

چشم‌انداز اقتصاد ایران در سال ۱۳۹۵؛ الزامات شرایط جدید برای صندوق‌های بازنشتگی

الزامات راهبردی مدیریت سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشتگی در شرایط جدید

حسین عبده تبریزی

تهران ۱۳۹۵/۰۳/۱۱

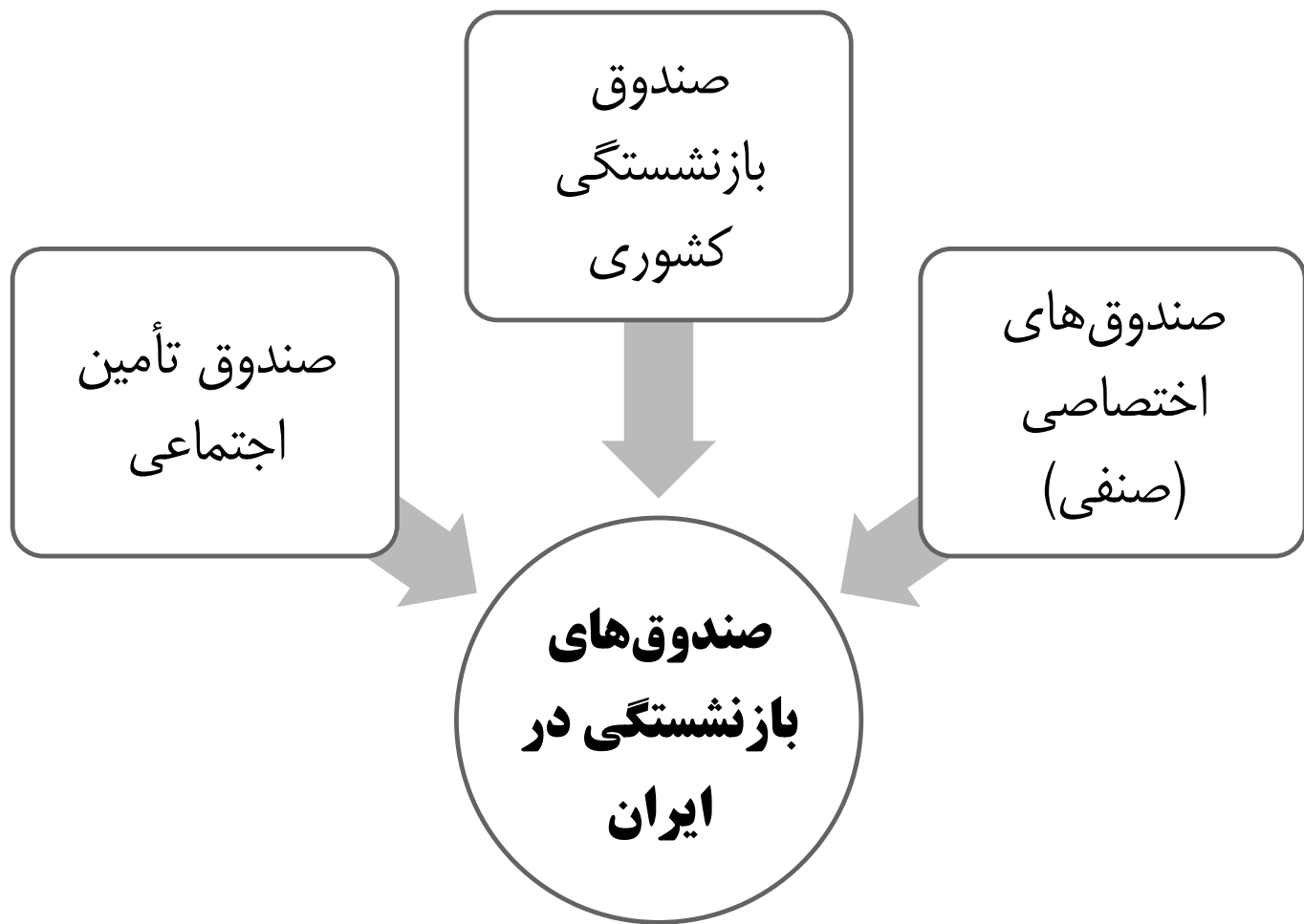
علاقه‌ی به موضوع

- سبک کردن بار مالی دولت
- تشکیل سرمایه ← پس انداز بلندمدت
- اصلاح نظام مالکیت
- حق انتخاب در بازار سرمایه
- پوست اندازی نیروی انسانی ← ورود مالی‌ها به صنعت بازنشستگی
- تردد کمتر از گذر دولت ← تبدیل ارتباط غیرمستقیم به مستقیم
- netting ←

