

**UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA**

DIPLOMSKO DELO

STAŠA LAMPRET

**UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA**

**DIPLOMSKO DELO
POKOJNINSKI SKLADI V ZDA**

Ljubljana, marec 2002

STAŠA LAMPRET

IZJAVA

Študentka STAŠA LAMPRET izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom dr. IVANA RIBNIKARJA in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetni domači strani.

V Ljubljani, dne 01.03. 2002

Podpis:

KAZALO

1. Uvod.....	1
2. Razvoj pokojninskih načrtov ter sedanji problemi zagotavljanja pokojnin bodočim upravičencem.....	4
2.1. Zgodovinski razvoj pokojninskih načrtov ter pokojninskih skladov kot finančnih institucij.....	4
2.1.1. Začetki pokojninskih načrtov.....	4
2.1.2. Medvojna podpora revščine.....	4
2.1.2.1. Zakon socialnega zavarovanja - <i>The Social Security Act 1935</i> SSA.....	5
2.1.2.2. Kritika zakona socialnega zavarovanja – SSA.....	5
2.1.3. Razvoj pokojninskih načrtov po drugi svetovni vojni.....	6
2.1.4. Razvoj OASD(H)I imenovanega tudi <i>Social Security</i>	7
2.2. Pokojninska reforma javnega pokojninskega sistema OASDI kot odgovor na staranje upokojevske generacije v ZDA.....	7
2.2.1. Demografski trendi in trg delovne sile.....	7
2.2.1.1. Dvig povprečne starosti za upokojitev.....	8
2.2.1.2. Zniževanje pokojnin.....	9
2.2.1.3. Zvišanje prispevkov in prispevne osnove.....	9
2.2.2. Prenos odgovornosti na privatni sektor.....	9
2.3. Tristebni sistem zagotavljanja pokojnin.....	11
2.4. Funkcijska organizacija nadzora pokojninskih načrtov v ZDA.....	12
2.5. Redistribucija pokojnin.....	13
2.5.1. Redistribucija od mladih k starejšim.....	13
2.5.2. Redistribucija od bogatih k revnim.....	14
2.5.3. Redistribucija od moških k ženskam.....	14
2.6. Pokojninski načrti in varčevanje.....	14
3. Značilnosti pokojninskih načrtov v ZDA.....	15
3.1. Splošne značilnosti pokojninskih zavarovanj.....	15
3.1.1. Javni pokojninski načrt socialnega zavarovanja OASDI.....	15
3.1.1.1. Pokritje in prispevki-financiranje.....	15
3.1.2. Javne pokojnine iz OASDI.....	16
3.1.2.1. Pogoji za pridobitev starostne pokojnine.....	16
3.1.2.2. Pogoji za pridobitev invalidske pokojnine.....	17
3.1.2.3. Pogoji za pridobitev družinske pokojnine.....	17
3.1.3. Sredstva skrbniškega sklada javnega pokojninskega načrta OASDI in njegova izplačila.....	18
3.1.4. Državno in lokalno sponzorirane pokojnine.....	18
3.2. Privatno pokojninsko zavarovanje.....	19
3.2.1. Organiziranost privatnih pokojninskih zavarovanj.....	19
3.2.2. Pokojninski načrti delodajalcev.....	19
3.2.2.1. Računovodsko obravnavanje pokojninskih načrtov.....	21

3.2.2.1.1. Računovodenje pokojnin.....	21
3.2.3. Individualni pokojninski načrti.....	22
3.3. Klasifikacija pokojninskih načrtov po sponzorju.....	22
3.3.1. Zvezna, državna in lokalna vlada.....	23
3.3.2. Privatna podjetja, korporacije.....	23
4. Vrste privatnih pokojninskih načrtov.....	23
4.1. Vrste podjetniških (occupational) pokojninskih načrtov.....	23
4.1.1. Pokojninski načrti z vnaprej določenimi pravicami- <i>Defined benefit plans</i> ...	23
4.1.2. Pokojninski načrti z vnaprej določenimi prispevki- <i>Defined contribution plans</i>	25
4.1.3. Hibridni pokojninski načrti.....	27
4.1.4. Drugi delodajalčevi pokojninski načrti.....	27
4.1.4.1. 401(k) načrti.....	27
4.1.4.2. Delniški pokojninski načrti - <i>Employer stock ownership plans-ESOP</i> .	28
4.1.4.3. 403(b) načrti.....	29
4.1.4.4. Načrti <i>Section 457</i>	29
4.1.4.5. Varčevalni načrti - <i>Savings plans</i>	29
4.1.4.6. <i>Profit-sharing</i> načrti.....	29
4.1.4.7. <i>Money-purchase</i> načrti.....	30
4.2. Individualni pokojninski načrti.....	30
4.2.1. Osebni pokojninski načrti- IRA.....	31
4.2.2. Keogh načrti.....	31
4.2.3. SEP - <i>Simplified Employee Pensions</i>	32
4.2.3.1. <i>Employer funded SEP</i>	32
4.2.3.2. <i>Salary reduction SEP</i>	32
5. Pokojninski skladi v ZDA.....	33
5.1. Delovanje pokojninskih skladov.....	33
5.2. Zakonodaja pokojninskih skladov.....	34
5.2.1. Financiranje.....	35
5.2.2. Vodenje-upravljalna odgovornost.....	36
5.2.3. Zavarovanje.....	36
5.2.4. Davki.....	37
5.3. Managerji pokojninskih skladov.....	37
5.3.1. Privatni pokojninski skladi oziroma načrti v upravljanju življenjskih zavarovalnic.....	38
5.4. Sredstva pokojninskih skladov.....	38
5.5. Kontrola tveganja.....	39
6. Sklep.....	40
Literatura.....	42
Viri.....	43
Slovar	
Pregled kratic	

1. UVOD

Pokojninsko zavarovanje za starost skušajo oblikovati razvitejše države. V preteklosti so za starejše ljudi poskrbeli sami družinski člani, z zgodovinskim razvojem pa so se te družinske entitete pričele zmanjševati, tako je moral za svoje preživetje poskrbeti vsak zase. Država skuša s pokojninskimi sistemi preprečiti revščino starejših ljudi. Slednji dobijo namesto zaslužka več vrst pokojnin iz javnega in privatnega pokojninskega zavarovanja, ki se med seboj tesno prepletata. Sredstva za pokojnine se nabirajo v pokojninskih blagajnah, privatnih pokojninskih skladih, v državnem proračunu in zavarovalnicah, ki imajo oblikovane pokojninske načrte.

Pokojninski načrti so se v ZDA pojavili že zelo zgodaj, in sicer konec 19. stoletja. Organizirali so jih delodajalci. Šele leta 1935 se je pričel oblikovati javni socialni sistem pokojninskega zavarovanja. V primerjavi z ostalimi državami je tukaj razvoj pokojninskih sistemov šel v nasprotni smeri, saj so se najprej oblikovali privatni pokojninski načrti in šele kasneje javni pokojninski načrti. Velika večina držav po svetu je šele pozneje začela oblikovati privatne pokojninske načrte ob zavedanju, da morajo izpeljati reformo javnega pokojninskega načrta. Mnogim so postale zgled ZDA s svojimi velikimi razsežnostmi in izkušnjami v privatnem pokojninskem zavarovanju. Njihovo pokojninsko zavarovanje se je razvijalo po naravni poti in ne kot prisila, ki jo na tem področju skušajo uvesti nekatere države na prehodu.

Delodajalčeve - privatne pokojnine v ZDA predstavljajo pomembno obliko nadomestila mnogim delavcem, saj so javne pokojnine relativno majhne in zadoščajo le za skromno preživetje. Kljub temu se v ZDA zavedajo čedalje večjega števila upravičencev iz javnega pokojninskega zavarovanja OASDI¹. Pokojninski izdatki so postali glavno breme javnih financ. Zatekajo se k reformam pokojninskega sistema, ki se pojavljajo kot odgovor na spremembe ekonomskega, socialnega in demografskega okolja. Te spremembe povzročajo vedno nove izzive državnim institucijam, ki morajo reševati vprašanja pokojninskih sistemov in varnosti upokojencev, skrbeti morajo za polno rabo vseh nacionalnih človeških resursov, ki naj bi izboljšali produktivnost, in tako obdržali ekonomsko rast in dosegli socialni napredek.

Osrednja tema moje diplomske naloge so pokojninski skladi v ZDA. V drugem delu naloge želim prikazati zgodovinski razvoj ameriškega zakonodajnega okvira, ki določa nastanek najrazličnejših vrst pokojninskih načrtov - skladov kot finančnih institucij. Sledi razlaga vzrokov za pokojninsko reformo javnega socialnega sistema OASDI ter možne rešitve problema. Tu se izpostavlja vse večje število upokojencev (baby boom)² ter daljša življenjska doba, saj ima staranje velik vpliv na nacionalno ekonomijo. Nekateri strokovnjaki v ZDA so mnenja, da lahko socialno krizo javnega pokojninskega sistema OASDI rešijo že z zniževanjem pokojnin, z zviševanjem prispevkov in odpravljanjem brezposelnosti. Tako

¹ OASDI-Old-Age, Survivors, and Disability Insurance ali tudi krajše Social Security: javni sistem pokojninskega zavarovanja v ZDA.

² Baby Boom- veliko število rojstev po 2. svetovni vojni.

nevtalizirajo stroške, ki jih povzroča staranje populacije. To se lahko stori preko organizacij za nadzor pokojninskih načrtov: Davčne uprave, Zakladnice ali Ministrstva za delo... Takšne organizacije so potrebne za nemoteno delovanje pokojninskega sistema in če so učinkovite, prispevajo k zniževanju stroškov administracije ter k uspešnemu delovanju pokojninskega sistema. V tem poglavju želim opozoriti še na redistribucijo pokojnin med določenimi skupinami ljudi. Vsak sistem bi moral težiti k pravični razporeditvi pokojninskih sredstev.

V tretjem delu opisujem splošne značilnosti javnega pokojninskega sistema-sistema sprotnega prispevnega kritja ter privatnega pokojninskega sistema-naložbenega. Ta dva sistema sta osrednjega pomena za razumevanje delovanja ameriškega pokojninskega zavarovanja. V ZDA, kjer so iz javnih pokojnin zagotovljene nizke dajatve, je podjetniško zavarovanje zelo razširjeno in nujno pri zagotavljanju bodočega pokojninskega blagostanja. Javni pokojninski sistem ima samo funkcijo socialne mreže, varovanja ameriškim državljanom pred pragom revščine. Prav zato večji poudarek namenjam razlagi privatnih pokojninskih sistemov, ki imajo v ZDA tudi glavno vlogo.

V četrtem delu podrobneje razložim vrste privatnih pokojninskih načrtov. Raznolikost in velikost teh je osupljiva. Med najbolj razširjenimi so pokojninski načrti z vnaprej določenimi pravicami (pokojninami), ki imajo tudi največ članov, ter pokojninski načrti z vnaprej določenimi prispevki. Ti dve vrsti sta osnovni obliki načrtov, vendar jih ne moremo obravnavati ločeno, saj so zaradi raznih podoblik, oziroma različic načrtov, zakonodajno v tesni povezavi. Te različice so se razvile kot potreba po pokojninskem zavarovanju najrazličnejših družbenih skupin. Tako so se za male samostojne podjetnike oblikovali posebno prilagojeni pokojninski načrti, ki so drugačni od privatnih pokojninskih načrtov velikih podjetij. Na tem mestu je potrebno omeniti, da je za delovanje načrtov potreben dobro razvit finančni trg ter razvita zakonodaja o delovanju finančnih trgov.

Zadnji peti del sem namenila razlagi pokojninskih skladov. Pokojninski načrt je zgolj okvir za delovanje pokojninskih skladov. Zelo težko je ta dva pojma obravnavati ločeno. Za nekatere strokovnjake je beseda pokojninski sklad izraz, ki se ga bolj uporablja v finančnem smislu. Prav tako tudi sama namenjam ta del finančnemu obravnavanju pokojninskih skladov ter dodajam še njihov zakonodajni okvir. Za ureditev delovanja pokojninskih skladov - načrtov je bil in je še zelo pomemben zakon ERISA³, ki je bil uzakonjen leta 1974. S tem zakonom se je pojavila tudi večja rast pokojninskih skladov in raznolikost načrtov ter večje zaupanje ameriških državljanov v privatno pokojninsko zavarovanje. Pokojninski načrt - sklad se lahko ustanovi le, če so izpolnjene zahteve, ki jih določa omenjeni zakon. Takšen načrt se imenuje »*qualified*« in mu tako pripada poseben davčni status. V tem delu sem omenila še ostale vsebine vsakega pokojninskega načrta - sklada, na katere mora paziti ustanovitelj. Te so: financiranje, vodenje, zavarovanje v pokojninskih skladih ter davčni status. Poseben pomen

³ ERISA-Employment Retirement Income Security Act: Temeljni zakon, ki ureja delovanje privatnih pokojninskih načrtov ni skladov.

imajo managerjem, ki morajo uspešno upravljati te sklade oziroma donosno nalagati sredstva, s tem pa je v tesni povezavi tudi kontrola tveganja.

Namen moje diplomske naloge je prikazati razvoj ameriškega pokojninskega sistema in tudi poiskati vzroke, ki so nanj vplivali. Veliko pozornosti namenjam reševanju javnega pokojninskega sistema OASDI, saj ima veliko držav tudi podobne težave in se marsikatere zgledujejo po ZDA. Ne gre spregledati, da veliko držav na prehodu skuša prenesti odgovornost javnega sektorja na privatni, zato namenjam velik del tudi pojasnjevanju najrazličnejših oblik privatnih pokojninskih načrtov. Velja, da imajo v ZDA, na tem področju, dolgoletno tradicijo in dragocene izkušnje. Potrebno je vedeti, da se privatni pokojninski načrti oblikujejo zaradi ljudi in splošnega blagostanja, zato morajo biti tudi prilagojeni njim. Za uspešno delovanje pokojninskih načrtov - skladov pa je seveda potreben dobro razvit finančni trg ter skrbno izdelana zakonodaja pokojninskih skladov, da ne pride do hujših zlorab. Opisanim problemom namenjajo države precejšen del svojih razprav, saj so odgovorne zagotoviti blagostanje čedalje večjemu deležu starejših ljudi. Prepričana sem, da je pravičen pokojninski sistem zelo težko oblikovati.

2. RAZVOJ POKOJNINSKIH ZAVAROVANJ SKOZI ČAS TER SEDANJI PROBLEMI ZAGOTAVLJANJA POKOJNIN BODOČIM UPRAVIČENCEM

2.1. Zgodovinski razvoj pokojninskih načrtov ter pokojninskih skladov kot finančnih institucij

2.1.1 Začetki pokojninskih načrtov

Pokojninski načrti v ZDA so se začeli pojavljati že konec 19. stoletja. Leta 1899 je obstajalo 13 pokojninskih načrtov. Do leta 1919 se je to število dvignilo na 300 pokojninskih načrtov in ti so takrat pokrivali 15% ameriških delavcev. Te načrte so ustanovila vodilna podjetja predvsem za strokovne delavce imenovane beli ovratniki (white collars). Z njimi so si delodajalci zagotovili kontrolo nad mobilnostjo delovne sile ter delavce in njihovo znanje skušali zadržati v podjetju. V začetku oblikovanja podjetniških pokojninskih načrtov so imeli delavci le malo pravic iz naslova pokojninskih zavarovanj.

2.1.2. Medvojna podpora revščine

Okoli leta 1930 so se pojavile pomembnejše spremembe v gospodarstvu. V ospredju je bila tehnološka revolucija, družinske forme so se zmanjševale in s tem tudi velikost gospodinjstev. Nezaposlenost se je po letu 1929 močno povzpela. Lokalni izdatki ameriških držav za podporo so hitro izropali pojemajoče davčne prihodke. V takratnem času je bila javna podpora označena kot miloščina. Pomoč je prihajala samo iz državne in lokalne vlade - iz javnih skladov, medtem ko do leta 1933 ameriška zvezna vlada ni plačevala nobenih dotacij niti ni organizirala nobenih načrtov za podporo ali pokojninsko - socialno zavarovanje, razen za svoje zaposlene. Nobena podpora na zvezni ravni ni bila dana za brezposelnost. Denarna podpora v ZDA se je na nacionalni-zvezni ravni pojavila mnogo kasneje kot v drugih industrializiranih državah (Velika Britanija, Nemčija, Francija, Švedska ...). Vzroke za to nekateri iščejo v naslednjih argumentih: vpliv ideologije, politična in kulturna heterogenost, vpliv moči političnih skupin.

Leta 1932 je bil uzakonjen »*Emergency Relief and Construction Act*«, ta pa je ustanovil »*Federal Emergency Relief Administration*«, administracijo za nadzor zveznih dotacij, ki so bile podarjene ameriškim državam. S tem aktom je bilo za socialno podporo ameriškim državam namenjeno 300 milijonov USD iz zveznih skladov. To so bili začetki ustvarjanja t.i. socialne države blagostanja, pred tem pa je bilo za socialno varnost ameriških državljanov zelo slabo poskrbljeno.

2.1.2.1. Zakon socialnega zavarovanja – »The Social Security Act 1935« (SSA)

Zakon socialnega zavarovanja (Social Security Act) je v ZDA ustvaril širok pokojninski sistem, ki ni več pokrival samo strokovnih delavcev ampak vso delavsko populacijo. Akt je bil oblikovan deloma, zaradi Velike krize (The Great Depression), ki je v nemilost potegnila privatni (podjetniški) pokojninski sistem. Zvezna vlada je tako pod svoje okrilje vzela tudi delavce iz nižjih dohodkovnih razredov. Zvezne starostne pokojnine so bile financirane iz prispevkov delodajalcev in delojemalcev. Vodene so bile preko aktuatskih načel.

