

به نام خدا

نشست هم‌اندیشی در مورد: «ارتقای مدیریت و کارآمدسازی صندوق‌های بازنشستگی»

صندوق تأمین اجتماعی



وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی



حسین عبده تبریزی

سالن همایش‌های تأمین اجتماعی

شنبه ۲۳ آذر ۱۳۹۲

www.Iranfinance.net

علاقه به موضوع

1. اهمیت تأمین آتیۀ گروه‌های مختلف جامعه
2. سبک کردن بار مالی دولت (عبور کم‌تر از گذر دولت)
3. تشکیل سرمایه ← پس‌انداز بلندمدت
4. اصلاح نظام مالکیت
5. حق انتخاب در بازار سرمایه
6. پوست‌اندازی نیروی انسانی ← ورود مالی‌ها به صنعت
بازنشستگی
7. تردد کم‌تر از گذر دولت ← تبدیل ارتباط غیرمستقیم به مستقیم
8. netting

اهمیت بررسی صندوق‌های بازنشستگی

صندوق‌های بازنشستگی ابزاری برای تأمین مالی بخش عمده‌ای از جمعیت کشور محسوب می‌شوند. از این رو توجه به موضوعاتی چون تدوین مقررات، نظارت مؤثر و تعریف ساختار سازمانی و عملیاتی کارا برای آن از اولویت برخوردار است.

صندوق‌های بازنشستگی نقش عمده‌ای در بازارهای مالی و سرمایه‌عده‌دار هستند. از این رو توجه به مقولاتی چون استراتژی‌های سرمایه‌گذاری با توجه به حجم و منابع دارایی‌ها و مدیریت ریسک حائز اهمیت است

صندوق‌های بازنشستگی و بازار سرمایه

۳۰۰ صندوق بزرگ بازنشستگی در دنیا در مجموع به میزان ۲۰ تریلیون دلار دارایی دارند.

این میزان دارایی بیشتر از دارایی انباشته سایر نهادهای مالی است

صندوق بازنشستگی دولتی ژاپن بیشترین دارایی را بالغ بر ۱/۵ تریلیون دلار در اختیار دارد. در رتبه دوم صندوق‌های بازنشستگی نروژ با بزرگترین حجم دارایی‌ها قرار دارد.

جملات کلیدی گزارش مطالعاتی ارائه شده به ریاست مجلس

در سال ۹۰، دولت ۱۰٪ درآمد عمومی را صرف تأمین کسری ها کرده است.

با این روند، در سال ۱۴۰۴، ۲۵٪ درآمد عمومی صرف تأمین کسری ها می شود.

ادامه این روند، بعد از ۴۰ سال، ۸۳٪ منابع عمومی را درگیر خواهد کرد.

صندوق از محل دارایی های خود ۵٪ تعهدات را پاسخگویند؛ یعنی ۹۵٪ کسری

دارایی های صندوق ۱۰٪ تعهدات را پاسخ می دهد و این روند کاهشی است.

کسری صندوق‌های بازنشستگی

عدم ایفای تعهدات دولت در قانون

دستورات و احکام صادره دولت

تغییرات جمعیتی

تورم و ناتوانی مدیریت صندوق‌ها

شرایط فعلی صندوق‌ها در ایران

تقریباً تمام صندوق‌ها بازنشستگی در کشور با کمبود منابع مواجه هستند.

جریان‌های نقدی ورودی و خروجی صندوق‌ها به تعادل نرسیده است.

صندوق‌ها برای تأمین مالی به طور گسترده نیازمند به بودجه دولتی هستند.

مداخله دولت استقلال صندوق‌ها را سلب کرده است.

تداوم نرخ بالای تورم، سرمایه‌گذاری‌های بلندمدت را با مشکل مواجه کرده است.

گرچه بخشی از ناکامی اقتصادی صندوق‌ها را می‌توان به تورم نسبت داد، ولی نقش سوء مدیریت در تصمیمات اقتصادی هم‌چنان بسیار پررنگ است.

شرایط فعلی صندوق‌ها در ایران

در سال‌های اخیر تعداد صندوق‌های بازنشستگی فعال در کشور افزایش یافته است.

