب في مجموعة من الأسواق العالمية ونقيّم الأساليب والمنهجيات التي تتبناها البلدان لجذب العمالة الأجنبية والمتقاعدين.

مع استمرار التقدم في الطب والتحسينات في خدمات الصحة العامة، أصبح البشر يعيشون حياة أطول من أي وقت مضى؛ بين عامي ١٩٠٠ و٢٠٢٠، ارتفع متوسط العمر المتوقع في الولايات المتحدة بمقدار ٣٠ عاماً. وعلى مدى السنوات المائة المقبلة، تشير الأبحاث إلى أن متوسط العمر المتوقع سوف يرتفع بمقدار ٢٣ عاماً أخرى.^٢

وعلى هذه الخلفية، كانت التغييرات المطبّقة عبر أنظمة التقاعد في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية أقل بكثير من الزيادات المتوقعة في متوسط العمر المتوقع؛ ومن فضل استخدام كلمة أخرى، تكررت كلمة "متوقع" بشكل كبير في هذه الفقرة.

يمكن الاستعانة بكلمة "المحتمل" أو "المرجح" أن يرتفع سن التقاعد "العادي" في ٢٣ دولة فقط من أصل ٣٨ دولة عضو، مع ارتفاع إلى متوسط عمر يبلغ ٦٦,٦ عاماً للرجال و٦٥,٨ عاماً للنساء.^٣ وهذه الزيادات غير كافية مقارنة بالقفزات الحالية والمستقبلية في متوسط العمر المتوقع ولن

تضم دول مجلس التعاون الخليجي بعضًا من أكبر تعداد الأجنبي (كنسبة من إجمالي السكان) على مستوى العالم، وتحتل مكانة بارزة ضمن أفضل ٢٠ دولة تستفيد من الأجنبي الأثرياء المتقاعدين الذين يختارون تمديد إقامتهم - إلى جانب سويسرا ولوكسمبورغ وسنغافورة وإيطاليا وأستراليا.⁵

تختلف الدوافع الأساسية لتواجد الأعداد الكبيرة من الأجنبي والزوار حسب البلد، وغالبًا ما تتأثر بالفروقات الهيكلية أو نقاط القوة داخل الاقتصاد. على سبيل المثال، لدى سنغافورة ولوكسمبورغ قطاعات خدمات مالية كبيرة تعمل كمراكز إقليمية لآسيا وأوروبا على التوالي -وبالنسبة للأجنبي العاملين في هذه الأسواق- ما يعني إلى الحصول على رواتب عالية ونطاق واسع للتقدم الوظيفي والخبرة الدولية.

وبالنسبة للبلدان التي تعمل على بناء وتنمية عنصر قوي من الأجنبي ضمن قوة العمل لديها، فلا ينبغي لنا أن نتجاهل فرصة "الدولار الفضي (الثروات)" للاحتفاظ بهؤلاء العمال حتى سن التقاعد وأثناءه، وخصوصاً في ضوء مكانة الدخل المرتفع الذي يتمتع به العديد من الأجنبي. وفي حين أن المتقاعدين الأجنبي قد يدفعون ضرائب قليلة أو لا يدفعون أي ضرائب مطلقاً، فإن إمكانية تحقيق فوائد اقتصادية غير مباشرة من خلال الإنفاق في القطاع الخاص كبيرة.

استقطاب الأجنبي والاحتفاظ بهم حتى سن التقاعد وخلالها

تعد الاعتبارات الدائمة المتعلقة بالمناخ والموقع ونوعية الحياة وسهولة الحصول على تأشيرات التقاعد ذات أهمية قصوى في قرارات الأجنبي بشأن اختيار مكان إقامتهم بعد التقاعد، ولكن توجد مجموعة من العوامل الأوسع، تشمل سهولة الوصول إلى رأس المال وفرص الاستثمار وتفضيل استخدام أدوات الادخار والأنظمة الضريبية المحلية، وبالتالي يشكّل جميع ما سبق عوامل مهمة ينبغي للحكومات أن تضعها في الاعتبار عند هيكلة وإعداد السياسات.

تبحث هذه الورقة دعم التعاون بين صنّاع السياسات والشركات لتحسين أنظمة التقاعد للأجنبي الذين يسعون إلى بناء وتوسيع مستقبل أكثر إشراقاً في الخارج.



القسم ٣ - العزايبا النسبية للمبادرات الحالية الهادفة لجذب الأجانب والاحتفاظ بهم

- تتمتع العديد من البلدان بالتجربة والخبرة في مواجهة تحديات مماثلة، وقد وضعت بالفعل سياسات تعالج بعض العقبات التي تحول دون جذب العمال الأجانب والمتقاعدين، بما في ذلك التأشيرات المتخصصة والسياسات الضريبية.
- يشير تحليل وجهات التقاعد الحالية إلى أن إطار سياسة الاقتصاد الشامل الذي تضمن أحكام تقاعد قوية بحيث تسهم هذه الأحكام في دعم فوائد اقتصادية كبيرة على المدى الطويل.

القسم ٤ - الدروس المستفادة من الأطر القائمة المصممة لدعم المتقاعدين

- إن تصميم نظام جديد لمعاشات التقاعد ذات المساهمة المحددة للأجانب مع توفير مزايا واضحة خلال مراحل جمع المدخرات وصرافها يمكن أن يساهم كجزء من حزمة سياسات أوسع تهدف إلى دعم وجذب الأجانب حتى وصولهم سن التقاعد وخلالها.

القسم ١-١، ١ بناء فهم أفضل للسكان الأجانب واحتياجاتهم

تختلف البيانات المتعلقة بالأجانب من حيث الجودة اعتماداً على البلد والجهات المختصة التي ترصدها، حيث أنها نادراً ما تتعمق في تفاصيل الدخل أو العمر؛ والتي تعتبر مدخلات رئيسية لبناء طول تقاعد أكثر فعالية ومتخصصة.

ولأغراض هذه الورقة، التي تركز على الطرق التي يمكن من خلالها لأدوات وآليات الادخار طويلة الأجل أن تدعم "تحوّل الأجانب" المتقاعدين، فإننا نعرّف الأجنبي بأنه عامل ماهر يمتلك مصادر دخل متعددة انتقل بعيداً عن بلاده سعياً وراء فرص عمل و/أو تعليم جذابة، أو الحصول على نوعية حياة أفضل على نطاق أوسع.^٦

العمر والدافع وراء أن تصبح "أجنيباً"

يختلف متوسط عمر مجتمعات الأجانب حسب السوق، إذ يتراوح بين أقل من ٤٠ عاماً في الإمارات العربية المتحدة و٤٤ عاماً في البحرين،^٧ وحتى ٥١ عاماً في سويسرا -^٨ وكلها أقل بكثير من متوسط سن التقاعد الذي يبلغ نحو ٦٦ عاماً للرجال والنساء الذي حدده منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. ولذلك قد يبدو التقاعد احتمالاً بعيد المنال بالنسبة للعديد من الأجانب، حيث يعتبر خيار التقاعد في دولة أخرى الأقل أهمية بين دوافع الانتقال والاستقرار في دولة أخرى. وفقاً لاستطلاع Expat Insider ٢٠٢٣ بتكليف من InterNations، فقد اعتبر ٤% فقط من الأجانب خيار التقاعد في دولة أخرى العامل الرئيسي وراء انتقالهم.^٩ ومع ذلك، فإن البلدان التي تشهد تنامياً في مجتمعات الأجانب، أو ازدياداً مطرداً في عددهم تتمتع بميزة جذب الجمهور وتشجيعهم على البقاء، وخصوصاً العمالة التي تعيش بالفعل على أرضها، بدلاً من إقناع الفرد المتقاعد بالانتقال إلى الخارج عند وصوله سن التقاعد.

الملخص التنفيذي

القسم ١ - بناء فهم أفضل للسكان الأجانب واحتياجاتهم

يتزايد عدد السكان الأجانب على المستوى الدولي، حيث تسعى المزيد من البلدان إلى جذب المواهب والخبرات من مختلف أنحاء العالم لزيادة النمو وتعزيز الصناعات المحلية.

ينجذب هؤلاء العمال إلى فرص العمل أو الفرص التعليمية التي تتميز برواتب أعلى ونوعية حياة أفضل. وتجنّب البلدان فوائد اقتصادية كبيرة مباشرة وغير مباشرة من جذب الأجانب، بما في ذلك نقل المعرفة ونمو الاقتصاد ومعالجة التحديات الديموغرافية. ومع ذلك، هناك فرصة للدول والحكومات لتبني نهج طويل الأجل لجذب الأجانب والاحتفاظ بهم حتى سن التقاعد وخلالها.

وتتمتع الأسواق التي تضم مجتمعاً كبيراً و/أو متنامياً من الأجانب بالأفضلية في فرصة "الدولار الفضي (الثروات)". حيث لديهم ميزة حكوماتهم على تشجيع "الفئة غير القادرة على الرحيل" من العمال الذين يعيشون بالفعل في نطاق حكوماتهم على البقاء حتى سن التقاعد.

القسم ٢ - التحديات التي يجب التغلب عليها عند تصميم عروض ادخارية مقننة طويلة الأجل للأجانب

- اضطلع الشرق الأوسط بدور رائد في خلق أطر سياسية صديقة للأجانب، حيث تتبنى العديد من البلدان أساليب مبتكرة لجذب العمال الأجانب والاحتفاظ بهم.
- ينبغي للحكومات والمؤسسات المتخصصة في شؤون الأجانب أن تنظر في الكيفية التي يمكن بها لوسيلة الادخار طويلة الأجل أن تدعم جهود السياسات الأوسع لتشجيع العمال الأجانب على البقاء حتى سن التقاعد وأثناءه.
- ومع ذلك، ينبغي على البلدان التغلب على العديد من التحديات المعقّدة في تصميم السياسات لضمان أن توفر الأداة الحجم والمرونة ونتائج الاستثمار المطلوبة كجزء من عرض مقنع للأجانب، لاسيما فيما يتعلق بالمزايا التي توفرها العودة إلى وطنهم أو أي مكان آخر.
- كما لدى كبار السن من الأجانب متطلبات إضافية بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، الحاجة إلى بنية تحتية محلية للرعاية الصحية يمكنها دعمهم عند وصولهم إلى سن الشيخوخة.

الثروة والصحة على المدى الطويل

عادةً ما تكون الثروة مؤشرًا قويًا على الصحة الجيدة، وهو ما ينعكس إيجاباً على ارتفاع متوسط العمر المتوقع في الاقتصادات المتقدمة مقارنة بالدول الناشئة،¹² وهو أحد أهم الاعتبارات التي ينبغي أن تعمل على تعزيزها الحكومات التي تسعى إلى جذب ثروة الأجانب ليتقاعدوا على أرضه. يتوقع الأفراد الذين ينتقلون للعيش إلى الخارج الحصول على نظام رعاية صحية أفضل، وخصوصاً أنهم يطمحون لنوعية حياة أفضل، ما يحتم على الحكومات التي تسعى إلى جذب الأجانب وتشجيعهم على قضاء فترة تقاعدهم في بلادهم أن تكون مستعدة لدعم مجموعة من الفئة السكانية من كبار السن الذين يحتاجون إلى خدمات متخصصة مثل التأمين على الحياة والتأمين الصحي.

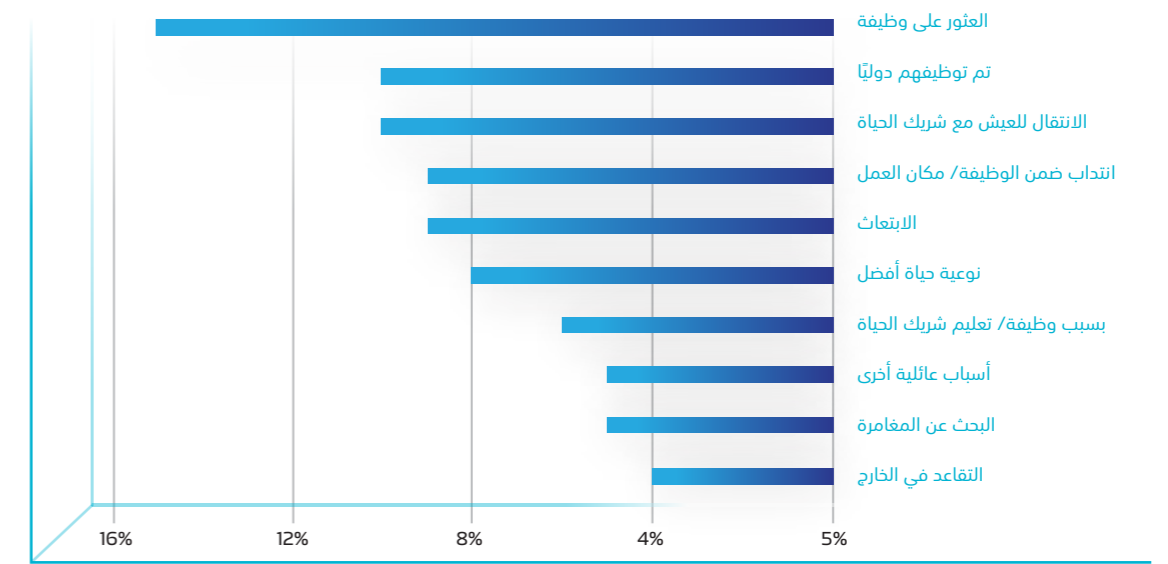
علاوةً على ذلك، من خلال العمل في الخارج، قد يحرم الأفراد من مزايا الضمان الاجتماعي التي كانوا يحصلون عليها في وطنهم، ما يعزز أهمية وجود خيارات ادخار محلية وتكاليف الرعاية الصحية في سن الشيخوخة. على سبيل المثال، لا يحق للبريطانيين الذين يعيشون في دولة الإمارات العربية المتحدة تلقائياً الاستفادة من مزايا الخدمة الصحية الوطنية التي توفرها المملكة المتحدة (NHS) دون مقابل. حيث يعتبر نظام الخدمة الصحية الوطنية في المملكة المتحدة (NHS) نظام رعاية صحية قائم على الإقامة والعلاج في المستشفى وهو متاح بدون مقابل فقط للأفراد الذين يعيشون في المملكة المتحدة على أساس مستقر.¹³

ومع ارتفاع متوسط العمر المتوقع، تزداد احتمالية الإصابة بالمرض، وتكلفة الرعاية الصحية نتيجة لذلك، ما يمثل خطراً في عدم مواكبة خطط التقاعد ذات المساهمة المحددة والمدخرات الأخرى غير المضمونة لما سبق. وفي مثل هذه الظروف، يجب على الأفراد التركيز على مدخرات قوية ويمكن الوصول إليها، إلى جانب أنظمة الرعاية الصحية الداعمة، وأسلوب حياة يتناسب مع رأس مالهم المتراكم لأطول فترة ممكنة. وتمثل هذه الاعتبارات فرصة للحكومات لمناشدة لتشجيع الأجانب على الادخار من أجل التقاعد وتشغيل أموالهم في البلد المضيف لهم، والتخطيط للبقاء حيث يمكنها دعمهم أثناء تقاعدهم في نهاية المطاف.