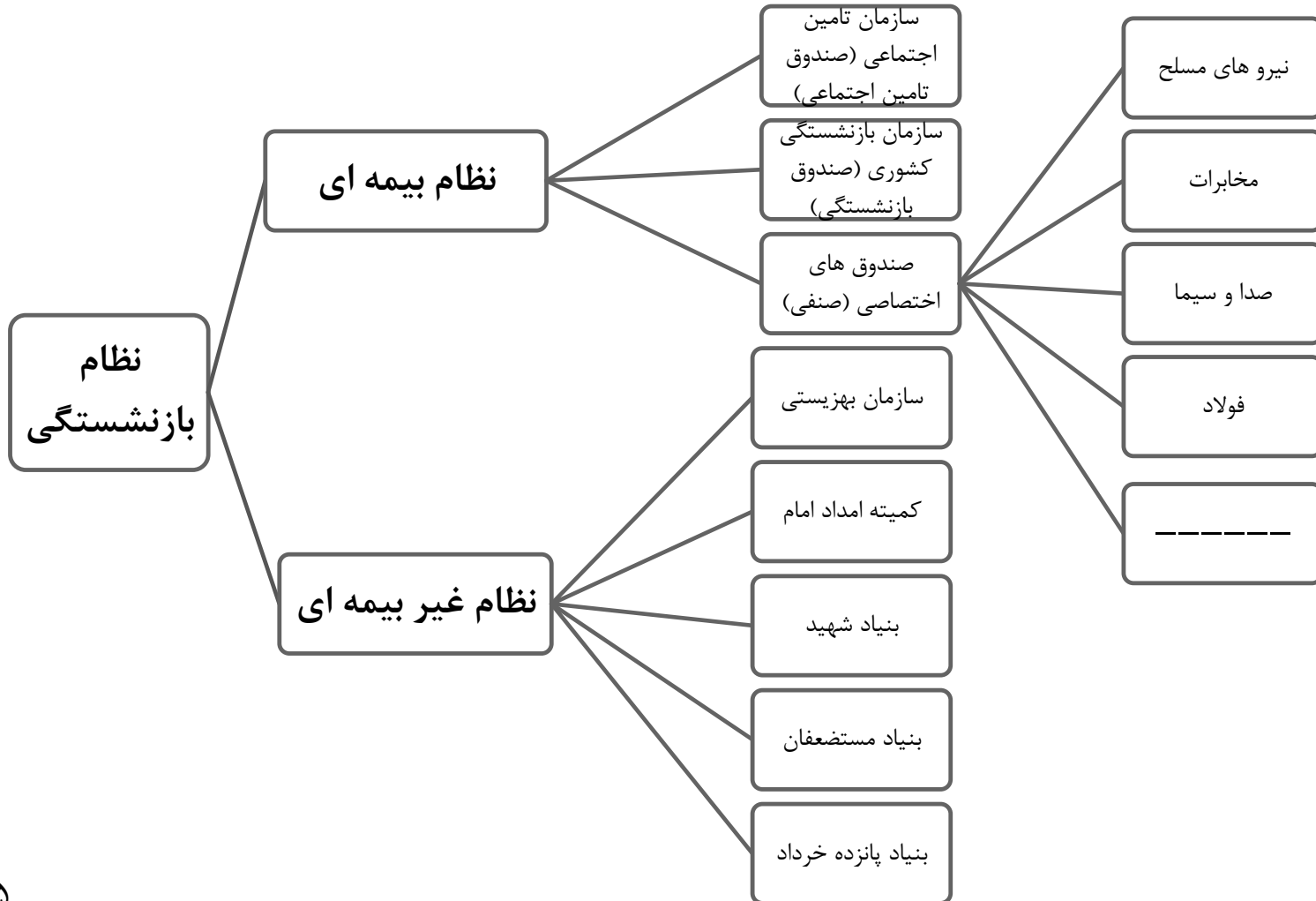
اهمیت بررسی صندوق‌های بازنشستگی

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.



