

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO
POKOJNINSKI SISTEMI V ŠTIRIH DRŽAVAH
EVROPSKE UNIJE

LJUBLJANA, februar 2004

GORAN MIHAILOVIĆ

IZJAVA

Študent Goran Mihailović izjavljam, da sem avtor tega diplomskega dela, ki sem ga napisal pod mentorstvom dr. Tineta Stanovnika in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, _____

Podpis: _____

KAZALO

UVOD	5
1. RAZVOJ IN UREDITEV POKOJNINSKIH SISTEMOV V EVROPI	6
1.1 SISTEMI SOCIALNE VARNOSTI V EVROPI	6
1.2 STRUKTURA STAROSTNEGA ZAVAROVANJA.....	6
1.3 TRIJE STEBRI POKOJNINSKEGA ZAVAROVANJA	7
1.3.1 Javni pokojninski sistem	8
1.3.2 Privatna pokojninska zavarovanja.....	8
1.3.2.1 Pokojninski načrti z vnaprej določenimi pravicami (defined benefit plan).....	9
1.3.2.2 Pokojninski načrt z vnaprej določenimi prispevki (defined contribution plan).....	9
1.3.2.3 Davčno obravnavanje pokojninskih skladov	9
2. POKOJNINSKI SISTEMI V EVROPSKI UNIJI	10
2.1 STRUKTURA POKOJNINSKIH SISTEMOV V DRŽAVAH EVROPSKE UNIJE.....	10
2.1.1 Državno pokojninsko zavarovanje	10
2.1.2 Poklicni in individualni pokojninski načrti	11
2.2 DEMOGRAFSKI TRENDI IN REFORME POKOJNINSKIH SISTEMOV	12
2.2.1 Staranje prebivalstva evropskih držav.....	13
2.2.2 Reforme pokojninskih sistemov	15
2.2.3 NDC pokojninski načrt (<i>Notional defined contribution pension plan</i>)	15
3. POKOJNINSKI SISTEM NA ŠVEDSKEM	16
3.1 ZGODOVINSKI RAZVOJ	16
3.2 STRUKTURA POKOJNINSKEGA SISTEMA	16
3.2.1 Državno pokojninsko zavarovanje	17
3.2.1.1 Izračun pokojninskih pravic.....	18
3.2.1.2 Indeksacija pokojnine	19
3.2.2 Zajamčena državna pokojnina.....	19
3.2.3 Prehodna generacija zavarovancev	20
3.3 POKLICNI POKOJNINSKI NAČRTI.....	20
3.4 PRIVATNI POKOJNINSKI NAČRTI.....	22
3.5 POKOJNINSKA REFORMA LETA 1999	22
4. POKOJNINSKI SISTEM V FRANCIJI	23
4.1 ZGODOVINSKI RAZVOJ	23
4.2 STRUKTURA POKOJNINSKEGA SISTEMA	24
4.2.1 Državno pokojninsko zavarovanje	24
4.2.1.1 Izračun in indeksacija pokojnine	25
4.2.2 Dodatni pokojninski načrti	26
4.2.3 Prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje.....	27
4.3 PROBLEMI IN CILJI POKOJNINSKEGA SISTEMA.....	28
5. POKOJNINSKA UREDITEV V NEMČIJI	29
5.1 ZGODOVINSKI RAZVOJ POKOJNINSKEGA SISTEMA.....	29
5.2 VPLIV ZDRUŽITVE OBEH NEMČIJ.....	30
5.3 POKOJNINSKA REFORMA LETA 2001	30
5.4 DRŽAVNO POKOJNINSKO ZAVAROVANJE.....	31
5.4.1 Prispevki in pravice pokojninskega zavarovanja	32
5.5 DODATNA POKOJNINSKA ZAVAROVANJA	33
5.5.1 »Riesterjeva« podpora.....	33
5.5.2 Poklicni pokojninski načrti	34
6. POKOJNINSKI SISTEM V ŠPANJI	36
6.1 ZGODOVINSKI RAZVOJ	36
6.2 STRUKTURA POKOJNINSKEGA ZAVAROVANJA V ŠPANJI	37
6.2.1 Državni pokojninski načrt	37
6.2.1.1 Izračun in indeksacija pokojnine	38
6.3 POKLICNI IN PRIVATNI POKOJNINSKI NAČRTI.....	39
6.4 CILJI REFORM POKOJNINSKEGA SISTEMA.....	40

7. PRIMERJAVA POKOJNINSKIH SISTEMOV IZBRANIH DRŽAV.....	40
7.1 JAVNO POKOJNINSKO ZAVAROVANJE	40
7.1.1 Organizacija javnega pokojninskega zavarovanja.....	40
7.1.2 Osnovni parametri pokojninskega sistema.....	41
7.2 POKLICNO POKOJNINSKO ZAVAROVANJE	43
7.2.1 Organizacija in nadzor poklicnega pokojninskega zavarovanja.....	43
SKLEP	44
LITERATURA.....	46
VIRI.....	47

UVOD

Obstoječi pokojninski sistemi držav članic Evropske unije se med seboj razlikujejo v strukturi, načinu financiranja, velikosti in pomembnosti posameznih pokojninskih stebrov znotraj celotnega pokojninskega sistema. Namen diplomske naloge je prikazati temeljne značilnosti pokojninskih sistemov in aktualne spremembe znotraj le - teh.

V prvem delu diplomske naloge predstavljam splošne značilnosti pokojninskega sistema, kot dela sistema socialne varnosti. Sledi predstavitev osnovnih značilnosti sistemov v Evropski uniji ter glavnih problemov, s katerimi se države članice soočajo. Države se namreč že nekaj časa ukvarjajo z reformami svojih pokojninskih sistemov, ki naj bi prinesle večjo finančno vzdržljivost in prilagodljivost demografskim spremembam v naslednjih desetletjih. Zadnje večje reforme segajo v začetke devetdesetih let prejšnjega stoletja, pred kratkim pa so svoje pokojninske sisteme reformirale Nemčija, Švedska, Avstrija, Francija in Italija.

V drugem delu diplomske naloge predstavljam pokojninske sisteme štirih držav Evropske unije, in sicer Švedske, Francije, Nemčije in Španije. Prikazal bom njihovo strukturo, udeležbo posameznih pokojninskih stebrov, ter posebnosti in reforme, ki so jih države na tem področju nazadnje izvedle. Videli bomo, da reforme potekajo predvsem v smeri razvoja drugega pokojninskega stebra, ki naj bi delno razbremenil javno pokojninsko zavarovanje.

Švedski pokojninski sistem predstavlja svojevrstno inovacijo na področju pokojninskega zavarovanja, saj uvaja naložbene pokojnine v steber državnega pokojninskega zavarovanja. Opozarjam predvsem na način določanja višine pokojnine in izravnalni mehanizem pokojninskega sistema, ki upošteva vplive demografskih in ekonomskih sprememb.

V nadaljevanju opisujem francoski pokojninski sistem, ki velja za enega najbolj velikodušnih v Evropi. Posebnosti francoskega pokojninskega sistema so njegova kompleksna struktura ter veliko število posebnih in dodatnih pokojninskih načrtov.

Nemčija je država z najstarejšim javnim pokojninskim sistemom na svetu. Leta 2001 je sprejela nove ukrepe na pokojninskem področju, s katerimi je stari sistem pokojninskih prispevkov dopolnila s sistemom dodatne pokojnine. Sistem je denarno podprt s strani države. V drugi steber pokojninskega zavarovanja so končno uvedeni tudi pokojninski skladi.

Španski pokojninski sistem se bo izmed vseh držav članic Evropske unije v naslednjih desetletjih soočil z relativno največjim povečanjem števila upokojencev. Kljub povečanju števila pokojninskih skladov, španski pokojninski sistem še naprej sloni na državnem pokojninskem zavarovanju, kar bo v prihodnje močno ogrozilo finančno stabilnost pokojninskega sistema.

1. RAZVOJ IN UREDITEV POKOJNINSKIH SISTEMOV V EVROPI

1.1 SISTEMI SOCIALNE VARNOSTI V EVROPI

Najbolj smiselno in najbolj pragmatično je razlikovanje sistemov socialne varnosti glede na obseg in kvaliteto socialnih pravic, ki jih ti sistemi nudijo prebivalcem. Obstaja pa nekoliko bolj teoretično razlikovanje sistemov socialne varnosti oziroma držav blaginje, ki razlike išče tako v zgodovinskem razvoju, kot v določenih ideoloških opredelitvah. Tako je znana klasifikacija G.Esping-Anderson, ki ločuje med tremi tipi držav blaginje v Evropi (Stanovnik, 2002, str.159):

1. Bismarckov model (tj. korporativistični model oz. model kontinentalne Evrope). Za države tega tipa je značilen sorazmerno skromen obseg državnega intervencionizma in visok obseg pravic iz sistema socialne varnosti. Sistem se pretežno financira s prispevki, obseg pravic, ki se zagotavlja z dohodkovnim in premoženjskim preizkusom, pa je zelo skromen. Osnovne socialne pravice so torej pogojene s plačevanjem prispevkov. Sistem se je uveljavil predvsem v kontinentalni Evropi (Nemčiji, Avstriji, Belgiji, Franciji, Italiji, Španiji, Sloveniji itd.) in v ZDA.

2. Skandinavski model (tj. socialdemokratski model). Za ta model je značilen visok obseg državnega intervencionizma, ki z davčnimi prihodki napaja sistem socialne varnosti. V teh sistemih tvorijo prispevki manjši del prihodkov. Obseg pravic je sorazmerno visok. Takšno davčno financiranje ima za posledico, da je večina pravic iz sistema socialne varnosti univerzalnih, tj. pravice izvirajo že iz naslova državljanstva. Ti sistemi vključujejo tudi sistem socialnega zavarovanja, ki zaposlenim zagotavlja še dodaten obseg pravic.

3. Beveridgeov model (tj. liberalni model). Tudi v tem sistemu (tako kot v skandinavskem) davki predstavljajo relativno pomemben vir, vendar je celotni sistem skromno zasnovan, s skromnim obsegom prispevkov in zelo skromnim obsegom pravic. Zaradi tega ne preseneča, da je obseg pravic, ki se zagotavlja z dohodkovnim in premoženjskim preizkusom upravičenca (*means tested*), precej velik. Tako so npr. v Veliki Britaniji prispevki za pokojninsko zavarovanje sicer odvisni od plače, vendar je osnovna državna pokojnina (*basic state pension*) določena v fiksnem znesku. Ta model prevladuje v Veliki Britaniji, določene elemente tega modela pa najdemo tudi na Nizozemskem, v Belgiji in mediteranskih državah.

1.2 STRUKTURA STAROSTNEGA ZAVAROVANJA

Vse družbe poznajo določene oblike institucionalnega varstva za starost. Namen pokojninskih sistemov je zagotoviti starejšim ljudem, ki niso več zaposleni, določen vir dohodka. V nekaterih državah so ideje o nacionalni solidarnosti in družbeni odgovornosti zelo pomembne in tukaj ima država glavno vlogo pri zagotavljanju pokojninskih prejemkov. V drugih državah pa je pomembnejša individualna odgovornost ter svoboda izbire, pri tem pa imajo delodajalci in posamezniki večjo vlogo pri zagotavljanju pokojninskih prejemkov. Poznamo formalne in neformalne sisteme, ki omogočajo preživetje starejšim osebam, ki niso več aktivne. Splošno gledano govorimo o naslednjih oblikah (Bešter, 1996, str.15):

- neformalni način preskrbe med posamezniki - družinskimi člani in/ali znotraj vaše skupnosti,

- privatni prihranki,
- privatne pokojnine in zavarovanja,
- javni sistemi pokojninskega zavarovanja,
- sistemi socialnega varstva.

V razvitih industrijskih državah so vsi zgoraj omenjeni sistemi dobro razviti in še najmanj pomemben je prvi, neformalni način. Za dežele v razvoju, kot tudi v času pred industrijsko revolucijo v Evropi, pa je bila značilna le izmenjava med družinskimi člani in člani vaše skupnosti. Tak neformalen dogovor, ki določa, da mlajši dela zmožni in aktivni člani družine ali skupnosti preživljajo starejše, vsebuje osnovne elemente PAYG (pay-as-you-go) metode.

1.3 TRIJE STEBRI POKOJNINSKEGA ZAVAROVANJA

Celotni pokojninski sistem, kot del sistema socialne varnosti, praviloma tvorijo trije osnovni podsistemi oziroma stebri (Stanovnik, 2002, str.166-167):

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

Drugi steber sestavljajo različne poklicne sheme (*occupational pension plans*). Te sheme vključujejo predvsem zaposlene, pri čemer so te sheme lahko na ravni podjetja, panoge ali kar države. Participacija je za zaposlene praviloma obvezna, financiranje pa je lahko bodisi po PAYG ali prek naložbenih skladov. Kljub »obveznosti« pa te sheme niso sestavni del prvega stebra, ker ta obveznost velja le za manjši del aktivnega prebivalstva.

Tretji steber sestavljajo različne oblike prostovoljnega individualnega varčevanja za starost. To obliko ponujajo različne zavarovalnice, pokojninski kapitalski skladi ipd.

Meja med javnim prvim stebrom in privatnim drugim stebrom ni zelo razločna. Sheme drugega stebra so deležne podrobne državne regulative, poleg tega pa je v razvoj drugega stebra država finančno posredno vpletena. Z dodeljevanjem davčnih olajšav za tovrstne pokojninske prispevke se zmanjša osnova za dohodnino in s tem se zmanjšajo tudi davčni prihodki. Država nadalje zagotavlja garancije ipd., kar predstavlja potencialno finančno obveznost za državni proračun (Stanovnik, 2002, str.167).

Svetovna banka definira tudi nekoliko drugačno razvrstitev pokojninskih stebrov. Prvi steber še vedno predstavlja javni pokojninski načrt, ki se financira s prispevki socialnega zavarovanja. V drugi steber Svetovna banka uvršča obvezne dodatne pokojninske načrte (poklicne in individualne), ki se financirajo po naložbenem principu, v tretji steber pa prostovoljne dodatne pokojninske načrte (poklicne in individualne). Četrty steber predstavljajo osebna privarčevana sredstva. Poleg teh štirih stebrov, Svetovna banka uvaja tudi ničelni

steber (*zero pillar*), ki se financira iz proračuna in predstavlja t.i. socialno pokojnino, ki je pogojena z dohodkovnim in premoženjskim stanjem upravičenca (Rutkowski, 2001).

1.3.1 Javni pokojninski sistem

Večina javnih pokojninskih sistemov je financirana po sistemu PAYG, za katerega velja, da upokojencem pokojnine plačuje s prispevki delovno aktivna generacija, ki pri tem pričakuje, da bo generacija njenih otrok po istem pravilu financirala njihove pokojnine. PAYG sistem pokojninskega zavarovanja se uporablja kot način javnega pokojninskega zavarovanja, saj je obvezen za vse prebivalce in ima kot posledico medgeneracijske izmenjave tudi prerazdelitveno funkcijo, ker prerazdeljuje sredstva od bolj sposobnih in produktivnih k manj sposobnim in revnejšim prebivalcem. Smiselno lahko javne pokojninske sisteme razdelimo kot je prikazano v spodnji tabeli.

Tabela 1: Klasifikacija javnih pokojninskih sistemov v evropskih državah

	Enotna (»univerzalna«) shema	Dualna shema	Enotna (»zaposlitvena«) shema
Pogoji za pokojnino/izračun pokojnine	Leta bivanja		Leta zaposlitve / pretekli dohodki
Oblika pokojnine	Enotna	Dvodelna	Enotna, vezana na prejšnje dohodke
Viri financiranja	Splošni davčni prihodki	Splošni davčni prihodki ter prispevki	Predvsem prispevki
Države	Nizozemska Irska Islandija	Danska, Finska, Švica, Norveška, Švedska, Velika Britanija	Avstrija, Belgija, Francija, Nemčija, Grčija, Italija, Španija, Luksemburg, Slovenija, Portugalska,

Vir: Stanovnik, 2002.

Pri dualnih pokojninah je pokojnina sestavljena iz dveh delov: prva zagotavlja tako rekoč univerzalno in enotno pokojnino, druga shema pa zagotavlja dodatno pokojnino, osnovano na obveznih prispevkih; velikost drugega dela je seveda odvisna od plačanih prispevkov. Večina dualnih shem (ne vse) je nastala iz enotnih univerzalnih shem, praviloma tako, da je država sama organizirala ali pa v javni sistem vključila poklicne sheme drugega stebra. Tako so npr skandinavske države in Velika Britanija v ne tako daljni preteklosti imele enotno univerzalno javno shemo (Stanovnik, 2002, str.168).

1.3.2 Privatna pokojninska zavarovanja

Poleg javnega sistema pokojninskega zavarovanja, ki deluje v večini razvitih držav po principu medgeneracijske izmenjave, so se v Zahodni Evropi in ZDA razvile tudi različne dodatne oblike privatnih pokojninskih zavarovanj. Te privatne oblike zavarovanj so organizirane predvsem na osnovi kapitalskih skladov, za katere je značilno, da ne obremenjujejo javnih financ. Ker pa je tudi od privatnih oblik pokojninskega zavarovanja odvisna socialna varnost velikega števila ljudi, je razumljiva prisotnost močne državne regulative tudi tu in lahko trdimo, da tvorijo sistem pokojninskega zavarovanja v neki državi javni sistem pokojninskega zavarovanja skupaj z različnimi oblikami privatnih pokojninskih

zavarovanj. V osnovi se ti sistemi razlikujejo v porazdelitvi naložbenega tveganja. V naložbenih sistemih z vnaprej določenimi pravicami¹ investicijsko tveganje prevzame ustanovitelj, medtem ko v naložbenih sistemih privatnih pokojninskih zavarovanj z vnaprej določenimi prispevki² tveganje prevzamejo člani teh pokojninskih oblik - zavarovanci (Bešter, 1996, str.34).

Razvoj privatnih pokojninskih zavarovanj je v veliki meri odvisen od razvitosti javnega pokojninskega zavarovanja, višine pokojnin javnega sistema in drugih ugodnosti, ki jih javni sistem ponuja. Poleg osnov, kot so zaupanje prebivalstva v finančni sistem in zadostna sredstva prebivalstva, je pomembno tudi zagotoviti primerno okolje, in sicer z obveščanjem ter stimuliranjem preko davčnih olajšav.