Amandma SSA iz leta 1939 je zopet poudaril in razširil cilje državne blaginje. Stroga aktuarska načela iz leta 1935 so bila oslABLJENA, pokojnine so postale plačljive tudi preživelim družinskim članom, vdovam in otrokom. Pokojnine namenjene starejšim upravičencem in njihovim družinskim članom so bile plačane skoraj v celoti iz tekočih prispevkov. Ti načrti so bili torej organizirani na PAYG⁴ osnovi, čeprav je bil prvotni namen akumuliranje sredstev (naložbenega) sklada na aktuarskih predpostavkah, kot je to bilo in je še pri privatno organiziranem pokojninskem sistemu. K takšnemu načinu izplačevanja so pripomogli politični pritiski in naklonjene demografske razmere ter ekonomski trendi. Politični pritiski so sčasoma pripeljali do nadaljnje erozije zavarovalnih pokojninskih načel – pravice iz načrtov so se razširile in povezava med prispevki in plačili pokojnin je oslabila.

2.1.2.2. Kritika zakona socialnega zavarovanja – »Social Security Act« (SSA)

SSA so kritizirali s stališča »boječih ukrepov«. Akt je bil samo izboljšava prejšnjih dogovorov: pokojnine so pokrivale širšo populacijo upravičencev, zahteve glede starosti za upokojitev so bile bolj liberalne, restrikcije glede državljanstva in bivališča manj stroge, pokojnine izplačane v denarju.

1. Čeprav je zvezna vlada zagotovila določeno stopnjo univerzalnosti, so državni programi še vedno zelo varirali v ravneh pokojnin in pogojev za pridobitev le teh.
2. Pokojninsko zavarovanje je bilo močno prisilno: v letu 1940 je samo okoli 60 % delavcev bilo v pokojninskih načrtih; pokojnine so bile dodeljene na podlagi testa zaslužkov (earnings test).
3. Podpora ukrepov je bila kategorična. Dotacije so bile namenjene samo tistim posameznikom, ki so bili v naslednjih kategorijah pomoči: za starost, za oslepitev ali odvisne (preživele) otroke.

Pomembnost SSA ni toliko v vsebini zakonodaje kot v tem, da je s tem aktom javnost sprejela denarno podporo kot trajno zvezno obveznost države.

⁴ PAYG (Pay-as-you-go) je princip sprotnega financiranja pokojnin. V rabi so še ostala imena: medgeneracijska izmenjava, dokladni sistem, sistem sprotnega prispevnega kritja. Tu se tekoča vplačila aktivnih delavcev takoj uporabijo za izplačilo pokojnin upokojencem.

2.1.3. Razvoj pokojninskih načrtov v ZDA po 2. svetovni vojni

Leta 1946 so ustanovili »*The Full Employment Act*«, s katerim je morala ameriška zvezna vlada prevzeti odgovornost, da ohranja polno zaposlenost (vpliv Keynesianske politike). Po letu 1950 so se javni pokojninski načrti hitro razširili do meje. Z njimi in z drugimi podjetniški (privatnimi) načrti dosegli, da so dejansko bili vsi delavci in njihovi družinski člani zavarovani s pokojninskimi načrti. Poudariti je potrebno, da je bil privatni sistem zagotavljanja pokojnin po 2. svetovni vojni namenjen bolj premožnim Američanom. Od leta 1926 dalje je ameriška vlada zelo promovirala podjetniške pokojninske načrte preko davčnih olajšav. Z zakonom »*Revenue Act*« iz leta 1942 je poskrbela še za večje davčne prednosti pokojninskih načrtov, toda močno poostrila zahteve za članstvo tujih delavcev (tujcev) v pokojninskih načrtih. Tako so podjetniški pokojninski načrti bili upravičeni do velikodušnih davčnih olajšav, če so zaposlovali domače delavce. Leta 1945 so privatni pokojninski načrti pokrivali 6,5 milijona delavcev, a leta 1938 je bilo takih delavcev le 2 milijona (O'Sullivan, 1999, str. 8).

Močna inflacija v 40-ih letih je spodbudila sindikate, da so pokazali več zanimanja za varovanje interesov svojih delavcev in njihovih pokojnin. Uporabili so politični pritisk na javni sistem pokojninskega zavarovanja (OASDI) in zahtevali povečanje pokojnin. Dosegli so, da so postale pokojninske postavke vpisane v zapisnik in predmet kolektivnih pogajanj med delodajalci in delavci. Do leta 1950 so pokojninski načrti postali splošna postavka v delavskih pogodbah. Ti načrti so imeli standardno obliko, in sicer so bili naložbeni (polni), (noncontributory)⁵ pokojninski načrti z vnaprej določenimi pokojninami (pravicami), izplačevali so skromne pokojnine in polno priznali delavcu pretekla delovna leta.

V 60-ih in 70-ih letih se je vse bolj uveljavljala ideologija o naraščanju finančnega blagostanja ameriškega gospodarstva. To je bilo obdobje nizkih, stabilnih obrestnih mer, ki so ugodno vplivale na lastniški trg vrednostnih papirjev. Zabeležili so porast varčevanja ameriških gospodinjestev, saj je njihovih deležev finančnih sredstev v pokojninskih in vzajemnih skladih povečal. Posledično se je povečala tudi moč pokojninskih skladov kot finančnih institucij. Pokojninski skladi so svoja sredstva vlagali v podjetniške vrednostne papirje (delnice), ki so bili najpomembnejši finančni instrumenti v njihovih investicijskih portfeljih. Tako je z naraščanjem velikih institucionalnih investitorjev delež delnic, ki so jih imeli v rokah posamezniki začel padati.

Ob ekonomski krizi leta 1973 in zlomu borze se je pojavila težnja po pokojninski reformi. To je bil hud udarec za pokojninske sklade, saj so utrpeli velike finančne izgube. Cene delnic so stagnirale, inflacija je bila visoka. Leta 1974 je bila ustanovljena ERISA s ciljem zavarovanja pokojnin zagotovljenih iz privatnega pokojninskega sistema. Postavili so zakonodajni okvir. Takrat je bilo v ZDA ukinjenih veliko pokojninskih načrtov ameriških podjetij. Ti so bili ukinjeni, ker so bili nepolni (underfunded). To je bilo značilno za avtomobilsko in železarsko

⁵ Noncontributory plans so pokojninski načrti, kjer prispevke delavcem vplačujejo samo delodajalci.

industrijo, ki jo je oslabil predvsem tuja konkurenca. Postalo je jasno, da podjetja ne bodo mogla izpolniti svojih obveznosti do sedanjih in bodočih upokojencev. ERISA je za reševanje teh problemov ustanovila PBGC agencijo. Terjatve, ki jih je morala izplačati PBGC, so narasle iz 60 milijonov USD iz leta 1960 na letno povprečje 275 milijonov USD zabeleženih leta 1986 (O'Sullivan, 1999, str. 12). Istega leta je propadlo glavno železarsko podjetje LTV in nekateri so se bali, da PBGC ne bo preživela tega bremena. PBGC obveznosti so omejili za primere nepolnih pokojninskih načrtov in tako so se zavarovalne premije agencije za pokojninske načrte z vnaprej določenimi pokojninami, med letoma 1985 in 1987 šestkrat povišale. Poviševale so se vse do leta 1990. Od leta 1981 do leta 1987 je sledilo veliko obdobje splošne rasti cen vrednostnih papirjev (bikovski trg-bull market), dolga ekonomska ekspanzija brez pomembne inflacije. V tem obdobju so se pojavili novi finančni instrumenti (junk bonds, swapi, opcije, futures...), privatni pokojninski skladi so zelo hitro rasli vse do oktobra 1987, ko je bilo ameriško gospodarstvo zopet priča zlomu borze in propadu bikovskega trga. Sledilo je obdobje recesije vse do danes, ko smo priča novim tragičnim dogodkom, ki tudi pomembno vplivajo na delovanje borze ter tako na celotno ameriško gospodarstvo.

2.1.4. Razvoj OASD(H)I im. tudi Social Security-javni sistem socialnega zavarovanja

Pregled razvoja pokojninskega zavarovanja, ki ga izvajajo ZDA danes:

- 1935: SSA ustanovila »*Old Age insurance*« (OAI) – starostno pokojninsko zavarovanje
- 1939: k osnovnemu starostnemu zavarovanju so bile dodane družinske pokojnine (survivor benefits) (OASI)
- 1956: so dodali še invalidske pokojnine (disablement benefits) (OASDI)
- 1965: oblikovane so bile zdravstvene pokojnine za starejše (MEDICARE) in revne (MEDICAID) (OASDHI)

2.2. Pokojninska reforma javnega socialnega sistema (OASDI) kot odgovor na rast upokojene populacije

2.2.1. Demografski trendi in trg delovne sile

Problemi izhajajo iz povečevanja števila upokojencev. Prvi vzrok je staranje populacije, saj se življenjska doba daljša, nataliteta pa pada. Po drugi svetovni vojni je bilo veliko rojstev t.i. baby boom generacija. To je generacija rojena med leti 1946 in 1964 ter šteje 77 milijonov ljudi. Sedaj se bo ta generacija pričela upokojevati. V ZDA predvidevajo, da se bo najmočnejše povečanje deleža populacije stare 65 let in več (aged dependency ratio) pojavilo po letu 2010. ZDA ima najnižji procent populacije stare nad 65 let, in sicer 12,5 %, do leta 2020 bodo upokojenci predstavljali 16,5 % celotne populacije ZDA (U.S. Census Bureau, 1998). Drugi vzrok naraščanja upokojencev pa so spremenjeni vzorci zaposlovanja ter upokojevanja posameznikov. Povečale se bodo zahteve posameznikov, kamor so sami dodatno vplačevali prispevke. To bo pomenilo velik izziv za privatni pokojninski sistem in javni sistem socialnega zavarovanja OASDI.

Strokovnjaki se s temi problemi pospešeno ukvarjajo v ZDA in po vsem svetu. Izoblikovali so nekaj predlogov za reformo kot odgovor pokojninskih načrtov na rast upokojene populacije. Ti predlogi so opisani spodaj.

2.2.1.1. Dvig povprečne starosti za upokojitev.

Možne so naslednje strategije za zmanjšanje upokojenske populacije:

A.) Povečanje starosti za upravičenost prejemanja pokojnine iz naslova starostnih pokojnin ali/in zahtevane dolžine plačevanja prispevkov

Starost lahko spremenimo direktno ali preko spremembe let plačevanja prispevkov, ki so potrebni za izplačilo polne pokojnine. To je lahko učinkovito le pri zmanjševanju odvisnostnega razmerja, razmerja med neto pokojninami in neto plačami (dependency ratio), v ekonomijah, kjer so na voljo zaposlitvene priložnosti za starejše delavce. Če teh priložnosti ni, se bo povečanje starosti za upokojitev odrazilo v višjem strošku javnega pokojninskega sistema in bo povečalo stopnjo revščine. Veliko držav povečuje dobo prispevkov za doseganja polne pokojnine v kombinaciji s povečanjem starosti ali brez te.

V ZDA planirajo povečanje starosti za upokojitev tako za moške kot za ženske na 67 let v obdobju od leta 2000 do leta 2027. Nekje se je to že pričelo izvajati.

B.) Zmanjšanje dostopa do predčasnih pokojninskih prejemkov kot so starostne pokojnine, pokojnine za nezaposlene in invalidske pokojnine

V ZDA imajo »zgodnje« pokojninske načrte, po katerih se lahko delavci upokojijo, ko enkrat dosežejo minimalno starost za upokojitev ali zakonsko določeno dobo plačevanja prispevkov. Za predčasno starostno pokojnino v ZDA mora biti dosežena starost 62 let. Ti načrti vsebujejo aktuarska zniževanja pokojnin. Do teh načrtov so upravičeni delavci, ki delajo v težkih pogojih. Obstajajo tudi ekonomski pritiski na zmanjševanje nezaposlenosti ob stagnantni gospodarski rasti in ob industrijski preobrazbi. Sedaj so se vlade začele zavedati dolgoročnih stroškov teh načrtov. Pokazalo se je, da ta reforma ne pomaga pri zmanjševanju nezaposlenosti. Ta spoznanja so jih privedla do naslednjih ugotovitev:

- upokojevanje starejših delavcev je lahko izguba dragocenega znanja,
- ti načrti pomenijo diskriminacijo na osnovi starosti, ki jezi starejše nezaposlene delavce,
- dolgoročni finančni stroški pokojninskih sistemov na povečanje odvisnostnega razmerja.

C.) Spodbujanje delavcev, da ostanejo delovno aktivni dalj časa tako, da jim nudijo odloženo ali delno upokojitev

Ta strategija zmanjšuje breme pokojninskih sistemov tako, da se povečuje doba plačevanja prispevkov in znižuje takojšnja zahteva po pokojninah. Delavci imajo možnost, da delajo

naprej, čeprav so že dosegli zakonsko določeno starost za upokojitev (deferred retirement). Druga varianta je dopustitev delavcem, da združijo polovično zaposlitev (part-time job) in upokojitev (partial retirement).

2.2.1.2. Zniževanje pokojnin

Pokojnine lahko znižamo na več načinov.

A.) Direktno z zmanjšanjem« *replacement rates*⁶«

Ta reforma je zelo občutljiva in nepopularna, saj pomeni tveganje za še večjo revščino starejših.

B.) Nepopolno indeksiranje pokojnin

C.) Kalkuliranje zaslužkov preko daljšega obdobja

To lahko zmanjša pokojnine tam, kjer zaslužki rastejo ob koncu karier

2.2.1.3. Zvišanje prispevkov in prispevne osnove

V ZDA predvidevajo povečanje prispevkov do leta 2045 ter povečano obdavčenje pokojnin. Ni še znano kolikšna bodo ta povečanja. To pomeni tudi večje stroške za delodajalce.

2.2.2. Prenos odgovornosti na privatni sektor

Prenos državnega upravljanja PAYG pokojninskih načrtov z vnaprej določenimi pokojninami na privatno upravljanje pokojninskih načrtov z vnaprej določenimi prispevki. Tu gre za prenos tveganja od delodajalcev na delavce. Razlog za prenos odgovornosti na privatni sektor so tudi spodaj opisani problemi večjega števila upokojencev ter večanje prispevkov za pokojninsko zavarovanje aktivne delavske populacije. S tem skušajo zagotoviti zadostna pokojninska sredstva za izpolnitev obljubljenih obveznosti do upokojencev. Danes se v ZDA zavedajo pomanjkljivosti javnega pokojninskega načrta OASDI, saj bodo sedanji delavci plačali več prispevkov kot jih bodo dobili ob upokojitvi. Nekateri delavci si tako želijo več kontrole nad svojimi pokojninskimi sredstvi iz javnega pokojninskega načrta. Sedanji Predsednik George W. Bush se v svoji kampanji zavzema za dovolitev nadzora nad delom sredstev iz javnih pokojnin. Ta del naj bi predstavljal 1/6 javne pokojnine.

⁶ Replacement rates je razmerje med neto pokojninami in neto plačami.

Tabela 1: Demografski trendi v ZDA (v %)

Leto	1995	2000	2010	2020	2030
Odvisnostno razmerje	19,2	19,0	20,4	27,6	36,8
Starostno odvisnostno razmerje	42,7	46,3	45,8	45,5	45,8

Opombe: - (elderly) dependency ratio - odvisnostno razmerje, razmerje med številom upokojencev glede na število delavcev, razmerje določeno s populacijo staro od 65 let in nad kot procent populacije stare med 15 do 64 let.

- very elderly dependency ratio – razmerje med populacijo staro 75 let in nad kot procent populacije stare 65 let in nad.

Vir: ISSA, Protecting Retirement Incomes: Options for Reform. Tanzi: The Fiscal Dimensions of Public pension systems, 1996, str. 28.

Kot je razvidno s tabele, se bo stopnja upokojenih oseb glede na delovno populacijo podvojila do leta 2030 z 19,2% na 36,8%. Delež iz starostnega odvisnostnega razmerja pa bo ostal približno isti, in sicer okoli 44%.

Ob višji stopnji prispevkov morajo že sedaj mlajši delavci plačevati več za iste pokojnine, ki jih uživajo sedanji upokojenci. Ob višji starosti za upokojitev bodo mlajši delavci plačevali dalj, torej več za nižje pokojnine.

Slika 1: Medgeneracijski dohodkovno stroškovni koeficient -Intergenerational benefit-cost ratio, ZDA



Opomba: benefit-cost ratio = 1

Vir: ISSA, Protecting Retirement Incomes, 1996, 37, str. 71.

Slika 1 kaže v ZDA vpliv prejšnjih zakonskih sprememb in sedanjih na razmerje zneskov dobljenih pokojnin iz javnega načrta ter zneskov vplačanih prispevkov v javni načrt. Leta 1960 so pari dobili 11 - krat več kot so plačali, vključno z akumuliranimi obrestmi na njihove

prispevke. Posamezni upokojenec je leta 1980 dobil 2-krat toliko, kot je prispeval. Težava javnega sistema se je pokazala že v letu 2000, saj so moški glede na svoje prispevke dobili manj.

