

وزارت رفاه و تامین اجتماعی



سازمان بازنشستگی کشوری

طرح های بازنشستگی خصوصی طبقه بندی OECD

PRIVATE PENSION:
OECD CLASSIFICATION AND GLOSSARY

تهیه و تنظیم : طیبه جلیلی

واحد تحقیقات و مطالعات بیمه ای

صندوق بازنشستگی کشوری

فروردین ۱۳۸۷

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فهرست مطالب

۲ مقدمه
۱۴ بخش ۱- طبقه بندی طرح های بازنشستگی
۴ طرح های بازنشستگی (pension plans)
۴ طرح های بازنشستگی فصولی در برابر عمومی (Private vs. Public pension plans)
۵ طرح های بازنشستگی شغلی در مقابل شفصی (Occupational vs. Personal pension plans) ...
۶ طرح های بازنشستگی شغلی DB در مقابل DC : (DB vs. DC Occupational pension plan) ...
۷ طرح های بازنشستگی حمایت شده در برابر حمایت نشده
۸ تأمین وجه طرح های بازنشستگی (Funding of a pension plan)
۸ صندوق های بازنشستگی در مقابل قراردادهای بیمه
۱۰ بخش ۲- طبقه بندی صندوق های بازنشستگی
۱۰ صندوق های بازنشستگی باز در مقابل بسته (Open vs. Closed pension funds)
۱۰ انواع صندوق های بازنشستگی بسته
۱۱ صندوق های بازنشستگی فصولی در مقابل عمومی (Public vs. Private pension funds)
۱۲ ضمیمه - متدولوژی مورد استفاده برای طبقه بندی
۱۲ بخش اول- طبقه بندی جهانی (Global Classification)
۱۸ بخش دوم - جنبه های اصلی طرح های بازنشستگی

مقدمه

در سال های اخیر ، OECD هدایت کشورهای عضو را در زمینه سیاست های بازنشستگی بر عهده گرفته است. از سال ۱۹۹۸، با ایجاد سند " حفظ رفاه در یک جامعه کهنسال "، سازمان بخصوص تلاش های کاری خود را بر موضوعات حقوقی و سیاست هایی گذاشته که از اهمیت روزافزون " بازنشستگی خصوصی " - یعنی آن دسته از برنامه های اختیاری و اجباری که وابسته به کارفرمایان، مؤسسات و بازارهای مالی است که درآمد بازنشستگی را تأمین می کنند- نشان دارد. این تحقیقات و تحلیل سیاست ها در زمینه بازنشستگی خصوصی، از طریق یک گروه تحقیقاتی هدایت می شود. این گروه، نمایندگانی از مراجع تنظیم کننده مقررات و ناظرین بر آنها، آکادمیک و بخش خصوصی را گرد هم آورده و یک مجمع بین المللی تخصصی در حوزه بازنشستگی ایجاد نموده است.

مأموریت گروه، کمک به کشورها در ایجاد یک چارچوب حقوقی و نظارتی است که از حقوق اعضا و ذی نفعان حمایت کرده و امنیت مالی طرح های بازنشستگی و صندوق های بازنشستگی را تضمین نماید.

این گروه توانسته است جایگاه خود را در سهولت بخشیدن به ایجاد مجموعه داده ها، تحلیل سیاست ها و دستورالعمل هایی که دولت ها برای هرچه مؤثرتر ساختن سیستم های بازنشستگی خود و تأمین حمایت های کافی و قابل تأمین بازنشستگی نیاز دارند ، حفظ نماید.

در سال ۲۰۰۵، یک پروژه آماری آغاز به ایجاد یک پایگاه داده های تحلیلی از شاخص ها و ارقام جهانی بازنشستگی به صورت سیستماتیک و بر اساس طبقه بندی OECD و واژه نامه بازنشستگی خصوصی نموده است. این سیستم جامع، اطلاعات بازنشستگی بین المللی را از منابع اصلی (مانند بانک مرکزی، مراجع نظارتی، مراکز آمار ملی و وزارتخانه ها) جمع آوری می کند و ابزار مفیدی برای اندازه گیری و نظارت بر بخش بازنشستگی محسوب می شود. این پایگاه داده ها منبع قابل ملاحظه ای برای مقایسه جنبه های بازنشستگی در میان کشورهای OECD و غیر OECD با شاخص ها و آمار های به روز می باشد.

پژوهش OECD بر روی بازنشستگی خصوصی ، می تواند به کشورهایی که در حال اصلاح سیستم های بازنشستگی خود بوده و قصد دارند برای تأمین درآمد بازنشستگی شهروندان خود، بازنشستگی خصوصی ایجاد نمایند یا آن را توسعه بخشند، کمک نماید.

سازمان بازنشستگی کشوری، به دلیل نقش بسزایی که در صنعت بازنشستگی کشور ایفا می کند و در راستای اهداف راهبردی و تحقیقاتی خود اقدام به ترجمه متن طبقه بندی طرح های بازنشستگی نموده است. اگرچه این طبقه بندی موفق نشده است مرز مشخصی را بین سیستم های بازنشستگی عمومی و خصوصی ایجاد نماید، اما آشنایی با واژه های تخصصی و طبقه بندی های استاندارد که در سطح جهانی مورد استفاده قرار می گیرد می تواند در جهت توسعه و پیشرفت علمی و عملی امر بازنشستگی مطابق با دانش روز دنیا بکار گرفته شود. در این متن ابتدا به

طبقه بندی طرح های بازنشستگی مطابق با استانداردهای OECD پرداخته و در بخش دوم متدولوژی مورد استفاده برای این طبقه بندی بیان گردیده است.

