

**UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA**

DIPLOMSKO DELO

GREGA TRAVNIK

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

POKLICNO POKOJNINSKO ZAVAROVANJE V IZBRANIH DRŽAVAH

Ljubljana, september 2010

GREGA TRAVNIK

IZJAVA

Študent Grega Travnik izjavljam, da sem avtor tega diplomskega dela, ki sem ga napisal pod mentorstvom dr. Aleša Berka Skoka, in da dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne _____

Podpis: _____

KAZALO

UVOD	1
1 POKLICNO POKOJNINSKO ZAVAROVANJE	1
1.1 Ureditev pokojninskega sistema	1
1.2 Oblika poklicnih pokojninskih načrtov.....	3
1.2.1 Pokojninski načrti z vnaprej določenimi pravicami	4
1.2.2 Pokojninski načrti z vnaprej določenimi prispevki	4
1.2.3 Hibridni pokojninski načrti	5
1.3 Mehanizmi financiranja	5
1.3.1 Notranji mehanizmi financiranja.....	5
1.3.2 Zunanji mehanizmi financiranja.....	6
1.4 Davčna ureditev	6
2 POKOJNINSKI SISTEMI V IZBRANIH DRŽAVAH.....	7
2.1 Pokojninski sistem v ZDA	7
2.1.1 Poklicni pokojninski načrti.....	8
2.1.2 Organiziranost poklicnih pokojninskih načrtov	8
2.1.3 Vrste poklicnih pokojninskih načrtov	9
2.1.3.1 Načrt 401(k)	9
2.1.3.2 Načrt 403(b).....	10
2.1.3.3 Načrt Section 457.....	10
2.1.3.4 Thrift Savings Plan – TSP	10
2.1.3.5 Delniški pokojninski načrt (angl. Employee Stock Ownership Plan – ESOP)....	11
2.1.3.6 Načrt Money Purchase.....	11
2.1.3.7 Načrt Profit Sharing.....	11
2.1.4 Zakonodaja	12
2.2 Avstralski pokojninski sistem	12
2.2.1 Privatno poklicno pokojninsko zavarovanje	13
2.2.2 Vrste privatnih poklicnih pokojninskih skladov	14
2.2.2.1 »Panožni skladi« (angl. industry funds).....	14
2.2.2.2 »Podjetniški skladi« (angl. corporate funds ali employer funds)	14
2.2.2.3 »Javni skladi« (angl. retail funds).....	14
2.2.2.4 »Skladi namenjeni javnemu sektorju« (angl. public sector funds).....	15
2.2.3 Individualno pokojninsko zavarovanje	15
2.3 Japonski pokojninski sistem.....	15
2.3.1 Javno pokojninsko zavarovanje	15
2.3.2 Poklicno pokojninsko zavarovanje.....	16
2.3.2.1 »Kvalificirani pokojninski načrti« (angl. Tax Qualified Pension Plans–TQPP) 16	
2.3.2.2 »Pokojninski načrti zaposlenih« (angl. Employees’ Pension Funds – EPF).....	17
2.3.2.3 Pokojninski načrti z vnaprej določenimi pravicami.....	17
2.3.2.4 Pokojninski načrti z vnaprej določenimi prispevki	18
2.3.3 Individualno pokojninsko zavarovanje	18

3 PRIMERJAVA MED DRŽAVAMI	19
3.1 Velikost sredstev poklicnih pokojninskih skladov	19
3.2 Razmerje med poklicnimi pokojninskimi načrti.....	20
4 TRENUTNO STANJE IN PRIHODNJI RAZVOJ PROSTOVOLJNEGA	
DODATNEGA POKOJNINSKEGA ZAVAROVANJA V SLOVENIJI	21
SKLEP.....	24
LITERATURA IN VIRI.....	26

KAZALO TABEL IN SLIK

<i>Tabela 1: Udeležba v poklicnih pokojninskih načrtih</i>	<i>3</i>
<i>Tabela 2: Velikost sredstev poklicnih pokojninskih skladov kot % BDP po državah v letu 2007</i>	
<i>.....</i>	<i>19</i>
<i>Tabela 3: Razmerje med poklicnimi pokojninskimi načrti z vnaprej določenimi pravicami in</i>	
<i>načrti z vnaprej določenimi prispevki po državah leta 2004 (v % sredstev)</i>	<i>20</i>
<i>Slika 1: Trije stebri pokojninskega sistema</i>	<i>2</i>

UVOD

Pokojninski sistemi po svetu so v zadnjih letih doživeli korenite spremembe zaradi spremenjenih gospodarskih in demografskih razmer. Delež upokojencev se povečuje, medtem ko se delež delovno aktivnega prebivalstva zmanjšuje. S tem se ustvarja vse večji pritisk na javno pokojninsko zavarovanje, saj prispevki aktivnega prebivalstva ne zadoščajo več za sprotno izplačevanje pokojnin. Posledično se vse bolj povečuje pomen dodatnega pokojninskega zavarovanja, ki temelji na naložbenem sistemu financiranja.

Pokojnine moje generacije bodo v precejšnji meri odvisne od dodatnega varčevanja v poklicnih pokojninskih načrtih, zato me v diplomskem delu zanima, kako je za tovrstno varčevanje poskrbljeno v drugih državah. V Sloveniji od uveljavitve zakona leta 2000 ni bilo nobene pomembne spremembe na področju dodatnega pokojninskega zavarovanja, zato je skrajni čas, da se sistem smiselno nadgradi.

Namen diplomskega dela je torej predstaviti ureditev poklicnega pokojninskega zavarovanja v nekaterih državah z razvitim naložbenim sistemom financiranja ter na kratko predstaviti trenutno stanje in prihodnji razvoj v Sloveniji. Ob tem želim prikazati, da je ureditev poklicnega pokojninskega zavarovanja odvisna od specifičnih razmer v državi in zato je univerzalna oblika ureditve, ki bi bila primerna za vse države, ne obstaja.

Diplomsko delo je razdeljeno na štiri poglavja. V prvem poglavju predstavljam značilnosti poklicnega pokojninskega zavarovanja. Opisujem oblike in značilnosti poklicnih pokojninskih načrtov, način udeležbe, mehanizme financiranja ter davčno ureditev. Drugo poglavje prikazuje pokojninske sisteme, s poudarkom na poklicnem pokojninskem zavarovanju, v treh izbranih državah. Najprej predstavljam ZDA, ki imajo na tem področju že dolgo tradicijo, poleg tega pa je tu šel razvoj pokojninskih sistemov v nasprotni smeri, saj so se najprej pojavili privatni pokojninski načrti in šele nato javni. Nato sledi Avstralija, za katero je značilno obvezno poklicno pokojninsko zavarovanje, poleg tega je ena izmed redkih razvitih držav, ki nima demografskih problemov, saj ima relativno visoko imigracijo. Nazadnje opisujem še Japonsko, kjer poklicni pokojninski načrti v preteklosti sicer niso igrali pomembne vloge, vendar se to počasi spreminja. V tretjem poglavju države primerjam po velikosti sredstev poklicnih pokojninskih skladov ter po obliki tovrstnih načrtov. V zadnjem, tj. četrtem poglavju pa predstavljam trenutno stanje in prihodnji razvoj prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja v Sloveniji.

1 POKLICNO POKOJNINSKO ZAVAROVANJE

1.1 Ureditev pokojninskega sistema

Celotni pokojninski sistem, praviloma sestavljajo trije osnovni podsistemi oziroma stebri (Stanovnik, 2008, str. 203), pri čemer se pojavljata dve različni definiciji. V Sloveniji in v večini

držav članic Evropske unije uporabljamo definicijo OECD, medtem ko nekatere druge države sledijo definiciji Svetovne banke.

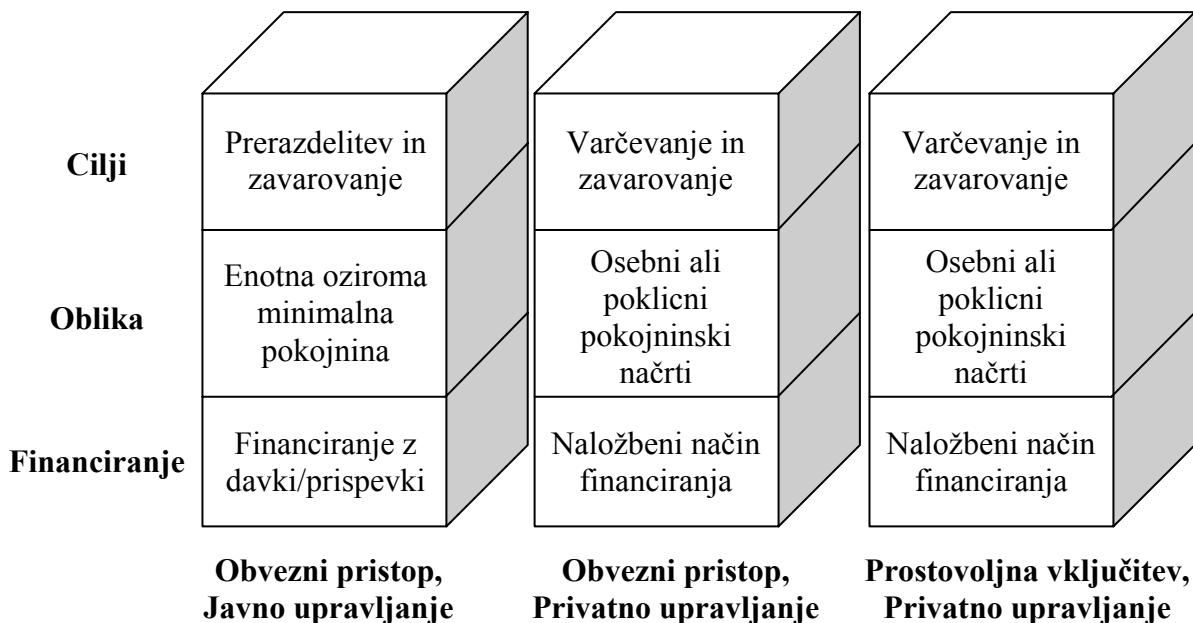
Prvi steber lahko definiramo kot »splošni javni sistem, ki se financira s prispevki in/ali davki. Način financiranja je skoraj izključno na osnovi sprotnega prispevnega kritja, kar pomeni, da se iz tekočih prihodkov (prispevkov ali davkov) financirajo tekoči odhodki (pokojnine)« (Stanovnik, 2008, str. 203).

Drugi steber sestavljajo različni poklicni načrti (angl. *occupational pension plans*), v katere so vključeni zaposleni. Načrti so oblikovani na različnih ravneh, in sicer na ravni podjetja, panoge ali države. Financiranje takšne oblike lahko temelji na sprotne prispevnem kritju ali pa preko naložbenih skladov (Stanovnik, 2008, str. 203).

Tretji steber sestavljajo različne oblike prostovoljnega individualnega pokojninskega zavarovanja. To obliko varčevanja ponujajo zavarovalnice, pokojninski skladi idr. (Stanovnik, 2008, str. 204).

Svetovna banka pa v svojih študijah priporoča tristebni pokojninski sistem, kot je prikazano na Sliki 1.

Slika 1: Trije stebri pokojninskega sistema



Vir: E. James, New System for Old Age Security: Theory, Practice and Empirical Evidence, 1996, str. 46.

Ključna razlika v definicijah je ta, da je v terminologiji Svetovne banke izraz drugi steber namenjen za obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje (poklicni in individualni pokojninski načrti), v evropskem merilu pa s tem izrazom označujemo poklicno pokojninsko zavarovanje (Stanovnik, 2002, str. 63).