الاستنتاجات الرئيسية:

- في حين أن التقاعد في الخارج هو الدافع الرئيسي للانتقال إلى دول أخرى بالنسبة لأقلية صغيرة فقط من الأجانب، فإن نسبة أكبر قد تكون على استعداد للتفكير بالاستقرار في بلد ما للتقاعد إذا كانوا يعيشون بالفعل هناك للعمل.
- تعد فرص العمل والتعليم من العوامل الرئيسية لهجرة الأفراد، بما في ذلك إمكانية تحقيق مكاسب أعلى، ما يجعلهم واحداً من أهم محركات للإنفاق المحلي خلال حياتهم العملية، وربما حتى التقاعد.
- تعد البنية التحتية للرعاية الصحية عاملاً حاسماً يجب مراعاته عند تصميم نظام يشجع الأجانب على التقاعد في بلدان أخرى غير أوطانهم.

الدوافع الرئيسية للوافدين للأجانب للانتقال للعيش خارج دولهم في عام ٢٠٢٣



المصدر: InterNations - الأجانب من الداخل ٢٠٢٣. الرابط: <https://cms.in-cdn.net/cdn/file/cms-media/public/07-2023/Expat-Insider-2023-Survey-Report.pdf>

لم تذكر هذه التفاصيل سابقاً، لكن يوجد عامل مهم لابد من تسليط الضوء عليه، إذ إن فرصة تحقيق مكاسب أكبر من خلال الانتقال إلى الخارج. على سبيل المثال، يمكن لموظف في الإدارة الوسطى في المملكة المتحدة أن يحصل على راتب صافي أعلى بكثير إذا انتقل للعمل في دولة دور مماثل في الإمارات العربية المتحدة، أو سنغافورة.

أو مدينة هونغ كونغ، وفقاً لبيانات موقع Expats. كما يبلغ متوسط هل يقصد هنا "الدخل السنوي" بعد اقتطاع الضريبة لهذا النوع من الوظائف في المملكة المتحدة حوالي ٤٧,٢٠٠ جنيه إسترليني، مقارنة بـ ٩٦,٠٠٠ جنيه إسترليني بعد اقتطاع الضريبة في الإمارات العربية المتحدة.⁹ وتشير تقديرات شركة TFG لوساطة التأمين إلى أن أكثر من نصف الأجانب في هذه الدول لديهم دخل أكبر من السكان المحليين، وبالتالي ترتفع مساهمتهم في الإنفاق المحلي.¹⁰

ووفقاً لمنظمة العمل الدولية، حصل ما يقدر بنحو ١٦٩ مليون عامل من جميع مستويات الدخل على وظيفة خارج وطنهم مع نهاية عام ٢٠١٩. ومن بين هؤلاء، انتقل أكثر من الثلثين (٦٧,٤%) إلى البلدان مرتفعة الدخل، إضافة إلى ١٩,٥% آخرين يعيشون ويعملون في البلدان ذات الدخل المتوسط إلى الأعلى.¹¹ وفي حين أن هذه الأرقام تشمل جميع العمال الأجانب بغض النظر عن الدخل - بما يتجاوز تعريفنا المحدود للأجنبي - فإن البيانات تشير إلى أن ثروة البلدان المضيفة تشكل عاملاً محددًا وراء اختيار الفرد لمكان العمل في الخارج.

١,٢ فهم فهم فوائد اجتذاب الأجانب على الاقتصاد المحلي

يمكن لجذب العمال المهرة أن يعزز اقتصاد أي بلد بطرق عديدة، تشمل:

- نقل المعرفة: أحد الأهداف الرئيسية لجذب العمالة الأجنبية هو استقطاب خبرات غير الموجودة بالفعل في البلاد، أو دعم الخبرات المحلية. حيث يمكن للخبرة الدولية ووجهات النظر المتنوعة أن تحقق فوائد اقتصادية ومجتمعية للاقتصاد.
- تشجيع النمو الاقتصادي: يمكن للأجانب المساهمة في النمو الاقتصادي لبلد ما من خلال سد الفجوات في سوق العمل، لا سيما في المجالات التي تتطلب مهارات محددة مثل الرعاية الصحية والتقنية والهندسة والعلوم. وغالبًا ما يمتلكون المهارات المتخصصة والمؤهلات العلمية والخبرة المطلوبة، والتي يمكن أن تؤدي إلى زيادة الإنتاجية والابتكار والتنمية الاقتصادية الشاملة.
- تحفيز الابتكار وزيادة الأعمال: يمكن للأجانب تقديم وجهات نظر وأفكار جديدة وطموحات زيادة الأعمال إلى البلدان المضيفة لهم. كما يمكنهم بدء أعمال تجارية، والاستثمار في البحث والتطوير، والمساهمة في التقدم التقني، وتعزيز الابتكار والقدرة التنافسية.
- معالجة التحديات الديموغرافية: تواجه العديد من البلدان - وخصوصاً في أوروبا - تحدي شيخوخة السكان وانخفاض معدلات المواليد. ومن الممكن أن يساعد جذب الأجانب والزوار في تعويض الاختلالات الديموغرافية من خلال استقطاب الأفراد الأصغر سنًا في سن العمل الذين يمكنهم دعم نظام الرعاية المجتمعية والمساهمة في توزيع عمري أكثر توازنًا. كما أن الإبقاء على العمال الأجانب كمتقاعدين داخل الاقتصاد قد يؤدي إلى زيادة متوسط الدخل بين كبار السن.
- رفع القدرة الشرائية: سينفق الأجانب الأموال في البلد المضيف على تكاليف المعيشة، مثل الإيجار والمرافق والغذاء والأنشطة الترفيهية، ما يساهم في دفع الاقتصاد المحلي، مع تأثير مضاعف عبر شبكتهم العائلية الأوسع.
- استقطاب استثمارات أجنبية جديدة: قد يكون لدى العديد من الأجانب ثروات مَدخرة قبل الانتقال إلى الخارج. على الرغم من أنه قد يكون محظورًا تحويلها إلى أدوات ادخار محلية أو فك الحجز عنها حتى التقاعد، إلا أنه عندما تصبح متاحة، فإن القيم الرأسمالية ستفيد الاقتصاد المحلي، سواء كمعاش تقاعدي خاص أو حكومي، أو استثمار مباشر، و/أو الاستثمار في الشركات المحلية أو العقارات أو الأصول الأخرى.

وتقدم هذه الفوائد مجتمعة مجموعة من المزايا الاقتصادية غير المباشرة، والتي لا يمكن السيطرة على الكثير منها أو قياسها بسهولة. ومن خلال تشجيع الأجانب على الاستثمار بشكل مباشر في اقتصاد البلد المضيف لهم من خلال أداة ادخار طويلة الأجل خلال حياتهم العملية، تستطيع الحكومات الوصول إلى مصدر مهم لرأس المال، بينما تعمل على تشجيع الاستثمار طويل الأجل.

قد يفيد مثل هذا النهج السكان أيضًا. حيث يمكن توفير أدوات الادخار محددة الغرض للسكان والأجانب على حد سواء، ويمكن استخدامها لتوجيه رأس المال نحو تطوير البنية التحتية. في مالطا، على سبيل المثال، يمكن للأجانب شراء تصريح الإقامة عن طريق الدفع في الصندوق الوطني للتنمية المجتمعية الذي تديره حكومة مالطا. ومع ذلك، يتم التعامل مع هذا الخيار على أنه رسوم غير قابلة للاسترداد وليس استثمارًا.¹⁴

وتعد زيادة عدد الأجانب في أي دولة أمرًا أساسيًا لتحقيق النمو والتنمية الاقتصادية وخطط التنويع في أسواق متعددة في جميع أنحاء الشرق الأوسط. وفي الماضي القريب، اعتمدت المملكة العربية السعودية وسلطنة عُمان والإمارات العربية المتحدة مجموعة من التدابير لتسهيل الانتقال إلى هذه البلدان للعمل.¹⁵

وفي الوقت نفسه، تتبنى حكومات الشرق الأوسط سياسات جديدة لصالح السكان لضمان عدم تضرر المجتمعات بسبب تدفق الأجانب. في دولة الإمارات العربية المتحدة، رفعت الحكومة معدّل الإنفاق على مبادرات الرعاية المجتمعية مثل الإسكان والصحة والتعليم.¹⁶

ومع ذلك، فإن تحقيق هذا الحجم ليس بالأمر السهل. مع أن تطوير الخطة وزيادة عدد أعضائها والمشاركين يحتاج إلى سنوات طويلة، إنشاء الخطة وزيادة عدد أعضائها، فإنها تحتاج إلى تقديم عرض موثوق وبأسعار معقولة للمشاركين المحتملين منذ اليوم الأول.

ويتعين على الحكومات أن تنظر بعناية في الفوائد المحتملة لدعم التكاليف في السنوات الأولى أثناء نمو الأداة للوصول إلى الحجم المطلوب. ويمكن أن يساعد التسجيل التلقائي في الخطة على زيادة الحجم بشكل أسرع، كما يمكن أن يجعل الأداة متاحة للسكان أنفسهم والعاملين، إضافة إلى الأجانب الذين يمكنهم المساهمة في الوصول إلى الحجم المطلوب بشكل أسرع.

المرونة

تعد إمكانية الوصول إلى المدخرات ومرونتها جزءًا مهمًا من تصميم أي خطة استثمار أو معاشات تقاعدية. وهذا هو الحال بشكل خاص بالنسبة للأجانب، الذين ربما تبنوا أسلوب حياة المقيم بحثًا عن قدر أكبر من المرونة في جوانب أخرى من حياتهم.

وتظهر عند إطلاق هذه البرامج، عدة موضوعات وتحديات ينبغي على الحكومات إدراكها ودراستها مسبقاً، وخصوصاً إن كان سيتم حجز رأس مال المشترك في أداة الادخار لفترة زمنية محددة قد تصل إلى ١٠ سنوات، أو حتى يصل إلى عمر تقاعد معين، وهنا لابد من دراسة وجود أية ظروف يمكن من خلالها السماح للمشارك باسترداد مبلغ الاشتراك مبكراً. لبعض منتجات التقاعد أو الادخار، يتم تطبيق عقوبات خروج إذا سُحبت الأموال في وقت مبكر. يتعين على صناع السياسات أيضاً أن يضعوا في الحسبان ما يحدث لمدخرات الفرد إذا غيّر وظيفته أو أصبحت زائدة عن الحاجة. هل يجب أن يكونوا قادرين على تحويل مدخراتهم إلى مكان آخر، أم أنهم سيظلون خاضعين لفترة استثمار كحد أدنى؟

ويجب أيضاً دراسة خيارات الاسترداد بعناية، مثل ما إذا كان سيتم دفع الأموال دفعة واحدة أو على مراحل. وينبغي النظر أيضاً في العملة المعتمدة لإجراء الدفعات، حيث قد يرغب الأجانب المشتركون في هذه البرامج دفع الأموال بعملة محلية أو يريدون إجراء الدفعات في حساب مصرفي خارج البلد المضيف أو البلد الأصلي. وتشكل مسألة من يتحمل مخاطر العملة اعتباراً مهماً، نظراً لمخاطر الخسارة والتكاليف المحتملة للتحوط.

الاستنتاجات الرئيسية:

- يمكن للحكومات أن تجني مجموعة من المزايا الاقتصادية من جذب الأجانب، بما في ذلك تشجيع النمو الاقتصادي، وتحفيز الابتكار وريادة الأعمال، والاستفادة من القدرة الشرائية.
- يمكن أن تنتقل المزايا إلى السكان مع نمو الاقتصاد.
- تطبق العديد من دول الشرق الأوسط بالفعل سياسات مصممة لجذب الأجانب.