1.3.2.1 Pokojninski načrti z vnaprej določenimi pravicami (defined benefit plan)

Podjetje, ki organizira tako vrsto načrta, mora poskrbeti za pokritje bodočih obveznosti pokojninskega načrta. Višina pokojnine je določena v načrtu, običajno kot odstotek od plače v določenem obdobju pred upokojitvijo ali ob upokojitvi. Posameznik že vnaprej ve, kako visoko pokojnino lahko pričakuje. Celotno investicijsko tveganje nosi ustanovitelj načrta, ki upravlja s sredstvi ter sodeluje pri morebitnih kapitalskih zasluških ali izgubah. Višina pokojnine torej ni odvisna od uspešnosti upravljanja s sredstvi, temveč je vnaprej predvidljiva, določena s končno oziroma povprečno plačo, upošteva delovno dobo.

1.3.2.2 Pokojninski načrt z vnaprej določenimi prispevki (defined contribution plan)

Pri teh pokojninskih načrtih so prispevki oz. vplačila v sklad določeni vnaprej. Donos sredstev sklada se spreminja v skladu s tržnimi razmerami. Sredstva posameznika se vodijo ločeno na individualnem računu, njihova vrednost je odvisna od vplačil in donosnosti sredstev sklada. Investicijsko tveganje v celoti prevzamejo člani pokojninskega načrta. Višina pokojnine se lahko le predvideva, saj je odvisna od donosnosti sredstev oziroma uspešnosti finančnih naložb.

1.3.2.3 Davčno obravnavanje pokojninskih skladov

Predmet davčnega obravnavanja so lahko tri točke pokojninskega načrta in sicer vplačilo v načrt - premija, ustvarjeni donos sklada in izplačilo - pokojnina (Whitehouse, 1999). Glede na to v kateri točki so pokojninska zavarovanja obdavčljiva ločimo v evropskih državah dva glavna davčna režima³:

- **ETT** (Exempted, Taxed, Taxed): neobdavčene premije, obdavčeni donosi sklada in pokojnine,
- **EET** (Exempted, Exempted, Taxed): neobdavčene premije in donosi sklada, obdavčene pokojnine.

¹ Pokojnina je določena vnaprej. Odvisna je od zaslužka v letih (ali letu) pred upokojitvijo in od let članstva v pokojninskem načrtu.

² Vnaprej so določeni le prispevki, pokojnina pa je odvisna od donosa naložb sredstev na finančnem trgu.

³ Omenjena davčna režima sta najbolj značilna za evropske države. Poleg njiju obstajajo tudi drugi davčni režimi (npr. TTT, TET, TTE, ...), ki se redko uporabljajo pri obdavčevanju pokojninskih skladov.

Davčni režim EET (npr. Nizozemska, Avstrija, Španija, Irska, Nemčija, Francija, Slovenija) spodbuja razvoj skladov, saj so v obeh primerih prihodki sklada neobdavčeni. Davčni režim ETT (npr. Švedska in Italija) je za razvoj skladov neprijazen, saj so obdavčeni tudi donosi sklada (Recent developments..., 2001; Whitehouse, 1999).

2. POKOJNINSKI SISTEMI V EVROPSKI UNIJI

Med sistemi držav članic obstajajo določene razlike v strukturi, načinu financiranja pokojninskih stebrov, velikosti in pomembnosti posameznih pokojninskih stebrov znotraj celotnega nacionalnega sistema. Kot smo že videli so sistemi pokojninskega zavarovanja del različnih sistemov socialne varnosti, zato je pri obravnavi pokojninskih sistemov v državah potrebno upoštevati razliko v samih zasnovah le-teh. Pokojninski načrti prvega stebra, skupaj z dodatnimi pokojninskimi načrti (poklicni in privatni), zagotavljajo primeren standard za večino upokojujencev v Evropski uniji. Da bi tudi v prihodnje države lahko zagotavljale visok obseg pravic upokojujencem, morajo obstajati močnejše spodbude za poklicno in privatno pokojninsko zavarovanje. Večina držav se tega zaveda in so v zadnjem času izpeljale, ali pa vsaj napovedale, reforme pokojninskih sistemov, ki bi omogočale že navedeno.

2.1 STRUKTURA POKOJNINSKIH SISTEMOV V DRŽAVAH EVROPSKE UNIJE

2.1.1 Državno pokojninsko zavarovanje

Državno pokojninsko zavarovanje je obvezno za vse zaposlene v zasebnem in javnem sektorju ter za samozaposlene (tabela št.2). V večini primerov se prvi steber pokojninskega zavarovanja oz. državno pokojninsko zavarovanje za zaposlene v zasebnem sektorju financira po PAYG sistemu ali pa po PAYG načelu in iz proračuna skupaj. Izjeme so Danska, kjer se pokojninski načrt zaposlenih v zasebnem sektorju v celoti financira iz državnega proračuna, Švedska, kjer se načrt financira po PAYG sistemu, naložbenem sistemu in iz proračuna, ter Finska, kjer se načrt financira po PAYG sistemu in iz proračuna (European Commission, 2000).

Za zaposlene v javnem sektorju je udeležba v državnem pokojninskem zavarovanju prav tako obvezna. V Belgiji, Nemčiji, Grčiji in na Danskem se pokojnine javnega sektorja financirajo iz državnega proračuna. Na Nizozemskem, Irskem in v Veliki Britaniji se državno pokojninsko zavarovanje za zaposlene v javnem sektorju v celoti izvaja s PAYG sistemom. Z mešanim sistemom (PAYG in proračun) se tovrstni načrti financirajo v Španiji, Franciji, Italiji, Luksemburgu, Avstriji in na Portugalskem. Poseben način financiranja imata Švedska in Finska. Na Švedskem se sistem pokojnin zaposlenih v javnem sektorju financira po PAYG sistemu, naložbenem sistemu in iz proračuna, na Finskem pa po PAYG in naložbenem sistemu (European Commission, 2000).

Med posameznimi državami Evropske unije obstajajo razlike tudi med pokojninskimi načrti za samozaposlene. Najpogosteje se ti načrti financirajo s PAYG sistemom in iz proračuna (Belgija, Nemčija, Grčija, Španija, Francija, Finska, Italija, Luksemburg, Avstrija in

Portugalska). Na Danskem se tovrstni načrti financirajo iz proračuna, na Švedskem pa s kombinacijo financiranja s PAYG sistemom, naložbenim sistemom in iz proračuna. Na Nizozemskem, Irskem in v Veliki Britaniji se pokojninski načrti samozaposlenih popolnoma financirajo po sistemu PAYG (European Commission, 2000).

Tabela 2: Pokojninsko zavarovanje znotraj prvega stebra v zasebnem in javnem sektorju ter med samozaposlenimi v državah Evropske unije

Zaposleni v zasebnem sektorju		Zaposleni v javnem sektorju		Samozaposleni	
<i>obvezna udeležba</i>	<i>način financiranja</i>	<i>obvezna udeležba</i>	<i>način financiranja</i>	<i>obvezna udeležba</i>	<i>način financiranja</i>
Belgija	PAYG	Belgija	PAYG	Nemčija	PAYG
Irsko	Nizozemska	Irsko	Nizozemska	Belgija	Nizozemska
Nemčija	Irsko	Nemčija	Irsko	Irsko	Irsko
Grčija	Velika Britanija	Grčija	Velika Britanija	Grčija	Velika Britanija
Italija		Italija		Italija	
Španija	PAYG/P*	Španija	PAYG/P*	Španija	PAYG/P*
Luksemburg	Belgija,	Luksemburg	Španija	Luksemburg	Belgija
Avstrija	Nemčija	Avstrija	Francija	Avstrija	Nemčija
Danska	Grčija, Španija	Danska,	Italija	Danska	Grčija
Francija	Francija, Italija	Francija	Luksemburg	Francija	Španija
Finska	Luksemburg	Finska	Avstrija	Finska	Francija, Italija
Švedska	Avstrija	Švedska	Portugalska	Švedska	Luksemburg
Nizozemska	Portugalska	Nizozemska		Nizozemska	Avstrija
Portugalska		Portugalska		Portugalska	Portugalska
Velika Britanija		Velika Britanija		Velika Britanija	Finska
	proračun		proračun		proračun
	Danska		Danska, Belgija		Danska
			Nemčija, Grčija		
	PAYG/P/N**		PAYG/P/N**		PAYG/P/N**
	Švedska		Švedska		Švedska
	PAYG/N***		PAYG/N***		
	Finska		Finska		

Opombe:

* PAYG/P - kombinacija financiranja s PAYG in proračunom,

** PAYG/P/N - kombinacija financiranja s PAYG, proračunom in naložbenim sistemom,

*** PAYG/N - kombinacija financiranja s PAYG in naložbenim sistemom.

a) Nizozemska: pokojnina ni vezana na zaposlitev, ampak na leta bivanja na Nizozemskem med 15. in 65. letom starosti.

b) Nemčija - samozaposleni: obvezno je zavarovanih okoli 2/3 samozaposlenih (članstvo v združenjih).

Vir: European Commission, 2000.

2.1.2 Poklicni in individualni pokojninski načrti

Poklicni (podjetniški) načrti pokojninskega zavarovanja večinoma niso obvezni v državah članicah Evropske unije. Obvezni so na Nizozemskem, kjer je zavarovanje znotraj drugega pokojninskega stebra obvezno za zaposlene v javnem sektorju in večino zaposlenih v zasebnem sektorju, v Franciji, kjer je obvezno za zaposlene v zasebnem sektorju, in na Danskem, kjer je obvezno za nekatere zaposlene v javnem sektorju. Na Švedskem izhaja obveznost zavarovanja znotraj drugega stebra iz kolektivnih pogodb med sindikati in delodajalci. V poklicne pokojninske načrte je vključenih kar 90% zaposlenih. V Nemčiji so s

kolektivnimi pogodbami v poklicna pokojninska zavarovanja vključeni zaposleni v javnem sektorju.

Višina pokojnin drugega stebra se med posameznimi državami močno razlikuje. V Veliki Britaniji in na Nizozemskem pokojnine drugega stebra predstavljajo okoli 40% celotne pokojnine. Na Irskem in Danskem je delež okoli 25 - 35%, v Belgiji, Luksemburgu in na Švedskem pa 10 - 25% celotne pokojnine. V preostalih državah Evropske unije je ta delež nižji od 10% (European commission, 2003).

Pokojninski skladi so najbolj razviti na Nizozemskem in v Veliki Britaniji. V letu 2000 je tako na Nizozemskem celoten obseg naložb v pokojninske sklade znašal 454 milijard €, v Veliki Britaniji pa 1028 milijard €. Naložbe v pokojninske sklade se povečujejo tudi v ostalih državah Evropske unije. Tako se je delež naložb v letu 2000 povečal glede na leto 1997 za okoli 20%. Najvišje povečanje so zabeležili v Avstriji (160%), Italiji (88%) in Španiji (80%). (Pension funds and insurance in Europe, 2002).

V prihodnosti se pričakuje tudi čedalje večja vloga zasebnih pokojninskih zavarovanj oz tretjega pokojninskega stebra. Tako je npr. v Belgiji kar 45% prebivalstva vključenega v tretji pokojninski steber, zahvaljujoč predvsem davčnim spodbudam za varčevanje znotraj načrtov življenjskega in pokojninskega zavarovanja. V Veliki Britaniji, na Nizozemskem in Danskem zasebna zavarovanja že predstavljajo pomemben del prispevkov znotraj pokojninskega sistema. Velika Britanija je leta 2001 uvedla nov tip zasebne pokojnine, t.i. »Stakeholder pension«⁴, katere namen je bil poenostaviti in poceniti zasebno pokojninsko varčevanje ter tako spodbuditi posameznike k vključevanju v tovrstne načrte (European commission, 2003).

2.2 DEMOGRAFSKI TRENDI IN REFORME POKOJNINSKIH SISTEMOV

Pokojninske reforme v državah članicah Evropske unije predstavljajo eno izmed najbolj pomembnih socialnih reform. Vse države se soočajo s staranjem prebivalstva, ki je rezultat daljše življenjske dobe, manjše rodnosti in sprememb v družinski strukturi. Pričakovana demografska gibanja bodo imela velike učinke na prispevke in izdatke sistemov pokojninskega zavarovanja. Posledica spreminjanja starostne strukture bo finančna nestabilnost pokojninskih sistemov, ki se financirajo predvsem po sistemu PAYG. Poleg demografske krize v evropskih državah, bo dodaten problem tudi velikodušna socialna politika, ki zagotavlja prebivalstvu dokaj visoko stopnjo socialne varnosti. Zaradi tega so potrebne reforme pokojninskih sistemov, ki bi v večji meri spodbujale in omogočile financiranje le-teh po naložbenem sistemu, saj ta temelji na varčevanju in vlaganju na kapitalskih trgih.

Kljub naraščajočemu pomenu drugega stebra pokojninskega sistema, je vedno bolj gotovo, da bodo javni pokojninski načrti še vedno glavni vir dohodka starejših ljudi v večini držav

⁴»Stakeholder pension« je namenjena predvsem tistim, ki nimajo možnosti poklicnega pokojninskega zavarovanja pri delodajalcu. Provizija upravljavca ne sme znašati več kot 1% sredstev na individualnih računih zavarovancev. Zavarovanci lahko vstopijo v tovrstne načrte (ali iz njih izstopijo) brez kakršnihkoli omejitev.

Evropske unije. V državah z zelo visoko ravniyo pokojnin iz prvega stebra (Francija, Finska, Avstrija, Luksemburg) tudi ni pretiranih zahtev za ustanavljanje poklicnih pokojninskem načrtov. Prav tako socialni partnerji ne kažejo interesa za tovrstne načrte, ker imajo pomembno vlogo pri upravljanju načrtov prvega stebra pokojninskega zavarovanja. V Španiji, Italiji in na Portugalskem so, kljub temu, da obstajajo močne spodbude za ustanavljanje poklicnih načrtov, šele pred kratkim določili smernice za uveljavitev pokojninskega drugega stebra kot pomembne komponente znotraj nacionalnega pokojninskega sistema (European Commission, 2003).

2.2.1 Staranje prebivalstva evropskih držav

Dosedanji prevladujoči PAYG sistem je učinkovit v državi, kjer lahko veliko število aktivnega prebivalstva s prispevki pokriva izdatke za pokojnine. Vendar se v skoraj vseh državah, z izjemo Irske, zelo zmanjšuje razmerje med zaposlenimi in upokojenci. Število upokojencev se bo povečevalo z upokojevanjem številčne t.i. »baby boom« generacije, ki se bo začelo med leti 2005 in 2040. Za demografijo evropskih držav na splošno veljajo naslednje lastnosti (Homan, 2002, str.26):

- staranje številčne generacije, rojene po 2. svetovni vojni, ki se bo upokojevala po letu 2005,
- daljša pričakovano trajanje življenja starih nad 65 in več let,
- padec števila rojstev zaradi manjšega števila žensk, ki se odločajo imeti otroke,
- nizka stopnja priseljevanja v preteklosti in omejena stopnja priseljevanja v prihodnosti.

Tabela 3: Projekcija razmerja med prebivalci starejšimi od 64 let in aktivnim prebivalstvom v državah Evropske unije

	leto 2000	leto 2040
Belgija	28,1	51,3
Danska	24,1	44,5
Nemčija	26,0	54,7
Grčija	28,3	51,4
Španija	27,1	55,7
Francija	27,2	50,0
Irska	19,4	36,0
Italija	28,8	63,9
Luksemburg	23,4	45,4
Nizozemska	21,9	48,1
Avstrija	25,1	54,5
Portugalska	25,1	43,1
Finska	24,5	47,4
Švedska	29,6	46,7
Velika Britanija	26,4	47,0
Evropska unija	26,7	52,4

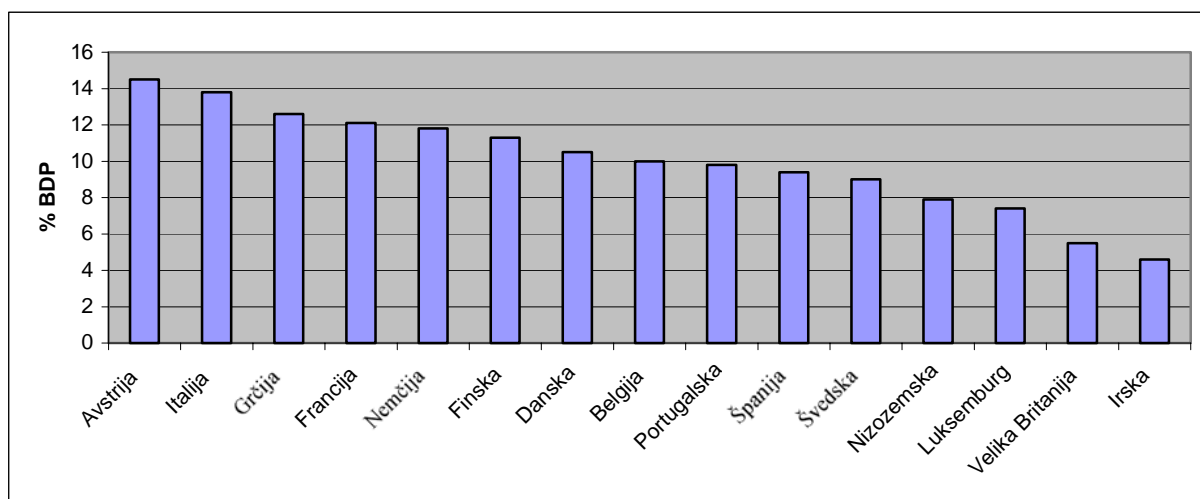
Vir: European Commission, 2003.

Pričakovana življenjska doba naj bi se v naslednjih 50-ih letih povečala, pri ženskah za 4.2 leti, pri moških pa za 5 let. Rezultat tega bo povečanje razmerja med starejšimi od 64 let in aktivnim prebivalstvom v državah Evropske unije. V letu 2040 bo razmerje znašalo že 52,4%, kljub upoštevanju nekoliko bolj optimističnih projekcij za stopnjo rodnosti (1,8 otroka na

žensko) in pričakovane življenjske dobe (počasnejša rast kot v preteklosti); (Holzmann, 2003, str.3).

Seveda se povečanje razmerja med starejšimi od 64 let in aktivnim prebivalstvom ne bo v takšni meri odrazilo tudi na pokojninske izdatke, saj so ponekod že zagotovljeni inštrumenti, ki preprečujejo, da bi se razmerje med pravicami in prispevki povečalo v takem razmerju, kot razmerje med upokojenim in aktivnim prebivalstvom. V nekaterih državah tako že uvajajo ukrepe, s katerimi bi se povečalo število zaposlenih žensk. Sedanja stopnja zaposlenosti žensk se namreč tudi razlikuje med državami članicami. Tako v Italiji znaša le 53%, na Danskem pa kar 83%. Celotno povprečje v Evropski uniji naj bi se z ukrepi povečalo s 67% na 77%, kar bi spremenilo strukturo prispevkov in pravic (Holzmann, 2003, str.5). Poleg tega naj bi se povišala tudi dejanska upokojitvena doba.