تعداد این صندوق‌ها ضرورت بازنگاری در مورد نهاد ناظر را افزایش می‌دهد.

در حال حاضر هیچ نهاد مالی متمرکزی به عنوان مقام ناظر (Regulator) صندوق‌های بازنشستگی وجود ندارد.

با توجه به فقدان مقام ناظر، صندوق‌ها ملزم به رعایت هیچ یک از معیارهای شفافیت در گزارش‌دهی نیستند.

افزایش وابستگی بسیاری از صندوق‌ها به منابع دولتی طی سال‌های اخیر، نشان از کاهش بهره‌وری آن‌ها دارد.

در صورت تداوم روند فعلی بسیاری از صندوق‌ها در آینده نزدیک باید بیش از نیمی از وجوه خود را از بودجه دولت تأمین کنند.

چالش‌های پیش‌روی صندوق‌های بازنشستگی

- سالمند شدن جمعیت در دهه‌های اخیر به دلیل افزایش نرخ طول عمر و کاهش نرخ باروری در اکثر کشورها شایع شده است

- سالمند شدن جمعیت علاوه بر افزایش هزینه‌های بازنشستگی به بالا رفتن تقاضا برای خدمات سلامت و مراقبت‌های خانگی و همین‌طور خانه‌های سالمندان منجر می‌شود

- تغییر در ساختار طرح‌های بازنشستگی ضرورت دارد. این امر خود سایر حوزه‌های تأمین اجتماعی، مالیات و بازار کار را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد

سیاهه مشکلات

بدهی های قبلی

تصمیم به افزایش در اختیار دولت ← سیاسی حداقل ۷۰۰ هزار تومان ۱۳۹۲

ضعف نیروی انسانی مدیریت صندوق

ضعف محاسبات بیمه سنجی Actuary → مشکل تورم

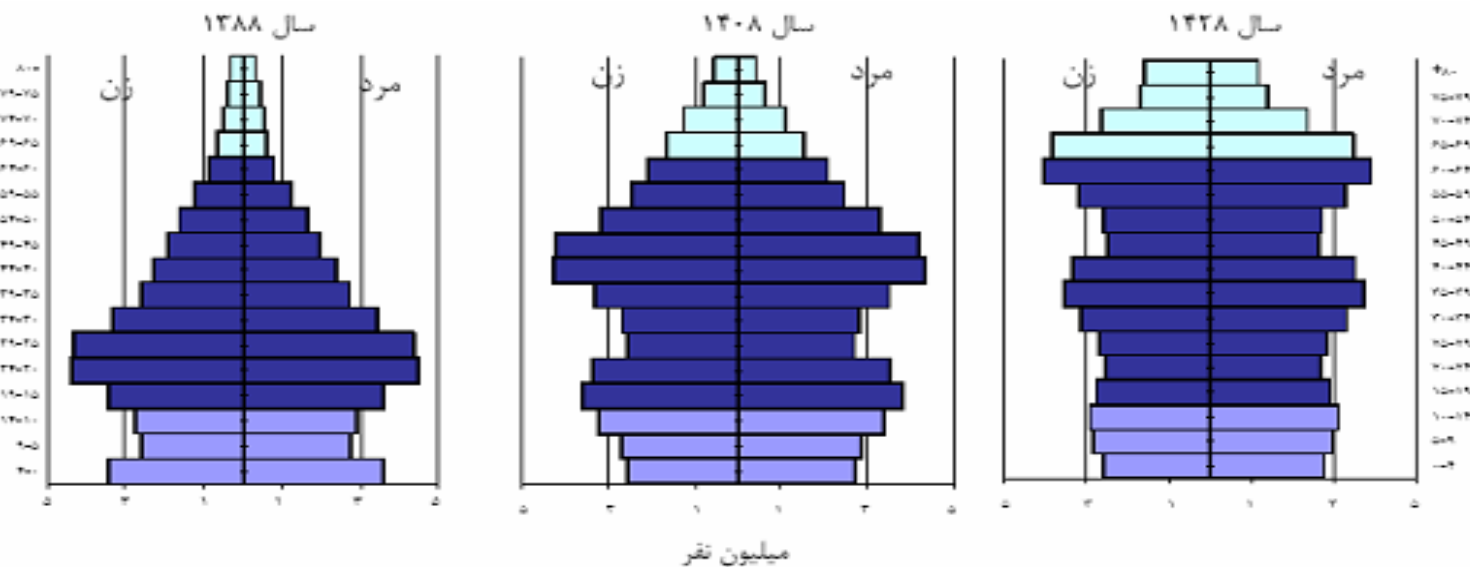
پرداختی (مستمری) بی ارتباط به منابع ← متوسط ۵ سال معنا ندارد