وفي جميع الأسواق، فإن اعتماد نهج طويل الأجل لاستقطاب الأجانب والمحافظة على وجودهم حتى سن التقاعد وخلالها يمكن أن يكون له فوائد متبادلة للأفراد والحكومات المحلية. نستشكف في القسم التالي التحديات التي تواجه تنفيذ نهج طويل المدى.

القسم ٢-التحديات التي يجب التغلب عليها عند تطوير عروض ادخارية مقنعة طويلة الأجل للأجانب

توجد فوائد محتملة كبيرة للبلدان في تصميم وإطلاق وسيلة ادخار للأجانب، سواء استثمرت هذه الأداة نيابة عن هؤلاء العمال كميزة جذابة للعمل داخل البلاد أو احتفظت بجزء من هذه الأموال كرأس مال لإنفاقه على الاستثمارات المحلية. ومع ذلك، فإن تلبية الاحتياجات الادخارية للأجانب تأتي مع اعتبارات مهمة وبعض التحديات الكبيرة. ولأغراض هذا التقرير، لنضع احتمال وجود حكومة افتراضية تريد تطوير أداة ادخار طويلة الأجل، من المحتمل أن تكون خطة تقاعد، للأجانب الذين انتقلوا للعيش فيها، وتهدف الخطة إلى تشجيع الأجانب على البقاء لفترة أطول والاستثمار في الاقتصاد المحلي.

الحجم

ينبغي أن تصل أداة الادخار إلى حجم كاف، كي تتمكن من تحقيق من تحقيق أهدافها وتشجيع الاستثمار وتقديم مساهمة ذات معنى في الاقتصاد، فإنها تحتاج إلى تحقيق حجم كافٍ. مع زيادة الحجم، ترتفع القدرة على التفاوض مع مقدمي الخدمة للحصول على أسعار أقل والتي يمكن نقلها إلى المشاركين في الخطة. في أداة الادخار ذات المساهمة المحددة (DC)، قد يشمل مقدمو الخدمة مديري الخطة والأمناء والمستشارون الاستثماريون والمديرون الاستثماريون. وغالباً ما يتم تحديد رسوم مزود خطة المساهمة المحددة كنسبة مئوية من الأصول الخاضعة للإدارة، حيث يمكن أن تكون الادخارات كبيرة من حيث النسبة المئوية والقيمة النقدية مع زيادة الحجم.¹⁷ بالإضافة إلى ذلك، كلما زاد حجم رأس المال، كلما زاد احتمال استثمار الأموال في الاقتصاد المحلي.

الضرائب المطبّقة

تستخدم العديد من البلدان بالفعل الحوافز الضريبية لجذب العمال في الخارج، ولكن من المهم

بشكل خاص أن ينظر صنّاع السياسات في كيفية تعامل النظام الضريبي مع نظام أكثر ملاءمة للأجانب عند التقاعد أو استجابته لدعم ذلك النظام.

ويمثل اتخاذ قرار بشأن المعاملة الضريبية المناسبة لأداة الادخار طويلة الأجل المقترحة للأجانب تحديًا رئيسيًا وسيختلف من بلد إلى آخر. ويمكن أن تتأثر أيضًا بالمعاهدات الضريبية الدولية والثنائية وكيفية تعامل بلد الأجنبي مع الضرائب المفروضة على مواطنيها.

تعد الولايات المتحدة، على سبيل المثال، صارمة بشكل خاص عندما يتعلق الأمر بالضرائب. حيث لا يزال يتعين على مواطني الولايات المتحدة، حتى أولئك الذين لم يعيشوا أو يعملوا في وطنهم مطلقًا، تقديم الإقرارات الضريبية المعروفة باسم البنوك الأجنبية والحسابات المالية (FBARs). هناك أيضًا قيود صارمة على أنواع الاستثمارات الخارجية التي يمكنهم الاحتفاظ بها. وقد أدى قانون الامتثال الضريبي على الحسابات الأجنبية، الذي تم تقديمه في عام ٢٠١٤، إلى تقييد الوصول إلى الخدمات المصرفية وغيرها من الخدمات المالية في الخارج بالنسبة للأمريكيين الذين يعيشون في الخارج، مع توقف بعض المؤسسات الأجنبية عن قبول العملاء الأميركيين.^{19 18} غالبًا ما تتضمن المعاهدات الضريبية بين البلدان إعفاءات أو أحكامًا للمتقاعدين، مثل معدلات ضريبية منخفضة أو تأشيرات خاصة. إذا تم إغراءهم بالذهاب إلى بلد ما من خلال نظام ضريبي منخفض أو معدوم، فقد يحتاج الأجانب إلى حافز ضريبي لتمديد إقامتهم حتى التقاعد **بحسب** وخصوصاً عندما لا يمتلكون الرغبة في الاستثمار في أية أداة يمكن أن ترفع من فاتورتهم الضريبية.

الاستثمار

قد يكون هدف الحكومات الأساسي من تطوير أداة استثمارية للأجانب، في توجيه الأموال إلى الاقتصاد المحلي. ومع ذلك، لابد من دراسة كيفية هيكلة المحافظ الاستثمارية. وينبغي أن تكون وسيلة التقاعد المناسبة متنوعة على نطاق واسع حسب فئة الأصول والقطاع والمنطقة الجغرافية. وفي حين أن تخصيص نسبة من الأصول للاستثمارات المحلية قد يكون مناسبًا للعديد من المستثمرين، إلا أنه قد لا يناسب الجميع حسب طبيعة السوق المحلية.

وبالمثل، فإن تخصيص مبالغ كبيرة من رأس المال لسوق بلد مضيف واحد يمكن أن يعرّض المستثمرين لمخاطر التركيز في مكان واحد. وبدون معرفة أصولهم المالية الأخرى، فإن ذلك قد يعرّض ثروتهم ورفاههم المالي للخطر. من المرجّح أن يكون الحل المتنوع والمتعدد الأصول مناسبًا لمعظم المشتركين. راجع الصفحة ٢٢ لمعرفة كيف أسهمت شركة ميرسر في تصميم حل ادخاري طويل الأجل لمركز دبي المالي العالمي. تعد السيولة أيضًا أحد الاعتبارات المهمة، خصوصاً إذا كان المشتركون يتوقعون قدرتهم على سحب أموالهم في مرحلة معينة من حياتهم. ويتطلب ضمان قدرة المستثمرين الأفراد على القيام بذلك على وجه السرعة تحقيق التوازن بين الاستثمارات طويلة الأجل وتلك التي يمكن بيعها بسرعة إذا لزم الأمر.

تكلفة المعيشة

أحد الاعتبارات المهمة بالنسبة للعمال في جميع مراحل الحياة هو تكلفة المعيشة في البلد المضيف لهم - وبعبارة أخرى، إلى أي مدى يمكنهم الاستفادة من مدخراتهم خلال فترة اغتربهم؟ يمكن أن تختلف تكلفة المعيشة بشكل كبير بين الأسواق وبمرور الوقت، ويمكن أن يكون لها تأثير كبير على المدخرات اللازمة للحفاظ على نمط حياة مريح.

ومن خلال دمج الاختلافات في تكلفة المعيشة في تصميم خطة الادخار، يمكن للأفراد الاستعداد بشكل أفضل للتأكد من أن مدخراتهم ستكون كافية للحفاظ على مستوى المعيشة المطلوب في وجهة التقاعد التي اختاروها. ويمكن أن يشمل ذلك إجراء مراجعات وتعديلات منتظمة لمعدلات الاشتراكات، و/أو حماية التضخم و/أو استراتيجيات الاستثمار لضمان مواكبة الظروف الاقتصادية المتغيرة.

الرعاية الصحية

مع انتقال الأجانب في كثير من الأحيان إلى الخارج بحثًا عن نوعية حياة أفضل (أنظر الرسم البياني الخاص بدوافع الأجانب في الصفحة ٧)، لابد على الحكومات وضع تصوّر شامل حول التطلعات الصحية لهم. إذا بقي الأجانب في البلاد حتى تقاعدهم، فسوف يحتاجون إلى الوصول إلى بنية تحتية عالية الجودة للرعاية الصحية.

قد يكون الوصول إلى خدمات التأمين الصحي من البلد الأصلي للمتقاعد محدودًا اعتمادًا على البلد الذي انتقل إليه. ولذلك، فإن الحصول على تغطية تأمينية مناسبة يضمن أن يكون المتقاعدون مستعدين جيدًا للتقلبات المحتملة في تكاليف الرعاية الصحية والتكاليف الطبية غير المتوقعة، ما يمنحهم راحة البال والاستقرار المالي طوال رحلة التقاعد.

ومع ذلك، فإن ضمان الحصول على التغطية التأمينية المناسبة قد يشكّل عبئًا ماليًا كبيرًا على الأجانب المتقاعدين، إذ من المتوقع بشكل عام أن تزيد تكلفة الرعاية الصحية بسبب التضخم وتزايد الاحتياجات الطبية لكبار السن من المتقاعدين. ويمكن للحكومات أن تنظر في متطلبات الرعاية الصحية الشخصية التي يحتاجها الأجانب المتقاعدون، كما هو الحال في دبي.²⁰ ويمكن للحكومات أيضًا أن تنظر في هياكل التأمين للتأكد من أن الخدمات الصحية المحلية قادرة على تلبية احتياجات

الأجانب الأكبر سنًا النشطين. ويمكن أن يكون ذلك في شكل صندوق تأمين مجمّع للمتقاعدين فقط، حيث يمكن تعويض التكاليف المرتفعة للأشخاص الأقل صحة عن طريق انخفاض تكاليف الأصحاء، إما في خطة شاملة أو ضمن فئة تصنيف قسط التأمين. بشكل عام، كلما زاد حجم مجموعة المخاطر، كلما كانت أقساط التأمين أكثر استقرارًا وقابلية للتنبؤ بها.²¹

الاستنتاجات الرئيسية:

- يتطلب إنشاء خطة ادخار تقاعدية لتلبية احتياجات المتقاعدين الأجانب نموذجًا متطورًا يمكنه تحقيق الحجم الكافي.
- يجب أن تأخذ أداة الادخار في الاعتبار الوضع الضريبي للأجانب حتى لا تسبب تعقيدات غير مرغوب فيها أو أعباء ضريبية أعلى.
- سوف تحتاج الحكومات أيضًا إلى دراسة مدى قدرة أداة الادخار طويلة الأجل للأجانب على توفير القدرة على الوصول إلى الاستثمار في البنية التحتية المحلية كجزء من محفظة متنوعة.
- تعد المرونة أحد الاعتبارات الأساسية لأي أداة ادخار طويلة الأجل لمراعاة العمال الذين ينقلون وظائفهم، مع الأخذ في الاعتبار كيفية استرداد الخطة في نهاية المطاف من قبل المدخرين.
- ستحتاج الخطة إلى أن تأخذ في الاعتبار تكلفة المعيشة في الدولة من خلال تصميم يضمن أن تغطي المدفوعات التكاليف الرئيسية للعمال المتقاعدين بما في ذلك الرعاية الصحية، إلى جانب التأثيرات التضخمية.

هناك العديد من التحديات التي يجب التغلّب عليها والعوامل التي يجب مراعاتها من أجل إنشاء نظام استثمار أو معاشات تقاعدية للأجانب. ومع ذلك، يمكن التغلّب على هذه التحديات. وفي القسم التالي، نستكشف كيف يفعل بعض صنّاع السياسات والحكومات ذلك.

المزايا النسبية للعوامل الموجودة لاستقطاب الأجانب والاحتفاظ بهم

على الرغم من أن مفهوم أداة استثمار الأجانب يعد أمرًا جديدًا، فقد طوّرت العديد من الحكومات وصناع السياسات بالفعل استراتيجيات لمواجهة بعض التحديات التي تم استكشافها في القسم السابق.

ويمكن تنفيذ مجموعة واسعة من الآليات وتعديلات معدلات الضرائب وتغييرات النظام لتحفيز أشكال مختلفة من الادخار والإنفاق للأجانب في البلد المضيف. ويمكن أن تستهدف هذه رأس المال التاريخي للأجانب، والأرباح الحالية، والمدخرات المستقبلية من خلال العقوبات أو الرسوم المؤجلة أو المخفضة أو الملغاة. ويمكن أن تكون هذه أيضًا على شكل امتيازات في مجالات أخرى لتعويض التكاليف المتكبّدة من نقل الأموال داخل أو خارج النظام المالي للدولة.

تطبيق الضريبة أو إلغاؤها؟

لا تفرض بعض البلدان (أو الولايات - أنظر مثال فلوريدا في الصفحة ١٨) لا تفرض ضريبة دخل، ما يجعلها وجهات جذابة للأجانب.