منبع :

سایت OECD به نشانی اینترنتی : www.OECD.org

PRIVATE PENSION : OECD CLASSIFICATION AND GLOSSARY, ۲۰۰۵

طبقه بندی طرح های بازنشستگی

طرح های بازنشستگی (pension plans)

طرح بازنشستگی: یک طرح (برنامه) بازنشستگی، یک قرارداد لازم الاجرا از لحاظ حقوقی است که یا هدف صریح آن بازنشستگی است یا - به دلیل برقراری شرایط مالیاتی یا مواد قرارداد - مزایای آن تا زمانی که ذینفع به یک سن معین و قانونی بازنشستگی نرسیده است، قابل پرداخت نیست و اگر پرداخت گردد، مشمول جریمه قابل ملاحظه ای می شود. این قرارداد می تواند بخشی از یک قرارداد شغلی بزرگتر باشد، می تواند در قوانین طرح بیان گردد یا توسط قانون الزام گردد. عناصر برنامه بازنشستگی می توانند از طریق قانون اجباری شوند و یا به صورت پیش نیاز رفتارهای مالیاتی خاص تنظیم شوند، همان گونه که در مورد بسیاری از پس اندازهای واجد امتیازات مالیاتی^۱ یا برنامه های بازنشستگی که برای اعضای برنامه و ذی نفعان درآمد بازنشستگی ایجاد می نمایند، صدق می کند. علاوه بر داشتن هدف صریح بازنشستگی، طرح های بازنشستگی ممکن است مزایای دیگری از جمله از کارافتادگی، بیماری و مزایای بازماندگان ارائه نمایند.

طرح های بازنشستگی خصوصی در برابر عمومی (Private vs. Public pension plans)

طرح های بازنشستگی عمومی: طرح های بازنشستگی تأمین اجتماعی یا طرح های مشابه قانونی که توسط حکومت (شامل دولت مرکزی، ایالتی، فدرال و همچنین سایر اعضای بخش عمومی مانند نهادهای تأمین اجتماعی) اداره می شوند. طرح های بازنشستگی عمومی، به طور سنتی از طریق PAYG تأمین مالی می شوند، اما برخی کشورهای OECD مسئولیت جزئی در قبال تأمین وجوه بازنشستگی عمومی دارند یا این برنامه ها را به بخش خصوصی واگذار کرده اند.

طرح های بازنشستگی خصوصی: طرح های بازنشستگی که توسط نهادهایی بجز حکومت مرکزی اداره می شوند. طرح های بازنشستگی خصوصی می توانند مستقیماً توسط یک کارفرمای بخش خصوصی به عنوان حامی طرح^۲ اداره شوند یا توسط یک صندوق بازنشستگی خصوصی^۳ یا یک تأمین کننده بخش خصوصی^۴. طرح های بازنشستگی خصوصی می توانند مکمل یا جایگزین

^۱ Tax qualified savings

^۲ Plan Sponser

^۳ Private Pension Fund

^۴ Private Sector Provider

طرح های بازنشستگی عمومی شوند. در برخی کشورها، این طرح ها می توانند شامل برنامه هایی برای کارکنان بخش عمومی نیز باشند.

طرح های بازنشستگی شغلی در مقابل شغلی (Occupational vs. Personal pension plans)

طرح های بازنشستگی شغلی: دسترسی به چنین طرح هایی منوط به استخدام یا ارتباط حرفه ای بین اعضای طرح و نهادی است که آن برنامه را برقرار می کند (حامی طرح). طرح های شغلی می توانند توسط کارفرمایان یا گروه های مشابه (مانند شرکت های صنعتی) و اتحادیه های کارگری و حرفه ای، مشترکاً یا جداگانه ایجاد شوند. طرح می تواند مستقیماً توسط حامی برنامه یا توسط یک نهاد مستقل (صندوق بازنشستگی یا یک نهاد مالی که به عنوان تأمین گر بازنشستگی عمل می کند) اداره گردد. در مورد اخیر، حامی برنامه می تواند هنوز مسئولیت های بازرسی بر طرح های بازنشستگی را داشته باشد.

طرح های بازنشستگی شغلی اجباری^۱: مشارکت در این برنامه ها برای کارفرمایان اجباری است. آنها به طور قانونی مجبور به مشارکت در طرح هایی هستند که کارکنان طبیعتاً به آنها نیاز دارند. حتی زمانی که کارفرمایان مجبور به شرکت در یک برنامه بازنشستگی شغلی هستند، اما عضویت کارکنان اختیاری است این طرح ها اجباری محسوب می شوند.

طرح های بازنشستگی شغلی اختیاری^۲: شرکت در این برنامه ها برای کارفرمایان اختیاری است. (شامل آن برنامه هایی که در آنها ثبت نام به طور خودکار به عنوان جزئی از قرارداد استخدام وجود دارد یا جایی که قانون کارکنان را ملزم می کند به برنامه هایی بپیوندند که برای کارفرمای آنان اختیاری است). در برخی کشورها، کارفرمایان می توانند برنامه های شغلی به صورت اختیاری دایر کنند که حداقل تا حدی جایگزین برنامه های سیستم تأمین اجتماعی گردند. این برنامه ها در طبقه اختیاری قرار می گیرند، گرچه کارفرمایان باید حمایت از این برنامه ها را به علت معاف شدن از مشارکت در تأمین اجتماعی ادامه دهند.

طرح های بازنشستگی شخصی^۳: دسترسی به این طرح ها نباید به وجود یک رابطه کارمندی ارتباط داشته باشد. طرح ها مستقیماً توسط یک صندوق بازنشستگی یا یک نهاد مالی در نقش تأمین کننده بازنشستگی بدون هیچ گونه دخالت کارفرما، برقرار و اداره می شود. افراد، مستقلاً جنبه های ابزاری مربوط به قرارداد را انتخاب و خریداری می کنند. کارفرما ممکن است به هیچ وجه مشارکتی در این طرح های بازنشستگی نداشته باشد. برخی طرح های بازنشستگی شخصی ممکن است اعضای محدودی داشته باشند.