تغییر جمعیتی و افزایش عمر

DC به جای DB

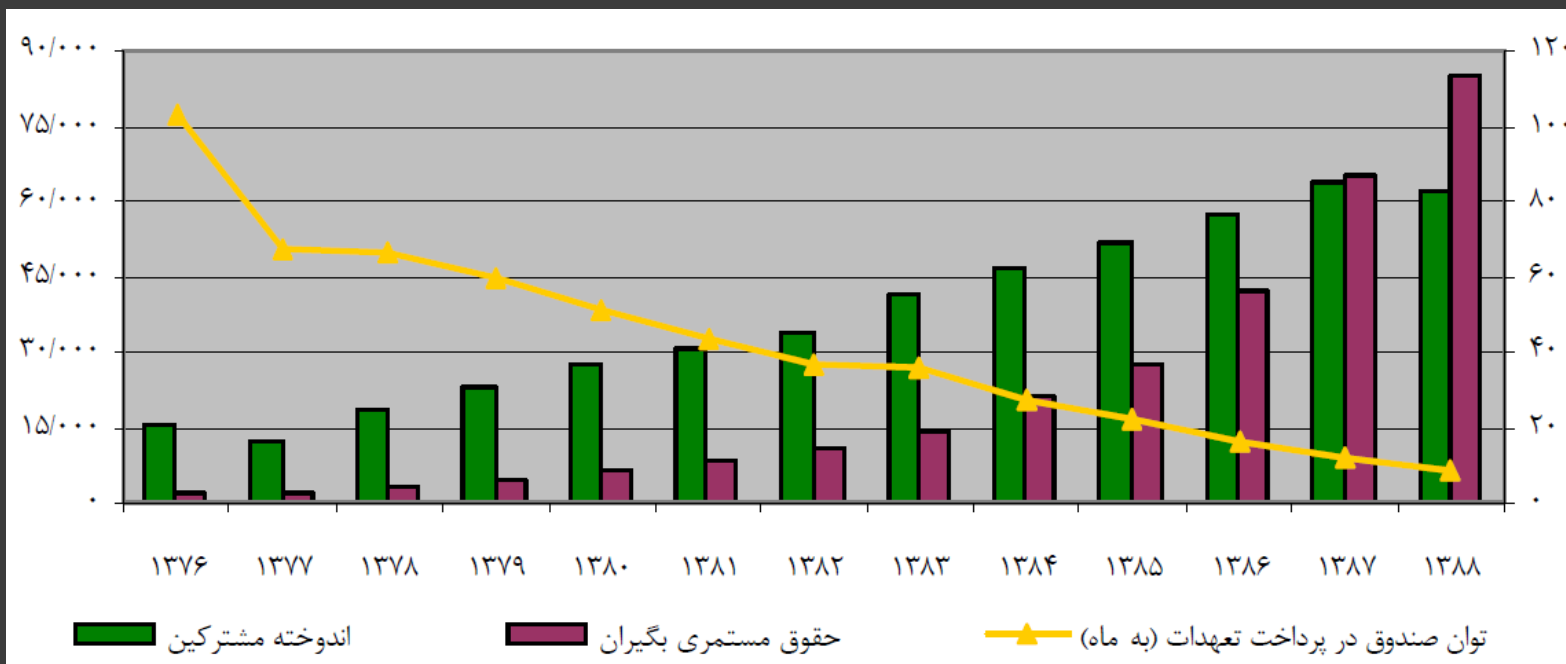
ضعف نظارت بر عملکرد صندوقها

نسل پر جمعیت کشور در سال ۱۳۸۸ که بین ۱۵ تا ۲۹ سال داشتند با گذشت زمان و در دوره‌های خاص بین سال‌های ۱۴۲۰ و ۱۴۳۰ منجر به افزایش سریع تعداد بازنشستگان می‌شوند