عندما تفرض البلدان عادة ضرائب على دخل التقاعد، فإن الحافز المتمثل في تخفيض المعدلات أو الامتيازات بشأن ضرائب دخل التقاعد للأجانب قد يساعد في جذب هؤلاء المتقاعدين والاحتفاظ بهم. قد تتضمن برامج تقاعد الأجانب أيضًا حوافز غير ضريبية للمتقاعدين مثل الخصومات على فواتير الخدمات أو الفواتير الطبية أو الرهون العقارية. ويعد برنامج التقاعد في بنما Pensionado أحد الأمثلة، حيث يقدم مجموعة من الحوافز غير الضريبية.²²

يمكن تحقيق الفوائد التي تعود على الاقتصادات المحلية أيضًا من مدخرات ما قبل و/أو ما بعد التقاعد من الأجانب الملتزمين بأدوات ادخار تتضمن عنصرًا من الاستثمار في الاقتصاد المحلي. أحد الأمثلة على ذلك هو خطة (DEWS) التي أطلقها مركز دبي المالي العالمي، والتي تقدم مجموعة عالية الجودة ومتنوعة عالميًا من خيارات الاستثمار لأعضائها، مع السماح بما يصل إلى ١٠٪ من أصول الخطة (أو نسبة أعلى حسب ما يتم الاتفاق بين مجلسها الإشرافي وأمينها الاستثماري من وقت لآخر) لاستثمارها في الأسواق المحلية.²³

تحديات العملة وخيارات الدفع

تعد نتيجة وتوقيت الفوائد التي يتم الحصول عليها من خلال خطة ادخار الأجانب من العوامل الرئيسية في نجاح أية مبادرة استثمارية أو معاشات تقاعدية.

الاستنتاجات الرئيسية:

- إحدى العوامل الرئيسية لجذب الأجانب للعمل في أي دولة أو حكومة هي المعاملة الضريبية التفضيلية، بما في ذلك عدم وجود معاملات ضريبية على الدخل للأجانب في بعض الحكومات **القضائية**.
- صمّمت المنظمات سياسات لتقليل مخاطر تقلبات أسعار العملات للعمال الأجانب، والتي يمكن أن تكون ميزة جذابة بشكل خاص للمتقاعدين الأجانب.

يمكن أن يختلف التوقيت والهيكل المحددين عندما يتلقى المستفيدون المدفوعات حسب البلد والخطة. على سبيل المثال، في حالة خطة DEWS، يحصل المشتركون على مبلغ مقطوع عند خروجهم من العمل.²⁴ وفي بعض البلدان الأخرى، يحصل المشتركون على جميع المدخرات عادةً في سن التقاعد.

وفي جنوب إفريقيا، تم اقتراح خطة ادخار ذات هيكلين للتنفيذ في عام ٢٠٢٤، والتي تقسم المدخرات إلى صابين منفصلين، أحدهما للاحتياجات قصيرة الأجل والآخر لمدخرات التقاعد طويلة الأجل. حيث يسمح الحساب قصير الأجل بالوصول إلى الأموال قبل التقاعد، في حين لا يمكن الوصول إلى الحساب طويل الأجل حتى سن التقاعد. يوفر هذا الهيكل مرونة متكاملة لتلبية الاحتياجات المالية الفورية مع ضمان توفير المدخرات للتقاعد.²⁵

يمكن للاعتبار الرئيسي في أي مبادرة استثمارية أو معاشات تقاعدية في التأكد من أن حساب التقاعد كافٍ لدعم الفرد طوال سنوات تقاعده. من المهم أيضًا أن يتم تصميم خطط التقاعد بطرق تسمح بإدارة المدخرات بشكل فعال لتجنب استهلاك المتقاعدين جميع مدخراتهم. قد يختار صناع السياسات أيضًا تقييد المدفوعات بعمليتهم الخاصة أو تقديم خيارات العملات الرئيسية، مثل الدولار الأمريكي أو اليورو. كما تقوم بعض المنظمات العالمية باتخاذ إجراءات أكثر مرونة من ذلك؛ على سبيل المثال، يتمتع أعضاء خطة تقاعد موظفي مجموعة البنك الدولي بخيار الحصول على معاشاتهم التقاعدية بالدولار الأمريكي أو بعمليتهم المحلية، وهو الإطار الذي قد يكون جذاباً للمشاركين، خصوصاً الأجانب. هناك أيضًا خيار لتغيير العملة مرة واحدة كل ١٢ شهرًا، مع تحمّل أعضاء الخطة مخاطر العملة في هذه الحالة.²⁶

٣,٢ المواطنة أو الإقامة عن طريق الاستثمار

اتخذت العديد من البلدان طريقاً مباشراً لجذب الأجانب الأثرياء أو ذوي الدخل المرتفع للعيش والاستثمار والإنفاق في الداخل، من خلال تقديم برامج "المواطنة عن طريق الاستثمار" أو "الإقامة عن طريق الاستثمار". تتضمن هذه عادةً أصحاب الدخل المرتفع - عادةً في فئات الثروات العالية أو ذات الثروات العالية جدًا - من خلال دفع رسوم أو تبرع أو شراء أصول محددة مثل الممتلكات، وفي المقابل، يحصل الفرد على الجنسية أو الإقامة الدائمة في البلد.

بالنسبة للحكومات، فإن تقديم هذه التأشيرات (المعروفة باسم التأشيرات الذهبية) أو مسارات الحصول على الجنسية (المعروفة باسم الجوازات الذهبية) يمكن أن يزيد الاستثمار الأجنبي المباشر، وتنويع مصادر النمو الاقتصادي، والمساعدة في تمويل الاستثمار في البنية التحتية الحيوية.

تتضمن أمثلة برامج المواطنة أو الإقامة عن طريق الاستثمار ما يلي:

- **كندا:** تقدم العديد من المقاطعات والحكومة الكندية تأشيرات لأصحاب الأعمال الصغيرة. على سبيل المثال، تدير الحكومة المركزية برنامج تأشيرة الشركات الناشئة الذي يساعد رواد الأعمال على الحصول على الجنسية إذا استوفوا معايير معينة، بما في ذلك الاستثمار من مصادر كندية.²⁷
- **مالطا:** يمكن للمواطنين الأجانب شراء تصريح الإقامة من خلال الاستثمار في الصندوق الوطني للتنمية المجتمعية في مالطا، الذي تديره الحكومة، حيث يمول هذا الصندوق البنية التحتية المحلية ويستثمر في الشركات المالطية. يجب على الأفراد استثمار ٧٥٠ ألف يورو للحصول على إقامة لمدة عام واحد، بالإضافة إلى الرسوم الإضافية لأفراد الأسرة المباشرين الآخرين. وهناك أيضًا فرصة للاستثمار العقاري.²⁸

- **البرتغال:** تمت مراجعة قواعد التأشيرة الذهبية للبرتغال اعتبارًا من أكتوبر ٢٠٢٣ ولم تعد العقارات جزءًا من مجموعة خيارات الاستثمار المتاحة. منذ ذلك الحين، تم تقييد طريق الاستثمار للحصول على الجنسية على استثمار بحد أدنى قدره ٥٠٠,٠٠٠ يورو في الشركات المحلية أو صناديق الاستثمار مع تخصيص ٦٠٪ على الأقل للشركات البرتغالية.²⁹

- **تركيا:** يحق للمواطنين الأجانب الذين يشترون عقارات بقيمة لا تقل عن ٤٠٠,٠٠٠ دولار أمريكي التقدم بطلب للحصول على الجنسية التركية.³⁰ ومن المتوقع أن يرتفع هذا المبلغ في عام ٢٠٢٤ إلى ٦٠٠ ألف دولار أمريكي.³¹

- **الإمارات العربية المتحدة:** تسعى حكومة الإمارات العربية المتحدة إلى استقطاب الأجانب للبقاء لفترة أطول من خلال تعزيز جاذبيتها للمتقاعدين. حيث يحق للمقيمين المتقاعدين الذين تزيد أعمارهم عن ٥٥ عامًا التقدم بطلب للحصول على تأشيرة إقامة لمدة خمس سنوات، بشرط أن يستوفوا متطلبات معينة للدخل والمدخرات. تنص معايير الاستحقاق التي حددتها حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة على ما يلي (قد يختلف هذا بين الحكومات المحلية في الإمارات):

١. ألا تقل مدة خدمته قبل إحالته للتقاعد عن ١٥ عامًا داخل أو خارج الإمارات، أو أن يكون عمره ٥٥ عامًا أو أكثر.

٢. امتلاك عقار/ عقارات لا تقل قيمتها عن ١ مليون درهم، أو امتلاك مدخرات مالية بقيمة ١ مليون درهم، أو أن يتلقى دخلًا شهريًا بقيمة ٢٠,٠٠٠ درهم (١٥,٠٠٠ درهم شهريًا في إمارة دبي)، وتقديم كشف حساب بنكي لآخر ٦ أشهر.

بينما يتمثل الخيار البديل في التأشيرة الذهبية لمدة ٥ أو ١٠ أعوام - تأشيرة إقامة طويلة الأجل دون الحاجة إلى كفيل. حيث صُمم هذا البرنامج لجذب الأفراد ذوي الثروات العالية والعمال المهرة والطلاب المتفوقين والمستثمرين إلى البلاد، وأحد الخيارات ضمن هذا المسار هو الاستثمار في العقارات بقيمة لا تقل عن مليوني درهم.³⁰

وبموجب كلا الخيارين، سيُطلب من الأفراد الحصول على تأمين صحي وستكون التأشيرة قابلة للتجديد، طالما أن معايير الأهلية لا تزال مستوفاة. سيتمكن كلا الخيارين أيضًا من رعاية أفراد الأسرة، بما في ذلك الأزواج والأطفال.

الاستنتاجات الرئيسية:

- أطلقت بعض الدول تأشيرات استثمار، تُعرف باسم "التأشيرات الذهبية"، والتي تمنح الإقامة للأجانب الذين يستثمرون مبلغًا معينًا من رأس المال إما نقدًا أو في أصول مثل العقارات داخل في هذه الدول.
- أطلقت بعض الحكومات مبادرات أخرى، تُعرف باسم "جوازات السفر الذهبية" التي تمنح الجنسية للأجانب الذين يستثمرون في بلد ما ويستوفون معايير معينة.

لا يقتصر تصنيف ميرسر لجودة الحياة في المدن على تقييم تكلفة المعيشة فحسب، بل أيضًا الضرائب وتكاليف الإسكان وبيانات التنوع والنقل والبنية التحتية ومعايير الرعاية الصحية - وكلها عوامل مهمة في رفع الجودة الشاملة للحياة لأفراد المجتمع.

الاستنتاجات الرئيسية:

- بينما تتنافس البلدان على رأس مال التقاعد للأجانب، فإنها ستحتاج إلى ضمان وجود سوق عمل قوي لدعم العامل الذي يقرر البقاء في البلد.
- ينبغي لواضعي السياسات النظر في استخدام شبكة أمان الضمان المجتمعي لتشجيع العمال على البقاء في البلاد أثناء بحثهم عن وظائف جديدة.
- تعد العوامل الحياتية والمجتمعية والبيئية الأوسع أساسية في توسيع مجتمعات الأجانب: يتعين على الحكومات التأكد من وجود بنية تحتية حديثة تعمل بشكل جيد بما في ذلك الطرق والمدارس والمستشفيات لتلبية توقعات العمال الأجانب.
- ينبغي للحكومات أيضاً أن تأخذ في الاعتبار متطلبات تكلفة المعيشة الرئيسية الأجانب والسياسات اللازمة لضمان دعم هذه الاحتياجات.

البنية التحتية

تحتاج الدول التي يتزايد عدد سكانها بنسبة مطّردة إلى بنية تحتية قوية لتزدهر. **ويجب أن تكون الطرق** بحيث تستطيع الطرق ووسائل النقل العام تقديم الدعم الكامل القوى العاملة المتزايدة، على سبيل المثال. يحتاج الأجانب الذين لديهم أفراد في العائلة من صغار السن إلى إمكانية الوصول إلى المدارس الجيدة و/أو التعليم العالي. وتعتبر خيارات رعاية الأطفال والمرافق الترفيهية والمناسبة للعائلة من الأولويات.

أما بالنسبة للأجانب من كبار السن، وخاصة المتقاعدين، فإن أحد الاعتبارات الرئيسية عند تحديد مكان العيش هو الحصول على رعاية صحية جيدة. كما تعد وسائل النقل العام مهمة لهذه الفئة من السكان أيضًا، كجزء من النظرة الأوسع لتنقل كبار السن.

إن الاستثمار في هذه الجوانب من حيث وسائل النقل والبنية التحتية المجتمعية يعود بالنفع على أفراد المجتمع، وسيخلق فرص العمل، ويدعم النمو الاقتصادي.

تكلفة المعيشة ونوعية الحياة

كما ذكرنا سابقًا في هذا التقرير، يمكن أن تختلف تكلفة المعيشة بشكل كبير بمرور الوقت ومن بلد إلى آخر، ما قد يكون له تأثير كبير على المدخرات اللازمة للحفاظ على نمط حياة مريح. وينبغي للحكومات أن تنظر في اتخاذ التدابير المناسبة لمساعدة العمال على إدارة التكاليف، على سبيل المثال من خلال دعم تكاليف النقل - على الرغم من أن أصحاب العمل يمكن أن يقدموا ذلك أيضًا.

ترتبط القدرة على تحمل التكاليف أيضًا بنوعية الحياة. ومع ذلك، هناك عوامل أخرى متعددة، بما في ذلك بعض العوامل غير الملموسة، التي يمكن أن تؤثر على نوعية حياة العمال.

٣,٣ المنافسة على رأس المال التقاعدي

يتطلب استقطاب الأجانب للعيش أو العمل أو التقاعد في بلد مضيف أكثر بكثير من مجرد خطة مدخرات أو معاشات تقاعدية جذابة. وتتنافس الحكومات في مجموعة واسعة من المجالات لتعزيز جاذبية بلدانها كوجهة للاستقرار للأجانب.