^۱ Mandatory occupational pension plans

^۲ Voluntary occupational pension plans

^۳ Personal pension plans

طرح های بازنشستگی شلفی اجباری^۱: این ها ، طرحهایی هستند که اشخاص باید در آنها عضو شوند و یا اینکه برای دریافت مشارکت های اجباری بازنشستگی مناسب اند. افراد ممکن است ملزم به پرداخت مشارکت به یک برنامه خاص یا به یک طرح بازنشستگی به انتخاب خود باشند.

طرح های بازنشستگی شلفی اختیاری^۲: عضویت در این برنامه ها برای افراد اختیاری است. از نظر قانون افراد ملزم به مشارکت کردن در یک طرح بازنشستگی نیستند. طرح های شخصی اختیاری شامل آن دسته از برنامه هایی است که اگر افراد تصمیم به جایگزینی بخشی از مزایای تأمین اجتماعی خود با طرح های بازنشستگی شخصی بگیرند، به عضویت آنها در می آیند.

طرح های بازنشستگی شغلی DB در مقابل DC : (DB vs. DC Occupational pension plan)
این رویکرد با استانداردهای حسابداری IASB^۳ هماهنگ است و برای جمع آوری داده های آماری OECD استفاده خواهد شد.

طرح های بازنشستگی شغلی DC :

آن دسته از طرح های بازنشستگی شغلی که در آنها حامی برنامه مشارکت ثابت می پردازد و هیچ الزام قانونی یا ساختاری بر پرداخت مشارکت بیشتر هنگام رخداد یک تجربه نامطلوب در یک برنامه در حال اجرا ندارد.

طرح های بازنشستگی شغلی DB :

طرح های بازنشستگی شغلی به غیر از طرح های بازنشستگی DC . برنامه های DB عموماً در یکی از سه دسته "سنتی"^۴، "پیوندی"^۵ یا "مختلط"^۶ طبقه بندی می شوند.

❖ **طرح های DB سنتی** : یک نوع برنامه DB که مزایای آن به واسطه یک فرمول به دستمزد یا حقوق اعضا، مدت خدمت و سایر عوامل وابسته است.

❖ **طرح های DB پیوندی** : یک نوع برنامه DB که مزایای آن بسته به نرخ بازدهی است که به مشارکت ها تعلق می گیرد. این نرخ بازده توسط قوانین برنامه تعیین می شود و مستقل از بازدهی واقعی هر یک از دارایی های پشتیبان^۷ (شامل ثابت، شاخص دار بر اساس یک بازار مبنا، بر اساس رشد حقوق و مزایا و ...) است و یا بر مبنای بازده احتمالی هر یک از دارایی های پشتیبان و بازده حداقل تضمین شده که توسط قوانین برنامه مشخص می شود، محاسبه می گردد.

^۱ Mandatory personal pension plans
^۲ Voluntary personal pension plans
^۳ International Accounting Standards Board
^۴ Traditional
^۵ Hybrid
^۶ Mixed
^۷ Supporting Assets

❖ **طرح های DB مطلقا :** برنامه DB که دو جزء مجزای DB و DC دارد، اما بخشی از یک برنامه محسوب می گردند.

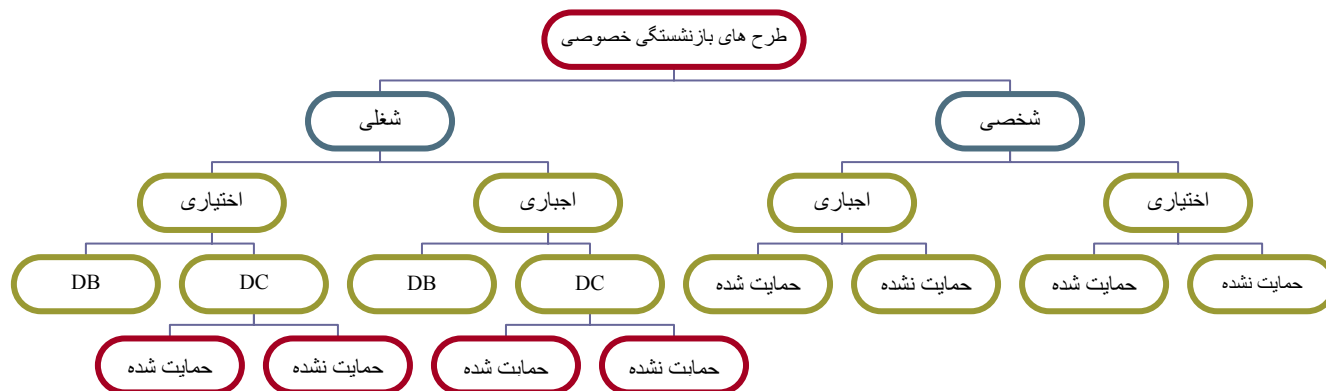
طرح های بازنشستگی حمایت شده در برابر حمایت نشده

(Protected vs. Unprotected pension plans)

این دسته بندی از دید صندوق ها یا تأمین کنندگان بازنشستگی در مورد طرح های بازنشستگی شخصی و طرح های بازنشستگی DC شغلی به کار می رود.