ساختار کلی نظام بازنشستگی و تامین اجتماعی در ایران



نام صندوق	سهام بیمه شده	سهام کارفرما	سهام دولت	جمع
بازنشستگی کشوری	۹	۱۳.۵	تامین کسری	۲۲.۵
تامین اجتماعی	۷	۲۰	۳	۳۰
بانک مرکزی	۸.۵	۱۷	-	۲۵.۵
مشترک بانک ها	۹	۲۱	-	۳۰
آینده ساز	۷	۲۲	-	۲۹
صدا و سیما	۸	۱۶	-	۲۴
بنادر و کشتیرانی ایران	۷	۱۴	-	۲۱
هواپیمایی جمهوری اسلامی ایران	۷	۱۴	-	۲۱
بیمه ایران	۹	۱۸	-	۲۷
وزارت جهاد کشاورزی	۹	۱۳.۵	-	۲۲.۵
کارکنان فولاد	۱۰	۲۰	-	۳۰
بیمه مرکزی ایران	۹	۱۸	-	۲۷
شهرداری تهران	۷	۱۴	-	۲۱
صنعت نفت	۶	۱۹	-	۲۵
بازنشستگی و بیمه ارتش	۹	۱۳.۵	-	۲۲.۵
شرکت مخابرات	۸.۵	۱۲.۷۵	-	۲۱.۲۵
صنایع مس ایران	۱۰	۲۰	-	۳۰
سپاه پاسداران	۹	۱۳.۵	-	۲۲.۵
نیروهای انتظامی	۹	۱۳.۵	-	۲۲.۵

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

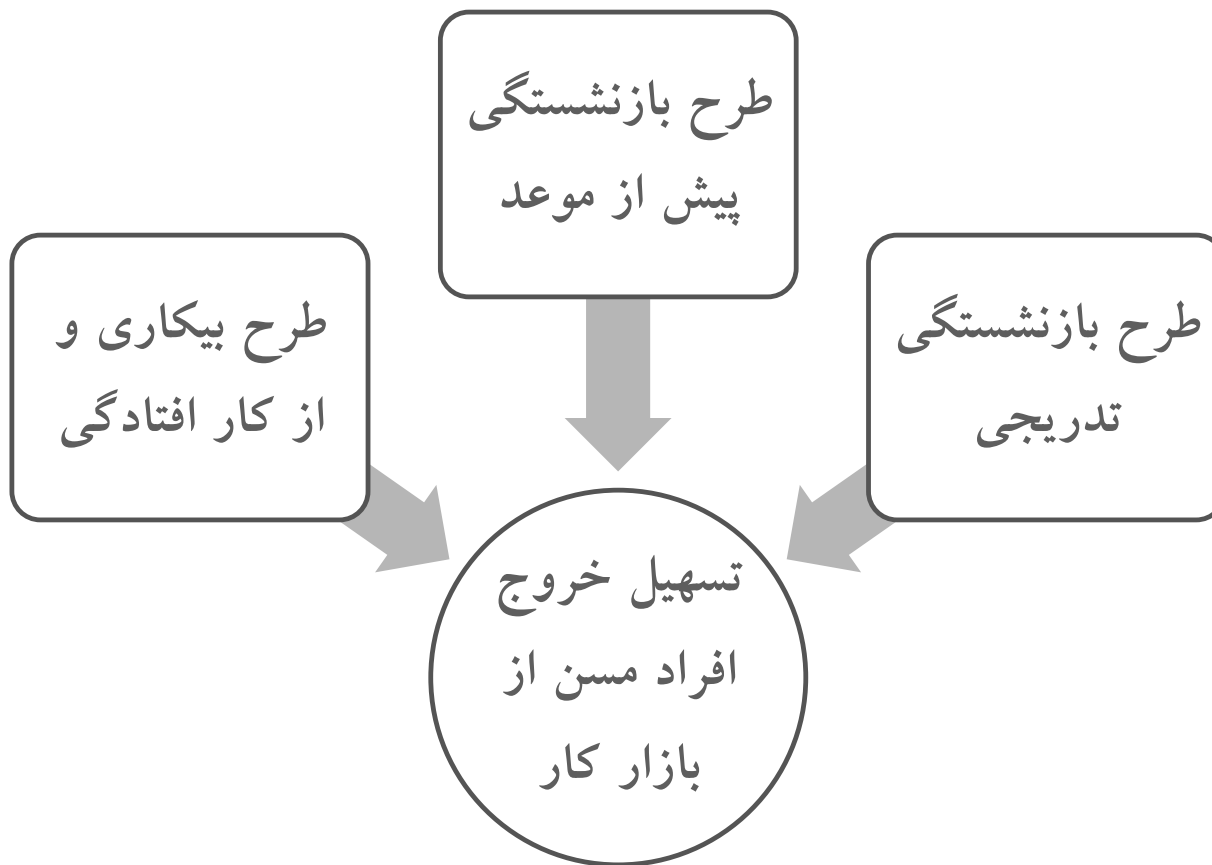
- سالمند شدن جمعیت علاوه بر افزایش هزینه‌های بازنشستگی به بالا رفتن تقاضا برای خدمات سلامت و مراقبت‌های خانگی و همین‌طور خانه‌های سالمندان منجر می‌شود

