

بہ نام خدا



سازمان بورس و اوراق بهادار
SECURITIES & EXCHANGE ORGANIZATION

مدیریت پژوهش، توسعه و مطالعات اسلامی

نهاد ناظر در صندوق های باز نمستی؛ کلیات و مفاهیم

سامان ابراهیم پور

چکیده

امور بیمه بازنشستگی در ایران توسط دو سازمان عمده تأمین اجتماعی و بازنشستگی کشوری و حدود پانزده صندوق اختصاصی وابسته به دستگاه‌های مختلف اداره می‌شود.

افزون بر دو صندوق عمده تأمین اجتماعی و کشوری، حدود ۱۵ صندوق مستقل وابسته به دستگاه‌های اجرایی مختلف وجود دارد که به کارکنان خود خدمات بازنشستگی ارائه می‌کنند. این صندوق‌ها شامل کارکنان بانک‌ها و بانک مرکزی، صنایع فولاد و نفت، بیمه‌های ایران و مرکزی، شهرداری تهران، نیروهای مسلح، صداوسیما سراسر کشور، هواپیمایی جمهوری اسلامی ایران و تعدادی دیگر از دستگاه‌های اجرایی است.

قدمت این صندوق‌ها از حدود ۱۰ سال تا بالای ۶۰ سال متفاوت است. برخی از این صندوق‌ها علاوه بر کارکنان دستگاه خود، سازمان‌ها و شرکت‌های تحت نظر دستگاه مربوط را نیز پوشش می‌دهند. مبنای پرداخت حقوق بازنشستگی در مورد همه‌ی آن‌ها میانگین دو سال آخر و مجموع کسور دریافتی (سهم کارمند و کارفرما) از ۲۰ الی ۳۰ درصد متفاوت است. سنوات خدمت مصوب در صندوق‌های مستقل دستگاه‌ها بین ۲۰ الی ۳۰ سال و سن بازنشستگی مصوب از ۵۵ الی ۶۵ سال متفاوت است.

در ادامه گزارش چارچوب نظارتی ارائه شده توسط IOPS معرفی می‌شوند و در مورد سازمان نظارتی کانادا نیز اطلاعاتی ارائه می‌شود.

مدیریت پژوهش، توسعه و مطالعات اسلامی
واژگان کلیدی: صندوق بازنشستگی، نهاد ناظر، IOPS
www.rdis.ir

فهرست

۱ موضوع گزارش: صندوق‌های بازنشستگی خصوصی؛ کلیات و مفاهیم.....Error! Bookmark not defined

۱-۱ مقدمه ۴

۱-۲ تعاریف ۴

۱-۳ بررسی نظام بازنشستگی جهانی ۹

۱-۳-۱ سازمان تأمین اجتماعی ۹

۱-۳-۲ سازمان بازنشستگی کشوری ۱۰

۱-۴ مروری بر نظام‌های بازنشستگی جهانی ۱۲

۱-۵ تحلیل عوامل مؤثر در نظام بازنشستگی کشور ۱۴

۱-۵-۱ عوامل درونی ۱۴

۱-۵-۲ عوامل بیرونی ۱۵

۱-۶ سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی ۱۵

۱-۶-۱ ویژگی اساسی سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی ۱۵

۱-۶-۲ تجارب سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی ۱۷

۱-۶-۳ سرمایه‌گذاری طرح‌های بازنشستگی دولتی و خصوصی ۱۸

۱-۷ روش‌های تأمین مالی خدمات ۲۰

۱-۷-۱ درآمدها ۲۰

۱-۷-۲ هزینه‌ها ۲۱

۱-۸ فرضیاتی که برای ایجاد یک سیستم مد نظر قرار می‌گیرد به شرح زیر است: ۲۱

۲ نظارت بر صندوق‌های بازنشستگی (اصول پیشنهادی IOPS) ۲۲

۲-۱ سازمان ناظر صندوق‌های بازنشستگی کانادا ۲۳

۲-۲ چارچوب‌های ناظر بر طراحی اصول نظارت بر بازنشستگی خصوصی..... ۲۳

۲-۳ اصول نظارت بر طرح‌ها و صندوق‌های بازنشستگی خصوصی..... ۲۵

۳ فهرست منابع ۳۰

۱-۱ مقدمه

امور بیمه بازنشستگی در ایران توسط دو سازمان عمده تأمین اجتماعی و بازنشستگی کشوری و حدود پانزده صندوق اختصاصی وابسته به دستگاه‌های مختلف اداره می‌شود.

افزون بر دو صندوق عمده تأمین اجتماعی و کشوری، حدود ۱۵ صندوق مستقل وابسته به دستگاه‌های اجرایی مختلف وجود دارد که به کارکنان خود خدمات بازنشستگی ارائه می‌کنند. این صندوق‌ها شامل کارکنان بانک‌ها و بانک مرکزی، صنایع فولاد و نفت، بیمه‌های ایران و مرکزی، شهرداری تهران، نیروهای مسلح، صداوسیما سراسر کشور، هواپیمایی جمهوری اسلامی ایران و تعدادی دیگر از دستگاه‌های اجرایی است.

قدمت این صندوق‌ها از حدود ۱۰ سال تا بالای ۶۰ سال متفاوت است. برخی از این صندوق‌ها علاوه بر کارکنان دستگاه خود، سازمان‌ها و شرکت‌های تحت نظر دستگاه مربوط را نیز پوشش می‌دهند. مبنای پرداخت حقوق بازنشستگی در مورد همه‌ی آن‌ها میانگین دو سال آخر و مجموع کسور دریافتی (سهم کارمند و کارفرما) از ۲۰ الی ۳۰ درصد متفاوت است. سنوات خدمت مصوب در صندوق‌های مستقل دستگاه‌ها بین ۲۰ الی ۳۰ سال و سن بازنشستگی مصوب از ۵۵ الی ۶۵ سال متفاوت است.

بررسی آمار و اطلاعات جمع‌آوری شده در مورد صندوق‌های بازنشستگی به‌طور کلی روند نگران‌کننده افزایش تعداد بازنشستگان و مستمری‌بگیران نسبت به شاغلین و به هم خوردن توازن دریافتی‌ها و پرداختی‌ها در آینده را نشان می‌دهد. این نگرانی با توجه به اینکه تعدادی از این صندوق‌ها در حال حاضر نیز بدین وضعیت دچار شده‌اند و ورودی‌های بخش دیگری از آن‌ها نیز به دلایلی مانند کوچک‌سازی بخش عمومی یا بحران‌های اقتصادی و ... قطع شده است، دوچندان می‌گردد.

۲-۱ تعاریف

برخی از واژه‌های مورد استفاده در حوزه طرح‌ها و صندوق‌های بازنشستگی به شرح زیر تعریف می‌شوند:

طرح بازنشستگی

طرح بازنشستگی نوعی توافق است که بر اساس آن کارفرما (که می‌تواند برای مثال یک شرکت، نهاد دولتی یا اتحادیه کارگری باشد) برای کارکنان خود پس از بازنشسته شدن و قطع درآمد ثابت حاصل از استخدام، مستمری یا درآمدی را فراهم می‌کند. طرح‌های بازنشستگی شکل معینی از جبران معوق^۱ به حساب می‌آیند (Wikipedia).

¹ Deferred Compensation

طرح بازنشستگی قراردادی است که بر اساس آن کارفرما مزایایی را برای کارکنان در دوران بازنشستگی فراهم می‌آورد. اغلب طرح‌ها، مزایای از کارافتادگی و بازماندگان را دربر می‌گیرند. یکی از وظایف طرح، تشخیص هزینه اجرای طرح برای کارفرما و تأمین مالی مزایای بازنشستگی است. در ضمن، مزایای بازنشستگی جزء هزینه‌های قابل قبول مالیاتی کارفرما محسوب می‌شود.

صندوق بازنشستگی

برخی از تعابیر به کاررفته برای صندوق بازنشستگی^۲ عبارت‌اند از:

صندوق بازنشستگی صندوقی است که به منظور تسهیل و سازمان‌دهی سرمایه‌گذاری وجوه بازنشستگی تأمین‌شده توسط کارکنان و کارفرمایان، از سوی کارفرما تشکیل می‌شود. صندوق بازنشستگی یک مجموعه دارایی مشترک است که هدف آن ایجاد رشد پایدار و بلندمدت در ارزش دارایی‌هاست و پس از رسیدن کارکنان به پایان سنوات کاری و بازنشستگی به آنان مستمری پرداخت می‌کند (Investment Dictionary).

صندوق بازنشستگی صندوقی است که توسط یک شرکت، اتحادیه کارگری، نهاد دولتی یا سازمان دیگر برای پرداخت مزایای بازنشستگی به مستخدمین بازنشسته تأسیس می‌شود. صندوق‌های بازنشستگی سالانه میلیاردها دلار در بازارهای سهام و اوراق قرضه سرمایه‌گذاری می‌کنند و به همین دلیل عامل مهمی در تعادل عرضه و تقاضا در بازارهای مالی به شمار می‌روند. عایدات و منافع حاصل از سبدهای سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی نوعی مالیات معوق^۳ به حساب می‌آیند. مدیران صندوق در درجه اول فرضیات بیمه عمر را بر اساس الزام صندوق به پرداخت مبالغ معین به مستمری‌گیران^۴ استوار می‌کنند و سپس برای اطمینان بخشی نسبت به ایجاد نرخ بازده برابر یا بیش از مبالغ پرداختنی پیش‌بینی شده برای سبد دارایی‌ها، تمام تلاش خود را به کار می‌برند. (Barron's Finance and Investment Terms Dictionary).

فرهنگ اصطلاحات تجاری نیز تعریفی مشابه عبارت بالا ارائه می‌کند با این تفاوت که عایدات سبد سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی را در چارچوب قوانین و مقررات بسیاری از کشورها، از جمله ایالات متحده، معاف از مالیات^۵ معرفی می‌کند (Dictionary of Business Terms).

صندوق بازنشستگی صندوقی است که به منظور جمع‌آوری منظم کسور بازنشستگی^۶ از شرکت، نهاد دولتی یا هر سازمان دیگر برای تأمین درآمد دوران بازنشستگی مستخدمین واجد شرایط تشکیل می‌شود. کسور بازنشستگی سهم کارفرما^۷ (در ایالات متحده براساس

^۲ Pension Fund

^۳ Tax Deferred

^۴ Pensioners

^۵ Tax Exempt

^۶ Contributions

^۷ Employer Contributions

قانون درآمدهای داخلی) در ردیف سرمایه‌گذاری‌های معاف از مالیات^۸ قرار می‌گیرد. همچنین صندوق‌های بازنشستگی از مالیات عایدات سرمایه‌ای^۹ معاف هستند (Dictionary of Banking Terms).