طرح های بازنشستگی حمایت نشده : به آن دسته از طرح ها گفته می شود که خود برنامه صندوق بازنشستگی یا تأمین کننده بازنشستگی هیچ گونه بازده سرمایه گذاری تضمین شده یا مزایای تضمین شده و یا تعهدی که کل برنامه را تحت پوشش قرار دهد ، نخواهد داشت.

طرح های بازنشستگی حمایت شده : سایر برنامه ها بجز طرح های بازنشستگی حمایت نشده . تضمین ها می توانند توسط خود صندوق / برنامه بازنشستگی پیشنهاد شود یا توسط تأمین کننده طرح (مانند نرخ بازده تضمین شده یا مستمری تعویقی^۱).



شکل ۱-۱ طبقه بندی طرح های بازنشستگی خصوصی: دیدگاه وظیفه ای

^۱ Deferred annuity

تأمین وجه طرم های بازنشستگی (Funding of a pension plan)

طرم های بازنشستگی تأمین وجه شده^۱: طرح های بازنشستگی شخصی یا شغلی که دارایی های تخصیص داده شده را انباشته می کنند تا بدهی های طرح را پوشش دهند. این دارایی ها از طریق قانون یا قرارداد به طرح بازنشستگی تخصیص می یابند. استفاده از آنها محدود به پرداخت مزایای طرح بازنشستگی می باشد.

طرم های بازنشستگی اندوخته شده به صورت دفتری^۲: مبالغی که در ترازنامه حامی طرح تحت عنوان اندوخته ثبت می شوند یا ذخایری که برای مزایای طرح بازنشستگی شغلی منظور می گردند. برخی دارایی ها جهت تأمین مالی مزایا می توانند در حساب های جداگانه نگهداری شوند، اما قانوناً و به صورت قراردادی جزو دارایی های طرح های بازنشستگی نیستند. بیشتر کشورهای عضو OECD این روش تأمین مالی را نمی پذیرند. گروهی که از این روش استفاده می کنند، معمولاً برنامه ها را برای ایمن ماندن حامی طرح در مقابل ورشکستگی به واسطه عدم توانایی در پرداخت دیون به کار می برند.

طرم های بازنشستگی تأمین وجه نشده^۳: طرح هایی که مستقیماً از محل مشارکت های حامی طرح یا تأمین کننده یا شرکای طرح تأمین مالی می شوند. پرداخت در طرح های بازنشستگی تأمین نشده به روش مخارج جاری صورت می گیرد (که مشهور به روش PAYG می باشد). در این مورد هم طرح های تأمین وجه نشده می توانند برای پوشش هزینه های آنی یا برای هموار سازی مشارکت ها در یک دوره زمانی مفروض اندوخته هایی داشته باشند. بیشتر کشورهای OECD از اجرای طرح های بازنشستگی خصوصی تأمین وجه نشده ممانعت به عمل می آورند.

صندوق های بازنشستگی در مقابل قراردادهای بیمه

(Pension funds vs. Pension insurance contracts)

صندوق های بازنشستگی: منبع جمع آوری دارایی ها که یک ماهیت حقوقی مستقل تشکیل می دهد و از محل مشارکت های یک طرح بازنشستگی به دست می آید و هدف انحصاری آن تأمین مالی مزایای طرح بازنشستگی می باشد. اعضای طرح / صندوق، حق قانونی یا حق منفعت یا ادعاهای قراردادی در مورد دارایی های صندوق بازنشستگی دارند. صندوق های بازنشستگی می توانند به

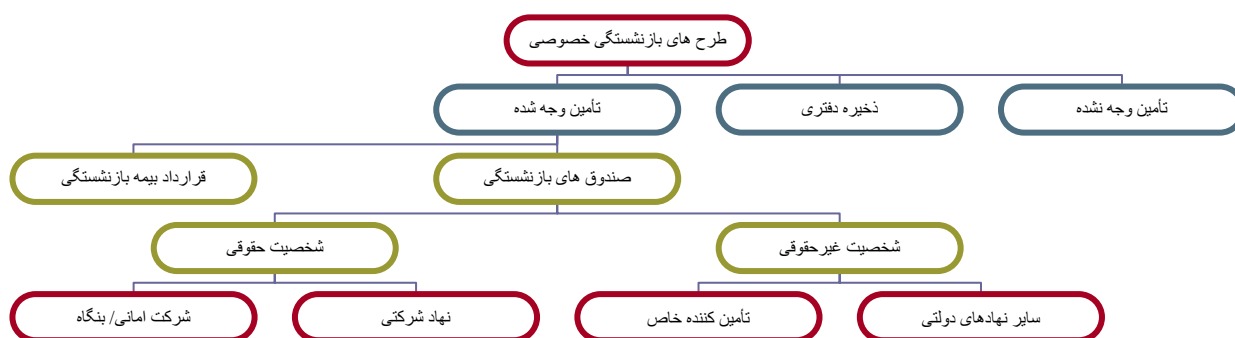
^۱ Funded pension plans

^۲ Book reserved pension plans

^۳ Unfunded pension plans

صورت یک مؤسسه مستقل تک منظوره^۱ با شخصیت حقوقی (مانند یک شرکت امانی، نهاد شرکتی یا بنگاه) یا به شکل صندوقی که قانوناً مجزا شده، شخصیت حقوقی ندارد و توسط یک تأمین کننده اختصاصی اداره می شود (شرکت مدیریت وجوه بازنشستگی^۲) یا دیگر نهاد های مالی از طرف اعضای صندوق یا طرح باشد.

