

چالش‌ها و راهکارهای صندوق‌های بازنشستگی در ایران مطالعه موردی صندوق بازنشستگی جهاد کشاورزی

سید جواد میر^۱، مهدی گنجیان^۲، غلامرضا فروزش تهرانی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۸/۱۱ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۴/۱۵

چکیده

روند رو به رشد سالمندی جمعیت در ایران و افزایش تصاعدی تعداد مستمری‌بگیران و بازنشستگان، صندوق‌های بازنشستگی را با چالش‌های جدی مواجه نموده و نگرانی‌های اساسی را نه تنها برای صندوق‌ها، بلکه برای اعضای آنها که امنیت اقتصادی و آرامش خاطرشان در دوران سالمندی و بازنشستگی وابسته به عملکرد درست صندوق‌ها و ایفای صحیح تعهداتشان می‌باشد ایجاد کرده است. جهت یافتن راه‌حلی برای این مشکل و طراحی تدابیر و سازوکارهای مورد نیاز، تحقیق حاضر با استفاده از روش تحقیق پیمایشی و توصیفی و با هدف کاربردی، صندوق بازنشستگی کارکنان جهاد کشاورزی را به عنوان پایلوت انتخاب کرده و در دوره زمانی ۱۳۵۸ تا ۱۳۹۱ با به کارگیری روش‌های اکچوئری مورد تجزیه و تحلیل قرار داده است. نتایج این تحقیق گویای آن است که عوامل سیستمیک و پارامتریک متعددی بر عملکرد صندوق‌ها تأثیر می‌گذارد. نسبت وابستگی سالخوردگان به طور تصاعدی رو به افزایش است. نرخ بالای تورم، تحمیل برخی از هزینه‌های حمایتی به نظام بیمه‌ای، نادیده گرفتن اصول و محاسبات اکچوئری در تصمیمات و سیاست‌گذاری‌های صندوق‌ها و مداخلات غیرحرفه‌ای دولت، تداوم سیستم بازنشستگی DB-PAYG، عدم ایفای تعهدات دولت نسبت به صندوق و در نتیجه مطالبات کلان از دولت، نظام بازنشستگی را در آینده با تهدید فروپاشی مواجه ساخته است. راهکارهای کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت برای کنترل و مدیریت تهدید مذکور و اصلاح نظام بازنشستگی ارائه شده است.

واژگان کلیدی: تأمین اجتماعی، اکچوئری، نظام بازنشستگی، صندوق بازنشستگی، جهاد کشاورزی، سالمندی.

^۱ استادیار مؤسسه پژوهش‌های برنامه‌ریزی، اقتصاد کشاورزی و توسعه روستایی jmir19091@gmail.com

^۲ عضو هیئت علمی مؤسسه پژوهش‌های برنامه‌ریزی، اقتصاد کشاورزی و توسعه روستایی

^۳ عضو هیئت علمی مؤسسه پژوهش‌های برنامه‌ریزی، اقتصاد کشاورزی و توسعه روستایی

مقدمه

آمارهای جمعیتی تقریباً کلیه کشورها بیانگر روند سالمندترشدن جمعیت هستند. در ایران نیز آمار سرشماری‌های کشور مؤید همین روند است و سرشماری‌های سال‌های ۱۳۸۵ و ۱۳۹۰، جمعیت بالای ۶۵ سال کشور را به ترتیب ۳۶۵۶۵۹۱ و ۴۳۴۳۰۹۱ نفر که معادل ۵/۱۹ و ۵/۷۸ درصد کل جمعیت هستند، نشان می‌دهند. اخیراً نیز مراجع رسمی و کارشناسان و محققان در زمینه صفرشدن نرخ رشد جمعیت کشور تا سال ۱۴۲۰، هشدارهای جدی داده‌اند. باید توجه داشت پیرشدن جمعیت دگرگونی مهمی در ساختار جمعیتی ایران ایجاد خواهد کرد به طوری که با روند کنونی امید به زندگی پیش بینی می‌شود در افاق ۱۴۰۴ پنج نسل کامل^۱ در کنار هم خواهند زیست که از این میان فقط دو نسل کار و تولید خواهند کرد و تامین کلیه هزینه‌های پنج نسل مذکور را برعهده خواهند داشت.

به تبع سالمندترشدن جمعیت، نقش برنامه‌ها و صندوق‌های بازنشستگی نیز اهمیت فزاینده‌تری می‌یابد. بدیهی است که اجرای برنامه‌های بازنشستگی (که بخشی از نظام تأمین اجتماعی کشور را تشکیل می‌دهد) برای تعداد گسترده‌تری از جمعیت مستلزم هزینه‌های بیشتری خواهد بود. این هزینه‌ها ممکن است تا حدی افزایش یابند که امکان تأمین آنها در وحله نخست برای صندوق‌های بازنشستگی و در مرحله بعد حتی برای دولت‌ها غیرممکن باشد.

تحولات چند سال اخیر (از سال ۱۳۸۵ تا ۱۳۹۰) در مقررات بازنشستگی و میزان پرداخت حقوق مستمری‌بگیران و چالش‌های ایجاد شده در عرصه موضوعات اقتصادی؛ توان مالی صندوق‌های بازنشستگی برای ایفای تعهداتشان را به طور جدی مورد تردید قرار داده است و لذا باید هرچه سریعتر راه‌حل‌های مناسب برای مدیریت وضعیت و جلوگیری از بروز بحران تدبیر گردد.

در حال حاضر صندوق‌های تأمین اجتماعی نیروهای مسلح، صندوق بازنشستگی کشوری و صندوق تأمین اجتماعی بیش از ۹۰٪ جمعیت بیمه‌پرداز بازنشستگی کشور را تحت پوشش دارند و مطابق اطلاعات موجود همگی با کسری منابع عظیمی مواجه هستند و از کمک دولت برای تأمین بودجه خود استفاده می‌نمایند. به عنوان مثال صندوق بازنشستگی کشوری از سال ۱۳۸۰ از نقطه سر به سری (با ۱۰ میلیارد ریال کسری) عبور کرده است (موسسه حسابرسی صندوق بازنشستگی کشوری، ۱۳۸۸: ۱۸۹) و در سال ۱۳۹۰ کمک دولت به آن بیش از ۵۵۰۰۰ میلیارد ریال و برای سال ۱۳۹۱ حدود ۸۰۰۰۰ میلیارد ریال بوده است. این شرایط و نیاز به کمک بودجه‌ای دولت از چندین سال قبل در صندوق تأمین اجتماعی نیروهای مسلح نیز وجود داشته است و اخیراً در صندوق تأمین اجتماعی نیز پدیدار گشته است. از این رو، برنامه‌ریزی علمی و سنجیده، مدیریت صحیح و حرفه‌ای، و آسیب‌شناسی به موقع مشکلات و چالش‌های فراوری صندوق‌ها از ابعاد اقتصادی، اجتماعی، و حتی سیاسی و فرهنگی امری ضروری است.

^۱. نسل اول ۱ تا ۲۰ ساله‌ها، نسل دوم ۲۰ تا ۴۰ ساله‌ها، نسل سوم ۴۰ تا ۶۰ ساله‌ها، نسل چهارم ۶۰ تا ۸۰ ساله‌ها و

نسل پنجم ۸۰ تا ۱۰۰ ساله‌ها

از طرفی، با توجه به اینکه بازنشستگی (بر اساس هر نوع نظام و طرحی که اتخاذ شود) قراردادی بین نسلی است و افق دوردست را هدف‌گیری می‌کند. اتخاذ هر نوع سیاست، برنامه یا راهکاری در این خصوص آثار اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی قابل ملاحظه‌ای را بر جای خواهد گذاشت. از این رو، نه تنها نداشتن برنامه و نظام بازنشستگی خطرناک است، بلکه اتخاذ برنامه‌های بازنشستگی نسنجیده نیز آثار مخرب و خطرناکی را در بر خواهد داشت؛ زیرا برقراری مستمری‌های بازنشستگی همواره از پرهزینه‌ترین اقدامات بیمه‌های اجتماعی هستند و باید برای تأمین منابع مورد نیازشان تدابیر اساسی و پایدار اندیشیده شود؛ زیرا عدم تأمین منابع بر روند رشد اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی کشور تأثیر منفی خواهد گذارد.

جایگاه بازنشستگی در نظام‌های تأمین اجتماعی از آن جهت حائز اهمیت روز افزون است که بازنشستگی و برخورداری از مزایا و تسهیلات آن به عنوان «حقی اساسی» برای تک تک آحاد مردم یک جامعه یا کشور است که بی‌توجهی یا کم‌توجهی به آن موجب از بین رفتن حقوق شهروندی افراد یک جامعه می‌شود. برقراری مقرری یا مستمری وظیفه‌بگیری و حقوق بازنشستگی یک امر خیریه‌ای نیست بلکه حقی است که افراد جامعه باید از آن برخوردار باشند و مبنای ایجاد این حق نیز کسور پرداختی طی سنوات خدمت افراد است.

به همین دلیل است که اصل ۲۹ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، بازنشستگی و تأمین اجتماعی را به رسمیت شناخته و از آنها به عنوان حقی برای مردم و تکلیفی برای دولت یاد نموده است. طبق اصل مذکور برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، از کار افتادگی، بی‌سرپرستی، در راه‌ماندگی، حوادث و سوانح، نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبت‌های پزشکی به صورت بیمه و غیره حقی است همگانی. دولت مکلف است طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت‌های مالی فوق را برای افراد کشور تأمین کند.

نظام تأمین اجتماعی و نیز نظام بازنشستگی با عملکرد خوب، عنصر اصلی هر اجتماع مدرن است. کشوری که نظام رفاهی آن نتواند یا نخواهد اطمینان فراگیر مردمش را جلب کند نباید از آنها انتظار داشته باشد که نسبت به آینده خوشبین باشند. از این رو اقداماتی که اعتماد مردم به نظام رفاهی و تأمین اجتماعی را افزایش می‌دهند از طرفی عملاً موجبات تثبیت و تقویت اقتصاد و از طرف دیگر اقتدار دولت‌ها را فراهم می‌آورند. نظام‌های بازنشستگی و برنامه‌های مربوط به آن در بسیاری از کشورها مهمترین ابزار پاسخگویی به مسئولیت تأمین و تضمین حداقل سطح زندگی برای سالمندان می‌باشند. تقریباً همه برنامه‌های بازنشستگی به لحاظ گستره و ساختار، از آن نوع اقدامات دولت که هدفشان فقط و فقط تأمین نوعی «تورایمینی» برای تضمین حداقل سطح زندگی است، به مراتب فراتر می‌روند (لارنس تامپسن، ۱۳۷۹: ۸).

صندوق‌های بازنشستگی در نظام تأمین اجتماعی نهادهایی مالی هستند که از حق بیمه و وجوه پرداختی توسط کارفرما و کارکنان یک سازمان، تأمین مالی شده و علی‌القاعده وظیفه دارند از طریق سرمایه‌گذاری‌های سودآور، زمینه پرداخت مستمری بازنشستگی کارکنان سازمان را بعد از پایان مدت قانونی فعالیت‌شان، فراهم آورند تا از این طریق ناامنی اقتصادی و عدم اطمینان از درآمد بازنشستگان را کاهش دهند.