فرص العمل

رغم أن أغلبية الأجانب يحصلون على وظيفة - فإن أغلب البلدان تشترط إثبات العمل قبل منح التأشيرات - ويتعين على صناعات السياسات أن يأخذوا في الاعتبار سوق العمل في بلدانهم عندما يضعون خططاً طويلة المدى. وإذا كانت الحكومات راغبة في استبقاء الأجانب في البلاد لفترة أطول، فيتعين على الحكومات أن تدعم العمال عندما مجالات أعمالهم ووظائفهم، وأن توفر فرص عمل جذابة لأفراد أسرهم الذين ينضمون إليهم في الخارج.

بالإضافة إلى ذلك، قد يحتاج الأجانب إلى الحصول على إعانات البطالة إذا تركوا عملهم. **وهذا** ما يشجعهم على البقاء في البلاد أثناء البحث عن وظيفة جديدة، بدلاً من فقدان تأشيرتهم.

وفي عام ٢٠٢٢، أعلنت دولة الإمارات عن إطلاق نظام التأمين ضد التعطل عن العمل، متاح للموظفين من الإماراتيين والأجانب، يهدف لتوفير نظام دعم في حالة الاستغناء عن العمالة بغض النظر عن مستوى الدخل.³² ويهدف ذلك إلى توفير شبكة أمان للأفراد الذين يفقدون وظائفهم لضمان استمرار العيش الكريم والاستقرار المالي أثناء عملية البحث عن عمل.

يتعين على العمال الذين يتقاضون راتباً شهرياً أساسياً قدره ١٦,٠٠٠ درهم إماراتي دفع ٦٠ درهماً سنوياً، ما يمنحهم الحق في الحصول على تعويض شهري بحد أقصى قدره ١٠,٠٠٠ درهم إماراتي لمدة ثلاثة أشهر. ويتعين على الأفراد الذين يتجاوز راتبهم الأساسي الشهري ١٦,٠٠٠ درهم أن يدفعوا ١٢٠ درهماً سنوياً مع استحقاق تعويض شهري بحد أقصى قدره ٢٠,٠٠٠ درهم لمدة ثلاثة أشهر.³³ كما جددت سلطنة عُمان مؤخرًا مزايا الضمان الاجتماعي لتشمل تغطية الأجانب.³⁴

القسم ٤

٤,١ دراسة حالة: لماذا تجذب فلوريدا الكثير من المتقاعدين

بين عامي ١٩٦٠ و ٢٠١٠، ارتفع عدد سكان فلوريدا الذين تزيد أعمارهم عن ٦٥ عامًا من أكثر من ٠٠٠,٥٠٠,٠٠٠٪ ١١,٢ من سكان الولاية، ليصل إلى ٣,٣ مليون، وفقًا للإحصاءات الرسمية. ومن المتوقع أن يصل عدد هذه الشريحة السكانية إلى ٧,١ مليون نسمة بحلول عام ٢٠٥٠، ما يشكّل أكثر من ربع سكان فلوريدا.³⁵

العام	إجمالي عدد السكان	إجمالي عدد الذين تزيد أعمارهم عن ٦٥ عامًا	نسبة السكان الذين تزيد أعمارهم عن ٦٥ من إجمالي عدد السكان
١٩٦٠	٤,٩٥١,٥٦٠	٥٥٥,١١٨	١١,٢٪
١٩٧٠	٦,٧٨٩,٤٤٧	٩٨٩,٣٥٩	١٤,٦٪
١٩٨٠	٩,٧٤٦,٩٦١	١,٦٨٧,٧٠٥	١٧,٣٪
١٩٩٠	١٢,٩٣٨,٠٧١	٢,٣٥٥,٩٣٨	١٨,٢٪
٢٠٠٠	١٥,٩٨٢,٨٢٤	٢,٨٠٧,٦٥٠	١٧,٦٪
٢٠١٠	١٨,٨٠١,٣١٠	٣,٢٥٩,٦٠٢	١٧,٣٪
٢٠٣٠ (المتوقع)	٢٤,٤٧١,١٢٩	٥,٩٧٠,٦٣٧	٢٤,٤٪
٢٠٤٠ (المتوقع)	٢٦,٤٠٥,٤٧٢	٦,٧٣٧,٥٥٠	٢٥,٥٪
٢٠٥٠ (المتوقع)	٢٧,٨٧٧,٧٠٧	٧,١١١,٢٤٨	٢٥,٥٪

المصدر: مكتب فلوريدا للبحوث الاقتصادية والديموغرافية

إن النمو السكاني في فلوريدا مدفوع بصافي الهجرة ويعوّض أكثر من "الزيادة الطبيعية" السلبية (زيادة الوفيات على معدّل الولادات).³⁶ كما تعد فلوريدا واحدة من الولايات الأمريكية القليلة التي لا تفرض ضريبة الدخل أو الضريبة العقارية أو ضريبة الميراث. كما تقدّم الدولة لكبار السن مزايا تقاعد معفاة من الضرائب، إلى جانب الطقس الجذاب بشكل عام ومجموعة واسعة من الأنشطة الترفيهية التي تجذب السياح والمتقاعدين على حد سواء.

لقد استفادت فلوريدا مما ينفقه كبار السن لسنوات عديدة، ما ساهم في توفير حافز اقتصادي ثابت لاقتصاد الدولة والمجتمعات. وفي عام ٢٠١٤، أظهر تقرير مساهمة من تزيد أعمارهم عن ٥٠ عامًا عن أكثر من نصف الناتج الاقتصادي للولاية وثلثي عائدات الضرائب على مستوى الولاية والحكومة المحلية، على الرغم من النهج الضريبي المنخفض الذي تتبعه الولاية.³⁷ ساهم الأفراد الذين تزيد أعمارهم عن ٥٠ عامًا في فلوريدا بما يقدر بنحو ٥٠٠,٥ مليار دولار أمريكي في الناتج المحلي الإجمالي للولاية في عام ٢٠١٨، وفقًا للرابطة الأمريكية للمتقاعدين AARP، وهي ثالث أعلى ولاية إجمالية بعد كاليفورنيا وتكساس. ومن المتوقع أن يرتفع هذا الرقم أكثر من ثلاثة أضعاف بحلول عام ٢٠٥٠.³⁸

في عام ٢٠٢٢، سجّلت فلوريدا أحد أعلى معدلات نمو الناتج المحلي الإجمالي بين الولايات الأمريكية بنسبة ١٠,٦٪،³⁹ وشهدت متوسط نمو سنوي قدره ٣٪ سنويًا على مدار العقد حتى نهاية عام ٢٠٢٢،⁴⁰ وقد استفادت القطاعات بما في ذلك العقارات والرعاية الصحية وتجارة التجزئة بشكل خاص من الزيادة في عدد كبار السن من السكان ذوي الدخل القابل للتصرف.

يقدم المتقاعدون في فلوريدا مساهمات متميّزة في الاقتصاد والإيرادات من خلال انخفاض نفقاتهم وأنماط استهلاكهم المحددة.⁴¹ في حين أنهم يميلون إلى إنفاق أقل على السلع الخاضعة للضريبة، الذي يؤثر بدوره على انخفاض المبيعات وإجمالي إيرادات ضريبة الاستلام، فإنهم يساهمون بمزيد من إيرادات ضريبة الأملاك بسبب ارتفاع قيمة منازلهم. ورغم أن المتقاعدين قد يحتاجون إلى المزيد من الرعاية الطبية، فإن انخفاض استخدامهم للخدمات الأخرى، بما في ذلك التعليم ونظام العدالة، يساعد في التعويض عن ذلك.

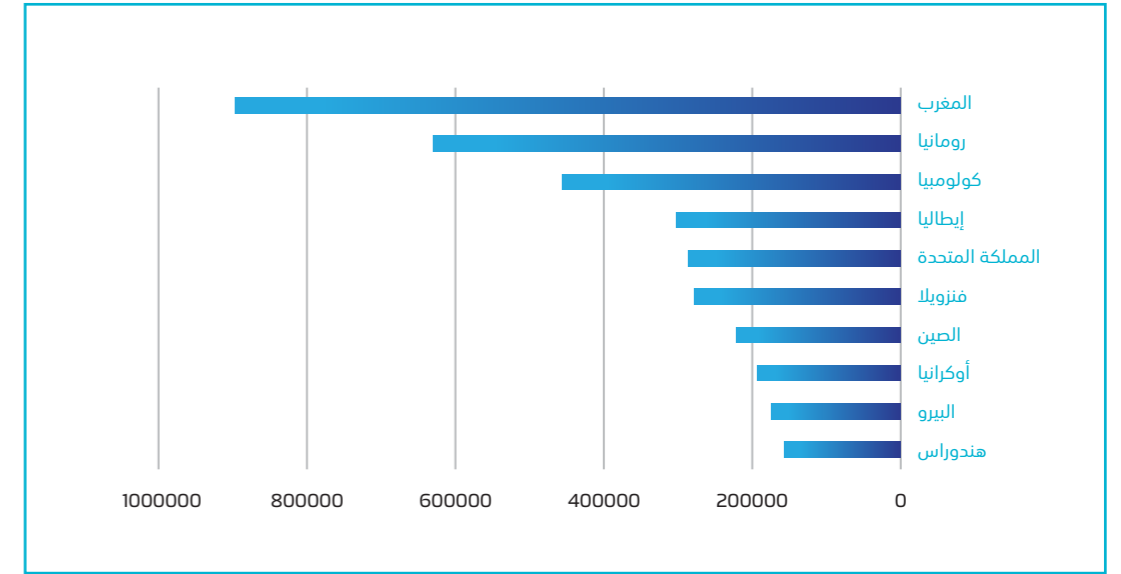
داخل الولاية، بدأت المدن تتنافس لجذب المتقاعدين حتى يتمكنوا من التمتع بالمزايا انفسهالتي توفرها مراكز التقاعد الموجودة في الولاية. ففي عام ٢٠١٨، أطلقت مدينة تالاهاسي حملة "اختر تالاهاسي"، هدفت لجذب كبار السن والمقيمين الدائمين الأثرياء لتحقيق التوازن بين الهيمنة الاقتصادية لمجموعات الطلاب على المدى القصير.⁴³⁴²



٤,٢ دراسة حالة: تأثير الإقامة الأجنبية على إسبانيا والبرتغال

يشكّل الأجانب، بما في ذلك العمال ١١٪ من سكان إسبانيا، وعلى رأسهم الشعوب المغربية والرومانية والكولومبية⁴⁴ وفي البرتغال المجاورة، كان هناك ما يقرب من ٧٠٠ ألف أجنبي في البلاد في نهاية عام ٢٠٢١، بنسبة تعادل حوالي ٦,٨٪ من إجمالي عدد السكان.⁴⁵ وقد شهدت كل من إسبانيا والبرتغال مجموعة من الفوائد من هذه النسبة المرتفعة نسبيًا من الأجانب الذين يعيشون ويعملون في أسواقهما.

الأجانب في إسبانيا من تاريخ ١ يناير ٢٠٢٣ حسب الجنسية



المصدر: المعهد الوطني للإحصاء

مثل العديد من اقتصادات السوق المتقدمة الأخرى، فإن سكان إسبانيا والبرتغال يتقدمون في السن تدريجيًا. وبحلول عام ٢٠٥٠، سيتجاوز واحد من كل ثلاثة إسبان سن ٦٥ عامًا، مقارنةً بواحد من كل خمسة في عام ٢٠١٩. وفي البرتغال، يزيد هذا الرقم قليلاً عن واحد من كل خمسة، على الرغم من أن بنك كايكسا يتوقع أن يصل إلى ٣٥٪ في عام ٢٠٥٠.⁵¹

ومع نهاية عام ٢٠٢٢، وفي محاولة لجذب العمال الأصغر سنًا ومعالجة معدل الإنتاجية المنخفض في البلاد، قدمت الحكومة الإسبانية حوافز ضريبية تهدف إلى تحفيز رواد الأعمال والشركات الناشئة على ترسيخ مكانتهم في الدولة، والاستقرار فيها.⁵² وقد قدمت حكومة البرتغال تدابير مماثلة في مايو ٢٠٢٣.⁵³ على الرغم من أن هذه التغييرات في الأنظمة لا تستهدف الأجانب حصريًا، إلا أنها يمكن أن تعمل على جذب المزيد من رواد الأعمال والعمال المهرة من الخارج. ويتمثل التحدي في الإبقاء عليهم حتى التقاعد من خلال دعم أداة ادخار فعالة طويلة الأجل.

يساهم العمال الأجانب في الضمان الاجتماعي من خلال الضرائب بشكل أكبر بكثير مما يتلقونه من المزايا في كلا البلدين.⁴⁶ وفي عام ٢٠٢٠ في البرتغال، ساهم الأجانب بأكثر من مليار يورو بينما تلقوا ٢٧٣ مليون يورو على شكل مدفوعات -⁴⁷ وهو تأثير مالي إيجابي كبير على الرغم من آثار جائحة كوفيد-١٩.

كانت إسبانيا والبرتغال من بين أسرع دول الاتحاد الأوروبي نموًا في الأشهر الـ ١٢ حتى نهاية يونيو/حزيران ٢٠٢٣، وفقاً لبيانات المفوضية الأوروبية،⁴⁸ وقد تعافت بشكل جيد من الجائحة، وعقدت من الزمن من ديون منطقة اليورو. ومع ذلك، يواجه كلا السوقين تحديات دقيقة بين التركيبة السكانية الأكبر سنًا.