صندوق بازنشستگی در واقع منابعی است که به‌صورت دوره‌ای از سوی کارکنان یا کارفرما کنار گذاشته می‌شود به‌طوری‌که عایدات حاصل از آن یعنی مجموع اندوخته اصل و بهره‌های متعلقه، برای تأمین مزایای بازنشستگی کارکنان کافی باشد. وجوه صندوق بازنشستگی نزد متولی یا یک امین^{۱۰} سپرده و اندوخته می‌شود. امین کسی است که به‌طور مستقیم، پرداخت مستمری به کارکنان در دوران بازنشستگی را بر عهده دارد. پرداخت‌های سالیانه به مستخدمین بازنشسته از محل دارایی‌های صندوق صورت می‌گیرد. امور اداری و اجرایی صندوق می‌تواند توسط شرکت کارفرما^{۱۱}، امین، شرکت بیمه^{۱۲} یا نهادی مشابه این‌ها انجام شود (Dictionary of Accounting Terms).

صندوق بازنشستگی شامل مجموعه‌ای از دارایی‌هاست که یک موجودیت قانونی مستقل^{۱۳} را تشکیل می‌دهد و کسورات پرداختی در چارچوب یک طرح بازنشستگی را باهدف تأمین مالی مزایای طرح بازنشستگی مورداستفاده قرار می‌دهد (Wikipedia).

در ایران، سازمان حسابرسی بر اساس استاندارد حسابداری شماره ۲۷ که مربوط به مقررات حسابداری و گزارشگری طرح‌های بازنشستگی هست، صندوق بازنشستگی را به شرح ذیل تعریف نموده است:

«صندوق بازنشستگی شخصیت حقوقی مستقلی است که تحت عناوینی مانند صندوق، سازمان، مؤسسه و غیره بر اساس قانون، اساسنامه یا دستورالعمل خاص، در حوزه‌ی تأمین مزایای بازنشستگی اعضاء فعالیت می‌کند».

در این چارچوب، مزایای بازنشستگی عبارت است از حقوق بازنشستگی و سایر مستمری‌هایی که به‌موجب مقررات طرح انتظار می‌رود با توجه به سنوات خدمت گذشته اعضاء به آنان پرداخت شود. منظور از اعضاء شامل کلیه‌ی افراد اعم از شاغلین، بازنشستگان و مستمری‌بگیرانی است که از مزایای طرح بازنشستگی بهره‌مند می‌شوند.

همچنین طبق استاندارد یادشده، طرح‌های بازنشستگی بیانگر برنامه‌هایی است که به‌موجب آن برای اعضاء پس از خاتمه‌ی خدمت، مزایایی در قالب حقوق بازنشستگی یا مستمری فراهم می‌شود، به شرطی که بتوان این مزایا را قبل از خاتمه‌ی خدمت بر اساس شرایط مصوب یا رویه‌ی مورد عمل، تعیین یا برآورد کرد.

براساس قانون بازار اوراق بهادار جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۴ صندوق بازنشستگی به شرح زیر تعریف شده است:

⁸ Tax – free Investments

⁹ Capital Gains Taxes

¹⁰ Trustee

¹¹ Employing Company

¹² Insurance Company

¹³ Independent Legal Entity

«صندوق بازنشستگی صندوق سرمایه‌گذاری است که با استفاده از طرح‌های پس‌انداز و سرمایه‌گذاری، مزایای تکمیلی را برای دوران بازنشستگی اعضای صندوق فراهم می‌کند»^{۱۴}.

مستمری^{۱۵}

برخی از تعاریف ارائه‌شده برای مستمری یا حقوق بازنشستگی به شرح ذیل است:

مستمری یک مبلغ دائمی است که معمولاً پس از بازنشستگی^{۱۶} به شخص پرداخت می‌شود. مستمری‌ها نوعاً پرداخت‌هایی هستند که در قالب وجوه سالیانه تضمین‌شده، به کارکنان بازنشسته^{۱۷} یا ازکارافتاده^{۱۸} صورت می‌گیرد. درعین‌حال در برخی موارد، طرح بازنشستگی^{۱۹} از طریق مکانیسم‌های مختلف اقدام به انباشته کردن وجوهی می‌نماید که فرد بازنشسته^{۲۰} می‌تواند به‌طور یکجا آن را در زمان بازنشستگی دریافت نماید و در این حالت تعهد پرداخت وجوه سالانه وجود ندارد که به این مبلغ نیز مستمری گفته می‌شود. در هر صورت، به مستمری برقرارشده توسط کارفرما برای کارکنان، معمولاً مستمری شغلی^{۲۱} یا مستمری کارفرما^{۲۲} اطلاق می‌گردد و اتحادیه‌های کارگری، دولت یا سازمان‌های دیگر نیز می‌توانند در تأمین مالی مستمری‌ها مشارکت داشته باشند. مستمری‌های شغلی درواقع حالتی از جبران معوق هستند که هم برای مستخدم و هم برای کارفرما مزایای مالیاتی به دنبال دارد. در برخی از موارد مستمری‌ها از حالت بیمه‌ای نیز برخوردارند زیرا اغلب آن‌ها به بازماندگان^{۲۳} و ازکارافتاده‌ها پرداخت می‌شود و بدین ترتیب درآمدهای سالانه، آنان را در مقابل ریسک عمر طولانی بیمه می‌کند.

^{۱۴} همان‌طور که ملاحظه می‌شود این تعریف نمی‌تواند چندان دقیق، جامع و مانع باشد و ابهامات مشخصی در آن دیده می‌شود که در جای خود قابل‌بحث است. برای مثال، این تعریف قبل از پرداختن به وظیفه‌ی اصلی و اولیه‌ی یک صندوق بازنشستگی، به موضوع حفظ و افزایش ارزش دارایی‌ها در قالب سرمایه‌گذاری تأکید کرده است و به نظر می‌رسد باید فرد در وهله‌ی اول، عضو یا تحت پوشش صندوق معینی مانند بازنشستگی کشوری و غیره باشد و سپس برای مزایای بیشتر تابع این صندوق بشود که در این صورت نیز با توجه به تعریف جاافتاده و متعارف برای صندوق بازنشستگی، لازم است برای صندوق موردنظر این قانون، واژه‌ی مناسب دیگری در نظر گرفته شود. همچنین واژه‌هایی مانند مزایای تکمیلی مبهم و نامشخص است. به‌هرحال این موارد و نواقص دیگر موجود در تعریف، می‌توانند موانع جدی برای تعیین ضوابط و دستورالعمل‌های تشکیل، فعالیت و نظارت بر این نهاد مهم مالی به شمار روند.

¹⁵ Pension

¹⁶ Retirement

¹⁷ Retired Employees

¹⁸ Disabled Employees

¹⁹ Retirement Plan / Superannuation Plan

²⁰ Retiree

²¹ Occupational Pension

²² Employer Pension

²³ Survivors

باوجود اینکه نمونه‌های دیگری از پرداخت‌های سالانه (مانند برنده شدن در قرعه‌کشی) نیز وجود دارند که جریان پرداخت‌های مشابه را ایجاد می‌کنند، اما اصطلاح مستمری مشخصاً بیانگر پرداخت‌هایی است که یک شخص در چارچوب مقررات و شرایط شغلی از پیش تعیین شده و در هنگام بازنشستگی دریافت می‌کند (Wikipedia).

مستمری شامل مجموعه‌ای از وجوه است که به عنوان مزایای بازنشستگی^{۲۴} یا باهدف حمایت و کمک، به‌طور منظم پرداخت می‌شود (The American Heritage Dictionaries).

مستمری عبارت از یک سری پرداخت‌های دوره‌ای به شخصی است که به دلایلی مانند کهولت سن، از کارافتادگی و یا تکمیل و اتمام حجم کار یا خدمات توافق شده، بازنشسته می‌شود. این پرداخت‌ها معمولاً برای باقیمانده‌ی عمر طبیعی فرد ادامه می‌یابد و حتی ممکن است همسر و سایر بازماندگان را نیز تحت پوشش قرار دهد (Britannica Concise Encyclopedia).

مستمری به معنی پرداخت‌های دوره‌ای^{۲۵} به شخصی است که به دلیل کهولت سن یا از کارافتادگی، از کار بازنشسته شده است. مستمری‌ها در ابتدا به عنوان اعانه و در قالب امور خیریه تلقی می‌شدند اما امروزه به عنوان بخشی ضروری از مسؤولیت اجتماعی کارفرمایان یا دولت‌ها مورد توجه قرار می‌گیرند (Columbia Encyclopedia).

مستمری پرداخت‌های انجام شده به فرد بازنشسته را نشان می‌دهد که یا توسط دولت و یا از سوی کارفرمای قبلی وی صورت می‌گیرد (Economics Dictionary).

و بالاخره طبق قانون ایالات متحده، مستمری به صورت زیر تعریف شده است:

مستمری شامل مزایایی (معمولاً پولی) است که توسط شرکت‌های خصوصی و حکومت‌های محلی، ایالتی یا فدرال به مستخدمین بازنشسته یا بازماندگان آنان پرداخت می‌شود. کارفرمایان ملزم به راه‌اندازی طرح و پرداخت مزایای بازنشستگی نیستند اما برای جذب کارکنان متخصص و باکیفیت، اقدام به این کار می‌نمایند (Law Encyclopedia).

کسور بازنشستگی

کسور بازنشستگی، درصدی از حقوق و مزایا است که حسب مقررات ذی ربط برای تأمین پوشش بازنشستگی به‌طور ماهانه به صندوق بازنشستگی پرداخت می‌گردد. درصدی از این وجوه توسط کارکنان و درصدی هم توسط کارفرمایان پرداخت می‌شود.

نرخ کسور بازنشستگی

²⁴ Retirement Benefits

²⁵ Periodic Payments

نرخ کسور بازنشستگی، درصدی است که با اعمال آن در جمع حقوق و مزایا، میزان کسور بازنشستگی مشخص می‌شود. این نرخ بر مبنای محاسبات آماری تعیین و در مقاطع چندساله با توجه به وضعیت مالی صندوق‌های بازنشستگی موردبررسی و تجدیدنظر قرار می‌گیرد.

۳-۱ بررسی نظام بازنشستگی جهانی

صندوق‌های بازنشستگی در اغلب کشورهای جهان و به‌ویژه تمام صندوق‌های بازنشستگی موجود در ایران از الگوی موسوم به «مزایای تعریف‌شده» تبعیت می‌کنند. در این نوع نظام بازنشستگی، مبنای حقوق بازنشستگی میانگین دریافتی‌های شاغلین در سال‌های آخر خدمت و یا طول دوره خدمت است که با اعمال ضرایب یا فرمول‌های خاصی محاسبه می‌شود.