بنابراین، بر اساس تعاریف علمی صندوق بازنشستگی باید با به کارگیری وجوه حق بیمه افراد و سرمایه‌گذاری آن بازده مناسبی از سرمایه‌گذاری کسب نموده و با پرداخت مستمری بازنشستگی و ایفای تعهدات خود در قبال بازنشستگان و مستمری‌بگیران به وظایف خویش عمل نماید. اما متأسفانه به دلیل آنکه کلیه نظام‌های بازنشستگی از نوع نظام‌های باز هستند و عوامل بیرونی خارج از نظام^۱ بر نحوه عملکرد آنها تأثیر مستقیم دارند، لذا صندوق‌های بازنشستگی اغلب از انجام کامل وظایف خود ناتوان هستند و دولت‌ها در برنامه‌های بازنشستگی و همچنین در مدیریت و نحوه اداره آنها مداخله می‌نمایند. اگر چه مداخله دولت‌ها در برنامه‌های بازنشستگی اجتناب‌ناپذیر و ضروری است، اما متأسفانه مداخله دولت‌ها در برنامه‌های بازنشستگی همیشه خوب طراحی نشده و بهبود اوضاع را به دنبال نداشته است. از آنجایی که دخالت‌های دولت در برنامه‌های بازنشستگی قابلیت بهتر یا بدتر کردن اوضاع در ابعاد مختلف و از زوایای گوناگون را دارد، لذا ساختار و گستره این دخالت‌ها باید به شکل حرفه‌ای و علمی و به دقت مورد بررسی قرار گیرند. صندوق بازنشستگی جهاد کشاورزی با توجه به شرایط و ساختار آن، از جمله: پوشش و گستره آن در سطح کشور، یکسان بودن مقررات آن با صندوق بازنشستگی کشوری، تعداد افراد تحت پوشش، زمان تأسیس و خاتمه فعالیت آن و برخی دیگر از پارامترهای تأثیرگذار، نمونه و پایلوت مناسبی برای تحقیق حاضر تشخیص داده شد و عملکرد ۳۲ ساله آن (سال‌های ۱۳۵۸ تا ۱۳۹۰) در جریان این مطالعه مورد بررسی قرار گرفته است.

فلسفه وجودی صندوق بازنشستگی کارکنان جهاد کشاورزی (با ۳۳ هزار نفر عضو در سراسر کشور) عبارت بود از برقراری نوعی رابطه بیمه‌ای بین کسورپردازان و صندوق به منظور فراهم آوردن شرایط امنیت خاطر اقتصادی، روحی و روانی در زمانی که کسور پرداز در وضعیت غیرمولد به دلیل بازنشستگی و سالمندی؛ از کار افتادگی به دلیل بروز سانحه یا بیماری؛ فوت ناشی یا غیرناشی از کار قرار می‌گیرد. حال مسأله اصلی آن است که آیا این صندوق، از زاویه دید توانمندی اقتصادی، برخورداری از مبانی قانونی و مقررات مربوطه، تحولات ساختاری صندوق به لحاظ نسبت تعداد شاغلین کسور پرداز به مستمری‌بگیران قادر می‌باشد امنیت خاطر مورد نیاز اعضای خود (اعم از شاغل و مستمری‌بگیر) را فراهم آورد یا خیر؟ همچنین راه حل‌های مدیریت بهینه صندوق و مقابله با چالش‌های آن چیست؟

هدف از تدوین مقاله حاضر پاسخگویی به این سؤالات و ارائه راه حل‌ها و تدابیری برای مدیریت بهینه صندوق‌های بازنشستگی است تا شاید از بروز مشکلات آتی برای مستمری‌بگیران، صندوق‌ها و دولت جلوگیری به عمل آید. زیرا که در صورت عدم توجه به این موضوعات علاوه بر به خطر افتادن معیشت و زندگی مستمری‌بگیران عضو صندوق به جهت عدم دریافت احتمالی حقوقشان در آینده، ابتدا وزارت جهاد کشاورزی و سپس تمامی دولت در سراسر کشور با بحران سیاسی، اجتماعی و اقتصادی مواجه خواهند شد.

^۱ از قبیل شرایط سیاسی، وضعیت اقتصادی، اوضاع اجتماعی و فرهنگی

۱. روش تحقیق

در این پژوهش که به لحاظ هدف کاربردی است از روش تحقیق پیمایشی و توصیفی استفاده شده است. داده‌های ثانویه، آمارهای توصیفی، آزمونهای آماری، شاخص‌سازی آمار و اطلاعات موجود در صندوق، صورت‌های مالی حسابرسی شده، گزارشات سازمان حسابرسی، گزارشات هیئت مدیره، نتایج مطالعات و روش‌های اکچوئری، داده‌های سازمان‌های درگیر با موضوع تحقیق (که انتشار نیافته) و پایگاه‌های اطلاعاتی داخل و خارج مورد استفاده قرار گرفته است. کلیه اعضای صندوق بازنشستگی کارکنان جهاد کشاورزی (اعم از شاغل کسورپرداز و مستمری‌بگیر) جامعه آماری تحقیق در قلمرو زمانی سال ۱۳۵۸ (که مصادف با تأسیس جهاد سازندگی و آغاز تعهدات صندوق است) تا سال ۱۳۹۱ که اطلاعات حسابرسی شده و واقعی صندوق موجود بوده است را تشکیل داده‌اند. پیش‌بینی خاتمه حیات اجرایی و اقتصادی صندوق نیز بر مبنای مفروضات محاسبات اکچوئری در مطالعات حاضر لحاظ گردیده است.

۲. مفاهیم و مبانی نظری

تأمین اجتماعی، حقی اساسی برای یکایک افراد جامعه تلقی گردیده و تأمین این حق از تکالیف دولت‌ها شناخته شده است. در یک تعریف کلی تأمین اجتماعی به سه زیربخش "حمایتی"، "بیمه‌ای" و "امدادی" تقسیم می‌گردد. موضوع بازنشستگی را باید ضرورتاً در چارچوب نظام‌های تأمین اجتماعی تعریف نمود و پرداختن به مسئله بازنشستگی یا بیمه بازنشستگی بدون توجه به نظام تأمین اجتماعی مرتبط با آن بی‌معنی و فاقد هویت است.

در دین مبین اسلام و مذهب تشیع، به ویژه در مباحث مربوط به خمس، زکات، زکات فطره، کفاره، انفاق، صدقه، بیت‌المال و موارد مصرف آن، می‌توان مبانی مرتبط و همه‌جانبه‌ای را در خصوص موضوعاتی که امروز تحت عنوان «تأمین اجتماعی» از آن یاد می‌شود، را یافت. در چارچوب حقوق اسلامی این مباحث گاه تا آنجا پیش می‌رود که حق مالکیت فرد بر دارایی و درآمد خود، در راستای تأمین حقوق یتیم و فقیر و دیگر اقشار نیازمند سلب می‌شود و شخص به لحاظ ضوابط شرعی حق تصرف در آن بخش از دارایی خود را نمی‌تواند داشته باشد. سابقه علمی و امروزی تأمین اجتماعی و بیمه بازنشستگی در جهان چندان طولانی نیست. اغلب محققان معتقدند تا قرن شانزدهم میلادی حمایت از بینوایان و فقرا صرفاً از طریق خیرات و صدقات صورت می‌پذیرفت. به علت عدم موفقیت و کفایت کمک‌های خیرخواهانه و نیز عدم قابلیت اتکای قطعی به آنها (به جهت ماهیت داوطلبانه این نوع کمک‌ها) و نیز شیوه ارائه آنها که متناسب با کرامت انسانی و منزلت اجتماعی کمک‌گیرندگان نیست، و همچنین ازدیاد افراد نیازمند و کم‌درآمد و افزایش فشارهای اجتماعی، لزوم ایجاد سازمان‌های مستقل جهت مقابله با فقر و تنگدستی و تقبل سرپرستی افراد ضعیف و ناتوان احساس شد و این نیاز و اندیشه به پیدایش سازمان‌های تأمین اجتماعی انجامید. قانون گیلبرت که در سال ۱۶۷۲ در انگلستان به تصویب رسید، اولین گام در این عرصه تلقی می‌شود (مایونو دینتینیانو، ۱۳۸۰: ۸).

در فرایند تاریخی تحول تأمین اجتماعی، عمدتاً دو نظام تأمین اجتماعی پدیدار شده‌اند که به «نظام بیسمارکی» و «نظام بوریجی» معروف هستند.

نظام بیسمارکی که «بیمه اجتماعی» نامیده می‌شود، نوعی بیمه حرفه‌ای اجباری است. این نظام از محل حق بیمه‌ای که به نسبت دستمزد محاسبه می‌شود، تغذیه می‌گردد (همان: ۱۵).

در سال ۱۹۴۰، بوریج مطالعاتی را در زمینه برقراری نظام تأمین اجتماعی انجام داد که نتایج این مطالعات گزارشی شد که نظام بوریجی را در تعریف تأمین اجتماعی شکل داد. نظام بوریجی که «تأمین اجتماعی» نامگذاری شده، مبتنی بر همبستگی عمومی است و هزینه‌های آن از محل اخذ مالیات تأمین می‌شود. در این نظام برقراری تأمین اجتماعی برای تک‌تک افراد جامعه، مسئولیت و وظیفه‌ای الزامی برای دولت تلقی شده است (میر، ۱۳۸۷: ۵).

نظام بوریجی که در واقع نسخه مکمل نظام بیسمارکی است، مبتنی بر سه اصل جدید بود:

۱- اصل همگانی بودن: به این معنی که همه اقشار مردم صرف نظر از وضع حرفه‌ای‌شان باید در مقابل خطرات اجتماعی تأمین باشند؛

۲- اصل وحدت: به این معنی که یک سازمان واحد در کل کشور مجموع درآمد و هزینه را اداره کند؛

۳- اصل یکنواختی: یعنی هر کس بر حسب نیازها و مستقل از درآمدش کمک دریافت کند (مایونو دینتینیانو، ۱۳۸۰: ۲۱).

از سال ۱۹۵۰ به بعد نگاه به تأمین اجتماعی در تمامی جوامع غربی تقویت گردید و متحول شد. با رواج دیدگاه‌های کینزی در اقتصادهای غربی، دولت‌ها به «تأمین اجتماعی» در کنار «رشد اقتصادی»، «اشتغال» و «ثبات قیمت‌ها» حساس‌تر شدند و به عبارت دیگر دوران دولت‌های رفاه آغاز گردید. دولت رفاه^۱ به تعبیر امروزی آن رسماً در سال ۱۹۸۴ در انگلستان و با برقراری مالیاتی جهت تغذیه مالی آن به وجود آمد (مایونو دینتینیانو، ۱۳۸۰: ۲۲). در نیمه دوم قرن نوزدهم، دو اقتصاددان فرانسوی یعنی سیمون سیسمنوندی^۲ و لئون بورژیوا^۳ نظریه‌های «تضمین اقتصادی» و «همبستگی اجتماعی» در زمینه تأمین اجتماعی را ارائه کردند (ازکیا، ۱۳۸۱: ۱۵).

در نظام‌هایی شبیه نظام بوریج، ۴۰ تا ۸۰ درصد منابع برای اجرای پوشش‌های تأمین اجتماعی از بودجه عمومی دولت تأمین می‌شود. در نظام‌های بیسمارکی، برعکس، حق بیمه اجباری کارفرمایان و مستخدمان منبع اصلی درآمد تأمین اجتماعی را تشکیل می‌دهد. فرانسه، ایتالیا، اسپانیا و پرتغال بیش از کشورهای دیگر به حق بیمه کارفرمایان (که بیش از ۵۰٪ از منابع درآمدی مربوط به تأمین اجتماعی را تأمین می‌کند) متکی هستند. در فرانسه حق بیمه دریافتی ۸۰٪ درآمد بیمه اجتماعی است و دولت فقط ۱۸/۴٪ و سازمان‌های محلی ۱/۳٪ آن را تأمین می‌کند و این ساختار سال‌هاست که همچنان ثابت مانده است (مایونو دینتینیانو، ۱۳۸۰: ۲۵).

^۱ welfare state

^۲ Simonde Sismondi

^۳ Leon Bourgios

همه نظام‌های مختلف بازنشستگی با اصول ذیل مواجه هستند و باید آنها را مورد توجه قرار دهند:
الف- ایجاد امنیت خاطر اقتصادی و اجتماعی برای آحاد گوناگون جامعه اعم از مستخدمان، کارفرمایان و دولت؛

ب- ثبات و پایداری مالی و اجرایی نظام بازنشستگی مورد نظر در بلند مدت؛

ج- ملاحظات مربوط به توزیع درآمد و عدالت اجتماعی؛

د- نقش نظام بازنشستگی در فرایند رشد اقتصادی (پس انداز، سرمایه‌گذاری، تولید و مصرف)؛

ه- نقش نظام بازنشستگی در فرایند توسعه اجتماعی و سیاسی؛

و- برقراری عدالت بین‌نسلی و پیش‌خور نکردن منابع متعلق به نسل‌های آتی؛

ز- مدیریت ریسک به ویژه در امر سرمایه‌گذاری؛

هر یک از اصول فوق در کل یا جزء باید توسط گروه‌های ذی‌نفع چهارگانه (مستخدم، کارفرما، دولت و صندوق بازنشستگی) مورد توجه عملی قرار گیرند و وظایف مربوطه به انجام رسند.