Svetovna banka se zavzema za obvezno udeležbo v poklicnih pokojninskih načrtih, ker v nasprotnem primeru veliko ljudi ne privarčuje dovolj za svojo starost in zaradi tega lahko ob upokojitvi predstavljajo dodatno breme za državo (James, 1996, str. 4). Obvezne poklicne pokojninske načrte so delodajalci po zakonu dolžni nuditi svojim zaposlenim in vanje plačevati prispevke, ne glede na to, ali je udeležba zaposlenih obvezna ali prostovoljna (OECD, 2005, str. 13). Iz Tabele 1 je razvidno, da je udeležba v tistih državah, kjer so predpisani tovrstni poklicni pokojninski načrti višja, a v organizaciji OECD kljub temu prevladujejo države s prostovoljnimi poklicnimi pokojninskimi načrti (OECD, 2007, str. 1).

Tabela 1: Udeležba v poklicnih pokojninskih načrtih

Obvezna udeležba	Pokritje (v % aktivne populacije)	Prostovoljna udeležba	Pokritje (v % aktivne populacije)
Avstralija	več kot 90	Avstrija	35
Danska	več kot 80	Belgija	40-50
Islandija	več kot 90	Finska	7
Nizozemska	več kot 90	Francija	10
Norveška	več kot 90	Irska	50
Švedska	več kot 90	Italija	8
Švica	več kot 90	Japonska	45
		Kanada	39
		Luksemburg	20
		Nemčija	57
		Nova Zelandija	20
		Portugalska	4
		Španija	10
		Velika Britanija	43
		ZDA	47

Vir: OECD, Private Pensions. A growing role, 2007, str. 2.

1.2 Oblika poklicnih pokojninskih načrtov

Poklicne pokojninske načrte lahko razdelimo na pokojninske načrte z vnaprej določenimi pravicami (angl. *defined benefit retirement plans*), na pokojninske načrte z vnaprej določenimi prispevki (angl. *defined contribution retirement plans*) in hibridne pokojninske načrte (Hammond & Morgan, 1991, str. 70).

1.2.1 Pokojninski načrti z vnaprej določenimi pravicami

Pri pokojninskih načrtih z vnaprej določenimi pravicami se delodajalec obveže, da bo zaposlenemu ob upokojitvi izplačeval vnaprej določeno pokojnino, ki je določena v razmerju do plače ob upokojitvi ali v letih pred upokojitvijo. Ustanovitelj načrta oziroma delodajalec, ki je za svoje zaposlene organiziralo tako obliko pokojninskega načrta, je dolžno poskrbeti za pokritje bodočih obveznosti pokojninskega sklada, ne glede na uspešnost investiranja zbranih sredstev. Člani pokojninskega načrta torej ne nosijo naložbenega tveganja, saj le-to nosi delodajalec, ki sodeluje pri morebitnih investicijskih dobičkih ali izgubah (Bešter, 1996, str. 27-28). Tovrstni pokojninski načrti so zato iz aktuarskega vidika veliko bolj zapleteni in hkrati tudi dražji za upravljanje kot pokojninski načrti z vnaprej določenimi prispevki (Beam & McFadden, 2004, str. 477).

Pri pokojninskih načrtih z vnaprej določenimi pravicami lahko prihaja do razlik med »pokojninskim načrtom (ki ga sestavljajo pogodbeno določene pravice članov) in skladom (ki ga sestavljajo sredstva, zbrana z namenom zagotavljanja pogodbeno določenih pravic)«. Sklad je poln (angl. *funded*), kadar sredstva sklada zadoščajo za pokritje njegovih obveznosti, tj. sedanje vrednosti obljubljenih pokojnin. Kadar obveznosti presegajo sredstva, govorimo o delno polnem skladu (angl. *underfunded*), v nasprotnem primeru pa o prepolnem skladu (angl. *overfunded*). Polnost sklada ugotavljamo z aktuarskimi izračuni in ocenami na gospodarskem, socialnem in demografskem področju (Bešter, 1996, str. 28).

1.2.2 Pokojninski načrti z vnaprej določenimi prispevki

Pri pokojninskih načrtih z vnaprej določenimi prispevki se delodajalec zaveže, da bo na varčevalne račune zaposlenih vplačeval določeno višino premije, ne obljublja pa določene višine pokojnine, ki je znana šele ob upokojitvi (Brigham, Gapenski & Daves, 1999, str. 874-875). To pomeni, da zaposleni v celoti prevzamejo naložbeno tveganje akumuliranih sredstev in so zato tudi v večji meri vpeti v upravljalvske odločitve. Višina pokojnine je torej odvisna od vplačanih prispevkov, obdobja varčevanja in donosnosti sredstev na finančnem trgu. Kadar je donosnost naložb visoka, je lahko pokojnina precej višja kot pri pokojninskem načrtu z vnaprej določenimi pravicami in obratno, saj nizke donosnosti pomenijo nižje pokojnine (Bešter, 1996, str. 28).

Ob zamenjavi zaposlitve lahko zaposleni brez težav prenese sredstva iz osebnega računa pri starem delodajalcu k novemu (Brigham et al., 1999, str. 876-878). Pokojninski načrti z vnaprej določenimi prispevki so že po definiciji polni, zato tovrstni pokojninski sklad ne more nikoli izkazovati niti dobička niti izgube (Bešter, 1996, str. 30).

1.2.3 Hibridni pokojninski načrti

Hibridni pokojninski načrti združujejo lastnosti zgoraj opisanih pokojninskih načrtov. V hibridnih pokojninskih načrtih delodajalec prispeva dogovorjeno mesečno premijo in hkrati zaposlenemu zagotavlja minimalno pokojnino, ki je odvisna od trajanja zaposlitve in njegove plače (Herič, 2002, str. 6).

1.3 Mehanizmi financiranja

Pokojnine se lahko financirajo preko (Gollier, 2000, str. 231):

- notranjega mehanizma (angl. *internal mechanism*);
- zunanjega mehanizma (angl. *external mechanism*).

1.3.1 Notranji mehanizmi financiranja

V primeru notranjega financiranja podjetje ne opravi nobenih izplačil, dokler ne nastopi čas izpolnjevanja njegovih obveznosti. Tak sistem ne deluje po naložbenem principu (Gollier, 2000, str. 231).

Prvi notranji mehanizem je plačilo obveznosti za pokojninsko zavarovanje neposredno iz splošnih stroškov poslovanja. Tovrstni mehanizem deluje na dokladnem načelu. Delodajalec sredstva izplača upravičencu ob njegovi upokojitvi oziroma v primeru smrti njegovim dedičem. Izplačilo je določeno na osnovi notranjih pravil podjetja, ali pa se pokojnina oblikuje različno od primera do primera, in sicer glede na zasluge in potrebe zaposlenega. Ta mehanizem velja za zelo tveganega, še posebno, če delodajalec za pokojnine ne oblikuje nobenih rezerv ali če gre v stečaj. Večina držav zato prepoveduje tak sistem pokojninskega financiranja (Gollier, 2000, str. 231-232).

Naslednji mehanizem notranjega financiranja predstavljajo knjigovodske rezerve, kjer so obveznosti do upravičencev prikazane kot obveznost v bilanci delodajalca. Delodajalec tu uporablja kapital za naložbe v lastno firmo, hkrati pa z istimi sredstvi omogoča zaposlenim pokojninsko zavarovanje (Bešter, 1996, str. 37). V primeru stečaja podjetja imajo sedanji in bivši zaposleni zelo malo možnosti, da pridobijo pokojninske pravice iz tega naslova, saj se jih obravnava enako kot ostale upnike (Gollier, 2000, str. 233).

Tretji mehanizem notranjega financiranja so individualna pokojninska jamstva, kjer lahko delodajalec nekaterim zaposlenim nudi posebne pokojninske ugodnosti. Tudi tu lahko delodajalec oblikuje knjigovodske rezerve, lahko pa se jim izogne tako, da sklene individualno zavarovalno polico v svojem imenu v višini knjigovodskih rezerv, ki bi jih sicer oblikoval kot dolgoročne rezervacije (Gollier, 2000, str. 233-234).

1.3.2 Zunanji mehanizmi financiranja

V primeru zunanjega financiranja se delodajalec odloči, da bo sredstva, namenjena za pokojnine zaposlenih, namenil zunanjemu izvajalcu, ki s temi sredstvi upravlja, ustvarja donos in ob upokojitvi zaposlenemu izplačuje pokojnino (Gollier, 2000, str. 231).

Prvi zunanji mehanizem je pokojninski sklad, ki je zunanja in praviloma profitno usmerjena finančna institucija, največkrat organizirana kot vzajemni sklad (angl. *trust*) (Gollier, 2000, str. 234). Pokojninski sklad zbira denar v obliki prispevkov in ga dodaja finančnim sredstvom sklada, pokojnine pa izplačuje tako, da iz sklada jemlje majhen del sredstev, razliko pa investira v različne naložbe za bodoča izplačila (Bešter, 1996, str. 32). Ker je premoženje pokojninskega sklada ločeno od premoženja podjetja, zaposleni v primeru stečaja ne izgubijo že privarčevanih sredstev (Gollier, 2000, str. 234). Ločimo zaprti in odprti vzajemni pokojninski sklad. Člani zaprtega sklada lahko postanejo le tisti zaposleni, ki so v delovnem razmerju pri določenem delodajalcu, medtem ko odprti sklad članstva ne pogojuje s takšnim delovnim razmerjem (Slovarček izrazov, 2009).

Naslednji mehanizem zunanjega financiranja je zavarovalnica. Delodajalec in zavarovalnica skleneta zavarovalno pogodbo, v kateri so natančno določene pravice ter obveznosti zavarovalnice, delodajalca, lastnika police in njihovih upravičencev. Na podlagi pogodbe zavarovalnica izračuna višino premije, ki jo mora plačevati delodajalec oziroma delojemalec (Gollier, 2000, str. 235).

Pokojninski sklad se v Sloveniji lahko oblikuje tudi kot pokojninska družba, ki je pravna oseba in je lahko organizirana le kot delniška družba. Pokojninska družba ne sme opravljati nobene druge dejavnosti razen dejavnosti pokojninskega zavarovanja (Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, 2006).

1.4 Davčna ureditev

Glede na način obdavčenja ločimo štiri glavne davčne režime (Bešter, 1996, str. 43):

- EET (angl. *Exempt, Exempt, Taxed*): neobdavčeni prispevki in donosi sklada, obdavčene pokojnine;
- TEE (angl. *Taxed, Exempt, Exempt*): obdavčeni prispevki, neobdavčeni donosi sklada, neobdavčene pokojnine;
- TTE (angl. *Taxed, Taxed, Exempt*): obdavčeni prispevki in donosi sklada, neobdavčene pokojnine;
- ETT (angl. *Exempt, Taxed, Taxed*): neobdavčeni prispevki, obdavčeni donosi sklada, obdavčene pokojnine.

Najbolj pogost davčni režim je EET, ki skupaj z režimom TEE spodbuja razvoj pokojninskih skladov, saj so donosi sklada v obeh primerih neobdavčeni. Stopnja obdavčitve je v obeh primerih enaka, s tem da so davki v EET odloženi in se plačujejo v času potrošnje, v TEE pa je obdavčeno že varčevanje. Kljub temu so davki nižji v režimu EET, saj so upokojenski prihodki praviloma nižji od zaslužkov v času aktivne dobe. Davčna režima TTE in ETT sta za razvoj pokojninskih skladov manj primerna, saj so tu obdavčeni tudi donosi sklada (Bešter, 1996, str. 43).