Slika 1: Izdatki javnega pokojninskega zavarovanja držav članic Evropske unije v letu 2000



Vir: European Commission, 2003.

Izdatki za javno pokojninsko zavarovanje se v državah članicah gibljejo med 8% in 12% bruto domačega proizvoda, povprečje znaša 10,4%. Od povprečja so bistveno odstopale Irska s 4,6%, Velika Britanija s 5,5.% ter Italija in Avstrija s 13,8% oz. 14,5%. Razlike med državami obstajajo predvsem zaradi obsega pravic iz naslova javnega pokojninskega zavarovanja in upokojitvene starosti. Tako se države, ki ponujajo manjši obseg javnih pokojninskih zavarovanj in tem večji obseg dodatnih naložbenih pokojninskih zavarovanj (Danska, Irska, Nizozemska, Velika Britanija) posledično soočajo z manjšim obsegom izdatkov, tiste države, katerih pokojninski sistemi temeljijo na socialni solidarnosti in medgeneracijski vzajemnosti, pa beležijo višje izdatke. Ob upoštevanju ukrepov v sistemih se napovedi o celotnem obsegu izdatkov javnega pokojninskega sistema v državah Evropske unije gibljejo okoli 13,6% v letu 2040⁵ (Holzmann, 2003, str. 4).

⁵ Napovedi izdatkov za javno pokojninsko zavarovanje temeljijo na demografskih projekcijah EUROSTAT-a in skupnih makroekonomskih predvidevanjih držav članic Evropske unije. Projekcije je izdelala delovna skupina Odbora za ekonomsko politiko Evropske unije AWG -Ageing Working Group (European commission, 2000).

2.2.2 Reforme pokojninskih sistemov

Zaradi navedenih razlogov in posledično manjšanja aktivnega prebivalstva, bo v naslednjih desetletjih vse težje zagotavljati pokojninske pravice za naraščajoče upokojeno prebivalstvo. Reforme pokojninskih sistemov se zdijo neizogibne, z njimi bo potrebno zagotoviti finančno vzdržljivost pokojninskih sistemov.

Spremembe pokojninskih sistemov naj bi zaustavile slabšanje (zmanjševanje) razmerja med aktivnimi zavarovanci in upokojenci – predvsem z zviševanjem starostne meje za upokojitev, izenačevanjem pogojev za starostno upokojevanje pri moških in ženskah ter različnimi »penali« za zgodnje upokojevanje. Hkrati se znižuje nadomestitveno razmerje, predvsem z novimi načini izračunavanja začetne pokojnine ter novimi načini usklajevanja pokojnin, ki naj bi bili za upokojence dolgoročno manj ugodni. Osnovni namen takšnih reform je, da se pravice iz javnega sistema zmanjšajo in čim bolj »vežejo« na dejansko vplačane prispevke zavarovanca (Stanovnik, 2002, str.170-171).

V državah se spodbujajo tudi privatna naložbena pokojninska zavarovanja, predvsem z davčnimi spodbudami in pomočjo pri ustanavljanju in vodenju načrtov. Poleg navedenega bo potrebno zagotoviti tudi večjo stopnjo prilagodljivosti pokojninskih sistemov v primeru naraščajočih migracij prebivalstva, zaradi evropskih integracij in skupnega monetarnega sistema. Omogočena bi morala biti polna prenosljivost osebnih naložbenih pokojninskih načrtov (European Commission, 2003).

V letu 2000 je Evropska komisija izdelala predloge in izoblikovala direktivo, ki se nanaša na vlaganje in upravljanje pokojninskih sistemov. Predlog omogoča razvoj zasebnih naložbenih pokojninskih sistemov, pri čemer se zgleduje po fleksibilnosti in čvrstosti regulacije anglo-ameriških sistemov. Evropska finančna integracija naj bi imela tako koristi od naraščajočega števila zasebnih pokojninskih skladov, prispevala naj bi k njihovemu razvoju in omogočala primerne donose privarčevanih sredstev, kot eni izmed možnosti za zagotavljanje socialne varnosti prebivalstva. Integracija finančnih trgov in regulativa pokojninskih sistemov lahko prispevata k dolgoročni konkurenčnosti gospodarstva enotnega evropskega trga, saj obstoj razvitega finančnega trga finančnih storitev znižuje stroške upravljanja s sredstvi, razvoj novih produktov in nove investicije pa zahtevajo finančna sredstva, ki jih lahko zagotavljajo zbrana sredstva pokojninskih skladov (Homan, 2002, str.32-33).

2.2.3 NDC pokojninski načrt (*Notional defined contribution pension plan*)

Koncem prejšnjega stoletja je veliko evropskih držav reformiralo PAYG pokojninske načrte. Na začetku osemdesetih let so se radikalne spremembe v obliki uvajanja obveznega naložbenega stebra zgodile le v Veliki Britaniji in na Nizozemskem. Ob koncu stoletja pa je spremembe uvedla tudi Švedska, ki je PAYG sistem preoblikovala v t.i. NDC sistem z določenimi pravicami. Z uvedbo NDC sistema ji je kot članica EU sledila Italija, od ostalih evropskih držav pa še Poljska in Latvija. V NDC PAYG sistemu zaposleni plačujejo fiksne

prispevke, ki se evidentirajo na računu posameznika. To predstavlja NDC del sistema. Prispevki se plačujejo do upokojitve, iz njih se financira izplačevanje tekočih pokojnin, to pa predstavlja PAYG del sistema. Zbrana sredstva na računu se usklajujejo npr. z rastjo plač (Švedska) ali pa z rastjo bruto domačega proizvoda (Italija). Ob upokojitvi se zbrana sredstva delijo s koeficientom pričakovane preostale življenjske dobe in tako dobimo letni znesek pokojnine, ki ga bo posameznik prejel. Višino in začetek izplačila pravic lahko določi za sebe vsak zaposleni, poleg tega pa se lahko kombinira delno izplačevanje pokojnin z nadaljnjo zaposlitvijo. V tem primeru se nadaljnji zbrani prispevki vračunavajo v obstoječe ter se tako definira nova raven pravic po popolni upokojitvi. NDC tako omogoča neposredno »izravnavanje« prispevkov in pravic, zmanjšuje vpliv posameznikovih odločitev glede upokojitve in vnaprej določa letni znesek pravic posameznika po upokojitvi. Tveganje demografskih sprememb v prihodnosti se tako popolnoma prenese na posameznika (Holzmann et al., 2001, str.98-99).

3. POKOJNINSKI SISTEM NA ŠVEDSKEM

3.1 ZGODOVINSKI RAZVOJ

Švedska je državno pokojninsko zavarovanje uvedla že leta 1913. Pokojninski načrt, ki je vključeval starostno in invalidsko pokojnino, je bil obvezen za celotno prebivalstvo. Znesek pokojnine je bil majhen, začeli pa so ga izplačevati z dopolnjenim 67. letom starosti. Leta 1937 je bila uvedena osnovna pokojnina, ki je predstavljala velik napredek, vendar še vedno ni zagotavljala primernega dohodka upokojencem. Po referendumu leta 1959 je bilo na Švedskem uvedeno dodatno pokojninsko zavarovanje (ATP), ki se je financiralo po sistemu PAYG. Temeljni cilj novega pokojninskega sistema je bil čimprej dvigniti življenjski standard upokojencev. Osnovna in dodatna pokojnina sta zagotavljali okoli 65% posameznikove plače pred upokojitvijo. Leta 1999 je švedski pokojninski sistem doživel temeljite spremembe z dokončno uvedbo NDC državnega pokojninskega načrta.

3.2 STRUKTURA POKOJNINSKEGA SISTEMA

Razvrstitev pokojninskih stebrov na Švedskem nekoliko odstopa od klasifikacije, ki sem jo opisal v drugem poglavju diplomske naloge. Vprašanje je, kam pravzaprav uvrstiti obvezno naložbeno pokojnino. Vsekakor gre za državno pokojninsko zavarovanje, ki je obvezno za vse zaposlene in bi ga po tem vidiku uvrstili v državni pokojninski steber. Vendar se ta del državnega pokojninskega zavarovanja financira po naložbenem principu. Zaradi tega ga na Švedskem uvrščajo v državni drugi pokojninski steber. V tem primeru so poklicni pokojninski načrti skupaj z zasebnim pokojninskim varčevanjem uvrščeni v tretji pokojninski steber. Po drugi strani pa bi lahko naložbeno pokojnino, skupaj z PAYG (NDC) pokojnino, uvrstili v prvi pokojninski steber, ker gre pri obeh vrstah pokojnin za obvezno državno pokojninsko zavarovanje. Poklicne pokojninske načrte in privatno varčevanje bi v tem primeru uvrstili v drugi oz. tretji pokojninski steber.

Tabela 4: Struktura novega pokojninskega sistema na Švedskem

I. STEBER	II. STEBER	III. STEBER
Državni I. pokojninski steber	Državni II. pokojninski steber	Poklicni pokojninski načrti
ZAJAMČENA POKOJNINA	NALOŽBENA POKOJNINA	ZASEBNI SEKTOR (SAF-LO, ITP)
»PAYG - NDC« POKOJNINA		Lokalna uprava (PFA)
		Centralno državni organi (PA 91)
		Zasebno varčevanje

Vir: Palmer, 2001.

3.2.1 Državno pokojninsko zavarovanje

Državni pokojninski načrt je sestavljen iz PAYG (NDC) pokojnine in naložbene pokojnine. Obvezen je za vse zaposlene in samozaposlene. Celotni prispevki, vplačani s strani delodajalca in zaposlenega, znašajo 17,21% plače. Zaposleni vplača v pokojninski sistem 7% plače in vseh prejetih izplačil iz naslova socialnega zavarovanja (nadomestila v času študija, služenja vojaškega roka, nezmožnosti za delo, časa preživetega z majhnimi otroci). Na letni ravni se vplačajo prispevki v znesku, ki ne presega 8,07 - kratnika za socialno varnost (*base amount*⁶ - v nadaljevanju BA). Del plače, ki ga vplača zaposleni je izvzet iz pokojninske osnove. To pomeni, da je najvišji letni dohodek, ki se upošteva kot pokojninska osnova 93%⁷ od 8,07 BA in znaša 7,5 BA. Delodajalec vplača za vsakega zaposlenega prispevek v višini 10,21% plače. Prispevek delodajalca se plača tudi za zneske večje od 8,07 BA, vendar se ta del prispevkov ne vplača v pokojninski sistem ampak v državni proračun - dejansko to predstavlja davek. 16% prispevkov se plača za sprotno financiranje pokojninskega sistema (PAYG), 2,5% pa posameznik vloži v pokojninske sklade - za naložbeno pokojnino (The Swedish pension system annual report 2002, 2003).

Za izvedbo naložbenega pokojninskega zavarovanja je zadolžena institucija PPM (*Premiepensionmyndigheten*), ki jo nadzoruje Nacionalni urad socialnega zavarovanja. Provizija PPM znaša 0,3% letnih prispevkov na osebni račun za naložbeno pokojnino. Zaposleni imajo možnost sami izbrati pokojninski sklad, ki bo upravljal z njihovimi sredstvi. Posameznik lahko izbere največ 5 pokojninskih skladov. V primeru, da sami ne izberejo določen sklad, so sredstva zavarovancev naložena v poseben varčevalni sklad znotraj nacionalnega pokojninskega sklada. Za sklade, ki so udeleženi v socialnem zavarovanju,

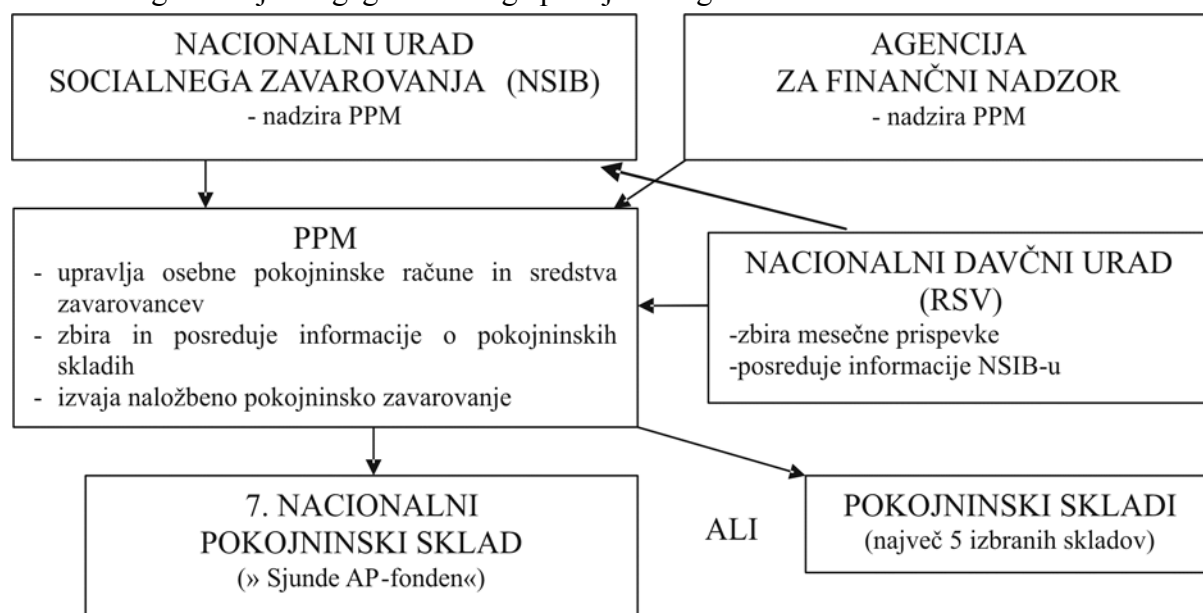
⁶ BA predstavlja znesek glede na katerega se določa zgornja meja za odmero prispevkov socialnega zavarovanja. V letu 2003 je BA za odmero prispevkov za starostno pokojnino znašal 40900 SEK (4580 €); (Statutory and collective..., 2003, str. 20).

⁷ Dejansko se torej za pokojninsko zavarovanje namenja 18,5% plače (pokojninske osnove); $(0,1721 / 0,93 = 18,5\%)$.

veljajo enaka zakonska pravila kot za vse ostale sklade v državi. Prispevki v premijsko pokojninsko zavarovanje so obvezni, zbira pa jih nacionalni davčni urad (RSV), ki jih posreduje na račune PPM. Le- ta upravlja z vsemi osebnimi računi pokojninskih upravičencev (Palmer, 2000, str.37- 40).

Za sklade, ki upravljajo s prispevki, ni predpisana minimalna zahtevana stopnja donosnosti. Izplačila iz naslova naložbenega dela pokojninskega zavarovanja so odvisna od kapitalskega donosa skladov in se pričnejo z dopolnjenim 61. letom starosti, lahko pa se tudi na željo posameznika odložijo do nadaljnjega. Posameznik se lahko odloči za izplačilo zagotovljene pokojnine ob upokojitvi ali za izplačilo spremenljivih mesečnih zneskov. V prvem primeru se sredstva iz izbranih skladov usmerijo v PPM, ki jamči za izplačila tovrstnih pokojnin. V drugem primeru sredstva še naprej upravlja sklad. Velikost spremenljivih zneskov (preračunava se enkrat letno) je določena z donosnostjo izbranih skladov (*unit-linked*); (The Swedish pension system annual report 2002, 2003).

Slika 2: Organizacija drugega državnega pokojninskega stebra na Švedskem



Vir: Palmer, 2000.

3.2.1.1 Izračun pokojninskih pravic

Prispevki posameznika v PAYG (NDC) pokojninsko zavarovanje se skozi celotno delovno dobo evidentirajo na individualnem pokojninskem računu. Letni znesek pokojnine oz. anuiteta se ob upokojitvi izračuna tako, da se vrednost zbranih sredstev na pokojninskem računu deli s koeficientom preostale življenjske dobe posameznika (v nadaljevanju koeficient); (Palmer, 2000, str.5).

Koeficient je odvisen od starosti ob upokojitvi in pričakovani življenjski dobi. Daljša kot je pričakovana preostala življenjska doba ob upokojitvi tem manjši letni oz. mesečni znesek pokojnine bodo prejeli zavarovanci. Poznejša upokojitev torej omogoča višji znesek pokojnine. Pričakovana preostala življenjska doba se računa na osnovi statističnih podatkov

za zadnjih pet let. V letu 2000 je koeficient za kohorto ob dopolnjenem 65. letu znašal 15,4. Ob predpostavljani daljši življenjski dobi pa bo koeficient v letu 2020 znašal 15,9. To bo povzročilo, da se bo pokojnina iz leta 2000, ko je znašala 6,5% zbranih pokojninskih sredstev, v letu 2020 zmanjšala na 6,3% vseh pokojninskih sredstev (Whitehouse, 2003, str.22). Koeficient se razlikuje med različnimi kohortami, zadnji pa se izračuna, ko kohorta dopolni 65. leto starosti. Pred dopolnjenim 65. letom se koeficient izračunava za vsako leto posebej (National strategy report..., 2002).

Pravice iz pokojninskega zavarovanja se lahko začnejo izplačevati, ko je zavarovanec napolnil vsaj 61. let starosti, vendar se upokojenci lahko odločijo tudi za prejemanje delne pokojnine v višini $\frac{1}{4}$, $\frac{1}{2}$ ali $\frac{3}{4}$ pokojnine, ki jim pripada. Z delno upokojitvijo je lahko posameznik še nadalje zaposlen ter tako povečuje prispevke in pokojninsko osnovo (Swedish national pension system, 2002).

3.2.1.2 Indeksacija pokojnine

Anuiteta se letno indeksira z rastjo cen življenjskih potrebščin, poleg tega pa se višina pokojnine usklajuje tudi s t.i. prilagodljivo oz. fleksibilno indeksacijo. Ta temelji na predpostavljani gospodarski rasti, ki znaša 1,6%. Ker letni znesek pokojnine vnaprej vsebuje normativno vrednost rasti dohodka, se v primeru, da realna gospodarska rast presega 1,6%, pokojnine usklajujejo s stopnjo, ki prekoračuje normativno vrednost. Če je pa realna rast dohodka manjša od normativne vrednosti se realna vrednost pokojnine zmanjša za razliko med dejansko stopnjo rasti in normirano stopnjo rasti 1,6% (Scherman, 1999, str.22). Ob upoštevanju spremembe rasti cen se izračuna dejanska sprememba pokojnine na način kot je prikazano v tabeli št. 5.