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

عوامل ریسک صندوق های بازنشستگی

- افزایش امید به زندگی (میانگین ۷۰ سال)
- پایین بودن سن بازنشستگی در ایران (میانگین ۵۲ سال).
- تغییرات جمعیتی و سالمند شدن جمعیت ایران
- کاهش تعداد شاغلین و روند افزایشی مستمری بگیران
- روند افزایش متوسط حقوق مستمری بگیران بیش از افزایش متوسط حقوق و مزایای مشمول کسور شاغلین است.
- با توجه به تغییر شرایط اقتصادی و اجتماعی در طول نیم قرن گذشته و افزایش امید به زندگی در بدو تولد، جمعیت کل و نسبت سالمند شدن در ایران افزایش یافته است. اغلب صندوق های بازنشستگی نیز متأثر از افزایش امید به زندگی و ویژگی های خاصی که جهت استفاده از مزایای صندوق ها پیش بینی گردیده است در حال حاضر با مشکلات مالی روبرو هستند.

- نظام بازنشستگی ایران عوامل پارامتریک را در قالب اصلاحات سن بازنشستگی، نحوه‌ی تعیین حقوق و مستمری بازنشستگی، مقررات وراثت، برخورداری از سنوات ارفاقی حقوق و مزایا، دریافت‌های مشمول و غیر مشمول،... لحاظ نکرده است.



صندوق‌های بازنشستگی پاسخگوی کسری‌های نظام تأمین اجتماعی کشور

- تحمیل برخی هزینه‌های تأمین اجتماعی به نظام بیمه‌ای
- نادیده گرفتن اصول و محاسبات بیمه‌سنجی
- مداخلات غیرحرفه‌ای مجلس و دولت

بخش عمده‌ای از تکالیف و مسئولیت‌های نظام تأمین اجتماعی به
نظام بیمه‌ای صندوق‌های بازنشستگی تکمیل می‌شوند.

اصول علمی، ضوابط بیمه‌ای، و محاسبات بیمه‌سنجی صندوق‌های
بازنشستگی که شاکله‌ی اصلی کارکرد صندوق است مخدوش می‌شود

صندوق دیگر «صندوق» نیست

مشکل کلیدی

صندوق بازنشستگی صندوق نیست

- فروش دارایی‌های نقدشونده برای تأمین مالی پرداخت‌های جاری به کاهش کیفیت دارایی‌ها انجامید و در نتیجه تعهدات بین نسلی صندوق‌های بازنشستگی (جریان نقدی مصارف و منابع و سرمایه‌ی بین نسلی) نادیده انگاشته شده است.

- برخی صندوق‌های بازنشستگی تبدیل به موسسات هرمی شده‌اند؛ موسساتی که پس‌انداز افراد جدید پرداخت‌کننده به صندوق را به مستمری بگیران (قدیمی‌ها) پرداخت می‌کنند.

نبود مقام ناظر قدرتمند

عدم شفافیت در گزارشدهی

عمده‌ی وجوه عمومی (Public Funds) به نوعی بیمه‌ی بازنشستگی برمی‌گردد:

صندوق‌های بازنشستگی

صندوق‌های رفاه یا آتیه‌ی کارکنان

شرکت‌های سرمایه‌گذاری کارکنان

صندوق‌های ذخیره

بنیاد تعاون کارکنان

....

این شامل وجوه عمومی نامربوط به اشتغال نمی‌شود. (Non-Occupational)

مقام ناظر صندوق‌های بازنشستگی

- نظارت و کنترل عملیات صندوق‌های بازنشستگی و توسعه‌ی آنها
- ارتقای دانش و آگاهی نسبت به ضرورت، توسعه، و عملکرد درست صندوق‌های بازنشستگی به عامه‌ی مردم

چارچوب نظارتی صندوق می‌باید هدف درآمدی بازنشستگی صندوق را در نظر بگیرد.