نوع دیگر نظام رایج در کشورهای جهان، نظام موسوم به «مزایای مشارکت معین» است. در این نظام بازنشستگی، حقوق بازنشسته با توجه به حق بیمه بازنشستگی که از طرف وی پرداخت‌شده است، محاسبه می‌گردد. در زمان بازنشستگی به میزان مشارکت فرد در ذخایر صندوق و سود حاصل از سرمایه‌گذاری بر اندوخته او، درآمد یا حقوق بازنشستگی محاسبه و ملاک عمل قرار می‌گیرد. این نظام‌ها به‌عنوان نظام ذخیره‌ای تلقی می‌گردند.

۱-۳-۱ سازمان تأمین اجتماعی

در بین سازمان‌ها و صندوق‌های بیمه بازنشستگی، سازمان تأمین اجتماعی بزرگ‌ترین آن‌ها محسوب می‌شود. سازمان تأمین اجتماعی هم به جهت گستره پوشش، شامل هر دو بخش عمومی (دولتی) و خصوصی (شرکت‌ها و مؤسسات مستقل) و بیمه‌گذاران منفرد (اختیاری و خویش‌فرما) و هم به جهت بزرگی تعداد مشترکین و بازنشستگان و وظیفه‌بگیران و نیز تنوع خدمات بیمه بازنشستگی و سایر تسهیلات حمایتی، در مقایسه با سایر زمان‌ها و صندوق‌ها، جایگاه ویژه‌ای دارد.

شرایط بازنشستگی در سازمان تأمین اجتماعی

حداقل سن بازنشستگی		حداقل سنوات سابقه/پرداخت بیمه	
زنان	مردان	زنان	مردان
۴۲	نمی‌توانند	۲۰	نمی‌توانند
۴۵	۵۰	۳۰	
۴۵	۵۰	۲۰ سال متوالی (کارهای سخت و زیان‌آور)	

۴۵	۵۰	۲۵ سال متناوب (کارهای سخت و زیان آور)
۵۵	۶۰	۱۰
بدون شرط		۳۵

- در کارهای سخت و زیان آور در صورت وجود حداقل سابقه شرایط سنی وجود ندارد.

همچنین در شرایط برقراری مستمری برای بازماندگان در صورت فوت شاغلین و یا بازنشستگان از قرار زیر است:

- فوت مستمری‌بگیر/بازنشسته / از کارافتاده در شرایط عادی با شرایط عادی
- فوت بیمه‌شده با شرط پرداخت حق بیمه به مدت یک سال در ده سال آخر عمر و ۹۰ روز پرداخت حق بیمه در سال آخر زندگی
- فوت بیمه‌شده با شرط فقدان پرداخت حق بیمه در ۱۰ سال آخر ولی حداقل ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه در طول زندگی
- فوت بیمه‌شده با شرط فقدان پرداخت حق بیمه در ۱۰ سال آخر ولی بین ۱۰ تا ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه
- فوت بیمه‌شده به علت حادثه ناشی از کار

۱-۳-۱ مبنای پرداخت حقوق بازنشستگی

در سازمان تأمین اجتماعی نیز نظیر سایر صندوق‌های بیمه‌ای در کشور، مبنای پرداخت حقوق بازنشستگی، حقوق دو سال آخر خدمت است و با استفاده از رابطه زیر محاسبه می‌شود.

$$\text{حقوق بازنشستگی} = \frac{\text{سنوآت خدمت}}{30} * \frac{\text{مجموع دریافتی دو سال آخر}}{24}$$

توضیح اینکه حداکثر خدمت ۳۵ سال است و در صورت احراز توسط مشترک، می‌تواند در محاسبه ملاک عمل قرار گیرد.

۱-۳-۲ سازمان بازنشستگی کشوری

مستخدم می‌تواند (و یا باید) تحت شرایط جدول ذیل بازنشسته شود. برای تمام موارد یادشده، حقوق بازنشستگی کمتر از حداقل حقوق نخواهد بود. در سازمان بازنشستگی کشوری، حداقل حقوق برای بازنشستگان و وظیفه‌بگیران همان حداقل حقوق برای شاغلین است. در ادامه گزارش، چگونگی محاسبه حقوق بازنشستگی تشریح می‌شود.

ردیف		مردان	زنان
------	--	-------	------

شرایط بازنشستگی	حداقل سن	حداقل خدمت	حداقل سن	حداقل خدمت
۱	دستگاه باید بازنشسته کند.	۶۵	۶۵	-
۲	دستگاه می‌تواند بازنشسته کند.	-	۳۰	۳۰
۳	در صورت درخواست مستخدم	۶۰	-	-
۴	با درخواست مستخدم و موافقت دستگاه	۵۰	۲۵	۲۰
۵	دستگاه، مستخدم از کارافتاده، ناشی از کار را با دو گروه افزایش بازنشسته می‌کند.	-	-	-
۶	دستگاه، مستخدم از کارافتاده، غیر ناشی از کار را با ۳ سال ارفاق در سنوات خدمت بازنشسته می‌کند.	-	-	-
۷	اگر شاغل فوت کند، برای وراثت وی، حکم وظیفه وراثت صادر می‌شود	-	-	-
۸	شاغل برای کمیته انضباطی بازنشسته می‌شود	۲۵	-	۲۰
۹	با درخواست دستگاه و موافقت سازمان مستخدم، بازنشسته زودرس می‌شود.	-	-	-

تعدادی از صندوق‌های مستقل دستگاه‌ها موجود در ایران

- صندوق بازنشستگی کارکنان بانک‌ها
- صندوق تأمین معذوریت جهاد
- صندوق بازنشستگی کارکنان صنعت نفت
- صندوق بازنشستگی کارکنان صنعت فولاد
- صندوق بازنشستگی کارکنان سازمان صداوسیما

- صندوق بازنشستگی کارکنان بانک مرکزی
- صندوق بازنشستگی کارکنان سازمان بندرها و کشتیرانی
- صندوق بازنشستگی کارکنان بیمه مرکزی
- صندوق بازنشستگی کارکنان بیمه ایران
- صندوق بازنشستگی کارکنان شهرداری تهران
- صندوق بازنشستگی شرکت سهامی تلفن سابق
- صندوق بازنشستگی کارکنان نیروی انتظامی
- صندوق بازنشستگی سپاه
- صندوق بازنشستگی سازمان گسترش نوسازی صنایع ایران/آینده ساز

اطلاعات عمومی این صندوق‌ها تا سال ۸۴ در جدول زیر آمده است.

گرچه ادعا می‌شود که اکثریت قریب به اتفاق صندوق‌ها از نظام بازنشستگی موسوم به DB-PAYG اقتباس شده‌اند، ولی یک بررسی کارشناسانه نشان می‌دهد که اکثریت صندوق‌ها یک سیستم شبیه DB-PAYG بوده‌اند. در هیچ مقطعی از فعالیت صندوق‌ها، تغییرات پارامتریک نظیر افزایش یا کاهش درصدهای کسور یا سنوات خدمت و سن بازنشستگی بر اساس بررسی‌های دستگاهی که باید در یک سیستم DB-PAYG به مفهوم واقعی انجام می‌شدند، به عمل نیامده‌اند. نتایج و اثرات این نوع تغییرات نیز هیچ‌گاه مورد مطالعه دقیق و کارشناسانه قرار نگرفته‌اند. اکثریت قریب به اتفاق صندوق‌ها فاقد یک سیستم یا نظام منسجم و یکپارچه که همه‌چیز را در جای خود تدبیر کرده باشد، نیستند.

۴-۱ مروری بر نظام‌های بازنشستگی جهانی

صندوق‌های بازنشستگی در اغلب کشورهای جهان از الگوی DB یا همان نظام مبتنی بر مزایای معین تبعیت می‌کنند. در نظام‌های DB پرداخت‌های بیمه‌ای با استفاده از سنوات خدمت مشترکین و دریافتی متوسط شاغلین (معمولاً در چندین سال پایانی خدمت) و اعمال آن در رابطه‌ای یکسان محاسبه و بر این اساس حقوق بازنشستگی برقرار می‌شود.

در گروه دیگری از کشورها که روزبه‌روز بر تعداد آن‌ها افزوده می‌شود، درآمدهای بازنشستگی افراد از صندوق‌های DC، صندوق‌های بازنشستگی مبتنی بر حق بیمه معین تأمین می‌شود. در این صندوق‌ها هر مشترک حساب ویژه‌ای دارد که دریافت‌های بازنشستگی وی بر مبنای سرمایه و سود تجمعی محاسبه و پس از عملیات خاص زمینه‌ای بر اساس جداول امید به زندگی به صورت پرداخت‌های بیمه‌ای بازپرداخت می‌شود.