2 POKOJNINSKI SISTEMI V IZBRANIH DRŽAVAH

V tem poglavju bom predstavil pokojninske sisteme v treh izbranih državah, s poudarkom na poklicnem pokojninskem zavarovanju. Izbral sem si ZDA, Avstralijo in Japonsko, čigar pokojninski sistemi imajo svojevrstne značilnosti. ZDA so ena izmed tistih držav, kjer so se najprej pojavili privatni pokojninski načrti in šele nato javni. Imajo dolgoletno tradicijo in izkušnje, zato mnogim državam predstavljajo zgled. Avstralija sodi med države z obveznim poklicnem pokojninskem zavarovanjem, in le-to je zelo dobro razvito, medtem ko Japonska na tem področju še zaostaja.

2.1 Pokojninski sistem v ZDA

V ZDA obstajajo tri glavne oblike pokojninskih načrtov (Lampret, 2002, str. 15):

- javni pokojninski načrt socialnega zavarovanja (OASDI¹ ali Social Security);
- poklicni pokojninski načrti (401(k), 403(b), Section 457, TSP, ESOP, Money Purchase plan, Profit Sharing plan);
- individualni pokojninski načrti (IRA, SEP, Keogh plan).

Javni pokojninski načrt socialnega zavarovanja pokriva 90 % vseh zaposlenih. Vanj niso vključeni le nekateri uslužbenci zvezne vlade in lokalnih vlad ter zaposleni pri železnici, ki imajo svoje pokojninske načrte. Financira se po sistemu sprotnega prispevnega kritja, sredstva v sklad pa prispevajo delodajalci in zaposleni. Namen javnega pokojninskega načrta socialnega zavarovanja je upokojencem nuditi minimalni dohodek, ki preprečuje, da bi padli pod prag revščine (Lampret, 2002, str. 15).

Ker so pokojnine iz javnega pokojninskega sistema relativno majhne, imajo v ZDA pomembno vlogo privatni pokojninski načrti, ki jih ločimo na poklicne in individualne. Poklicni pokojninski načrti so dvoje oblik in sicer z vnaprej določenimi pravicami in z vnaprej določenimi prispevki. V zadnjih letih je opazen trend povečanja slednjih, predvsem zaradi rasti davčno ugodnega 401(k) načrta (Jousten, 2001, str. 334-335).

¹ OASDI-Old-Age, Survivors, and Disability Insurance.

Individualni pokojninski načrti so namenjeni predvsem samozaposlenim in malim podjetjem. Najbolj znani so osebni pokojninski računi oziroma IRA (angl. *Individual Retirement Account*), SEP načrti (angl. *Simplified Employee pension*) in Keogh načrti. IRA načrt lahko odpre vsak zaposleni, ne glede na to, ali je že vključen v delodajalčev pokojninski načrt. SEP načrt je namenjen malim podjetjem, ki jim oblikovanje in vodenje tradicionalnih pokojninskih načrtov predstavlja previsoke stroške, Keogh načrt pa je namenjen samozaposlenim (Lampret, 2002, 30-32).

2.1.1 Poklicni pokojninski načrti

Prvi pokojninski načrt je leta 1875 ustanovila American Express Company (Committee on Investment of Employee Benefit Assets, 2004, str. 2). Število pokojninskih načrtov je do leta 1945 naraščalo počasi, po tem letu pa se je njihovo število močno povečalo. Leta 1940 je bilo v poklicne pokojninske načrte vključenih 15 % zaposlenih, leta 1970 pa skoraj trikrat toliko. V tem času so bili najbolj razširjeni pokojninski načrti z vnaprej določenimi pravicami, saj je njihov delež zaposlenih znašal okoli 90 %. Od leta 1970 pa do danes se delež zaposlenih v poklicnih pokojninskih načrtih ni bistveno spreminjal (Hinz, 2000, str. 26-27).

Pokojninski načrt lahko ustanovi vsako podjetje. Velika podjetja (nad 250 zaposlenih) imajo ponavadi lastne pokojninske načrte, medtem ko si mala podjetja tega ne morejo privoščiti zaradi prevelikih stroškov (Bešter, 1996, str. 81). Za ZDA je značilno, da je ustanovitev poklicnega pokojninskega načrta in udeležba v njem popolnoma prostovoljna (Hinz, 2000, str. 25).

V preteklosti je bil glavni namen ustanovitve poklicnega pokojninskega načrta predvsem v tem, da je delodajalec prevzel določeno socialno odgovornost svojih zaposlenih, ti pa so tako čutili večjo pripadnost delodajalcu. Danes pa je njegov namen predvsem v tem, da se z dajatvami iz tega zavarovanja dopolnjujejo dajatve iz javnega sistema (Lampret, 2002, str. 19).

2.1.2 Organiziranost poklicnih pokojninskih načrtov

Podjetje oziroma ustanovitelj pokojninskega načrta (angl. *sponsor*) poveri sredstva v upravljanje upravljavcem oziroma zaupnikom (angl. *trustees*), z namenom zagotavljanja pokojnin upravičencem načrta. Upravičenci pokojninskega načrta so zaposleni delavci v podjetju. Njihove pravice so določene s pogodbo (angl. *trust-deed*) med ustanoviteljem in upravljavcem načrta. Vsebina in značilnosti pokojninskega načrta (oblika in tip načrta, višina prispevkov, način izplačevanja pokojnin) so določene s pogajanjem med delodajalcem in zaposlenimi (Bešter, 1996, str. 38-39). Na podlagi pokojninskega načrta se ustanovi pokojninski skrbniški sklad (angl. *pension trust fund*), v katerega delodajalec vplačuje prispevke svojim zaposlenim, hkrati pa je dolžan pokrivati tudi morebitne izgube sklada (Lampret, 2002, str. 19).

Upravljavec pokojninskega sklada je lahko vzajemni sklad, življenjska zavarovalnica, investicijsko podjetje ali velika korporacija, ki ima v ta namen organiziran svoj pododdelek (Lampret, 2002, str. 19). Pri razpolaganju s sredstvi pokojninskega sklada ima upravljavec popolno svobodo, pri čemer pa je po zakonu dolžan delovati razumno, nepristransko, pošteno in s skrbnostjo dobrega gospodarja (Bešter, 1996, str. 39).

Za pokojninske načrte z vnaprej določenimi pravicami je značilno, da ponavadi prispevke vanj plačuje le delodajalec, medtem ko v pokojninske načrte z vnaprej določenimi prispevki vplačujejo delodajalec in zaposleni (Tapia, 2008, str. 82). Velika podjetja ponavadi ustanavljajo pokojninske načrte z vnaprej določenimi pravicami, v zadnjih letih pa je vse več takih, ki svojim zaposlenim nudijo obe obliki pokojninskih načrtov (Hinz, 2000, str. 31).

Že nekaj let je opazen trend širjenja pokojninskih načrtov z vnaprej določenimi prispevki, kar je posledica naslednjih dejavnikov (Hinz, 2000, 27-28):

- skoraj vsa novoustanovljena podjetja se odločijo za pokojninski načrt z vnaprej določenimi prispevki, še posebno za načrt 401(k);
- večina velikih podjetij z že obstoječimi pokojninskimi načrti z vnaprej določenimi pravicami so sprejela tudi načrt 401(k) in druge pokojninske načrte z vnaprej določenimi prispevki;
- nekatera podjetja so pokojninske načrte z vnaprej določenimi pravicami zamenjala za načrt 401(k).

Zaradi vse večjega deleža pokojninskih načrtov z vnaprej določenimi prispevki imajo zaposleni vse bolj pomembno vlogo pri odločanju, a hkrati prevzemajo tudi tveganje (Hinz, 2000, str. 33).

2.1.3 Vrste poklicnih pokojninskih načrtov

2.1.3.1 Načrt 401(k)

Leta 1978 so se v ZDA odločili za ustanovitev novega pokojninskega načrta z vnaprej določenimi prispevki, ki so ga poimenovali Načrt 401(k). Ta načrt je hitro postal popularen in je danes daleč najbolj razširjena vrsta pokojninskega načrta. Prispevke vplačujejo delodajalec in zaposleni, pri čemer skupni prispevek ne sme preseči 25 % plače zaposlenega (Jousten, 2001, str. 347-348) ali 49.000 USD (IRC 401(k) Plans – Operating a 401(k) Plan, 2010).

Izbira upravljavca je prepuščena zaposlenemu, ki lahko izbira med različnimi naložbenimi strukturami in kasneje svoja sredstva prosto prenaša. Pokojninski načrti vsebujejo množico različni naložb (Pokojninski računi 401(k), 2003):

- od varnega denarnega (angl. *money-market*) sklada;
- preko obvezniških, uravnoveženih in delniških vzajemnih skladov;
- do samostojnega računa pri borzni hiši (angl. *self directed brokerage account*), kjer lahko zaposleni sam usmerja nakupe vrednostnih papirjev.

Načrt 401(k) je popularen predvsem zato, ker zaposlenim omogoča prenos davčnih obveznosti (iz naslova dividend in kapitalskih dobičkov) na obdobje, ko začnejo prejemati pokojnino iz teh sredstev, podjetju pa se vplačani prispevki štejejo kot davčna olajšava, ki znižuje davčno osnovo. Zaposleni lahko sredstva dvigne ob dopolnitvi 59,5 let, v primeru predčasnega dviga pa ga doleti kazen v višini 10 % privarčevanih sredstev² (Kennon, b.l.).

2.1.3.2 Načrt 403(b)

Načrt 403(b) je bil uzakonjen že leta 1958 (Caplinger, 2007) in je sicer zelo podoben načrtu 401(k), le da je namenjen zaposlenim v (403b Plans, 2008, str. 1):

- javnem šolstvu (javne šole, državne višje in visoke šole ter univerze);
- neprofitnih organizacijah, ki delujejo na dobrodelnem, znanstvenem in izobraževalnem področju;
- bolnišnicah;
- cerkvenih organizacijah.

Prvotno so zaposleni lahko vlagali le v naložbe, katere so ponujale zavarovalnice, šele kasnejše spremembe v zakonu so ponudile tudi vzajemne sklade. Edina večja razlika med 403(b) in 401(k) načrtom je, da mora slednji natančno slediti strogim predpisom zakona ERISA (angl. *Employee Retirement Income Security Act*), medtem ko 403(b) načrt ni nujno predmet tovrstne zakonodaje (Caplinger, 2007).

2.1.3.3 Načrt Section 457

Načrt je podoben načrtu 401(k), le da je namenjen uslužbencem lokalnih in zvezne vlade ter zaposlenim v davčno oproščenih organizacijah. Bistvena razlika v primerjavi z načrtom 401(k) je v tem, da tu ni 10 % kazni zaradi predčasnega dviga, vendar je sredstva potrebno dvigniti najkasneje pri 70,5 letih (Fast Answers: Retirement & Wills, 2009).

2.1.3.4 Thrift Savings Plan – TSP

Thrift Savings Plan (TSP) je pokojninski načrt z vnaprej določenimi prispevki, v katerega so vključeni javni uslužbenci ZDA. Vanj se avtomatično vključijo vsi javni delavci in uniformiranci, ki so začeli delati po letu 1984. Zaposleni, ki so se vključili pred tem letom, so ostali v prejšnjem načrtu z vnaprej določenimi pravicami z možnostjo zamenjave (Pokojninski sistem v ZDA, 2009).

² Obstaja nekaj izjem, kjer zaposlenega kljub predčasnemu dvigu kazen ne doleti.