Tabela 5: Prikaz usklajevanja pokojnin v različnih razmerah rasti plač

	Scenarij A	Scenarij B	Scenarij C
Nominalna rast plač	4,7%	5,4%	3,7%
Rast cen	3,1%	3,1%	3,1%
Realna rast plač	1,6%	2,3%	0,6%
Odklon od 1.6%	0	0,7	-1,0
Uskladitev pokojnine	3,1%	3,8%	2,1%

Scenarij A: realna rast plač je 1,6%

Scenarij B: realna rast plač je večja od 1,6%

Scenarij C: realna rast plač je manjša od 1,6%

Vir: Scherman, 1999.

3.2.2 Zajamčena državna pokojnina

Zajamčena državna pokojnina je nadomestila prejšnji sistem osnovne državne pokojnine. Do zajamčene pokojnine imajo pravico tisti, ki so dopolnili 65 let in imajo nizek obseg pravic iz pokojnine vezane na dohodek, ali pa sploh niso bili sposobni plačevati prispevkov do dopolnjenega 65. leta starosti. Zajamčena pokojnina se financira v celoti iz državnega proračuna, do nje pa so upravičeni tisti, ki so rojeni po letu 1938. V primeru plačevanja

prispevkov za pokojninsko zavarovanje se za izračun zajamčene pokojnine upošteva le del prispevkov, ki je bil namenjen za NDC del pokojnine. Posameznik je upravičen do polne zajamčene pokojnine, če je na Švedskem bival 40 let.

Najvišji letni znesek zajamčene pokojnine znaša 2,13 BA⁸ za samske osebe in 1,9 BA za poročene osebe. Delno ali v celoti naj bi do zajamčene pokojnine bilo upravičenih 40% upokojencev. Dolgoročni problem bi lahko predstavljalo večje tveganje revščine tega dela ljudi, ki prejema samo tovrstno pokojnino. Zajamčena pokojnina, ki se usklajuje s cenovnim indeksom, bo namreč v primeru gospodarske rasti zaostajala za pokojnino vezano na dohodek (National strategy report ..., 2002).

3.2.3 Prehodna generacija zavarovancev

Osebe rojene med letoma 1938 in 1953 predstavljajo t.i. prehodno generacijo med dvema sistemoma, za katero delno še veljajo pravila starega pokojninskega sistema. Za osebe rojene v letu 1953 se izračuna 19/20 pravic po novem pokojninskem sistemu in 1/20 pravic po starem ATP pokojninskem sistemu. Za osebe rojene pred letom 1953 se razmerje prilagodi glede na leto rojstva tako, da bo najstarejša starostna skupina, rojena v letu 1938, prejela 4/20 pravic izračunanih po novem pokojninskem sistemu in 16/20 pravic izračunanih po starem ATP sistemu. Za rojene npr. v letu 1945 se za izračun pokojnine upošteva 9/20 pravic po starem ATP sistemu in 11/20 po novem pokojninskem sistemu. Prav tako se za osebe rojene med 1938 in 1953 spreminja tudi prispevna stopnja za premijsko pokojnino. Stopnja narašča glede na kasnejše leto rojstva, od 0,5% za tiste rojene v letu 1938 do 2,375% za rojene v letu 1953. V primeru, da zavarovanci, ki sodijo v prehodno generacijo prejema dohodek za pokojninsko osnovo tudi po 64. letu starosti, se ta del njihove pokojnine obračunava popolnoma po novem sistemu pokojninskega zavarovanja (Statutory and collective..., 2003, str.21).

3.3 POKLICNI POKOJNINSKI NAČRTI

Poklicno oz. podjetniško pokojninsko zavarovanje je na Švedskem zelo razširjeno. V štiri glavne poklicne pokojninske načrte je vključenih približno 90 % zaposlenih na Švedskem. Poklicni načrti so največ sprememb doživeli v preteklih nekaj letih, ko so se večinoma preoblikovali iz načrtov z vnaprej določenimi pravicami v načrte z vnaprej določenimi prispevki. Prispevki v poklicne pokojninske načrte so neobdavčeni, kapitalski donosi in pokojnine pa obdavčeni. Pokojninske pravice so prenosljive med vsemi poklicnimi pokojninskimi načrti. Poklicni načrti se lahko izvajajo interno (knjižne rezerve) ali pa s pomočjo investicijskih skladov. V primeru knjižnih rezerv morajo biti zbrana sredstva pozavarovana, v slučaju, da podjetje ne bi bilo zmožno izplačati pokojnin (National strategy report..., 2002).

⁸ V letu 2003 je BA za določanje zajamčene pokojnine znašal 38600 SEK (4320 €); (Statutory and collective..., 2003, str. 20).

Tabela 6: Vrste in značilnosti pomembnejših poklicnih pokojninskih načrtov na Švedskem

	Ime načrta	Višina prispevkov	Tip načrta
1. Zasebni sektor	SAF-LO	3,5%	Določeni prispevki
2. Zasebni sektor	ITP	5-10%	Določene pravice
	ITPK	2%	Določeni prispevki
3. Lokalna uprava	PFA in drugi	3,5-4,5 %	Določeni prispevki
4. Centralno državni organi	PA 91 in drugi	4 -15%	Določene pravice
	Kåpan	2%	Določeni prispevki

Vir: National strategy report ..., 2002.

Pokojninski načrt SAF-LO je pokojninski načrt za t.i. modre ovratnike (*blue collars*⁹), ki je bil uveden leta 1995 in je nasledil stari STP pokojninski načrt. Pokojninski načrt upravlja vzajemni pokojninski sklad AMF. V letu 1999 je bilo v SAF-LO pokojninski načrt vključeno 35% vseh zaposlenih, ki so bili vključeni v poklicne načrte. Prispevke v višini 3,5% bruto plače plačujejo delodajalci. V načrt so lahko vključeni zaposleni z dopolnjenim 21.letom starosti. Zaposleni lahko izbirajo med naložbo sredstev v investicijske sklade (*unit-linked insurance*) ali zavarovalno pogodbo s fiksno nominalno donosnostjo 3% (Whitehouse, 2003, str.23). Pokojnina se začne izplačevati v mesecu, ko posameznik dopolni 65. leto starosti. V načrtih z določenimi pravicami znaša okoli 10% povprečne plače, ki jo je posameznik prejemal pet let pred upokojitvijo (Gruber, Wise, 1999, str. 373).

ITP pokojninski načrt je v glavnem načrt z vnaprej določenimi pravicami, v katerega so vključeni t.i. beli ovratniki (*white collars*¹⁰). ITP načrt vključuje starostno pokojnino, dodatno ITPK pokojnino ter invalidsko in družinsko pokojnino. Temelji na kolektivnih pogajanjih, zato je večinoma obvezen za zaposlene v zasebnem sektorju. V načrt so lahko vključeni zaposleni z dopolnjenim 28.letom starosti. V letu 1999 je bilo v ITP pokojninski načrt vključeno 21% vseh zaposlenih, ki so bili vključeni v podjetniške načrte. Poleg tega obstaja tudi dodatni načrt z vnaprej določenimi prispevki ITPK, v katerega se lahko vplačuje 2% bruto plače. Tako kot v SAF-LO načrtu, lahko tudi tukaj zaposleni zbirajo med naložbo sredstev v investicijske sklade ali zavarovalno pogodbo s fiksno nominalno donosnostjo 3%. Za prejemanje polne pokojnine mora zaposlena oseba biti zavarovana znotraj načrta ITP vsaj 30 let med 28. in 65. letom starosti (Whitehouse, 2003, str.24). Pokojnina se izplačuje z dopolnjenim 65. letom starosti. Znesek pokojnine je odvisen od višine plače, ki jo je posameznik prejemal zadnje leto pred upokojitvijo. Za plačo v višini do 7,5 BA znaša pokojnina v načrtih z določenimi pravicami 10% plače, med 7,5 in 20 BA znaša 65% plače, med 20 in 30 BA pa 32,5% plače pred upokojitvijo (Gruber, Wise, 1999, str. 373).

Poklicni pokojninski načrti javnega sektorja se financirajo po PAYG sistemu. Za zaposlene v lokalni in občinski (PFA načrt) ter državni upravi (PA) so v načrt vključeni zaposleni za polni delovni čas in tisti, ki so zaposleni vsaj 40% polnega delovnega časa. Za udeležbo v načrtih morajo biti zaposleni starejši od 28 let (Whitehouse, 2003, str.24). Za dohodek, ki ne presega

⁹ Modri ovratniki - delavci v proizvodnji.

¹⁰ Beli ovratniki – administrativni uslužbenci.

7,5 BA, znaša pokojnina v načrtih z določenimi pravicami 10% plače, za dohodek nad 7,5 BA pa 60% povprečne plače, ki jo je posameznik prejemal v zadnjih petih letih pred upokojitvijo. Za pridobitev pravice do polne pokojnine je potrebna minimalna starost 60 let in 30 let delovne dobe (Gruber, Wise, 1999, str. 373).

3.4 PRIVATNI POKOJNINSKI NAČRTI

V zadnjih letih se je povečalo tudi privatno pokojninsko varčevanje. Podprto je s strani države v obliki davčnih olajšav (znižanja davčne osnove). Znesek za katerega se zniža davčna osnova je omejen in je v letu 2003 znašal od 19300 SEK do največ 38600 SEK¹¹. Dodatni pokojninski načrti samozaposlenih se prav tako obravnavajo kot privatni pokojninski načrti (in ne kot poklicni pokojninski načrti), najvišji znesek za katerega se zniža davčna osnova pa lahko znaša 10,5 BA (405300 SEK v letu 2003). Privatni pokojninski načrti se obdavčujejo po sistemu ETT, prispevki so neobdavčeni, donosi in pokojnine pa obdavčeni (National strategy report..., 2002).

3.5 POKOJNINSKA REFORMA LETA 1999

Dodatno pokojninsko zavarovanje ATP je bilo bolj naklonjeno tistim s krajšo delovno dobo, katerih osebni dohodki so naraščali hitreje, ter nepravilno za tiste z daljšo delovno dobo, katerih osebni dohodki so naraščali bolj enakomerno. Pri izračunu pokojnine je bilo namreč upoštevanih 15 let z najvišjo plačo zavarovanca znotraj 30 letne delovne dobe (pravilo 15/30). Tako se je lahko zgodilo, da sta dve osebi z enakimi dohodki znotraj delovne dobe prejemale različno visoke zneske pokojnin, čeprav sta vplačevali enake prispevke.

Poleg zgoraj omenjenih razlogov, je na nujnost pokojninske reforme vplivalo še nekaj dejavnikov. Povečuje se namreč razmerje med upokojenimi osebami in delovno aktivnim prebivalstvom, obenem pa se podaljšuje tudi življenjska doba posameznika, kar povečuje izdatke za pokojninsko zavarovanje in zmanjšuje finančno vzdržljivost pokojninskega sistema.

Glavni cilji pokojninske reforme leta 1999 so bili (Palmer, 2000, str.2-3):

- zagotoviti večjo pravičnost pokojninskega sistema,
- zagotoviti finančno stabilnost sistema,
- spodbujati varčevanja v zasebnih finančnih institucijah,
- omogočiti razvoj in rast 2. pokojninskega stebra.

Projekcije kažejo, da bo rast deleža upokojencev glede na število zaposlenih na Švedskem manjša kot v ostalih državah Evropske unije. Ugodnejše razmere pa predstavlja tudi visoka zaposlenost starejših ljudi. Finančno vzdržljivost sistema bo lažje dosegati tudi zaradi velikega pokojninskega sklada (*buffer fund*) ustanovljenega leta 1960, ki naj bi dolgoročno financiral pokojninski sistem ter tako blažil posledice v primeru ekonomskih in demografskih

¹¹ Znesek se določi kot polovica seštevka enega BA in 5% plače v višini od 10 do največ 20 BA.

nihanj. V letu 2001 so sredstva sklada znašala 26% BDP (European Commission, 2003). Poleg tega bo uvedba novega pokojninskega sistema, ki predstavlja svojevrstno inovacijo na področju pokojninskega zavarovanja, v prihodnosti povzročila omejevanje rasti pokojninskih izdatkov, saj je sistem načrtovan tako, da upošteva ekonomska in demografska nihanja. Sistem temelji tudi na solidarnosti, saj zagotavlja zajamčeno pokojnino (v primeru nikakršnih ali majhnih pokojninskih pravic v starosti), ki je financirana z davki.

4. POKOJNINSKI SISTEM V FRANCIJI

4.1 ZGODOVINSKI RAZVOJ

Prvi poizkus uvedbe pokojninskega zavarovanja v Franciji se je zgodil leta 1910 z zakonom o pokojninskem načrtu za delavce in kmete. Pomembnejši razvoj pokojninskega zavarovanja se je začel z ustanovitvijo pokojninskega načrta za zaposlene v javnem sektorju, znotraj katerega so v posebnih načrtih (*Régimes Speciaux*) bili zavarovani še državni uslužbenci in zaposleni v državnih podjetjih. Prvoten namen splošnega pokojninskega načrta (*Régimes Générale*) je bil, da bi zajemal vse zaposlene, vendar se to ni zgodilo.

Leta 1945 so bili posebej oblikovani še pokojninski načrti za zaposlene v zasebnem sektorju, kasneje pa še za samozaposlene. Leta 1947 je bil podpisan nacionalni sporazum med združenjem delodajalcev in trgovskim združenjem o ustanovitvi dodatnega pokojninskega načrta AGIRC (*Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres*), ki bi pokrival t.i. kadre oz. management. AGIRC je predstavljal veliko socialno inovacijo in je zelo uspešno nadomestil propadle pokojninske sklade. Omogočil je mnogim upokojevcem nadaljnje prejetje pokojnine. Sledil mu je dodatni pokojninski načrt ARRCO (*Association des Régimes de Retraite Complémentaires*), ustanovljen leta 1967, ki je pokrival ostale kategorije zaposlenih v zasebnem sektorju. ARRCO in AGIRC sta kasneje postala obvezna za vse zaposlene v zasebnem sektorju.

Leta 1983 je bila izvedena reforma pokojninskega sistema, ki je znižala upokojitveno starost s 65 na 60 let. Deset let kasneje je bila sprejeta še ena reforma, katere cilj je bil soočiti se s problemi finančne vzdržljivosti pokojninskega sistema, ki naj bi se pojavili v prihodnosti. Reforma leta 1993 je tako prinesla naslednje pomembne novosti:

- indeksacija pokojnin se po novem opravlja glede na rast življenjskih stroškov in ne več glede na rast plač,
- delovna doba, ki daje pravico do polne pokojnine, se za zaposlene v zasebnem sektorju zviša z 37,5 let na 40 let,
- osnova za izračun pokojnine se poviša postopoma, in sicer se število let z najvišjo plačo povečuje od leta 1994, ko je upoštevano 10 let, do leta 2008, ko bo upoštevano 25 let.

4.2 STRUKTURA POKOJNINSKEGA SISTEMA

Francija je predstavnica Bismarckovega modela socialnega zavarovanja. Obstoječi sistem pokojninskega zavarovanja je posledica številnih sprememb v preteklosti. Najbolj značilen del pokojninskega sistema predstavljata obvezen drugi steber in kompleksnost pokojninskega sistema, saj obstaja veliko število dodatnih pokojninskih načrtov za različne skupine zaposlenih. Francoski pokojninski sistem združuje 120 osnovnih in 400 dodatnih pokojninskih načrtov.

Tabela 7: Struktura francoskega pokojninskega sistema

Tip zaposlenih	Državno pokojninsko zavarovanje	Dodatno pokojninsko zavarovanje		
Zaposleni v kmetijstvu	MSA	Obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje	Prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje - zasebni sektor	
Zaposleni v zasebnem sektorju	REGIME GENERAL – CNAV »modri« in »beli ovratniki« management (»cadres«)			ARRCO ARRCO ali AGIRC*
Zaposleni v javnem sektorju	pogodbeno zaposleni državni uslužbenci			IRCANTEC
	REGIME SPECIAUX načrti javnih uslužbencev načrti za centralno državne uslužbenice		javni sektor	
Samozaposleni	MSA, ORGANIC, CANCAVA, CNAVPL, CNBF, CAVIMAC	Obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje CNAVPL in CNBF	samozaposleni	

* odvisno od višine zaslužka

Vir: Disney, 2001; Gruber, 1999; Observatoire des retraites, 2003.

4.2.1 Državno pokojninsko zavarovanje

V Franciji so vsi zaposleni obvezno vključeni v sistem socialnega zavarovanja. Obstajajo različni pokojninski načrti za zaposlene v javnem sektorju, zaposlene v zasebnem sektorju, samozaposlene, umetnike, zaposlene v kmetijstvu in državne uslužbenice. Sistem temelji na PAYG načelu, s katerim se financira 97% celotnih pokojninskih izdatkov v Franciji (Vanovska, 2001).

Zaposleni v zasebnem sektorju (t.i. modri in beli ovratniki ter »kadri«)¹² so vključeni v obvezen sistem pokojninskega zavarovanja, ki ga sestavljajo splošni načrti (*Régime Générale*) pokojninskega zavarovanja in dodatni pokojninski načrti. Načrti se financirajo po sistemu

¹² Kadri (»cadres«)- v Franciji uporabljen izraz za management, vodilni tehnični kader in bele ovratnike z višjo plačo.

PAYG. Poleg njih so v splošne načrte vključeni tudi pogodbeno zaposleni (profesionalni) državni uslužbenci. S splošnim pokojninskim načrtom upravlja CNAV (*Caisse nationale de l'assurance vieillesse et des employés salariés*), ki je nacionalni sklad za pokojninsko zavarovanje. Pokojninski načrti zaposlenih v zasebnem sektorju so načrti z vnaprej določenimi pravicami in krijejo 62% celotnih izdatkov za pokojnine (Vanovska, 2001).

Zaposleni v javnem sektorju so prav tako vključeni v PAYG načrte z vnaprej določenimi pravicami (*Régime Speciaux*). Izdatki za pokojnine v javnem sektorju predstavljajo 28% celotnih pokojninskih izdatkov v Franciji (Vanovska, 2001). Znotraj teh načrtov so pokojnine višje od pokojnin zaposlenih v zasebnem sektorju. Državni uslužbenci (2,3 milijona zaposlenih) so vključeni v posebne načrte, ki se financirajo iz državnega proračuna.

Samozaposleni so vključeni v posebne pokojninske načrte, ki ponujajo manjši obseg pokojninskih pravic od tistih v zasebnem in javnem sektorju. Izdatki za pokojnine samozaposlenih predstavljajo 10% celotnih izdatkov za pokojnine v Franciji (Vanovska, 2001). Poleg obveznih osnovnih pokojninskih načrtov imajo nekateri samozaposleni (npr. obrtniki) tudi obvezne dodatne pokojninske načrte, nekateri pa le prostovoljne pokojninske načrte (npr. trgovci). Upokojitvena starost za samozaposlene je 65 let.