ردیف	نام صندوق	سال تأسیس		سازمان‌ها و شرکتهای تحت پوشش		مبنای حقوق بازنشستگی	درآمد کسور					سنوزات خدمت		سن بازنشستگی		تعداد		متوسط حقوق (ریال)		سالهای اخیر
		صندوق	دستگاه				کارمند	دستگاه	جمع	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	شاغل	بازنشسته	شاغل	بازنشسته	
۱	بانکها	۱۳۵۹	-	بانکهای دولتی		دو سال آخر	۹	۲۱	۳۰	۲۰	۲۰	۲۰	۲۰	۶۵	۵۶۵۰۰	۱۱۱,۰۰۰	۵۶۵۰۰	۱,۵۰۰,۰۰۰	۱,۳۰۰,۰۰۰	بازنشسته
۲	مفوزیت جهاد	۱۳۶۷	۱۳۵۸	جهاد سازندگی سابق			۹	۱۲/۵	۲۲/۵		۲۵				۲۴,۰۰۰	۳۳,۰۰۰	۲,۴۰۰	۱,۲۰۰,۰۰۰	۷۹۰,۰۰۰	بازنشسته
۳	صنعت نفت	۱۳۲۷					۶	۱۹	۲۵					۵۵	۶۰	۱۲,۰۰۰	۲,۰۰۰		۱,۸۷۰,۰۰۰	بازنشسته
۴	صنعت فولاد	۱۳۵۳		اشرکت در ۲۸ استان		دو سال آخر	۱۰	۲۰	۳۰		۲۰				۶۰	۲۶,۵۰۰	۵۷,۵۰۰	۱,۷۰۰,۰۰۰	۱,۲۸۰,۰۰۰	بازنشسته
۵	صدا و سیما	۱۳۲۸	۱۳۳۸	صدا و سیما کل کشور		دو سال آخر	۸	۱۷	۲۵		۲۵				۵۰	۷,۵۰۰	۷,۵۰۰	۱,۲۵۰,۰۰۰	۹۰۰,۰۰۰	بازنشسته
۶	بانک مرکزی	۱۳۴۱	۱۳۲۹	عمده‌فروشان و معدودی شهرستان		یک سال آخر	۸/۵	۱۷	۲۵/۵		۳۰				۵۰	۳,۰۰۰	۱,۷۰۰	۳,۲۰۰,۰۰۰	۳,۰۰۰,۰۰۰	بازنشسته
۷	بنادر و کشتیرانی	۱۳۵۳				دو سال آخر	۹	۱۶/۱	۲۵/۱		۲۵				۵۰	۲,۱۳۳	۱,۱۶۷	۲,۳۰۰,۰۰۰	۱,۱۰۰,۰۰۰	بازنشسته
۸	بیمه مرکزی	۱۳۵۰				دو سال آخر	۹	۱۸	۲۷							۴۰	۸۷	۲,۰۵۰,۰۰۰	۱,۵۰۰,۰۰۰	بازنشسته
۹	بیمه ایران	۱۳۱۷	۱۳۱۴			دو سال آخر					۲۵	۲۰			۵۰	۲,۳۰۰	۱,۱۵۰	۱,۷۴۰,۰۰۰	۱,۲۸۰,۰۰۰	بازنشسته
۱۰	شهرداری تهران	۱۳۵۳		سازمان‌های تابعه			۷	۱۴	۲۱							۸,۳۱۶	۶,۱۰۰	۱,۲۰۰,۰۰۰	۱,۲۰۰,۰۰۰	بازنشسته
۱۱	شرکت سهامی نفت سابق	۱۳۳۴				دو سال آخر	-	-	-	-	-	-	-	-	-	صفر	۲,۲۰۰	-	۹۸۰,۰۰۰	بازنشسته
۱۲	نیروی انتظامی	۱۳۲۷	۱۳۰۱			دو سال آخر	۹	۱۲/۵	۲۲/۵		۲۰				۶۵	۱۷,۰۰۰	۱۲,۰۰۰			بازنشسته
۱۳	سپاه	۱۳۷۴	۱۳۵۸			دو سال آخر	۹	۱۱	۲۰							۳۰,۰۰۰	۳۰,۰۰۰	۱,۳۰۰,۰۰۰	۹۰۰,۰۰۰	بازنشسته

جدول ۲-۱: خلاصه اطلاعات صندوق‌های بازنشستگی ایران تا سال ۸۶

۵-۱ تحلیل عوامل مؤثر در نظام بازنشستگی کشور

بحث عوامل مؤثر بر صندوق‌ها را از منظر داشتن یک صندوق خودکفا، پی می‌گیریم. هدف این است که جهت داشتن یک صندوق خودکفا عوامل درونی و بیرونی مؤثر بر صندوق‌ها مورد شناسایی قرار گرفته و تأثیر آن بر صندوق‌ها مورد ارزیابی و تحلیل قرار گیرد.

۱-۵-۱ عوامل درونی

۱-۱-۵-۱ قوانین، مقررات و روش‌ها

لازمه یک روش عمل خوب و مؤثر در مورد صندوق‌های بازنشستگی، داشتن قوانین و مقررات مناسب است؛ بنابراین با نقص در قوانین و مقررات، عملکرد بهینه غیرقابل انتظار خواهد بود. البته ممکن است که قوانین و مقررات مناسب نیز با توسل به روش‌های نامناسب و ناکارآمد فاقد کارایی گردد.

۲-۱-۵-۱ شیوه مدیریت و اداره صندوق‌ها

به جرأت می‌توان گفت که در هیچ‌یک از صندوق‌های بازنشستگی کشور، نگرانی‌های اولیه که ممکن است روزی خروجی‌های صندوق بر ورودی‌های آن افزون یابد، وجود نداشته است.

۳-۱-۵-۱ سرمایه‌گذاری و کسب درآمد از اندوخته‌ها

بر طبق نظریه‌ای که در مورد صندوق‌های مبتنی بر نظام DB عنوان می‌شود، این صندوق‌ها نیاز چندان به سرمایه‌گذاری و بهره‌وری از ذخایر خود ندارند. بلکه بر اساس اصلی که از آن به عنوان پرداخت بین نسلی یاد می‌شود، نسل جاری شاغلین از طریق پرداخت کسور، هزینه بازنشستگی نسل گذشته را تقبل می‌کنند و این زنجیره به همین ترتیب تا نسل‌های بعدی ادامه می‌یابد.

با توجه به این نگرش در اداره یک صندوق، سؤالی که ممکن به ذهن برسد این است که آیا صندوق بازنشستگی مبتنی بر DB را می‌توان به مثابه یک موجودیت مستقل مالی و با صورت‌های مالی خود در نظر گرفت؟ ثانیاً اگر در نظام مبتنی بر DB بنا به دلایلی ورودی‌های صندوق بسته شود، برای تأمین تعهدات در مقابل مشترکین و بازنشستگان چه باید کرد؟

مفهوم یک صندوق با موجودیت مستقل مالی این است که صندوق به صورتی اداره شود که در هر زمان که نیاز باشد به فعالیت خود خاتمه دهد، بتواند تا آخرین مستمری‌بگیر خود را از منابع خود و تا مختومه شدن پرونده او اداره نماید. البته وجود چنین وضعیتی برای یک صندوق بازنشستگی دور از ذهن نیست.

بررسی ریاضی و تجربه جهانی نشان می‌دهند که با کسور حدود ۱۷ درصد و محقق بودن شرایط زیر، صندوق‌های بازنشستگی مبتنی بر DB می‌توانند دارای ثبات مالی بوده و در مسیر پایداری قرار گیرند.

- سود حاصل از سرمایه‌گذاری‌ها از نرخ تورم سالانه بیشتر باشد.

- نسبت تعداد شاغلین به بازنشستگان در حدود عدد ۳ باشد.
- میانگین سال‌های اندوخته سپاری حداقل به میانگین اندازه سال‌های پرداخت حقوق بازنشستگی در نظر گرفته شود.
- میانگین نرخ جایگزینی در حدود ۷۵ درصد تنظیم می‌شود.

۴-۱-۵-۱ اعطای بازنشستگی زودرس

یکی از آفت‌های مهم صندوق‌ها، اعطای بازنشستگی‌های زودرس است. در بازنشستگی زودرس، مشترک صندوق قبل از احراز شرایط متعارف بازنشستگی، با معیارهای کمتر از حد متعارف (سنوات خدمت یا سن کمتر) بازنشسته می‌شود.

۲-۵-۱ عوامل بیرونی

برخی از عوامل بیرونی که بر صندوق‌های بازنشستگی تأثیرگذار هستند به صورت زیر می‌توان دسته‌بندی کرد:

- اقتصاد
- جمعیت
- اشتغال، بیکاری و میزان درآمد شاغلین
- سیاست‌های دولت

۶-۱ سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی

مجریان طرح‌های تأمین اجتماعی، به منظور حفظ توانایی استمرار حمایت‌ها و ارائه خدمات، ایجاد درآمد از محل سرمایه‌گذاری برای کمک به فرایند تأمین مالی و نهایتاً کاهش فشارهای جمعیتی، مبادرت به ایجاد صندوق‌های تأمین اجتماعی می‌نمایند. به همین دلیل سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی در دنیا طی دهه‌های اخیر به سرعت افزایش یافته است و به نظر می‌رسد که ادامه این روند توسعه به لحاظ تعادل بخشیدن به ساختارهای اجتماعی اجتناب‌ناپذیر است.

تجربه سازمان‌های مجری طرح‌های تأمین اجتماعی نشان می‌دهد که اگرچه سرمایه‌گذاری صندوق‌های مذکور می‌تواند به نحو بارزی به پایداری این دستگاه‌ها کمک کند ولیکن واقعیت این است که طبیعت هر سرمایه‌گذاری از جمله سرمایه‌گذاری صندوق‌های تأمین اجتماعی به دلیل اینکه در چهارچوب ریسک و بازده تعریف می‌شوند، عاری از خطر نیست. به گونه‌ای که اگر این سرمایه‌گذاری فارغ از مفاهیم مبتنی بر دوراندیشی باشد به طور مناسبی تحقق نمی‌یابد و می‌تواند منجر به نرخ‌های بازده منفی گردیده و سرمایه مورد استفاده در این ارتباط را ضایع نماید. به همین دلیل یکی از مشکلاتی که در میان کشورها از فرایند رشد و تجمیع حجم بزرگ دارایی‌های طرح‌های تأمین اجتماعی در میان کشورها نشست می‌گیرد، چگونگی سرمایه‌گذاری آن‌هاست.

۱-۶-۱ ویژگی اساسی سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی

۱- شناخت مسئولیت‌ها:

مدیریت هر طرح تأمین اجتماعی باید متضمن تصویری شفاف و روشن از مسئولیت‌های سطوح مختلف سازمانی اعم از تصمیم‌گیری، اجرایی و نظارتی باشد.

۲- هیئت‌مدیره (رکن اجرایی):

اگر سازمانی غیر از یک وزارت خانه دولتی برای اداره یک طرح تأمین اجتماعی ایجاد شود، رکن اجرایی آن سازمان باید برای انجام اقدامات لازم در جهت ایفای وظایف قانونی خود و اجرای طرح تأمین اجتماعی از اختیار کافی برخوردار باشد.

۳- سازمان سرمایه‌گذار و کمیته سرمایه‌گذاری طرح‌های تأمین اجتماعی

بر اساس مفاد قانون ایجاد هر طرح تأمین اجتماعی و یا فرایند اتخاذ تصمیم ارکان اجرایی آن، سازمان سرمایه‌گذار ممکن است همان سازمان مجری طرح تأمین اجتماعی و یا یک سازمان ایجادشده خاص جهت سرمایه‌گذاری وجوه طرح مذکور باشد که در این صورت باید شرح روشنی از جایگاه قانونی سازمان سرمایه‌گذاری ایجادشده، اهداف عمده و ساختارهای اجرایی، نظارتی و گزارش‌گیری آن ارائه شود.

۴- مسئولیت پاسخ‌گویی هیئت‌مدیره

هیئت‌مدیره هر طرح تأمین اجتماعی و سازمان سرمایه‌گذار باید در برابر اعضا، مستمری‌بگیران و سایر افراد ذینفع در طرح تأمین اجتماعی پاسخگو باشند.