نظام بازنشستگی در ایران و کلیه صندوق‌های بازنشستگی بر مبنای نظام DB-PAYG فعالیت می‌کند. برنامه‌های بازنشستگی مبتنی بر سیستم بدون اندوخته (PAYG) در اغلب نقاط جهان به علت بدهی‌های بالا با مشکل مواجه شده‌اند (مؤسسه حسابرسی صندوق بازنشستگی کشوری، ۱۳۸۸: ۱۱۳) و ایران نیز از این قاعده مستثنی نیست. تقریباً تمامی این کشورها و از جمله ایران هم اکنون با کسری منابع مواجه‌اند و این کسری را از منابع مالیاتی یا وام‌های دولتی تأمین می‌کنند و تقریباً راهکار مناسبی برای جبران و رفع کسری کوتاه مدت منابع در این نظام‌ها وجود ندارد (شیبانی، ۱۳۸۱: ۳). در این میان برآیند تلفیق «نظام حمایتی» و «نظام بیمه‌ای» نباید تنها معطوف به کمک‌های حمایتی، اختصاص یارانه‌ها و در نهایت پرداخت‌های انتقالی (که در ایران شاخص برجسته آن در قالب توزیع درآمد نفت است) به آحاد جامعه باشد.

نظام بازنشستگی بدون اندوخته و با مزایای معین (DB-PAYG) دارای ویژگی‌هایی است که به اهم آنها در ذیل اشاره می‌شود. لازم به ذکر است که برخی از این ویژگی‌ها موجب شده‌اند این نظام از کارایی لازم برخوردار نباشد:

۱- اغلب صندوق‌ها به صورت دولتی اداره می‌شوند، همگانی هستند و عمدتاً اقشار کم‌درآمد را که از حقوق حداقلی بهره‌مندند، مورد توجه و حمایت قرار می‌دهند؛

۲- باتوجه به ماهیت معمولاً دولتی این نظام بازنشستگی، بیمه‌شدگان و مستمری‌بگیران تا حدود زیادی از نابسامانی‌های اقتصادی برکنار هستند و ریسک سرمایه‌گذاری شامل حال آنان نمی‌شود؛

۳- این نظام زمانی کارایی لازم را دارد که تعاملات درونی و بیرونی آن بسیار منظم و به موقع توسط مجموعه مدیریتی آن انجام پذیرد تا تعادل لازم میان منابع و مصارف برقرار شود (که معمولاً این اتفاق رخ نمی‌دهد)؛

۴- چون محاسبه حقوق بازنشستگی بر اساس کسور پرداخت شده انجام نمی‌شود، این نظام فاقد عدالت لازم برای افراد تحت پوشش خویش است (روغنی‌زاده، ۱۳۸۲: ۷)؛

۵- در این شیوه همچنین انباشت سرمایه در سطح کلان روی نمی‌دهد و بدهی ضمنی آن (IPD) در اغلب موارد بسیار بالاست که موجب انتقال تعهدات بسیار سنگین از یک نسل به نسل دیگر می‌شود؛ چنین وضعیتی به بی‌عدالتی دامن می‌زند؛

۶- این نظام بازنشستگی نسبت به تغییرات جمعیتی بسیار آسیب‌پذیر است. در مواردی که نرخ رشد جمعیت سالخورده بر نرخ رشد شاغلان پیشی بگیرد، این نظام با بحران مالی و کسری عظیمی روبه‌رو خواهد شد. به همین جهت است که افزایش نرخ امید به زندگی در این نظام تأثیر منفی بر جای می‌گذارد؛

۷- نظام DB-PAYG در مقابل تورم (به ویژه تورم بالا) خلع سلاح و در مواجهه با تغییرات ناگهانی اقتصادی (مثل افزایش یک‌باره سطح دستمزدها یا افزایش میزان حداقل حقوق بازنشستگان) آسیب‌پذیر است.

۸- اگر دولت‌ها نقش خود را به طور منظم، به خوبی و به هنگام ایفا نکنند، تعهدات و بدهی‌های ضمنی این نظام به مشترکین خود به قدری زیاد می‌شود که در مواقعی تأمین منابع لازم برای این تعهدات حتی برای دولت‌ها نیز غیرممکن می‌گردد. در صورت بروز چنین وضعیتی، بحران‌های سیاسی و اقتصادی شدیدی کشورها و دولت‌های مربوطه را تهدید خواهد کرد که ممکن است به فروپاشی ساختارهای سیاسی و اقتصادی آنها بینجامد.

۹- در نظام DB-PAYG نرخ حق بازنشستگی معمولاً به طریقی تعیین می‌شود که مجموع حق بازنشستگی‌های دریافت شده برای تأمین مجموع مزایای پرداختی به بازنشستگان کافی باشد. به همین خاطر نرخ‌های کسورات بازنشستگی نسبت به تغییرات جمعیتی حساس، ولی نسبت به تحولات اقتصادی نسبتاً غیرحساس است (تامپسن، ۱۳۷۹: ۲۸).

متأسفانه بنابه دلایل متعدد (از جمله قوانین و مقررات نادرست مربوط به بازنشستگی، عدم ایفای نقش حمایتی و صحیح دولت در مواقع مقتضی به ویژه ایفای تعهدات خود نسبت به صندوق‌های بازنشستگی، عدم بهره‌برداری بهینه از منابع سرمایه‌ای مربوط به نظام‌های بازنشستگی، عدم پایبندی عملی به آینده نگری و رعایت حقوق بین نسلی و ...) اغلب نظام‌های بازنشستگی با مشکلات و معضلات بسیار جدی مواجه هستند. به همین دلیل اصلاحات بازنشستگی یکی از دشوارترین و متناقض‌ترین سیاست‌هایی است که هر دولتی با آن مواجه است. ایجاد تغییرات غیرعلمی در سیاست‌های بازنشستگی (که متأسفانه در ایران بسیار رایج می‌باشد) در نهایت منجر به افزایش مزایای برخی از افراد به ضرر برخی دیگر می‌شود.

در اغلب نظام‌های بازنشستگی درآمدهای به دست آمده از شاغلین فعلی، بجای آنکه برای دوران بازنشستگی خود آنان حفظ شود، صرف پرداخت به مستمیری‌بگیران و بازنشستگان حال حاضر می‌شود. به همین خاطر چگونگی پاسخگویی به تعهدات آینده به مشترکین آینده بستگی خواهد داشت و این زنجیره تسلسل همچنان ادامه می‌یابد (شکری، ۱۳۷۵: ۲۲). براساس گزارش سازمان ملل متحد در سال ۲۰۰۶،

نسبت وابستگی سالمندی^۱ در قاره آسیا در سال ۲۰۰۰ کمتر از شش درصد بوده است که این نسبت در سال ۲۰۲۵ و ۲۰۵۰ به ترتیب به ۱۰٪ و ۱۶/۸٪ خواهد رسید؛ براساس گزارش مذکور این نسبت برای ایران در سال ۲۰۰۰، ۴/۵٪ درصد بوده که در سال ۲۰۲۵ به ۷/۱٪ و در سال ۲۰۵۰ بالغ بر ۱۷/۸٪ خواهد شد (موسسه حسابرسی صندوق بازنشستگی کشوری، ۱۳۸۸: ۱۳۴).

۳. یافته‌های پژوهش

آغاز کار صندوق بازنشستگی کارکنان جهاد کشاورزی در اواسط سال ۱۳۶۸ و خاتمه فعالیت آن به شکل ادغام با صندوق بازنشستگی کشوری در بهمن ماه سال ۱۳۹۰ است. متأسفانه به موضوع حیاتی و مهم محاسبات اکچوئری در بدو تأسیس صندوق بازنشستگی کارکنان جهاد کشاورزی هیچ توجهی نشده و حتی در اساسنامه این صندوق نیز هیچ ذکری از ضرورت انجام آن به میان نیامده است اما تعهدات صندوق از سال تأسیس یعنی ۱۳۶۸ شروع نشده بلکه این تعهدات از خرداد ماه سال ۱۳۵۸ همزمان با تأسیس جهاد سازندگی آغاز گردیده است. به همین دلیل یکی از نادرترین صندوق‌های بازنشستگی و بیمه‌ای است که وفق قانون و مصوبات مربوطه، تعهداتش به ۱۰ سال قبل از تأسیس آن باز می‌گردد. این اولین ناهنجاری غیرپارامتریک است که قانون مذکور بر صندوق تحمیل کرده است. ضمن اینکه تا ۱۰ سال پس از تأسیس نیز هیچ مبلغی برای جبران تعهدات مذکور و شروع سرمایه‌گذاری به صندوق پرداخت نشده لذا این امر به‌عنوان دومین عامل اساسی و ناهنجاری غیرپارامتریک ضربه اساسی دوم را به پایداری مالی صندوق وارد ساخته است. صرفاً در اواخر دهه ۷۰ (در سال‌های ۱۳۷۸ و ۱۳۷۹) مبلغی کمتر از ۱۰ میلیارد تومان (آن هم نه به شکل نقدی و پول، بلکه در قالب سهام شرکت‌های وابسته به جهاد سازندگی) که عمدتاً با وضعیت نامناسب اقتصادی مواجه بودند به صندوق پرداخت شد. ذکر این نکته ضروری است که به استثنای کمک‌های اندک دریافتی (طی سال‌های ۶۹ تا ۷۶) همواره هزینه‌های اداری و اجرایی توسط خود صندوق و از محل درآمدها و منابع اقتصادی آن تأمین گردیده است و هیچ‌گونه بودجه‌ای توسط دولت در این رابطه تا زمان ادغام در پایان سال ۹۰ به صندوق پرداخت نشده است. جدول ۱ که مستخرج از گزارش‌های مالی و حسابرسی شده صندوق از بدو تأسیس تا پایان سال ۸۹ است، درآمدهای حاصل از دریافت کسور حق بیمه بازنشستگی شاغلان، درآمدهای اقتصادی صندوق، و همچنین هزینه‌های مربوط به پرداخت حقوق مستمری‌بگیران و بازنشستگان را نشان می‌دهد.

^۱ بر اساس تعاریف سازمان ملل تعداد افراد ۶۵ ساله به بالا تقسیم بر تعداد افراد ۱۵ تا ۶۴ ساله

جدول ۱- مقایسه درآمد و هزینه مربوط به حقوق پرداختی بازنشستگان و مستمری‌بگیران صندوق از سال ۱۳۶۹ تا پایان سال ۱۳۸۹ (واحد: میلیون ریال)

سال	حقوق پرداختی مستمری‌بگیران (۱)	درآمدهای اقتصادی* (۲)	درآمد حاصل از کسور دریافتی از شاغلان (۳)	مطلق کسر درآمدهای اقتصادی و حقوق پرداختی (جمع جبری ستون‌های (۲) و (۳))
۶۹	۱۵۰	۵۵	۸,۵۰۱	-
۷۰	۹۴۹	۶۸۱	۹,۲۶۸	-
۷۱	۱,۴۵۷	۲,۲۷۳	۶,۵۳۱	+
۷۲	۱,۶۶۲	۱,۸۸۸	۷,۲۷۷	+
۷۳	۲,۴۰۳	۹,۰۶۳	۱۲,۵۰۶	+
۷۴	۳,۰۶۰	۱۷,۱۵۷	۱۳,۰۱۲	+
۷۵	۵,۱۸۰	۱۴,۱۲۱	۲۳,۸۷۷	+
۷۶	۷,۷۵۰	۲۴,۸۴۷	۳۴,۳۴۱	+
۷۷	۹,۲۰۳	۷,۹۱۵	۳۸۷۸۹	-
۷۸	۱۱,۵۸۶	۱۳,۳۸۳	۵۶,۷۶۰	+
۷۹	۱۶,۲۱۵	۲۰,۳۷۴	۷۶,۲۲۵	+
۸۰	۱۸,۶۴۴	۳۵,۶۸۸	۱۰۱,۲۹۱	+
۸۱	۲۷,۳۱۴	۲۷,۰۰۳	۱۲۹,۹۸۹	-
۸۲	۳۰,۳۱۴	۱۳۵,۱۹۶	۱۹۷,۷۶۹	+
۸۳	۵۵,۰۸۱	۱۵۱,۸۳۸	۱۷۲,۱۵۸	+
۸۴	۵۹,۹۳۹	۱۳۴,۵۸۳	۲۰۶,۵۸۴	+
۸۵	۱۰۴,۱۳۴	۱۵۰,۹۴۴	۲۷۳,۶۴۸	+
۸۶	۱۴۲,۴۱۱	۱۳۲,۱۱۲	۳۰۵,۰۳۱	-
۸۷	۲۴۱,۴۳۸	۱۶۰,۸۷۰	۳۲۵,۶۶۵	-
۸۸	۴۴۴,۱۳۶	۲۴۹,۸۶۱	۴۰۹,۱۸۲	-
۸۹	۶۷۳,۴۲۱	۲۹۸,۵۹۶	۳۸۱,۷۰۶	-
جمع کل	۱,۸۵۶,۴۴۷	۱,۵۸۸,۴۴۸	۲,۷۹۰,۱۱۰	-

مأخذ: صندوق بازنشستگی کارکنان جهاد کشاورزی (ج)، ۱۳۷۱ تا ۱۳۹۰.