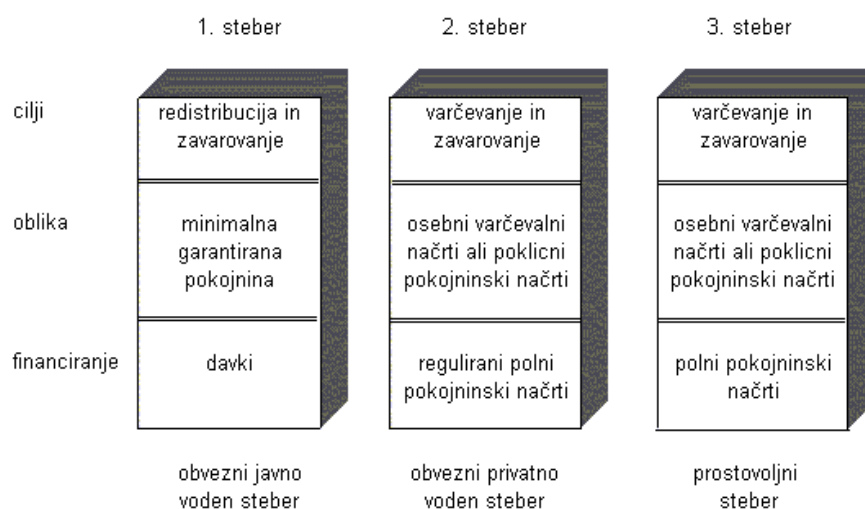
Ocenjeno je, da bo javni pokojninski sistem OASDI bankrotiral med letoma 2015 in 2029. Potrebne bodo prilagoditve prispevkov, razmerja med neto pokojninami in neto plačami (replacement rates) in upokojenske starosti, da bo javni sistem ostal solventen.

Za ZDA je značilno, da imajo nizko stopnjo »replacement rate« javnega pokojninskega načrta, zato so razvile veliko oblik privatnih pokojninskih načrtov. V teh iščejo rešitev vse večjega zadolževanja javnega pokojninskega načrta. Ti bodo vsaj delno prevzeli vlogo javnih pokojninskih sistemov, vendar imajo tudi določene pomanjkljivosti. Najpomembnejši med njimi je zakonodajni okvir, kajti za te načrte je potreben učinkoviti nadzor in institucije, ki ga le te izvajajo.

2.3. Tristebni sistem

Kot odgovor na zgornje probleme se je oblikoval tristebni sistem zagotavljanja starostnega pokojninskega zavarovanja. Za ZDA se lahko reče, da so bile pionirke pri uvajanju takšnega sistema, po katerem se sedaj zgleduje ves svet. Za dobro delovanje je potreben dobro razvit finančni trg, saj sistem nudi podporo privatnemu zavarovanju.

Slika 2: Stebri starostnega pokojninskega zavarovanja



Vir: ISSA, Protecting Retirement Incomes, 1996, 37, str. 72.

A.) Prvi steber se osredotoča na redistribucijo. Ublažil naj bi revščino starejših in nudil zavarovanje tveganja pred inflacijo, recesijo in nizkimi investicijskimi donosi. Ta steber je dosežen z javnim pokojninskim načrtom, ki ima državno podporo pri pobiranju davkov ter je državno voden.

B.) Drugi steber je obvezen, polni in privatno voden. Preko aktuarskih izračunov povezuje prispevke in izplačilo pokojnin in zagotavlja varno varčevanje sredstev skozi delovno dobo članov. Posamezniki in njihovi delodajalci prispevajo fiksni procent plače v regulirane pokojninske sklade. Prispevki in investicijski zasluži bodo na voljo posameznikom ob upokojitvi v obliki anuitet-rent ali enkratnega dviga. Steber – pokojninske načrte organizirajo posamezniki ali podjetja.

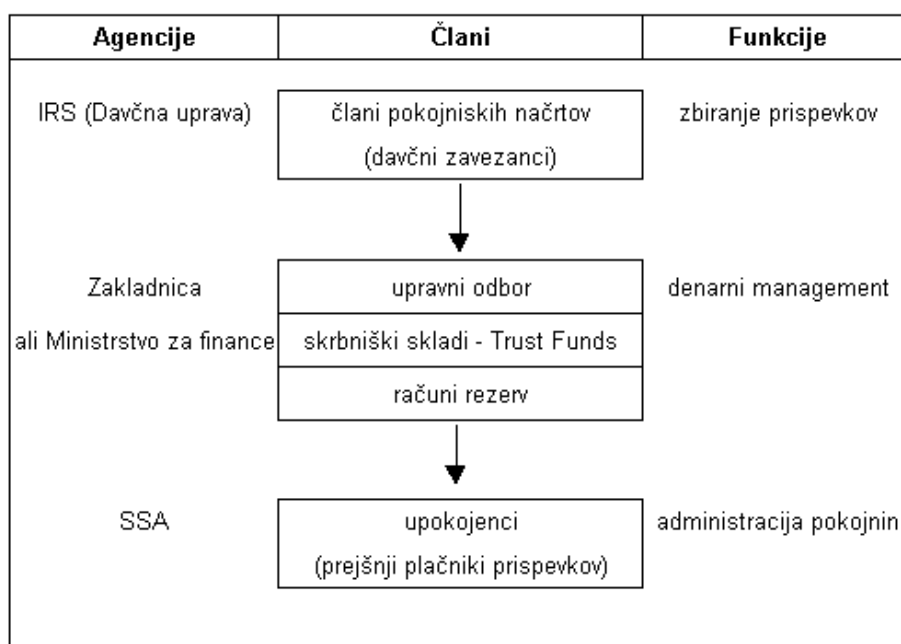
C.) Tretji steber je prostovoljni, lahko poklicni ali osebni in je na voljo tistim, ki želijo bolj velikodušne pokojnine

V tretjem delu diplomske naloge so natančneje predstavljene oblike-pokojninski načrti teh stebrov in njihove značilnosti.

2.4. Funkcijska organizacija nadzora pokojninskih načrtov v ZDA

Javni pokojninski načrt si mora pridobiti zaupanje članov v sistem, privatni pokojninski načrti pa si pridobijo zaupanje s tem, ko ponujajo privlačne vstopne pogoje, kar vpliva na njihovo atraktivnost. Pokojnine socialne varnosti-zavarovanja (pokojnine iz javnega načrta) so dopolnjene z podjetniškimi pokojninami iz načrtov, ki jih organizirajo delodajalci, in iz pokojninami iz osebnih načrtov (tristebrni sistem). Dohodki Američanov po upokojitvi prihajajo iz štirih glavnih virov – prihodki, ki jih dobijo s svojim delom (18 %), socialno zavarovanje (43 %), osebni prihranki (18 %), in pokojninska zavarovanja v skladih (19 %) (Redejko, 2001, str. 18). Med institucijami, ki zagotavljajo nemoteno delovanje pokojninskih načrtov, se mora spodbujati kooperacija in koordinacija. V spodnji sliki so prikazane pristojnosti, ki jih opravlja posamezna institucija.

Slika 3: Pregled ameriškega administrativnega procesa



Vir: ISSA, Interactions of Social Security and Tax Systems, 1997, 25, str. 24

»Treasury Department«- Zakladnica ali Ministrstvo za finance zbira davke iz socialnega zavarovanja »Social Security« ali OASDI preko Davčne uprave, izvaja plačila pokojnin ter nadzoruje delovanje sklada. Naloga SSA (Social Security Administration) je izvajanje programov preko regionalnih centrov ter okrožnih enot.

2.5. Redistribucija pokojnin

Pokojninski načrt lahko redistribuira prihodek od starejših k mlajšim, od bogatih k revnim in od moških k ženskam. Obstaja tako pri kapitalnem-naložbenem pokojninskem zavarovanju kot pri pokojninskem sistemu sprotne prispevnega kritja (PAYG). Da bi bil pokojninski sistem pravičen, se je potrebno truditi, da ne pride do takšnega prerazdeljevanja pokojnin.

2.5.1. Redistribucija od mlajših k starejšim

PAYG način financiranja ne omogoča generaciji, da dobi več, kot je vsota njihovih preteklih prispevkov. Tej redistribuciji se izognemo tako, da organiziramo PAYG tako, da plačuje pokojnine po aktuarskem pristopu. V zadnjih 40-ih letih je v ZDA bila v praksi prisotna velika redistribucija pokojnin od mlajših k starejšim. Ljudje, ki se v ZDA upokojijo sedaj, dobijo izplačane pokojnine iz javnega sistema najmanj dvakrat večje od njihovih pravic, ki izhajajo iz aktuarskih načel.

2.5.2. Redistribucija od bogatih k revnim

Redistribucija od bogatih k revnim se lahko pojavi pri sistemu PAYG. Ta izhaja iz tega, da bogati živijo dalj časa kot revni ter tako uživajo pokojnine daljše obdobje. Na drugi strani se nekateri izobražujejo dalj ter tako prispevke za pokojnino začnejo vplačevati kasneje. Toda redistribuciji se lahko izognemo tako, da se PAYG sistem organizira tako, da so pokojnine proporcionalne prispevkom.

2.5.3. Redistribucija od moških k ženskam

Ponavadi ženske uživajo daljšo upokojensko dobo kot moški. Če bi ženske zaradi tega morale plačevati večje prispevke kot moški, bi to pomenilo diskriminacijo žensk. Mnoge države takšen način sprejemajo kot neetičen in ga tudi ne prakticirajo. Redistribucija obstaja, če moški plačujejo enake prispevke kot ženske in oboji prejmejo enake pokojnine. V ZDA velja za oba spola ista zakonsko določena starost za pridobitev starostne pokojnine (65 let oziroma 67 let).

2.6. Pokojninski načrti in varčevanje

Mnogi strokovnjaki skušajo dokazati, da tako privatni kot javni pokojninski načrti vplivajo na povečano varčevanje. Praviloma to ne drži za javne pokojninske načrte, saj naj bi za njih veljalo, da služijo zgolj za varovanje prihodka starejših ljudi. Aktivna generacija naj bi privarčevala dovolj kapitala za svoje prednike. Ta razlog je povod, da so pokojnine in varčevanje v tesni povezavi s fiskalnim učinkom pokojninskih reform. Poglejmo si nekatere ugotovitve narejene večinoma na podlagi raziskav ameriškega gospodarstva.

- A.) Za ZDA je dokazano, da je razvoj javnih pokojninskih načrtov zmanjšal privatno sektorsko varčevanje, čeprav je ta vpliv težko oceniti. Ni pa možno to posplošiti tudi za druge države.
- B.) Obstaja močan dokaz, da rast in razvoj privatnih pokojninskih načrtov povečuje privatno sektorsko varčevanje. Drugo privatno sektorsko varčevanje pada manj kljub naraščanju pogodbenega pokojninskega varčevanja. Tudi druge države so prišle do podobnih ugotovitev.
- C.) Javna pokojninska reforma, ki zmanjšuje denarni tok in odpravlja aktuarska neravnovesja, lahko prispeva k povečanju agregatnega varčevanja. Takšna reforma lahko vsebuje povečanje efektivne starosti za pridobitev pokojnine, zmanjšanje razmerja neto pokojnin glede na neto plače (replacement ratio) ali povečanje prispevnih stopenj.
- D.) Drastično povečanje varčevanja na kratki rok, ki izhaja iz javne pokojninske reforme, bo po vsej verjetnosti zahtevalo veliko redukcijo v realni vrednosti pokojnin trenutne upokojenske generacije ali večje šoke v povečanju davčnih stopenj.

3. ZNAČILNOSTI POKOJNINSKIH NAČRTOV V ZDA

V ZDA poznajo različne vrste pokojninskih načrtov. Znano je, da čim nižje so socialne (javne) pokojnine, tem bolj pomembni so privatni načrti. To je značilnost ZDA. Za privatni način zagotavljanja pokojnin ter njihov nadzor je potrebnih veliko finančnih institucij. V ZDA je največ takih pokojninskih načrtov, ki jih financirajo in oblikujejo sami delodajalci za svoje delavce, zavarovalnice ter vzajemni skladi.

V ZDA obstajajo tri glavne oblike, oziroma trije stebri (three tiers ali pillars) pokojninskih načrtov, ki se med seboj dopolnjujejo (glej sliko 2):

- A.) Javni pokojninski načrt socialnega zavarovanja (OASDI ali Social Security)
- B.) Pokojninski načrti delodajalcev (ESOP, 401 (k), 403 (b), Section 457 plan, Saving plan, Profit-sharing plan, Money-purchase plan)
- C.) Individualni pokojninski načrti (IRA, SEP, Keogh plan)

Pokojninske načrte lahko klasificiramo še glede na :

- sponzorja ali
- po določnem atributu (defined attribute), dveh osnovnih pokojninskih načrtih.

3.1. Splošne značilnosti pokojninskih zavarovanj

3.1.1. Javni pokojninski načrt socialnega zavarovanja

Pokojninski načrt socialnega zavarovanja OASDI je javna ureditev pokojninskega zavarovanja. Ustanovljen je bil leta 1935. Zajema več kot 90 % vseh zaposlenih, vendar vanj niso zajeti nekateri uslužbenci državne vlade in lokalnih vlad ter zaposleni pri železnici. Ti imajo svoje pokojninske načrte. Financira se po principu medgeneracijske pogodbe (PAYG), po sistemu sprotne prispevnega kritja, tako da aktivna generacija prispeva v sklad sredstva za sedanjo upokojeno generacijo. Sredstva prispevajo v sklad sami delavci in delodajalci. Ta pokojninski načrt je vedno prazen. Poudariti je potrebno, da so prispevki dominantna oblika financiranja javnega pokojninskega načrta OASDI. Javni pokojninski načrt ameriškim državljanom nudi nekakšno socialno mrežo, saj bi drugače velik delež ljudi padel pod prag revščine. Javni pokojninski načrt (Social Security) je znižal stopnjo revščine iz 53% leta 1959 na 11% do leta 1999. Dejanska pokojnina je odvisna od razmerja med številom zaposlenih in številom upokojencev. To razmerje se imenuje razmerje odvisnosti (dependency ratio).

3.1.1.1. Pokritje in prispevki-financiranje

V ZDA je skoraj vsak zavarovan z zveznim socialnim sistemom in OASDI. Izjeme so le zvezni civilni uslužbenci in nekateri zaposleni v državnih in lokalnih vladah ter neprofitnih organizacijah. Če je posameznik zaposlen in plačuje prispevke za socialno varnost v zvezni

sistem vsaj 10 let oziroma 40 četrtin je tako zavarovan za vse življenje ter mu pripada socialna pokojnina. Prispevki znašajo določen % od bruto dohodka. Enak prispevek mu plača tudi delodajalec, ki zanaša 6,2%. Leta 1998 so delavci za socialno varstvo plačali 6,20% in 1,45% za medicinsko oskrbo (Medicare) oziroma zdravstveno zavarovanje po 65. letu starosti. Skupaj torej 7,65%. Skupni prispevek delodajalcev in delavcev znaša 15,30%. Samozaposleni pa plačujejo 12,4%. Prispevki zaposlenih so neobdavčeni, prav tako se prispevki delodajalcev štejejo v davčno olajšavo. Maksimalni znesek, od katerega so še lahko plačani prispevki za socialno pokojnino, znaša 72,600\$ za leto 1998, ki se avtomatično prilagodi za rast mezd.

3.1.2. Javne pokojnine iz OASDI

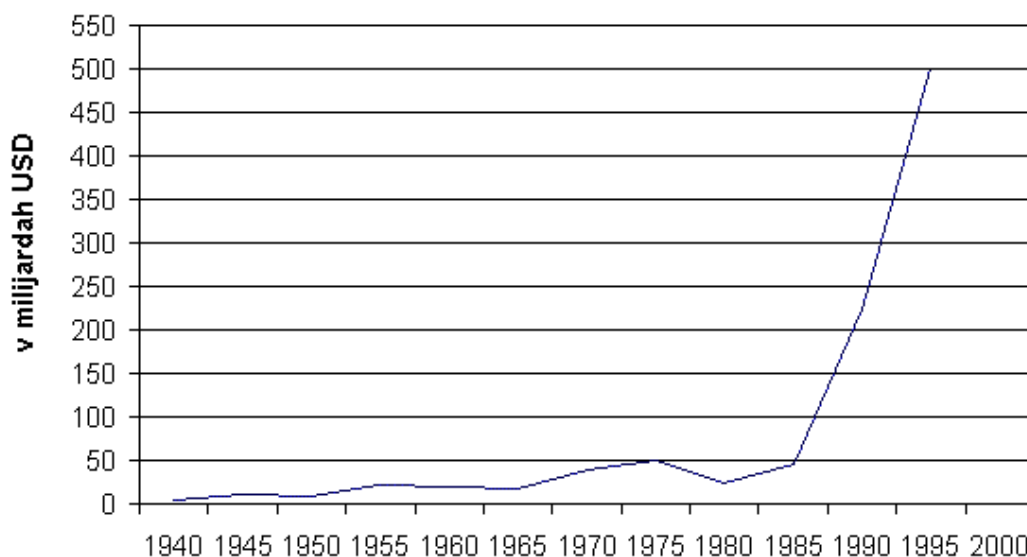
3.1.2.1. Pogoji za pridobitev starostne pokojnine.

Denarna starostna pokojnina temelji na povprečnih zasluhkih v obdobju od leta 1950 (ali od starosti 21 let, kar je kasneje) in je indeksirana za preteklo mezno inflacijo, do leta starosti 62 (ali smrti, kar je prej), brez upoštevanja petih let z najnižjimi zasluhki. Delavci, ki so dosegli starost 62 let, po letu 1981 nimajo zagotovljenih minimalnih javnih pokojnin. Maksimalna pokojnina je za delavce, ki so se upokojili pri starosti 65 let leta 1999, znašala 1,373 USD na mesec.

V ZDA je vstopna starost za upokojitev enotna za oba spola, 65 let za redno upokojitev in 62 let za predčasno. Za predčasno upokojitev dobijo upravičenci sedaj 80% polne pokojnine, do leta 2027 pa bodo upravičeni le še do 70% polne pokojnine. Tisti, ki bodo delali še po svojem 65 letu starosti, pa bodo dobili od 3% do 8% večje pokojnine na leto do 69 leta starosti. Kolikšen je ta prirastek je odvisno od leta, ko je delavec dosegel 62 let. Za tiste, ki so dosegli 62 let leta 1999, je letni prirastek 5,5%.