4.2.1.1 Izračun in indeksacija pokojnine

Francoski pokojninski sistem zagotavlja visoko razmerje med povprečno pokojnino in povprečno plačo, ki znaša v povprečju okoli 80%. V Franciji povsem določena univerzalna pokojnina ne obstaja. Kljub temu so posamezniki, ki so starejši od 65 let in ustrezajo kriterijem dohodkovnega preizkusa, upravičeni do minimalne starostne pokojnine (*minimum vieillesse*). Minimalno pokojnino prejema le 5% upokojenecev, višina pokojnine pa znaša okoli 45% povprečne plače v industrijskem sektorju (Vanovska, 2001).

Prispevke plačujejo zaposleni ter njihovi delodajalci, in sicer zaposleni v višini 6,55% plače, delodajalci pa v višini 8,2% plače, ki ne presega najvišjega zneska za socialno varnost (v letu 2003 je znašal 2432 EUR na mesec). V primeru, da plača presega najvišji znesek za socialno varnost, podjetje plača dodatni prispevek v višini 1,6% plače (Legros, 2003, str. 10). Pravica do polne pokojnine se uveljavlja ali po 60. letu starosti ali 40-ih letih (160 četrletij) plačevanja prispevkov (37,5 v javnem sektorju).

Glede na izračun pokojnine obstajata dva tipa pokojninskih načrtov, in sicer načrti, ki temeljijo na številu prispevnih let in četrletij, ter načrti, ki temeljijo na zbiranju pokojninskih točk. Med prvi tip načrtov sodijo državno pokojninsko zavarovanje in posebni pokojninski načrti zaposlenih v zasebnem sektorju. V drugi tip načrtov pa sodijo skoraj vsi načrti dodatnega pokojninskega zavarovanja.

Pokojnina se v načrtih državnega pokojninskega zavarovanja izračunava po naslednji formuli (Benallah et al., 2003, str.6):

$$\text{pokojnina} = \frac{a \times n}{160} \times \text{povprečna plača.}$$

V formuli je:

a - pokojninski faktor, ki znaša maksimalno 50% in se zmanjšuje za 1,25 % za vsako izpuščeno četrletje plačevanja do starosti 60 let,

n - število četrletij upoštevanih v izračun, maksimalno 160 četrletij.

Za izračun povprečne plače posameznika se upošteva določeno število let znotraj katerih je posameznik prejemal najvišjo plačo. Število let se povečuje od leta 1994, ko je bilo upoštevano 10 let, do leta 2008, ko bo upoštevano 25 let. Pokojnine zaposlenih v zasebnem sektorju se usklajujejo z rastjo cen, v javnem sektorju pa z rastjo plač.

V primeru, da se zavarovanec ne upokoji z dopolnjenim 60. letom starosti oz. izpolnjenimi 160 četrletji plačevanja prispevkov, mu pripada pokojninski bonus v višini 0,75% za vsako nadaljnje četrletje oz. 3% za vsako nadaljnje leto, vendar največ za dobo petih let (Benallah et al., 2003, str.11). Prispevki za socialno zavarovanje (CSG), ki se plačujejo iz pokojnin znašajo 6,2% (znižana stopnja znaša 3.8%). Poleg tega se plačuje tudi t.i. »prispevek za socialni dolg« (CRDS) v višini 0.5% (MISSOC, 2003).

V Franciji se lahko zavarovanec delno upokoji (ob nadaljnji zaposlitvi), ko je star 60 let in je 40 let plačeval prispevke. Znesek delne pokojnine je lahko 30% celotne pokojnine (60-80% dolžine predpisanega delovnega časa), 50% celotne pokojnine (40-60% dolžine predpisanega delovnega časa) in 70% celotne pokojnine (manj kot 40% predpisanega delovnega časa); (MISSOC, 2003).

4.2.2 Dodatni pokojninski načrti

Sistem javnega socialnega zavarovanja je kombiniran z obveznima dopolnilnima pokojninskima sistemoma ARRCO in AGIRC. ARRCO in AGIRC predstavljata drugi steber državnega pokojninskega zavarovanja in sta obvezna za vse zaposlene v zasebnem sektorju (za zaposlene v javnem sektorju, z izjemo pogodbenih uslužbencev, zavarovanje ni obvezno). Oba načrta se financirata po sistemu PAYG. Managerji so zavarovani znotraj načrta AGIRC in ARRCO (odvisno od višine plače¹³), ostali zaposleni pa samo znotraj načrta ARRCO. ARRCO združuje 93 institucij dodatnega pokojninskega zavarovanja, ki skupaj tvorijo 45 dodatnih pokojninskih načrtov. ARRCO in AGIRC sta nekrita sklada, kar pomeni, da imata sredstva v obliki rezerv zgolj za nujne primere, vendar so ta sredstva zaradi številnega članstva zelo velika. Obvezne dodatne pokojninske načrte upravljajo pokojninski organi, ki so

¹³ V ARRCO vplačujejo tisti vodilni delavci (managerji), katerih plača ne presega zgornje meje za plačilo prispevkov socialne varnosti (*social security ceiling*), ki je v letu 2003 znašal 2432 € na mesec.

člani ARRCO ali AGIRC in so vodeni s strani organizacij delavcev ali delodajalcev. Izvajanje prostovoljnih dodatnih pokojninskih zavarovanj je ponavadi dodeljeno zavarovalnicam. Dodatne pokojninske načrte in pokojninske organe nadzorujejo Ministrstvo za socialno varnost, kontrolni urad in inšpektorat za socialne zadeve (Study on pension schemes..., 2000).

ARRCO in AGIRC sta pokojninska načrta z vnaprej določenimi prispevki. Znotraj načrta ARRCO znaša prispevna stopnja do najvišjega zneska za socialno varnost 6%, ki se pomnoži s koeficientom 1,25. Dejansko plačani prispevek je tako 7,5% (delodajalec plača 4,5%, zaposleni 3%), znesek dodatnega prispevka pa ne zagotavlja pokojninskih točk, ampak se uporablja za zagotavljanje finančnega ravnotežja dodatnih pokojninskih načrtov. Za plače, ki dosegajo štirikratni najvišji znesek za socialno varnost, se obračunava prispevna stopnja v višini 10% (dejansko se plača 12,5%, delodajalec 7,5% in zaposleni 5%). V AGIRC načrtu znaša prispevna stopnja 16% (dejansko se plača 20%, zaposleni in delodajalec po 10%). (Legros, 2003, str.11). Prispevki delodajalcev so oproščeni davkov, prispevki delavcev pa so izvzeti iz davčne osnove pod pogojem, da prispevki ne presegajo 19% osemkratnega najvišjega zneska za socialno varnost. Znesek pokojnine se izračunava s pomočjo točkovnega sistema, tako da se prispevki preračunavajo v točke, znesek pokojnine pa se določa glede na dosežene točke¹⁴. Na izplačane pokojnine se plačuje prispevek za socialno zavarovanje v višini 1%. Pravice se začnejo izplačevati z dopolnjenim 65. letom starosti. Predčasno izplačevanje nižanih pravic je možno z dopolnjenim 55. letom. Višina pravic je v tem primeru odvisna od upokojitvene starosti in let plačevanja prispevkov. Pokojninski načrt ARRCO zagotavlja zaposlenemu, ki ima 40 let delovne dobe, okoli 20% zadnje izplačane bruto plače (Reynaud, 1997). Višina pokojnine osnovnega pokojninskega zavarovanja in obveznih dodatnih zavarovanj skupaj, se razlikuje glede na kariero zaposlenega in višino zaslužka.

Obvezne dodatne pokojninske načrte imajo tudi pogodbeno zaposleni državni uslužbenci (IRCANTEC) ter nekateri samozaposleni (zdravniki, notarji, računovodje, umetniki, športniki- CNAVPL in odvetniki- CNBF).

4.2.3 Prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje

Poleg obveznih dodatnih pokojninskih zavarovanj obstajajo tudi nekatere prostovoljne dodatne sheme. Vloga prostovoljnega poklicnega in privatnega pokojninskega zavarovanja je zelo majhna. Pravice iz prostovoljnih poklicnih načrtov prejema le 3,3% francoskih gospodinjstev (Vanovska, 2001). To so poklicni pokojninski načrti podjetij, ki so organizirani kolektivno za vse zaposlene ali skupine zaposlenih (npr. management) in prostovoljni dodatni načrti za državne uslužbence, kmetovalce in samozaposlene. Prostovoljni dodatni načrti samozaposlenih delujejo po PAYG ali naložbenem sistemu. Tovrstna zavarovanja izvajajo predvsem zavarovalnice, ki jih nadzirata Ministrstvo za finance in Urad za nadzor zavarovalnic (Study on pension schemes..., 2000).

¹⁴ Letni znesek pokojnine = število zbranih točk * vrednost točke (Legros, 2003, str.11).

V javnem sektorju obstajajo tudi prostovoljni PAYG in naložbeni pokojninski načrti. Državni uslužbenci imajo možnost zavarovanja znotraj naložbenih načrtov, zdravstveni delavci pa znotraj PAYG načrtov. Izobraževalni delavci imajo možnost zavarovanja znotraj prostovoljnega načrta, ki je sestavljen iz dveh različnih skladov. Eden se financira po PAYG, drugi pa po naložbenem sistemu. (Reynaud, 1997).

Pomembna sta predvsem dva prostovoljna dodatna pokojninska načrta, PREFON in CREF. PREFON združuje zaposlene v državni in lokalni upravi, javnih ustanovah in vojski. Je v celoti naložbeni načrt z vnaprej določenimi prispevki. Prispevke plačujejo izključno zaposleni, ki lahko izbirajo med enajstimi prispevnimi stopnjami. Pokojnine se obračunavajo po točkovnem sistemu. Vsa plačila prispevkov se upoštevajo kot zmanjšanje davčne osnove zaposlenih. CREF je mešani pokojninski načrt, sestavljen iz dveh skladov. Vključuje predvsem zaposlene v izobraževalnem sektorju. Za pridobitev pravic za izplačilo pokojnine morajo zaposleni plačevati prispevke (možnost izbire med osmimi prispevnimi stopnjami) vsaj deset let (Reynaud, 1997).

Francoska vlada je leta 2000 sprejela tudi zakon, ki ni neposredno del pokojninske reforme, vendar naj bi spodbudil dolgoročno varčevanje. Zakon omogoča zaposlenim, da se vključijo v varčevalne načrte znotraj katerih bi investirali do 25% plače za minimalno dobo 10 let. Kapitalski donosi naložb v teh načrtih bodo izvzeti plačila davka (Vanovska, 2001).

4.3 PROBLEMI IN CILJI POKOJNINSKEGA SISTEMA

Franciji v prihodnjih desetletjih grozi dramatično povečanje števila upokojencev. Spodnja tabela kaže, da se bo pričakovano razmerje med prebivalci, ki so starejši od 60 let in med tistimi, ki so stari med 20 in 59 let, do leta 2040 podvojilo.

Tabela 8: Demografski trend med letoma 1990 in 2040 v Franciji (v tisočih prebivalcev)

	1990	2000	2010	2020	2030	2040
Starost 20 - 59 let	30094	31871	32697	32029	31006	30308
Starost 60+ let	10764	12152	14102	16989	19615	21244
60+ / 20 - 59	0,36	0,38	0,43	0,53	0,63	0,70

Vir: Disney, 2001

Država je leta 1999 ustanovila rezervni pokojninski sklad z namenom, da bi lažje zagotovili financiranje upokojitve t.i. »baby boom« generacije. Sredstva sklada trenutno znašajo nekaj manj kot 1% bruto domačega proizvoda (BDP), vendar to ne bo zadostovalo za pokrivanje primanjkljaja, ko se bo po predvidevanjih leta 2007 začelo staranje prebivalstva. Sklad pridobiva sredstva z naložbami na domačem finančnem trgu, poleg tega pa tudi na druge načine, npr. s prihodki od koncesije za tretjo generacijo mobilne telefonije (Observatoire des retraites, 2003). Tudi predvideni obseg sredstev sklada, ki naj bi v letu 2020 znašal 7% BDP (150 milijard EUR) ne bo zadostoval za finančno vzdržljivost sistema. Zaradi tega je leta 2003 sprejeta reforma, ki naj bi zagotovila lažji demografski prehod sistema, ne bo pa

spreminjala celotne strukture obstoječega pokojninskega sistema (European Commission, 2003).

Francoski pokojninski sistem temelji na medgeneracijski solidarnosti, kar se odraža tudi na vseh pomembnih pokojninskih načrtih, saj so skoraj vsi financirani po sistemu PAYG. Reforma je usmerjena predvsem v oblikovanje razmer in inštrumentov, ki bi zagotovili finančno vzdržljivost takšnega sistema tudi v prihodnje, in ne v spreminjanje strukture obstoječega pokojninskega sistema. Reforma temelji na že prej sprejetih ukrepih na začetku osemdesetih in devetdesetih let, ki so zviševali kriterije za pridobitev pravice do polne pokojnine in tako posredno zviševali delovno dobo. Problem predstavlja tudi ena izmed najnižjih upokojitvenih starosti (58,1 let) v državah Evropske unije, vendar se zakonsko določena upokojitvena starost s sedanjih 60 let ne bo zviševala. Cilj francoske vlade bo usmerjen predvsem v spodbujanje zaposlitve tudi po 60. letu starosti s pokojninskimi bonusi in zmanjševanje brezposelnosti mladih generacij ter varčevanje znotraj prostovoljnih dodatnih pokojninskih načrtov. V preteklih letih je veljala nižja delovna doba za zaposlene v javnem sektorju. Z novo reformo se bo do leta 2008 delovna doba v javnem sektorju povišala, in sicer iz 37,5 na 40 let (European Commission, 2003).

5. POKOJNINSKA UREDITEV V NEMČIJI

5.1 ZGODOVINSKI RAZVOJ POKOJNINSKEGA SISTEMA

Nemčija je država z najstarejšim javnim pokojninskim sistemom na svetu, ki ga je leta 1889 uvedel kancler Bismarck. Prvotno je obsegal delavce in del uslužbencev. Prvo večjo spremembo je sistem doživel leta 1911, ko se je socialno zavarovanje razširilo na vse uslužbenke. Reforma leta 1957 je vpeljala delni pay-as-you-go sistem in indeksacijo pokojnin, ki so se od takrat enkrat letno usklajevale z rastjo plač, kar je preprečilo realno zmanjšanje pokojnin zaradi inflacije. Uvedli so tudi socialno zavarovanje za samozaposlene, minimalno pokojnino, predpisana starost za upokojitev pa je postajala vedno bolj fleksibilna. Materialni položaj upokojencev se je bistveno izboljšal, po drugi strani pa so se povečali stroški pokojninskega sistema. Leta 1972 je bila uvedena fleksibilna starostna meja za upokojitev. Polno pokojnino je bilo mogoče pridobiti že s starostjo 63 let. Pokojninsko zavarovanje je postalo dostopno tudi za gospodinje in samozaposlene.

Staranje prebivalstva, padec rodnosti in naraščajoči stroški sistema so bili razlog nove pokojninske reforme v letu 1992. Nov pokojninski zakon je uvedel naslednje bistvene spremembe:

- usklajevanje pokojnin z rastjo neto in ne več bruto plač,
- postopno naraščanje polne upokojitvene starosti, od 63 let za moške in 60 let za ženske, na 65 let za oba spola,
- uvedba sheme s poostrenimi pogoji za predčasno upokojevanje,
- samoregulativni mehanizem, po katerem se letno določa višina prispevne stopnje, ki zagotavlja finančno izravnano sistema,
- uvedba novih pravil glede let neplačevanja prispevkov,
- povišanje pokojnin za nižje plačane delavce.

5.2 VPLIV ZDRUŽITVE OBEH NEMČIJ

Združitev obeh Nemčij leta 1990 je povzročila veliko težav državnemu pokojninskemu sistemu, saj sta se sistema bivših držav precej razlikovala. Medtem ko je bila pokojnina v Zvezni republiki Nemčiji tesno povezana z višino zaslužka v celotni delovni dobi in z njim povezano višino vplačanih prispevkov, je pokojnina v Vzhodni Nemčiji predstavljala znesek, ki je pokrival minimalne življenjske stroške. Višina plače je bila pri tem skoraj nepomembna. Ker je zahodnonemški sistem štirideset let deloval v pogojih tržne ekonomije in je pri tem potrdil svojo stabilnost, so se odločili, da bodo pravila zahodnonemškega sistema v prihodnje veljala tudi za nove zvezne dežele. Za pokojnine, uveljavljene po združitvi obeh Nemčij, velja normalna formula za izračun pokojnine, ki temelji na višini plače med zavarovanjem. Višina pokojnine pri tem ne sme biti nižja kot v primeru upoštevanja pravil bivše Vzhodne Nemčije. Vzhodna Nemčija v državni pokojninski sistem zaradi višje nezaposlenosti v preteklosti (15% v primerjavi z 9% v bivši ZRN) in nižjih plač prispeva še vedno precej manj, kot pa iz njega črpa. Princip t.i. finančne izravnave, ki je uveljavljen v sistemu državnega pokojninskega zavarovanja določa, da finančno močnejše regije prenašajo svoje presežke v finančno šibkejša področja. Na ta način se poskuša vzpostaviti sistem socialne enakosti za celotno državo, izplačilo pokojnin pa je možno ne glede na dejansko vplačane prispevke (Bešter, 1996, str. 90-91). V višini posamezne vrste pokojnine obstajajo razlike za oba dela države. Povprečna starostna pokojnina za moške v zahodnem delu Nemčije je v letu 2002 znašala 1092 €, v vzhodnem delu Nemčije pa 1058 € (BFA, 2002).

5.3 POKOJNINSKA REFORMA LETA 2001

Velikodušnost nemškega sistema predstavlja velik socialni dosežek, ki pa bo v naslednjih desetletjih pod velikim pritiskom demografskih sprememb. Glede na demografski razvoj bo po predvidevanjih v prihodnjih 40-ih letih na vsakega plačnika prispevkov za pokojnino prišel skoraj en upokojenec. Z namenom zagotavljanja nadaljnje stabilnosti nemškega pokojninskega sistema, je leta 2001 prišlo do nove pokojninske reforme, imenovane tudi »Riesterjeva« reforma¹⁵. Poglavitni cilji Riesterjeve reforme so bili omejiti rast prispevnih stopenj, znižati višino pokojnine ter povečati vlogo poklicnega in privatnega pokojninskega zavarovanja.