۵- ضوابط شایستگی حرفه‌ای اعضای هیئت‌مدیره

۶- اصل الزام مشورت مستمر با متخصصین امور

۷- حسابرس مستقل (رکن نظارتی)

۸- الزامی بودن ارائه گزارش متخصص محاسبات بیمه‌ای

بازنگری ادواری محاسبات بیمه‌ای طرح تأمین اجتماعی توسط متخصص محاسبات بیمه‌ای که از طرف دولت یا ارکان تصمیم‌گیری طرح مذکور منصوب شود، الزامی است.

۹- امانت‌داری (حفاظت از دارایی‌ها)

۱۰- نظام کنترل و نظارت

۱۱- نظام گزارشگری

۱۲- ضرورت افشا برای عامه

۱۳- در سرمایه‌گذاری صندوق‌های تأمین اجتماعی دو هدف عمده وجود دارد:

الف) ایمنی

سرمایه‌گذاری‌ها باید به‌طور مؤثر و مقرون‌به‌صرفه (Cost-effective) به طرح تأمین اجتماعی در اجرای تعهداتش کمک کند، ضمن اینکه امنیت دارایی‌ها و بازده ناشی از آن‌ها برای استمرار پایداری مالی طرح تأمین اجتماعی همواره باید در فرایند اتخاذ تصمیمات مربوط به سرمایه‌گذاری‌ها توسط مدیران ارشد این حوزه مدنظر قرار بگیرد.

(ب) سودآوری

سرمایه‌گذاری‌های باید با پذیرش خطر معقول، حساب‌شده و قابل قبول جهت تحصیل حداکثر بازده فعالیت نمایند. سرمایه‌گذاری صندوق‌ها باید با دیدگاه حصول یک توازن منطقی توأمان بین دو هدف اساسی ایمنی و سودآوری تحقق یابد.

۱-۶-۲ تجارب سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی

دارایی صندوق‌های بازنشستگی طی دهه‌های گذشته به‌سرعت رشد یافته و نشانه‌هایی وجود دارد که این روند ادامه خواهد یافت. یکی از مشکلاتی که از رشد و تجمع این حجم بزرگ دارایی‌ها در میان کشورها نشأت می‌گیرد چگونگی سرمایه‌گذاری آن‌ها است. صندوق‌های بازنشستگی متفاوت از سایر سرمایه‌گذاران نهادی مثلاً صندوق سرمایه‌گذاری مشترک هستند. چراکه افق سرمایه‌گذاری آن‌ها نسبتاً طولانی و معمولاً ۳۰-۴۰ ساله هستند. به‌علاوه دارایی‌ها را برای حمایت از زندگی بازنشستگی افراد ذخیره می‌کنند. بنابراین دولت‌ها بیشتر در مورد عملکرد سرمایه‌گذاری آن‌ها نگران هستند، چراکه زیان آن‌ها نهایتاً پیش روی دولت قرار خواهد گرفت.

برای شرایط نامطلوبی که در حال حاضر گریبان‌گیر اکثر سیستم‌های رفاه و تأمین اجتماعی در اکثر کشورهاست، دلایل مختلفی مطرح می‌شود که اهم آن‌ها از قرار زیر است:

- به دلیل ماهیت سیستم‌های بازنشستگی (که به صورت سنتی مبتنی بر DB هستند)، با طول زمان به تدریج مسائل و مشکلات آن‌ها بروز می‌کند.
- افزایش امید به زندگی و بالا رفتن طول عمر متوسط بازنشستگان که نتیجه آن پرداخت مقرری بیشتر به ازای سال‌های عمر بیشتر است.
- عدم موازنه مالی به دلیل کمبود یا فقدان منابع کافی در شرایط موجود،
- وارونه شدن هرم جمعیتی در اکثر کشورهای پیشرفته و افزونی شمار افراد مسن نسبت به جوانان که باید تأمین‌کننده منابع مالی لازم برای حقوق بازنشستگان از طریق اشتغال و پرداخت حق بیمه باشند. این وضعیت کاهش پوشش حمایتی را که عبارت از نسبت تعداد شاغلین به بازنشستگان است، پیش آورده است.
- افزایش سن در ابتدای ورود به بازار کار به علت گسترش آموزش و روی‌آوری جوانان به آموزش‌های قبل از وارد شدن به کار،
- موج بازنشستگی زودرس و یا اخراج‌های جمعی از کار به سبب بحران‌های اقتصادی که نتیجه آن افزایش شمار بازنشستگان و کم شدن شمار شاغلین پرداخت‌کننده حق بیمه است.

صندوق‌های بازنشتی وجوه مشارکت شده توسط حامی طرح (دولت یا کارفرما) و ذینفع را جمع‌آوری، و سرمایه‌گذاری می‌کنند تا حقوق بازنشتی آینده ذینفعان را تأمین کنند. آنچه توسط این صندوق‌ها به اعضای طرح باز می‌گردد، می‌تواند کاملاً به عملکرد بازار وابسته باشد یا اینکه ضمانتی از نرخ بازده توسط حامی طرح وجود داشته باشد. درواقع یکی از تفاوت‌های اصلی بین این دو نوع طرح، این است که چه کسی ریسک سرمایه‌گذاری را تحمل می‌کند. برای طرح‌های مزایای معین (DB) مزایای بازنشتی به صورت درصد ثابتی از حقوق و مزایای نهایی کارمند بدون توجه به عملکرد مدیریت صندوق تعیین می‌گردد. در این مورد حامیان طرح، ریسک سرمایه‌گذاری را تقبل می‌کنند. در عوض برای طرح‌های مشارکت معین (DC)، اکثر ریسک سرمایه‌گذاری به کارکنان منتقل می‌گردد. در این طرح‌ها حامیان برنامه، تعهدی فراتر از مشارکت حق بیمه‌های از پیش تعیین شده به حساب‌های کارمندان ندارند.

۱-۲-۶-۱ استراتژی‌های سرمایه‌گذاری برای طرح‌های مشارکت معین (DC)

استراتژی‌های سرمایه‌گذاری مختلفی برای طرح‌های DB و DC به کار می‌رود. در طرح‌های مشارکت معین (DC)، ریسک‌های سرمایه‌گذاری عمدتاً به اعضای طرح منتقل می‌گردد و حامیان زیاد در مورد عملکرد صندوق‌های بازنشتی نگران نیستند. بر این اساس ریسک مالی که پیش روی تأمین‌کننده طرح قرار دارد حداقل است.

۱-۲-۶-۲ استراتژی سرمایه‌گذاری برای طرح‌های مزایا معین (DB)

در طرح‌های مزایای معین (DB)، حامیان برنامه تنها مسئول مشارکت حق بیمه در برنامه هستند، آن‌ها ملزم به ضمانت مزایای بازنشتی از پیش تعیین شده‌اند. علیرغم صندوق‌های DC، صندوق‌های DB در معرض ریسک‌های متعددی قرار دارند:

- درآمد‌های واقعی نیروی کار بر نسبت جایگزینی اثر می‌گذارد و با فرض این که معمولاً نرخ جایگزینی معین و ضمانت شده‌ای وجود دارد، صندوق‌ها از این ناحیه در معرض ریسک قرار دارند.
- بدهی‌های یک صندوق بازنشتی DB تحت تأثیر نرخ‌های بهره‌ای قرار دارند که پرداخت‌های آینده بر اساس آن‌ها تعدیل می‌شوند و بنابراین ریسک نرخ بهره اهمیت دارند.
- تنزل بازده دارایی‌ها بر تعادل دارایی-بدهی‌ها تأثیرگذار است.
- ریسک‌هایی چون تغییر در قوانین و مقررات دولت (مانند شاخص بندی، جابجایی، قطعی نمودن خدمت و حمایت) که می‌تواند به شکل عمده و غیرمنتظره‌ای بدهی‌ها را تغییر دهد نیز وجود دارد.

۱-۶-۳ سرمایه‌گذاری طرح‌های بازنشتی دولتی و خصوصی

مدیران صندوق‌های بازنشتی دولتی در جهان پس‌اندازهای بازنشتی‌ای را کنترل و هدایت می‌کنند که میلیاردها دلار ارزش دارد. عملکرد آن‌ها مستقیماً بر میلیون‌ها کارمندی که مجبور به مشارکت در این طرح‌ها شده‌اند، اثرگذار است. تأثیر غیرمستقیم عملکرد آن‌ها بسیار گسترده‌تر است. اگر پس‌اندازهای بلند مدت به‌خوبی هدایت شوند، پروژه‌های خوب به آسانی تأمین مالی شده و

این امر منجر به رشد اقتصادی بالاتر می‌گردد. مدیریت ضعیف این پس‌اندازها نه‌تنها مستمری‌های آینده را کاهش می‌دهد، بلکه دارایی‌ها را نیز به شکل نامناسب تخصیص می‌دهد.

سیاست‌های سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی منحصرأ دولتی، توسط هیئت‌هایی تعیین می‌شود که نمایندگان دولت، اتحادیه‌ها و کارفرمایان هستند. این هیئت‌های سه‌جانبه به خاطر محدودیت‌ها و الزاماتی که برای سرمایه‌گذاری در موارد مشخصی دارند، روش‌های محدودی دارند. به عنوان مثال، ژاپن، کره و ایالات متحده از کشورهایی هستند که صندوق بازنشستگی دولتی را مجبور می‌کنند مازادهای خود را مستقیماً به دولت وام دهند و این امر خارج از مسیر استقراض دولتی است.

الزاماتی که توسط سیاست‌گذاران تحت عنوان کلی «سیاست‌های توسعه‌ای» انجام می‌گردد معمول‌تر است. سرمایه‌گذاری‌های اجتماعی مانند اوراق قرضه تأمین مسکن در سوئد یا سرمایه‌گذاری‌های هدفمند اقتصادی مانند خرید اوراق قرضه شرکت‌های دولتی از نمونه‌های این سیاست‌ها هستند. برای مثال در ایران از سال ۱۹۸۷، از میان سایر ابزارها، ذخایر بازنشستگی برای تأمین «تسهیلات مالی» واحدهای صنعتی کشور انتخاب‌شده است تا مواد خام و ماشین‌آلات و فعالیت‌های اقتصادی را توسعه دهند. در ژاپن، صندوق بازنشستگی، ۱۷ درصد از ذخایر را در حوزه سلامت، بازتوانی و سایر تسهیلات تحت عنوان «رفاه» سرمایه‌گذاری می‌نماید.

نتیجه این که این عملکردها، اولویت‌های دولت را منعکس می‌کند که در راستای اهداف ذخایر صندوق‌های بازنشستگی نیستند. اکثر صندوق‌های بازنشستگی دولتی در اوراق قرضه دولتی و سپرده‌های بانکی سرمایه‌گذاری می‌نمایند. بسیاری از آن‌ها سرمایه‌گذاری‌های اجتماعی انجام می‌دهند یا به اشخاص و شرکت‌های شخصی وام می‌دهند و بخش کوچکی در سهام و دارایی‌های خارجی سرمایه‌گذاری می‌کنند.