Zaradi bližajoče se upokojitve t.i. »baby boom« generacije v ZDA planirajo povečanje starosti za upokojevanje tako za moške kot za ženske na 67 let med letom 2000 do 2027, saj se bojijo, da PAYG sistem ne bo mogel izpolniti bodočih obveznosti do novih upokojencev. S tem zmanjšanjem pristopa do pokojnin želijo v ZDA zmanjšati pokojninske izdatke. Skupna sredstva sklada OASDI padajo, če se istočasno povečuje število zavarovanih oseb. Ta situacija vodi do reforme, ki vključuje rast prispevkov vplačanih v pokojninski načrt in na drugi strani redukcijo pokojnin. Da bi OASDI ohranil zaupanje ljudi, so Američani začeli oblikovati rezerve, ki bodo uporabljene, ko se bo »baby boom« generacija začela upokojevati. Problem se bo pojavil že leta 2011, saj se bo ta generacija takrat pričela upokojevati. Število delavcev, ki podpirajo enega upokojenca bo padlo, iz 3,3 na 2 do leta 2030. Vlada predvideva, da se bodo skrbniška sredstva sklada načrta OASDI izpraznila do leta 2034 (Mishkin, 2000, str. 568).

Slika 4: Sredstva sklada javnega socialnega zavarovanja (OASDI)



Vir: Mishkin, Eakin, 2000, str. 568.

Slika prikazuje naraščanje sredstev sklada javnega pokojninskega načrta od njegove ustanovitve do leta 2000. Od leta 1990 se sredstva močno dvigujejo, kar je posledica reforme zviševanja stopnje prispevkov, ki jih mora aktivna generacija plačevati.

3.1.2.2. Invalidske pokojnine

Takšno pokojnino delavec dobi, če se ugotovi, da ne more opravljati svojega dela zaradi trajne poškodbe, ki traja najmanj eno leto, ali v primeru smrti. Osnova za izračun pokojnine so povprečni zaslužki v obdobju od leta 1950 (ali od starosti 21 let), in indeksirani za mezno inflacijo do nastopa invalidnosti, z izključitvijo petih let z najnižjimi zaslužki. Maksimalna invalidska pokojnina je leta 1999 znašala 1,701 USD na mesec za delavce, ki so se upokojili tega leta.

Posameznik je zavarovan za primer invalidnosti, če v ta namen plačuje 1 četrtno prispevka za vsako leto od leta starosti 21 do leta, ko nastopi invalidnost. Maksimalni prispevek je 40 četrtnin, tudi 20 četrtnin v deset letnem obdobju preden nastopi invalidnost. Manj stroge so zahteve za slepe in mlade.

3.1.2.3. Družinske pokojnine

Družinske pokojnine so pokojnine za preživele družinske člane. Plačajo se ob smrti zavarovanca pokojninskega načrta. Ta znaša 100% pokojnine zavarovanega pokojnega delavca ob starosti 65 let, zmanjšuje pa se od 50 do 59 leta starosti. Maksimalna družinska pokojnina, ob predvidevanju, da delavec umre v 65. letu starosti leta 1999, je znašala 2,427 USD na mesec. Prispevki se plačujejo maksimalno 40 četrtnin.

3.1.3. Sredstva skrbniškega sklada javnega pokojninskega načrta OASDI in njegova izplačila

Skrbniški sklad načrta OASDI je imel leta 1970 za 38,1 milijard USD sredstev. Izplačila za pokojnine so znašala 31,9 milijard USD. Leta 1995 so sredstva sklada narasla na 495,1 milijarde USD, medtem ko so izplačila znašala 332,6 milijarde.

Stopnja prispevkov (davčna stopnja) v sklad in znesek dohodkov sta naraščala, saj sta morala nadomestiti vse večje pokojnine. Zahtevani večji prispevki so postali vse hujše breme za člane načrta. Po podatkih iz leta 1970 do leta 1995 so izplačila pokojnin narasla za 9,65% letno, prispevki pa za samo 1,7% na leto. Prispevki naraščajo hitreje kot pa število članov, vendar ne tako hitro kot izplačila javnih pokojnin. Prihodki vseh članov so se v tem obdobju povišali za 7,7% na leto. Rezultat tega je, da vsak član načrta podpira večja povprečna izplačila pokojnin načrta OASDI. Povprečna javna pokojnina načrta OASDI je leta 1995 dosegla 2.502,29 USD na leto (Hazel, 2000, str. 546). Višina javnih pokojnin je vezana na višino končne plače v delovnem obdobju, ki jo je prejemal delavec. Pri določanju višine pokojnine je pomembno, da delavci z nižjimi dohodki prejema višji delež zadnje plače za pokojnino od upokojitve pa vse do smrti, kot tisti, ki so v višjih dohodkovnih razredih. Normalno določena delovna doba delavcev je 35 let, da lahko prejmejo polno starostno pokojnino iz OASDI in starost 65 let.

Indeksacija

V preteklosti so prilagoditve pokojnin določali po lastni presoji, pogosto z ad hoc in ob volitvah. Od leta 1970 se pokojnine enkrat letno avtomatično povečajo za rast življenjskih stroškov (COLA⁷), zaradi inflacije. Indeksacija s CPI naj bi obdržala pokojnine na konstantni, realni ravni. Indeksacija prispeva k blagostanju starejše populacije, vendar na drugi strani dviguje tudi raven javnih izdatkov, ki jih skušajo v ZDA zmanjšati z odlašanjem pri pokojninski prilagoditvi. To prispeva k zmanjšanju zaupanja v sistem PAYG in deluje le kratkoročno, torej je treba rešitve sistema iskati drugod.

3.1.4. Državno in lokalno sponzorirane pokojnine

Pokojninski načrti, ustanovljeni s strani državnih in lokalnih vlad, pokrivajo preko 12 milijonov polno-zaposlenih (ful time) delavcev in plačujejo pokojnino skoraj šestim milijonom upokojencev. Zvezni, državni in vladni pokojninski načrti so načrti z vnaprej določenimi pravicami. Državne in lokalne vlade imajo možnost izbire, da se ne vključijo v javni socialni sistem OASDI na zvezni ravni. Vlada kateregakoli pododdelka, ki je izvolila iti v javni socialni sistem, lahko da pismeno obvestilo, da se bo iz njega umaknila po petih letih. Dejansko jim je dana možnost izstopa že po dveh letih.

⁷ COLA (Cost of Living Adjustment) je usklajevanje denarnih prejemkov z rastjo življenjskih stroškov. Za ZDA je značilno avtomatično prilagajanje.

Leta 1998 so državni in lokalni pokojninski skladi imeli 2,3 trilijona USD finančnih sredstev. Zasluži investicij iz teh sredstev znašajo okoli 60% letnih prejemkov sklada, ostalo sestavljajo državni prispevki in prispevki zaposlenih. Leta 1998 je znesek za pokojnine upravljane s strani zvezne, državnih in lokalnih vlad znašal skupaj 2.8 trilijona USD.

3.2. Privatno pokojninsko zavarovanje

3.2.1. Organiziranost privatnih pokojninskih načrtov

Privatni pokojninski načrti so se pojavili, kot oblika varčevanja ljudi za zagotovitev želene višine finančnih sredstev namenjenih za starostno zavarovanje. Za ZDA velja, da javni pokojninski sistem zagotavlja razmeroma nizke pokojnine, zato je pomembnost privatnih pokojninskih načrtov in njihovih raznovrstnih oblik toliko večje.

Ustanovitelj - delodajalec (v ZDA sponzor) pokojninskega načrta poveri sredstva v upravljanje zaupnikom – upravljavcem (trustees) z namenom zagotavljanja pokojnin (benefits) članom načrta (beneficiaries). Pokojninski načrt oblikuje sponzor z delavci oziroma njihovimi predstavniki – sindikati. Vsebina pokojninskega načrta je določena s pogajanjem med delodajalci in delojemalci. Določi se tudi tip in oblika načrta, formula za izplačevanje pokojnin ter način plačevanja prispevkov. Upravičenci pokojninskega načrta so zaposleni delavci v podjetju. Njihove pravice so določene z pogodbo (trust deed) med sponzorjem načrta in zaupnikom (trustees). Na podlagi pokojninskega načrta se ustanovi pokojninski skrbniški sklad (pension trust fund), v katerega vplačuje ustanovitelj prispevke svojim zaposlenim. Ustanovitelj je dolžan pokrivati tudi izgube sklada (contributor), če je tako določeno v pokojninskem načrtu.

Zaupnikovo delovanje predpisuje skrbniška pogodba, zakonodaja in pravila pokojninskega načrta. Ta ima popolno svobodo pri investiranju sredstev pokojninskega sklada. Upravljavec - zaupnik pokojninskega sklada je lahko življenjska zavarovalnica, vzajemni sklad, investicijsko podjetje ali velika korporacija, ki ima organiziran svoj pododdelek v ta namen.

3.2.2. Pokojninski načrti delodajalcev

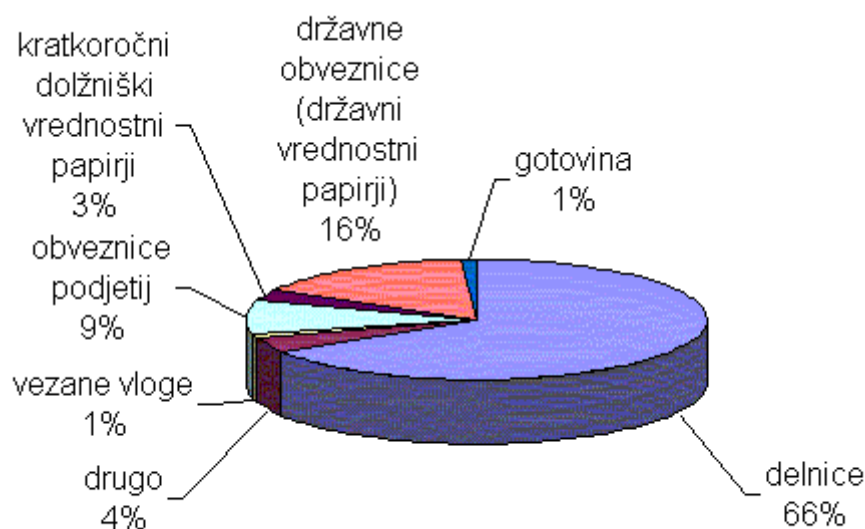
S podjetniškim zavarovanjem za starost označujemo obliko varovanja rizika starosti, smrti ter zmanjšanja ali izgube delovne sposobnosti, ki jo delodajalec zagotavlja svojim zaposlenim osebam praviloma iz svojih sredstev. Pogosteje je varovan riziko starosti in smrti in redkeje tudi invalidnosti. V preteklosti je bil glavni namen zavarovanja predvsem v tem, da je delodajalec prevzel določeno socialno odgovornost svojih delavcev, le ti pa so čutili večjo pripadnost delodajalcu. Danes je namen podjetniškega zavarovanja predvsem v tem, da se z dajatvami iz tega zavarovanja dopolnjujejo dajatve iz javnega, obveznega sistema.

Podjetniški pokojninski načrti so oblikovani na ravni države, podjetja, panoge. Glavni nosilec stebra je delodajalec. Financirajo se po kapitalskem principu. Prispevki se investirajo. Zbrana

sredstva in investicijski prihodki so osnova za izračun in izplačilo pokojnine. Dejanska pokojnina je odvisna od števila let zaposlitve in predvidenega števila let upokojitve. To razmerje se imenuje pasivno razmerje (passivity ratio). Delodajalec (sponzor), ki financira pokojninski načrt, zbrane prispevke vodi ločeno od sredstev podjetja in jih lahko zaupa v upravljanje investicijskemu posredniku. To so ponavadi pokojninski skladi, zavarovalnice...

Ti načrti so pod strogim nadzorom države. So obvezni ali prostovoljni. Države prisilo plačevanja prispevkov omilijo z davčnimi olajšavami. Ta sredstva v načrtih predstavljajo močno konkurenco varčevanju v bankah, zato nekateri nasprotujejo privilegiranemu položaju pokojninskih načrtov - skladov. Danes so spremembe v davčnih zakonih spodbudile porast deleža pokojninskih načrtov z vnaprej določenimi prispevki, čeprav so privatni pokojninski načrti tipični načrti z vnaprej določenimi pravicami.

Slika 5: Distribucija sredstev privatnih pokojninskih načrtov (konec leta 1997)



Vir: Mishkin, Eakin, 2000, str. 566.

Slika prikazuje, da imajo privatni pokojninski načrti največji delež, kar 66% svojega denarja naloženega v delnicah ter okoli 16% tudi v državnih obveznicah. Ta delež državnih obveznic se je skozi leta močno spreminjal, saj je bil v preteklosti mnogo višji.

3.2.2.1. Računovodsko obravnavanje pokojninskih načrtov delodajalcev v ZDA

Vpliv ameriških računovodskih standardov na mednarodne računovodske standarde je zelo velik. Za ZDA je značilno, da imajo podrobne zahteve glede računovodskega poročanja in računovodstva. Te zahteve večinoma razvija odbor za finančno računovodske standarde (FASB).

Računovodstvo ameriških podjetij opredeljuje trgovinsko in družbeno pravo (corporation law). Ko so delnice uvrščene na ameriške borze, začnejo zanje veljati predpisi Ameriške državne komisije za nadzor delovanja borz in trga vrednostnih papirjev (Securities and Exchange Commission, SEC), ki temeljijo na zveznih predpisih.

Računovodska poročila so pripravljena po splošno sprejetih računovodskih načelih (Generally Accepted Accounting Principles, GAAP). Ta načela so se začela uporabljati že leta 1929 in so obvezna za vse, ki sestavljajo obračune poslovanja ter za gospodarske revizorje.

V malih podjetjih uporabljajo pri sestavljanju letnih obračunov tudi Splošno sprejeta davčna računovodska načela (Generally Accepted Tax Accounting Principles, GATAP).

Poleg omenjenih pravil urejajo področje računovodenja še:

- Ameriški inštitut pooblaščenih javnih računovodskih strokovnjakov (American Institute of Certified Public Accountants, AICPA),
- Revizijski standardi Ameriškega inštituta pooblaščenih javnih računovodskih strokovnjakov,
- Finančno-računovodski standardi vladnega odbora (Governmental Accounting Standards Board, GASB),
- Standardi odbora za stroškovno računovodstvo (Cost Accounting Standards Board, CASB).

GAAP za računovodsko izkazovanje pokojninskih načrtov delodajalcev se osredotoča na vsakoletne izdatke za pokojnine, torej na čiste pokojnine v obračunskem obdobju (net periodic pension cost), in na prikaz primerne velikosti pokojnine v računovodskih izkazih. GAAP najdemo v FAS 87.

3.2.2.1.1. Računovodenje pokojnin

Standard FAS 87 vsebuje obrazec za izračun zneska pokojnin članov pokojninskih načrtov glede na njihovo delovno dobo v podjetju. Vsebuje določila za pokojninske načrte z vnaprej določenimi pokojninami (pravicami). Znesek pokojnine se izračuna po formuli pokojninskega načrta. Pokojninski načrti z vnaprej določenimi prispevki ne vsebujejo obrazca za izračun pokojnin (ne vsebujejo aktuarske metode). Tu se določajo prispevki, ki jih mora delodajalec plačevati v pokojninski sklad. Ti prispevki pomenijo strošek obdobja, in sicer v višini

nakazila v pokojninske sklade ali dotoka denarja v lasten rezervacijski sklad za pokojnine. Vsak znesek, ki ga delodajalec vplača v posameznem obračunskem obdobju, se razporedi na ločene račune zaposlenih.

Po standardih FAS 87 in 88 delodajalci vrednotijo in bilancirajo pokojnine zaposlenim. Velikost pokojnine se določi ob upokojitvi zaposlenca in glede na njegova prejšnje zasluge. Pokojnina se določi po kreditni metodi (projected unit credit metod). Po aktuarskih metodah se ovrednoti letno prislužno pričakovano povečanje pokojnin aktivnega delavca. Pri tem se upošteva porast plač v prihodnosti in prilagajanje pokojnin (project benefit obligation). Tako dobljena vrednost je strošek (odhodek) obdobja (net periodic pension cost) in znižuje poslovni izid. Stroški delodajalca zaradi vplačevanja v pokojninski načrt, se torej izračunajo po aktuarskih predpostavkah. Te predpostavke so: smrtnost zaposlenih, leto upokojitve, obresti vlaganj sredstev načrta, mobilnost delovne sile, administrativni stroški pokojninskega načrta... Po FAS 87 je aktuarski dobiček ali izguba razlika med vrednostmi, ki izhajajo iz aktuarskih predpostavk, in trenutnim stanjem, če so merila za to vnaprej določena (Kuhar, 2001, str. 46-47).

Leta 1989 so sprejeli standard FAS 106, po katerem morajo obvezno vsa ameriška podjetja oblikovati rezervacije za zdravniško oskrbo upokojencev, nekdanjim zaposlenim, oziroma njihovim družinskim članom, ter druge socialne storitve. Računovodsko obravnavanje oblikovanja teh rezervacij močno vpliva na računovodske izkaze, na bilanco stanja podjetja in izkaz uspeha, vendar so nekateri avtorji prepričani, da se v tem kaže dolgoročna uspešnost podjetja. Praviloma podjetja v ZDA ne oblikujejo dolgoročnih rezervacij za pokojnine, saj le te izplačujejo pokojninski skladi. Rezervacije se oblikujejo v primeru, če je pokojninski sklad nepoln (underfunded) zaradi prenizkih vplačil. Posledično se povečajo stroški v prihodnosti in če je poštena vrednost pokojninskega sklada nižja od gotovinske vrednosti do tedaj vplačanih prispevkov delodajalcev.

3.2.3. Individualni pokojninski načrti (IRA)

Individualni pokojninski načrti so namenjeni samozaposlenim podjetnikom, oziroma tistim, ki ne morejo biti vključeni v pokojninske načrte delodajalcev ali manjšim podjetjem, ki jim oblikovanje in vodenje predstavlja visoke stroške. Zaposleni nimajo veliko možnosti pokojninskega varčevanja, če delodajalci ne organizirajo pokojninskih načrtov. V bistvu imajo samo eno možnost, in sicer da vplačajo neobdavčeno svoje dolarje v svoj pokojninski načrt - IRA, kar je boljše kot nič.