منبع: صندوق بازنشستگی کشوری

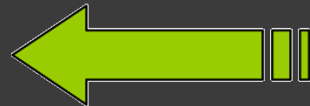
مقایسه دارائی‌های صندوق با تعهدات سالانه



در پایان سال ۱۳۷۶ اندوخته‌های مشترکین صندوق بازنشستگی کشوری از توان پرداخت حداقل ۸ سال حقوق مستمری بگیران برخوردار بود در حالی که این میزان در پایان سال ۱۳۸۸ به کمتر از یک سال کاهش یافت ضمن این که بخش عمده‌ای از اندوخته مشترکین فوق مربوط به بدهی دولت به صندوق می‌باشد که تنها در چارچوب انتقال سهام شرکت‌هایی قابل تصفیه می‌باشد که از قابلیت تبدیل به نقد بسیار کمی برخوردارند.

چالش‌های حوزه بیمه‌ای صندوق بازنشستگی در شرایط فعلی

افزایش مستمر تعداد مستمري بگيران ضمن
کاهش تعداد شاغلين



چالش‌های پیش‌روی صندوق‌های بازنشستگی در دنیا

درآمد آتی کارمندان از سه منبع درآمد شخصی، کمک‌های دولتی و یا سود سرمایه‌گذاری‌ها تأمین می‌شود



با رشد حسابی و تلاطم‌های غیرقابل پیش‌بینی در بازار سرمایه ضرورت قوانین نظارتی جدی‌تر برای صندوق‌های بازنشستگی مطرح شده است

تأمین کسری توسط دولت

نقد

در گذشته

سهام

در دورهٔ اخیر

؟

در آینده

پول صندوق‌های بازنشستگی پول دولت نیست

سوء مدیریت در ادارهٔ وجوه مردم توسط دولت

صندوق‌ها باید به صندوق مالی بدل شود



مشکل کلیدی

صندوق بازنشستگی

صندوق

نیست

چرا صندوق‌های بازنشستگی جدید شکل گرفت؟

**در چارچوب کدام طرح کلی این صندوق‌ها شکل گرفته
است؟**

صندوق‌های بازنشستگی کارکنان بانک‌ها

مجمع عمومی صندوق که همان مجمع عمومی بانک‌هاست

هیأت امناء مرکب از مدیران عامل بانک‌ها (ریاست جلسه به مدیرعامل صندوق تفویض شده)

هیأت مدیره صندوق چهار نفر (یک نفر مدیرعامل و سه عضو)

بازرسان قانونی

ساختار اداری صندوق (که در آن سرمایه‌گذاری یکی از ۸ اداره است)

سازمان تأمین اجتماعی

هیأت امناء

- شش نفر به پیشنهاد وزیر رفاه و تأمین اجتماعی و تصویب شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی،
- سه نفر از نمایندگان خدمات گیرندگان
- [این هیأت امناء در حکم هیأت امنای کلیه صندوق‌های بازنشستگی است]

ماده ۱۱۳ قانون مدیریت خدمات کشوری (اصلاح شده) ۱۳۸۸

ماده ۱۷ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی ۱۳۸۳

شورا یا مجمع یا هیأت امناء

- نصف به علاوه ۱ با پیشنهاد وزیر رفاه و تأیید شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی و تصویب هیأت وزیران
- مابقی نمایندگان خدمات گیرندگان و در نبود تشکل‌های مربوطه وزیر رفاه و تأیید شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی و تصویب هیأت وزیران
- مدیرعامل فردی خارج از مجمع و هیأت‌مدیره (تأیید وزیر را هم می‌خواهد)
- هیأت نظارت سه نفر از طرف مجمع، شورا، هیأت امناء

طرح الحاقی یک تبصره به ماده ۱۷

نمونه‌ای از طرح‌های اصلاحی اجرا شده در صندوق‌های بازنشستگی دنیا

اصلاحات پارامتریک (افزایش سن بازنشستگی، افزایش تعداد سال‌های خدمت قبل از بازنشستگی، افزایش حق بیمه، افزایش تعداد سال‌های مبنای محاسبه حقوق بازنشستگی)