به‌طور خلاصه، صندوق‌های بازنشستگی دولتی برخلاف صندوق‌های بازنشستگی خصوصی، پرتفوی‌ای که بازده مطابق با ریسک را حداکثر می‌کند، نگه‌داری نمی‌نمایند. در عوض سرمایه‌گذاری‌های آن‌ها اهداف سیاسی - دولتی را بیش از اهداف پوشش‌های بازنشستگی منعکس می‌نماید. باید توجه نمود که دولت‌ها ممکن است در صندوق‌های بازنشستگی خصوصی هم دخالت کنند اما اثر آن بسیار کمتر است چراکه مدیران خصوصی پاسخگویی عملکرد خویش هستند. صندوق‌های بازنشستگی اختیاری و خصوصی اغلب محدودیت‌های خاصی بر سرمایه‌گذاری و مخارج خود دارند. مدیران خصوصی در طرح‌های اجباری گاهی با مقررات مداخله‌گر مواجه می‌شوند و اغلب باید تسلیم محدودیت‌های صریحی شوند که بر نوع دارایی‌هایی که می‌توانند خریداری نمایند اعمال گردد. محدودیت‌ها می‌توانند رقابت را کاهش داده و صندوق‌های خصوصی را مجبور به سرمایه‌گذاری دلخواه دولت نماید.

بازارهای سهام و اوراق قرضه فاقد نقدینگی یا غیرحقیقی می‌توانند مانع دیگری برای مدیران صندوق‌های بازنشستگی دولتی (یا خصوصی) باشند. این مسئله، علی‌الخصوص در کشورهای در حال توسعه که صندوق دولت ممکن است بزرگ‌ترین سرمایه‌گذار در کشور باشد، صدق می‌کند. به‌عنوان مثال دارایی‌های صندوق احتیاط کارکنان سریلانکا (EDF) در اواخر دهه ۹۰، برابر با اندازه بازار سهام بود و تصمیمات سرمایه‌گذاری آن به‌تنهایی می‌توانست بازار را جابجا کند.

در برخی کشورها، در زمینه قوانین، تعریف حقوق مالکیت و زیر ساختار مالی پایه، استانداردهای حداقلی نیز وجود ندارد. نمونه‌های فاقد ریسک موجود نیست، زیرا دولت ممکن است در پرداخت اصل و فرع سود بدهی‌های خود قصور نماید و یا در ایجاد اطمینان از بقای سیستم بانکی شکست بخورد.

در نهایت ارگانی که امور اداره‌ی یک طرح تأمین اجتماعی را به عهده می‌گیرد (چه وزارتخانه دولتی باشد و چه یک ارگان مستقل) باید برای انجام اقدامات لازم در جهت رسیدگی به وظیفه قانونی خود و اجرای طرح تأمین اجتماعی از اختیار کافی برخوردار باشد، در معرض کمترین مداخله یا نفوذ سیاسی ممکن قرار داشته و مسئولیت تضمین رعایت مقررات مربوط به ایجاد طرح تأمین اجتماعی ذیربط و حفظ منافع اعضا و ذینفعان طرح را تقبل نماید. (جلیلی، ۱۳۹۰)

۷-۱ روش‌های تأمین مالی خدمات

روش یا سیستم مالی مورد استفاده بستگی به کمیت و کیفیت مزایا و خدمات و شرایط احراز افراد برای استفاده از آن‌ها دارد. به‌طور خلاصه هر طرحی درآمدها و هزینه‌های ویژه‌ای را به وجود می‌آورد. سیستمی که بتوان به‌وسیله آن هزینه‌های اجرای طرح را از طریق منابع درآمدی مشخص و معینی تأمین نمود، روش یا سیستم تأمین مالی طرح می‌نامند.

۱-۷-۱ درآمد‌ها:

اهم منابع درآمدی عبارت‌اند از:

۱- حق بیمه یا کسور بازنشستگی

حق بیمه‌ها که با توجه به سیستم تأمین مالی تعیین شده‌اند و ممکن است ثابت و یا نسبتی از حقوق و دستمزد باشد، اصلی‌ترین منبع درآمدی به‌شمار می‌آید.

۲- سرمایه‌گذاری:

در طرح‌های بلندمدت معمولاً زمانی فرا خواهد رسید که درآمدهای حاصل از وصول حق بیمه کفاف هزینه اجرای طرح را نمی‌دهد. در این مرحله سودهی سرمایه‌گذاری انجام شده نقش اساسی در تأمین هزینه‌ها را ایفا می‌کند.

۳- سوبسیدهای دولت

دولت ممکن است کمک‌های خود را به عنوان بخشی از حق بیمه‌ها ارائه و یا مبالغی را در بودجه سالیانه خود بدین منظور تخصیص دهد.

۴- سایر درآمد‌ها:

کمک‌ها، هدایا و جریمه‌های ناشی از عدم پرداخت به موقع حق بیمه‌ها در زمره این‌گونه درآمد‌هاست.

۱-۷-۲ هزینه‌ها

هزینه‌ها نیز عمدتاً دو نوع هستند:

- هزینه پرداخت مزایا (حقوق و مستمری)
- هزینه‌های اداری

پرداخت مزایا یک اجبار قانونی است. برنامه‌ریزان نظام تأمین اجتماعی یا صندوق‌های بازنشستگی بایستی بتوانند هزینه‌های طرح را در آینده پیش‌بینی نموده تا بدین وسیله قادر به انتخاب سیستم تأمین مالی مناسبی گردند.

۱-۸ فرضیاتی که برای ایجاد یک سیستم مد نظر قرار می‌گیرد به شرح زیر است:

- حق بیمه باید متناسب با توان بیمه‌شده کارفرما و شرایط اقتصادی حاکم بر جامعه باشد.
- ذخایر جمع‌آوری‌شده بایستی با ظرفیت جذب آن در سیستم اقتصادی از نظر سرمایه‌گذاری مناسب باشد.
- حق بیمه‌ها بایستی به صورت تدریجی افزایش یابند، بدین معنی که پس از طی دوره‌های مناسب، حق بیمه‌ها برای تأمین مالی طرح‌ها طبق قانون‌مندی خاصی اضافه گردند.

در این سیستم دوره تعادل ممکن ۱۰ یا ۲۰ سال یا بیشتر در نظر گرفته شود و برنامه‌ها طوری طراحی گردند که در پایان آخرین سال دوره تعادل مجموع هزینه‌ها برابر با مجموع درآمدهای وصول حق بیمه و سود حاصل از سرمایه‌گذاری‌ها شود. در آن زمان بایستی در نرخ حق بیمه تجدید نظر نمود و برای دوره بعدی تعادل، مجدداً نرخ جدید را محاسبه کرد. هرچه دوره تعادل طولانی‌تر باشد نرخ حق بیمه و ذخایر جمع‌آوری شده بیشتر خواهد بود. در حقیقت در این سیستم قسمتی از مستمری بیمه‌شدگان یک نسل به عهده نسل بعدی واگذار می‌گردد. دامنه این تعهد بستگی به ذخیره‌سازی و میزان سرمایه‌گذاری دارد.

مدیریت پژوهش، توسعه و مطالعات اسلامی
www.rdis.ir

۲ نظارت بر صندوق‌های بازنشستگی (اصول پیشنهادی IOPS)

مقدمه

سازمان بین‌المللی نظارت بر طرح‌های بازنشستگی (IOPS^{۲۶})، یک سازمان مستقل بین‌المللی و نماینده اعضایی است که در نظارت بر ترتیبات بازنشستگی خصوصی مشارکت دارند. این سازمان در حال حاضر حدود ۸۳ عضو از ۷۲ کشور دارد. هدف اصلی این سازمان ارتقا کیفیت و اثر بخشی سیستم‌های بازنشستگی خصوصی در سراسر جهان است که در نتیجه موجب توسعه و اثربخشی عملیاتی آن‌ها می‌شود و موجب تدارک درآمدی ایمن برای دوران بازنشستگی در کشورهای مختلف است.

این سازمان همکاری نزدیکی با سایر نهادهای بین‌المللی فعال در زمینه توسعه سیاست‌گذاری در حوزه نظارت بر ترتیبات بازنشستگی نظیر سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (OECD)، بانک جهانی، اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی (ISSA)، اتحادیه بین‌المللی ناظرین بیمه (IAIS) و سازمان بین‌المللی کار (ILO) دارد.

این سازمان در سال ۲۰۰۶ برای اولین بار اصول و ضوابطی را که بایستی سازمان‌های ناظر بر سیستم بازنشستگی خصوصی در هر کشوری حائز باشند تدوین و در سال ۲۰۱۰ بر اساس تجارب بعدی، آن را مورد تجدید نظر قرار داد.

خلاصه اهداف و مقاصد IOPS به شرح زیر است:

- تنظیم استانداردهای لازم جهت نظارت بر امور بازنشستگی و تنظیم مسائل مربوط به آن، با در نظر گرفتن انواع مختلف سیستم‌های بازنشستگی خصوصی
- ترویج همکاری‌های بین‌المللی در زمینه نظارت بر صندوق‌های بازنشستگی و تسهیل ارتباط بین ناظران بازنشستگی و دیگر طرف‌های مرتبط از جمله سیاست‌گذاران، محققان و بخش خصوصی؛
- برگزاری اجلاس‌های جهانی برای گفت‌وگو و تبادل اطلاعات در مورد نظارت بر بازنشستگی؛
- شرکت در نهادهای بین‌المللی مربوطه در زمینه بازنشستگی، از جمله فعالیت‌های مشترک، با هدف توسعه و اصلاح فرایند جمع‌آوری و تجزیه تحلیل‌های آماری، ترویج، اجرا و تسهیل توزیع و ارتباط پژوهش‌ها و جمع‌آوری اطلاعات در همکاری با نهادهای بین‌المللی مربوطه.

²⁶ International Organization of Pension Supervisors

مرجع نظارت بر سیستم‌های بازنشستگی^{۲۷} که به اصول آن‌ها اشاره خواهد شد، به نهادهای گفته می‌شود که مسئول نظارت جزئی یا کلی بر طرح‌ها و صندوق‌های بازنشستگی و یا ترتیبات آن در یک کشور و یا در تقسیمات یک کشور است. اصول به منظور پوشش دادن انواع مختلف ساختار نظارتی (تخصصی، هماهنگ و نیمه هماهنگ) طراحی شده است.

در ادامه، ابتدا سازمان ناظر صندوق‌های بازنشستگی کانادا به عنوان یک نهاد ناظر موفق در دنیا معرفی و سپس چارچوب نظارتی پیشنهادی IOPS معرفی می‌شود.