قراردادهای بیمه بازنشستگی: یک نوع قرارداد بیمه است که مشارکت های طرح بازنشستگی را به یک شرکت بیمه می پردازد و در عوض هنگامی که اعضا به سن خاص بازنشستگی رسیدند و یا حتی زودتر از آن زمانی که عضو قصد خروج از طرح بازنشستگی را دارد، مزایای طرح به آنها تعلق می گیرد. اکثر کشورها، طرح های بازنشستگی را به صندوق های بازنشستگی به عنوان ابزار طرح محدود می کنند. سایر کشورها، قرارداد بیمه بازنشستگی را نیز به عنوان ابزار مالی طرح های بازنشستگی محسوب می کنند.



شکل ۱-۲ طرح های بازنشستگی خصوصی: دیدگاه نهادی

^۱ Special purpose entity

^۲ Pension fund management company

بخش ۲- طبقه بندی صندوق های بازنشستگی

صندوق های بازنشستگی باز در مقابل بسته (Open vs. Closed pension funds)

صندوق های بازنشستگی باز: صندوق هایی که حداقل یک برنامه بدون هیچ گونه محدودیت عضویت ارائه می کنند.

صندوق های بازنشستگی بسته: صندوق هایی که تنها آن دسته از طرح های بازنشستگی را حمایت می کنند که محدود به کارکنان خاصی می باشد.

انواع صندوق های بازنشستگی بسته

صندوق های بازنشستگی تک- کارفرما^۱: صندوقی که دارایی های آن دسته از طرح های بازنشستگی را جمع آوری می کند که توسط یک حامی منحصر بفرد ارائه گردیده است.

صندوق های بازنشستگی چند- کارفرمایی^۲: صندوقی که دارایی های آن دسته از طرح های بازنشستگی را جمع آوری می کند که توسط چند حامی مختلف ارائه گردیده است. ۳ نوع صندوق بازنشستگی چند کارفرمایی وجود دارد:

ا. برای کارفرمایان مرتبط یعنی شرکت هایی که از نظر مالی متصل اند یا متعلق به یک گروه هولدینگ هستند (صندوق های بازنشستگی گروهی^۳)

ب. برای کارفرمایان غیر مرتبط که در یک کسب و کار و تجارت خاص سهام اند (صندوق های بازنشستگی صنعتی^۴)

ج. کارفرمایان غیر مرتبط که در کسب و کار و تجارت های مختلفی فعالیت می کنند (صندوق های بازنشستگی جمعی^۵)

صندوق های بازنشستگی با اعضای مرتبط^۶: صندوقی که تعداد محدودی اعضای مرتبط دارد که همگی هیئت حاکمه صندوق های بازنشستگی هستند.

صندوق های بازنشستگی انفرادی^۷: صندوق هایی که شامل دارایی های یک عضو منحصر بفرد و ذی نفعان او و معمولاً به صورت یک حساب شخصی می باشد.

^۱ Single employer pension funds

^۲ Multi-employer pension funds

^۳ Group pension fund

^۴ Industry pension fund

^۵ Collective pension fund

^۶ Related member pension funds

^۷ Individual pension funds

صندوق های بازنشستگی خصوصی در مقابل عمومی (Public vs. Private pension funds)

صندوق های بازنشستگی عمومی : یک صندوق بازنشستگی که تحت قانون بخش دولتی کنترل می شود.

صندوق های بازنشستگی خصوصی : یک صندوق بازنشستگی که تحت قانون بخش خصوصی کنترل می شود.

ضمیمه

متدولوژی مورد استفاده برای طبقه بندی

دسته بندی سیستم های بازنشستگی خصوصی یک گام اساسی در فرایند جمع آوری داده هاست که در چارچوب برنامه کاری گروه تحقیقاتی^۱ بازنشستگی خصوصی قرار گرفته و توسط سازمان بین المللی ناظرین بازنشستگی (IOPS)^۲ تهیه شده است. این سند برخی مشکلات طبقه بندی های موجود را مشخص می کند و سپس بیان می کند که یک رویکرد ساختاریافته تر چگونه باید باشد. رویکرد جایگزین بر یک استراتژی از پایین به بالا استوار است که با یک مجموعه معیار که می تواند برای طبقه بندی سیستم های بازنشستگی در تمام کشورها به کار رود شروع کرده و سپس تنها آن معیارهایی را شناسایی می کند که برای طبقه بندی طرح های بازنشستگی خصوصی مناسب تر هستند.

بفشل اول- طبقه بندی جهانی (Global Classification)

تلاش های زیادی برای ایجاد یک طبقه بندی جامع و در عین حال ساده از سیستم های بازنشستگی که جنبه های مختلف این برنامه ها را دربرگیرد، صورت گرفته است. در این فرایند ممکن است موانع زیادی وجود داشته باشد، چرا که سیستم های بازنشستگی در میان کشورهای مختلف، تنوع فوق العاده زیادی دارند. عوامل فرهنگی، قانونی، اجتماعی و اقتصادی همگی در تعیین ساختار و عملکرد یک سیستم بازنشستگی نقش دارند. در زیر یک لیست نه چندان جامع از برخی طبقه بندی هایی آمده است که تلاش شده همه این تفاوت ها در آنها پوشش یابد:

ویکرد چند رکنی (The multi-pillar approach)

سند "حفظ رفاه در جامعه کهنسال"^۳، وجود تمایز بین سه رکن یا سه نوع ترتیبات

^۱ Working party

^۲ International organisation of pension supervisors

^۳ Maintaining prosperity in an aging society

بازنشستگی را در یک سیستم بازنشستگی عنوان و بدین ترتیب، نخستین شکل از طبقه بندی طرح های بازنشستگی را ارائه می نماید:

- رکن اول: طرح های بازنشستگی که توسط بخش عمومی مدیریت شده و از طریق DB-PAYG تأمین مالی می شوند و معمولاً بر پایه مالیات بر حقوق و دستمزد قرار دارند.
- رکن دوم: طرح های بازنشستگی که توسط بخش خصوصی مدیریت می شوند و به صورت بخشی از یک قرارداد استخدامی تأمین مالی می شوند.
- رکن سوم: طرح های بازنشستگی شخصی به صورت طرح های پس انداز و مستمری

این طبقه بندی اکنون در میان کشورهای OECD گسترش بیشتری یافته است و به طبقه بندی کمیسیون اروپا شباهت دارد. گرچه استفاده از واژه "رکن" مسائلی ایجاد کرده است، از جمله این که برخی سازمان های بین المللی مانند بانک جهانی و سازمان بین المللی کار از واژه های مشابهی استفاده می کنند، اما ارکان را به صورت متفاوتی تقسیم بندی می کنند.