محرومیت از معافیت‌های مالیاتی قبل از سن بازنشستگی قانونی

طرح بازنشستگی چند لایه

طرح‌های خصوصی بازنشستگی

مثالهایی از اقدامات کشورهای اروپایی برای کاهش شکاف موجود در توانایی پرداخت (Solvency) صندوق‌های بازنشستگی

۱. دوره کاهش شکاف صندوق‌ها بلندمدت‌تر است.
در برخی از کشورها، دوره پوشش شکاف صندوق‌ها تا ۱۰ سال است.
۲. کمک گرفتن از وام‌های بدون اولویت (subordinated loans).
۳. ضمانت‌هایی مبتنی بر دارایی‌های حامی طرح بیمه (sponsor).
۴. تغییر استانداردهای ارزشیابی برای دارایی‌ها و بدهی‌ها.
 هموارسازی دارایی‌ها.
 استفاده از رتبه اعتباری اوراق قرضه شرکت‌ها برای ارزشیابی بدهی‌ها.
۵. مدت زمان معرفی طرح‌های جبرانی برای رفع شکاف صندوق‌ها بلندمدت‌تر است.
۶. صندوق‌های ضمانت‌شده.
مثال‌های متعددی وجود دارد.
۷. کاهش مزایای طرح بازنشستگی.
 حذف روش‌های مبتنی بر شاخص.
 تغییر از حقوق ۵ سال پایانی به حقوق کل طول عمر.
۸. افزایش سن بازنشستگی.



حرکت به سوی طرح‌های مبتنی بر مشارکت در کشورهای توسعه‌یافته

توزیع و رشد انواع صندوق‌های بازنشستگی

طرح‌های با مزایای مشخص (DB) ■
 طرح‌های مبتنی بر سطح مشارکت (DC) ■

سال ۲۰۰۸، تجزیهٔ DB و DC
 درصد

رشد دارایی طرح‌های با
 مزایای مشخص در ۱۰ سال
 درصد، CAGR

رشد دارایی طرح‌های مبتنی بر
 سطح مشارکت در ۱۰ سال
 درصد، CAGR



کشور	رشد دارایی طرح‌های با مزایای مشخص (CAGR) (%)	رشد دارایی طرح‌های مبتنی بر سطح مشارکت (CAGR) (%)
ایالات متحده	۰.۶	۶.۰
ژاپن	۱.۷	در دسترس نیست
بریتانیا	-۰.۳	۲۷.۹
هلند	۵.۴	۳۲.۴
کانادا	۵.۵	۵.۵
استرالیا	۵.۸	۱۵.۰
سوئیس	۲.۴	۵.۳
آلمان	۸.۲	۸.۲

۱ نرخ رشد مرکب سالیانه (CAGR) بر حسب دلار ایالات متحده

مأخذ: واتسون وات (W) و سایر منابع، تحلیل شرکت مک‌کینزی (McKinsey)

کمک معین

(سهام تعریف شده)

تلفیقی (طراح)

مزایای معین

طرح‌های
بازنشستگی

مزایای معین

- در این طرح کارفرما متعهد می شود پس از موعد بازنشستگی مبلغ معینی را به واجدین شرایط بپردازد.
- عواملی مانند سابقه حقوق، تعداد سال های خدمت و ... در تعیین مبلغ مؤثر هستند.
- در این طرح بانی متحمل ریسک نرخ بازده سرمایه گذاری می شود گرچه می تواند با پرداخت سالیانه به شرکت بیمه عمر آن را تضمین کند.