۱-۲ سازمان ناظر صندوق‌های بازنشستگی کانادا^{۲۸}

CAPSA سازمانی متشکل از تنظیم‌کنندگان صندوق بازنشستگی کانادا است که وظیفه اصلی آن فراهم کردن یک سیستم کارا و مؤثر در کانادا است. نقش این سازمان در جهت هماهنگ‌سازی قوانین و مقررات برنامه بازنشستگی کشوری است. همچنین این سازمان، انجمنی جهت به‌اشتراک‌گذاری اطلاعات بین صندوق‌های بازنشستگی کانادا و بررسی راه‌حل‌های ممکن مسائل نظارتی تشکیل داده است.

CAPSA در حال توسعه سیاست‌های نظارتی هماهنگ و ارائه دستورالعمل‌هایی در برنامه صندوق بازنشستگی است که برای اعضای صندوق‌های بازنشستگی در سراسر کانادا حمایت ایجاد می‌کند. همچنین این سازمان در راستای اجرای طرح‌های زیر موفق بوده است:

- اعضای CAPSA چهار بار در سال در راستای به‌اشتراک‌گذاری اطلاعات و ارائه گزارش‌های پیشرفت‌های حاصل شده دور هم جمع می‌شوند.
- برگزاری کنفرانس‌ها و همایش‌های متعدد.
- انتشار دستورالعمل‌های مختلف: که راهنمای مدیریتی برای طرح‌های بازنشستگی و پرسشنامه‌ای جهت خود-ارزیابی مدیران صندوق‌ها است.
- ارائه برنامه‌های استراتژیک ۳ ساله: که آخرین برنامه استراتژیک این سازمان در سال ۲۰۱۲ و برای دور سه سال ۲۰۱۲-۲۰۱۵ تدوین گردیده است.

۲-۲ چارچوب‌های ناظر بر طراحی اصول نظارت بر بازنشستگی خصوصی

- ۱- هدف از نظارت بازنشستگی خصوصی تأکید بر حفاظت از منافع اعضای صندوق بازنشستگی و ذینفعان، از طریق افزایش ثبات، امنیت و اداره خوب صندوق‌های بازنشستگی است. نظارت بر بازنشستگی شامل نظارت بر نهادهای بازنشستگی،

²⁷ Pension Supervisory Authorities

²⁸ Canadian association of pension supervisory authority

چگونگی و پایداری به مقررات مربوط به ساختار و عملکرد طرح‌ها و صندوق‌های بازنشتی، با هدف ارتقاء بخش بازنشتی است.

علاوه بر این، دستیابی به ثبات در بخش بازنشتی نقش مهمی در حفظ ثبات مالی هر کشور به عهده دارد (سرمایه‌گذاری‌های انجام شده توسط صندوق‌های بازنشتی تأثیر عمده‌ای بر اقتصاد واقعی بسیاری از کشورها دارد). نظارت بر سیستم‌های بازنشتی مستلزم اندیشه‌ها و نوآوری‌های مالی است.

۲- تمهیدات سیستم‌های بازنشتی از اهمیت اجتماعی و اقتصادی فراوانی در زمینه اطمینان بخشی از تأمین درآمد بازنشتی کافی برخوردار است. نظارت بر صندوق‌ها برای پس‌اندازهایی که به صورت خصوصی اداره می‌شوند به منظور کمک در مقابل ریسک بازار سرمایه، دارای اهمیت است. چنین ریسک‌هایی می‌توانند به جهت خصوصیات این محصولات مالی مشکل ساز باشند. تعدادی از این ویژگی‌ها به شرح زیر است:

- طبیعت بلند مدت قراردادهای؛
- وسعت پوشش طبقات مختلف اقتصادی و اجتماعی؛
- آستانه پایین تحمل ریسک اعضای صندوق‌های بازنشتی و ذینفعان آن‌ها؛
- پیچیدگی محصولات، شامل موضوعات مالیاتی، مفروضات در مورد حقوق و دستمزد آتی، طول عمر، مشکلات ارزیابی دارایی‌ها و بدهی‌ها و ...؛
- بعضاً رقابت محدود و گزینه‌های انتخابی محدود و اخذ تصمیمات جمعی توسط کارفرما یا اتحادیه؛
- تأثیر بالقوه بر بازار مالی و پایداری اقتصادی با فرض بزرگی اندازه و میزان توسعه یافتگی آن‌ها در رابطه با بازار مالی و تولید ناخالص ملی کشورها؛
- تأثیر بالقوه بر بازار مالی و پایداری اقتصادی با فرض بزرگی اندازه و میزان توسعه یافتگی آن‌ها در رابطه با بازار مالی و تولید ناخالص ملی کشورها که تأمین اجتماعی همگام با افزایش جمعیت سالخورده باری بر منابع دولتی بوده است؛
- سرعت زیاد نوآوری‌های مالی که باعث ایجاد محصولات مالی جدید و امتحان نشده می‌شود؛
- پیچیدگی‌ها و تحریفات افزایش یافته تقصیرات و جرم‌های مالی.

۳- با توجه به مطالب فوق، نظارت بر سیستم‌ها با چالش‌های منحصربه‌فردی روبرو است: چه به لحاظ تعداد صندوق‌های بازنشتی یا طرح‌های بازنشتی که مورد نظارت قرار می‌گیرند، تعداد اعضا و ذینفعان آن‌ها، گونه‌های متفاوت و تنوع محصولات ارائه شده و این واقعیت که نظارت باید در همه بخش‌ها متناسب و هماهنگ باشد؛ و چه به سبب آسیب‌پذیر بودن اعضا و ذینفعانشان و در بسیاری از موارد نیز به دلیل طبیعت اجباری بودن سیستم.

۴- اگرچه نظارت بر سیستم‌های بازنشتی جهات و جنبه‌های مختلف و منحصری دارد با این حال سازمان بین‌المللی نظارت بر سیستم‌های بازنشتی (IOPS) ناظرین بسیاری را در زمینه سیستم‌های بازنشتی شناسایی کرده که در حوزه نظارتی

مالی فعالیت می کنند و اصولی را به کار می گیرند که سازگار با اصول بین المللی که دیگر مؤسسات خدمات مالی را نیز می توانند پوشش دهند، شناسایی کرده است. از این رو، سازمان بین المللی نظارت بر سیستم های بازنشستگی با دیگر سازمان های بین المللی مشورت می نماید.

۳-۲ اصول نظارت بر طرح ها و صندوق های بازنشستگی خصوصی

در طراحی و فعالیت مراجع نظارتی بازنشستگی در هر کشور اصول زیر بایستی مدنظر قرار گیرد:

اصل ۱: اهداف روشن: قوانین ملی باید اهداف روشن و صریح را برای مراجع نظارتی بازنشستگی تعیین نمایند.

- اهداف اصلی و استراتژیک نظارت بر بازنشستگی باید به وضوح و روشن مشخص شوند. آن ها باید بر حفاظت از منافع اعضای سیستم بازنشستگی و همچنین ذینفعان آن ها تمرکز کنند. اهداف باید به سمت ثبات و امنیت طرح ها و صندوق های بازنشستگی، پایداری بخش بازنشستگی به طور کل، اداره خوب سیستم و حمایت از تمهیدات بازنشستگی پیش بروند.
- مسئولیت های نظارتی بازنشستگی باید به وضوح و عینی اظهار و در این زمینه باید دستورات روشن اعلام و وظایف خاص تعیین گردد.

اصل ۲: استقلال: مقامات نظارتی بازنشستگی باید استقلال عملیاتی- اجرایی داشته باشند.

- مرجع نظارت بر بازنشستگی باید استقلال اجرایی داشته و مقامات سیاسی و دخالت های تجاری نباید مانع انجام وظایف آن ها گردند و یا تأثیری بر قدرت آن ها داشته باشند.
- برای اطمینان از استقلال، ثبات و استقلال خصوصاً در سطح مدیران ارشد نظارت بر بازنشستگی، مورد نیاز است.
- تأمین مالی مرجع نظارت بر بازنشستگی باید به گونه ای باشد تا نسبت به استقلال آن اطمینان حاصل گردیده و فرایندهای مربوط به بودجه آن از شفافیت کامل برخوردار باشد.
- فعالیت های نظارتی مشتمل بر اقدامات اجرایی و اعمال قدرت، باید در چارچوب تصمیمات مراجع قضایی از جمله دادگاه هایی که قدرت های مربوطه را دارا هستند، و یا توسط مجلس تصویب شده باشند.

اصل ۳: منابع کافی: مسئولین نظارت بر بازنشستگی به منابع انسانی و مالی و... کافی نیاز دارند.

- مسئولین نظارت بر بازنشستگی باید از منابع مالی، انسانی و سایر منابع مورد نیاز به طور کافی برخوردار باشند.
- مرجع نظارت بر بازنشستگی باید به اندازه کافی بودجه داشته باشد تا قادر به انجام صحیح وظایف و نظارت مؤثر و مستقل باشد. تأمین بودجه بخش مرجع نظارت بر بازنشستگی، به صورت جزئی یا کلی، می تواند توسط طرح ها و صندوق های بازنشستگی تحت نظارت صورت گرفته تا بدین صورت استقلال آن ها حفظ گردد. در جایی که هزینه ها تعیین می شوند، ساختار هزینه نیز باید کاملاً شفاف باشد.

- مرجع نظارت بر بازنشستگی باید شرایط استخدام، آموزش و حفظ کارکنان را با در نظر گرفتن استانداردهای بالای حرفه‌ای و تخصصی (از جمله استانداردهای مناسب محرمانه و آشکار) فراهم آورد.
- مدیران، سرپرستان و مدیران ارشد باید واجد شرایط مناسب، دارای تحصیلات کافی، تجربه، توانایی و شهرت باشند.

اصل ۴: قدرت کافی: به مقامات نظارتی بازنشستگی باید قدرت لازم و امکان اجرای تحقیقات مورد نیاز اعطاء گردد تا بتواند به وظایف خود به درستی عمل کرده و به اهداف موردنظر دست یابد.