3.3. Klasifikacija pokojninskih načrtov po sponzorju

Tu povzemam še klasifikacijo po sponzorju za boljše razumevanje organiziranosti pokojninskih načrtov.

3.3.1. Zvezna, državna in lokalna vlada

Pokojninski načrt lahko ustanovi vlada. Ta načrt je javni pokojninski načrt. Privatna podjetja nudijo privatne pokojninske načrte, življenjske zavarovalnice pa zavarovane načrte.

Javni pokojninski načrt socialnega zavarovanja ustanovi zvezna vlada, država ali lokalna vlada. Javni socialni sistem - načrt na zvezni ravni pokriva vse nezvezne državne delavce. Drugi zvezni načrti nudijo pokojnine zveznim civilnim in vojaškim osebam ter zaposlenim na železnici. Državne in lokalne vlade sponzorirajo podobne načrte za svoje zaposlene.

3.3.2. Privatna podjetja, korporacije

Privatni pokojninski načrt sponzorirajo in vodijo privatnega podjetja ali korporacije. Privatna podjetja lahko sama upravljajo pokojninske načrte ali pa zaupajo to funkcijo življenjski zavarovalnici, borznim hišam, bankam, investicijskim podjetjem. Tak načrt, ki ga ustanovi podjetje, vodi pa ga življenjska zavarovalnica, je zavarovan (insured) pokojninski načrt.

4. VRSTE PRIVATNIH POKOJNINSKIH NAČRTOV

4.1. Vrste podjetniških (occupational) pokojninskih načrtov – pokojninski načrti delodajalcev

Te podjetniške pokojninske načrte lahko delimo po že omenjeni klasifikaciji, in sicer po določenem (defined) atributu. Pokojninski načrti so lahko pokojninski načrti z vnaprej določenimi prispevki ali načrti z vnaprej določenimi pravicami, lahko so javni ali privatni. Pokojninski načrti se razlikujejo po tem, kdo nosi investicijsko tveganje. Njihove značilnosti so razložene spodaj.

4.1.1. Pokojninski načrti z vnaprej določenimi pravicami (pokojninami) - »*Defined benefit plans*«

Ta načrt že vnaprej fiksira raven pokojninskega denarnega toka na podlagi pogodbe. Delodajalec po tem pokojninskem načrtu ne plačuje prispevkov na osebni račun vsakega zaposlenega, ampak se sredstva zbirajo na skupnem računu. Pokojnina temelji na dveh faktorjih. To sta višina plače ob upokojitvi, ali v letih pred upokojitvijo ter število delovnih let delavca v pokojninskem načrtu. Pokojnine se torej izplačujejo po vnaprej določeni formuli, ki ponavadi upošteva dobo zaposlitve delavca in delavčevo plačo ob koncu kariere. Plača je ponavadi takrat tudi najvišja. Pokojnina je lahko izračunana po sledeči formuli (Mishkin, 2000, str. 564):

Letno plačilo = 2 % x povprečni končni 3-letni zaslužek x število let delovne dobe

Če je bil zaposlen vseh 35 let in je njegova povprečna plača za zadnje tri leta znašala 50,000 USD, bi letna pokojnina znašala:

$$= 0.02 \times 50,000\$ \times 35 = 35,000\$$$

Takšen pokojninski načrt daje pravico članom, da ob upokojitvi dobijo vnaprej določen znesek pokojnin. Če so investicijski dobički načrta visoki ali nizki, to ne spremeni ravni obljubljenih pokojnin. Sponzor mora poskrbeti, da ima pokojninski sklad zadosti sredstev za izplačevanje pokojnin. Ustanovitelj načrta prevzame celotno tveganje. Če so investicijski donosi nizki, mora izgubo pokriti, v nasprotnem primeru pa mu pripada dobiček.

Metode zagotavljanja bodočih plačil pokojnin so naslednje:

- če je sredstev v načrtu dovolj in so vrednostno enaka sedanji vrednosti ocenjenih pokojnin upokojencev, je načrt popolnoma poln (fully funded),
- če sredstev ni je načrt prazen (unfunded),
- če pa je za to namenjen le del sredstev, je načrt delno poln (underfunded).

Pri zgornji formuli, ki določa pokojnine, moramo upoštevati tudi, da je sedanja vrednost bodočih pokojnin odvisna tudi od ukrepa pripadnosti (vesting) člana k načrtu. Če pokojninski načrt zahteva, da je zaposleni član načrta vsaj 10 let, mu sponzor ni dolžan zagotoviti pokojnine, če zaposleni zapusti načrt pred to pripadnostno dobo. V nasprotnem primeru je sponzor dolžan plačati pokojnino. To zanj predstavlja pokojninsko obveznost.

Izračun pokojnin

Kot sem že omenila, ti načrti obljublajo določeno raven upokojenskega zneska na osnovi formule načrta. V ZDA poznajo dva tipa formul za izračun pokojnin po tem načrtu (Hazel, 2000, str. 554).

A.) UNIT- BENEFIT FORMULA

Ta formula daje upokojencem določeno število pokojninskih enot, odvisno od dolžine dobe zaposlitve delavca pri sponzorju načrta. V primeru, ko je zaposleni plačan na uro in obstaja malo variacij med stopnjami mezd, se določi, kolikšen zasluženi znesek denarja se mu nameni vsako leto za pokojnino (zaposleni lahko zasluži 500 USD za letni upokojenski prihodek za vsako leto dela posebej).

Ena oblika unit formule je tudi nagrada v višini od 1% - 2% na plačo za vsako leto dela. Primer: zaposleni, ki se upokoji po 20-ih letih dela lahko, dobi 40% posebej določenega nadomestila za letni upokojenski prihodek. To nadomestilo je lahko povprečno letno nadomestilo glede na kariero delavca ali zaključna leta v karieri. Slednja pokojnina je bolj velikodušna, saj so zaslužki ponavadi višji v zadnjih letih kariere.

B.) FLAT- BENEFIT FORMULA

Po tej formuli so upravičenci nagrajani s % določenega nadomestila, ki pa ne variira z dobo delovnih let ali plačo. Flat pokojnina je ponavadi v rangu od 20% do 40%. Specifično nadomestilo je lahko povprečje v karieri ali zaključno povprečje kariere. Zahteva se najmanj 15 let delovne dobe za izpolnitev pogoja za polno pokojnino. Člani z nezadostnim številom let lahko dobijo primerno nižjo pokojnino.

4.1.2. Pokojninski načrti z vnaprej določenimi prispevki - »Defined contribution plan«

Pri pokojninskih načrtih z vnaprej določenimi prispevki se sponzor ne obveže, da bo zagotovil določen pokojninski prihodek svojim zaposlenim. Namesto tega sponzor - podjetje plača mesečne prispevke v pokojninski sklad. Vplačani znesek je ponavadi določen kot fiksni % delavčeve plače ali % od profita. Velikost pokojnin je odvisna od sredstev na njihovih računih na dan upokojitve.

Pokojninski načrti z vnaprej določenimi prispevki nudijo članom prenosljivost pokojnin. Če so pokojnine prenosljive niso izgubljene ob zamenjavi službe člana pokojninskega načrta. Prenosljivost je pravica, da član zadrži pokojnino ob spremembi zaposlitve. Zaposleni dobi izplačano pokojnino v enkratnem znesku ali pa se sredstva prenesejo v drug pokojninski sklad. Za te pokojninske načrte je značilna takojšnja pripadnost delavca v pokojninski načrt in sponzor načrta ima malo ali celo nič besede po vplačilu prispevkov.

Pokojninski prihodek članov je odvisen od narave pokojninskega sklada. Obstajata dva tipa sklada:

- *fixed income fund*
- *variable income fund*

A.) Fixed income fund

V tem skladu je članom zagotovljena minimalna stopnja donosa, vendar z možnostjo višjega donosa, če se s sredstvi sklada zasluži več kot je garantirani minimum.

B.) Variable income fund

Sklad razdeli med člane ves investicijski prihodek ali izgubo glede na delež njihovega imetja v skladu. V osnovi ti skladi delujejo kot investicijska podjetja.

Pogosto imajo člani opcijo, da izbirajo med kombinacijo fiksnih in variabilnih računov v skladih. Ker delodajalci - sponzorji v te načrte redno plačujejo, so pokojninski načrti z vnaprej določenimi prispevki največkrat polni pokojninski načrti (fully funded). Ob upokojitvi člani teh načrtov prejmejo znesek pokojnin, ki je enak akumulirani vrednosti na računu. Tu celotno tveganje prevzame član načrta, saj je le ta svoboden pri investiranju svojih sredstev. Plačila

pokojnin so odvisna od rasti sredstev sklada, od njegove investicijske uspešnosti. Izplačila pokojnin so lahko v obliki letne rente, kot je to značilno za pokojninske načrte z vnaprej določenimi pravicami. Obstaja tudi alternativna možnost, da član zahteva izplačilo pokojnine v enkratnem znesku (lump-sum).

Sponsorji - ustanovitelji načrtov dajejo zaposlenim različne možnosti nalaganja sredstev. Najpogostejše oblike pokojninskih načrtov z vnaprej določenimi prispevki so (Fabozzi, 2000, str. 159):

- *money purchase plan*,
- *401 (k) plan*,
- *Profit sharing plan*.

Najhitreje rastejo 401 (k) načrti ter 403 načrti v neprofitnih organizacijah in javnih sektorjih ter načrti 457.

Pogosto sponzor načrta nudi svojim članom možnost investicij v enega od vzajemnih skladov (mutual funds). Več kot pol državnih institucij, privatnih podjetij, ki organizirajo pokojninske načrte z vnaprej določenimi prispevki, uporablja vzajemne sklade.

Ti načrti so v osnovi neobdavčeni varčevalni načrti. So veliko enostavnejši za upravljanje kot načrti z vnaprej določenimi pravicami. Dejanski pokojninski sklad, v katerega se vplačujejo prispevki, je lahko:

- investicijsko podjetje s ciljem dolgoročne rasti,
- družina skladov z opcijo transferja premoženja med njimi.

Način določanja prispevkov

Pokojninski načrt mora zagotoviti način določanja zneskov prispevkov delodajalcev in tudi metodo alokacije delodajalčevih prispevkov med zaposlene (člane načrta). Metode določanja so različne. Pri »*non-contributory*« pokojninskih načrtih, delavci ne plačujejo prispevkov kot pogoj njihove zaposlitve ali članstva v pokojninskem načrtu, ampak vse delodajalci. Pri »*contributory*« pokojninskih načrtih, ki so bolj pogosti, plačujejo prispevke delodajalci in delojemalci, ponavadi v določenem fiksnem znesku glede na delavčevo plačo.

Metoda določanja prispevkov za delodajalce pri »*non-contributory*« pokojninskih načrtih je relativno enostavna. Najpogostejše je kritje, ki dovoljuje delodajalcu, da plačuje letne prispevke do višine dobička, ki je še neobdavčen. V »*contributory*« načrtih je formula lahko določena z določenim fiksnim zneskom od dobička. V načrtu je določeno, od katerega dobička se plačujejo prispevki in kdaj - pred ali po obdavčenju dobička delodajalca. Dobiček mora biti določen v skladu s splošno sprejetimi računovodskimi načeli.

Alokacija prispevkov na račune delavcev

Prispevki delodajalcev se običajno alocirajo na račune zaposlenih glede na delež njihovih plač in plač vseh zaposlenih. To ni edina dovoljena metoda alokacije. Formula, na osnovi preteklih delovnih let plačevanja prispevkov ali starosti, je sprejemljiva dokler, ne obstaja diskriminacija v korist uradnikov, delničarjev in višje plačanih delavcev.

Plače delavcev, od katerih se obračunavajo prispevki, morajo biti natančno določene. V te niso vključeni bonusi in nadure. Če načrt vključuje bonuse ter plače za redno delo in izključuje nadurno delo, je vseeno diskriminatoren

4.1.3. Hibridni pokojninski načrti - »Hybrid pension plans«

Ti so nov fenomen v pokojninskem načrtovanju in so deleženi presenetljive podpore. Imenujejo jih tudi »*designer pensions*« in združujejo značilnosti dveh zgoraj že opisanih osnovnih pokojninskih načrtov. Pojavili so se leta 1985, danes pa v ZDA predstavljajo 8% vseh pokojninskih načrtov. Oblikovali so se zato, ker ima vsak od osnovnih dveh tipov določene pomanjkljivosti. Pokojninski načrti z vnaprej določenimi prispevki povzročajo veliko investicijsko tveganje zaposlenim. Pokojninski načrti z vnaprej določenimi pravicami pa so dragi in težko izvedljivi, saj je zelo malo takih delavcev, ki delajo v istem podjetje veliko let. Hibridi imajo veliko oblik. Najpomembnejša med njimi je t.i. »*Floor-Offset Plan*«. Po tem načrtu delodajalec vplačuje določeno višino prispevkov vsako leto v sklad, kot velja za pokojninske načrte z vnaprej določenimi prispevki. Delodajalec jamči minimalno raven pokojnine, ki je odvisna od števila let delavca v podjetju, kot je značilno za pokojninske načrte z vnaprej določenimi pravicami. Delodajalec upravlja pokojninski sklad in periodično obvešča delavca o sredstvih na računu. Če pokojninski sklad ne generira zadostne rasti in ne doseže sedanje ravni pokojnin, mora delavec obvezano doplačati znesek deficita. V tem pokojninskem načrtu si delodajalec in včlanjeni delojemalec delita tveganje pri zagotavljanju pokojnin.

4.1.4. Drugi podjetniški pokojninski načrti

Poleg omenjenih vrst načrtov lahko posamezniki pristopijo tudi v naslednje podjetniške načrte: 401 (k) načrte, ESOP načrte, 403 (b) načrte, section 457, Savings načrte, Profit-sharing načrte, Money-purchase načrte

4.1.4.1. 401 (k) načrti

401 (k) načrti so neobdavčeni varčevalni načrti, ki lahko dopolnjujejo osnovni pokojninski načrt. Imajo značilnosti pokojninskih načrtov z vnaprej določenimi prispevki. Prispevke vplačujeta tako delodajalec kot tudi delojemalec. Te načrte dovoljuje »*Internal Revenue Service*« - Davčna uprava. Dopuščajo neobdavčeni dohodek do upokojitve. Ponavadi so 401 (k) načrti t.i. »*Profit-sharing*«. »*Profit-sharing*« načrti temeljijo na sponzorjevem

dobičku. V tem načrtu lahko zaposleni prejmejo »*profit-sharing*« prejemek za pokojnino kot obdavčljiv prihodek v tekočem letu ali pa ga dajo na neobdavčen račun v načrt 401(k). Reforma iz leta 1986 (Tax Reform Act) je določila vsoto, do katere so dohodki oproščeni davkov. Vseeno načrt ostaja popularno »kolo« za neobdavčeno varčevanje. Do konca leta 1995 je bilo preko 500 bilijonov USD na računih načrtov 401(k) (Fabozzi, 2000, str. 555). Leta 1988 je bilo v teh načrtih več kot 27,5 milijona delavcev.

401 (k) pokojninski načrti so najbolj popularni za velika podjetja. Delodajalci so pri plačevanju prispevkov omejeni, saj njihova vsota ne sme preseči 25 % delavčeve plače ali zneska, ki se ga indeksira za inflacijo 30,000 USD. Po tem načrtu prispevajo sredstva, ki so neobdavčena tudi delavci, in sicer je leta 1999 zgornja meja znašala 8.475 USD letno in je bila dosti višja kot pri IRA 2,000 USD. Delavci se ponavadi lahko odločijo, v katere investicije naj se alocirajo prispevki, vendar te podjetje vnaprej določi. Mala podjetja pogosto zaupajo prispevke investicijskim ali borznim hišam, ki upravljajo t.i. »ječarski« 401(k) načrt (turnkey 401(k) plan).

Pripadnost delavcev v načrt je vedno takoj priznana na prispevke, ki jih sami vplačujejo, medtem ko je za delodajalčeve prispevke določeno, da morajo delavci doseči pripadnostne standarde. Tega načrta ne priporočajo podjetjem, ki zaposlujejo visoko plačane delavce in imajo nizek proračun.

Za zaposlene v neprofitnih organizacijah omogoča podobne značilnosti načrt 403 (b).

4.1.4.2. Delniški pokojninski načrti – »*Employee stock ownership plan*« (ESOP)

To je delniški pokojninski načrt značilen samo za ZDA. ESOP (tudi ESOT–Employee stock ownership trust) je »*stock-bonus*« pokojninski načrt ali kombinacija »*stock-bonus*« in »*purchase-money*« načrta. Sredstva pokojninskega načrta delodajalci – ustanovitelji investirajo v delnice lastnega podjetja. Delodajalci vplačujejo svoje prispevke direktno s svojimi delnicami ali denarjem, s katerim kupijo delnice podjetja. Ta način financiranja se imenuje klasični ESOP. Ustanovitelj oblikuje sklad, ki je ločen od sredstev podjetja. Načrt sprejmejo in izvajajo podjetja, ki nastopajo na borzi. Ko se delavec upokoji je višina pokojnine odvisna od cene delnice podjetja. Slabost tega načrta je nerazpršenost investicij in veliko tveganje v primeru bankrota podjetja. Zaposleni imajo možnost, da spremenijo do 25 % delnic podjetja v druge vrednostne papirje ali denar, ko so stari 55 let ali 10 let vključeni v ESOP, pri starosti 60 let lahko to storijo s 50 % svojih delnic (Bešter, 1996, str. 41).