كانت إسبانيا أيضًا وجهة شهيرة للتقاعد على وجه الخصوص لدى البريطانيين، ما نتج عنه تركيز في مصدر رأس المال الأجنبي في عام ٢٠١٦: قبل خروج بريطانيا من الاتحاد الأوروبي، كان أكثر من ١٠٨,٠٠٠ شخص يعيشون في إسبانيا يتلقون معاشًا تقاعديًا حكوميًا من المملكة المتحدة.⁴⁹

يمثل طقس البحر الأبيض المتوسط عامل جذب كبير للأجانب المتقاعدين، لكن إسبانيا تكافح من أجل جلب العمال الأجانب لتعويض شيخوخة السكان، بما في ذلك المواطنين والأجانب.⁵⁰

٤,٣ دراسة حالة: مركز دبي المالي العالمي

تأسس مركز دبي المالي العالمي (DIFC) في عام ٢٠٠٤، وأصبح أحد مراكز الخدمات المالية الرائدة في الشرق الأوسط وآسيا. فهو موطن لأكثر من ٤,٣٠٠ شركة نشطة توظف أكثر من ٣٦,٠٠٠ متخصص.⁵⁴

كما هو الحال مع بقية دولة الإمارات العربية المتحدة، فإن موظفي مركز دبي المالي العالمي مؤهلون للحصول على مكافأة "نهاية الخدمة". وهذا المبلغ مضمون تقليدياً بناءً على الراتب النهائي للفرد ومدة خدمته. وقد تم تصميمه في البداية لمساعدة الأشخاص في تكاليف العودة إلى بلدانهم الأصلية، وعادةً ما يتم الوصول إليه بعد بضعة سنوات فقط.

مع ذلك، فإن الأجانب يفضلون الإقامة بشكل متزايد لفترة أطول في دولة الإمارات العربية المتحدة، وعليه تتخذ حكومة الإمارات نهجاً طويل المدى لجذب الأجانب للعيش والإقامة. ولتجسيد ذلك، حوّل مركز دبي المالي العالمي - الذي يتمتع بالسلطة على لوائح التوظيف الخاصة به - بإصلاح مزايا نهاية الخدمة في عام ٢٠١٩.

وفي عام ٢٠٢٠، تمت إعادة إطلاق النظام باسم خطة DEWS.⁵⁵ حيث قدمت ميرسر خدمات استشارية استثمارية للخطة وقد شاركت في تصميم النظام منذ بدء المناقشات في عام ٢٠١٩.

تعد خطة DEWS نظام مساهمة محدد يسهم فيه أصحاب العمل بشكل شهري، بحيث يتم إنشاء حساب إداري للموظفين بشكل تلقائي. وتبدأ اشتراكات أصحاب العمل بحد أدنى ٥,٨٣٪ من الراتب الشهري للموظفين الذين تقل مدة خدمتهم عن خمس سنوات، وبعدها ٨,٣٣٪ لمن تزيد مدة خدمتهم عن خمس سنوات. وتعد المشاركة إلزامية لجميع الشركات المسجلة في مركز دبي المالي العالمي.

بالنسبة لجميع الموظفين، حتى الأجانب منهم، فإن مساهمات خطة DEWS طوعية. وفي السنة الأولى من عملها، كانت مساهمات الموظفين قليلة جداً، لكن تزايدت تدريجياً. وفي عام ٢٠٢٢، وعلى الرغم من التقلبات في الأسواق المالية، ارتفعت المساهمات بشكل طفيف - وهو تطوّر مشجّع لخطة الادخار الناشئة.

من خلال الخطة DEWS سوف يشعر الموظفون بقدر أكبر من اليقين والملكية لمخزنتهم، مما كان عليه في السابق، حيث كانوا يعتمدون على صاحب العمل لدفع المنفعة من ميزانيته العمومية، ما يمثل تحدياً خطيراً، وخصوصاً إذا واجهت الشركة صعوبات مالية.

وفي الوقت نفسه، يمكن للشركات في مركز دبي المالي العالمي جذب العمال من ذوي المهارات من خلال خطة الادخار في مكان العمل التي يمكن أن تخفف من تأثير فقدان مزايا الضمان الاجتماعي في وطنهم. كما أن لديهم قدرًا أكبر من اليقين بشأن التدفقات النقدية، حيث يتم سداد المدفوعات للموظفين بانتظام بدلاً من دفع مبلغ مقطوع واحد كبير.

ويمكن للموظفين الاختيار من بين مجموعة من الصناديق متعددة الأصول، وصندوق السندات العالمية، وصندوق أسهم الاستثمار غير النشط، بالإضافة إلى أسواق المال الإسلامية وصناديق الأسهم، وصندوق سندات الصكوك.⁵⁶

كما اعتمدت حكومة دولة الإمارات النظام الجديد للعمال الأجانب.

اعتباراً من نوفمبر ٢٠٢٣، قدمت حكومة الإمارات العربية المتحدة خياراً جديداً للادخار في مكان العمل، على غرار نظام معاشات التقاعد DEWS، لأصحاب العمل في الإمارات العربية المتحدة كمبادرة تطوعية. ويأتي هذا جنباً إلى جنب مع نظام مكافآت نهاية الخدمة الحالي، وهو مصمّم لتعزيز ثقافة الادخار وتزويد الموظفين بخيارات استثمارية متنوعة لمكافآت نهاية الخدمة الخاصة بهم. تمثل هذه المبادرة خطوة مهمة نحو تعزيز الأمن المالي على المدى الطويل لموظفي القطاع الخاص والعمال في المناطق الحرة.

وبموجب هذا المخطط، أصبح لدى أصحاب العمل الآن خيار تسجيل موظفيهم، بغض النظر عن دورهم أو أقدميتهم، في النظام الجديد وتقديم اشتراكات شهرية. ومن خلال

الاستعاضة عن التراكم المستقبلي للمزايا في ظل نظام نهاية الخدمة الحالي بخطة ادخار في مكان العمل، يمكن للموظفين التمتع بالأمن المالي عند ترك العمل وتنمية ثقافة الادخار طويل الأجل، وخاصة للتقاعد.

ولا تفيد هذه المبادرة الموظفين فحسب، بل تلعب دوراً حاسماً في مساعدة أصحاب

لعمل على جذب العمال المهرة والمواهب والاحتفاظ بهم. فهي تعزز القدرة التنافسية الدولية لدولة الإمارات العربية المتحدة، ما يجعلها أكثر جاذبية للمستثمرين والشركات العالمية، ويساهم في نهاية المطاف في القوة الاقتصادية للدولة على الساحة العالمي



٤,٤ دراسة حالة: يرجى وضع المسمى بين علامتي تنصيص

يطوّر الاتحاد الأوروبي اتحاد أسواق رأس المال (CMU) منذ عام ٢٠١٥ بهدف تحسين القدرة التنافسية على مستوى العالم. ويتمثل أحد العناصر، التي تم إدخالها في العملية التشريعية للاتحاد الأوروبي في عام ٢٠١٧، في معاش التقاعد الشخصي لعموم أوروبا، أو PEPP. وقد دخل الإطار القانوني لهذه المبادرة المبتكرة حيز التنفيذ في مارس ٢٠٢٢.

يمثّل برنامج معاش التقاعد الشخصي لعموم أوروبا نظاماً طوعياً مصمماً لتزويد مواطني الاتحاد الأوروبي بخيار مودّد لمخزّنات التقاعد يمكن استخدامه عبر الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي. وقد تم إنشاؤه ليقدم للأفراد قدرًا أكبر من المرونة وقابلية النقل في الادخار من أجل تقاعدهم، خاصة لأولئك الذين قد يعملون في دول الاتحاد الأوروبي المختلفة خلال حياتهم المهنية أو الذين يرغبون في الاستفادة من فرص التقاعد عبر الحدود. اعتبارًا من أغسطس ٢٠٢٣، كانت هناك ستة منتجات للبرنامج متاحة في الاتحاد الأوروبي ومسجلة لدى هيئة تنظيم المعاشات التقاعدية في الكتلة EIOPA، والتي يقدمها مقدمو الخدمة في سلوفاكيا وكرواتيا والتشيك.⁵⁷

المزايا الرئيسية⁵⁸

• إمكانية التنقل: تم تصميم برنامج معاش التقاعد الشخصي لعموم أوروبا ليكون متنقلاً، أي أنه يمكن للأفراد الاستمرار في المساهمة في منتج المعاشات التقاعدية نفسه حتى إذا انتقلوا أو غيّروا بلد إقامتهم داخل الاتحاد الأوروبي.

• التوحيد: يهدف البرنامج إلى توفير منتج معاشات تقاعدية مودّد وسهل الفهم مع معلومات واضحة عن التكاليف والرسوم.

• المرونة: يوفر المنتج المرونة من خلال السماح للأفراد بتعديل مقدمي الخدمة كل خمس سنوات، مع تحديد سقف للتكاليف لضمان أن يكون التبديل في المتناول.

• حماية رأس المال: توفر بعض خيارات البرنامج حماية لرأس المال، ما يعني أن رأس المال المستثمر محمي لضمان عدم استنزاف مخزّنات التقاعد للفرد بسبب مخاطر الاستثمار.

• خيارات مزودي الخدمات: يمكن تقديم البرنامج من قبل العديد من المؤسسات المالية، بما في ذلك البنوك وشركات التأمين ومقدمي معاشات التقاعد ومديري الأصول.

• الإشراف: تخضع منتجات البرنامج للتنظيم والإشراف من قبل الهيئات التنظيمية الوطنية ذات الصلة.

التحديات المحتملة ضمن البرنامج

• عدم المرونة: إن القدرة على تعديل مقدمي الخدمة كل خمس سنوات قد تحد من الخيارات وتعطل التخطيط للتقاعد على المدى الطويل.

• خيارات الاستثمار المحدودة: قد تؤدي الطبيعة المودّدة للبرنامج إلى مجموعة محدودة من خيارات الاستثمار، ما قد يؤثر على العائدات والنمو.

• التعقيد التنظيمي: يضيف التنظيم والإشراف الوطنيان تعقيدات وأعباء إدارية لمقدمي الخدمات والأفراد.

• رسوم إدارية مرتفعة: يمكن أن تؤدي الرسوم الإدارية المرتفعة إلى تقليل نمو وقيمة مخزّنات التقاعد بمرور الوقت.

• عدم وجود مؤشر التضخم: قد لا يتم ربط البرنامج بالتضخم، ما قد يؤثر على القوة الشرائية لمخزّنات التقاعد بمرور الوقت.

يتمثّل الهدف من برنامج معاش التقاعد الشخصي لعموم أوروبا في تزويد الأفراد بخيار مخزّنات التقاعد الذي يتجاوز الحدود الوطنية داخل الاتحاد الأوروبي، ما يسهّل عليهم التخطيط لتقاعدهم، بغض النظر عن الدول الأعضاء التي يعيشون أو يعملون فيها. كما يسعى إلى تعزيز المنافسة بين مقدمي المعاشات التقاعدية، ما قد يؤدي إلى انخفاض التكاليف وتحسين الخدمات للمستهلكين.

الملاحظات الختامية والتوصيات

من الممكن أن يحقق جذب العمال الأجانب والمتقاعدين مجموعة واسعة من الفوائد للبلدان التي تسعى إلى تعزيز النمو أو تنويع اقتصاداتها.

نتيجة لزيادة الإنفاق داخل الاقتصاد المحلي وتحسين نطاق المهارات المتاحة للقوى العاملة في أي بلد، بالإضافة إلى مواجهة التحديات الديموغرافية والقدرة التنافسية، فمن المفهوم أن العديد من البلدان تفتح أبوابها للأجانب.

ومع نمو هذه الفئة السكانية، هناك فرصة واضحة للحكومات لتوفير إمكانية الوصول إلى أداة استثمار أو ادخار طويلة الأجل لتمكين الأجانب من تنمية ثروتهم مع الاحتفاظ بها داخل البلاد حتى التقاعد.

من الأمور الحاسمة لنجاح إطار قوي للمعاشات التقاعدية والتقاعد هو تصميم النظام. حيث أن المبادرات مثل إدخال خطط الادخار الإلزامية ذات المساهمة المحددة والتي تم تصميمها لتقديم فوائد لأصحاب العمل والموظفين والاقتصادات المحلية هي نقطة البداية - مع التركيز حاليًا في المقام الأول على المدّخرين في مرحلة جمع المدخرات من رحلة التقاعد الخاصة بهم. سيحدد الوقت ما إذا كان تطوّر مثل هذه الخطط، إلى جانب المبادرات الأخرى مثل تأشيرات التقاعد، والتأشيرات الذهبية، وجوازات السفر الذهبية، وشراء العقارات وغيرها من الحوافز، سيجذب المتقاعدين الأجانب للقدوم والبقاء والمساهمة في الاقتصادات المحلية للبلدان التي تضع نفسها كوجهات تقاعد جذابة.⁵⁹

تشير بيانات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية إلى أن أنظمة التقاعد ومدخرات التقاعد تعد من الموارد المهمة لرأس المال في العديد من البلدان حول العالم (حيث تتجاوز الأصول الموجودة في أدوات التقاعد 100٪ من الناتج المحلي الإجمالي في عدد من البلدان).