* منظور از درآمدهای اقتصادی کلیه درآمدهای حاصل از فعالیت‌ها و سرمایه‌گذاری‌های صندوق است؛ یا به عبارت دیگر کلیه درآمدهای صندوق منهای درآمد حاصل از اخذ کسور بازنشستگی را درآمد اقتصادی می‌نامیم.

تحلیل و ارزیابی آمار و ارقام جدول فوق گویای نکات بسیار مهم ذیل است:

۱- از حدود ۱۸۵ میلیارد تومان جمع کل حقوق پرداختی در بیست سال گذشته (از سال ۶۹ تا پایان سال ۸۹) به مستمری‌بگیران و بازنشستگان حدود ۹۰٪ آن مربوط به ۶ سال آخر (۸۴ تا ۹۰) است و فقط ۱۰٪ آن مربوط به ۱۵ سال قبل از ۸۴ است.

۲- همان‌گونه که جدول ۱ نشان می‌دهد، قبل از سال ۸۶ یعنی در سال‌های ۸۱ و ۶۹، ۷۰، ۷۱ و ۷۲ جمع جبری حقوق پرداختی به بازنشستگان و مستمری‌بگیران و درآمدهای اقتصادی منفی بوده است. این نکته گویای برداشت از کسور دریافتی از شاغلان برای تأمین کسری منابع پرداخت حقوق به بازنشستگان در سال‌های مورد اشاره است.

۳- از سال ۸۶ به بعد نیز به جهت عدم کفایت منابع مالی و عدم تخصیص کسری بودجه توسط دولت، به ناچار از محل منابع حق بیمه و کسور دریافتی از شاغلان برای تأمین و پرداخت حقوق بازنشستگان برداشت شده است که این به معنای توقف رشد سرمایه‌گذاری صندوق و در نهایت منفی‌شدن نرخ سرمایه‌گذاری در صندوق است.

۱- جمع کل درآمدهای اقتصادی صندوق از ابتدای تأسیس تا پایان سال ۸۹، ۱۵۹ میلیارد تومان بوده است که حدود ۱۱۳ میلیارد تومان (معادل ۷۱٪) آن مربوط به شش ساله آخر فعالیت (۸۴ تا ۹۰) بوده است. به بیان دیگر از محل درآمدهای اقتصادی صندوق نیز تا سال ۸۴ امکان سرمایه‌گذاری گسترده و قابل توجه وجود نداشته است و از سال ۸۴ نیز به دلیل افزایش هزینه‌های ناشی از پرداخت حقوق بازنشستگان، بخش اعظمی از درآمدهای حاصله (و در مقاطعی تمامی آن) صرف پرداخت حقوق بازنشستگان گردیده و توسعه سرمایه‌گذاری در حد درآمدهای حاصله میسر نشده است.

جدول ۲ تأثیرگذاری برآیند عوامل پارامتریک و غیرپارامتریک بر هزینه‌های صندوق در قالب شاخص پارامترهای میانگین حقوق و حداقل حقوق بازنشستگان را به خوبی آشکار می‌سازد. به لحاظ محاسبات بیمه‌ای و آکچوئری و نیز منطق اقتصادی و مبانی علمی (حتی بر اساس نظام‌های بازنشستگی مبتنی بر PAYG) مقدار حقوق پرداختی به بازنشستگان و مستمری‌بگیران باید تابعی از کسور دریافتی از ایشان در زمان اشتغال شان باشد؛ اما همان‌گونه که جدول نشان می‌دهد افزایش‌های میانگین حقوق در سال‌های ۸۵ تا ۸۹ و نیز حداقل حقوق در سال ۸۵ که تماماً وفق مقررات قانونی صورت پذیرفته گویای تأثیرگذاری منفی عوامل پارامتریک و سیستمیک بر هزینه‌های ناشی از پرداخت حقوق بازنشستگان صندوق است.

جدول ۲- درصد افزایش حقوق بازنشستگان طی سال‌های ۱۳۸۳ تا ۱۳۸۸ (واحد: ریال / درصد)

شرح	میانگین حقوق	% رشد نسبت به سال قبل	حداقل حقوق	% رشد نسبت به سال قبل
۱۳۸۳	۱ ۳۵۶ ۵۴۸		۱ ۰۶۰ ۰۰۰	
۱۳۸۴	۱ ۴۳۹ ۶۰۲	۶	۱ ۱۸۷ ۲۰۰	۱۲
۱۳۸۵	۲ ۱۵۱ ۱۳۵	۴۹	۲ ۰۰۰ ۰۰۰	۶۸
۱۳۸۶	۲ ۸۹۸ ۵۱۰	۳۵	۲ ۳۷۲ ۴۰۰	۱۹
۱۳۸۷	۴ ۶۷۱ ۲۶۳	۶۱	۲ ۶۰۹ ۶۴۰	۱۰
۱۳۸۸	۵ ۵۹۰ ۰۰۰	۲۰	۲ ۹۰۰ ۰۰۰	۱۱

مأخذ: سازمان حسابرسی (ب)، ۱۳۸۳ تا ۱۳۸۹.

جدول ۳ که سرمایه‌گذاری‌های سالیانه و سود انباشته صندوق از سال ۶۹ تا سال ۸۹ را نشان می‌دهد، بیانگر تأثیر عامل افزایش هزینه‌ها بر توان سرمایه‌گذاری و سود انباشته صندوق است. بر اساس جدول مذکور جمع کل سرمایه‌گذاری صندوق طی سال‌های ۶۹ تا ۸۹ حدود ۲۲۷ میلیارد تومان بوده که ۸۰٪ آن مربوط به سال‌های ۸۱ تا ۸۹ است؛ از این مقدار نیز حدود ۶۰ درصد مربوط به چهار سال آخر است. این ارقام نشان‌دهنده تجمیع دیر هنگام سرمایه در صندوق است که امکان بازدهی مناسب سرمایه‌گذاری‌ها در بلندمدت کاهش داده و حتی به صفر می‌رسد.

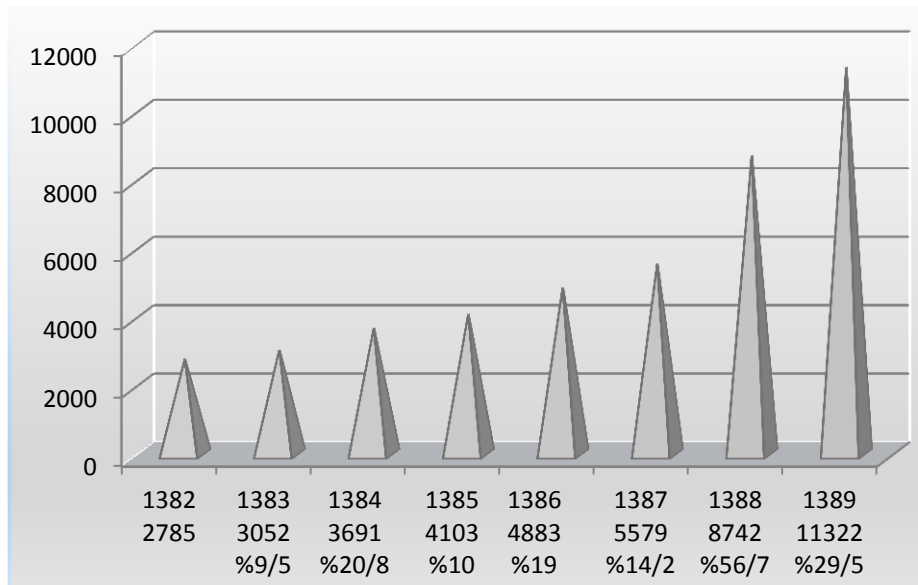
جدول ۳- سرمایه‌گذاری سالیانه و سود انباشته پایان سال از سال ۶۹ تا ابتدای سال ۸۹ (واحد: میلیون ریال)

سال	سرمایه‌گذاری انجام شده	سود انباشته پایان سال
۱۳۶۹	۲۲۲۵	۸۴۰۶
۱۳۷۰	۲۰۸۷	۱۷۴۰۷
۱۳۷۱	۵۲۷۵	۲۴۴۷۴
۱۳۷۲	۴۷۳۹	۳۱۹۵۰
۱۳۷۳	۸۸۷۴	۵۰۵۹۱
۱۳۷۴	۱۴۹۰۹	۶۴۹۰۰
۱۳۷۵	۳۱۷۵۹	۹۴۶۱۰
۱۳۷۶	۲۰۶۱۰	۱۳۸۵۹۱
۱۳۷۷	۲۰۲۴۰	۱۷۴۰۴۶
۱۳۷۸	۶۲۶۸۴	۳۳۹۵۹۷
۱۳۷۹	۱۳۲۱۱۲	۴۱۸۳۶۹
۱۳۸۰	۱۱۶۸۸۴	۵۳۲۴۰۸
۱۳۸۱	۱۴۱۷۷۶	۵۹۶۶۰۸
۱۳۸۲	۱۲۵۹۶۷	۸۵۲۷۱۰
۱۳۸۳	۹۰۳۵۶	۱۱۲۹۲۱۴
۱۳۸۴	۲۸۴۲۷۵	۱۴۱۰۵۵۴
۱۳۸۵	۶۹۶۰۱	۱۷۰۷۱۸۶
۱۳۸۶	۷۰۰۹۷۳	۲۰۱۴۵۴۹
۱۳۸۷	۲۴۰۴۱۷	۲۲۷۷۰۳۶
۱۳۸۸	۱۹۴۴۱۷	۲۴۸۸۸۲۱
جمع	۲۲۷۰۱۸۰	

مأخذ: سازمان حسابرسی (ب)، ۱۳۷۱ تا ۱۳۹۰.

نمودار ۱ که تعداد و درصد نرخ رشد بازنشستگان صندوق در هشت ساله ۱۳۸۲ تا ابتدای سال ۹۰ را نشان می‌دهد، به‌خوبی گویای تأثیرگذاری یکی دیگر از مهم‌ترین عوامل پارامتریک بر وضعیت اقتصادی صندوق است. تلفیق مقایسه‌ای این عامل پارامتریک با عامل مهم پارامتریک دیگر یعنی تعداد شاغلان کسورپرداز صندوق ابعاد دیگر تأثیرات عمیق منفی بر حیات اقتصادی صندوق را آشکار می‌سازد.