Prednost načrta je financiranje z izdajo novih delnic podjetja, kar predstavlja obrambo pred sovražnimi prevzemi. Pri ESOP načrtu si sklad, v primeru nezmožnosti plačevanja prispevkov ustanovitelja, izposodi denar pri banki in kupi delnice svojega podjetja. Dolg podjetje poravnava s kasnejšimi plačili prispevkov. Ko je posojilo pri banki v celoti odplačano, se delnice vpišejo na individualne račune zaposlenih. Tako financiran načrt se imenuje posojilni ESOP (leveraged ESOP).

Število delniških pokojninskih načrtov narašča, saj zaposlenim zagotavljajo neobdavčene investicijske dobičke na prihranke, ustanoviteljem pa neobdavčene prispevke. Zaposlenim je omogočeno solastništvo v podjetju, kar povečuje motivacijo zaposlenih, da opravljajo svoje delo dobro, saj se jim to na koncu obrestuje, ne smemo pa se pozabiti tudi na kvalitetni vodstveni kader.

4.1.4.3. 403 (b) načrti

To je pokojninski načrt ustanovljen za zaposlene v šolstvu, na univerzi in v neprofitnih organizacijah. Prispevke vplačujejo tako delodajalci kot delavci. Ti so podobni 401 (k) načrtom.

4.1.4.4. Načrti »section 457«

V te načrte vplačujejo le zaposleni v državnih institucijah.

4.1.4.5. Varčevalni načrti - »Savings plans«

Ti varčevalni načrti so sprejeti in se izvajajo za vladne uslužbence. Prispevke vplačujejo delodajalci in delojemalci.

4.1.4.6. »Profit – sharing« načrti

Delodajalec vplačuje prispevke v pokojninski načrt v odstotku od dobička. Pokojninski načrt je primer pokojninskih načrtov z vnaprej določenimi prispevki. V primeru, ko podjetje ne doseže dobička, se lahko zgodi, da se prispevki plačajo ali pa tudi ne. Največji neobdavčeni prispevek znaša 15% letne delavčeve plače. Idealni so takrat, ko delodajalčev dobiček variira med leti. Med delavce se razdeli donos na vloženi kapital. Poglejmo si dve skupni točki »*profit-sharing*« načrtov in pokojninskih načrtov z vnaprej določenimi prispevki:

- Ni nujno, da se prispevki plačajo iz dobička, plačati pa se morajo letno po vnaprej določeni formuli. Ni nujno, da delodajalec plačuje prispevke glede na delavčevo povprečno starost ali njegovo uspešnost.
- Znesek zaposlenega ali upokojenca, ki ga dobi po pokojninskem načrtu v primeru smrti, upokojitve ali drugem primeru, je določen z vsoto delodajalčevih prispevkov plus deležev drugih članov v pokojninskem načrtu, ki so bili iz njega izločeni (prostovoljno ali prisilno) preden bi dosegli 100% pripadnost (vesting) k načrtu in bi tako bili upravičeni do dela zaslužene pokojnine. K temu se prištejejo še investicijski dobički ali izgube pokojninskega sklada.

Izplačilo pokojnin

V tem pokojninskem načrtu se morajo prispevki po zakonu akumulirati fiksno število let, in sicer najmanj 2 leti. Po 60-ih mesecih članstva v načrtu je dovoljeno delavcem, da dvignejo vse prispevke delodajalcev. Načrt dopušča izplačilo pokojnine v enkratnem znesku ali rednih mesečnih ali letnih zneskih.

4.1.4.7. »Money – purchase« načrti

»Money-purchase« načrti so oblika pokojninskih načrtov z vnaprej določenimi prispevki. Delodajalci plačujejo prispevke na podlagi formule, ki velja za vse člane načrta. Delodajalci imajo fiksne obveznosti ob plačevanju prispevkov. Prispevki temeljijo na določenem % od bruto plače delavca. Določen je najvišji znesek za prispevke, in sicer 25% letne plače delavca. Te delodajalec plača vsako leto ne glede na to, ali je imel dobiček ali ne. Tu se prispevki nalagajo vsakemu delavcu posebej na osebni račun. Vsaj enkrat letno pa morajo biti ocenjeni zneski na teh računih. Ocenjujejo, da je z vidika administracije ta načrt najenostavnejši. Edina neprednost za delodajalce je, da so prispevki zahtevani, določeni in ne opcijski. To pomeni, da se morajo plačati. Priporočljivi so za podjetja, ki zaposlujejo relativno mlade delavce in si delodajalci lahko privoščijo določen riziko.

4.2. Individualni pokojninski načrti

Leta 1997 so uzakonili nov zakon t.i. »*Small Business Protection Act*«. Ta je ustvaril poenostavljene pokojninske načrte t.i. »*SIMPLE IRAs*« in 401 (k) načrte za podjetnike s 100 ali manj zaposlenimi. Ti načrti so postali zelo popularni med malimi podjetniki. Leta 1997 je bilo ustanovljenih približno 18,260 »*Simple IRA*« načrtov z 95,432 članov s strani podjetij z desetimi ali manj zaposlenimi (Mishkin, 2000, str. 570). Namenjeni so tudi samozaposlenim podjetnikom.

4.2.1. Osebni (individualni) pokojninski računi - »IRAs«

Leta 1981 so ti osebni pokojninski računi postali dosegljivi delavcem v vseh dohodkovnih razredih in predstavljajo dodatek k pokojninskim načrtom, ki jih ustanovljajo delodajalci. IRA je osnovan individualno. Lahko ga ustanovi sam delavec, ki je že tudi v delodajalčevem pokojninskem načrtu. Vsak delavec lahko v IRA prispeva neobdavčeno do 2000 USD na leto. Zasluzki teh računov so prav tako neobdavčeni. Od leta 1986 so višino neobdavčenih prispevkov tistih zaposlenih, ki so v višjih dohodkovnih razredih omejili, saj so želeli svoje presežke investirati v IRA (te investicije so imenovane tax deductible investments). Samo tisti zaposleni, ki niso v delodajalčevem pokojninskem načrtu (tudi žene niso v pokojninskih načrtih) ali pa letni bruto zaslužek ne presega 25,000 USD (ali 40,000 USD za poročene pare), lahko prispevajo polnih 2,000 USD na račun neobdavčeno. Če zaposleni presegajo to raven letnega bruto dohodka je dovoljena vsota prispevka ustrezno nižja, vendar pa se popolnoma izniči pri bruto letnem dohodku, ki znaša 35,000 USD (50,000 USD za poročene).

Te pokojninske načrte priporočajo podjetjem, ki imajo malo redno zaposlenih delavcev, toda veliko občasnih ali sezonskih in slednjih ne želijo vključiti v pokojninski načrt. Najboljša rešitev je IRA. Priporočljivi so za zavarovanje tistih delavcev, ki jih želi podjetje posebej nagraditi.

4.2.2. Keogh načrti

Keogh načrte je zvezna vlada ustanovila med leti 1970 in 1980 in omogočila davčne spodbude za samozaposlene. Kljub temu ti načrti niso postali zelo popularni. Ustanovitelji Keogh načrtov so banke, življenjske zavarovalnice, vzajemni skladi, brokerske hiše. Keogh načrti so načrti namenjeni samozaposlenim. Da se lahko vključiš v načrt, moraš biti lastnik podjetja ali član partnerstva. Oblika Keogh načrta je lahko ali pokojninski načrt z vnaprej določenimi pravicami ali pokojninski načrt z vnaprej določenimi prispevki. Spodaj so podrobno opisane možne oblike (White, Pyenson, 1991, str. 138):

A.) Keoghs pokojninski načrti z vnaprej določenimi prispevki

A.1.) »*Profit-sharing*« plan: Tu načrt dopušča prispevke do 15 % letnega neto dohodka člana pokojninskega načrta ali nič, če je imel samozaposleni podjetnik slabo leto.

A.2.) »*Money-purchase*« plan: Letno plačilo prispevkov ne sme presežati 25 % letnega neto dohodka člana. Omejitev za to obliko načrta je, da član-podjetnik mora vplačati prispevek ne glede, kako (ne)uspešno je bilo poslovno leto.

A.3.) »*Combination*« plan: Tu je podjetniku omogočeno, da vplača maksimalni znesek na račun, vendar z možnostjo, da to ne stori vsako leto. Lahko se odpreta dva računa za »*profit-sharing*« plan in »*money-purchase*« plan.

B.) Keoghs pokojninski načrt z vnaprej določenimi pravicami

Ta oblika pokojninskega načrta je idealna za tiste ljudi, ki so blizu upokojitve in morajo privarčevati več sredstev, da si ustvarijo zadosten prihranek. Pokojninski načrt je primeren za podjetnike s presežkom denarja. Njegova pomanjkljivost je, da zahteva drago pravno in aktuarsko pomoč kot enostavnejša »*profit-sharing*« in »*money-purchase*« načrta.

Ker davčni zakon potiska v ozadje tiste načrte, ki favorizirajo zaposlene z višjimi dohodki na račun delavcev z nižjimi dohodki, obstajajo omejitve na prispevke. Maksimalni letni prispevek (na splošno) na Keogh račun znaša 30,000 USD ali 25 % samozaposlitvenega letnega dohodka (kar je nižje). Prispevki in investicijski donos sta neobdavčena do upokojitve (Hazel, 2000, str. 556).

4.2.3. SEP –»Simplified Employee Pension«

Ti pokojninski načrti so bili ustanovljeni leta 1978 z »Revenue Act«-om. Namenjeni naj bi bili malim podjetjem, ki imajo zaposlenih 25 ali manj delavcev, ki se ne bi mogla ukvarjati z drago administracijo, kompleksnostjo ter visokimi stroški, ki so značilni za druge tradicionalne načrte. SEP prispevki so zaupani v upravljanje finančnim organizacijam. SEP pokojninski načrti so bili slabo sprejeti, zato so jih prestrukturirali v mini 401(k) načrte. V ZDA poznajo dve obliki SEP.

4.2.3.1. »Employer-funded« SEP-IRAs

V tej obliki pokojninskega načrta podjetje - delodajalec ustanovi SEP-IRAs zase in za vsakega delavca posebej. SEP dopušča delodajalcu, da ustanovi in plačuje prispevke v IRAs. Delavec ima takoj pravico (vesting) na delodajalčeve prispevke, ki jih delodajalec plača v načrt. Meje za SEP-IRAs so dosti višje kot za posameznike, ki vplačujejo le v IRAs, in sicer 15 % od plače ali do zneska 30.000 USD na leto. Do takšnega zneska je upravičen tudi delodajalec. Delodajalec plača prispevke vsakemu delavcu, ki doseže starost 21 let in je za delodajalca delal najmanj tri leta od skupno določenih petih let. Po SEP (tudi IRA.) se zaračuna kazen za predčasni dvig iz računa in sicer 10 % pred letom starosti 59,5. Ta pokojninski načrt je priporočljiv za mala podjetja, ki ne ustvarijo velikega zaslužka. Obstajata dve razliki med SEP-IRAs in drugimi IRAs. SEP prispevke plačujejo samo delodajalci in ne zaposleni. Prispevki v SEP so lahko dosti višji kot pri IRAs.

4.2.3.2. »Salary reduction« SEPs

Od leta 1997, delodajalcem ni več dovoljeno ustanoviti »Salary Reduction SEPs«. Pokojninski načrti osnovani pred tem datumom se izvajajo naprej. Delavci lahko v takšen pokojninski načrt prispevajo do 15% svoje plače ali 9,500 USD letno (podatki so za leto 1997). Ta znesek se indeksira za inflacijo vsako leto. Obstajajo omejitve za delodajalce in nekatere visoko plačane delavce. Znesek prispevkov teh ne sme presegati 125% povprečnega deleža prispevkov plačanih drugim delavcem v podjetju. V podjetju se mora vsaj pol delavcev strinjati, da postanejo člani takšnega načrta. Le v tem primeru se lahko ustanovi.

Podjetje ima lahko obe obliki SEP, vendar skupni znesek prispevkov, za kateregakoli delavca, ne sme presegati 15 % letne plače ali 30,000 USD.

5. POKOJNINSKI SKLADI V ZDA

Pokojninski skladi so pogodbene finančne institucije, ki zbirajo prihranke članov na osnovi pogodbenih razmerij. Glavna naloga pokojninskih skladov je izpolnjevanje pogodbenih obveznosti, vzporedna pa finančno posredovanje. Pokojninski sklad je premoženje. Pokojninski načrt pa predstavlja del pokojninskega sklada. V ZDA poznajo javne in privatne pokojninske sklade. To je odvisno od tega, kdo je sponzor oziroma ustanovitelj pokojninskega načrta -sklada. Tam so tudi najbolj razviti, saj je za to potreben dobro razvit finančni trg. Pokojninski skladi s plačili članov pokojninskih načrtov v času zaposlitve zbirajo in investirajo finančna sredstva z namenom zagotovitve pokojnin. Pomembni so po svoji velikosti, saj so eni izmed največjih institucionalnih investitorjev na finančnih trgih. Leta 1988 je bilo v pokojninskih skladih ZDA 2/3 svetovnih pokojninskih sredstev (Blake, 1992, str. 106).

5.1. Delovanje pokojninskih skladov

Pokojninski skladi zbirajo, upravljajo ter izplačujejo sredstva. Denar se zbira s prispevki, ki se dodaja že obstoječim sredstvom sklada. Pokojninski sklad se torej polni z neto prispevki ter investicijskimi prihodki, ki si jih prisluži z naložbami. Pokojnine – pravice izplačuje tako, da iz sklada vzame del denarja, ostala sredstva pa se investira v različne naložbe. Pokojninski sklad je lahko poln, delno poln ali prepoln. Primer, kadar sredstva sklada zadoščajo za celotno kritje bodočih obveznosti, je sklad poln. Obstajajo tudi prazni pokojninski skladi. To so skladi socialnih zavarovanj, ki delujejo po principu PAYG – po načelu sprotnega izplačevanja zbranih sredstev.

Slika 6: Predpisan zakonodajni okvir za privatne pokojninske načrte / sklade

Predpisan zakonodajni okvir za privatne pokojninske nacрте/sklade
VODSTVO
Pravni status sklada
Zahteve o ustreznosti administracije
Zahteve porocanja
- zakonodajni oblasti
- članom sklada
Aktuarske procedure vrednotenja in predvidevanja
ZAHEVE ZAVAROVANJA
VSEBINA NACRTA
Pravila o vključitvi članov v nacrt
Struktura pokojnin
Zahteve o pripadnosti člana
Prenosljivost
Odgovornost za prispevke
Naložbene zahteve
DAVCNI STATUS

Vir: Mackenzie G.A., 1997, str. 8.

5.2. Zakonodaja pokojninskih skladov

Pokojninski skladi so v ZDA pomembni ne samo po velikosti in vrednosti, ampak tudi po ureditvenem in zakonodajnem okolju.

Do leta 1984 so področje pokojninskih skladov urejali zakonodajno pogodbeni standardi (trust law) iz angleške zakonodaje. Zaradi čedalje večje socialne pomembnosti teh skladov in splošnega občutka, da so ti standardi nezadostni ter premalo izpopolnjeni, ko gre za določene posebne značilnosti privatnih pokojninskih skladov, je leta 1974 Kongres (Congress of the USA) oblikoval zakon ERISA (Employee Retirement Income Security Act). Pa si pogledjmo njegova dejstva po najpomembnejših področjih (Fabozzi, 1998, str. 165).

Zakon je ustanovil pokojninsko pozavarovalnico PBGC ali »Penny Benny«. Slednja naj bi zagotavljala pokojnine in nadzirala upravljavce pokojninskih skladov. Pozavarovalni program se izvaja tako, da pokojninski skladi vanj vplačujejo letne premije. PBGC zavaruje pokojninske načrte z vnaprej določenimi pravicami. Ob določenih omejitvah so izplačila pokojnin garantirana vsakemu članu. Pokojnine so zavarovane do meje 30,000 USD letno na osebo, če podjetje – sponzor sklada bankrotira ali ni zmožen izpolniti svojih obveznosti zaradi drugih vzrokov (Mishkin, 2000, str. 569). »Penny Benny« zaračuna provizijo za zavarovanje,

lahko pa si tudi sposodi denar do 100 milijonov USD pri ameriškem uradu državne Zakladnice - »U.S. Treasury«. Paziti mora na pokojninske sklade, da ne postanejo preveč prazni (underfunded). Ob ustanovitvi te agencije se je število pokojninskih skladov več kot podvojilo, saj se je okrepilo zaupanje ljudi v pokojninski sistem. Tako lahko v današnjem času PBGC letno pregleda račune samo enemu % privatnih pokojninskih skladov zavarovanih pri njej. Obveznosti PBGC, ki izvirajo iz pokojninskih načrtov, so zrasle na alarmantno stopnjo, ocenjeno na 15 bilijonov USD. Pojavile so se ideje, da bi morali nepolni pokojninski skladi plačevati PBGC še večje zavarovalne prispevke (Mishkin, 2000, str. 570).

Cilj ustanovitve »Penny Benny« je, da se zagotavljajo obljubljene pokojnine. Zakonodajni okvir privatnih pokojninskih načrtov, ki naj bi pomagal izpolnjevati ta cilj, vsebuje štiri glavna področja: **financiranje načrta, kvaliteto vodenja, zavarovanje in davčni status.**

5.2.1. Financiranje

ERISA je določila minimalne standarde za prispevke, ki jih sponzor mora vplačati v pokojninski načrt, da zadosti aktuarskim izračunom za pokojnine. Premije temeljijo na številu članov.