و حدهای (سقف‌های) کمی متناسب با اصول احتیاطی امنیت، سودآوری و نقدینگی مربوط به هر دارایی را تعیین کند.

مقررات مربوط به کسانی را تعیین کند که مسئولیت مدیریت دارایی‌های صندوق‌های بازنشستگی را بر عهده دارند.

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

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

نظام بازنشستگی در بریتانیا (سه لایه‌ای)

لایه‌ی اول: بازنشستگی دولتی شامل بازنشستگی دولتی پایه و بازنشستگی دوم دولتی (S2P)

لایه‌ی دوم: بازنشستگی‌های کاری: DC و DB

لایه‌ی سوم: بازنشستگی‌های شخصی: بازنشستگی‌های ذینفعان / بازنشستگی‌های شخصی گروهی / بازنشستگی با سرمایه‌گذاری خود شخص

سن بازنشستگی به سمت ۶۸ سال می‌رود.

نظام بازنشستگی در آلمان (سه لایه‌ای)

لایه‌ی اول: بیمه‌ی بازنشستگی اجباری دولتی: بخشی از نظام تأمین اجتماعی پایه. همه‌ی کارکنان و کارفرمایان درصدی از حقوق را به این صندوق می‌پردازند. (PAYG)

لایه‌ی دوم: بیمه‌ی بازنشستگی کاری داوطلبانه (قابل پرداخت توسط شرکت به کارکنان)

لایه‌ی سوم: بیمه‌های خصوصی

نظام بازنشستگی در آلمان (سه‌لایه‌ای)

افزایش سن کار از ۱۳-۲۰۱۲ هر سال یک ماه تا در سال ۲۰۲۳ به ۶۶ سال می‌رسد. از سال ۲۰۲۳ سالانه دو ماه افزایش تا در سال ۲۰۲۹ به ۶۷ سال برسد. متوسط جاری دریافتی حدود ۱۳۰۰ یورو در ماه و حداکثر رقم ۲۵۰۰ یورو در ماه برای لایه‌ی اول است.

لایه‌ی دوم DB و نیز DC است. ۵۰ درصد کارکنان در آلمان این بیمه را دارند. لایه‌ی سوم صندوق بازنشستگی شخصی است که وجوه آن قابل توقیف توسط دولت یا طلبکاران نیست. به وراثت هم نمی‌رسد. معافیت مالیاتی جدی دارد.

اصلاحات ساختاری

- اصلاحات ساختاری علی‌الاصول به پرداخت بدهی‌های دولت به صندوق‌ها (از طریق انتشار اوراق بدهی) محدود نمی‌شود؛ تزریق وجوه جدید بدون اصلاح نظام مدیریت دارایی‌های صندوق‌ها، ممکن است وضع را حتی بدتر بکند. بهترین دارایی پاره‌ای صندوق‌ها، طلب آن‌ها از دولت است (درست شبیه نظام بانکی). مشکل آن است که مطالبات از دولت را برای پرداخت‌های جاری می‌خواهند مصرف کنند!