يتطلب تكييف نظام مصمم لجذب العمال الأجانب إلى نظام يحافظ على المتقاعدين الأجانب خطة شاملة للاقتصاد تأخذ في الاعتبار كيفية تطوّر الدوافع الرئيسية للانتقال إلى الخارج طوال الحياة المهنية والتقاعد في دول أخرى، بما في ذلك:

- فرص العمل والتعليم؛ و
 - إمكانية تحقيق مدخول أعلى؛ و
 - بنية تحتية قوية بما في ذلك الرعاية الصحية؛ و
 - اقتصاد سليم قادر على تلبية الأهداف الاقتصادية للأجانب
 - عند تصميم مقترح ادخار طويل الأجل للأجانب، يجب على البلدان أن تأخذ في الاعتبار كيفية دعم الإطار وتحقيقه، من خلال:
 - تطوير سوق رأس المال وتعزيز حوكمة الشركات والاستقرار والابتكار في الأسواق المالية؛ و
 - نمو الدخل والثروة الوطنية؛ و
 - خلق فرص العمل وتحسين القدرة الإنتاجية؛ و
 - مصادر التمويل طويل الأجل للمشاريع المحلية التي يمكنها تحمّل التقلبات قصيرة المدى؛ و
 - تعزيز الوصول إلى الأصول للمدّخرين والمتقاعدين بما يتجاوز الإسكان والحسابات المصرفية.
- يمكن للحكومات أن تسعى إلى إطلاق هذه المزايًا من خلال الاحتفاظ بالأجانب الحاليين مع مدخراتهم المرتبطة بها لفترة أطول، أي؛ وصولًا إلى وخلال سنوات تقاعدهم.



إن استقطاب الأجانب الجدد الذين يقتربون من التقاعد مع رأس المال المتراكم الحالي في بلدانهم يمكن أن يكون حاسماً في مساعدة البلدان الناشئة على النمو، حيث أن وجود منظومة متينة للتقاعد تلبّي الاحتياجات (المالية وغير المالية) للأجانب يمكن أن يساعد في تعزيز الاستثمار الداخلي.

ونحن نؤكد أن الحكومات التي تسعى إلى تصميم نظام ادخار طويل الأجل ومتين ومستدام من الدرجة الأولى يحقق الفوائد المثلى، ويجب أن تأخذ في الاعتبار ما يلي:

- ففي دولة الإمارات العربية المتحدة على سبيل المثال، يقيم الأجانب لفترة أطول ثلاث مرات من ذي قبل،⁶¹ ما يزيد من أهمية جذب هياكل التقاعد والادخار المواهب في المقام الأول، والسعي إلى الاحتفاظ بالأجانب حتى سنوات تقاعدهم وخلالها.
- مع استمرار الاتجاه العالمي بعيداً عن المنافع المحددة (DB) نحو ترتيبات مدخرات المساهمة المحددة (DC)، يعد تطوير أنظمة مدخرات إلزامية في المياهمة المحددة مصممة لتقديم فوائد لأصحاب العمل والموظفين والاقتصادات المحلية أمراً بالغ الأهمية.
- ومع بقاء للأجانب في البلاد لفترة أطول ومع سعي الحكومات إلى جذب الزوار الأكبر سناً الذين لديهم مدخرات موجودة، ينبغي لترتيبات البلدان الناشئة هذه أن تزيد من تركيزها على استراتيجيات الصرف مع اقتراب المشتركين ودخولهم مرحلة التقاعد، فضلاً عن استراتيجيات الادخار للمدخزين في مرحلة النمو، والذي يميل إلى أن يكون التركيز الأولي.

التطلع إلى المستقبل: هيكلية منظومة شاملة للمستقبل

لدعم بيئة ادخارية متينة، ينبغي للحكومات أن تنظر في اعتماد نهج قائم على النظم لاستقطاب الأجانب والاحتفاظ بهم حتى التقاعد وخلالها. وقد تشمل هذه الحوافز الإضافية ما يلي:

- الحوافز الضريبية؛ و
- الحوافز غير الضريبية مثل خطط الخصم؛ و
- حوافز شراء العقارات؛ و
- تأشيرات التقاعد؛ و
- البنية التحتية للأجانب من كبار السن - بما في ذلك البنية التحتية للرعاية الصحية والتنقل؛ و
- اعتبارات نوعية الحياة.

إن النظام "الأفضل" لبلد معين في وقت معين يجب أن يأخذ في الاعتبار أيضاً السياق الاقتصادي والمجتمعي والثقافي والسياسي والتاريخي لذلك البلد. بالإضافة إلى ذلك، تختلف الفلسفات التنظيمية بمرور الوقت وبين البلدان. لن يكون هناك نظام واحد مثالي لكل دولة تضع نفسها كوجهة جذابة للتقاعد. ومع ذلك، فإن التصميم المدروس جيداً سيكون أمراً أساسياً لجذب رأس المال المطلوب من الأجانب الأكبر سناً مع تقديم فوائد كبيرة أيضاً للاقتصادات المحلية.

المراجع

<div>https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health</div>	1
<div>https://thehill.com/changing-america/well-being/longevity/3847532-more-people-are-living-to-be-100-heres-why/#:~:text=improved%20public%20health%20and%20medical%20advances&text=Experts%20estimate%20that%20in%20about%20to%20lower%20rates%20of%20infection.</div>	2
<div>https://www.thenationalnews.com/business/money/14/12/2023/retirement-ages-on-the-rise-to-protect-pension-systems-oeec-says/#:~:text=the%20UAE%20government,-In%20the%20OECD%2C%20normal%20retirement%20ages%20are%20set%20to%20increase,careers%20today%2C%20the%20OECDD%20said.</div>	3
<div>المصدر: دراسة فيناكورد، "الوافدون العمليون: الحجم والتجزئة والتوقعات للسوق العالمية"الرباط <p>https://www.finaccord.com/home/reports/Global-Expatriates-Size,-Segmentation-and-Forecas</p></div>	4
<div>بيانات حكومة الإمارات العربية المتحدة والبنك الدولي حتى عام ٢٠٢١. الرباط <p>https://u.ae/en/information-and-services/social-affairs/preserving-the-emirati-national-identity/population-and-demographic-mix</p></div>	5
<div>المصدر: InterNations - الأجانب من الداخل ٢٠٢٣. الرباط: <p>https://cms.in-cdn.net/cdn/file/cms-media/public/07-2023/Expats-Insider-2023-Survey-Reportpdf</p></div>	6
<div>https://www.statista.com/statistics/806066/gcc-average-age-of-expats-by-country/</div>	7
<div>https://www.destatis.de/EN/Themes/Society-Environment/Population/Migration-Integration/Tables/foreigner-age-groups.html</div>	8
<div>المصدر: المنظور العالمي للجنة الاقتصادية لأفريقيا - مقارنة الرواتب الوطنية. الرباط: <p>https://www.eca-international.com/insights/white-papers/september-2016/eca-global-perspectives-national-salary-comparis</p></div>	9
<div>مجلة Expat Financial، "ما هي الموائد الاقتصادية للوافدين؟"، تم نشره في ٤ أكتوبر ٢٠٢٠. الرباط: <p>https://expatfinancial.com/what-are-the-economic-benefits-of-expats/</p></div>	10
<div>منظمة العمل الدولية، "التقديرات العالمية لمنظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين الدوليين"، نُشرت في ٣٠ يونيو ٢٠٢١. الرباط: <p>https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_808935.pdf</p></div>	11
<div>الحصول على أمثلة لبيانات ذات الصلة: مكتب المملكة المتحدة للإحصاءات الوطنية، "الاتجاهات المتغيرة في الوفيات: مقارنة دولية، من عام ٢٠٠٠ إلى عام ٢٠١٦"، نُشرت في ٧ أغسطس ٢٠١٨. الرباط: <p>https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/birthsdeathsandmarriages/lifeexpectancies/articles/changingtrendsinmortalityaninternationalcomparison/2000to2016</p></div>	12
<div>المصدر: كيفية الوصول إلى خدمات NHS في إنجلترا إذا كنت تزورها من الخارج. الرباط: <p>https://www.nhs.uk/nhs-services/visiting-or-moving-to-england/how-to-access-nhs-services-in-england-if-you-are-visiting-from-abroad/</p></div>	13
<div>المصدر: وكالة مجتمع مالطا (إدارة الحكومة المالطية). الرباط: <p>https://komunita.gov.mt/en/services/acquisition-of-citizenship/</p></div>	14
<div>أنظر الأمثلة: الإمارات العربية المتحدة – جلف نيوز، "تأشيرات الإمارات العربية المتحدة الجديدة: التأشيرة الخضراء، وتأشيرة البحث عن عمل لمدة خمس سنوات ستدخل حيز التنفيذ اعتبارًا من ٣ أكتوبر"، نُشرت في ٣٠ سبتمبر ٢٠٢٢. الرباط: <p>https://gulfnews.com/living-in-uae/visa-immigration/new-uae-visas-five-year-green-visa-and-jobseeker-visa-will-come-into-effect-from-october-11662391477541-3</p></div>	15
<div>المملكة العربية السعودية – أخبار عربية، "المملكة العربية السعودية تشهد ارتفاعًا في عدد الوافدين حيث تجتذب المملكة الأعمال الأجنبية"، نُشرت في ٢٤ يناير ٢٠٢٣. الرباط: <p>https://english.alarabiya.net/News/saudi-arabia/24/01/2023/Saudi-Arabia-sees-surge-in-expats-as-it-attracts-foreign-business</p></div>	
<div>عُمان - موقع Expat.com، "سبب إلغاء عُمان الحد الأقصى لسن العمال الوافدين"، نُشر في ٢٩ مارس ٢٠٢٣. الرباط: <p>https://www.expats.com/en/expat-mag/8306-heres-how-oman-benefi</p></div>	
<div>أنظر: معهد دول الخليج العربية في واشنطن، "الوافدون محببون في خطط النمو المعتمدة على النفط في مرحلة ما بعد الجائحة"، نشر في ٤ أغسطس ٢٠٢٣. الرباط: <p>https://agsi.w.org/expats-central-to-gulfs-post-pandemic-oil-fueled-growth-plans</p></div>	16
<div>على سبيل المثال، تستخدم شركة ميرسر - باعتبارها مزود حلول استثمارية - نطاقها لتحقيق كفاءة التكلفة من خلال التفاوض على رسوم مخفضة بشكل كبير مع المبردين الاستثماريين الفرعيين التابعين للخطط التي تحديها نيابة عن عملتها. يمكن أن تتراوح فواتر الرسوم من ١٢٪ إلى أكثر من ٥٠٪ من رسوم المحبرين القياسية اعتمادًا على الحجم وفئة الأصول قيد النظر (استنادًا إلى بيانات من استطلاع رسوم مدير الأصول لعام ٢٠٢٠ الذي أجرته ميرسر، ورسوم المحبرين اعتبارًا من ٣٠ سبتمبر ٢٠٢١).</div>	
<div>أنظر: إدارة الثروات لشركة شرودرز، "لماذا يصعب على مواطني الولايات المتحدة الاستثمار أثناء إقامتهم في المملكة المتحدة؟"، نُشرت في ١٩ نوفمبر ٢٠٢٢. الرباط: <p>https://www.schroders.com/en-us/us/wealth-management/insights/why-is-it-so-difficult-for-us-citizens-to-invest-while-living-in-the-uk</p></div>	18
<div>أنظر: "تحديث أسطورة الوافدين الأمريكيين الأثرياء، أم أن الأمريكيين أحرار في العيش خارج الولايات المتحدة؟"، ورقة بحثية للاكتورة لورا سنايدر، نُشرت في ديسمبر ٢٠١٩. الرباط: <p>https://www.progressiveconnexions.net/wp-content/uploads/11/2019/LauraSnyder_draftpaper-ver2.pdf</p></div>	19
<div>https://insurancemarket.ae/health-insurance/your-ultimate-guide-to-retirement-visa-in-dubai/</div>	20
<div>المصدر: الأكاديمية الأمريكية للاكتواريين. الرباط: <p>https://www.actuary.org/content/risk-pooling-how-health-insurance-individual-market-works-0</p></div>	21
<div>https://www.mercer.com/en-ae/solutions/retirement/difc-employee-workplace-savings-dews-plan/</div>	22
<div>https://zws.zurich.ae/-/media/project/zwp/zws/documents/employee/dews-member-guide-</div>	23
<div>0322.pdf?rev=84ac145b0fb84b98bae95b27c2c21fb9#:~:text=The%20DEWS%20Supervisory%20Board%20comprises.and%20a%20DIFC%20employee%20representative</div>	24
<div>المصدر: The Public Servant. الرباط: <p>https://www.dpsa.gov.za/thepublicservant/04/12/2023/government-proposes-two-pot-system-for-retirement-funds-in-latest-reforms/</p></div>	25
<div>المصدر: مجموعة البنك الدولي، كتيب "موائدني" لموظفي المقر الرئيسي. الرباط: <p>https://thedocs.worldbank.org/en/doc/0220012019-577621554749161719/original/MyBenefitsHeadquartersStaffBrochure.pdf</p></div>	26
<div>المصدر: الحكومة الكندية الرباط: <p>https://www.cic.gc.ca/english/helpcentre/answer.asp?qnum=653&top=6</p></div>	27
<div>المصدر: وكالة مجتمع مالطا (إدارة الحكومة المالطية). الرباط: <p>https://komunita.gov.mt/en/services/acquisition-of-citizenship/</p></div>	28
<div>المصدر: معلومات تأشيرة سفن، "برنامج إقامة التأشيرة الذهبية في البرتغال". الرباط: <p>https://www.schengenvisainfo.com/eu-Golden-visas/portugal-Golden-visa</p></div>	29
<div>المصدر: رئاسة مكتب الاستثمار للجمهورية التركية. الرباط: <p>https://www.invest.gov.tr/en/investmentguide/pages/acquiring-property-and-citizenship.aspx</p></div>	30
<div>المصدر: مؤشر الإقامة العالمي. الرباط: <p>https://globalresidenceindex.com/turkish-citizenship-by-real-estate-news-increasing/</p></div>	31
<div>المصدر: حكومة الإمارات العربية المتحدة الرباط: <p>https://u.ae/en/information-and-services/visa-and-emirates-id/residence-visas/residence-visa-for-the-retired</p></div>	29
<div>المصدر: حكومة الإمارات العربية المتحدة الرباط: <p>https://u.ae/en/information-and-services/visa-and-emirates-id/residence-visas/Golden-visa</p></div>	30