Pred letom 1974 ni bilo posebnih statutarnih zahtev pri ustanovitvi načrta z vnaprej določenimi pravicami. IRS pravila iz leta 1946 so zahtevala od sponzorja načrta, da ustanovi načrt tako, da se ne bi nepolne pokojninske obveznosti povečevale skozi čas. To pravilo je bilo ureditev ne pa zakon. ERISA je postavila minimalne zahteve za ustanovitev načrtov in uzakonila kaznovanje za primanjkljaje v pokojninskih načrtih - skladih. Kazen znaša 5 % posrednega davka na akumulirani primanjkljaj. Pri minimalnih ustanovitvenih zahtevah so pomembni normalni stroški (normal cost)⁸, ki so potrebni za tekoče delovanje ter preteklo poslovanje z obveznostmi (past service liabilities). Sponzor načrta mora vsako leto priskrbeti v načrt 100% normalnih stroškov. ERISA dovoljuje amortizacijo preteklih stroškov poslovanja. (Hazel, 2000. str. 546).

Leta 1987 je »U.S. Congress« dopolnil zahteve financiranja ERISA, da bi preprečili sponzorjem načrtov nezadostno polnjenje njihovih načrtov. Minimalno financiranje načrta za dano leto je vsota:

- normalnih stroškov,
- investicij in predvidenih dobičkov ter izgub v primeru smrtnosti članov – amortizirane morajo biti v petih letih,
- pripisanih obveznosti, zaradi sprememb v aktuarskih predvidevanjih – amortizacija v desetih letih,
- zahtev po zmanjšanju preteklo oblikovanega deficita.

⁸ Normal cost je sedanja vrednost zajamčenih pokojnin, ki jih plača sponzor načrta članom v tekočem letu.

5.2.2. Vodenje – upravljavska odgovornost

ERISA je ustanovila upravljavske standarde za upravljavce - zaupnike skladov (pension fund trustees), managerje in svetovalce. Vsi udeleženci, ki so odgovorni za oblikovanje in upravljanje pokojninskih skladov, morajo slediti načelu previdnosti (prudent man), in sicer tako, da iščejo najboljše investicijske priložnosti. Vsaka investicija ni nujno oblikovana po tem pravilu. Upoštevati je potrebno celotni portfolio investicij. Pomembna faktorja pri tem sta diverzifikacija investicij (z njo se zmanjšuje tveganje večjih izgub) in potreba po kratkoročnih sredstvih, da se zadosti obligacijam načrta. Ker zaupniki skrbijo za denar drugih, je nujno, da vzamejo svojo vlogo zelo resno in prevzamejo vso odgovornost.

Kvaliteta vodenja igra pomembno vlogo pri ustvarjanju zaupanja njihovih članov. Povečuje zanimanje ljudi, da sami prostovoljno pristopijo k privatnemu varčevanju. Vsak načrt upravlja ena ali več pooblaščenih oseb, tako da se kontrolirajo operacije načrta. Sponzor, člani ali oboji imenujejo zaupnika (fiduciaries) načrta. Naloga upravljavca je vodenje načrta ali sredstev pokojninskega sklada. To dolžnost opravljajo direktorji podjetij, člani investicijskih komitejev, svetovalci...

5.2.3. Zavarovanje – pokritje in pripadnost

Oblikovanje načrta vpliva na njegovo atraktivnost. To je odvisno od tega, kakšna je prenosljivost pokojnin in pogojev pripadnosti k načrtu. Javni pokojninski načrti so po definiciji prenosljivi - načrt spremlja delavca od službe do službe, oziroma od službe do brezposelnosti. Privatni pokojninski načrti - pokojnine pa so ponavadi malo ali pa sploh neprenosljivi. ERISA je poskrbela za številne alternative za delodajalce – sponzorje glede pripadnosti, ki jih nudijo svojim (vesting) delavcem, k pokojninskim načrtom. Obdobje pripadnosti variira od načrta do načrta. Reforma iz leta 1986 »*Tax Reform Act*« (TRA) je skrčila te alternative na dve bistveni (Hazel, 2000, str. 557):

- 100 % pripadnost k načrtu po petih letih članstva v njem brez pripadnosti pred to določeno dobo,
- postopna pripadnost v obdobju sedmih let (cliff vesting), in sicer
 - 20 % po treh letih,
 - 20 % na leto od vključno leta 4 do vključno 7.

Po drugem starejšem scenariju ERISA (1974) je delavec upravičen do določenega dela sredstev sklada popolnoma po desetih letih članstva v pokojninskem načrtu. Pred tem ni bilo zaslediti nobene vladne regulacije glede »vestinga«. Akt o davčni reformi (TRA) z leta 1986 je skrajšal obdobje pripadnosti za večino delavcev na najmanj 5 let. Nekateri strokovnjaki menijo, da so ti pripadnostni standardi nepravilni in prinašajo delavce naokoli, saj ne dobijo toliko kot zaslužijo. Delavca prisilijo, da ostane v službi dalj časa. Poleg tega je dokazano, da mobilni delavec dobi nižjo življenjsko pokojnino razen, če se za možnost prenašanja pokojnin ugotovi, da je bil delavec v samo enem pokojninskem načrtu skozi svojo delovno dobo. To se zgodi v primeru »*multi-employer*« načrtov. Tu je več podjetij združeno v en pokojninski

načrt. Delavci imajo zagotovljeno polno prenosljivost pokojninskih sredstev, če se gibajo samo med podjetji v skupnem pokojninskem načrtu. »Vested« pokojnine ponavadi ostanejo zamrznjene v nominalnem smislu in ne rastejo z inflacijo ali povprečnimi mezdami. Kot rezultat, bi delavci, ki bi spremenili službo in bi imeli možnost takojšnje in popolne pripadnosti prav tako utrpeli kapitalsko izgubo v pokojninskem blagostanju.

Vsi zaposleni morajo biti v enem primarnem pokojninskem načrtu sponzorja. ERISA zahteva, da delavec pristopi k načrtu po 25. letu starosti ali po enoletni delovni dobi. Za leto zaposlitve se šteje 12 delovnih mesecev oziroma ne manj kot 1000 delovnih ur.

5.2.4. Davki

Davki so za oblikovanje privatnih pokojninskih skladov zelo pomembni, saj vplivajo na njihovo relativno velikost. Navadno so prispevki podjetij in delavcev oproščeni davkov, seveda le do določene meje. Obdavčene so izplačane pokojnine. Prispevki imajo v podjetju značaj stroška in tako zmanjšujejo dobiček, zato podjetja plačajo manj davka na dobiček. Neobdavčeni so tudi vsi investicijski donosi pokojninskih skladov, ki jih zaslužijo z naložbami.

Odgovornost za izvajanje zakonodaje ERISA je v pristojnosti Ministrstva za delo (Department of Labour) in Davčne uprave (Internal Revenue Service). Tem državnim agencijam morajo pokojninski skladi dostavljati periodična poročila, da se preveri, ali se pokojninski načrti izvajajo v skladu s pravili ERISA. Če pokojninski načrti ne upoštevajo zakonodaje lahko izgubijo svoj davčni status.

5.3. Managerji pokojninskih skladov

Sponzor načrta ima več možnosti upravljanja s sredstvi:

- s pokojninskimi sredstvi lahko upravlja sam,
- vloži sredstva v eno ali več podjetji, da upravljajo z njimi,
- združi zgornji dve alternativni.

Obstajata dve alternativni vodenja pokojninskega sklada, in sicer interno in eksterno. Mnogo velikih skladov je vodeno pasivno - notranje (passively manage). Druga alternativa pa je najetje zunanjih finančnih managerjev za vodenje pokojninskih skladov. Naloga ustanoviteljev pokojninskih skladov je, da upravičijo najetje zunanjih finančnih managerjev, da spremljajo njihovo uspešnost in skrbijo da se sredstva sklada razdelijo med različne managerje odgovorno. Prvotni upravljavci pokojninskih skladov ne morejo preprosto prenesti odgovornosti na najete zunanje finančne managerje (ERISA, Section 403 (a)).

V primeru pokojninskega načrta z vnaprej določenimi prispevki sponzor ponavadi pusti članom, da sami alocirajo sredstva med sklade. Pokojninske sklade upravljajo zavarovalnice, komercialne banke. Managerji skladov dobijo svoj prihodek iz provizij za upravljanje s sredstvi. Letna provizija lahko znaša med od 0,75 % pa do 0,01 % sredstev v upravljanju.

Študija iz leta 1991 je pokazala, da je bila povprečna efektivna provizija izračunana s strani zunanjih denarnih managerjev javnih pokojninskih skladov 0.31 % (31 bazičnih točk). Za podjetniške pokojninske sklade pa je v povprečju znašala 0.41 %. Te provizije so nižje od svetovalskih provizij vzajemnih skladov. V slednjih težijo k temu, da imajo pri njih svoje račune mali investitorji, saj je pri pokojninskih skladih prisotna ekonomija obsega pri upravljanju s sredstvi. Obstajajo tudi sponzorji, ki so rajši sklenili takšno pogodbo, da provizija namenjena upravljavcem, temelji na uspešnosti poslovanja podjetja, kot da bi plačevali fiksen znesek od sredstev v upravljanju. Po raziskavah iz leta 1991 je bilo takšnih sponzorjev 14 % (Fabozzi, 1998, str. 557) .

5.3.1. Privatni pokojninski skladi oz. načrti v upravljanju življenjskih zavarovalnic

Te pokojninske načrte imenujemo zavarovani pokojninski načrti / skladi. Privatni pokojninski sklad lahko upravlja zavarovalnica, če se sklene investicijska pogodba. Za minimalno stopnjo donosa garantira zavarovalnica. Prispevke ustanovitelj načrta plačuje zavarovalnici na splošni račun (general account) ali na ločeni račun (separate account). V zameno za sredstva zavarovalnica investira v hipoteke, v vrednostne papirje dostopne malim investitorjem (private placement), ali v dolgoročne vrednostne papirje s fiksnim donosom... Sredstva načrta se nahajajo na glavnem računu življenjske zavarovalnice. Sredstva namenjena za pokojninske načrte so prikazana v bilanci stanja, vodena pod pokojninskimi rezervami (pension fund reserves) na strani obveznosti. Leta 1998 so te rezerve skupaj znašale 1.3 trilijona USD.

Življenjska zavarovalnica lahko upravlja privatni pokojninski sklad oziroma vodi njegova sredstva na ločenem računu . Ta sredstva se ne pojavljajo v bilanci stanja zavarovalnice.

Pokojninske sklade lahko upravlja tudi banke in investicijska podjetja. Velike korporacije-ustanoviteljice pokojninskih načrtov pa imajo svoje oddelke za upravljanje s sredstvi sklada.

5.4. Sredstva pokojninskih skladov

V ZDA ne obstajajo restrikcije glede nalaganja sredstev v neameriške investicije. Sponzor sklada je svoboden pri alokaciji sredstev.

Finančna sredstva privatnih pokojninskih skladov so se povečala za 13,1% letno, državnih in lokalnih pa za 13,5% na leto, v obdobju od leta 1964 do 1998. Pokojninski skladi so glavni oskrbovalci denarja za industrijsko rast. Leta 1964 so ti predstavljali 11 % vseh finančnih institucij, do leta 1998 se je ta delež dvignil na 26%. Delnice podjetij so leta 1964 predstavljale 50% sredstev privatnih pokojninskih skladov in samo 6,5% sredstev v javnih pokojninskih skladih, leta 1998 pa je delež narasel za prve na 53% in druge na častitljivih 66 %. Leta 1964 so imeli pokojninski skladi v svoji lasti v ZDA le 6% vseh delnic, leta 1998 pa že 26%. Pokojninski skladi danes sodijo med največje institucionalne investitorje na finančnem trgu (Hazel, 2000, str. 559). Leta 1998 so finančna sredstva vseh privatnih

pokojninskih skladov znašala 4 trilijone USD. Leta 2000 je 50⁹ največjih pokojninskih skladov v ZDA izgubilo 25% vseh naložb. Ta trend je značilen tudi za leto 2001, in če se bo nadaljeval bodo pokojninski skladi – načrti postali nepolni. Vzroki izgube so šibki investicijski donosi, nizke obrestne mere ter staranje delovne populacije, ki zahteva čedalje višje pokojnine.

Pokojninski skladi v ZDA so obtoženi kratkoročnosti naložb ter špekulacij. Leta 1989 je »U.S. Congress« izdal »*Excessive Churning and Speculation Act*«, ki je kaznoval takšno delovanje z obdavčenjem kratkoročnih kapitalskih dobičkov. Obstaja še en vidik kratkoročnosti, po katerih so bili kritizirani skladi. Čeprav so skladi veliki lastniki delnic v podjetjih, niso dovolj vpleteni v management teh podjetij. Če so bili nezadovoljni z uspešnostjo podjetij so svoj delež enostavno prodali, ne da bi izzvali management podjetij. Z drugimi besedami, odpovedali so se glasovalni pravici delničarjev (Blake, 1992. str. 108).

5.5. Kontrola tveganja

Regulacija ameriškega Ministrstva za delo in zapoved diverzifikacije po ERISA zahteva od upraviteljev, da upoštevajo vpliv investicij na celotni portfelj vrednostnih papirjev. Potreba po diverzifikaciji se je pojavila na področju politike odločitev investiranja novega denarnega toka v pokojninski sklad. V preteklosti so bile odločitve o alokaciji sredstev vidne samo preko tržnih dogajanj. (Kateri sektorji oziroma podjetja naj bi poslovali dobro v določenem obdobju?). Vlagali so predvsem v dobro stoječa podjetja. Tveganju niso bili naklonjeni, donosi teh investicij so bili nižji.

⁹ V 50 največjih podjetniških pokojninskih skladov so vključeni pokojninski skladi podjetij Exxon Mobil Corp., General Motors Corp., Ford Motors Co... Ostalih vir ne navaja.

6. SKLEP

Pokojninska zavarovanja so vedno aktualna tema držav, saj povzročajo visoke stroške javnih financ. Na drugi strani pa države skušajo zagotoviti čim višje blagostanje svojim prebivalcem. Visoki stroški so povezani s staranjem populacije in vse večjim številom starejših ljudi, ki jih mora aktivna populacija vzdrževati. Kot je razvidno iz diplomske naloge, bodo v ZDA svojo reformo pokojninskega načrta reševali preko povečevanja starosti za pridobitev pokojnin ter preko povečanja prispevkov, kar je najbolj priljubljena in enostavna metoda in praksa večine držav.

Javni pokojninski sistem OASDI pomeni v ZDA zgolj minimalno zavarovanje za starost. Predvsem ščiti ljudi pred pragom revščine. Tako je glavno pokojninsko zavarovanje organizirano na privatni ravni, organizirali pa so ga že delodajalci koncem 19 stoletja, saj so si predvsem želeli pridobiti strokovno delovno silo. Kasneje je to zavarovanje preraslo v širše razsežnosti ter sedaj pokriva vse družbene skupine ljudi. Privatno pokojninsko zavarovanje ima v ZDA danes glavno vlogo. Cilj pokojninskih programov je zagotoviti delavcem dohodek pri upokojitvi, v primeru invalidnosti ter smrti. Pokojnina pomeni del zaslužka delavca, pri čemer je plačilo odloženo do upokojitve.

Zaradi zgodaj oblikovanega privatnega pokojninskega sistema, se je pojavilo glede na potrebe ljudi veliko oblik pokojninskih načrtov. Glavni med njimi sta pokojninski načrt z vnaprej določenimi pokojninami in pokojninski načrti z vnaprej določenimi prispevki. Za vse ostale načrte velja, da so se razvili iz teh dveh temeljnih oblik, pri čemer v sedanjem času prevladujejo različice pokojninskih načrtov z vnaprej določenimi prispevki. Nekateri to dejstvo utemeljujejo zgolj s tem, da so ti načrti bolj fleksibilni. Ugotavljam, da skušajo delodajalci zgolj prenesti vse večjo odgovornost in tveganje pri zagotavljanju pokojnin na posameznike oziroma zavarovance. Vseeno bi lahko rekli, da so ZDA pionirke pri uvajanju inovativnih oblik, saj imajo ugodne pogoje, razvit finančni trg ter široke možnosti nalaganja svojih sredstev v različne finančne instrumente.

Za delovanje pokojninskih skladov - načrtov pa so prav tako močno potrebna stroga zakonodajna pravila, saj bi brez njih prihajalo do zlorab in bankrotov skladov. Takšne nepravilnosti so ZDA občutile že zgodaj, zato so tudi ustanovile leta 1974 zakon ERISA in z njim pozavarovalnico PBGC. Ustanovljena je bila kot spodbuda za večje zaupanje ljudi v privatni pokojninski sistem pri zagotavljanju pokojnin. Za tisti čas je značilen tudi hitri razvoj pokojninskih skladov. Pojavile so se tudi zlorabe skladov, saj so managerji, ob zavedanju, da država stoji za njimi, vlagali v zelo tvegane investicije in pogostokrat so se skladi znašli na robu bankrota, saj so bili nepolni, zato niso mogli pokrivati bodočih obveznosti do upokojencev.

Skladno s tehnološkim razvojem so se razvijali tudi pokojninski skladi - načrti. V prvi polovici 20. stoletja so v skladih prevladovale investicije v državne obveznice, sedaj pa so glavni vir donosa naložbe v delnice podjetij. Po podatkih iz leta 1997 te znašajo kar

zavidljivih 66% sredstev privatnih pokojninskih skladov. Omenim naj, da obstajajo tudi državni pokojninski skladi, vendar so ti zanemarljivi v primerjavi s privatnimi. Vsi pokojninski skladi vlagajo predvsem v delnice dobro stoječih podjetij, ki morajo kotirati na borzi. Posledično so ti ob zlomu borze močno prizadeti. Danes so pokojninski skladi med največjimi institucionalnimi investitorji v ZDA in se tudi v veliki meri »vmešavajo« v management podjetij. O njihovi osupljivi velikosti govori tudi podatek, da je v pokojninskih skladih v ZDA okoli 2/3 svetovnih pokojninskih sredstev.