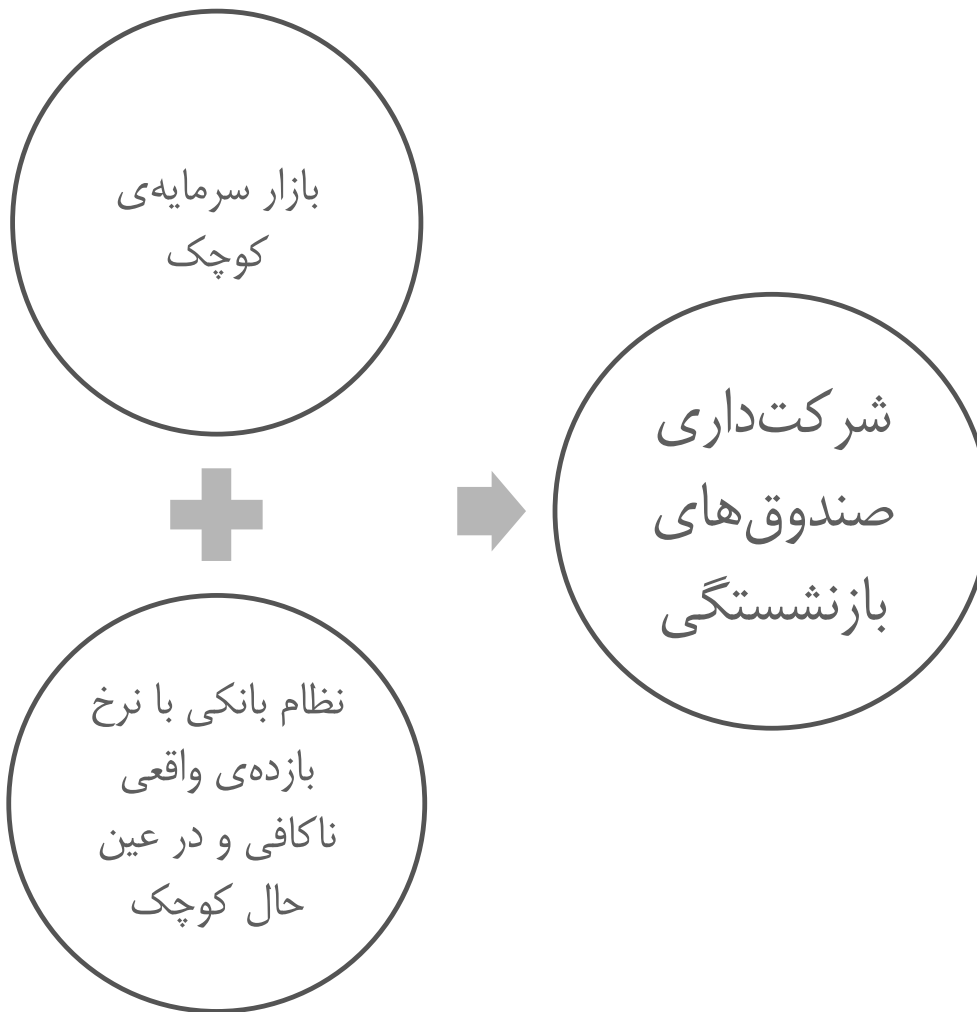
برنامه اصلاحی صندوق‌های بازنشستگی

- تعیین تکلیف میزان مطالبات از دولت و همزمان انجام اصلاحات در تعهدات جدید دولت نسبت به صندوق‌های بازنشستگی.
- تسویه حساب با دولت از طریق دریافت اوراق بدهی دولت مقید به سررسید و نرخ سود معین.
- استقرار مقام ناظر برای همه‌ی اشکال طرح‌های بازنشستگی (که دستگاهی دولتی است) به استثنای طرح‌های بازنشستگی مبتنی بر طرح‌های در اختیار شرکت‌های بیمه‌ی عمر (که مقام ناظر متفاوت دارد).