مدل بازنشستگی بانک جهانی معمولاً متشکل از سه رکن زیر است:

- رکن اول: یک رکن نسبتاً کوچک، اداره شونده توسط بخش عمومی، DB-PAYG
- رکن دوم: یک رکن اداره شونده توسط بخش خصوصی، اجباری و DC
- رکن سوم: اختیاری، حساب های شخصی و اداره شونده توسط بخش خصوصی

سازمان جهانی کار، سیستم بازنشستگی پیشنهادی خود را سه لایه^۱ می نامد که کارکنان و کارفرمایان هم در آن مشارکت می کنند و هم عضو هیئت مدیره طرح ها هستند.

- لایه اول: یک حداقل بازنشستگی ضد فقر، در دسترس عموم اما با بررسی استطاعت^۲، احتمالاً مستقیماً از محل درآمدهای عمومی تأمین مالی می شوند و شاخص دار^۳ هستند.

^۱ Three-tier

^۲ Means tested

^۳ Indexed

- لایه دوم: یک نوع بیمه اجباری PAYG که نرخ جایگزینی معقولی دارد. می تواند در مقابل نرخ تورم شاخص دار شود و می تواند دارای سقف باشد.
- لایه سوم: یک طرح FF-DC، می تواند به صورت خصوصی اداره شود و مکمل طرح های عمومی باشد. می تواند شامل طرح های شغلی یا انفرادی باشد. عملکرد آنها نیازمند نظارت و قانونگذاری است.

این طبقه بندی ها بحث برانگیزتر از طبقه بندی اولیه OECD هستند، چرا که بیشتر از آنکه هدف طبقه بندی داشته باشند، مدلی برای دستیابی معرفی می کنند. به علاوه، آنها به طرح های بازنشستگی شغلی و کارفرما که نقش مهمی در کشورهای OECD ایفا می کنند، اشاره ندارند. اخیراً، بانک جهانی از یک رده بندی استفاده نموده است که یک سری برنامه ها و ترتیبات جایگزین مانند آنهایی که در سطح شغلی سازماندهی شده اند را مورد ملاحظه قرار داده است.

با ملاحظه این مشکلات که توسط هیئت مدیره امور استخدام، امور اجتماعی و نیروی انسانی OECD نیز تأیید شده است، پیشنهاد گردید که یک طبقه بندی جهانی جدید ارائه گردد. انتظار می رود که این طبقه بندی جدید دو شرط اساسی زیر را برآورده سازد:

۱. با حداکثر کشورها هماهنگ باشد

۲. مبتنی بر واژگان فنی توصیفی باشد و نه مبتنی بر یک مدل تجویزی

به نظر می رسد برخی از معیارهای اصلی این طبقه بندی ها مانند تفاوت بین عضویت اجباری و اختیاری و بین طرح های بازنشستگی شغلی و شخصی، موجب ایجاد تنوع سیستم های بازنشستگی شوند. ارزیابی بیشتر تمام معیارهای که می توانند در رده بندی سیستم های بازنشستگی خصوصی ارزشمند باشند اهمیت زیادی دارد. این معیارها در بخش بعد بیشتر بررسی شده اند.

سیستم های بازنشستگی عمومی در برابر خصوصی

طبقه بندی دیگری که منجر به مباحث بیشماری گردیده است مربوط به طبقه بندی بین سیستم های بازنشستگی عمومی و خصوصی است. واژه "خصوصی" می تواند به حداقل ۶ جنبه متفاوت یک طرح بازنشستگی اطلاق گردد:

- وابستگان طرح (Plan affiliates) : طرح هایی برای کارکنان بخش خصوصی می تواند مشمول سیستم بازنشستگی خصوصی باشد.
- نهادهایی که طرح ها را مدیریت می کنند یا صندوق های بازنشستگی مرتبط با آنها: طرح ها یا صندوق های بازنشستگی که توسط نهادهای بخش خصوصی اداره می شوند را شامل می شود.
- کنترل جریانهای مالی (Control of financial flows): طرح هایی که جریانهای مالی مربوط به آنها (حمایت های اجتماعی یا مشارکت ها) از طریق دولت کنترل نمی شود را شامل می شود. این تعریف توسط DELSA^۱ استفاده شده است.
- رژیم سرمایه گذاری (Investment regime): طرح های تأمین شده که دارایی های آنها در اوراق بهادار بخش خصوصی سرمایه گذاری شده اند را شامل می شود.
- مقررات (Regulations): طرح های تابع قانون تجارت یا قانون بخش خصوصی را شامل می شود. این تعریف برای تهیه دستورالعمل انتقال سرمایه^۲ OECD در رابطه با پرتفوی سرمایه گذاری مورد استفاده قرار گرفته و به شرکت های بیمه و صندوق های بازنشستگی گسترش یافته است.
- مسئولیت (Liability): طرح هایی که مسئولیت مدیریت صندوق یا / و هر ضمانتی که توسط طرح ایجاد شده بر عهده یک نهاد بخش خصوصی قرار دارد (کارفرما، شرکت مالی، امانی، بنگاه و...) را شامل می شود.