نمودار ۱- تعداد بازنشستگان طی سال‌های ۸۹-۱۳۸۲ (واحد: سال، نفر، درصد رشد نسبت به سال قبل)



مأخذ: یافته‌های تحقیق

در مقابل افزایش هزینه‌های ناشی از پرداخت حقوق بازنشستگان و افزایش تعداد بازنشستگان صندوق که در نمودار و جداول قبلی ارائه شد، تعداد اعضای شاغل کسور پرداز صندوق به سرعت رو به کاهش داشته و به صفر نزدیک می‌شود. این روند به گونه‌ای است که تعداد اعضای کسور پرداز (که مهم‌ترین منبع درآمد صندوق‌های بازنشستگی را تشکیل می‌دهد) از ۳۱۵۸۶ نفر در سال ۱۳۸۲ به کمتر از ۲۰ هزار نفر در سال ۹۰ رسیده است؛ و با توجه به اطلاعات موجود در خصوص سابقه خدمت شاغلان کسور پرداز فعلی و عدم استخدام افراد جدید و نتیجتاً عدم عضویت اعضای جدید در صندوق پیش‌بینی می‌شود که تا سال ۱۳۹۵ تعداد کسور پردازان به صندوق به کمتر از ۳۰۰۰ نفر کاهش می‌یابد و در سال ۱۴۰۰ این تعداد به کمتر از ۱۳۰۰ نفر خواهد رسید. این امر به این معنی است که درآمد حاصل از دریافت کسورات بیمه‌ای بازنشستگی که مهم‌ترین منبع درآمدی در کلیه صندوق‌های بازنشستگی در جهان تلقی می‌شوند در این صندوق به حدود صفر خواهد رسید.

نکته حائز اهمیت و قابل توجه آنکه در سال ۸۲ نسبت تعداد شاغل به بازنشسته ۱۱/۳ نفر بوده (یعنی در ازای هر یک نفر بازنشسته مستمری‌بگیر ۱۱/۳ نفر شاغل کسور پرداز وجود داشته است)؛ این نسبت در سال ۸۹ به ۱/۷ نفر کاهش یافته است و پیش‌بینی می‌شود که در سال ۱۳۹۵ به کمتر از ۰/۲ نفر برسد.

این در حالی است که بر اساس محاسبات اکچوئری در تمامی جهان با کاهش این نسبت به کمتر از ۷، زنگ‌های خطر به صدا در می‌آید و خطر کسری منابع درآمدی و ورشکستگی، صندوق مربوطه را تهدید می‌کند. متأسفانه علیرغم اعلام هشدارنسبت به بروز این خطر (با توجه به گزارش‌های هیئت مدیره صندوق از سال ۱۳۸۵ به بعد و نیز مفاد مصوبات مجمع و هیئت امنای صندوق)، هیچگونه پاسخی از سوی دولت نسبت به این موضوع داده نشده است.

آمار و ارقام مربوط به منابع درآمدی و هزینه‌ای صندوق طی سال‌های ۱۳۵۸ تا ابتدای ۱۳۹۰ که مبتنی است بر یافته‌های تحقیق از اسناد حسابرسی شده مالی؛ بررسی‌های ۴ دوره گزارش‌های محاسبات اکچوئری صندوق (نوروزی، ۱۳۸۰، ۱۳۸۳، ۱۳۸۶، ۱۳۸۹)؛ و همچنین ارزش‌گذاری رسمی قیمت پایه کلیه دارایی‌های صندوق (برمینای پایان ۲۹ اسفند ماه سال ۸۸) به شکل مختصر اما گویا در جدول ۴ ارائه گردیده است.

جدول ۴- وضعیت هزینه درآمد و ارزش دارایی‌های صندوق در دوره زمانی ۹۰-۱۳۵۸ (واحد: میلیون ریال)

هزینه درآمد و ارزش دارایی‌های صندوق		واحد: میلیون ریال
۱	جمع درآمدهای اقتصادی صندوق	۱.۵۸۸,۴۴۸
۲	جمع درآمدهای حاصل از دریافت کسور	۲,۷۹۰,۱۱۰
۳	جمع کل درآمدهای صندوق (یعنی جمع ردیف‌های ۱+۲)	۴,۳۷۸,۵۵۸
۴	جمع حقوق پرداختی به بازنشستگان	۱,۸۵۶,۴۴۷
۵	جمع کسور انتقالی به سایر صندوق‌ها	۱۲۲,۴۰۱
۶	جمع کل هزینه‌های ناشی از پرداخت حقوق بازنشستگان و انتقال کسور به سایر صندوق‌ها (یعنی جمع ردیف‌های ۴+۵)	۱,۹۷۸,۸۴۸
۷	مانده ارزش دارایی‌های صندوق به قیمت دفتری در ابتدای سال ۹۰ (تفاضل ردیف‌های ۳-۶)	۲,۳۹۹,۷۱۰

مأخذ: یافته‌های تحقیق.

اگرچه شاید بتوان ارقام جدول فوق را گویای موفقیت صندوق در نیل به اهداف ترسیم شده تلقی کرد، اما با توجه به ماهیت تعهدات آتی صندوق‌های بازنشستگی و مبنای محاسبات اکچوئری تحلیل ارقام فوق نشان می‌دهد که این دارایی برای پاسخگویی به تعهدات بلندمدت صندوق بسیار بسیار ناچیز است. با عنایت به واقعیت‌ها و محدودیت‌های حاکم بر صندوق تردیدی نیست که علاوه بر تأثیرگذاری عوامل پارامتریک و غیرپارامتریک که مهم‌ترین تأثیر را در چگونگی حیات اقتصادی صندوق دارند، در ادوار مختلف برخی از عوامل سیاسی، اقتصادی و مدیریتی به شدت عملکرد اقتصادی آن را تحت تأثیر قرار داده‌اند که متأسفانه این تأثیر در اغلب موارد منفی بوده است. برخی از این تأثیرات به شرح زیرند:

- ۱- شکل‌گیری و تأسیس صندوق پس از ده سال از شروع تعهداتش؛
- ۲- عدم دریافت کسورات مربوط به سال‌های ۵۸ تا ۶۷ اعضای صندوق تا سال ۷۹ و در نتیجه فقدان هرگونه نقدینگی و منابع مالی در فاصله زمانی ۵۸ تا ۷۰؛
- ۳- تحمیل سیاسی هزینه سرمایه‌گذاری‌های بدون توجیه یا کم بازده.
- ۴- عدم پرداخت مطالبات صندوق بابت کسورات معوق بازنشستگی اعضا به ارزش روز توسط دولت؛
- ۵- تصویب پرداخت وام‌های قرض الحسنه به بازنشستگان و شاغلان عضو صندوق از محل منابع مالی صندوق که قاعدتاً باید صرف سرمایه‌گذاری شود؛
- ۶- تحمیل هزینه‌های مصوبات هیئت دولت در خصوص بازنشستگان به صندوق؛ این در حالی است که هزینه‌های مذکور در صندوق‌های بازنشستگی کشوری و نیروهای مسلح و تأمین اجتماعی توسط دولت تأمین و پرداخت شده است؛
- ۷- عدم تصویب اخذ جریمه دیرکرد بابت کسورات معوق اعضا توسط مراجع قانونی ذی‌ربط؛
- ۸- در برخی مواقع انتصاب و به‌کارگیری مدیران و افراد غیرحرفه‌ای در سلسله مراتب مدیریتی صندوق و شرکت‌های تابعه آن؛
- ۹- عدم تسلط و تخصص حرفه‌ای و کارشناسی برخی از اعضای شورای صندوق و در نتیجه ناتوانی آنها در هدایت صحیح صندوق و اتخاذ تصمیمات صحیح و به موقع؛
- ۱۰- نامتناسب بودن قوانین و مقررات مرتبط با صندوق‌های بازنشستگی.

بررسی صورت‌جلسات، مصوبات و تکالیف مقرر شورای صندوق از سال ۶۸ تا ۹۰، اعم از جلسات مربوط به بررسی عملکرد هیئت مدیره و صورت‌های مالی صندوق و یا بودجه آن، نکات زیر را در خصوص عملکرد هیئت مدیره و مدیران عامل صندوق طی بیست و دو سال مذکور (که تمامی حیات اجرایی و عملکردی صندوق را تشکیل می‌دهد) روشن می‌سازد:

- الف- صد در صد مصوبات و اهداف بودجه‌ای و اقتصادی ترسیم شده محقق گردیده است؛ (صندوق بازنشستگی کارکنان جهاد کشاورزی، ب، ۱۳۸۳ تا ۱۳۹۰)
- ب- بیش از هشتاد و سه درصد اهداف و تکالیف غیربودجه‌ای و غیراقتصادی ترسیم و مقرر شده توسط شورای صندوق تحقق یافته است؛ (همان)
- ج- نه تنها هیچیک از مصوبات و تکالیف شورای صندوق ایراد و یا نقیصه مدیریتی را در خصوص عملکرد مدیران صندوق طی بیست و دو سال یادشده مورد اشاره قرار نداده است، بلکه برعکس تقریباً در تمامی صورت‌جلسات و مصوبات از عملکرد مدیریتی و اجرایی صندوق تشکر گردیده و کارکنان آن شایسته برخورداری از پاداش و تقدیر شناخته شده‌اند؛ (همان).

د- بررسی همین صورت‌جلسات و مصوبات نشان می‌دهد که دولت ۱ هیچیک از مصوبات و تکالیف مرتبط با دولت را عملی نکرده است. به بیان دیگر تقریباً کلیه مصوبات هیئت امنای صندوق که مرجع اجرای آن دولت بوده است و حتی برای برخی از موارد این صورت‌جلسات قوانین روشن و مصوب وجود دارد ۲د هرگز عملی نشده است (صندوق بازنشستگی کارکنان جهاد کشاورزی، الف، ۱۳۷۲ تا ۱۳۹۰).

جدول ۵ بخشی از تعهدات دولت در قبال صندوق را نشان می‌دهد. علی‌رغم هزینه‌کرد و پرداخت این تعهدات به بازنشستگان توسط صندوق، دولت تا پایان سال ۹۰ آنها را در اختیار صندوق قرار نداده است. نکته قابل توجه دیگر این است که سابقه ایجاد چنین تعهداتی در برخی موارد، مثل ردیف اول جدول، گاه حتی به بیش از بیست سال می‌رسد.

۱. اعم از اینکه شخصیت اجرایی آن در کابینه و مصوبات بودجه، یا در قالب وزارت رفاه و تأمین اجتماعی، یا در شکل سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، یا معاونت نظارت راهبردی رئیس‌جمهور، و یا وزارت جهاد کشاورزی و... تجلی یابد.

۲. از جمله مصوبه اخذ جریمه دیرکرد از کسورات معوق، یا محاسبه مطالبات صندوق از دولت بر اساس ارزش روز و حداقل با احتساب سود اوراق مشارکت؛ و...