2.1.3.5 Delniški pokojninski načrt (angl. *Employee Stock Ownership Plan – ESOP*)

Delniški pokojninski načrt je značilen le za ZDA, kjer pa je zelo popularen. Ustanovitelj tovrstnega pokojninskega načrta investira sredstva v delnice lastnega podjetja. Delniški pokojninski načrt uvrščajo med pokojninske načrte z vnaprej določenimi prispevki, saj podjetje na varčevalne račune zaposlenih plačuje določeno višino premij (izraženo z denarjem ali delnicami), velikost pokojnine pa je odvisna od cene delnic tega podjetja. Tak načrt imenujemo klasični ESOP. Če podjetje zaposlenim ni zmožno plačevati prispevkov, si lahko denar izposodi pri banki in kupi delnice lastnega podjetja. Dolg je poravnan s kasnejšimi plačili prispevkov s strani podjetja. Ko je posojilo v celoti odplačano, se delnice vpišejo na individualne račune zaposlenih. V takšnem primeru delniški pokojninski načrt imenujemo posojilni ESOP (Bešter, 1996, str. 34-35).

Razlogi za popularnost delniškega pokojninskega načrta so (Bešter, 1996, str. 36-37):

- zaposlenim zagotavlja neobdavčene investicijske dobičke na njihove prihranke;
- ustanoviteljem zagotavlja neobdavčene prispevke;
- zaposlenim omogoča solastništvo v podjetju, kar spodbuja njihovo delovno motivacijo.

Delniški pokojninski načrt pa ima tudi negativne lastnosti, ki se kažejo predvsem v nerazpršenosti naložbenih sredstev, saj večinoma zajemajo delnice lastnega podjetja (Bešter, 1996, str. 35).

2.1.3.6 Načrt *Money Purchase*

Načrt *Money Purchase* je pokojninski načrt, kjer se delodajalec obveže, da bo na račune svojih zaposlenih vsako leto plačeval fiksno določene prispevke, ki so določeni kot odstotek bruto letne plače zaposlenega. Najvišji dovoljeni znesek je 25 % letne plače ali 49.000 USD na leto (Fisher, b.l.). Prispevki v tovrstni načrt morajo biti plačani vsako leto, ne glede na to, ali je podjetje imelo dobiček ali izgubo (McQuown, 2004, str. 158). Za delodajalca je zelo pomembno, da je sklad, v katerega plačuje, poln, saj ga v nasprotnem primeru lahko doleti kazen (Money Purchase Pension Plan, 2010).

2.1.3.7 Načrt *Profit Sharing*

Načrt *Profit Sharing* je pokojninski načrt, kjer podjetje svojim zaposlenim plačuje prispevke v odstotku od dobička. Deluje kot pokojninski načrt z vnaprej določenimi prispevki, saj se za vsakega zaposlenega vodi poseben račun, na katerem vsak zaposleni dobi delež prispevkov, ki temelji na višini njegove plače (Brigham et al., 1999, str. 876). Načrt je zelo fleksibilen, saj delodajalcu omogoča, da ta delež vsako leto poljubno spreminja, vendar nikoli ne sme presegati 25 % bruto letne plače zaposlenega ali 49.000 USD (Botkin, 2006, str. 229). Ta oblika

pokojninskega načrta lahko deluje popolnoma samostojno ali v kombinaciji z ostalimi pokojninskimi načrti (Brigham et al., 1999, str. 876).

2.1.4 Zakonodaja

Pred letom 1974 so bili odnosi med delodajalcem in zaposlenimi na področju pokojninskih zavarovanj neurejeni, predvsem zaradi neustrezne zakonodaje. To se je leta 1974 spremenilo s sprejetjem zakona ERISA (angl. *Employee Retirement Income Security Act*), ki je temeljni zakon, kateri ureja delovanje privatnih pokojninskih načrtov (Bešter, 1996, str. 78). Zakon vsebuje pravila za financiranje, vodenje, organiziranje, zavarovanje in obdavčitev poklicnih pokojninskih skladov (Lampret, 2002, str. 35-37), njegov glavni namen pa je zaščititi njihove člane (Bešter, 1996, str. 79). ERISA od pokojninskih skladov zahteva, da upravljajo svoje naložbe po načelu preudarnosti (angl. *prudent man rule*) (Brigham et al., 1999, str. 879).

Z zakonom ERISA je bila ustanovljena tudi pokojninska pozavarovalnica PBGC (angl. *Pension Benefit Guaranty Corporation*), ki nadzira upravljavce pokojninskih načrtov in zagotavlja izplačilo pokojnin v primeru stečaja podjetja (Brigham et al., 1999, str. 879).

2.2 Avstralski pokojninski sistem

Avstralski pokojninski sistem je sestavljen iz treh stebrov in je zelo podoben tistemu, ki ga v svojih študijah priporoča Svetovna banka (Kelly, 2009, str. 9).

V prvi steber sodi javno pokojninsko zavarovanje, ki upokojencem nudi socialno pokojnino, katera zagotavlja minimalna sredstva in je pogojena z dohodkovnim in premoženjskim stanjem upravičenca (angl. *mean-tested Age pension*) (Australia's Future Tax System - The Retirement Income System: Report on Strategic Issues, 2009, str. 41-42). Višina socialne pokojnine znaša 25 % povprečnega moškega zaslužka. Do nje so upravičeni moški stari vsaj 65 let ter ženske stare vsaj 64 let³, ki ne presegajo z zakonom določenega dohodkovnega ali premoženjskega stanja (Warren & Oguzoglu, 2007, str. 4). Prejema jo 82 % upokojencev, od tega je 54 % takih, ki prejemajo polno socialno pokojnino, kar pa močno obremenjuje davčno blagajno, saj se socialne pokojnine financirajo iz davčnih prihodkov (Thompson, 2008, str. 3).

V drugi steber sodi obvezno privatno poklicno pokojninsko zavarovanje (angl. *Superannuation Guarantee system*) (Warren & Oguzoglu, 2007, str. 4). Glavni namen drugega stebra je povečati privatno pokojninsko varčevanje, in sicer zato, da kot glavni vir pokojninskega dohodka prevzame glavno pokojninsko breme, s čimer bi se zmanjšal pritisk na državni proračun (Thompson, 2008, str. 3).

³ Do leta 2014 se bo potrebna starost za ženske postopoma dvignila na 65 let.

Tretji steber predstavlja prostovoljno varčevanje, kamor uvrščamo prostovoljno pokojninsko zavarovanje in druge dolgoročne oblike varčevanja (Warren & Oguzoglu, 2007, str. 4). Njegov namen je, da z davčnimi in drugimi spodbudami (Tapia, 2008, str. 63) posameznikom omogoči višje pokojnine (Kelly, 2009, str. 11). Ena od spodbud je tudi ta, da država vsakemu zaposlenemu z nizkimi dohodki (28.000 AUD na leto ali manj), ki se je odločil za prostovoljno pokojninsko zavarovanje, za vsak plačani dolar prispeva dodaten dolar in pol, vendar ne več kot 1.500 AUD na leto⁴ (Rix, 2005, str. 1).

2.2.1 Privatno poklicno pokojninsko zavarovanje

V poklicno pokojninsko zavarovanje je bilo leta 1986 vključenih 40 % zaposlenih (World Bank, 1994, str. 274), večina teh so bili »beli ovratniki« moškega spola in javni uslužbenci (Rix, 2005, str. 1). Leta 1992 pa je avstralska vlada predstavila nov sistem, t.i. sistem anuitetnih jamstev (angl. *Superannuation Guarantee system*), s čimer mora delodajalec v imenu svojih zaposlenih plačevati obvezne prispevke v za to odobrene sklade (Warren & Oguzoglu, 2007, str. 6). Delodajalcu ni potrebno plačevati le za tiste zaposlene, ki (Kelly, 2009, str. 11):

- mesečno zaslužijo manj kot 450 AUD;
- so mlajši od 18 let in delajo manj kot 30 ur na teden;
- so stari 70 let in več.

Sprva je višina obveznih prispevkov znašala 4 % zaslužka oziroma 3 % za mala podjetja, leta 1997 se je prispevna stopnja zvišala na 6 %, leta 2002 pa na današnjih 9 % (Warren & Oguzoglu, 2007, str. 6). Dolgo časa zaposleni niso imeli pravice izbire sklada, saj ga je izbral delodajalec (James, 1996, str. 6), od leta 2005 pa mora delodajalec plačevati prispevke v sklad, katerega je izbral njegov zaposleni (Rix, 2005, str. 1).

Trenutno je v privatno poklicno pokojninsko zavarovanje vključenih okoli 90 % vseh zaposlenih (Thompson, 2008, str. 3). Od tega je 66 % vključenih v pokojninske načrte z vnaprej določenimi prispevki, 2 % v načrte z vnaprej določenimi pravicami in 32 % v kombinirane načrte (večina le-teh je takšnih, da delodajalec plačuje v obe obliki hkrati, manj pa je pravih hibridnih načrtov). Izraženo v sredstvih je v pokojninske načrte z vnaprej določenimi prispevki zajetih 50 % vseh sredstev, v načrte z vnaprej določenimi pravicami 4 % in v kombinirane načrte 46 % (Broadbent, Palumbo & Woodman, 2006, str. 15).

Izplačilo pokojnin iz drugega stebra je možno pri doseženih 55 letih, do leta 2025 pa se bo minimalna starost postopoma dvignila na 60 let. Pokojnina se lahko izplača v enkratnem znesku (angl. *lump sum*) ali v obliki mesečnih rent (Warren & Oguzoglu, 2007, str. 7).

⁴ Za tiste zaposlene, čigar dohodki presegajo 28.000 AUD na leto, se za vsak preseženi dolar maksimalen prispevek države zniža za pet centov.

2.2.2 Vrste privatnih poklicnih pokojninskih skladov

2.2.2.1 »Panožni skladi« (angl. *industry funds*)

Tovrstni pokojninski skladi so se pojavili v sredini osemdesetih prejšnjega stoletja. Sprva so bili omejeni samo na zaposlene v določeni panogi oziroma dejavnosti, dandanes pa je mnogo takih, ki nudijo članstvo komurkoli (Types of Superannuation Funds, 2004). Sklad ustanovijo skupine delodajalcev in delavski sindikati, zato je tudi članstvo v upravnem odboru sestavljeno iz enakega števila predstavnikov zaposlenih in delodajalcev (Types of Super Funds, 2005). Skladi delujejo izključno v korist njihovih članov, saj ves dobiček pripada njim, medtem ko delničarjem ne izplačujejo dividend, zastopnikom pa ne prodajnih provizij (Features of Industry Funds, 2009). Nekateri skladi svojim članom nudijo tudi druge ugodnosti, kot so stanovanjska posojila, zdravstveno zavarovanje in finančna svetovanja (Types of Superannuation Funds, 2004).

Naložbe panožnih skladov so zelo raznolike, saj poleg vlaganja v vrednostne papirje investirajo tudi v nepremičnine in drugo infrastrukturo ter v družbeno odgovorne naložbe (Types of Super Funds, 2005). Zaradi ekonomije obsega imajo ti skladi veliko število članov in temu primerno obsežna sredstva (Types of Superannuation Funds, 2004).

2.2.2.2 »Podjetniški skladi« (angl. *corporate funds* ali *employer funds*)

Člani podjetniških skladov lahko postanejo le tisti zaposleni, kateri delajo pri delodajalcu, ki je ustanovil sklad (Investment News, 2008). Tradicionalno veljajo za pokojninske načrte z vnaprej določenimi pravicami, a je tudi tu opazen premik k pokojninskim načrtom z vnaprej določenimi prispevki (Types of Superannuation Funds, 2004). Stroške poslovanja krije delodajalec, po komur se sklad tudi imenuje (Investment News, 2008).

Glavna pomanjkljivost teh skladov je ta, da mora zaposleni ob morebitni zamenjavi delodajalca zamenjati tudi sklad. Njihova popularnost se je v zadnjih letih zmanjšala, saj je upravljanje zaradi novih pravil in predpisov postalo zahtevnejše (Smart Guide to Superannuation, 2009).