گروه تحقیق بازنشستگی خصوصی OECD همه این جوانب مختلف طرح های خصوصی را، علیرغم اینکه تعریف کارکردی از عبارت بازنشستگی خصوصی ارائه نموده است به چالش می کشد. در واقع این دیدگاه وسیع است که این مسئله را عملی نموده است. تمامی این موارد ضروری است، چرا که بسیاری طرح های بازنشستگی که شاید در یک دسته بندی عمومی تلقی شوند، می توانند در واقع صلاحیت اختیارات نظارتی

^۱ Directorate for Employment , Labour and Social Affair

این هیئت ، مشاوره کشورهای عضو OECD را در زمینه تحلیل سیاست ها و اطلاعات آماری مرتبط با امور استخدام، مهاجرت، موضوعات اجتماعی ، سلامت و موارد مرتبط را بر عهده دارد.

^۲ Capital Movement Code

داشته باشند. از این رو، حیطة کار گروه تحقیقی وسیع تر از تعریف طرح های بازنشستگی خصوصی است. به جهت اطمینان از اجرای هموار نقش نظارتی آن بر نظام خصوصی، مهم بود که در مورد یک طبقه بندی مناسب این طرح ها به توافق عمومی رسید.

به هر حال خط کشی بین بازنشستگی عمومی و خصوصی همیشه آسان نیست. به طور جزئی، موضوع مدیریت طرح برای تفاسیر متفاوت باز است. برای مثال، در برخی کشورها مدیریت حساب ها توسط یک نهاد دولتی انجام می شود اما مدیریت دارایی به شرکت های مالی خصوصی برون سپاری می شود و اعضا می توانند صندوق های مختلف انتخاب کنند.

طبقه بندی بر اساس صلاحیت نظارت ممکن است از نقطه نظر برخی کشورهای OECD مناسب به نظر برسد. گرچه، می تواند منجر به طبقه بندی غلط برخی طرحها در دسته خصوصی شود، در صورتی که تنها یکی از خدمات برنامه (مثلاً مدیریت دارایی) مطیع مقررات بخش خصوصی است.

رده بندی بر اساس داشتن مسئولیت می تواند مفید باشد و در بسیاری مواقع منطبق بر رده بندی بر اساس کنترل جریان نقدی است. در هر حال مواردی می توانند وجود داشته باشند که یک برنامه به صورت کاملاً خصوصی اداره شود، اما دولت نرخ بازده حداقلی را تضمین کند. تحت این طبقه بندی، چنین طرح هایی عمومی تلقی می شوند.

سیستم های بازنشستگی تأمین وجه شده در مقابل تأمین وجه نشده

این دسته بندی در قدیم توسط DAFE^۱ و کمیته های مختلف آن و گروه های کاری مرتبط با آن (کمیته بازارهای مالی، کمیته بازنشستگی خصوصی و بیمه، گروه تحقیقاتی آمارهای مالی و گروه تحقیقاتی بازنشستگی خصوصی) مورد استفاده قرار می گرفت. تفاوت بین طرح های تأمین شده و تأمین نشده توسط سیستم حساب های ملی (SNA) ایجاد می شود و بیشتر در "سیستم های بازنشستگی خصوصی: سیاست های نظارتی"^۲ آمده است.

^۱ Directorate for Financial and Enterprise Affairs

هدف اصلی این هیئت OECD، شناسایی سیاست ها و بهترین عملکرد برای ایجاد یک بازار رقابتی با تحمل بالا که در مقابل سوءاستفاده ها و بحران های اقتصادی توان مقابله دارد، می باشد.

^۲ Private pension systems : Regulatory policies

برای اینکه طرح های بازنشستگی تأمین وجه شوند، باید صندوقی از دارایی های اختصاص داده شده و کنار گذاشته شده چه به صورت دارایی های مالی، اموال غیرمنقول یا سایر دارایی ها که به منظور تأمین مزایای بازنشستگی بکار می روند وجود داشته باشند. با این تعریف، طرح های بازنشستگی خصوصی در اکثر کشورهای OECD تأمین وجه شده هستند. در تمایز بین طرح های تأمین وجه شده و تأمین نشده به هیچ وجه بحثی وجود ندارد.

موضوعی که باید مورد ملاحظه قرار گیرد طرح هایی است که می توانند تا قسمتی تأمین وجه شوند و طرح هایی که از طریق سیستم ذخیره دفتری^۱ تأمین مالی می شوند.

در طبقه بندی بازنشستگی خصوصی OECD، "ذخیره دفتری" به عنوان یک دسته اضافی استفاده می شود که از طرح های تأمین وجه شده و تأمین وجه نشده مجزاست. سیستم های ذخیره دفتری توسط برنامه های ضمانت در برابر عدم توانایی پرداخت دیون^۲ که نوعی تأمین وجه تلقی می شوند، تکمیل می گردد. طرح های بازنشستگی خصوصی که تأمین وجه نشده اند بندرت وجود دارند. این طرح ها گاهی توسط شرکت ها برای تأمین مزایای کارکنان خاص^۳ مورد استفاده قرار می گیرند. در هر حال چنین طرح هایی به طور عادی از مزایای مالیاتی بهره نمی برند.