- مقامات نظارتی بازنشستگی باید از قدرت قانونی برای نظارت برخوردار بوده و قدرت کافی به آن‌ها و امکان کاربرد این قدرت اعطاء گردد.
- مرجع نظارت بر بازنشستگی، مطابق با ماهیت سیستم بازنشستگی‌ای که تحت نظارت خود دارد، باید قدرت لازم برای انجام وظایف نظارتی خود را داشته باشد. نظارت مؤثر بر طرح‌های بازنشستگی یا صندوق‌های بازنشستگی باید بر الزامات قانونی، صحت مالی و کنترل، حداقل سرمایه مورد نیاز، فعالیت‌های سرمایه‌گذاری، یکپارچگی و اداره خوب، آزمون اکچوئری، عملکرد مدیران صندوق، و ارائه اطلاعات کافی به اعضاء تمرکز کنند.
- مقامات نظارتی بازنشستگی باید قدرت اجرایی و بازرسی جامع داشته باشند. چارچوب قانونی که شرط یا شرایطی که تحت آن ناظر صندوق بازنشستگی باید مداخله کند باید به اندازه کافی از انعطاف‌پذیری برخوردار باشد تا ناظرین بازنشستگی قادر به انجام اقدامات پیشگیرانه و حفاظتی یا تنبیهی مناسب باشند.

اصل ۵: نظارت مبتنی بر ریسک: مقامات نظارت بازنشستگی باید یک رویکرد مبتنی بر ریسک را اتخاذ نمایند.

- نظارت مبتنی بر ریسک باید به عنوان حرکت در طول یک زنجیره که در یک سوی آن تکیه کامل بر روی یک سیستم مبتنی بر قوانین و در سوی دیگر آن تأکید بر ریسک است؛ معرفی گردد. نظارت مبتنی بر ریسک به آن معنا نیست که هیچ قانون و یا رویه‌ای در آن وجود نداشته باشد.
- مرجع نظارت بازنشستگی باید رویکرد مبتنی بر ریسک را به صنعت بازنشستگی مرتبط ساخته و انتظاراتی که از آن دارد را، خصوصاً در ارتباط با مدیریت ریسک توضیح دهد. این عمل می‌تواند از طریق دفترچه‌های راهنما و یا ارائه آموزش‌های احتمالی صورت گیرد.

اصل ۶: تناسب و سازگاری: مقامات نظارتی بازنشستگی باید تضمین کنند که بازرسی و الزامات اجرایی به نسبت خطرات، در حال کاهش بوده و همچنین اطمینان دهند که اقدامات آن‌ها سازگارانه است.

- بین نتایج ارزیابی ریسک انجام شده توسط مرجع نظارت بر بازنشستگی و اقداماتی که به عمل خواهد آورد (به عنوان مثال از طریق استفاده از یک ماتریس پاسخ نظارتی^{۲۹}) باید ارتباط منطقی وجود داشته باشد. اقدامات اصلاحی و در صورت لزوم، تحریم‌های اعمال شده توسط مرجع نظارت بر بازنشستگی باید متناسب با مقدار خطر تحمیل شده توسط صندوق بازنشستگی به اعضای خود و ذینفعان و سیستم بازنشستگی در کل طرح باشد (با توجه به ماهیت، مقیاس، پیچیدگی و جدی بودن بی‌نظمی‌های بالقوه گروه مورد نظر). علاوه بر آن، باید کارآمدی منابع نظارتی را نشان دهند. ماهیت بلندمدت صندوق‌های بازنشستگی باید در نظر گرفته شده و از اقدامات غیر ضروری در زمان نوسانات اقتصادی باید اجتناب شود.
- وسعت و میزان نظارت بر روی برنامه‌ها و صندوق‌های بازنشستگی و گروه‌های مرتبط تحت نظارت باید منطبق با ارزش مورد انتظار از آن‌ها باشد. در طی فرایند تصمیم‌گیری، باید بین مزایای بالقوه اقدامات و هزینه‌های نظارتی و تأثیر بر اعضا و ذینفعان صندوق‌های بازنشستگی و حامیان مالی طرح، تعادل ایجاد شود.
- برای تضمین تناسب، الزامات باید در چارچوب قوانین، مقررات ثانویه یا راهنماهای دقیق صنعت (ترسیم شرایط مختلف و شرایط ریسک و همچنین اقدامات مداخله‌ای مرتبط) تنظیم شوند. اسناد، راهنماها و مثال‌های مناسب باید برای ارائه به کارکنان تنظیم شوند.

اصل ۷: مشاوره و همکاری: مقامات نظارتی بازنشستگی باید با دیگر مقامات نظارتی داخلی و بین‌المللی مشورت و همکاری نمایند.

- به مقام نظارت بازنشستگی باید قدرت تبادل اطلاعات با دیگر مقامات نظارتی مربوطه، شامل همکاری با مقامات دیگر و یا دیگر بخش‌های درگیر در نظارت بازنشستگی (به عنوان مثال ناظران امور تجاری)، در زمینه الزامات قانونی و محرمانه، چه به صورت ملی و چه بین‌المللی (خصوصاً درجایی که بازنشستگی برون مرزی نیز درگیر هستند) داده شود. همچنین با مقامات نظارتی دیگری که مؤسسات مالی و یا بازارهای مرتبط و سازمان‌های نظارت بر اجرای قوانین را تحت نظارت دارند، نیز باید مشورت کرد. همکاری با این هدف که هر دو طرف منتفع گردند صورت می‌گیرد.
- مقامات نظارت بازنشستگی باید مراقبت نمایند که هماهنگی بین بخش‌های مالی و بین‌المللی، زمانی که ضرورت دارد و به خصوص در طول دوره بحران اقتصادی و بی‌ثباتی سیستم مالی، صورت گیرد. گرچه الزامات محرمانه بودن نیز باید مورد توجه باشد.

اصل ۸: محرمانه بودن: مقامات نظارتی بازنشستگی باید روش مناسبی را در برخورد با اطلاعات محرمانه اتخاذ نمایند.

اصل ۹: شفافیت: مقامات نظارتی باید فرایندهای روشن، شفاف و مداوم نظارتی را اتخاذ کنند.

^{۲۹} ماتریس نظارتی ماتریسی است که در آن ریسک‌ها طبقه‌بندی شده و ابزارهای نظارتی مورد نیاز هر بخش برای مدیریت ریسک را ارائه می‌دهد.

اصل ۱۰: نظامات: مقامات نظارتی باید مطابق با اصول حاکمیت خوب، شامل دستورالعمل‌های حاکمیتی، سیستم‌های مدیریت ریسک داخلی و معیارهای عملکرد عمل نمایند و در این زمینه پاسخگو باشند.

۳ جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

طرح بازنشستگی قراردادی است که بر اساس آن کارفرما مزایایی را برای کارکنان در دوران بازنشستگی فراهم می‌آورد. اغلب طرح‌ها، مزایای از کارافتادگی و بازماندگان را دربر می‌گیرند. یکی از وظایف طرح، تشخیص هزینه اجرای طرح برای کارفرما و تأمین مالی مزایای بازنشستگی است. در ضمن، مزایای بازنشستگی جزء هزینه‌های قابل قبول مالیاتی کارفرما محسوب می‌شود.

در عرصه جهانی، صندوق‌های بازنشستگی به عنوان یکی از بازیگران اصلی بازارهای مالی به شمار می‌روند و مطابق آمار سازمان توسعه و همکاری اقتصادی (OECD) در پایان سال ۲۰۱۲، مجموع دارایی‌های صندوق‌های بازنشستگی در حدود ۲۲ هزار میلیارد دلار بوده است.

دارایی صندوق‌های بازنشستگی طی دهه‌های گذشته به سرعت رشد یافته و نشانه‌هایی وجود دارد که این روند ادامه خواهد یافت. یکی از مشکلاتی که از رشد و تجمع این حجم بزرگ دارایی‌ها در میان کشورها نشأت می‌گیرد چگونگی سرمایه‌گذاری آن‌ها است. صندوق‌های بازنشستگی متفاوت از سایر سرمایه‌گذاران نهادی مثلاً صندوق سرمایه‌گذاری مشترک هستند. چراکه افق سرمایه‌گذاری آن‌ها نسبتاً طولانی و معمولاً ۳۰-۴۰ ساله هستند. به علاوه دارایی‌ها را برای حمایت از زندگی بازنشستگی افراد ذخیره می‌کنند. بنابراین دولت‌ها بیشتر در مورد عملکرد سرمایه‌گذاری آن‌ها نگران هستند، چراکه زیان آن‌ها نهایتاً پیش روی دولت قرار خواهد گرفت.

سازمان بین‌المللی نظارت بر طرح‌های بازنشستگی (IOPS)، یک سازمان مستقل بین‌المللی و نماینده اعضای است که در نظارت بر ترتیبات بازنشستگی خصوصی مشارکت دارند.

با توجه به اینکه دارایی‌های صندوق‌های بازنشستگی روز به روز در حال افزایش است و لزوم بازگشت سرمایه به بیمه‌شدگان در طی دوره بازنشستگی، نیاز به نهاد ناظر در این زمینه بیش از پیش حس می‌شود. مرجع نظارت بر سیستم‌های بازنشستگی که به اصول آن‌ها اشاره شد، به نهادی گفته می‌شود که مسئول نظارت جزئی یا کلی بر طرح‌ها و صندوق‌های بازنشستگی و یا ترتیبات آن در یک کشور و یا در تقسیمات یک کشور است. اصول به منظور پوشش دادن انواع مختلف ساختار نظارتی (تخصصی، هماهنگ و نیمه هماهنگ) طراحی شده است. در طراحی و فعالیت مراجع نظارتی بازنشستگی در هر کشور اصول زیر بایستی مدنظر قرار گیرد که به صورت مفصل در این گزارش بحث شد.

۴ فهرست منابع

IOPS Principles of private pension supervision .(۲۰۱۰) .www.IOPSweb.org.

Guy Carpanter و Oliver Wyman .(۲۰۰۸/۲۰۰۷) .Employment Condition .*Western Europe*.

McGill ,Brown ,Haley ,shieber و warshawsky .(۲۰۱۰) .*Fundamentals of private pensions* .Oxford.

Philip Davis .(۲۰۰۱) .Portfolio regulation of life insurance companies and pension funds .*ISSN*.

حسین بهزادی. (۱۳۸۷). اصول و مفاهیم/اکچوئری صندوق‌های بازنشستگی. تهران: سازمان بازنشستگی کشوری.

زهرا زاده غلام. (۱۳۹۰). مراجع نظارت بر بازنشستگی‌ای خصوصی چه ویژگیایی باید داشته باشند؟ (اصول پیشنهادی IOPS). صندوق بازنشستگی کشوری.

طیبه جلیلی. (۱۳۹۰). سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی «الزامات-تجارب جهانی». صندوق بازنشستگی کشوری.

مصطفی روغنی زاده. (۱۳۸۵). تحلیلی ریاضی بر صندوق‌های بازنشستگی ایران و طراحی سیستم بهینه. تهران: سازمان بازنشستگی کشوری.

سازمان بورس و اوراق بهادار
مدیریت پژوهش، توسعه و مطالعات اسلامی
www.rdis.ir