2.2.2.3 »Javni skladi« (angl. *retail funds*)

Tovrstni skladi, ustanovljeni s strani finančnih institucij, so bili včasih edini pokojninski skladi, namenjeni širši javnosti. V primerjavi s panožnimi skladi ponujajo obsežnejšo paleto naložbenih možnosti ter večjo fleksibilnost pri izplačevanju pokojnin, a imajo pri tem tudi višje stroške upravljanja. Za javne sklade je značilno tudi to, da ponujajo številna ter cenovno in davčno ugodna življenjska zavarovanja, kar še povečuje njihovo popularnost. Tudi ti skladi imajo zaradi ekonomije obsega veliko število članov ter temu primerna obsežna sredstva (Dixon, 2005).

2.2.2.4 »Skladi namenjeni javnemu sektorju« (angl. *public sector funds*)

Ti skladi so podobni podjetniškim skladom, le da so vodeni s strani države, njihovi člani pa so javni uslužbenci (Investment News, 2008). V preteklosti so bili zelo radodarni, danes pa je plačevanje prispevkov mnogim članom načrtov zmanjšano na minimalen predpisan znesek, kar še posebno velja za zaposlene, ki so se šele dobro zaposlili (Types of Super Funds, 2005).

2.2.3 Individualno pokojninsko zavarovanje

V zgoraj opisane sklade je moč plačevati tudi prostovoljne individualne prispevke, s katerimi si posameznik lahko zagotovi višjo pokojnino (Kelly, 2009, str. 11). Tovrstno varčevanje država nagraduje z davčnimi in drugimi spodbudami (Tapia, 2008, str. 63). Zaposleni si lahko priskrbi tudi »račun pokojninskega varčevanja« (angl. *retirement savings account*), katere ponujajo banke, življenjske zavarovalnice, stanovanjske in kreditne zadruge ter druge finančne institucije. Sredstva se tu nalagajo v nizko tvegane naložbe, zato je njihova donosnost ponavadi nizka (Types of Super Funds, 2005). Posameznik (ali družina) lahko ustanovi tudi »samoupravljen sklad« (angl. *self managed fund* ali *do it yourself fund*), vanj pa ne sme biti vključenih več kot pet oseb. Takšen sklad je zelo drag (Types of Super Funds, 2005), zato se vanj vključijo le tisti, ki so pripravljeni investirati vsaj 200.000 AUD (Smart Guide to Superannuation, 2009).

2.3 Japonski pokojninski sistem

2.3.1 Javno pokojninsko zavarovanje

Javno pokojninsko zavarovanje je sestavljeno iz dveh delov, in sicer osnovnega ter dodatnega javnega pokojninskega zavarovanja (Tapia, 2008, str. 71), in skupno predstavlja okoli 78 % vseh upokojenskih prihodkov (Chia, Kitamura & Tsui, 2005, str. 4).

Osnovno pokojninsko zavarovanje (angl. *National Pension*) zagotavlja vsem upokojencem enako polno pokojnino (66.200 JPY na mesec), ne glede na njihov dohodek. Financiranje temelji na sprotne prispevnem kritju. Dve tretjini pokojnin se izplačata iz zbranih prispevkov aktivne populacije, ena tretjina pa se financira iz državnega proračuna. Udeležba je obvezna za vse japonske rezidente, stare med 20 in 59 let. Izplačevanje pokojnin se prične pri doseženih 65 letih (pri določenih izjemah lahko tudi pri 60. letih), do polne pokojnine pa so upravičeni le tisti, ki so plačevali prispevke 40 let (Chia et al., 2005, str. 5-6). V letu 2007 so mesečni prispevki znašali 14.100 JPY na osebo (Multilingual Living Information, 2009, str. 4).

Dodatno javno pokojninsko zavarovanje pokriva zaposlene v privatnem sektorju (angl. *Employees' Pension Insurance*) in zaposlene v javnem sektorju (angl. *Mutual Aid Pensions*). Višina pokojnine iz dodatnega javnega pokojninskega zavarovanja je odvisna od posameznikovega zaslužka. Financiranje poteka po načelu sprotne prispevnega kritja, država

pa v nasprotju z osnovnim zavarovanjem tu ne prispeva nič, saj celotno financiranje poteka preko zbranih prispevkov (Chia et al., 2005, str. 6-7). Prispevna stopnja je leta 2007 znašala 14,64 %, kar se enakovredno razdeli med delodajalca in zaposlenega (Japan [International Organisation of Pension Supervisors], 2008, str. 3). Do pokojnin iz dodatnega javnega pokojninskega zavarovanja so upravičeni vsi, ki so stari vsaj 60 let⁵ in so plačevali prispevke več kot 25 let (Japan [Pension Funds Online], 2009).

2.3.2 Poklicno pokojninsko zavarovanje

Prostovoljno poklicno pokojninsko zavarovanje sestoji iz poklicnih pokojninskih načrtov, ki jih ustanovi delodajalec ali skupina le-teh, z namenom zagotovitve dodatne pokojnine svojim zaposlenim (Tapia, 2008, str. 71). Poklicni pokojninski načrti so različnih oblik. Dolgo časa so imeli na Japonskem le t.i. »kvalificirane pokojninske načrte« (angl. *Tax Qualified Pension Plans – TQPP*) in t.i. »pokojninske načrte zaposlenih« (angl. *Employees' Pension Funds – EPF*), leta 2001 in 2002 pa so dodali t.i. »pokojninske načrte z vnaprej določenimi prispevki« (angl. *defined contribution pension plans*) ter t.i. »pokojninske načrte z vnaprej določenimi pravicami« (angl. *defined benefit pension plans*) (Japan [Pension Funds Online], 2009).

2.3.2.1 »Kvalificirani pokojninski načrti« (angl. *Tax Qualified Pension Plans – TQPP*)

Kvalificirane pokojninske načrte so uvedli leta 1962 in so temeljili na takratnih ameriških pokojninskih načrtih z vnaprej določenimi pravicami. Kvalificirani načrt je lahko ustanovilo vsako podjetje z vsaj 15 zaposlenimi in odobritvijo Državnega davčnega urada, ki spada pod resor Ministrstva za finance. Delodajalčevi prispevki se smatrajo kot poslovni odhodek, zato lahko uveljavljajo davčno olajšavo, medtem ko zaposlenim to ni omogočeno. Pridobljena pokojnina iz tega načrta je odvisna od števila let službovanja, izplača pa se v obliki mesečnih rent ali v enkratnem znesku. Upravljalci kvalificiranih pokojninskih načrtov so zunanji finančni izvajalci, kot so banke in življenjske zavarovalnice (Rajnes, 2007, str. 91).

Problem tovrstnih skladov je, da so ves čas le delno polni, saj obveznosti presegajo sredstva, poleg tega pa so pravice ter dolžnosti njihovih članov in delodajalcev nejasno definirane. Zato so leta 2000 sklenili, da se novi kvalificirani pokojninski načrti ne bodo več ustanavljali, obstoječi pa se morajo do leta 2012 pretvoriti v nove pokojninske načrte z vnaprej določenimi pravicami ali v načrte z vnaprej določenimi prispevki (Japan [Pension Funds Online], 2009).

⁵ Potrebna starost se bo postopoma dvignila na 65 let.

2.3.2.2 »Pokojninski načrti zaposlenih« (angl. Employees' Pension Funds – EPF)

Pokojninske načrte zaposlenih, ki so sicer osnovani kot pokojninski načrti z vnaprej določenimi pravicami, so uvedli leta 1966 (Tapia, 2008, str. 71), ustanovi pa jih lahko vsako podjetje z več kot 500 zaposlenimi (Japan [Pension Funds Online], 2009). Ustanovitev mora odobriti Ministrstvo za zdravje, delo in socialne zadeve, pri čemer je odobritev odvisna od izpolnjevanja določenih pogojev, kot je npr. vsaj polovični delež zaposlenih s polnim delovnim časom (Tapia, 2008, str. 71).

Ti pokojninski načrti podjetjem omogočajo, da del prispevkov, ki jih sicer plačujejo za dodatno javno pokojninsko zavarovanje, preusmerijo v svoje pokojninske sklade in ta sredstva še dodatno povečajo s svojimi prispevki (Tapia, 2008, str. 71). Posledično imajo zaposleni, katerih podjetje je ustanovilo takšen načrt, večje pokojnine kot tisti, ki niso člani takšnega načrta (Morito, 2004, str. 2).

Tovrstne pokojninske načrte vodi upravni odbor, kateri vključuje enako število predstavnikov zaposlenih in delodajalcev. Upravni odbor se odloči, ali bo upravljanje s sredstvi sklada potekalo znotraj podjetja ali pa ga bo preneslo na zunanjo finančno institucijo. Večji delež prispevkov plačuje delodajalec, obe strani pa lahko uveljavljata davčno olajšavo. Pokojnine se večinoma izplačujejo v obliki mesečnih rent, določen delež pokojnine pa je mogoče izplačati tudi v enkratnem znesku (Japan [Pension Funds Online], 2009).

2.3.2.3 Pokojninski načrti z vnaprej določenimi pravicami

Pokojninski zakon iz leta 2001 je uvedel dva nova tipa pokojninskih načrtov z vnaprej določenimi pravicami. Prvi se imenuje »pogodbeni tip« (angl. *contract-type*), drugi pa »skladni tip« (angl. *fund-type*) (Morito, 2004, str. 4), ustanovi pa ju lahko en delodajalec ali skupina letih (Tapia, 2008, str. 71).

»Pogodbeni tip« pokojninskega načrta z vnaprej določenimi pravicami je naslednik kvalificiranega načrta, ki bo odpravljen do leta 2012 (Morito, 2004, str. 4). Načrti takšnega tipa se sklenejo z banko ali življenjsko zavarovalnico, pri čemer temeljijo na pokojninski pogodbi med delodajalcem in njegovimi zaposlenimi (Japan [Pension Funds Online], 2009).

Pokojninski načrti pogodbenega tipa so sicer podobni kvalificiranim pokojninskim načrtom, a se med drugim tudi razlikujejo v tem (Morito, 2004, str. 4-5; Rajnes, 2007 str. 96):

- da so strožje regulirani;
- da jih nadzira Ministrstvo za zdravje, delo in socialne zadeve in ne Državni davčni urad iz Ministrstva za finance;
- da za ustanovitev načrta ni določeno minimalno število zaposlenih.

»Skladni tip« pokojninskega načrta je podoben pokojninskim načrtom zaposlenim, le da tu ni preusmeritve dela prispevkov iz dodatnega javnega zavarovanja (Morito, 2004, str. 5). Za njegovo ustanovitev je potrebno imeti najmanj 300 zaposlenih. V obeh primerih delodajalec plačuje prispevke upravitelju pokojninskega načrta, ki je odgovoren za upravljanje pokojninskih sredstev in izplačila pokojnin (Rajnes, 2007, str. 96). Zakon iz leta 2001 delodajalcem nudi tudi možnost ustanovitve hibridnega pokojninskega načrta (angl. *cash balance plan*). Tu ima vsak zaposleni svoj hipotetični račun, na katerega delodajalec pripiše določen odstotek plače zaposlenega in letne obresti. Višina minimalne obrestne mere je določena v načrtu. Če upravljana sredstva ne presegajo minimalne dovoljene obrestne mere, mora delodajalec na posameznikov račun plačati dodatne prispevke (Rajnes, 2007, str. 95-96). Višina pokojnine je odvisna od velikosti zneska na tem računu (Morito, 2004, str. 6).