کمک معین (سهم تعریف شده)

- در این طرح کارفرما سهم مشخصی را به طرح پرداخت می‌کند بدون آنکه تضمینی برای پرداخت وجوه در هنگام بازنشستگی قبول کند
- پرداخت‌ها به واجدین شرایط صندوق با توجه به رشد دارایی‌های صندوق و رشد سرمایه‌گذاری‌ها خواهد بود
- برای هر عضو حساب جداگانه‌ای خواهد بود که ریسک ناشی از بازدهی دارایی‌ها را خود تحمل می‌کند

تلفیقی (طراح)

- طرح تلفیقی تا حدودی دارای ویژگی‌های هر یک از دو طرح مزایای معین و کمک معین است

طرح تأمین
مالی شده

طرح بدون
اندوخته مالی

طرح‌های
بازنشستگی بر
اساس تأمین مالی



صندوق
بازنشستگی
خصوصی

صندوق
بازنشستگی
عمومی

طرح‌های
بازنشستگی
بر اساس قوانین

تعادلی نیست رابطه
ضعیف بین پس انداز
و دریافتی

بحث مشارکت
وجود ندارد

DB (Defined Benefit)
منفعت تعریف شده برقراری
مستمری متناسب با آخرین حقوق

در مقابل

با محاسبات
بیمه سنجی تعادلی
می شود

مشارکت اعضا

DC
(Defined Contribution)
متناسب با مشارکت

رئوس قانون مستقل برای صندوق‌های بازنشستگی

۱. تسویه حساب کامل دولت با صندوق‌ها

۲. اصلاح ترتیبات نظارتی (هیأت امانا کافی است؟)

۳. اصلاح نظام مدیریتی صندوق‌ها

۴. تمرکز روی دارایی‌های مالی

۵. تضامین برای حداقل‌ها (نحوه ورود بیمه‌ها)

۶. نظام گزارش‌دهی

۷. ضرورت مقام ناظر مستقل

۸. تنوع بانیان (متعهدان) صندوق‌ها

روش‌های تأمین مالی صندوق‌های بازنشستگی

بودجه عمومی

تأمین مالی مشارکتی با مدیریت دولتی

تأمین مالی مشارکتی با مدیریت ترکیبی

تأمین مالی مشارکتی با مدیریت خصوصی

مواد ۳۱-۲۶ برنامه پنجم توسعه

ماده ۲۶: اختیارات گسترده دولت برای اصلاح ساختار و تعادل منابع و مصارف

- کاهش وابستگی به بودجه عمومی
- اصلاح مدیریت سرمایه گذاری
- بنگاه‌داری جدید ممنوع ← صندوق‌ها محدود به دارایی‌های مالی
- سهام مدیریتی تا آخر برنامه واگذار شود

ماده ۲۷: چند لایه‌ای

- مستمری پایه بیمه درمانی پایه
- بیمه‌های مکمل بازنشستگی و درمان

ماده ۲۸: صندوق‌های بازنشستگی خصوصی

- صندوق بازنشستگی خصوصی با آیین‌نامه دولت
- بیمه‌شدگان می‌توانند تغییر صندوق بدهند
- بیمه مشاغل آزاد هم اجباری است
- صندوق بیمه اجتماعی، بیمه تکمیلی بازنشستگی، حساب‌های انفرادی خصوصی