Nov pokojninski zakon je stopil v veljavo 1.1.2002, njegove temeljne značilnosti so (Börsch-Supan, Wilke, 2003, str. 27):

- omejevanje rasti prispevnih stopenj državnega pokojninskega zavarovanja; prispevna stopnja se do leta 2002 ne sme zvišati nad 20% in do leta 2030 nad 22%,
- razmerje med pokojnino in povprečno neto plačo se bo do leta 2030 postopoma zmanjševalo, in sicer iz sedanjih 70%¹⁶ povprečne neto plače na 67% povprečne neto plače,

¹⁵ Po nemškem ministru za delo, družino in socialne zadeve.

¹⁶ Standardna nadomestitvena stopnja ne odraža razmerja med pokojnino in zadnjo plačo pred upokojitvijo, ampak se izračuna glede na pokojnino zavarovanca, ki ima zbranih 45 točk in so deljene z povprečno neto plačo vseh zaposlenih (Börsch-Supan, Wilke, 2003, str.29).

- dodatna prostovoljna (poklicna in privatna) zavarovanja naj bi s pomočjo države (davčne olajšave in subvencije) nadomestila znižanje pokojnine državnega pokojninskega zavarovanja.

5.4 DRŽAVNO POKOJNINSKO ZAVAROVANJE

Državni pokojninski sistem je del sistema socialnega zavarovanja in zagotavlja pravice po upokojitvi, med delovno nezmožnostjo (rehabilitacija in invalidske pokojnine) in pokojnine za preživele družinske člane zavarovanca (pokojnine za vdove in nepreskrbljene otroke). Načela, na osnovi katerih deluje sistem, so (Bešter, 1996, str. 85):

- načelo solidarnosti in pomoči,
- načelo financiranja s prispevki zavarovancev, delodajalcev in države,
- zavarovalniško načelo, modificirano z elementi socialne politike,
- načelo obveznega zavarovanja,
- načelo, po katerem so samo zavarovanci upravičeni do pravic iz sistema,
- zaščita in ohranitev življenjske ravni.

Tabela 9: Struktura nemškega pokojninskega sistema

I. STEBER	II. STEBER	III. STEBER
Državno pokojninsko zavarovanje	Dodatno pokojninsko zavarovanje	
zasebni sektor javni sektor (brez državnih uslužbencev) samozaposleni	obvezni poklicni načrti javni sektor	privatni pokojninski načrti
posebni pokojninski načrti za državne uslužbence	prostovoljni poklicni načrti zasebni sektor	

Vir: Disney, 2001; Börsch-Supan, Wilke, 2003.

Nemški državni pokojninski sistem (*Gesetzliche Rentenversicherung, GRV*) pokriva 85% zaposlenih. Obvezno pokojninsko zavarovanje izvajajo različne zvezne in regionalne ustanove. Okoli 70% državnega pokojninskega sistema se financira po sistemu PAYG, ostalih 30% pa se financira iz proračuna - s pomočjo dela »ekološkega« davka in ene odstotne točke DDV-a (Börsch-Supan, Wilke, 2003, str.10).

V državni pokojninski načrt so v večini vključeni zaposleni v zasebnem sektorju, poleg njih pa je vključen tudi del javnega sektorja. Državni uslužbenci in kmetje so zavarovani znotraj posebnih pokojninskih načrtov. Za državne uslužbence obstajajo posebni državni pokojninski načrti, ki se financirajo neposredno iz državnega proračuna.

Samozaposleni, kot so davčni svetovalci, odvetniki in zdravniki, so zavarovani znotraj pokojninskih načrtov, ki jih izvajajo profesionalna združenja, opredeljena kot institucije

javnega prava. Samozaposleni so obvezno vključeni v državni pokojninski načrt, če to od njih zahteva združenje (okoli dve tretjini samozaposlenih). Ostali samozaposleni so vključeni le v privatne pokojninske načrte. V državni pokojninski načrt niso obvezno vključeni tudi tisti zaposleni, katerih mesečni dohodek ne presega 15% povprečne mesečne bruto plače (Börsch-Supan, Wilke, 2003, str.10).

5.4.1 Prispevki in pravice pokojninskega zavarovanja

Prispevki, ki znašajo 19.5% bruto plače zaposlenega, so razdeljeni med delodajalca in delojemalca tako, da vsak prispeva polovico. Prispevna stopnja in višina prejemkov, od katerih se še vplačujejo prispevki, se določata letno v skladu z samoregulativnim mehanizmom določanja prispevne stopnje. Zgornja meja plač (*Beitragsbemessungsgrenze, BMG*), do katere so se vplačevali prispevki, je v letu 2003 v zahodnem delu Nemčije mesečno znašala 5100 € in v vzhodnem delu Nemčije 4250 €. (Börsch.- Supan, Wilke, 2003, str.10).

Z reformo leta 1992 je bilo določeno, da so do redne starostne pokojnine upravičeni vsi, ki so dopolnili 65 let (velja za oba spola, pred reformo so se ženske lahko upokojile pri starosti 60 let, moški pa pri starosti 63 let; za ženske naj bi bil prehod izveden do leta 2012, za moške pa do leta 2006) in imajo vsaj pet let zavarovalne dobe. Starostno pokojnino za zavarovance, ki ne izpolnjujejo pogojev za redno starostno pokojnino, je mogoče pridobiti pri starosti 63 let in izpolnjeni 35-letni zavarovalni dobi (Börsch-Supan, Wilke, 2003, str.11).

Višina mesečnega zneska pokojnine se izračuna z zmnožkom treh dejavnikov (Gora, 2001, str.7):

1. osebnih plačilnih točk (*Personenliche Entgeltpunkte*),
2. pokojninskega faktorja (*Pension Faktor*),
3. sedanje vrednosti pokojnine (*Aktueller Rentenwert*).

Osebnostne plačilne točke se izračunavajo za vsa leta, ko je posameznik plačeval prispevke v pokojninsko blagajno. Je vsota razmerij med mesečno plačo posameznika in povprečnimi mesečnimi plačami na letni ravni. Indeks se izračunava tudi za obdobja, ko posameznik ni plačeval prispevkov (npr. čas študija, nezaposlenosti, služenje vojaškega roka itd.). Pokojninski faktor je manj zapleten. V primeru redne starostne pokojnine je njegova vrednost enaka 1.

Sedanja vrednost pokojnine predstavlja mesečni znesek pokojnine, ki se izplača posamezniku za vsako doseženo vrednost pokojninske točke. Ta količnik je enak za vse vrste pokojnin, vendar je različen za zavarovance vzhodnega in zahodnega dela države. Na začetku leta 2003 je njegova vrednost za vzhodno Nemčijo znašala 22,70 €, za zahodno pa 25,86 €. Dobljena vrednost je na koncu pomnožena še s t.i. pristopnim faktorjem (*Zugangsfaktor*), ki indeks prilagodi starosti ob upokojitvi. Pokojnina se usklajuje z rastjo neto plač. V povprečju znaša starostna pokojnina okoli 70% neto plače. (Börsch-Supan, Wilke, 2003, str.27).

Če se je posameznik upokojil pred z zakonom določeno starostjo, potrebno za redno upokojitev (65 let za oba spola), oz. po njej, ima to za posledico ustrezno znižanje oz. zvišanje pokojnine. Pokojnina se zmanjša za 0,3% za vsak mesec predčasne upokojitve. Če pa se prejemanje pokojnine odloži na kasnejši čas (po 65. letu starosti), je pokojnina višja za 0,5% za vsak odložen mesec (MISSOC, 2003). Če se nekdo predčasno upokoji, je odbitek od polne pokojnine v višini 0,3% za vsak mesec predčasne upokojitve mogoče nadomestiti z vplačili dodatnih prispevkov v pokojninske blagajne do dopolnjene starosti 60 let. Po 65. letu je ta možnost izključena.

Zavarovanec ima tudi, z ustrezno omejitvijo, pravico do delne pokojnine. Na ta način lahko zavarovanec še ostane zaposlen za določen delovni čas in prejema višji dohodek, kot če bi prejemal redno pokojnino. Delna pokojnina kot starostna pokojnina je lahko izplačana v višini 1/3, 1/2 ali 2/3 redne starostne pokojnine. V tem primeru obstaja omejitev zneska, ki ga zavarovanec lahko prejme za opravljeno delo. Če se delna pokojnina izplača v višini 1/3 redne starostne pokojnine, lahko zavarovanec za opravljeno delo prejme največ 23,3 - kratnik tega zneska delne pokojnine, v primeru izplačila delne pokojnine v višini 1/2 redne starostne pokojnine 17,5 - kratnik in v primeru izplačila 2/3 pa 11,7 - kratnik (Sailer, 2002).

5.5 DODATNA POKOJNINSKA ZAVAROVANJA

5.5.1 »Riesterjeva« podpora

Pomembno komponento Riesterjeve reforme predstavlja uvedba subvencij za dodatno pokojninsko zavarovanje (poklicno ali privatno). Vsak zavarovanec, ki bi želel sam varčevati za lastno pokojnino, dobi za to od države finančno podporo. Na ta način skuša država v sistem lastnega varčevanja za pokojnino pritegniti čim širši krog prebivalstva. Država subvencionira določen znesek največ do mejne vrednosti za odmero prispevka, ki znaša okoli 5100 € na mesec za zahodni del in 4250 € na leto za vzhodni del Zvezne republike Nemčije (glej tabelo št.10). S pokojninsko reformo je pokojninski sistem dopolnjen s sistemom dodatne pokojnine, ki je podprta s strani države. Kot alternativo država ponuja tudi olajšave v obliki znižanja davčne osnove zavarovanca. Od leta 2002 do leta 2004 znaša najvišje znižanje davčne osnove 525 €, od leta 2004 do leta 2006 bo znašalo 1050 €, od leta 2006 do 2008 1575 € in od leta 2008 nadalje 2100 € (Börsch- Supan, Wilke, 2003, str. 31- 32).

Tabela 10: Državne spodbude za dodatno pokojninsko zavarovanje

Obdobje	Minimalna varčevalna stopnja (% bruto plače)	Subvencija na posameznika (v €/leto)	Dodatna subvencija za vsakega otroka (v €/leto)
2002-2004	1%	38	46
2004-2006	2%	76	92
2006-2008	3%	114	138
Od 2008 naprej	4%	154	185

Vir: Börsch-Supan, Wilke, 2003.

5.5.2 Poklicni pokojninski načrti

Začetek poklicnih pokojninskih načrtov v Nemčiji sega v leto 1832. Razcvet so doživeli po drugi svetovni vojni, ker so sredstva privatnih pokojninskih načrtov zaradi davčnih olajšav predstavljala poceni vir notranjega financiranja podjetij. Organiziranje tovrstnih načrtov je bilo popolnoma prostovoljno. Poklicne pokojninske načrte, kot dodatno pokojninsko zavarovanje za svoje zaposlene, organizirajo delodajalci in gre predvsem za prostovoljne oblike pokojninskega zavarovanja. Redki so poklicni pokojninski načrti, ki jih zagotavlja kolektivna pogodba med delodajalci in zaposlenimi, zato se tudi število zaposlenih, ki je vključeno znotraj poklicnega pokojninskega načrta, razlikuje med panogami. Znotraj poklicnih pokojninskih načrtov so obvezno zavarovani zaposleni v javnem sektorju. Gre za načrte, ki se financirajo po PAYG načelu. Starost, s katero se pokojnine začnejo izplačevati, ni fiksno določena, vendar se izplačilo najkasneje začne s 65. letom starosti.

Najbolj razširjena oblika poklicnega pokojninskega zavarovanja je izplačilo pokojnin v okviru podjetja. V preteklosti so o oblikovanju pokojninskega zavarovanja odločali le delodajalci. Po reformi leta 2001 pa je bila uvedena pravica do t.i. spremembe plačila, s katero ima vsak zaposleni od 1.1.2002 pravico do vplačila dela plače v poklicno pokojninsko zavarovanje. Po uvedbi spremembe plačila so tako pri financiranju pokojninskega zavarovanja udeleženi tudi delavci in ne več le delodajalci. Pravico do spremembe plačila ima vsak zaposleni, če to predvideva kolektivna pogodba. Obstajata dva načina izvajanja poklicnega pokojninskega zavarovanja, in sicer notranja izvedba, kjer delodajalec v okviru podjetja oblikuje rezerve za pokojninsko zavarovanje zaposlenih ter zunanja izvedba, kjer lahko delodajalec na primer z zavarovalnico sklene pogodbo o pokojninskem zavarovanju (Börsch-Supan, Wilke, 2003, str.34).

V Nemčiji so pred pokojninsko reformo, ko so uvedli še pokojninske sklade, poznali štiri oblike poklicnih pokojninskih načrtov (*Betriebliche Altersvorsorge*); (Bešter, 1996, str.100):

1. knjižne rezerve,
2. podjetniške pokojninske blagajne,
3. podporne sklade,
4. direktno zavarovanje.

1. Knjižne rezerve (*Direktusage*)

Knjižne rezerve so najbolj pogosta oblika poklicnega pokojninskega zavarovanja, s katero se delodajalec pogodbeno zaveže izplačati določen znesek pokojnine delojemalcu oziroma družinskim članom. Pojavljajo se predvsem v velikih podjetjih. Delodajalci oblikujejo v bilanci podjetja rezerve, ki naj bi zadoščale za kritje pričakovanih pokojnin. Sredstva v obliki knjižnih rezerv so neobdavčena, vendar še naprej sodelujejo v finančnih tokovih podjetja. Podjetje uveljavlja olajšave s pismeno obljubo, v kateri prizna obveznosti do izplačila pokojnin in predloži pravila, po katerih vkalkulira svoje obveznosti (rezerve). Maksimalno letno povečanje pokojninskih rezerv, ki ga prizna davčna oblast, je enako sedanji vrednosti bodočih pravic, zmanjšani za sedanjo vrednost bodočih letnih prispevkov. Rezerve, ki so

oblikovane za mlajše od 30 let, pa se ne priznavajo. Podjetja so pri naložbah sredstev iz naslova knjižnih rezerv svobodna, saj ta oblika poklicnega pokojninskega zavarovanja ni pod neposrednim državnim nadzorom. Kljub temu so vložena sredstva zaposlenih zaščitena pred morebitno nelikvidnostjo podjetja. Izplačane pravice zavarovancev se obdavčujejo. Zaradi varnosti vloženi sredstva zaposlenih, morajo podjetja plačevati prispevke v t.i. Pokojninsko-zavarovalniški sklad (*Pensions-Sicherungs-Verein*), ki v primeru nelikvidnosti podjetja jamči za izplačilo pokojnin.

2. Pokojninske blagajne (*Pensionskasse*)

Pokojninske blagajne so posebna oblika pokojninskega zavarovanja, ki vključuje tudi življenjsko zavarovanje, vendar je omejeno na enega ali več podjetij ali celo panogo. Ta tip pokojninskega načrta je omejen predvsem na t.i. bele ovratnike. Sredstva načrta so ločena od podjetja - delodajalca. Zanje veljajo enaka pravila glede naložb in posojil kot za zavarovalnice. Prispevki delodajalcev so predmet davčnih olajšav, vendar se nad zneskom 4% BMG (BMG je zgornja meja prispevkov za socialno zavarovanje) štejejo v prihodek delojemalca (Borsch-Supan, Wilke, 2003, str.35). Pokojnine so tudi v primeru pokojninskih blagajn obdavčene. Pokojninska blagajna s prispevki in njihovimi donosi oblikuje sklad, iz katerega se financirajo prihodnje pokojnine. Osrednje mesto pri tej obliki podjetniških pokojninskih načrtov ima varnost naložb vlagateljev. Tako je določeno, da je le 35% knjižne vrednosti vseh prispevkov mogoče investirati v delnice. Pri pokojninskih blagajnah je izpolnjevanje obveznosti nadzorovano s strani Zveznega urada za zavarovalništvo (*Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen*).

3. Podporni sklad (*Unterstützungskasse*)

Podporni sklad je najstarejša oblika privatnega pokojninskega načrta v Nemčiji, ki lahko zagotavlja tudi zdravstveno zavarovanje in druge pravice. Z zbranimi sredstvi upravlja sklad sam ali pa zavarovalnica, pri čemer podjetje sklone pozavarovalno polico, sredstva pa morajo zadoščati za pokrivanje celotnih obveznosti po aktuarskih načelih (polni pokojninski sklad). V primeru , ko sklad sam upravlja s sredstvi, se pravice izplačujejo iz sprotnih prispevkov, za izpolnjevanje obveznosti pa v obeh primerih poskrbi delodajalec. Za izplačilo pokojnin jamči Pokojninsko-zavarovalniški sklad. Nosilec podpornega sklada je lahko eno ali več podjetij. Da bi znižali stroške upravljanja, se za to obliko poklicnih pokojninskih načrtov odločajo predvsem mala in srednja podjetja.

4. Direktno zavarovanje (*Direktversicherung*)

Direktno zavarovanje je oblika pokojninskega zavarovanja značilna predvsem za manjša in srednja podjetja, ki zavaruje predvsem višji management. Delodajalec kupi zavarovalne police, individualne ali skupinske, v dobro svojih zaposlenih. Vse ugodnosti pripadajo zavarovancu. Poleg pokojninskega zavarovanja vključuje ponavadi tudi zavarovanje za primer invalidnosti ali smrti. Premije zavarovanja so za delodajalca davčno priznan odhodek, za zaposlenega pa predstavljajo del prejemkov in so obdavčljivi. Država spodbuja plačevanje prispevkov delodajalcev in zaposlenih na ta način, da so prispevki do 1742 € obdavčeni le z 20% pavšalnim davkom (*flat-rate tax*); (Generali, 2003). Direktno zavarovanje je primerno

predvsem za manjša podjetja, ker je tveganje velikega števila zavarovancev preneseno na zavarovalnico. Poleg tega so direktna zavarovanja pod nadzorom Zveznega urada za zavarovalništvo in urejena z zakonom o zavarovalništvu.

V Nemčiji je šele pokojninska reforma 2001 omogočila ustanavljanje in delovanje pokojninskih skladov (*Pensionsfonds*). Pokojninski skladi so deležni že opisanih državnih spodbud. Prispevki so neobdavčeni do 4% zgornje meje za plačevanje prispevkov (BMG). Tudi pokojninski skladi morajo biti člani Pokojninsko-zavarovalniškega sklada. Do državnih spodbud po reformi leta 2001 so upravičeni le tisti zavarovanci, ki se odločijo za poklicno zavarovanje znotraj pokojninskih skladov, pokojninskih blagajn in direktnega življenjskega zavarovanja (Borsch-Supan, Wilke, 2003, str. 34).