برنامه اصلاحی صندوق‌های بازنشستگی

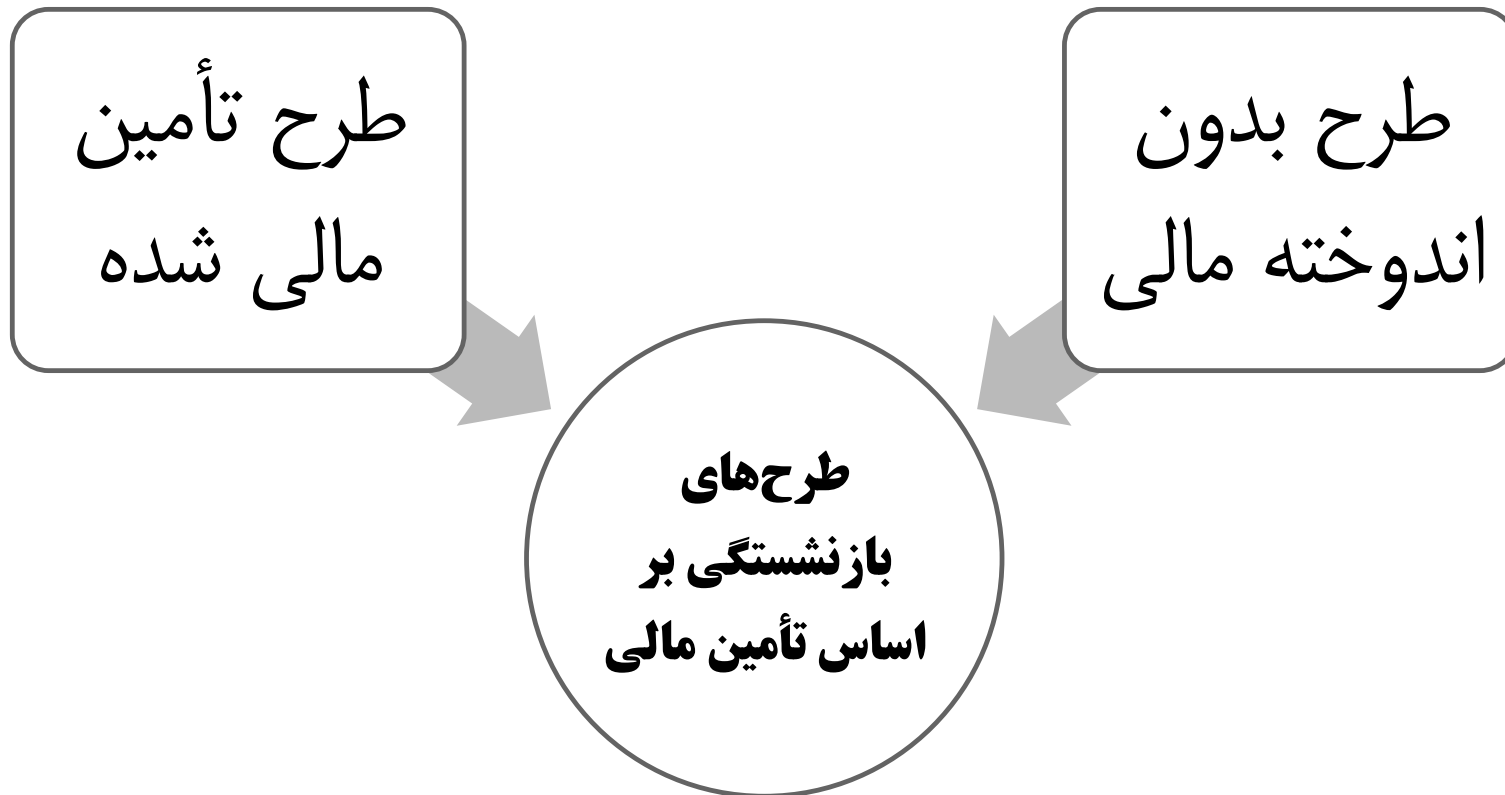
- استقرار نظام ضمانت یا بیمه‌ی صندوق‌های بازنشستگی غیردولتی مکمل و حل‌وفصل مشکلات صندوق‌های ورشکسته (بدون استفاده از منابع بودجه‌ای اما با مدیریت دولت).
- استقرار صندوق بازنشستگی حداقلی دولتی (صندوق تأمین اجتماعی) با تجمیع صندوق‌های متعدد موجود (پس از حل‌وفصل مشکل کسری‌ها) و با سیاست سرمایه‌گذاری محافظه‌کارانه.
- خروج کامل دولت از مدیریت صندوق‌های بازنشستگی (و مدیریت هر وجوهی که به کارکنان و اشتغال آنان مربوط است).

مدیریت دارایی‌ها



مدیریت با رعایت جوانب احتیاط دارایی‌های صندوق‌های بازنشستگی برای پاسخگویی به اهداف درآمدی بازنشستگی طرح‌های بازنشستگی

- تابع سرمایه‌گذاری متناسب با نوع طرح سرمایه‌گذاری فرق می‌کند.
- DB هدف تابع سرمایه‌گذاری خلق بالاترین بازده‌ها متناسب با بدهی‌ها و نیازهای نقدینگی صندوق است.
- DC هدف تابع سرمایه‌گذاری خلق عایداتی است که افزوده شده تا مانده‌های افراد در حساب‌های پس‌اندازیشان با اهداف سرمایه‌گذاری‌شان منطبق باشد (توان ریسک‌پذیری افراد نیز ملاک است).