2.3.2.4 Pokojninski načrti z vnaprej določenimi prispevki

Prvi pokojninski načrti z vnaprej določenimi prispevki so bili ustanovljeni leta 2001 (Morito, 2004, str. 6). Tak načrt ustanovi en delodajalec, udejanji pa se šele s pogodbo med delodajalcem in zunanjo finančno institucijo, ki je registrirana pri Ministrstvu za zdravje, delo in socialne zadeve. Vsak načrt mora temeljiti na pokojninski pogodbi med delodajalcem in njegovimi zaposlenimi, katero mora odobriti zgoraj navedeno ministrstvo (Japan [Pension Funds Online], 2009).

Delodajalec je edini, ki plačuje prispevke, saj zaposlenim to ni dovoljeno. Načrt mora svojim članom ponuditi najmanj tri naložbene možnosti, pri čemer mora vsaj ena zagotavljati ohranitev glavnice. Naložbeni portfelj se lahko spreminja vsake tri mesece (Japan [Pension Funds Online], 2009). Zaposlenemu po treh letih pripada ves znesek na računu in lahko ob zamenjavi službe prenese pridobljene pravice k načrtu, katerega je ustanovil novi delodajalec (Morito, 2004, str. 7). Pokojnine se izplačajo v obliki mesečnih rent ali v enkratnem znesku pri izpolnjenih 60. letih (ali kasneje), s članstvom v načrtih najmanj desetih let⁶ (Rajnes, 2007, str. 97).

2.3.3 Individualno pokojninsko zavarovanje

Samozaposleni in zaposleni, čigar delodajalec ne ponuja nobenega poklicnega pokojninskega načrta, lahko sklenejo individualni pokojninski načrt z vnaprej določenimi prispevki. S temi načrti upravlja Državno združenje pokojninskih skladov (angl. *National Pension Fund Association*) (Japan [Pension Funds Online], 2009). V primeru, da zaposleni po treh letih službovanja zapusti podjetje, lahko vsa zbrana sredstva iz poklicnega pokojninskega načrta z vnaprej določenimi prispevki prenese v individualnega. Ko ponovno dobi zaposlitev pri novem podjetju, ki ima poklicni pokojninski načrt z vnaprej določenimi prispevki, lahko ta sredstva prenese tudi v obratni smeri (Morito, 2004, str. 10).

⁶ Pri krajšem članstvu se pokojnine izplačajo šele pri 66. letih.

3 PRIMERJAVA MED DRŽAVAMI

3.1 Velikost sredstev poklicnih pokojninskih skladov

Države se po velikosti sredstev poklicnih pokojninskih skladov med seboj močno razlikujejo. V Tabeli 2 lahko vidimo velikost sredstev poklicnih pokojninskih skladov kot % BDP v posameznih državah leta 2007. Iz nje lahko razberemo, da ima največji delež Nizozemska z 129,6 %, sledijo ji Islandija, Švica, Velika Britanija in ZDA.

Tabela 2: Velikost sredstev poklicnih pokojninskih skladov kot % BDP po državah v letu 2007

Država	Velikost sredstev poklicnih pokojninskih skladov (v % BDP)
Nizozemska	129,6
Islandija	121,1
Švica	119,4
Velika Britanija	83,4*
ZDA	74,0
Finska	71,0
Kanada	59,9
Avstralija	42,5
Japonska	16,6
Portugalska	13,4
Nova Zelandija	7,1
Norveška	7,0
Avstrija	5,3
Nemčija	4,1
Belgija	4,0
Italija	3,0
Turčija	0,7

Legenda: * Leto 2006

Vir: OECD Private Pensions Outlook 2008, 2009, str. 158-301; Research by country [International Organisation of Pension Supervisors] 2009.

Razlike v višini sredstev (relativne ter absolutne) odražajo različnost v obliki in zrelosti pokojninskih sistemov med državami. Na pokojninski sistem v posamezni državi vplivajo mnogi dejavniki, kot so socialno ekonomski trendi, demografska struktura, fiskalni položaj in moč sindikatov. Razlike med temi dejavniki v posameznih državah pojasnjujejo različnost njihovih pokojninskih sistemov, kar neposredno vpliva na velikost nakopičenih pokojninskih sredstev (OECD, 2006, str. 4).

V ZDA imajo poklicni pokojninski načrti že zelo dolgo tradicijo, zato ne preseneča podatek, da imajo v teh skladih v absolutni vrednosti daleč najobsežnejša sredstva med vsemi državami. Velike vsote so zbrane tudi v poklicnih pokojninskih skladih Velike Britanije, Avstralije, Kanade, Japonske, Nizozemske in Švice. V mnogih državah pa je poklicno pokojninsko zavarovanje slabo zastopano, saj prevladuje javno pokojninsko zavarovanje. Sem sodijo predvsem nekatere evropske države, kot so Italija, Nemčija, Avstrija in Belgija (OECD, 2006, str. 4). V zadnjem obdobju so poklicni pokojninski skladi doživeli hud udarec v obliki trenutne finančne krize, ki je v nekaterih državah močno oklestila vrednost njihovih sredstev.

3.2 Razmerje med poklicnimi pokojninskimi načrti

Države se po strukturi zelo razlikujejo, saj nekatere niti nimajo poklicnih pokojninskih načrtov z vnaprej določenimi prispevki oziroma jih imajo zelo malo, medtem ko ima nekaj držav le-te močno razvite. To je lepo razvidno iz Tabele 3, ki prikazuje razmerje med poklicnimi pokojninskimi načrti z vnaprej določenimi pravicami in načrti z vnaprej določenimi prispevki v letu 2004 med posameznimi državami.

Tabela 3: Razmerje med poklicnimi pokojninskimi načrti z vnaprej določenimi pravicami in načrti z vnaprej določenimi prispevki po državah leta 2004 (v % sredstev)

Država	Delež poklicnih pokojninskih načrtov z vnaprej določenimi pravicami	Delež poklicnih pokojninskih načrtov z vnaprej določenimi prispevki
Finska	100	0
Nemčija	100	0
Japonska	99	1
Portugalska	98	2
Kanada	93	7
Nizozemska	91	9
Velika Britanija	78	22
Belgija	75	25
ZDA	65	35
Nova Zelandija	48	52
Avstrija	25	75
Italija	25	75
Islandija	18	82
Avstralija	17	83
Danska	3	97
Španija	3	97
Irska	2	98

Vir: OECD, Pension Markets in Focus No.3, 2006, str. 6.

Avstralija s 83 % sodi med države s prevladujočim deležem poklicnih pokojninskih načrtov z vnaprej določenimi prispevki, medtem ko je na Japonskem ta delež le 1 %. Struktura pokojninskih načrtov se v večini držav spreminja, saj je poklicnih pokojninskih načrtov z vnaprej določenimi pravicami vse manj, povečuje pa se delež načrtov z vnaprej določenimi prispevki (OECD, 2006, str. 5).

4 TRENUTNO STANJE IN PRIHODNJI RAZVOJ PROSTOVOLJNEGA DODATNEGA POKOJNINSKEGA ZAVAROVANJA V SLOVENIJI

Prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje tudi v Sloveniji postaja vse bolj nujna dopolnitev obveznega pokojninskega zavarovanja in ključno za zagotavljanje socialne varnosti prihodnjih generacij upokojencev (Čas je za nov zalet ..., 2008). Namenjeno je vsem, ki so že vključeni v prvi steber ali so uživalci iz tega stebra (Pokojninski sistem, 2010) in temelji na pokojninskih načrtih z vnaprej določenimi prispevki (Skok & Berk, 2005, str. 17).

Zakon, ki je leta 2000 uvedel prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje, loči poklicno oziroma kolektivno obliko in neposredno oziroma individualno obliko prostovoljnega pokojninskega zavarovanja. Financiranje se zagotavlja s premijami, ki jih plačujejo delodajalci, zaposleni ali oboji, obseg pravic pa je odvisen od pravil pokojninskega načrta, ki predpisuje pogoje zavarovanja (Pogačar, 2007, str. 100).

Po podatkih Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve je bilo septembra 2009 v dodatno pokojninsko zavarovanje vključenih 523.098 zavarovancev, kar predstavlja 59,67 % zavarovancev obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja. Decembra 2009 je bilo sklenjenih 529.275 zavarovalnih polic, od tega jih je bilo 95,1 % za kolektivno zavarovanje (Dodatno pokojninsko zavarovanje, 2010). Število vključenih je morda na prvi pogled zadovoljivo, vendar je ob tem treba poudariti, da v to številko spada tudi okoli 160.000 javnih uslužbencev, kar pomeni da je takšnih, ki so prostovoljno vstopili v tovrstni sistem, še toliko manj. Veliko je tudi takšnih, ki jim zaradi menjave delodajalca ali izgube službe sredstva mirujejo (delodajalec za njih preneha s plačevanjem premij), statistični podatki pa jih še zmeraj uvrščajo med vključene (Protner, 2010).

Naslednji problem je, da so premije v povprečju prenizke, da bi lahko ob dospelosti zagotavljale pokritje izpada prihodkov po upokojitvi zaradi zniževanja pokojnin iz prvega stebra (Strojin Štampar, 2009), saj po podatkih Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve povprečna mesečna premija znaša okoli 40 EUR (Dodatno pokojninsko zavarovanje, 2010). Izračun ekonomistov pa kaže, da bi posameznik s 727 EUR neto plače moral vsak mesec plačati 95 EUR, če želi dobivati dostojno pokojnino, ki bi znašala 70 % njegove zdajšnje plače⁷ (Čok, Košak, Berk Skok & Sambt, 2010, str. 52-53, 57). Z vidika nadaljnjega razvoja dodatnega

⁷ Izračun je narejen za varčevalca moškega spola, ki z varčevanjem prične konec leta 2009 (pri starosti 29 let) in se upokoji konec leta 2045 (pri starosti 65 let) s polno pokojninsko dobo (40 let). V izračunu je predvidena fiskalna omejitev pokojninskih izdatkov na 13 % BDP ter povprečna stopnja donosa 2,70 %.

pokojninskega zavarovanja bi si država, delodajalci in zaposleni morali prizadevati za povišanje vplačanih premij, država pa bi morala poskrbeti tudi za ozaveščanje zaposlenih in delodajalcev o nujnosti tovrstnega varčevanja (Čas je za nov zalet ..., 2008).

Ekonomisti dr. Mitja Čok, dr. Marko Košak, dr. Aleš Berk Skok in dr. Jože Sambt predlagajo povišanje davčne olajšave za vplačane premije s trenutnih 5,844 % bruto plače na 7,5 do 12 % ter vključitev samozaposlenih in pretežnih lastnikov v kolektivno zavarovanje. Ti so ob sedanji zakonodaji izvzeti iz kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja, zato tudi njihovi zaposleni večinoma niso vključeni v to zavarovanje (Čok et al., 2010, str. 64).

Da bi vplačane premije postale višje in da bi v dodatno pokojninsko zavarovanje pritegnili višji odstotek zavarovancev, bi predvsem morali izboljšati donosnost tovrstnega varčevanja. Trenutna naložbena politika izvajalcev je zaradi minimalne zajamčene donosnosti izredno konzervativna, saj prevladujejo obveznice, medtem ko je delež delnic le okoli 4 %, kar se odraža tudi v nizki donosnosti (Čok et al., 2010, str. 27-28).

Z namenom zagotovitve čim večje koristi zavarovancev je treba poznati njihove lastnosti in potrebe ter na podlagi tega oblikovati ustrezno naložbeno politiko. Lastnost, ki najbolj opredeljuje zavarovančevo naložbeno politiko, je starost. Mlajši zavarovanci imajo manjšo nenaklonjenost tveganju, zato potrebujejo agresivnejšo naložbeno politiko, medtem ko starejši, ki imajo do upokojitve krajše obdobje, bolj konzervativno (Skok & Berk, 2005, str. 20).