6. POKOJNINSKI SISTEM V ŠPANJI

6.1 ZGODOVINSKI RAZVOJ

Leta 1900 so v Španiji uvedli obvezno nezgodno zavarovanje na delovnem mestu, obstajali pa so tudi nekateri skladi za pokojninsko zavarovanje uslužbencev v javnem sektorju. Obvezno pokojninsko zavarovanje za zaposlene v zasebnem sektorju so uvedli leta 1919. V letu 1926 je bil uveden splošni pokojninski sistem za zaposlene v javnem sektorju (*Régimen de Clases Pasivas, RCP*), ki je določal minimalen znesek pokojnine in vrste prispevkov. Večina delavcev je tako že bila v določeni obliki znotraj državnega pokojninskega programa.

Začetek režima generala Franca je prinesel veliko sprememb. Pokojninski sistem se je financiral po načelu PAYG, poleg tega pa je režim začel uveljavljati dodatne pokojninske sklade, ki jih je upravljalo ministrstvo za delo in trgovska združenja, podprta s strani režima. Sistem se je postopoma razvil v dva stebra in je ostal nespremenjen do padca režima sredi sedemdesetih let dvajsetega stoletja, ko je prišlo do korenitih sprememb.

Tako so leta 1963 z Aktom o socialni varnosti poenotili različne vrste prispevkov v splošne prispevke za socialno zavarovanje ter spremenili razmerje prispevnih stopenj med zaposlenimi in delodajalci. Druga posledica reforme je bila ustanovitev velikega števila skladov in odprava privilegijev določenih sektorjev, ki so bili politično naklonjeni vladajočemu režimu in trgovskim združenjem.

Reforma izpeljana leta 1985 je poostrila kriterije za delovno nezmožnost, povečala minimalno število let plačevanja prispevkov potrebnih za starostno pokojnino (z 8 na 15) in zmanjšala števila specializiranih skladov, bodisi z vključevanjem skladov v splošni načrt socialnega zavarovanja, bodisi z njihovim združevanjem.

Leta 1990 so se zgodile še ene spremembe z uvedbo pokojnin, ki niso temeljile na prispevkih, in sicer za osebe starejše od 65 let ter invalidne osebe starejše od 18 let, ki živijo v gospodinjstvih, katerih prejemki ne presegajo določenega zneska. Zadnji večji reformi sta bili izvedeni leta 1997 (določbe t.i. »Pacto de Toledo«) in leta 2002.

6.2 STRUKTURA POKOJNINSKEGA ZAVAROVANJA V ŠPANJI

Španski pokojninski sistem sestavljajo državni oz. javni pokojninski načrti, ki se financirajo po PAYG sistemu, ter prostovoljni poklicni in privatni pokojninski načrti, ki se financirajo po naložbeni metodi.

Tabela 11: Struktura pokojninskega sistema v Španiji

I. STEBER	II. STEBER	III. STEBER
Državno pokojninsko zavarovanje	Dodatno pokojninsko zavarovanje	
Splošni načrt socialnega zavarovanja RGSS zasebni sektor javni sektor (brez državnih uslužbencev)	Poklicni pokojninski načrti	Privatni pokojninski načrti
Posebni načrt socialnega zavarovanja RESS samozaposleni, kmetje		
Načrti socialnega zavarovanja za državne uslužbence RCP		

Vir: Gruber, Wise, 1999.

6.2.1 Državni pokojninski načrt

Javni pokojninski načrt je del sistema socialnega zavarovanja in ga upravlja nacionalni inštitut socialnega zavarovanja (*INSS*). Poleg pokojninskega zavarovanja zajema tudi pravice iz socialnega zavarovanja po upokojitvi. Vključuje pokojninsko zavarovanje, invalidsko zavarovanje, družinsko pokojnino, nadomestila za čas nezmožnosti za delo in nosečnosti ter druge socialne storitve. Državni pokojninski načrt se financira po sistemu PAYG. Pokojninsko zavarovanje določenih skupin v javnem sektorju, kot so državni uslužbenci v centralno državnih organih, zaposleni v pravosodnem sistemu in vojski, upravljajo in organizirajo posebne institucije in državni predpisi (Annex to the report..., 2002).

Državno pokojninsko zavarovanje se torej izvaja znotraj naslednjih načrtov socialnega zavarovanja (Gruber, 1999, str.319-320):

- splošni načrt socialnega zavarovanja (*Régimen general de la seguridad social, RGSS*), ki pokriva zaposlene v zasebnem in javnem sektorju (brez državnih uslužbencev),
- posebni načrti socialnega zavarovanja (*Régimen especiales de la seguridad sociales, RESS*), ki pokrivajo samozaposlene, kmete, rudarje,
- načrti socialnega zavarovanja za državne uslužbence (*Régimen de Clases Pasivas, RCP*), ki vključujejo državne uslužbence v centralno državnih organih, vojaške uslužbence in zaposlene v pravosodnem sistemu.

Splošni in posebni načrti so v letu 1996 vključevali skupaj 12.4 milijona zaposlenih, od tega je znotraj RGSS bilo vključenih 8,7 milijona oz. 70 %, znotraj RESS pa 3,7 milijona oz. 30% vseh zaposlenih.

Posamezniki, ki so starejši od 65 let in ustrezajo kriterijem dohodkovnega preizkusa (določajo se vsako leto posebej), so upravičeni do socialne pokojnine (pravice iz sistema socialnega varstva). Socialna pokojnina se financira iz davkov in vključuje zdravstveno varstvo, osnovne pokojnine in druge socialne storitve (Annex to the report..., 2002).

6.2.1.1 Izračun in indeksacija pokojnine

Znesek bruto pokojnine, ki temelji na prispevkih določajo naslednji trije faktorji (Annex to the report..., 2002):

- osnovna pokojnina, ki je odvisna od višine vplačanih prispevkov in koeficienta, ki določa vrsto pokojnine,
- letni prirast, namenjen ohranjanju kupne moči, določen z rastjo cen življenjskih potrebščin,
- minimalni dodatek, ki zagotavlja minimalno raven dohodka ljudi z nizkimi pokojninami.

V državni pokojninski načrt plačujejo delodajalci 23,6 %, zaposleni pa 4,7 % plače do določenega zneska za socialno varnost. Do državne pokojnine, ki temelji na prispevkih so upravičeni vsi, ki so plačevali prispevke vsaj 15 let, in so od tega vsaj dve leti plačevali prispevke znotraj petnajstih let pred upokojitvijo. Minimalni znesek pokojnine je v letu 2003 znašal okoli 400 € mesečno. Najvišji znesek pokojnine je v istem letu znašal 2029 € mesečno (MISSOC, 2003). Od 1.1.2002 je osnova za računanje pokojnine povprečna vrednost vplačanih prispevkov zadnjih 15 let pred upokojitvijo (tabela št.12). Osnova se pomnoži s koeficientom, ki je odvisen od let plačevanja prispevkov. Po dopolnjenem 65. letu in plačevanju prispevkov vsaj 35 let, se zavarovancu izplačuje najvišja pokojnina do katere je upravičen glede na vplačane prispevke za pokojninsko zavarovanje.

Tabela 12: Koeficient izračuna pokojnine

leta plačevanja prispevkov	koeficient
15	50%
16 do 25	3% dodatka za vsako leto
26 do 35	2% dodatka za vsako leto
35	100%

Vir: Annex to the report..., 2002.

Za vsako dodatno leto zaposlitve po dopolnjenem 65. letu, se osnova poveča za 2%. Pokojnina se prejema 14 krat na leto. Obstaja tudi možnost delne upokojitve za starejše od 60 let. Delovni čas in plača delno upokojene osebe se zmanjšata za 25 – 80%, delodajalec pa mora obvezno zaposliti brezposelno osebo, katere delovni čas in plača ustrezata (ali sta večja) zmanjšanemu delu delovnega časa in plače delno upokojene osebe.

Zakonsko določena upokojitvena starost znaša 65 let, vendar je lahko tudi nižja v naslednjih primerih (Annex to the report..., 2002):

- v primeru, da so zavarovanci začeli plačevati prispevke po 1. 1. 1967, se lahko upokojijo predčasno po napolnjenem 61. letu starosti, če so plačevali prispevke vsaj 30 let, bili odpuščeni in so brezposelni zadnjih 6 mesecev,
- pri starosti 60 let je možna le za tiste, ki so bili v sistem vključeni pred letom 1967, znesek pokojnine se za vsako leto predčasne upokojitve do dopolnjenega 65. leta starosti zmanjša za 8%; v primeru, da so zavarovanci plačevali prispevke vsaj 30 let, bili odpuščeni, in so brezposelni zadnjih 6 mesecev, se pokojnina zmanjša za odstotek prikazan v tabeli št.13.

Tabela 13: Stopnja zmanjšanja pokojnine s predčasno upokojitvijo

leta plačevanja prispevkov	stopnja zmanjšanja pokojnine
30	8%
31 do 34	7,5%
35 do 37	7%
38 do 39	6,5%
40 ali več	6%

Vir: Annex to the report..., 2002.

6.3 POKLICNI IN PRIVATNI POKOJNINSKI NAČRTI

V dodatne pokojninske sisteme drugega in tretjega stebra je včlanjeno približno 6 milijonov ljudi, vendar je le 10% zavarovancev vključeno v poklicne pokojninske načrte ustanovljene s kolektivnimi pogodbami. V poklicne pokojninske načrte zaposleni bolj pogosto vstopajo posamično ali pa preko članstva v združenjih. Zavarovanje znotraj načrtov je prostovoljno, delodajalec pa vplača v pokojninski sklad za vsakega delojemalca, ki je vsaj 2 leti zaposlen v podjetju. Načrti zagotavljajo tudi pravico do invalidske in družinske pokojnine. Prispevki delodajalcev in zaposlenih so deležni davčne olajšave, kapitalski donosi pa so neobdavčeni. Pokojnine so obdavčene in se lahko izplačujejo v mesečnih zneskih ali pa v enkratnem znesku (*lump sum*).

Zasebne gospodarske družbe od leta 1995 (razen finančne institucije) ne smejo same financirati pokojninskih načrtov, ampak morajo obvezno pooblastiti eno izmed zakonsko določenih institucij. V primeru, da poklicne pokojninske načrte upravlja zavarovalnica, se lahko pogoji za zavarovance razlikujejo. Prvotno so se poklicni pokojninski načrti financirali po sistemu knjižnih rezerv, vendar so, razen v finančnem sektorju, le-te bile postopoma ukinjene. Uveljavilo se je financiranje s pomočjo zunanjih skladov, kar zagotavlja varnost pokojnin v primeru stečaja podjetja. Pokojninski skladi ponujajo le pokojninske načrte z vnaprej določenimi prispevki. Zavarovalnice življenjskega zavarovanja, vzajemne družbe in pokojninski skladi so pooblaščen za upravljanje s pokojninskimi načrti podjetij, vsi načrti pa morajo obvezno delovati po naložbenem principu. Zavarovalnice življenjskega zavarovanja in pokojninske sklade nadzira Ministrstvo za finance. Pokojninski skladi morajo vsaj enkrat na tri leta Ministrstvu za finance obvezno predložiti aktuarski načrt in poročilo o solventnosti.

Za zasebne pokojninske načrte ne veljajo zakonska določila, ki veljajo za življenjsko zavarovanje, ampak tista, ki določajo delovanje pokojninskih skladov. Predpisani so le načrti z vnaprej določenimi pravicami, ki jih lahko upravljajo le zavarovalnice, ki so pooblašene za upravljanje s pokojninskimi skladi ali sami pokojninski skladi. (Study on pension schemes..., 2000).

6.4 CILJI REFORM POKOJNINSKEGA SISTEMA

Splošni cilj vseh reform, ki so potekale od sredine osemdesetih let je bil zagotoviti dolgoročno finančno stabilnost pokojninskega sistema in ga posodobiti v skladu z novimi demografskimi in socialnimi pogoji. Najpomembnejši vzrok rasti izdatkov za pokojninsko zavarovanje so bile demografske spremembe, ki jih je spremljalo večanje števila upokojencev in rast povprečne pokojnine. Španija se bo v naslednjih petdesetih letih soočila z enim izmed najvišjih razmerij števila upokojencev na zaposlenega izmed vseh držav Evropske unije. Razmerje se bo po predvidevanjih več kot podvojilo in bo bistveno presehalo povprečje ostalih članic. Rodnost v Španiji je ena izmed najnižjih na svetu. Po predvidevanjih se bo po letu 2013 začelo upadanje števila prebivalstva v starosti med 20. in 65. letom (European Commission, 2003). Poleg tega je stopnja brezposelnosti med starejšo populacijo in ženskami ena najvišjih med državami Evropske unije, kar predstavlja potencial za rast zaposlenosti in povečevanje pokojninskih prispevkov.

Eden izmed ukrepov zagotavljanja večje finančne vzdržljivosti v razmerah staranja prebivalstva, naj bi bilo oblikovanje rezervnega sklada leta 1997. V rezervni sklad se odvajajo vsi presežki, ki jih beleži sistem socialnega zavarovanja, z namenom pokrivanja primanjkljajev. V letu 2002 so sredstva sklada že dosegla vrednost 1% BDP, vendar se je potrebno zavedati, da je doba, v kateri bo sistem beležil presežke, omejena, zato je potrebno ukrepati tudi v drugih smereh. Z zadnjimi ukrepi nameravajo spodbuditi starejše zaposlene, da bi podaljševali delovno dobo. Uvedli so dodatna povečanja pokojnin, v primeru da oseba dela nad zakonsko določeno upokojitveno starostjo 65 let, in možnost delne upokojitve. Preko delne upokojitve poizkušajo tudi zmanjševati brezposelnost. V prihodnje naj bi spodbujali zaposlenost oseb nad 45. letom z določenim zmanjševanjem prispevkov za socialno zavarovanje. Potrebno bo tudi bolj usmerjati zaposlene k poklicnim in zasebnim pokojninskim načrtom ter povečati število kolektivnih pogodb za pokojninsko zavarovanje znotraj drugega stebra.

7. PRIMERJAVA POKOJNINSKIH SISTEMOV IZBRANIH DRŽAV

7.1 JAVNO POKOJNINSKO ZAVAROVANJE

7.1.1 Organizacija javnega pokojninskega zavarovanja

Javno pokojninsko zavarovanje je obvezno za vse zaposlene v zasebnem in javnem sektorju ter samozaposlene. V Franciji, Nemčiji in Španiji obstaja več državnih pokojninskih shem za

posamezne poklice. Na Švedskem obstaja enotna pokojninska shema za vse zaposlene ne glede na sektor.

Tabela 14: Državno pokojninsko zavarovanje v izbranih državah

	Švedska	Nemčija	Francija	Španija
I. steber	obvezno	obvezno	obvezno	obvezno
način financiranja				
Zasebni sektor	PAYG/proračun/ naložbeno	PAYG/proračun	PAYG/proračun	PAYG/proračun
Javni sektor		proračun	PAYG/proračun	PAYG/proračun
Samozaposleni		PAYG/proračun	PAYG/proračun	PAYG/proračun

Vir: European Commission, 2000.

7.1.2 Osnovni parametri pokojninskega sistema

1. Minimalna pokojnina

Za starejše od 65 let z nepopolno delovno dobo in nizkim dohodkom znotraj le-te, obstaja v vseh državah določena oblika minimalne pokojnine, ki se povsod financira z davki. V Španiji in Franciji se pravica do tovrstne pokojnine ugotavlja z dohodkovnim preizkusom, v Nemčiji pa z dohodkovnim in premoženjskim preizkusom. Na Švedskem se zajamčena pokojnina določa glede na višino pokojnine iz javnega (PAYG - NDC) pokojninskega načrta.

2. Izračun vstopne pokojnine

Izbrane države uporabljajo različne metode za izračun pokojnine. Nemčija uporablja t.i. točkovni sistem izračunavanja pokojnine, kjer se prispevki obračunavajo v točke, ki se akumulirajo skozi posameznikovo delovno dobo. V Franciji in Španiji se za izračun pokojnine uporablja povprečna plača znotraj določenega števila let z razliko, da se v Franciji upoštevajo leta z najvišjo plačo (do leta 2008 bo to 25 let), v Španiji pa povprečje zadnjih let (po zadnji reformi 15 let) pred upokojitvijo. Na Švedskem je višina pokojnine odvisna od evidentiranih sredstev na individualnem pokojninskem računu, koeficienta preostale življenjske dobe ter donosa naložbenega dela pokojnine.

3. Bonusi-malusi

Nemčija

Če se je posameznik upokojil pred z zakonom določeno starostjo, potrebno za redno upokojitev (65 let za oba spola), oz. po njem, ima to za posledico ustrezno znižanje oz. zvišanje pokojnine. Pokojnina se zmanjša za 0,3% za vsak mesec predčasne upokojitve. Če pa se prejemanje pokojnine odloži na kasnejši čas (po 65. letu starosti), je pokojnina višja za 0,5% za vsak odložen mesec.

Švedska

V primeru predčasne upokojitve se pokojnina zmanjša glede na koeficient preostale pričakovane življenjske dobe zavarovanca (»aktuarsko« zmanjšanje). Mlajši kot je

zavarovanec ob upokojitvi, višji je omenjeni koeficient in nižja je pokojnina (nasprotno velja za višjo upokojitveno starost).

Francija

Pokojninski faktor se zmanjša za 1,25 % za vsako izpuščeno četrletje plačevanja prispevkov do starosti 60 let. V primeru, da se zavarovanec ne upokoji z dopolnjenim 60. letom starosti oz. izpolnjenimi 160 četrletji plačevanja prispevkov, mu pripada pokojninski bonus v višini 0,75% za vsako nadaljnje četrletje oz. 3% za vsako nadaljnje leto, vendar največ za dobo petih let.

Španija

V primeru predčasne upokojitve (pri starosti 60 let možna le za tiste, ki so v sistem bili vključeni pred 1.1.1967) se za vsako leto predčasne upokojitve do napolnjenega 65. leta starosti zmanjša za 8%. V primeru, da so zavarovanci plačevali prispevke vsaj 30 let, bili odpuščeni in so brezposelni zadnjih 6 mesecev, se pokojnina zmanjša za 6 - 8% (tabela št. 14; str.35). Za vsako dodatno leto zaposlitve po dopolnjenem 65. letu se pokojninska osnova poveča za 2%.

4. Možnosti za delno upokožitev

Na Švedskem se pravice iz pokojninskega zavarovanja lahko začnejo izplačevati, ko je zavarovanec napolnil vsaj 61. let starosti, vendar se upokojenci lahko odločijo tudi za prejemanje delne pokojnine v višini 1/4, 1/2 ali 3/4 pokojnine, ki jim pripada. Z delno upokožitvijo je lahko posameznik še nadalje zaposlen.