جدول ۵- مطالبات صندوق از دولت

ردیف	شرح حساب‌ها و منشاء ایجاد حساب	مبلغ (میلیون ریال)	مستندات ایجاد و توضیحات	مدت هزینه‌کرد و مانده حساب
۱	بدهی اصل و جرائم دیرکرد کسور بازنشستگی اعضا مربوط به سال‌های ۵۸ تا ۶۷	۱,۷۵۵,۲۵۰	محاسبه صندوق و مقررات موضوعه و نظر شورای صندوق	۵۸-۶۷
۲	بدهی حاصل از واگذاری و شراکت در مؤسسه جهان پیام	۴,۹۶۲	واگذاری شرکت‌ها به صندوق در ازای مطالبات صندوق از دولت	تا تاریخ ۸۹/۱۲/۲۹
۳	بدهی شرکت هفت تپه به صندوق	۲۳,۰۳۱	دستور وزیر محترم وقت جهاد کشاورزی به‌عنوان رئیس شورای صندوق و بر اساس قرارداد منعقد	تا تاریخ ۸۹/۱۲/۲۹
۴	بابت هزینه فوق‌العاده تعدیل و بیمه درمان و تکمیلی بازنشستگان	۲۲,۵۸۶	در اجرای بند ۴ و ۵ صورت‌جلسه شورای صندوق مورخ ۸۶/۸/۲۰ موضوع ماده ۹۹ قانون برنامه چهارم و تصویب نامه شماره ۱۰۰۸-ت/۳۷۱۵ ه مورخ ۸۶/۲/۲۸ هیئت وزیران	از مورخ ۸۶/۱/۱ تا ۸۷/۷/۳۰
۵	بابت افزایش یک باره حداقل حقوق بازنشستگان از ۱۳۵ هزار تومان به ۲۰۰ هزار تومان	۶۰,۵۰۰	در اجرای مصوبه ۳۴۵۴۳ ه مورخ ۸۵/۲/۹ هیئت وزیران	از مورخ ۸۵/۱/۱ تا ۸۷/۶/۳۱
۶	بابت کمک هزینه بیمه درمان بازنشستگان	۱۰,۰۷۳	در اجرای مفاد ماده ۴ آیین‌نامه اجرایی بند ج تبصره ۱۵ قانون بودجه سال ۸۵ و تصویب بودجه سال ۸۵ تا ۹۰ صندوق توسط شورای صندوق	از مورخ ۸۵/۱/۱ تا ۹۰/۶/۳۱
۷	بابت هزینه مابه‌التفاوت نرخ تسهیلات بازنشستگان	۱۰,۵۸۲	در اجرای تبصره ماده ۳ مصوبه ۳۳۸۷۴ مورخ ۸۴/۷/۱۰ هیئت وزیران و تصویب بودجه صندوق توسط شورای صندوق	از مورخ ۸۵/۱/۱ تا ۸۸/۱۲/۲۹
۸	بابت کمک هزینه مسافرت داخل کشور بازنشستگان سال ۸۵ و ۸۷	۱,۸۵۲	در اجرای تبصره ماده ۵ مصوبه ۳۳۸۷۴ مورخ ۸۴/۷/۱۰ هیئت وزیران و تصویب بودجه صندوق توسط شورای صندوق	از مورخ ۸۵/۱/۱ تا ۸۸/۱۲/۲۹
۹	بدهی بابت سهم کارفرمای بیمه خدمات درمانی بازنشستگان سازمان‌های وابسته مستقر در تهران	۱,۷۱۵	مصوبه سال ۸۹ و ۹۰ دولت درخصوص کسور بیمه خدمات درمانی دولت	از مورخ ۸۹/۱/۱ تا ۹۰/۶/۳۱
۱۰	بابت کسری بودجه صندوق برای پرداخت حقوق بازنشستگان سال ۸۹	۲۵۸,۰۰۷	بودجه سال ۱۳۸۹ مصوب شورای محترم صندوق	از مورخ ۸۹/۱/۱ تا ۸۹/۱۲/۲۹
۱۱	بابت کسری بودجه صندوق برای پرداخت حقوق بازنشستگان سال ۹۰	۵۳۹,۳۷۷	بودجه سال ۱۳۹۰ مصوب شورای محترم صندوق	از مورخ ۹۰/۱/۱ تا ۹۰/۱۲/۲۹
	جمع کل	۲,۶۸۷,۹۳۵		

مأخذ: صندوق بازنشستگی کارکنان جهاد کشاورزی (الف)، ۱۳۷۲ تا ۱۳۹۰.

فعالیت‌های اقتصادی صندوق عمدتاً از طریق شرکت سرمایه‌گذاری صبا جهاد که در اواخر سال ۱۳۷۹ تأسیس شده صورت می‌پذیرفت. این شرکت فعالیت عملی خود را از اواسط سال ۱۳۸۰ آغاز کرد و به‌تدریج نقش شرکت مادر را در ۱۵ شرکت زیرمجموعه که برخی از آنها قبل از ایجاد شرکت سرمایه‌گذاری صبا جهاد توسط صندوق تأسیس یا خریداری شده بودند، بر عهده گرفت. در جدول ۷

عملکرد پنج سال آخر (۱۳۸۵ تا ۱۳۸۹) شرکت در دو حالت تلفیق و غیرتلفیق مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۷- عملکرد شرکت سرمایه‌گذاری صبا جهاد (تلفیق و شرکت مادر) طی سال‌های ۱۳۸۵ تا ۱۳۸۹ (واحد: هزار ریال)

شرح / سال	۸۵	۸۶	۸۷	۸۸	۸۹
سود تلفیق	۱۲۱,۱۴۱,۰۰۰	۱۶۱,۲۹۵,۰۰۰	۱۹۶,۱۶۳,۰۰۰	۲۷۴,۱۶۹,۰۰۰	۲۹۶,۶۹۲,۰۰۰
سود شرکت ملز (صبا جهاد)	۱۶۳,۹۳۷,۰۰۰	۱۳۷,۵۱۰,۰۰۰	۱۲۲,۸۹۴,۰۰۰	۲۰۰,۶۷۰,۰۰۰	۲۱۱,۶۹۲,۰۰۰
تعداد سهام	۷۰,۰۰۰	۱۲۰,۰۰۰	۱۳۰,۰۰۰	۱۴۰,۰۰۰	۱۴۰,۰۰۰
E.P.S تلفیق	۱/۶۰۲	۱/۳۴۴	۱/۵۰۹	۱/۹۵۸	۲/۱۱۹
E.P.S شرکت مادر	۲/۳۴۲	۱/۱۴۶	۰/۹۴۵	۱/۴۳۳	۱/۵۱۲

مأخذ: سازمان حسابرسی (الف)، ۱۳۸۵ تا ۱۳۹۰.

همان‌گونه که جدول فوق نشان می‌دهد از سال ۸۵ تا سال ۸۸، سرمایه شرکت سرمایه‌گذاری صبا جهاد ۱۰۰ درصد افزایش یافته و با توجه به اینکه ارزش هر سهم ۱۰۰۰۰ ریال است، سرمایه شرکت در سال ۸۹ بالغ بر ۱۴۰ میلیارد تومان است. علی‌رغم رقیق شدن سهم (از ۷۰ میلیون در سال ۸۵ به ۱۴۰ میلیون در سال ۸۹) E.P.S شرکت که در سال ۸۵، ۱۶۰۲ ریال بوده، در سال ۸۹ به ۲۱۱۹ ریال افزایش یافته که این امر گویای توفیق اقتصادی شرکت است و روند بازدهی سهام شرکت را رو به رشد نشان می‌دهد. برای راستی‌آزمایی این تحلیل با توجه به ماهیت فعالیت‌های شرکت سرمایه‌گذاری صبا جهاد از مدل آلتمن^۱ برای تحلیل نحوه فعالیت آن استفاده شده است. شاخص آلتمن بر اساس فرمول

$$Z = 0.717X_1 + 0.847X_2 + 3.10X_3 + 0.42X_4 + 0.998X_5$$

برای سال‌های ۸۴ تا ۹۰ در شرکت مزبور محاسبه گردیده است. با توجه به تعریف شاخص Z،

$Z < 1/22$: احتمال ورشگستگی بسیار زیاد

$1/23 \leq Z \leq 2/9$: احتمال ورشگستگی بین کم تا زیاد، و

$Z > 2/9$: احتمال ورشگستگی ناچیز

است.

جدول ۸- محاسبه ضریب آلتمن (شاخص Z) از سال ۸۴ تا ۹۰

سال	۸۴	۸۵	۸۶	۸۷	۸۸	۸۹
مقدار Z	۲/۲۶	۶/۱	۹/۷	۱۲/۵۱	۳۶/۱	۶/۶۹

مأخذ: یافته‌های تحقیق.

روند شاخص Z نشان می‌دهد وضعیت شرکت سرمایه‌گذاری صبا جهاد تا سال ۸۸ کاملاً روبه رشد بوده است. کاهش یک‌باره این شاخص در سال ۸۹ به دلیل عدم ایفای تعهدات بودجه‌ای دولت در رابطه با صندوق و جبران کسری بودجه صندوق برای پرداخت حقوق بازنشستگان از محل دارایی‌های اقتصادی و نیز سرمایه‌گذاری سنگین در بخش ساختمان بوده است؛ با توجه به این که بازگشت سرمایه در بخش ساختمان سه‌ساله پیش‌بینی شده است، در صورت تحقق آن، ضریب یاد شده تا حدودی اصلاح می‌شود، اما آثار ناشی از عدم ایفای تعهدات دولت قابل اصلاح نیست.

گرچه محاسبات اکچوئری از سال ۱۳۸۰ به بعد هر سه سال یک بار توسط کارشناسان اکچوئری خارج از صندوق انجام شده است، اما بررسی صورت‌جلسات هیئت امنای شورای صندوق (که عالی‌ترین مرجع تصمیم‌گیری امور صندوق است) هیچ اثری از توجه شورا به نتایج محاسبات اکچوئری را نشان نمی‌دهد. محاسبات اکچوئری در صندوق در سال‌های ۱۳۸۰، ۱۳۸۳، ۱۳۸۶ و ۱۳۸۹ انجام پذیرفته است. در مطالعات انجام یافته پارامترهای تأثیرگذار در محاسبات اکچوئری با فروض مختلفی مورد محاسبه قرار گرفته‌اند. بر اساس اولین محاسبات اکچوئری در سال ۱۳۸۰، در کلیه گزینه‌های منطقی مورد بررسی با فرض مبتنی بر عدم فروش دارایی‌های موجود سال ۸۰، پیش‌بینی شده بود که صندوق در خوشبینانه‌ترین شرایط از سال ۱۳۹۴ با ۵۸۴۰۱ میلیون ریال کسری و در بدبینانه‌ترین شرایط در سال ۱۳۹۳ با ۹۸۱۷۹ میلیون ریال کسری مواجه می‌شود (نوروزی، ۱۳۸۰: ۱۰). این موضوع با توجه به تعهدات صندوق که بر اساس محاسبات اکچوئری مذکور حداقل تا سال ۱۴۶۰ باید ادامه می‌یافت، به شدت هشداردهنده، نگران‌کننده و خطرناک بود.

جدول ۹ سال وقوع کسری در منابع صندوق را بر اساس محاسبات تحقیق حاضر و مطالعات چهار دوره اکچوئری در دو حالت (با فرض فروش دارایی‌ها و بدون فروش دارایی‌ها) نشان می‌دهد. همان‌گونه که جدول نشان می‌دهد حتی با فرض فروش کلیه دارایی‌ها و هزینه‌کرد درآمدهای حاصله از آن برای پرداخت حقوق بازنشستگان، ایجاد کسری‌های مذکور اولاً چندان به تأخیر نمی‌افتاد، و ثانیاً به جهت صفر شدن دارایی‌ها و عدم امکان ایجاد درآمد جدید میزان کسری‌ها همه‌ساله به‌طور تصاعدی و وحشتناکی افزایش می‌یافت.

جدول ۹- زمان و مقدار ایجاد کسری بر مبنای رشد حقوق ۱۶٪، مستمری ۱۴٪، و نرخ بازده سرمایه‌گذاری ۲۰٪
(واحد: میلیون ریال)

سال و مبلغ کسری صندوق با فرض فروش کل دارایی	سال و مبلغ کسری صندوق با فرض عدم فروش دارایی	مطالعات اکچوئری در پایان دوره
سال ۱۳۹۸ مقدار کسری ۶۵۴۲۳	سال ۱۳۹۳ مقدار کسری ۹۸۱۷۹	بر اساس موجودی دارایی و محاسبات سال ۸۰
سال ۱۴۰۱ مقدار کسری ۲۲۴۲۱۹	سال ۱۳۹۴ مقدار کسری ۲۵۱۶۰۷	بر اساس موجودی دارایی و محاسبات سال ۸۳
سال ۱۳۹۶ مقدار کسری ۹۸۰۰۹	سال ۱۳۸۹ مقدار کسری ۷۱۹۴۶	بر اساس موجودی دارایی و محاسبات سال ۸۶
سال ۱۳۹۶ مقدار کسری ۴۵۸۱۹۸	سال ۱۳۸۹ مقدار کسری ۱۶۳۷۱۳	بر اساس موجودی دارایی و محاسبات سال ۸۹

مأخذ: نوروبی، ۱۳۸۰، ۱۳۸۳، ۱۳۸۶، ۱۳۸۹ و نیز یافته‌های تحقیق.

مقایسه اعداد و ارقام مربوط به (فقط) سه پارامتر مهم - که تمامی آنها رخدادهای تحقق یافته هستند و حالت مفروض و احتمالی ندارند- در چهار دوره اکچوئری، تغییرات غیرمنطقی و آثار فلج‌کننده آنها بر صندوق را به خوبی آشکار می‌سازد.