تعریف سیستم های بازنشستگی :

به علاوه ی این دسته بندی های گسترده، از علم طبقه بندی انتظار ارائه می رود که تعریفی از خود واژه "بازنشستگی" ارائه نماید. اگرچه همیشه واضح نیست که اشکال مختلف پس انداز شخصی تا چه میزانی برای اهداف بازنشستگی مورد استفاده قرار می گیرند، اما این موضوع به شکل گسترده ای در طرح های بازنشستگی شخصی استفاده می شود. جدایی بین طرح های بازنشستگی و سایر اشکال پس انداز، در واقع می تواند از جنبه های مختلف ناشی شود، مانند هدف پس انداز و رفتارهای مالیاتی همانگونه که در زیر آمده است.

^۱ Book reserve system

^۲ Insolvency guaranty arrangements

^۳ این طرح ها برای مثال برای مدیران ارشد بکار می رود و به همین علت به آنها طرح های "Top Hat" نیز گفته می شود.

بفش دوم – جنبه های اصلی طرح های بازنشستگی

روش مورد استفاده برای تحلیل طرح های بازنشستگی ، باید با چارچوب های قانونی کشورها مطابق باشد. دو دیدگاه اصلی برای دسته بندی سیستم های بازنشستگی مورد استفاده قرار می گیرد: دیدگاه تأمین کننده و دیدگاه استفاده کننده. این دو دیدگاه قابل مقایسه با دیدگاه های نهادی و عملکردی هستند که در مقررات به آنها اشاره گردیده است.

تحت این دیدگاه ها ۵ معیار اصلی برای دسته بندی سیستم های بازنشستگی پیشنهاد می گردد:

۱. هدف بازنشستگی: مزایا/ نقدینگی مساب

(Retirement purpose: benefit/account balance liquidity)

آیا حداقل سنی برای بازنشستگی وجود دارد که پیش از آن مزایای بازنشستگی نتواند پرداخت شود؟ آیا مزایا یا ترازهای جمع شده یا حداقل بخشی از آنها می توانند پیش از بازنشستگی مصرف شوند؟ برای انجام این کار جریمه ای وجود دارد؟ آیا کارمند می تواند به طور مقطعی یا به طور کامل تراز تجمعی خود را ترک کند؟ تکلیف مشارکت های سرمایه گذاری نشده^۱ چیست؟

۲. تأمین وجه و تحمل ریسک (Funding and risk bearing)

آیا طرح تأمین وجه شده است؟ آیا ضمانت های مالی یا بیمه‌تربیک وجود دارد یا اینکه طرح از نوع مشارکت های تعریف شده خالص است؟ اگر کارفرمایان ریسک را تحمل می کنند آیا نیازمند بیمه اتکایی این ریسک ها هستند؟ چه کسی مسئولیت مدیریت وجوه یا هر نوع ضمانتی که از طریق طرح پیشنهاد شده را بر عهده دارد؟ یک نهاد خصوصی یا عمومی؟ چه اشکالی از پرداخت مزایا تجویز شده است؟ آیا مزایا می توانند به طور یکجا پرداخت شوند؟

۳. اداره طرح های بازنشستگی تأمین وجه شده و ابزار تأمین وجه

آیا طرح از نظر حقوقی از صندوق مجزا است یا از نوع ذخیره دفتری است؟ ابزار تأمین مالی خاص چیست (مثلاً صندوق بازنشستگی یا قرارداد بیمه)؟ چه کسی این ابزار را

^۱ Unvested contribution

اداره می کند (صندوق های بازنشستگی به عنوان یک ماهیت حقوقی مستقل، شرکت بیمه، شرکت سرمایه گذاری، شرکت مدیریت وجوه بازنشستگی)؟ عملیات مختلف (مثل مدیریت دارایی ها و حساب ها، پرداخت مزایا) می تواند/ بایستی به شخص ثالثی برونسپاری^۱ / تفویض شود؟ نهادهای واجد شرایط کدامند؟

۴. واجدیت شرایط و مشارکت (Eligibility and participation)

آیا کارفرمایان و اتحادیه های حرفه ای در طراحی طرح های بازنشستگی نقش دارند و اگر چنین است آیا نقش آنها منحصراً محدود به مشارکت در طرح هایی است که توسط کارکنان انتخاب گردیده است؟ آیا کارفرمایان ملزم به ایجاد و حمایت کردن از طرح های بازنشستگی هستند؟ آیا کارکنان ملزم به پیوستن به چنین طرح هایی هستند؟ آیا ابزارهای مالی خاصی وجود دارند که کارکنان و کارفرمایان به منظور ذخیره بازنشستگی باید مورد استفاده قرار دهند؟ آیا کارکنان ملزم به شرکت در طرح های بازنشستگی شخصی هستند یا اینکه پیوستن به این طرح ها اختیاری است؟

۵. (فتار های مالیاتی) (Tax treatments)

تدابیر مالیاتی در زمینه مشارکت ها، درآمدها و مزایا چه هستند؟

برخی موضوعات به منظور ساده سازی، در اینجا مورد بحث قرار نمی گیرند اما می توانند در ایجاد یک طبقه بندی جامع اهمیت داشته باشند. به هر حال، این موارد جایگزین ساختار عمومی که بیان گردید نمی شوند. یکی از معیارهای اصلی که نامی از آن به میان نیامد نوع ریسکی است که پوشش داده می شود. بسیاری برنامه ها علاوه بر بازنشستگی سنین کهنسالی، بسیاری ریسک های دیگر از جمله مزایای بازماندگان، از کارافتادگی، بیماری، بارداری، پذیرفتن فرزند و بیکاری را در بر می گیرد. یکی دیگر از خصوصیات مهم طرح های بازنشستگی، درجه ای است که به واسطه آن مزایا بر اساس برخی معیارهای استاندارد زندگی شاخص دار می شوند. یک تحقیق جامع تر باید معین کند که تا چه حدی پوشش این ریسک ها به عنوان بخشی از طرح های بازنشستگی تأمین می شوند.

^۱ Outsourced