انواع طرح های بازنشستگی به لحاظ تامین مالی

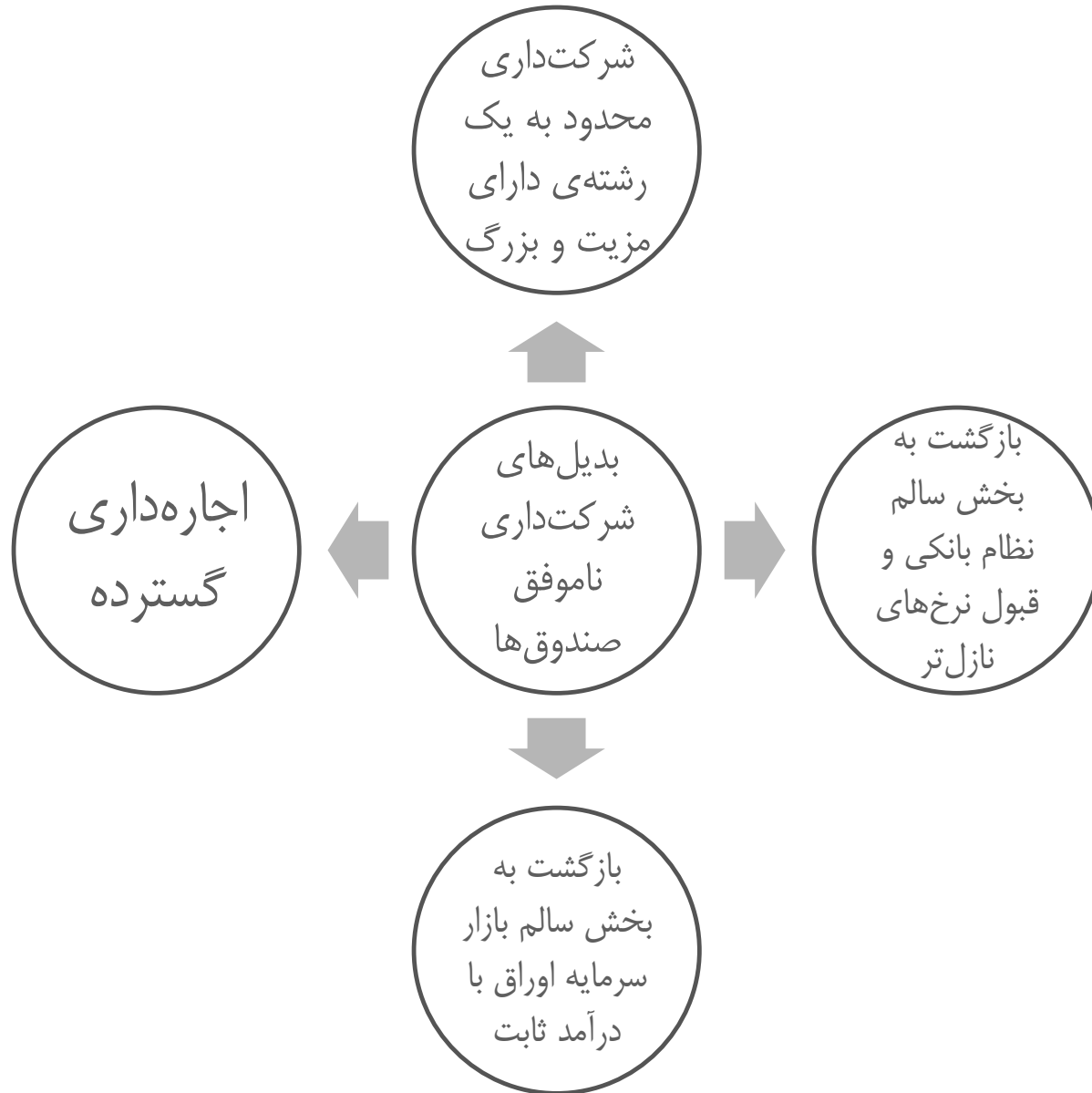
Unfunded Pension Plans

طرح تامین مالی نشده

در این طرح هیچ گونه دارایی از قبل کنار گذاشته نشده و منابع مالی مشخصی به آن تخصیص نیافته است بلکه وجوه مورد نیاز برای پرداخت مستمری، هم زمان با پرداخت مزایا توسط کارفرما یا سایر بانیان طرح تامین می شود. این شیوهی تامین مالی طرحها، روش بدون اندوخته یا طرح بدون پشتوانه مالی هم نامیده می شود.

Funded Pension Plans (طرح با اندوختهی مالی)

در این طرح، بانی طرح مبالغی را محاسبه می کند که با داشتن آن می تواند نسبت به توانایی صندوق بازنشستگی در عمل به تعهدات پرداخت در آینده اطمینان حاصل نماید. ریسکها و عایدات سرمایه گذاری طرح به طور کامل مورد پذیرش کارفرما قرار می گیرد. چنانچه یک طرح به خوبی اندوخته گذاری نشده باشد. بانی طرح منابع مالی لازم را برای تداوم تامین مالی طرح در اختیار نخواهد داشت. برای جلوگیری از بروز مشکل در این زمینه، کارفرمایان بخش خصوصی با پرداخت حق بیمه به شرکت تضمین مزایای بازنشستگی، خود را بیمه می کنند.



باتشکر