همان‌گونه که جدول ۱۰ نشان می‌دهد، در دوره ده‌ساله یاد شده شاخص ضریب وابستگی (تعداد افراد شاغل کسورپرداز به ازای هر یک نفر بازنشسته) با کاهش ۵۰۰ درصدی مواجه بوده و از ۱۴/۶ نفر در سال ۷۹ به ۲/۸ نفر در سال ۸۸ کاهش یافته است. متوسط حقوق بازنشستگان نیز گویای افزایش بیش از ۹ برابری است که چنین افزایش حقوقی در مفروضات محاسبات اکچوئری اساساً فاقد جایگاه علمی و بی‌معناست، اما عملاً روی داده است.

جدول ۱۰- مقایسه چهار دوره سه پارامتر بررسی‌های اکچوئری

شرح	سال	پایان سال ۷۹	پایان سال ۸۲	پایان سال ۸۵	پایان سال ۸۸
تعداد افراد شاغل کسور پرداز به‌ازای هر یک نفر بازنشسته (نفر)	۱۴/۶	۱۰/۲	۵/۹	۲/۸	
متوسط حقوق دریافتی ماهانه بازنشستگان (ریال)	۵۴۹۷۹۹	۹۶۹۳۰۰	۲۱۲۱۳۶۰	۵۱۳۱۵۵۶	
نسبت دارایی فعلی و آتی به تعهدات آتی (درصد)	۴۰	۳۷	۲۸	۲۴	

مأخذ: یافته‌های تحقیق.

آن‌گونه که نسبت دارایی‌های فعلی و آتی به تعهدات آتی نشان می‌دهد، حتی در سال ۷۹ که اولین سال انجام محاسبات اکچوئری است و صندوق در آن سال به لحاظ تعهدات جاری خود هیچ مشکلی نداشته است و با لحاظ مفروضات منطقی برای پارامترهای تأثیرگذار، باز هم صندوق دارای ۶۰٪ کسری منابع و دارایی بوده است.

مجموعه عوامل پارامتریک و غیرپارامتریک موجب شده که هیچ‌یک از فروض و گزینه‌های منطقی و احتمالی محاسبات اکچوئری، صندوق را در شرایط بدون کسری بودجه و منابع دارایی نشان ندهد و قطعاً این کسری‌ها برای مقاطع زمانی مؤخرتر افزایش بیشتری خواهند داشت (میر، ۱۳۹۱:۱۳۹).

۴. ارزیابی مقایسه‌ای با استانداردها یا میانگین تقریبی جهانی

با توجه به تعاریف گوناگون و معیارهای مختلفی که در کشورهای جهان در خصوص نظام‌های بیمه‌ای و حمایتی تأمین اجتماعی و تعهد دولت‌ها در زمینه سطح رفاه مردمشان وجود دارد، ارائه تعریف استاندارد یا معیار واحدی در رابطه با عوامل پارامتریک و غیرپارامتریک عملاً ممکن نیست. اما میانگین تقریبی این عوامل با استانداردهای غالب جهانی و مقایسه آنها با عوامل مشابه در صندوق بازنشستگی کارکنان جهاد کشاورزی که قابل تعمیم به کلیه صندوق‌هاست، نشان می‌دهد که تقریباً در تمامی عوامل پارامتریک و غیرپارامتریک وضعیت صندوق از میانگین جهانی بدتر و پایین‌تر است. بروز این وضعیت سه علت دارد: ۱- وجود ایراد ساختاری در قوانین و مقررات؛ ۲- خلط مبحث تعهدات حمایتی دولت با تعهدات نظام‌های بیمه‌ای؛ ۳- نگاه دولتی غیرحرفه‌ای و غیرتخصصی به نحوه اداره صندوق‌ها. در جدول ۱۱ به برخی از این موارد اشاره شده است.

جدول ۱۱- مقایسه عوامل پارامتریک و غیرپارامتریک در صندوق بازنشستگی جهاد کشاورزی با میانگین و استانداردهای جهانی

عوامل پارامتریک یا غیرپارامتریک	میانگین تقریبی جهانی	وضعیت صندوق بازنشستگی جهاد کشاورزی در پایان سال ۸۹
نرخ کسورات بازنشستگی	۲۴٪	۲۲/۵٪
حداقل سن بازنشستگی	۶۰ سال (مرد و زن)	۵۰ سال مردان و ۴۵ سال زنان
سنوات خدمت برای استحقاق بازنشستگی	۳۵ سال	۳۰ سال
پوشش وابستگان	کمتر از یک نفر (به‌طور میانگین)	بالاتر از ۳ نفر (به‌طور میانگین)
امید به زندگی در بدو بازنشستگی فرد اصلی (شخص بازنشسته)	۱۴ سال	۱۷ سال
میانگین مدت زمانی برقراری مستمری بازنشستگی	۱۵ سال	۳۳ سال
تعداد شاغل در ازای یک بازنشسته	۴/۸ نفر	۱/۷ نفر
میزان رعایت اصول حرفه‌ای یا علمی	بیش از ۸۵٪ باید رعایت شود	امکان رعایت بیش از ۳۰٪ وجود ندارد
بالا یا پایین بودن نرخ اشتغال	بالای ۸۰٪ اشتغال با لحاظ جامعه زنان	کمتر از ۵۵٪ اشتغال با لحاظ جامعه زنان
تحمیل هزینه سیاسی	-	+
مناسب یا نامناسب بودن ساختار سازمانی	+	-
کارآمدی یا ناکارآمدی قوانین و مقررات	-	+

مأخذ: (میر، ۱۳۹۱: ۱۴۲).

همان‌گونه که جدول ۱۱ نشان می‌دهد، هیچ‌یک از عوامل ذکر شده در جدول مذکور علی‌رغم اینکه نقش اساسی در جایگاه اقتصادی و عملکردی صندوق دارند، در اختیار مدیران صندوق‌ها نیستند و تماماً اموری از پیش تعیین شده، قانونی و جاری هستند. به همین دلیل است که عملکرد مدیران صندوق‌ها در جایگاه دوم تأثیرگذاری بر عملکرد صندوق‌ها قرار می‌گیرد.

جداول ۱۲ و ۱۳ که به ترتیب مقایسه سن بازنشستگی به تفکیک زن و مرد در ۱۳۲ کشور جهان و نیز مبنا و نحوه محاسبه مستمری بازنشستگی در ۱۰ کشور منتخب جهان را نشان می‌دهند، گویای جایگاه ایران در مقایسه با سایر کشورها می‌باشند.

جدول ۱۲- توزیع کشورها بر اساس سن بازنشستگی به تفکیک جنسیت

سن	مرد	زن
۴۵ سالگی	۰	۱
۵۰ سالگی	۳	۶
۵۱-۵۴ سالگی	۰	۲
۵۵ سالگی	۲۳	۳۶
۵۶-۵۹ سالگی	۳	۱۱
۶۰ سالگی	۴۴	۴۳
۶۱-۶۴ سالگی	۱۷	۸
۶۵ سالگی	۳۹	۲۲
۶۵ سالگی و بیشتر	۳	۳
تعداد کشورها	۱۳۲	۱۳۲

مأخذ: میر، ۱۳۹۱: ۱۴۴

جدول فوق نکات ذیل را آشکار می‌کند:

- (۱) با توجه به جدول فوق تنها در کشور ایران کارکنان زن می‌توانند با ۴۵ سال سن بازنشسته شوند؛
- (۲) بازنشستگی مردان با ۵۰ سال سن فقط در ۳ کشور جهان امکان‌پذیر است که ایران یکی از آنهاست؛
- (۳) در ۷۸ درصد کشورها سن بازنشستگی برای مردان بیش از ۶۰ سال است.

جدول ۱۳- سال‌های مبنای محاسبه مستمری بازنشستگی در ۱۰ کشور منتخب

کشور	سال‌های مبنای محاسبه مستمری
ترکیه	۵ سال آخر
تونس	۱۰ سال آخر
لهستان	بهترین ۱۰ سال در آخرین ۲۰ سال
مراکش	۵ یا ۳ سال آخر هر کدام بیشتر است
اتریش	۱۶ سال آخر
بلژیک	طول دوره اشتغال
یونان	۵ سال آخر
لیبی	۳ سال آخر
سوریه	۲ سال آخر یا بهترین ۵ سال در آخرین ۱۰ سال
ایران	۲ سال آخر

مأخذ: میر، ۱۳۹۱: ۱۴۴

۵. نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد عوامل سیستمیک و پارامتریک متعددی بر عملکرد صندوق بازنشستگی کارکنان جهاد کشاورزی تأثیرگذارند. بخش اعظمی از اعضای صندوق طی سال‌های ۸۶ تا ۹۱ بازنشسته شده‌اند و نسبت وابستگی سالخوردگان به‌گونه‌ای افزایش یافته که تا قبل از سال ۱۴۰۰ تعداد شاغلان یا اعضای کسور پرداز صندوق به حدود صفر می‌رسد. این موضوع عملاً یکی از ارکان ضروری ادامه حیات صندوق را فرو می‌ریزد. ادغام در صندوق بازنشستگی کشوری یکی از راه‌حل‌های کوتاه مدت مقابله با معضل مذکور است.

- نظام تأمین اجتماعی و موضوع بازنشستگی در حوزه‌های حمایتی و بیمه‌ای دچار خلط مبحث اساسی است. این امر موجب شده است که بخش عمده‌ای از تکالیف و مسئولیت‌های نظام حمایتی تأمین اجتماعی به بخش نظام بیمه‌ای انتقال یابد. این خلط مبحث و انتقال وظایف و مسئولیت‌ها که به‌طور کامل و صد در صد از طریق تصمیمات سیاسی اعمال شده و می‌شوند موجب شده است که اصول علمی، ضوابط بیمه‌ای و محاسبات اکچوئری صندوق بازنشستگی که شاکله اصلی و ارکان اساسی کارکرد صندوق را تشکیل می‌دهد به‌طور جدی (و حتی در برخی مواقع به شکل غیرقابل جبرانی) مخدوش گردد.

- نرخ بالای تورم طی سه دهه اخیر در کشور موجبات کاهش ارزش پول ملی و کاهش قدرت خرید مردم و به‌طور اخص بازنشستگان و مستمری‌بگیران را فراهم آورده است. برای جبران کاهش قدرت خرید

بازنشستگان و مستمری‌بگیران عمده‌ترین راهکار اتخاذ شده توسط هیئت وزیران و نیز مجلس شورای اسلامی افزایش حقوق بازنشستگان و مستمری‌بگیران بدون توجه به محاسبات بیمه‌ای و اکچوئری بوده است و صندوق‌های بازنشستگی نیز مؤظف به اجرای این مقررات شده‌اند. اتخاذ چنین راهکاری هزینه‌های مرتبط با نظام حمایتی را به نظام بیمه‌ای منتقل کرده و هزینه‌های صندوق بازنشستگی را به‌طور تصاعدی افزایش داده است.

- تداوم نظام بازنشستگی PAYG یا DB-PAYG غیرعلمی، غیرعادلانه و در بلندمدت برای کشور غیرعملی است. باید هر چه سریع‌تر مقررات بازنشستگی کشور بر اساس نظام بازنشستگی چندرکنی متناسب با مقررات عمومی کشور و جهت‌گیری‌های قانون اساسی اصلاح شود و تغییر یابد. نظام چندرکنی پیشنهادی مبتنی بر «رکن اجباری غیرذخیره‌ای دولتی»، «رکن تکمیلی اختیاری ذخیره‌ای خصوصی»، «رکن اجباری ذخیره‌ای غیردولتی»، و در نهایت «رکن راهبردهای حمایتی دولتی» باید به‌گونه‌ای تعریف و سازمان‌دهی شود که هزینه‌های بازنشستگی هر نسل به نسل‌های بعدی انتقال نیابد.

- نادیده گرفتن محاسبات اکچوئری موجب می‌شود تصمیمات متخذه برای اداره صندوق‌ها فاقد پشتوانه لازم علمی و بیمه‌ای باشد.

- عدم ایفای تعهدات دولت نسبت به صندوق، طلایی‌ترین زمان برای سرمایه‌گذاری صندوق‌ها را عملاً از اختیار آنها خارج می‌کند.