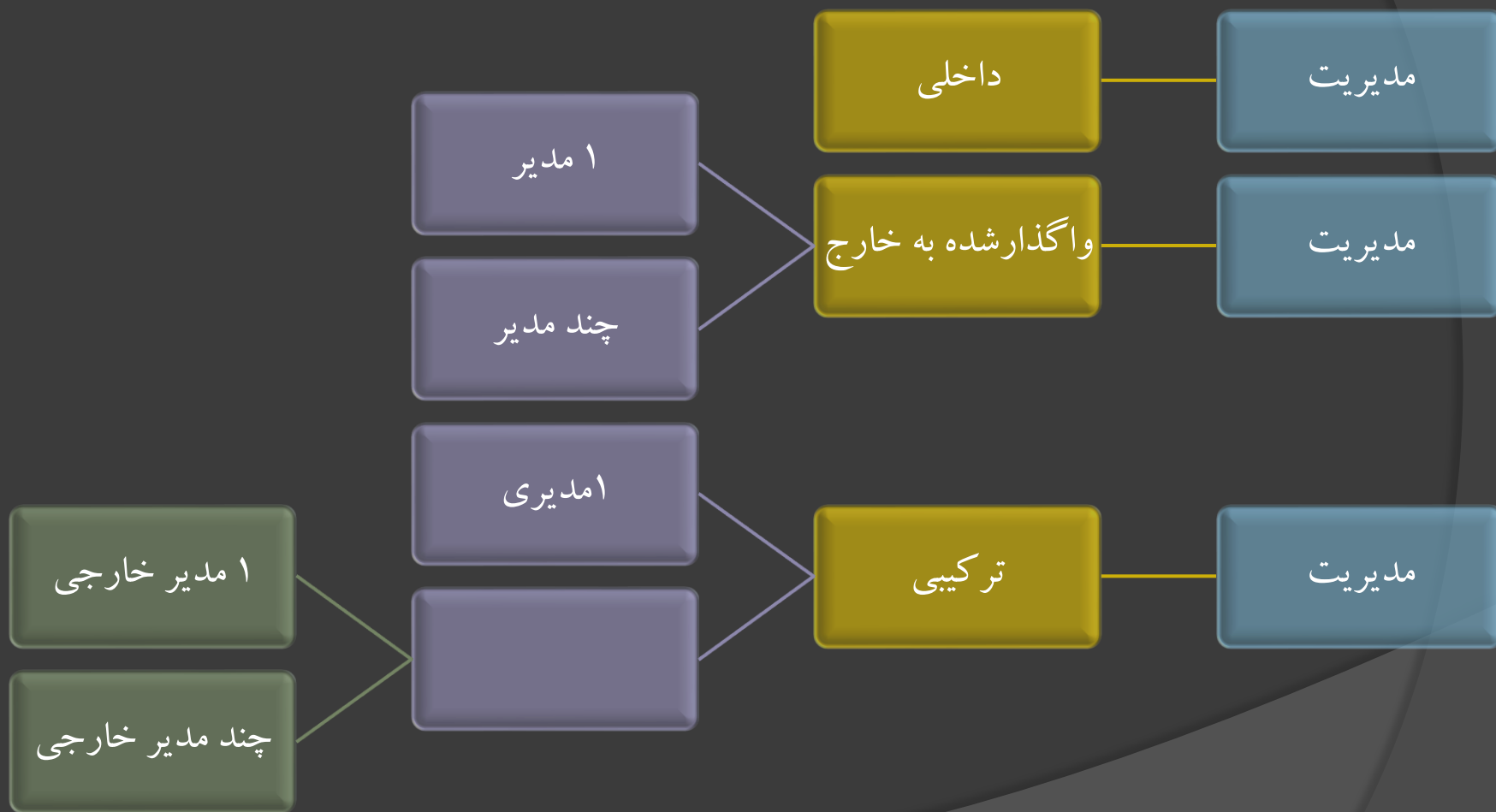
ماده ۲۹: توجه به بار مالی منبذ و تأمین آن

- تحمیل کسری بودجه به دولت، دستگاه اجرایی و صندوق غیرقابل پذیرش

ماده ۳۰: ادامه در صندوق‌ها بعد از پایان خدمت یا اخراج

ماده ۳۱: برقراری حقوق میانگین سال‌های قبل

ادارهٔ صندوق



وظایف مقام ناظر

تقریباً در تمام کشورهای توسعه یافته صندوق‌های بازنشستگی و تأمین اجتماعی زیر نظر یک مقام ناظر مالی قانون‌گذار فعالیت می‌کنند.

به عنوان مثال، در کشور انگلستان از تاریخ ۶ آوریل سال ۲۰۰۵ کلیه صندوق‌های بازنشستگی مبتنی بر کار (work-based) زیر نظر قانون‌گذار صندوق‌های بازنشستگی (Pensions Regulator) هستند. پیش از این تاریخ نهادی تحت عنوان OPRA این مسئولیت را به عهده داشت: Occupational Pensions Regulatory Authority

مقام ناظر صندوق‌های بازنشستگی در انگلستان بخشی از بدنه بخش عمومی است که مستقل از دولت عمل می‌کند. ((NonDepartmental Public Body –NDPB))

به عنوان مثالی از مقام ناظر در کشورهای در حال توسعه می‌توان به PFRDA در کشور هند اشاره کرد: Pension Fund Regulatory and Development Authority

وظایف مقام ناظر

تقریباً در تمام کشورهای دنیا نقش مقام ناظر در فرایندهای زیر تعریف می شود:

- شرایط اخذ مجوز (licensing)
- قوانین نظارتی (governance)
- تعیین ناظر مستقل (independent custodian)
- حسابرس خارجی (external audit)



وظایف مقام ناظر

الزامات افشاگری (disclosure requirement)

قوانین سرمایه گذاری (investment regulation)

اخذ ضمانت نامه (guarantees)

حداقل سرمایه و اندوخته (minimum capital and reserves)

مقرراتی در مورد هزینه ها و کارمزدها (regulations on costs and fees)

افشاگری (Diclosure)

یکی از اجزای نظارتی مقام ناظر تعیین ضوابطی برای افشاگری مالی است.

در برخی از کشورها مثل اکثر کشورهای امریکای لاتین، صندوق‌های بازنشستگی موظفند به طور روزانه ارزش دارایی‌های خود را به روز کرده (mark to market) و آن را گزارش کنند.

در بریتانیا صندوق‌های غیردولتی به تازگی ملزم شده‌اند تا اطلاعاتی را در مورد ارزش فعلی سرمایه صندوق و حق بیمه پرداختنی به ارزش روز برای مقام ناظر افشا نمایند.

گزارشگری مالی

استاندارد شماره ۲۷

ارزش فعلی مزایای بازنشستگی مبتنی بر بیمه‌سنجی (اکچوئری)

تعهد صندوق

نیاز به اطلاعات: اهداف

- الف. ارزیابی توان پرداخت تعهدات
- ب. ارزیابی عملکرد طرح
- ج. تعیین راهبردها و خط‌مشی‌های طرح
- د. فراهم کردن امکان نظارت عمومی مقام ناظر
- هـ. نیازهای دیگر اعضا مثل نرخ‌ها، شرایط بازنشستگی، و امکان تأمین مزایا

استانداردهای ۱۵، ۱۸، ۱۹، ۲۰ و ۲۳ برای اندازه‌گیری سرمایه‌گذاری‌ها شماره ۱۱ برای املاک و مستغلات

چند لایه‌گی (مدل ۱)

لایه پایه ← اجباری و حداقل با مدیریت دولتی

لایه مکمل ← داوطلبانه و حداکثر با مدیریت خصوصی

- طرح پس‌اندازی حساب‌های انفرادی Thrift Savings Plan TSP
- صندوق‌های بازنشستگی شرکتی Corporate Pension Fund
- صندوق‌های بازنشستگی خصوصی مکمل

چندلایه‌گی (مدل ۲)

صندوق تضمین یا طرح بیمه دولتی

لایه پایه و مکمل، داوطلبانه و اجباری مدیریت خصوصی

- طرح پس انداز حساب‌های انفرادی
- صندوق بازنشستگی شرکتی
- صندوق بازنشستگی خصوصی

تجدید ساختار صندوق‌ها

بدیل ۱. ادامه وضعیت جاری

- یک یا چند صندوق دولتی
- جداسازی بیمه بازنشستگی از سایر خدمات بیمه‌ای و اجتماعی
- اصلاح نظام مدیریت و نظام نمایندگی ذی‌نفعان
- استقرار «مقام ناظر» و نظام گزارشگری
- توسعه گسترده صندوق‌های مکمل در بازار سرمایه ایران

تجدید ساختار صندوق‌ها

بدیل ۲. صندوق دولتی برای حداقل‌های دستمزد و واگذاری مازاد به صندوق‌های مکمل غیردولتی

- یک یا چند صندوق دولتی با اصلاحات بدیل ۱ برای حداقل‌ها
- راه‌اندازی صندوق‌های غیردولتی برای مازاد بر سطح حداقل
- استقرار «مقام ناظر» برای همه صندوق‌ها و نظام گزارشگری

تجدید ساختار صندوق‌ها

بدیل ۳. کل صندوق‌های غیردولتی و تشکیل صندوق ضمانت دولتی یا نظام بیمه‌ای دولتی برای اطمینان از تأمین حداقل‌ها

بدیل ۴. کل صندوق‌ها غیردولتی و تشکیل صندوق ضمانت و یا نظام بیمه‌ای غیردولتی برای اطمینان از تأمین حداقل‌ها.

باتشکر از توجه شما