فرص "الدولار الفضي": التنافس على رأس المال التقاعدي

<div>أنظر: بينسنت ماسونز، "الإمارات العربية المتحدة تطبق نظام التأمين ضد البطالة"، نُشر في ٨ يونيو ٢٠٢٢. الرباط: <p>https://www.pinsentmasons.com/out-law/news/uae-introduces-unemployment-insurance-scheme</p></div>	32
<div>المصدر: رباط بوابة حكومة الإمارات العربية المتحدة: <p>https://u.ae/en/information-and-services/jobs/unemployment-insurance-scheme</p></div>	33
<div>أنظر: عُمان خليجي أونبرفرز، "قانون الحماية الاجتماعية الجديد لإصلاح مزاييا نهاية الخدمة للوافدين"، نُشر في ٢٤ يوليو ٢٠٢٣. الرباط: <p>https://www.omanoobserver.om/article/1140554/oman/labour/new-social-protection-law-to-overhaul-expats-end-of-service-benefits</p></div>	34
<div>المصدر: مكتب فلوريدا للبحوث الاقتصادية والديموغرافية، بيانات السكان حسب العمر، منشورة في يونيو ٢٠٢٣. الرباط: <p>http://edr.state.fl.us/Content/population-demographics/data/Pop_Census_Day-2021.pdf</p></div>	35
<div>المصدر: مكتب فلوريدا للبحوث الاقتصادية والديموغرافية، الأخبار الاقتصادية ٢٠٢٣، المجلد الأول، ١٠ أبريل ٢٠٢٣. الرباط: <p>http://edr.state.fl.us/Content/population-demographics/reports/econographicnews_2023_Volume%201.pdf</p></div>	36
<div>المصدر: تامبا باي تايمز، "دراسة رابطة المتقاعدين الأمريكية: العمال الأكبر سنًا والمتقاعدون هم أكبر المولدات الاقتصادية في فلوريدا"، ٢٩ سبتمبر ٢٠١٤. الرباط: <p>https://www.tampabay.com/news/aging/aarp-study-older-workers-retirees-floridas-biggest-economic-generators/2199847/</p></div>	37
<div>المصدر: رابطة المتقاعدين الأمريكية، "ملامح الدولة الاقتصادية لطول العمر: فلوريدا"، أكتوبر ٢٠٢٠. الرباط: <p>https://www.aarp.org/content/dam/aarp/research/surveys_statistics/econ/2020/longevity-economy-outlook-florida.doi2-10.26419Fint.00044.010.pdf</p></div>	38
<div>المصدر: مكتب التحليل الاقتصادي الأمريكي، ٣٠ يونيو ٢٠٢٣. الرباط: <p>https://www.bea.gov/data/gdp/gdp-state</p></div>	39
<div>المصدر: مكتب التحليل الاقتصادي الأمريكي، البيانات التاريخية. الرباط: <p>https://apps.bea.gov/regional/histdata/releases/0323gdystate/index.cfm</p></div>	40
<div>المصدر: إدارة شؤون المسنين بولاية فلوريدا، "التأثير الصافي للمتقاعدين على ميزانيات ولاية فلوريدا والميزانيات المحلية" الرباط: <p>https://www.bebr.ufl.edu/sites/default/files/Research%20Reports/retiree_net_impact_on_floridas_budgets_final_13-8-7.pdf</p></div>	41
<div>المصدر: نيويورك تايمز، "مدينة فلوريدا تريد المزيد من المتقاعدين، وتسنح لجذبيهم"، ٨ يونيو/حزيران ٢٠١٨. الرباط: <p>https://www.nytimes.com/08/06/2018/business/florida-retirees.html</p></div>	42
<div>أنظر: اختر موقع تالهاساسي <p>https://choosetallahassee.com</p></div>	43
<div>المصدر: المعهد الوطني للإحصاء، اعتبارًا من ١ يناير ٢٠٢٣. الرباط: <p>https://www.ine.es/en/prensa/censo_2023_2022_en.pdf</p></div>	44
<div>المصدر: دائرة الجانب والحدود، "تقرير الهجرة والحدود واللجوء"، نُشر في مايو ٢٠٢٢. الرباط: <p>https://sefstat.sef.pt/Docs/Rifa2021.pdf</p></div>	45
<div>أنظر: المفوضية الأوروبية، "إسبانيا: أفضل مساهمة للمهاجرين في سوق العمل منذ عام ٢٠٠٨ في يناير ٢٠١٦"، نُشرت في ٢ مارس ٢٠١٦. الرباط: <p>https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/spain-best-labour-market-contribution-immigrants-2008-observed-january-2016_en</p></div>	46
<div>المصدر: أخبار البرتغال، "ساهم المهاجرون بأكثر من مليار يورو"، نُشرت في ٢٠ ديسمبر ٢٠٢١. الرباط: <p>https://www.theportugalnews.com/news/20-12-2021/immigrants-contributed-over-1-billion/64218</p></div>	47
<div>المصدر: يوروستات، "ارتفاع الناتج المحلي الإجمالي بنسبة ٠.٣٪ وارتفاع التوظيف بنسبة ٠.٢٪ في منطقة اليورو"، منشور في ١٦ أغسطس ٢٠٢٣. الرباط: <p>https://ec.europa.eu/eurostat/documents/16082023-2/17337861/2995521-AP-EN.pdf/927cb6f7-c2fa-0e5e-abc-d-ceed40ebed4</p></div>	48
<div>المصدر: صحيفة الفارجيان، "عدد البريطانيين الذين تزيد أعمارهم عن ٦٥ عامًا والذين يعيشون في إسبانيا يتضاعف خلال ١٠ سنوات"، نُشرت في ٢٩ يونيو ٢٠١٧. الرباط: <p>https://www.theguardian.com/politics/2017/jun/29/number-of-britons-over-65-living-in-spain-more-than-doubles-in-10-years</p></div>	49
<div>المصدر: بحث CaixaBank، "التركيبة المتغيرة لسكان المهاجرين في السنوات الأخيرة"، نُشر في ١٢ يوليو ٢٠٢٣. الرباط: <p>https://www.caixabankresearch.com/en/economics-markets/labour-market-demographics/changing-composition-immigrant-population-recent-years</p></div>	50
<div>المصدر: بحث CaixaBank، "الشيدوخة في إسبانيا والبرتغال وتأثيرها على النمو الاقتصادي: نهج إقليمي"، نُشر في ١٧ أبريل ٢٠٢٠. الرباط: <p>https://www.caixabankresearch.com/en/economics-markets/labour-market-demographics/ageing-spain-and-portugal-and-its-impact-economic</p></div>	51
<div>أنظر: KPMG، "إسبانيا - تحسينات في نظام الضرائب الخاص للوافدين"، نُشر في ١٧ يناير ٢٠٢٣. الرباط: <p>https://kpmg.com/xx/en/home/insights/20%/01/2023.html</p></div>	52
<div>أنظر: KPMG، "البرتغال - أنظمة ضريبية قانونية جديدة للشركات الناشئة والشركات المتوسطة"، نُشرت في ٧ يونيو ٢٠٢٣. الرباط: <p>https://kpmg.com/xx/en/home/insights/06/2023/flash-alert-116-2023.html</p></div>	53
<div>المصدر: مركز دبي المالي العالمي. الرباط: <p>https://www.difc.ae/who-we-are</p></div>	54
<div>أنظر: ميرسر، "الإمارات العربية المتحدة: خطة الادخار سارية المفعول لموظفي مركز دبي المالي العالمي اعتبارًا من ١ فبراير"، نُشرت في ٢٨ يناير ٢٠٢٠. الرباط: <p>https://www.mercer.com/insights/law-and-policy/uae-savings-plan-effective-february-for-difc-employees</p></div>	55
<div>أنظر: تفاصيل خطة الاستثمار DEWS. الرباط: <p>https://www.mercer.com/en-ae/solutions/retirement/difc-employee-workplace-savings-dews-plan</p></div>	56
<div>المصدر: الهيئة الأوروبية للتأمين والمعاشات الممبئية. الرباط: <p>https://pepp.eiopa.europa.eu</p></div>	57
<div>أنظر: الهيئة الأوروبية للتأمين والمعاشات الممبئية، "الأسئلة الشائعة الموجهة للمستهلكين حول منتج المعاشات التقاعدية الشخصية لعموم أوروبا". الرباط: <p>https://www.eiopa.europa.eu/browse/regulation-and-policy/pan-european-personal-pension-product-pepp/consumer-oriented-faqs-pan-european-personal-pension-product_en</p></div>	58
<div>المصدر: إحصاءات المعاشات التقاعدية العالمية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، <p>https://www.oecd.org/finance/private-pensions/Pension-Funds-in-Figures-2021.pdf</p></div>	59
<div>المصدر: إحصاءات المعاشات التقاعدية العالمية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، <p>https://www.oecd.org/finance/private-pensions/Pension-Funds-in-Figures-2021.pdf</p> <p>https://www.khaleejtimes.com/visa-and-immigration-in-uae/uae-Golden-visa-expats-now-stay-3-times-longer-in-dubai</p></div>	60

نبذة عن ميرسر

نؤمن في ميرسر، ببناء مستقبل أكثر إشراقاً. منذ أكثر من ٧٠ عامًا، نقدم نصائح وطول موثوقة لبناء مستقبل أكثر صحة واستدامة لمتعاملين وزملائنا ومجتمعاتنا، حيث نعمل على إعادة تعريف عالم العمل من خلال إعادة تشكيل نتائج التقاعد والاستثمار، وفتح أبواب الصحة وجودة الحياة الحقيقية عبر تلبية الاحتياجات اللحظية والمستقبلية، إلى جانب فهم البيانات وتطبيقها بإضافة العامل الإنساني، ومن خلال تحويل الأفكار إلى أفعال لإثارة التغيير الإيجابي. مرجبًا بكم في عالم يُحدث فيه الاقتصاد والتعاطف فرقًا في حياة الناس.

المساهمون في إعداد التقرير

- روبرت أنصاري
شريك، رئيس الاستثمارات والتقاعد - الهند والشرق الأوسط وأفريقيا، ميرسر
- بريتي شاندراشاخار
قائدة الأعمال، الصحة والثروة، الهند، ميرسر
- فينس كوردوفا
شريك ومدير أول - استشارات التنقل، ميرسر
- نيك ديفيز
شريك، مستشار استثماري أول، ميرسر
- أسد حسين
مستشار استثماري أول، الشرق الأوسط، ميرسر
- كريستين ماهوني
شريك أول، قائد المزايا العالمية المحددة/المساهمة المحددة، ميرسر
- قمر شازاد

ملاحظات هامة

تم إعداد هذه الوثيقة من قبل شركة ميرسر الشرق الأوسط للخدمات المالية المحدودة ("ميرسر") بناءً على طلب وتحت إشراف شركة "إكويم" للخدمات الائتمانية (الشرق الأوسط) المحدودة، الأمين الاستثماري الرئيسي والمشغل لخطّة (DEWS) ("الخطّة"). وتعمل ميرسر كمستشار استثماري لشركة "إكويم" فيما يتعلق بالخطّة. المعلومات الواردة في هذه الوثيقة تدعم الدليل الاستثماري (DEWS)، وتوفر معلومات حول خيارات الاستثمار المختلفة المتاحة ضمن الخطّة. وينبغي قراءتها فقط من قبل أعضاء الخطّة. إضافة إلى ما سبق، لا تعتبر المعلومات الواردة في هذه الوثيقة بمثابة (i) عرض، أو طلب لبيع، أو شراء أوراق مالية، أو سلع أو/و أي أدوات مالية أخرى، أو منتجات، ولا تمثل (ii) طلباً بالنيابة عن أي من مقدمي الخيارات الاستثمارية أو الشركات التابعة لها أو منتجاتها أو استراتيجياتها التي قد يوقرها المشغل. لا تخضع أي من خيارات الاستثمار الحالية التابعة للخطّة لأي شكل من أشكال التنظيم أو الموافقة من قبل سلطة دبي للخدمات المالية (DFSA). لم تعتمد سلطة دبي للخدمات المالية أي من بيانات الحقائق أو غيرها من الوثائق ذات الصلة، كما أنها لم تقم بأي إجراء للتأكد من المعلومات الواردة في أي من بيانات الحقائق، ولا تتحمل أي مسؤولية تجاه ذلك. يتوجب على الأعضاء التدقيق في الخيارات الاستثمارية وتوخي الحذر الواجب. إن لم تفهم محتوى هذه الوثيقة أو بحاجة للمشورة، يتوجب عليك طلب النصح بصورة شخصية من استشاري مالي معتمد.

القمة
العالمية
للحكومات



كن جزءاً من الحدث

[in](#) [@](#) [f](#) [v](#) [x](#) [d](#) @WorldGovSummit

www.worldgovernmentssummit.org