- صندوق‌های بازنشستگی وظایف و تکالیف چند وجهی متعدد اداری، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی را بر عهده دارند و از این رو، نیازمند حضور مدیران مجرب، حرفه‌ای و متخصص در ساختارها و سلسله مراتب گوناگون خود هستند. این مهم عموماً مغفول مانده است.

- مقررات مرتبط با عوامل پارامتریک نیازمند تغییرات و اصلاحات اساسی است. در این رابطه سن بازنشستگی، نحوه تعیین حقوق و مستمری بازنشستگی، مقررات وراثت و برخورداری افراد وابسته به بازنشسته اصلی پس از فوت وی، نرخ کسور بازنشستگی و سهم مستخدم و کارفرما از کسور مذکور، مقررات بازنشستگی با برخورداری از سنوات ارفاقی، حقوق و مزایا و دریافت‌های مشمول و غیرمشمول کسور بازنشستگی و مانند آن باید بر اساس اصول علمی و با لحاظ مبانی اکچوئری اصلاح شوند.

- فروش دارایی‌های نقد شونده صندوق برای تأمین منابع مالی مورد نیاز جهت پرداخت حقوق بازنشستگان گرچه می‌تواند در کوتاه‌مدت بحران ناشی از عدم پرداخت حقوق بازنشستگان و مستمری‌بگیران را کنترل کند، اما تداوم آن در بلندمدت، غیرعلمی و ناممکن است و با توجه به تعهدات بین‌نسلی صندوق‌های بازنشستگی چنین شیوه‌ای به منزله مصرف منابع و سرمایه نسل‌های آتی است.

- ازکیا، مصطفی (۱۳۸۱)، بررسی بیمه روستاییان در نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی، گزارش ۹۲. تهران: موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
- تامپسن، لارنس (۱۳۷۹)، سالمندی و خردمندی (ابعاد اقتصادی بازنشستگی در بخش عمومی). مترجم: زهره کسای، تهران: مؤسسه عالی پژوهش اجتماعی.
- دفتر امور تأمین اجتماعی (۱۳۸۲)، گزارش کارگاه آموزشی نظام بازنشستگی در ایران. تهران: سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور.
- روغنی‌زاده، مصطفی (۱۳۸۲)، سامانه‌های رایج بازنشستگی و روش‌های بهسازی. تهران: معاونت اداری و مالی سازمان بازنشستگی کشور.
- زاده‌غلام، زهرا (۱۳۸۸)، آینده بازنشستگی (نسل جدید سالمندی). تهران: صندوق بازنشستگی کشوری.
- سازمان حسابرسی (الف)، (۱۳۸۴ تا ۱۳۹۰)، گزارش حسابرس مستقل و بازرس قانونی به انضمام صورت‌های مالی شرکت سرمایه‌گذاری صبا جهاد. تهران: سازمان حسابرسی کشور.
- سازمان حسابرسی (ب)، (۱۳۷۱ تا ۱۳۹۰)، گزارش حسابرس مستقل و بازرس قانونی به انضمام صورت‌های مالی صندوق بازنشستگی کارکنان جهاد کشاورزی. تهران: سازمان حسابرسی کشور.
- ستاری‌فر، محمد؛ طریقت، محمدحسین؛ سبحانی، حسن؛ پناهی، بهرام؛ صادقی تهران، علی و شاکری، عباس (۱۳۸۵)، مباحث نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی (دولت و تأمین اجتماعی). تهران: مؤسسه عالی پژوهش‌های تأمین اجتماعی.
- شریف‌زادگان، محمد حسین؛ وهابی، سید شمس‌الدین؛ حیدری، علی؛ نجفی‌خواه، محسن؛ گودرزی، علی محمد و پناهی، بهرام (۱۳۸۵)، مباحث نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی (تأمین اجتماعی، ضرورت و کارکردها). تهران: مؤسسه عالی پژوهش‌های تأمین اجتماعی.
- شکری، علی (۱۳۷۵)، ارزیابی اقتصادی صندوق‌های بازنشستگی در ایران. تهران: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
- شیبانی، صابر (۱۳۸۱)، اصلاحات بازنشستگی و دیدگاه بانک جهانی. تهران: سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور.
- صندوق بازنشستگی کارکنان جهاد کشاورزی (الف)، (۱۳۷۲ تا ۱۳۹۰)، گزارش بودجه صندوق بازنشستگی کارکنان جهاد کشاورزی. تهران: صندوق بازنشستگی کارکنان جهاد کشاورزی.

صندوق بازنشستگی کارکنان جهاد کشاورزی (ب)، (۱۳۸۳ تا ۱۳۹۰)، گزارش صورت‌جلسات هیئت مدیره صندوق بازنشستگی کارکنان جهاد کشاورزی. تهران: صندوق بازنشستگی کارکنان جهاد کشاورزی.

صندوق بازنشستگی کارکنان جهاد کشاورزی (ج)، (۱۳۷۱ تا ۱۳۹۰)، گزارش صورت‌های مالی و حسابرسی صندوق بازنشستگی کارکنان جهاد کشاورزی. تهران: صندوق بازنشستگی کارکنان جهاد کشاورزی.

صندوق بازنشستگی کارکنان جهاد کشاورزی (۱۳۹۰)، مجموعه گزارش‌های صورت‌جلسات شورای صندوق بازنشستگی کارکنان جهاد کشاورزی از سال ۱۳۶۸ لغایت ۱۳۸۹. تهران: صندوق بازنشستگی کارکنان جهاد کشاورزی.

صندوق بازنشستگی کارکنان جهاد کشاورزی (۱۳۸۳ تا ۱۳۹۰)، گزارش عملکرد هیئت مدیره به شورای صندوق بازنشستگی کارکنان جهاد کشاورزی. تهران: صندوق بازنشستگی کارکنان جهاد کشاورزی.

عطاریان، ایراندخت؛ جلیلی، طیبه (۱۳۸۸)، تأمین اجتماعی در زمان بحران. تهران: صندوق بازنشستگی کشوری.

مایونوی دینتینیانو، بتاتریس (۱۳۸۰)، بیمه‌ها و حمایت اجتماعی. مترجم: ایرج علی‌آبادی. تهران: مؤسسه عالی پژوهش‌های تأمین اجتماعی.

مؤسسه حسابرسی صندوق بازنشستگی کشوری (۱۳۸۴)، راهنمای مقررات بازنشستگی کشوری. تهران: کانون بازنشستگان سازمان بازنشستگی کشوری.

مؤسسه حسابرسی صندوق بازنشستگی کشوری (۱۳۸۸)، تحولات نظام‌های بازنشستگی در جهان. تهران: سازمان بازنشستگی کشوری.

مؤسسه حسابرسی و خدمات مالی کوشامنش (۱۳۸۹)، گزارش ارزیابی قیمت پایه ارزش ویژه صندوق بازنشستگی کارکنان جهاد کشاورزی در تاریخ ۲۹ اسفند ماه ۱۳۸۸. تهران: مؤسسه حسابرسی و خدمات مالی کوشامنش.

میر، سید جواد (۱۳۸۷)، بررسی تاریخچه، عملکرد و چالش‌های فراروی بیمه تأمین اجتماعی روستاییان و عشایر. تهران: مرکز تحقیقات و بررسی مسایل روستایی، وزارت جهاد کشاورزی.

میر، سید جواد (۱۳۹۱)، چالش‌ها و راهکارهای فراروی صندوق‌های بازنشستگی. تهران: مؤسسه پژوهش‌های برنامه‌ریزی، اقتصاد کشاورزی و توسعه روستایی.

نوروزی، رمضان (۱۳۸۰)، خلاصه محاسبات اکچوئری، ارزیابی دارایی‌ها و تعهدات صندوق بازنشستگی کارکنان جهاد کشاورزی در پایان سال ۱۳۷۹. تهران: صندوق بازنشستگی کارکنان جهاد کشاورزی.

نوروزی، رمضان (۱۳۸۳)، خلاصه محاسبات اکچوئری، ارزیابی دارایی‌ها و تعهدات صندوق بازنشستگی کارکنان جهاد کشاورزی در پایان سال ۱۳۸۲. تهران: صندوق بازنشستگی کارکنان جهاد کشاورزی.

نوروزی، رمضان (۱۳۸۶)، خلاصه محاسبات اکچوئری، ارزیابی دارایی‌ها و تعهدات صندوق بازنشستگی کارکنان جهاد کشاورزی در پایان سال ۱۳۸۵. تهران: صندوق بازنشستگی کارکنان جهاد کشاورزی.

نوروزی، رمضان (۱۳۸۹)، خلاصه محاسبات اکچوئری، ارزیابی دارایی‌ها و تعهدات صندوق بازنشستگی کارکنان جهاد کشاورزی در پایان سال ۱۳۸۸. تهران: صندوق بازنشستگی کارکنان جهاد کشاورزی.

ORGANIZATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT (1988), "AGING POPULATION, THE SOCIAL POLICY IMPLICATIONS". PARIS: OECD. AVAILABLE ON: [HTTP://WWW.OECD.ORG/DOCUMENT/46/0,3746,EN-2646-34853-36091822-1-1-1-1,00.HTM](http://www.oecd.org/document/46/0,3746,EN-2646-34853-36091822-1-1-1-1,00.htm).

AMBACHTSHEER, KEITH; CAPELLE, RONALD AND SCHEIBELHUT, TOM (1998), "IMPROVING PENSION FUND PERFORMANCE". FINANCIAL ANALYSTS JOURNAL, VOL. 54, NO. 6, PP. 15-21.

BROWNELEE, RICHARD E. AND MARSHALL, BROOKS S. (1994), "RETHINKING PENSION FUND INVESTMENT STRATEGIES". JOURNAL OF ACCOUNTING, AUDITING AND FINANCE, VOL. 9, NO. 3, PP.397-409

COGIN, DANIEL T.; FABOZZI, FRANK J. AND RAHMAN, SHAFIQR (1993), "THE INVESTMENT PERFORMANCE OF U.S. EQUITY PENSION FUND MANAGERS: AN EMPIRICAL INVESTIGATION". JOURNAL OF FINANCE, VOL. 48, NO. 3, PP. 1039-1055.

POTTS, TOM L. AND REICHENSTEIN, WILLIAM (1991), "THE OPTIMAL ALLOCATION OF PENSION FUND ASSETS: AN INDIVIDUAL'S PERSPECTIVE". FINANCIAL SERVICES REVIEW, VOL. 1, NO. 1, PP. 11-26.

UNITED NATIONS SECRETARIAT (1998), **SEX AND AGE DISTRIBUTION OF THE WORLD POPULATION**. 1998 REVISION, VOLUME II. NEW YORK: THE POPULATION DIVISION, DEPARTMENT OF ECONOMIC AND SOCIAL AFFAIRS.



**Challenges of Pension Funds:
A Case Study of Agriculture Jihad Pension Fund**

Seyed Javad Mir, Mehdi Ganjian, Gholamreza Forouhesh Tehrani

Received: 6 July 2014

Accepted: 2 November 2014

Growing trend of population ageing in Iran and exponential augmentation in the number of retired population and pensioners has created serious challenges for pension funds. Not only, acute concerns are created for pension funds, but also economic security of employed members of Pension Funds and their peace of mind in old age and retirement stage is fully depended to accurate performance of pension funds and their commitment for obligations. Applied and descriptive methods of factor analysis are used to propose suggestions and find appropriate solutions for dealing with the mentioned problems of pension funds. Agriculture Jihad Pension Fund is chosen as a pilot project in this research for the period of 1980-2012. Actuarial survey method is used to carry out analysis. Findings of this research indicate a number of systemic as well as nonsystematic factors affect performance of pension funds. Old age dependency ratio is exponentially increasing. Adverse effects of high inflation rate; imposition of irrelevant expenses of government protective measures and neglect of actuarial calculations and analysis in managerial decisions and policies of pension funds; unprofessional government interventions in pension funds; continuation of DB-PEYG system; non fulfillment of government financial undertakings to pension funds and hence huge debts of government system to pension funds are faced retirement system and pension funds with the collapse threat in future. Short, medium and long term solutions are proposed to confront this threat as well as to reform current retirement system.

Keywords: *Social security/ Actuary/ Retirement System/ Pension Funds/ Agriculture Jihad/ Ageing.*