Mnoge države po svetu spremljajo, kaj se dogaja v ZDA. Ta svetovna velesila pomembno vpliva na ekonomijo vsega sveta. Pri raziskavi pokojninskih sistemov sem ugotovila, da niso najpomembnejši del gospodarstva, so pa pomemben del. Sodobne države morajo težiti k državnemu blagostanju ljudi in socialni naravnosti, saj to kaže razvitost države. Tesno povezanost socialnega, demografskega ter gospodarskega okolja ter njihovo nenehno hitro spreminjanje, morajo države stalno spremljati in v skladu s tem prilagajati in oblikovati reforme pokojninskih sistemov.

LITERATURA

1. AMBACHTSHEER P. Keith: Pension Funds and the Bottom Line. Homewood: Dow Jones-Irwin, 1986. 167 str.
2. BARR Nicholas: The Economics of the Welfare State. London: Butler & Tanner Ltd, 1990. 788 str.
3. BEŠTER Helena: Pokojninski sistemi v svetu in pri nas. Magistrsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 1996. 144 str.
4. BIRD Cristiane: Pension Funds Have Lost Billions (URL: <http://www.detnews.com/2001/business/0112/10/b01-362340.htm>), 09.12.2001.
5. BLAKE David: Issues in Pension Funding. London, New York: Routledge, 1992. 106 str.
6. BLUESTONE Irving, MONTGOMERY J.V. Rhonda, OWEN D. John: The Aging of the American Work Force. Detroit: Wayne State University Press, 1990. 429 str.
7. BOGATAJ David: Pokojninski skladi in pokojninske družbe. Magistrsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 2001. 118 str.
8. BUGARIČ Bojan: Okrogla miza – socialna varnost. Privatizacija pokojninskih sistemov (ne)varna strategija? 1.del. Podjetje in delo, Ljubljana, 18.10.1999, 6, str. 1425.
9. CANAN J. Michael: West's Legal Forms, Retirement Plans with Tax Analysis. 2. izdaja. St. Paul: West Publishing Co., 1993. 879 str.
10. CAOUCETTE John B. et al.: Managing Credit Risk – The Next Great Financial Challenge. New York: John Wiley & Sons, Inc., 1998. 673 str.
11. CICMIL TRTNIK Dragana: Računovodska poročila pokojninskih skladov. Magistrsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 1996. 157str.
12. DOBRIN Tanja: Podjetniško zavarovanje za starost. Podjetje in delo, Ljubljana, 15.03.1994, 2, str. 142.
13. FABOZZI J. Frank et al.: Foundations of Financial Markets and Institutions. 2. izdaja. New Jersey: Prentice-Hall, 1998. 159 str.
14. HAKIM Danny: 401 (k) Accounts Are Losing Money for the First Time. New York Times. (URL: <http://www.globalaging.org/pension/us/socialsec/fouroonealm.htm>), 09.07.2001.
15. HAZEL J. Johnson: Global Financial Institutions and Markets. Massachusetts: Blackwell Publishers Inc., 2000. 546 str.
16. IGLIČAR Aleksander: Institucionalni investitorji v finančnih sistemih tržnega gospodarstva. Magistrsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 1992. 119 str.
17. KUHAR Štefan: Računovodsko obravnavanje pokojninskih načrtov delodajalcev v svetu in pri nas (1). Revizor, Ljubljana, 2000, str. 50-51.
18. KUHAR Štefan: Računovodsko obravnavanje pokojninskih načrtov v svetu in pri nas (2). Revizor, Ljubljana, 2001, str. 44-47.
19. KUHAR Štefan: Računovodenje pokojnin v ZDA. Finance, Ljubljana, 13.06.2001, 100, str. 8.
20. MIHELIČ Miran: Tudi upravljanje in ne (le) ravnateljstvo združb. 1.del. Gospodarski vestnik, Ljubljana, 21.09.1995, 37, str. 63.

21. MISHKIN S. Frederic, EAKINS G. Stanley: Financial Markets and Institutions. 3. izdaja. New York: Adisson-Wesley Longman, 2000. 546 str.
22. MACKENZIE G. A. et al.: Pension Regimes and Saving. The Occasional Paper 153. Washington DC: IMF, 1997. 15 str.
23. O'SULLIVAN Mary: Corporate Governance and Globalization. Fontainebleau: Insead R&D, 1999. 60 str.
24. PREDA Stefano: Funds and Portfolio Management Institutions. Brown J. Stephen: Pension Funds in USA. Newfin: Bocconi University, 1991. 449 str.
25. REDEJKO Špela: Kaj z dodatnim pokojninskim zavarovanjem. Finance, Ljubljana, 18.06.2001, 103, str. 18.
26. ROP Anton: Bela knjiga o reformi pokojninskega in invalidskega zavarovanja. Ljubljana: Vlada republike Slovenije, 1997. 293 str.
27. RIBNIKAR Ivan: Denarni sistemi in denarna teorija. 1.del: Denarni sistem. 3.izdaja. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 1995. 266 str.
28. RUPNIK Lado, STANOVNIK Tine: Javne finance. 1. del: Javne finance v svetu. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 1995. 213 str.
29. U.S. DOL: Simplified Employee Pensions (SEPs): What Small Businesses Need To Know. (URL: <http://www.dol.gov/dil/pwba/public/pubs/seps97.htm>), 11.03.2002.
30. WHITE Jane, PYENSON Bruce: Employee Benefits for Small Business. New York: Prentice- Hall, 1991. 178 str.

VIRI

1. Current Research in Social Security. Geneva: International Social Security Association, 1996. 32, 91 str.
2. Development and Trends in Social Security 1996-1998. Devereux Susan: Pension System Reforms in Response to The Growth in Retired Populations. Marrakech: International Social Security Association, 1998. 34 str.
3. Interactions of Social Security and Tax Systems. Geneva: International Social Security Association, 1997. 25, 112 str.
4. Pensions and Inflation. Geneva: International Labour Organisation, 1977. 136 str.
5. Protecting Retirement Incomes. Options for Reform. Geneva: International Social Security Association, 37, 1996. 125 str.
6. Reforming Public Pensions. Paris: OECD, 1988. 5, 154 str.

SLOVAR

Aged ali elderly dependency ratio = odvisnostno razmerje, ki meri razmerje med številom starejših od 65 let in več glede na zaposleno populacijo.

Baby Boom = generacija rojena po 2. svetovni vojni, za katero je značilno veliko število rojstev.

Beneficiaries = upravičenci pokojnin zavarovani v pokojninskem načrtu.

Contributor = delodajalec, ustanovitelj pokojninskega načrta, ki plačuje prispevke za svoje zaposlene.

Contributory plan = pokojninski načrt, kjer prispevke plačujejo tako delodajalci kot delojemalci.

Defined benefit plan / scheme = pokojninski načrt z vnaprej določenimi pokojninami / pravicami. Pokojnina je določena vnaprej in je odvisna od zaslužka v letih pred upokojitvijo in od let članstva v pokojninskem načrtu. Tveganje izgub v celoti prevzame delodajalec.

Defined contribution plan / scheme = pokojninski načrt z vnaprej določenimi prispevki. Investicijsko tveganje prevzame član načrta. Določeni so le prispevki. Pokojnina pa je odvisna od donosa naložb sredstev na finančnem trgu. Na ta način je organizirana večina osebnih pokojninskih načrtov (SEP, IRA..).

Department of Labour = Ministrstvo za delo

Dependency ratio = razmerje odvisnosti. Razmerje med številom zaposlenih in številom upokojencev oziroma koliko zaposlenih vzdržuje enega upokojenca.

Disability pension = invalidska pokojnina

Distributions = izplačilo pokojnin iz pokojninskih načrtov.

Earnings-related pension = pokojnine so vezane na pretekle zaslužke delavca v pokojninskem načrtu.

Emergency Relief and Construction Act = ustanovil organizacijo Federal Emergency Relief Administration za nadzor zveznih dotacij. Ustanovljen je bil leta 1932.

Employee Stock Ownership plan ali ESOP = poklicni, delodajalčev delniški pokojninski načrt pri, katerem so pokojnine izplačane v delnicah podjetja ter prispevki plačani v delnicah podjetja.

Employer-funded SEP – SEP-IRA = pokojninski načrt namenjen malim podjetjem. Delodajalec ustanovi osebne pokojninske račune za vsakega delavca, na katere vplačuje prispevke. Ti prispevki znašajo 15% neto plače delavca ali do 30,000 USD letno.

Excessive Churning and Speculation Act = zakon, ki je bil uzakonjen leta 1989. Kaznuje investiranje sredstev v špekulativne naložbe.

Final salary plan / scheme = pokojninski načrt, ki spada med pokojninske načrte z vnaprej določenimi pravicami. Pokojnina se določa glede na zaslužke v zadnjih letih delavca.

Flat-benefit formula = uporablja se za izračun pokojnin pri pokojninskih načrtih z vnaprej določenimi pokojninami. Po tej formuli delavci dobijo določen procent nadomestila za pokojnino, ki pa ni odvisen od števila let zaposlitve.

Flat-rate = enotna pokojnina. Enkratno izplačilo pokojnine.

Floor-Offset plan = je oblika hibridnega pokojninskega načrta.

Forfeiture = znesek akumuliranih sredstev za pokojnine, do katere član načrta ni upravičen, če ne doseže zakonsko določene delovne dobe, po kateri bi mu pripadal celotni pridobljeni (vested) znesek oziroma, če pred to dobo zapusti podjetje. Ta ne-pridobljeni znesek pokojnine se razdeli ostalim članom na njihove pokojninske račune.

Fixed income fund = pokojninski sklad, ki zagotavlja fiksni pokojninski prihodek upravičencu.

Fully funded pension fund = polni pokojninski sklad, kjer so sredstva sklada zadostna za pokritje bodočih obveznosti upravičencem.

General accounts = investicijski račun pri zavarovalnici, ki je v bilanci stanja življenjske zavarovalnice.

Hybrid pension plan ali Designer pension = pokojninski načrt, ki združuje značilnosti pokojninskih načrtov z vnaprej določenimi pokojninami in pokojninskih načrtov z vnaprej določenimi prispevki. Ustanovljen je leta 1985.

Individual retirement accounts (IRA) = osebni pokojninski račun, ki ga lahko ustanovi sam delavec, ki pa je že v delodajalčevem pokojninskem načrtu.

Insured pension plan = zavarovani pokojninski načrt manjših podjetij ki jih upravljajo zavarovalnice in tudi delno pozavarujejo.

Intergenerational benefit cost ratio = stopnja med vrednostjo dobljenih pokojnin in zneska prispevkov plačanih v javni pokojninski sistem

Internal Revenue Service (IRS) = Davčna uprava v ZDA. Njena naloga je zbiranje prispevkov.

Institutional investors = institucionalni investitorji oziroma investicijske finančne institucije.

Keogh accounts = so pokojninski računi za samozaposlene.

Qualified retirement plans = pokojninski načrti, ki izpolnjujejo zakonsko določene ustanovitvene zahteve.

Lump sum = enkratni znesek sredstev izplačan ob upokojitvi člana pokojninskega načrta.

Multi-employer plan = pokojninski načrti, ki združuje oziroma ga ustanovi več različnih podjetij. To je skupni pokojninski načrt.

Money purchase plan / scheme = pokojninski načrt, ki ima značilnosti pokojninskih načrtov z vnaprej določenimi pravicami, vendar se razlikuje v tem, da takšni pokojninski načrti zahtevajo prispevke za pokojnine v denarju, ponavadi je to nek procent od plače delavca-člana načrta. Prispevki pa se morajo plačati vsako leto.

Noncontributory plan = pokojninski načrt, v katerega vplačujejo prispevke za svoje zaposlene samo delodajalci. Delavci ne prispevajo.

Normal cost = normalni strošek ob ustanovitvi delodajalčevega pokojninskega načrta. Enak je sedanji vrednosti zasluženih pokojnin delavca v celotnem tekočem letu.

Occupational pension plan = poklicni pokojninski načrt, ki ga ustanovi delodajalec za svoje zaposlene.

Old Age Insurance (OAI) = starostno pokojninsko zavarovanje.

Old-age pension = starostna pokojnina.

Passivity ratio = pasivno razmerje. Pokojnina je odvisna od števila let zaposlitve in predvidenega števila let upokojske dobe.

Pay-as-you-go ali PAYG = po tem principu aktivna delavska generacija vplačuje prispevke v pokojninski načrt, ti pa se takoj uporabijo za izplačila pokojnin trenutni upokojski generaciji.

Pension Trust fund = pokojninski skrbniški sklad, finančna institucija, ki zbira pokojninska sredstva in jih oplaja z namenom zagotavljanja pokojnin.

Portability = pravica do prenosljivosti pokojnin ob spremembi službe delavec Delavec dobi izplačan enkratni znesek sredstev namenjenih za pokojnino ali pa se sredstva prenesejo v drug pokojninski sklad.

Private pension plans = so privatni pokojninski načrti ustanovljeni s strani delodajalcev, posameznikov, skupin.

Profit-sharing plan = pokojninski načrt, ki vsebuje pokojninske prispevke v denarju na osnovi dobička sponzorja- ustanovitelja.

Public pension plans = javni pokojninski načrti, ustanovi jih lahko zvezna, državna in lokalna vlada.

Replacement ratio = razmerje med neto pokojnino in neto plačo pred upokojitvijo

Salary Reduction SEP = pokojninski načrt organiziran za mala podjetja.

Savings plan = pokojninski načrt za vladne uslužbence.

Section 457 plan = je pokojninski načrt namenjen zaposlenim v državnih institucijah.

Separate accounts = to so pokojninska sredstva v upravljanju življenjske zavarovalnice, ki pa se ne pojavljajo v bilance stanja v sami zavarovalnici, ampak se ta sredstva vodijo na ločenih računih.

Small Business Protection Act = zakon, ki varuje delovanje majhna podjetja. Z njim so v ZDA omogočili malim podjetnikom varčevanje v posebnih pokojninskih načrtih.

Social Security Administration = neodvisna agencija, ki vodi pokojninski program preko regionalnih centrov- uradov.

Social Security ali OASDI = javni pokojninski sistem socialnega zavarovanja v ZDA.

Sponsor = ustanovitelj pokojninskega načrta, podjetje – delodajalec, poveri sredstva pokojninskemu skladu, katerega upravljajo zaupniki – trustees.

Standard FAS 87 = uporablja se pri izračunu pokojnin.

Stock bonus plan = pokojninski načrt, ki zahteva plačila pokojninskih prispevkov in izplačila pokojnin v obliki sponzorjevih delnic.

Survivor pension = družinska pokojnina ali pokojnina za preživele družinske člane

Tax Reform Act (TRA) =

The Full Employment Act = zakon po katerem je morala vlada v ZDA zagotavljati polno zaposlenost. Uzakonjen je bil leta 1946.

Trustees = zaupniki, katerim ustanovitelji pokojninskih načrtov poverijo pokojninska sredstva v upravljanje. Lahko je posameznik ali podjetje.

Trust deed = skrbniška pogodba, pogodba med ustanoviteljem pokojninskega načrta – sponzorjem in pokojninskim skladom, v katerem so določena tudi pravila in naloge zaupnikov.

Unit-benefit formula = to je formula, ki se uporablja za izračun pokojnin v pokojninskih načrtih z vnaprej določenimi pokojninami (pravicami). Pokojnina po tej formuli je odvisna od števila let zaposlitve delavca. Delavec dobi nek procent, ki se mu s številom let sešteva.

U.S. Treasury = Urad državne zakladnice ZDA oziroma Finančno ministrstvo. Njegova naloga je zbiranje davkov javnega pokojninskega sistema OASDI, plačilo pokojnin in nadziranje pokojninskih skladov.

Variable income fund = pokojninski sklad pri katerem je pokojninski prihodek spremenljiv in odvisen od investicijskega donosa pokojninskega sklada.

Vested benefits = zaslužene (dosežene), zjamčene pokojnine, pridobljene, ki se priznajo članom pokojninskega načrta ob zadostni delovni dobi v podjetju.

401 (k) plan = so neobdavčeni varčevalni pokojninski načrti do zakonsko določene višine, ki lahko včasih dopolnjujejo osnovni pokojninski načrt. Prispevke vanj vplačujeta delodajalec in delojemalec.

403 (k) plan = pokojninski načrt z vnaprej določenimi prispevki, organiziran za zaposlene v šolstvu, univerzi in neprofitnih organizacijah v ZDA.

PREGLED KRATIC

COLA Cost of Living Adjustment je usklajevanje denarnih prejemkov z rastjo življenjskih stroškov v ZDA.

ERISA Employment Retirement Income Security Act je temeljni zakon sprejet leta 1974, ki nadzira izvajanje privatnih pokojninskih načrtov – skladov.

ESOP Employee Stock Ownership Plan je delniški pokojninski načrt značilen za ZDA. Podjetje – sponzor pokojninskega načrta plačuje prispevke z lastnimi delnicami.

FASB Odbor za finančno-računovodske standarde

GAAP Generally Accepted Accounting Principles : računovodska načela v ZDA, ki so v uporabi od leta 1929.

OASDI Old-age, Survivors, and Disability Insurance – Social Security: javni pokojninski in invalidski sistem socialnega zavarovanja v ZDA.

OASDHI Old-age, Survivors, Disability, and Health Insurance: javni pokojninski in invalidski sistem socialnega zavarovanja vključuje še zdravstveno zavarovanje.

PAYG Pay-as-you-go: oblika pokojninskega načrta, v katerem financiranje poteka na podlagi medgeneracijske izmenjave: pokojnine se plačujejo iz sprotnih prispevkov aktivne delavske populacije

PBGC Pension Benefit Guaranty Corporation – Penny Benny: pozavarovalnica privatnih pokojninskih načrtov - skladov v ZDA, ki jamči za izplačila pokojnin upravičencem ob upokojitvi.

SEP Simplified Employee Pension je oblika osebnega pokojninskega načrta za majhna podjetja v ZDA.

SSA Social Security Act je Zakon socialnega zavarovanja iz leta 1935.