Zgodovinski podatki kažejo, da lastniške naložbe na dovolj dolgi rok povprečno prinašajo bistveno višje donosnosti kot dolžniške naložbe, pri čemer zavarovanci niso izpostavljeni pretiranemu tveganju (Skok & Berk, 2005, str. 21). Siegel (v Čok et al., 2010, str. 36-37) celo trdi, da se nestanovitnost delnic po približno 20 letih zniža pod nestanovitnost dolgoročnih obveznic, kar pomeni da so delnice dolgoročno veliko bolj donosne, povrhu pa manj nestanovitne in predstavljajo boljšo zaščito pred inflacijo.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je 25. 9. 2009 v javno razpravo posredovalo dokument z naslovom Izhodišča za modernizacijo pokojninskega sistema v Republiki Sloveniji, na podlagi katerega je tudi pripravilo predlog novega Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2). ZPIZ-2 tako poleg nekaterih sprememb na področju obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja prinaša tudi spremembe in novosti na področju prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja (Protner, 2010).

Pri kolektivnem pokojninskem zavarovanju se bosta delodajalec in zaposleni v pogodbi o pokojninskem načrtu dogovorila o višini vplačil, ki pa na letni ravni ne bodo smele biti nižje od 240 EUR na zavarovanca. V kolektivno zavarovanje bodo odslej morali biti vključeni vsi zaposleni pri delodajalcu, v primeru prevzema podjetja pa bo moral delodajalec vsaj še eno leto zagotavljati pravice iz kolektivnega zavarovanja prevzetim delavcem. Za izvajanje nadzora in sankcij v primeru neplačevanja in drugih kršitev pokojninskega načrta s strani delodajalca bo pristojen Inšpektorat RS za delo. Zakon tudi predvideva ločene davčne olajšave za individualno

in kolektivno pokojninsko zavarovanje (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2010, str. 15). V delovno intenzivnih panogah bo država ponudila možnost sofinanciranja kolektivnega zavarovanja po sistemu srečujočih se prispevkov (angl. *matching contributions*). V tem primeru bo vplačilo sestavljeno iz enakopravnega prispevka delodajalca, zaposlenega in države (Mekina, 2010).

Trenutna veljavna zakonodaja ponuja dodatno pokojninsko zavarovanje na dveh različnih med seboj neprimerljivih produktih, medtem ko naj bi se z novim zakonom zagotovilo enakopravno obravnavo članov z enotnim produktom. Kot enotni produkt se bo vpeljal krovni vzajemni pokojninski sklad, s katerim bo omogočena (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2010, str. 15):

- večja transparentnost poslovanja;
- možnost izbire naložbene politike v podskladih krovnega vzajemnega pokojninskega sklada;
- boljša primerljivost podatkov objavljenih v javnosti (enotno vrednotenje, donosi ipd.).

Njihovi upravljavci bodo banke, zavarovalnice in družbe za upravljanje, pri čemer bodo morali redno (letno) in na zahtevo obveščati svoje člane (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2010, str. 15).

Zasnova krovnega vzajemnega pokojninskega sklada naj bi temeljila na naložbeni strategiji življenjskega cikla, katera omogoča relativno enostavno prilagajanje naložbenih strategij po meri vsakega posameznika. Smisel take strategije je v tem, da lahko mlad zavarovanec, ki je na začetku svoje poklicne poti, oblikuje agresivnejšo naložbeno politiko (večji delež delniških naložb), s približevanjem upokojitvi pa bi se ta delež postopoma zmanjševal v korist bolj konzervativnih naložb. Različne naložbene strategije življenjskih ciklov upravljavci prilagodijo z oblikovanjem podskladov različnega profila tveganja, ki bi bili prilagojeni vnaprej določenim starostnim skupinam zavarovancev. Nato se avtomatično ali na podlagi zahteve zavarovanca izvaja postopni prenos sredstev iz podskladov z agresivnejšo v podsklade z bolj konzervativno naložbeno strukturo (Protner, 2010). Minimalna zajamčena donosnost ne bo odpravljena, saj bodo upravljavci morali ohraniti vsaj en podsklad z minimalno zajamčeno donosnostjo (Stojan, 2010), pomembno pri tem pa je, da udeležba zavarovancev v tem podskladu ne bo obvezna (Protner, 2010).

Po predlogu novega zakona bo posameznik lahko izbral njemu primerno naložbeno politiko, a bo še vedno prikovan na izbor tistih podskladov, ki jih ponuja s strani uprave izbrani ponudnik. Za razvoj konkurence bi bilo potrebno pokojninske načrte vezati na delodajalca, izvajalca pa odstraniti iz tristranskega razmerja. Delodajalec bi tako oblikoval pokojninski načrt, povabil vse izvajalce, ki bi ponudili svoje produkte, vsak posameznik pa bi si sam izbral tistega na katerega bi mu delodajalec nakazoval sredstva (Berk Skok, 2010).

Berk Skok (2010) je mnenja, da bi bilo v sistem smiselno uvesti t.i. »master/feeder« strukturo, s čimer bi dosegli višjo učinkovitost, s tem nižje upravljaljske stroške in posledično višje

pokojnine. V kolikor bi sistem naredili pregleden, prilagodljiv, učinkovit in bolj konkurenčen, bi bilo smiselno uvesti obvezno kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje. To bi naredili tako, da bi se del prispevkov, katere delodajalec vplačuje v prvi steber, preusmerilo v obvezen kolektivni naložbeni del.

SKLEP

Ureditve pokojninskih sistemov se po svetu med seboj razlikujejo, zato tudi poklicno pokojninsko zavarovanje igra različno pomembno vlogo. V prihodnosti se v vseh razvitih državah pričakuje še dodaten upad dohodka iz naslova javnega pokojninskega zavarovanja, zato bo ustrezno razvito poklicno pokojninsko zavarovanje igralo še pomembnejšo vlogo pri ohranitvi življenjskega standarda tudi v času po upokojitvi.

Na pokojninski sistem posamezne države vplivajo različni dejavniki, kot so socialno ekonomski trendi, demografska struktura, fiskalni položaj ter moč sindikatov, kar se odraža tudi v velikosti sredstev poklicnih pokojninskih skladov. ZDA in Avstralija imata v teh skladih zbranih zelo veliko sredstev, medtem ko Japonska nekoliko zaostaja. V zadnjih letih se delež poklicnih pokojninskih načrtov z vnaprej določenimi prispevki povečuje, a v večini državah še vedno prevladujejo načrti z vnaprej določenimi pravicami.

ZDA imajo na področju poklicnega pokojninskega zavarovanja zelo dolgo tradicijo. V zadnjih letih je opazen trend širjenja pokojninskih načrtov z vnaprej določenimi prispevki, predvsem zaradi rasti davčno ugodnega 401(k) načrta, ki velja za najpopularnejši pokojninski načrt. Tu o naložbeni politiki odločajo zaposleni, ki s tem prevzamejo vsa tveganja, a so zato tudi upravičeni do celotnih donosov, ki jih z naložbenimi sredstvi ustvarijo. Izjemno popularen je tudi delniški pokojninski načrt, ki je značilen le za ZDA. Ustanovitelj tovrstnega pokojninskega načrta investira v delnice lastnega podjetja, velikost pokojnine pa je odvisna od cene delnic.

Avstralija sodi med države z obveznimi poklicnimi pokojninskimi načrti, zato je vanje vključene več kot 90 % aktivne populacije. Leto 1992 je bilo prelomno za avstralsko pokojninsko zavarovanje, saj so predstavili t.i. sistem anuitetnih jamstev (angl. *Superannuation Guarantee system*), s čimer mora delodajalec v imenu svojih zaposlenih plačevati obvezne prispevke v sklad, katerega je izbral zaposleni.

Na Japonskem so dolgo časa imeli le t.i. pokojninske načrte zaposlenih in t.i. kvalificirane pokojninske načrte. Slednji se morajo do leta 2012 pretvoriti v nove pokojninske načrte z vnaprej določenimi pravicami ali v načrte z vnaprej določenimi prispevki, kateri so bili ustanovljeni na začetku tega desetletja. V primerjavi z ZDA in Avstralijo ima Japonska slabše razvito poklicno pokojninsko zavarovanje, saj večina upokojenskih prihodkov prihaja iz javnega pokojninskega zavarovanja.

Poklicno oziroma kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje tudi v Sloveniji postaja vse bolj pomemben dejavnik pri zagotavljanju socialne varnosti prihodnjih generacij upokojencev. Žal pa je trenutna ureditev tega področja slaba, saj vsebuje veliko pomanjkljivosti. Največji problem je konzervativnost naložbene politike, saj se vsem zavarovancem ponuja enako naložbeno strategijo, ne glede na njihovo naklonjenost tveganju. Poleg tega povprečna mesečna premija znaša le okoli 40 EUR, kar je absolutno premalo, če si posameznik želi zagotoviti dostojno pokojnino (70 % zdajšnje plače). Z vidika nadaljnjega razvoja dodatnega pokojninskega zavarovanja bi si država, delodajalci ter zaposleni morali prizadevati za povišanje vplačanih premij, država pa bi morala poskrbeti tudi za ozaveščanje o nujnosti tovrstnega varčevanja.

Po predlogu Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2) se bo vpeljal krovni vzajemni pokojninski sklad, ki bo temeljil na naložbeni strategiji življenjskega cikla in bo omogočal relativno enostavno prilagajanje naložbenih strategij po meri vsakega posameznika. Čeprav predlog novega zakona prinaša napredek na področju dodatnega pokojninskega zavarovanja, le-ta ni dovolj velik, saj posamezniku še vedno ne omogoča prostega izbora finančnega produkta katerega koli izvajalca ter tako dopušča premalo konkurence. Sčasoma bi morali kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje narediti obvezno (primer Avstralije), saj bo le tako prihodnjim upokojencem (tudi tistim z najnižjo pokojnino) moč zagotoviti dostojne pokojnine. Pri tem se moramo zavedati, da univerzalna oblika ureditve ne obstaja, saj ima vsaka država svoje značilnosti.

LITERATURA IN VIRI

1. *403b Plans*. (2008, april). Najdeno 15. junija 2009 na spletnem naslovu http://ebpaqc.aicpa.org/NR/rdonlyres/52B91C6B-45D6-46A0-82D3-315607C07443/0/EBPAQC_403b_Plans_Primer.pdf
2. *Australia's Future Tax System - The Retirement Income System: Report on Strategic Issues*. (2009, maj). Najdeno 2. julija 2009 na spletnem naslovu http://taxreview.treasury.gov.au/Content/downloads/retirement_income_report_strategic_issues/retirement_income_report_20090515.pdf
3. Beam, B.T., & McFadden, J.J. (2004). *Employee Benefits* (6th ed). Chicago: Dearborn Trade Publishing.
4. Berk Skok, A. (2010, 10. junij). Pokojninski sistem potrebuje večje spremembe od napovedanih. *E-revir*. Najdeno 15. julija 2010 na spletnem naslovu <http://www.erevir.si/Moduli/Clanki/Clanek.aspx?ModulID=1&KategorijaID=11&ClanekID=861>
5. Bešter, H. (1996). *Pokojninski sistemi v svetu in pri nas* (magistrsko delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
6. Botkin, S. (2006). *Lower Your Taxes – Big Time! 2007-2008 Edition*. New York: McGraw-Hill Professional.
7. Brigham, E.F., Gapenski L.C., & Daves P.R. (1999). *Intermediate Financial Management*. Orlando: The Dryden Press.
8. Broadbent, J., Palumbo, M., & Woodman, E. (2006, december). *The Shift from Defined Benefit to Defined Contribution Pension Plans – Implications for Asset Allocation and Risk Management*. Najdeno 6. julija 2009 na spletnem naslovu <http://www.bis.org/publ/wgpapers/cgfs27broadbent3.pdf>
9. Caplinger, D. (2007, 5. januar). To 403(b) or not to 403(b). *The Motley Fool*. Najdeno 1. julija 2010 na spletnem naslovu <http://www.fool.com/personal-finance/retirement/2007/01/05/to-403b-or-not-to-403b.aspx?source=isesitlnk0000001&mrr=1.00>
10. Chia, N., Kitamura, Y., & Tsui, A. (2005, maj). *The Pension System in Japan and Retirement Needs of the Japanese Elderly*. Najdeno 11. julija 2009 na spletnem naslovu <http://www.ier.hit-u.ac.jp/~kitamura/PDF/P25.pdf>
11. Committee on Investment of Employee Benefit Assets. (2004, januar). Pension Plan Liabilities. Najdeno 17. junija 2009 na spletnem naslovu <http://www.afponline.org/pub/cieba/pdf/CIEBAprimerFINAL0104.pdf>
12. Čas je za nov zalet: Sistem dodatnega pokojninskega zavarovanja potrebuje nadgradnjo (2008). *[Kapitalska družba]*. Najdeno 22. junija 2010 na spletnem naslovu http://www.kapitalska-druzba.si/pokojninski_sistem/raziskave/raziskava_o_odnosu_do_starosti-podjetja/zbornik/priporocila
13. Čok, M., Košak, M., Berk Skok, A., & Sambt, J. (2010). *Dolgoročni pomen 2. pokojninskega stebra*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

14. Dixon, D. (2005, 8. maj). The Ins And Outs Of A Retail Super Fund. *Dixon Advisory*. Najdeno 6. avgusta 2010 na spletnem naslovu <http://www.dixon.com.au/dixon/News.aspx?a=33&s=33&c=280>
15. *Dodatno pokojninsko zavarovanje [Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve]*. Najdeno 23. junija 2010 na spletnem naslovu http://www.mddsz.gov.si/si/statistika/dodatno_pokojninsko_zavarovanje/Ptype/98/
16. *Fast Answers: Retirement & Wills*. Najdeno 19. junija 2009 na spletnem naslovu <http://moneycentral.msn.com/quickref/quickref.asp?Cat=10&SelCat=6&RefType=0&QAMode=2&Topic=5&Sub=2>
17. *Features of Industry Funds*. Najdeno 2. julija 2009 na spletnem naslovu <http://www.industryfunds.org.au/iff/index.cfm?contentid=429>
18. Fisher, D. (b.l.). Money Purchase Plan. *About.com*. Najdeno 19. junija 2009 na spletnem naslovu <http://retireplan.about.com/lw/Business-Finance/Personal-finance/Money-Purchase-Plan.htm>
19. Gollier, J.J. (2000). Private Pension Systems. V *Private Pension Systems and Policy Issues* (str. 223–336). Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development.
20. Hammond, P.B., & Morgan, H.P. (1991). *Ending Mandatory Retirement for Tenured Faculty: The Consequences for Higher Education*. Washington, D.C.: National Academy Press.
21. Herič, M. (2002). *Upravljanje pokojninskih skladov* (magistrsko delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
22. Hinz, R. (2000). Overview of the United States Private Pension System. V *Private Pension Systems and Policy Issues* (str. 23–42). Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development.
23. *Investment News*. (2008, 27. avgust). Najdeno 2. julija 2009 na spletnem naslovu http://www.latrobefinancial.com.au/NewWebsite/BusinessAreas/Investors/InvestmentNews/InvestmentNews_2008_08_27.aspx
24. *IRC 401(k) Plans – Operating a 401(k) Plan*. (2010, 5. januar). Najdeno 5. avgusta 2010 na spletnem naslovu <http://www.irs.gov/retirement/article/0,,id=119625,00.html>
25. James, E. (1997). New System for Old Age Security: Theory, Practice and Empirical Evidence. *World Bank Policy Research Working Paper No. 1766*. Najdeno 5. junija 2009 na spletnem naslovu <http://ssrn.com/abstract=569191>
26. *Japan [International Organisation of Pension Supervisors]*. (2008, oktober). Najdeno 10. julija 2009 na spletnem naslovu <http://www.oecd.org/dataoecd/55/4/44962391.pdf>
27. *Japan [Pension Funds Online]*. Najdeno 10. julija 2009 na spletnem naslovu <http://www.pensionfundsonline.co.uk/countryprofiles/japan.aspx>
28. Jousten, A. (2001). Pension Provision in the United States. V R. Disney & P. Johnson (ur.), *Pension Systems and Retirement Incomes Across OECD Countries* (str. 334–363). Cheltnham: Edward Elgar Publishing.
29. Kelly, S. (2009, februar). Reform of the Australian Retirement Income System. *University of Canberra. National Centre for Social and Economic Modeling*. Najdeno 24. junija 2009 na spletnem naslovu

http://bsl.org.au/pdfs/NATSEM_BSL_Reform_of_Australian_retirement_income_system.pdf

30. Kennon, J. (b.l.). 401k Retirement Plan. *About.com*. Najdeno 5. avgusta na spletnem naslovu <http://beginnersinvest.about.com/od/401k/a/aa122104a.htm>
31. Lampret, S. (2002). *Pokojninski skladi v ZDA* (diplomsko delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
32. McQuown, J.H. (2004). *Inc Yourself: How to Profit by Setting Up Your Own Corporation* (10th ed.). Franklin Lakes: Career Press.
33. Mekina, B. (2010, 23. april). Peter Pogačar, oče zadnje pokojninske reforme. *Mladina*, 16. Najdeno 23. junija 2010 na spletnem naslovu http://www.mladina.si/tehdnik/201016/peter_pogacar__oce_zadnje_pokojninske_reforme
34. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. (2010, 24. marec). *Ključne rešitve zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
35. *Money Purchase Pension Plan*. Najdeno 1. julija 2010 na spletnem naslovu <http://www.mysmp.com/personal-finance/money-purchase-pension-plan.html>
36. Morito, H. (2004). *Reconsidering Japanese Corporate and Personal Pensions: from a Legal Point of View*. Najdeno 10. julija 2009 na spletnem naslovu <http://www.oecd.org/dataoecd/51/30/2763645.pdf>
37. *Multilingual Living Information*. Najdeno 23. septembra 2009 na spletnem naslovu <http://www.clair.or.jp/tagengorev/en/g/part.pdf>
38. OECD. (2005). *Private Pensions: OECD Classification and Glossary*. (2005). Paris: OECD.
39. OECD. (2006, oktober). Pension Markets in Focus, No. 3. Najdeno 11. junija na spletnem naslovu <http://www.oecd.org/dataoecd/21/28/37528620.pdf>
40. OECD. (2007, 7. junij). Private pensions. A growing role. Najdeno 10. junija 2009 na spletnem naslovu <http://www.oecd.org/dataoecd/36/11/38731322.pdf>
41. OECD. (2009). *OECD Private Pensions Outlook 2008*. Paris: OECD.
42. Pogačar, P. (2007, september). Kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje v podjetjih. *HRM*, 5(18), 99-102.
43. *Pokojninski računi 401(k)*. (2003, 20. februar). Najdeno 5. avgusta 2010 na spletnem naslovu <http://periskop.si/2003/02/pokojninski-racuni-401k/>
44. *Pokojninski sistem [Kapitalska družba]*. Najdeno 22. junija 2010 na spletnem naslovu http://www.kapitalska-druzba.si/pokojninski_sistem/ureditev_pokojninskega_sistema
45. *Pokojninski sistem v ZDA [Kapitalska družba]*. Najdeno 17. junija 2009 na spletnem naslovu http://www.kapitalska-druzba.si/pokojninski_sistem/tuja_praksa/zda
46. Protner, V. (2010, 30.april). Kaj se dogaja v dolini Šentflorjanski?. *Problog*. Najdeno 25. junija 2010 na spletnem naslovu <http://www.problog.si/Home/entryid79/Kaj-se-dogaja-v-dolini-Sentflorjanski.aspx>
47. Rajnes, D. (2007). The Evolution of Japanese Employer-Sponsored Retirement Plans. *Social Security Bulletin*, 67(3), 89-104. Najdeno 10. julija 2009 na spletnem naslovu <http://www.ssa.gov/policy/docs/ssb/v67n3/v67n3p89.pdf>
48. *Research by country [International Organisation of Pension Supervisors]*. Najdeno 8. avgusta 2009 na spletnem naslovu

- http://www.oecd.org/document/14/0,3343,en_65030657_38606785_41578062_1_1_1_1,00.html
49. Rix, S.E. (2005, marec). Old-Age Income Security in Australia. *AARP Public Policy Institute*. Najdeno 2. julija 2009 na spletnem naslovu http://assets.aarp.org/rgcenter/econ/fs108_ss_aus.pdf
 50. Slovarček izrazov [Kapitalska družba]. Najdeno 13. junija 2009 na spletnem naslovu http://www.kapitalska-druzba.si/pokojninski_sistem/slovarcek_izrazov
 51. Skok, M., & Berk, A. (2005, marec). Prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje v Sloveniji. *Bančni vestnik*, 54(3), 17-24.
 52. *Smart Guide to Superannuation*. Najdeno 2. julija 2009 na spletnem naslovu http://www.moneymanager.com.au/planning/smart-guides/superannuation_1.html
 53. Stanovnik, T. (2002). The Political Economy of Pension Reform in Slovenia. V E. Fultz (ur.), *Pension Reform in Central and Eastern Europe – Volume 2* (str. 19-73). Budimpešta: International Labour Office.
 54. Stanovnik, T. (2008). *Javne finance*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
 55. Stojan, J. (2010, 22. april). Reforma tudi drugega stebra. *Vecer.com*. Najdeno 23. junija 2010 na spletnem naslovu <http://web.vecer.com/portali/vecer/v1/default.asp?kaj=3&id=2010042205534397>
 56. Strojin Štampar, A. (2009, 14. marec). Dodatno pokojninsko zavarovanje in pokojninska reforma. *Kapitalska družba*. Najdeno 22. junija 2010 na spletnem naslovu http://www.kapitalska-druzba.si/pokojninski_sistem/strokovni_prispevki/strokovni_prispevek?aid=392
 57. Tapia, W. (2008). Description of Private Pension System. *OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions*, No. 22. Najdeno 16. junija 2009 na spletnem naslovu <http://www.oecd.org/dataoecd/39/6/41408080.pdf>
 58. Thompson, G. (2008, 1. februar). Risk-Based Supervision of Pension Funds in Australia. *World Bank Policy Research Working Paper 4539*. Najdeno 2. julija 2009 na spletnem naslovu http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSCContentServer/IW3P/IB/2008/02/29/000158349_20080229141422/Rendered/PDF/wps4539.pdf
 59. *Types of Super Funds*. (2005, 8. marec). Najdeno 2. julija 2009 na spletnem naslovu http://www.actu.asn.au/super/about/types_of_super_funds.html
 60. *Types of Superannuation Funds*. (2004, 30. julij). Najdeno 2. julija 2009 na spletnem naslovu <http://www.lawhandbook.sa.gov.au/ch23s02s04.php>
 61. Warren, D., & Oguzoglu, U. (2007, avgust). Retirement in Australia: A Closer Look at the Financial Incentives. *Melbourne Institute Working Paper No. 24/07*. Najdeno 2. julija 2009 na spletnem naslovu <http://melbourneinstitute.com/wp/wp2007n24.pdf>
 62. World Bank (1994). *Averting the Old Age Crisis*. New York: The Oxford University Press. Najdeno 24. julija 2009 na spletnem naslovu http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSCContentServer/WDSP/IB/1994/09/01/000009265_3970311123336/Rendered/PDF/multi_page.pdf
 63. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (2006). *Uradni list RS* št. 109/2006.