V Nemčiji prav tako lahko zavarovanec ostane zaposlen za določen delovni čas in prejema višji dohodek, kot če bi prejemal redno pokojnino. Delna pokojnina kot starostna pokojnina je lahko izplačana v višini 1/3, 1/2 ali 2/3 redne starostne pokojnine. V tem primeru obstaja omejitev zneska, ki ga zavarovanec lahko prejme za opravljeno delo.

V Franciji se lahko zavarovanec delno upokoji, če je star 60 let in je 40 let plačeval prispevke. Znesek delne pokojnine je lahko 30% celotne pokojnine (60 - 80% dolžine predpisanega delovnega časa), 50% celotne pokojnine (40 - 60% dolžine predpisanega delovnega časa) in 70% celotne pokojnine (manj kot 40% predpisanega delovnega časa).

V Španiji tudi obstaja možnost delne upokožitve za starejše od 60 let. Delovni čas in plača delno upokojene osebe se zmanjšata za 25 - 80%, delodajalec pa mora obvezno zaposliti brezposelno osebo, katere delovni čas in plača ustrezata (ali sta večja) zmanjšanemu delu delovnega časa in plači delno upokojene osebe.

5. Indeksacija pokojnin

Pokojnine se usklajujejo z rastjo cen (inflacijo) ali pa z rastjo plač. V Nemčiji se pokojnine indeksirajo z rastjo neto plač. Z rastjo cen se pokojnine indeksirajo v Španiji in Franciji. V Franciji so izjema državni uslužbenci, katerih pokojnine se indeksirajo rastjo plač zaposlenih

v javnem sektorju. Na Švedskem se uporablja fleksibilna indeksacija, ki upošteva predvideno gospodarsko rast 1,6% (European Commission, 2000).

Tabela 15: Nekateri osnovni parametri pokojninskih sistemov izbranih držav

	Švedska	Nemčija	Francija	Španija
Prispevki (% bruto plače)	17,21 %	19,5 %	16,35 %	28,3 %
Zaposleni	7 %	9,75 %	6,55 %	4,7 %
Delodajalec	10,21 %	9,75 %	9,8 %	23,6%
Zakonsko določena vstopna starost	61 let	65 let	60 let	65 let
Minimalna vstopna starost	61 let	63 let	60 let	60/61
Minimalno obdobje zavarovanja	vsa leta zaposlitve	5 let	¼ leta	15 let
Nadomestitvena stopnja	65 %	70 %	80 %	75 %
Izdatki za pokojnine kot % BDP	9 %	11,8 %	12,1 %	9,4 %

Opombe:

- Francija: delodajalec nad zgornjo mejo zneska za socialno varnost vplača dodatnih 1,6% plače.
- Nemčija: pogoj za minimalno vstopno starost 63 let izpolnjujejo tisti, ki so plačevali prispevke vsaj 35 let.
- Španija: pogoj za minimalno vstopno starost odvisen od leta začetka plačevanja prispevkov (pred ali po letu 1967); podrobnosti so navedene v poglavju 7.2.1.1 Izračun in indeksacija pokojnine.
- Nadomestitvena stopnja: v Nemčiji se izračuna glede na pokojnino zavarovanca, ki ima zbranih 45 točk in so deljene z povprečno neto plačo vseh zaposlenih; v Franciji, Španiji in na Švedskem predstavlja razmerje med pokojnino in zadnjo neto plačo. Za Švedsko se podatek nanaša na stari pokojninski sistem, nov pokojninski načrt je načrt z vnaprej določenimi pravicami (NDC).
- Izdatki za pokojnine kot delež BDP: podatki se nanašajo na leto 2000.

Vir: European Commission, 2003; MISSOC, 2003; Generali, 2003;

7.2 POKLICNO POKOJNINSKO ZAVAROVANJE

7.2.1 Organizacija in nadzor poklicnega pokojninskega zavarovanja

Dodatno pokojninsko zavarovanje v obliki poklicnih načrtov je najbolj zastopano na Švedskem in v Franciji. V Franciji je tovrstno dodatno pokojninsko zavarovanje obvezno za vse zaposlene v zasebnem sektorju, pogodbeno zaposlene v javnem sektorju in nekatere samozaposlene ter se financira po principu PAYG. Poleg tega pa obstaja še množica dodatnih pokojninskih načrtov za samozaposlene, kmete ter javne in državne uslužbenke, vendar je v prostovoljne poklicne načrte vključenih le okoli 1,7% zaposlenih. Pomembnejši delež v celotni pokojnini predstavljajo pokojnine iz načrtov ARRCO in AGIRC (okoli 20% zadnje izplačane bruto plače).

Na Švedskem je poklicno pokojninsko zavarovanje obveznost, ki izhaja iz kolektivnih pogodb in pokriva okoli 90 % zaposlenih v različnih sektorjih (zasebni in javni sektor, centralno državni organi in lokalna uprava). Pokojninske pravice so prenosljive med vsemi poklicnimi pokojninskimi načrti. Poklicni načrti se lahko izvajajo interno (knjižne rezerve) ali pa s pomočjo investicijskih skladov. V primeru knjižnih rezerv morajo biti zbrana sredstva pozavarovana (v slučaju, da podjetje ne bi bilo zmožno izplačati pokojnin). Zavarovalnice in investicijski skladi so pod nadzorom državne agencije za finančni nadzor. Poklicne pokojnine navadno predstavljajo okoli 10% zadnje plače (odvisno od vrste poklicnega načrta).

Pravo nasprotje je Španija kjer je s kolektivnimi pogodbami v poklicne pokojninske načrte vključenih le 10% zaposlenih. Delež pokojnine poklicnega zavarovanja v celotni pokojnini posameznika znaša v povprečju manj kot 10%. Prvotno so se poklicni pokojninski načrti v Španiji financirali po sistemu knjižnih rezerv, vendar so, razen v finančnem sektorju, le-te bile postopoma ukinjene. Uveljavilo se je financiranje s pomočjo zunanjih skladov, kar zagotavlja varnost pokojnin v primeru stečaja podjetja. Zavarovalnice življenjskega zavarovanja, vzajemne družbe in pokojninski skladi so pooblaščen za upravljanje s pokojninskimi načrti podjetij, vsi načrti pa morajo obvezno delovati po naložbenem principu. Zavarovalnice življenjskega zavarovanja in pokojninske sklade nadzira Ministrstvo za finance.

Za Nemčijo je značilno več oblik možnih poklicnih načrtov, najbolj razširjena oblika so knjižne rezerve. Vključenih je okoli 50% zaposlenih. Delež pokojnine poklicnega zavarovanja v celotni pokojnini posameznika znaša v povprečju manj kot 10%. Zaposleni v javnem sektorju so s kolektivnimi pogodbami obvezno zavarovani znotraj poklicnih načrtov. Zadnja uvedena oblika so pokojninski skladi. Poklicni načrti neposrednega zavarovanja in pokojninske blagajne so pod nadzorom Zveznega urada za zavarovalništvo ter urejena z zakonom o zavarovalništvu. V primeru knjižnih rezerv morajo podjetja plačevati prispevke v t.i. Pokojninsko-zavarovalniški sklad, ki v primeru nelikvidnosti podjetja jamči za izplačilo pokojnin. Pokojninsko-zavarovalniški sklad jamči za izplačila pokojnine tudi v primeru podpornih in pokojninskih skladov (obvezno članstvo v Pokojninsko-zavarovalniškem skladu).

Tabela 16: Značilnosti poklicnih pokojninskih načrtov v izbranih državah

	Švedska	Nemčija	Francija	Španija
Vrsta načrtov*	DB in DC	DB in DC	DB in DC	DB in DC
Financiranje	PAYG/ naložbeno	PAYG/ naložbeno	PAYG/ naložbeno	naložbeno
Davčno obravnavanje	ETT	EET/TET	EET	EET

*DB (defined benefit) - načrti z določenimi pravicami

DC (defined contribution) - načrti z določenimi prispevki

Vir: European Commission, 2003; Whitehouse, 1999; Generali, 2003;

SKLEP

Demografske spremembe, ki se obetajo v naslednjih desetletjih, silijo k reformam pokojninskih sistemov v državah članicah Evropske unije. Na prvi pogled se razmere zdijo katastrofalne, število upokojencev glede na število aktivnega prebivalstva se bo v povprečju podvojilo, življenjska doba pa se bo povečala za okoli 5 let. Državni pokojninski načrti tega bremena ne bodo prenesli, aktivna populacija pa ne bo zmogla financirati pokojnin upokojencev. Tudi rezervni pokojninski skladi ne bodo mogli dolgo financirati proračunskih primanjkljajev, ki bodo pri tem nastali. Za reševanje problema pokojninskih sistemov obstaja več možnih rešitev. Reforme morajo vsebovati ukrepe povišanja upokojitvene starosti s spodbudami za daljšanje delovne dobe, uravnoveženost pravic in prispevkov, spremembe strukture pokojnin in večje vloge »naložbenih pokojnin«. Veliko evropskih držav spodbuja

večjo stopnjo zaposlenosti žensk. Potrebno bo zagotoviti tudi večjo stopnjo prilagodljivosti pokojninskih sistemov v primeru naraščajočih migracij prebivalstva zaradi evropskih integracij. Omogočena bi morala biti polna prenosljivost osebnih naložbenih pokojninskih načrtov. Zgled je lahko Švedska, ki s svojim novim pokojninskim sistemom zagotavlja pravičnost in večjo finančno vzdržljivost sistema, saj je znotraj pokojninskega sistema mehanizem, ki izravnava pokojninske pravice in prispevke tudi v primeru demografskih in ekonomskih sprememb.

Zadnjo pokojninsko reformo je izpeljala Francija. Čeprav je bilo pričakovano, da bi se lahko upokojitvena starost zvišala, se to ni zgodilo. Reforma ni bistveno posegla v pokojninski sistem, ki skoraj v celoti temelji na PAYG sistemu, kar predstavlja veliko nevarnost v primeru napovedanih demografskih gibanj. Reforma je bila usmerjena v podaljšanje prispevne dobe za zaposlene v javnem sektorju in spodbujanju zaposlitve s pokojninskimi bonusi tudi po 60. letu starosti. V preteklih letih je namreč veljala nižja določena delovna doba za zaposlene v javnem sektorju. Z novo reformo se bo do leta 2008 delovna doba v javnem sektorju povišala, in sicer iz 37.5 na 40 let. Cilj vlade je tudi z davčnimi olajšavami spodbuditi večjo vključenost znotraj prostovoljnih dodatnih pokojninskih načrtov. Pomembno vlogo bo v prihodnosti imelo tudi zmanjševanje brezposelnosti mladih generacij, saj bo tako lažje financirati naraščajoče pokojninske izdatke, ki bodo nastali zaradi večjega števila upokojencev. Večji poudarek na naložbenem sistemu financiranja je prinesla nemška reforma pokojninskega sistema leta 2001, ki je končno uvedla pokojninske sklade kot možno obliko dodatnega pokojninskega zavarovanja. Zelo pomemben del reforme je uvedba podpore za varčevanje v dodatnih poklicnih ali privatnih pokojninskih načrtih. Zaradi dvoma o učinkovitosti zadnje reforme so že napovedani predlogi sprememb. Predlaga se povišanje določene upokojitvene starosti in uvedbo faktorja, ki bi se uporabljal pri indeksaciji pravic in bi odražal dejansko razmerje med upokojenim in aktivnim prebivalstvom. Španija je država kjer je število vključenih v podjetniške pokojninske načrte najmanjše, vendar se naložbe v pokojninske sklade povečujejo. Reforma pokojninskega sistema bi morala biti usmerjena v večje število kolektivnih pokojninskih zavarovanj drugega stebra.

Kljub reformam bodo pokojninski sistemi držav ohranjali temeljne strukturne značilnosti. Tudi v prihodnje bo prevladoval PAYG način financiranja pokojnin. Dodatni pokojninski načrti in zasebna pokojninska zavarovanja bodo tako le nadomestila izgubo dela pravic iz javnih pokojninskih zavarovanj zaradi napovedanih sprememb, ne bodo pa popolnoma prevladala. Raven pokojnin se bo v prihodnosti zmanjševala, zato bo potrebno zagotoviti čim večje možnosti dodatnega pokojninskega zavarovanja in ustrezne davčne olajšave za spodbujanje tovrstnega varčevanja za starost. Pri ljudeh je potrebno ustvariti zavest, da bodo lahko ohranili spodoben standard v starosti le z dodatnimi poklicnimi in privatnimi pokojninskimi zavarovanji.

LITERATURA

1. Bešter Helena: Pokojninski sistemi v svetu in pri nas. Ljubljana: Center marketing international, 1996. 176 str.
2. Benallah S. et al.: The French experience of pension reforms. European network for research on supplementary pensions. London, 2003. 19 str.
3. Börsch-Supan Alex, Wilke Christina: The German public pension system: How it was, how it will be. Mannheim: Mannheim research institute for the economics of ageing, 2003. 56 str.
4. Disney Richard, Johnson Paul: Pension systems and retirement incomes across OECD countries. Northampton: Edward Elgar, 2001. 362 str.
5. Gora Marek: The German pension reform plan from the Polish perspective. Vienna: Learning from partners conference, World Bank & IIASA conference, 2001. 19 str.
6. Gruber Jonathan, Wise A. David: Social security and retirement around the world. Chicago: The University of Chicago Press, 1999. 486 str.
7. Homan Nataša: Ureditev pokojninskih sistemov v svetu in v Sloveniji. Magistrsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 2002. 113 str.
8. Holzmann Robert: Pension reform in Europe: process and progress. Washington: World Bank, 2003. 202 str.
9. Holzmann Robert et al.: New ideas about old age security: Toward sustainable pension systems in the 21st century. Washington: World Bank, 2001. 493 str.
10. Legros Florence: Notional defined contribution: A comparison of the French and German point systems. Paris: CEPII, 2003. 38 str.
11. Palmer Edward: The Swedish pension reform model: framework and issues. Washington: World Bank, 2000. 49 str.
12. Palmer Edward: Restructuring the first pillar. Financial stability and individual benefits in the Swedish pension reform model. International social security association, 2001. 19 str.
13. Scherman G. Karl: The Swedish pension reform. Geneva: ILO, 1999. 54 str.
14. Sailer Markus: Motivations, Purposes and processes of pension reform: Pension reform in Germany – An assesment. Berlin: Bundesversicherunganstalt für Angestellte, 2002. 20 str.
15. Stanovnik Tine: Javne finance. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 2002. 237 str.
16. Vanovska Inta: French pension system and reform. Vienna: Learning from partners. World Bank & IIASA conference, 2001. 23 str.

17. Whitehouse Edward: The value of pension entitlements: A model of nine OECD countries. London, 2003. 66 str.

VIRI

1. Annex to the report on the Spanish national strategy for the future of pension system, 2002.
[URL:http://europa.eu.int/comm/employment_social/socprot/pensions/es_pensionannex_en.pdf], 12.5.2003.
2. Assicurazioni Generali S.p.A. - Ufficio Studi : Private pension schemes in Europe. Trieste, 2003. 26 str.
3. Bundesversicherunganstalt für Angestellte (BFA).
[URL:<http://www.bfa.de>], 30.1.2004.
4. European Commission: Joint report by the commission and the council on adequate and sustainable pensions, 2003.
[URL:http://europa.eu.int/comm/economy_finance/epc/documents/pension_report_2003.pdf], 8.5.2003.
5. European Commission: Progress report on the impact of ageing populations on public pension systems, 2000.
[URL:http://europa.eu.int/comm/economy_finance/publications/epc/epc-ageing-report_en.pdf], 8.5.2003.
6. Mutual information system on social protection in the EU member states and the EEA (MISSOC), 2003.
[URL: http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc/index_en.htm].
7. National strategy report on the future of pension system, 2002.
[URL:http://europa.eu.int/comm/employment_social/socprot/pensions/sv_pensionreport_en.pdf], 12.5.2003.
8. Observatoire des retraites: Retirement pensions. Paris: Observatoire des retraites, 2003. 61 str.
9. Pension funds and insurance in Europe, 2002.
[URL:http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/pension_funds_en.pdf], 12.11.2003.
10. Rupnik Lado: Javnofinančni pojmovnik s slovensko-nemško-francoskim slovarčkom. Slovenski inštitut za revizijo. Ljubljana, 1997. 196 str.
11. Rutkowski Michal: Key issues in debates on modern pension systems. World Bank, 2001.
12. Recent developments of private pension system in OECD Member Countries. Sofia: Private Pension Conference, 2001.
[URL:<http://www.oecdconference.org/Documents/18AnnetteRecent%20Developments4.doc>], 25. 1. 2003.

13. Reynaud Emmanuel: Labour market and social policy occasional papers - N°30: Private pensions in OECD countries – France. Paris: OECD, 1997.
[URL:[http://www.oilis.oecd.org/OLIS/1997DOC.NSF/LINKTO/OCDE-GD\(97\)237](http://www.oilis.oecd.org/OLIS/1997DOC.NSF/LINKTO/OCDE-GD(97)237)], 12.11.2003.
14. Statutory and collective insurance schemes on the Swedish labour market 2003. Stockholm: Confederation of Swedish enterprise, 2003. 40 str.
15. Study on pension schemes of the member states of the EU, 2000.
[URL:http://europa.eu.int/comm/internal_market/pensions/docs/studies/2000-schemes_en.pdf], 25.2.2003.
16. Swedish national pension system, 2002.
[URL:http://social.regeringen.se/pressinfo/pdf/pensioner/alderspensionen0306_en.pdf], 12.5.2003.
17. The Swedish pension system annual report 2002, 2003.
[URL:<http://social.regeringen.se/ansvar/pensioner/pdf/pensionsrapport0209.pdfreport2>], 11.11.2003.
18. Whitehouse Edward: The tax treatment of funded pensions, 1999.
[URL: <http://www.oecd.org/dataoecd/10/7/2789951.pdf>]. 12.11.2003.

Priloga 1: Pričakovana življenjska doba za moške v letih 2000 in 2050

	2000	2050
Belgija	75,3	80,5
Danska	74,2	79,0
Nemčija	74,7	80,0
Grčija	75,9	81,0
Španija	74,9	79,0
Francija	74,8	80,0
Irska	74,0	79,0
Italija	75,7	81,0
Luksemburg	74,4	80,0
Nizozemska	75,5	80,0
Avstrija	75,0	81,0
Portugalska	72,0	78,0
Finska	73,9	80,0
Švedska	77,3	82,0
Velika Britanija	75,2	80,0

Vir: European Commission, 2000.

Priloga 2: Pričakovana življenjska doba za ženske v letu 2000 in 2050

	2000	2050
Belgija	81,5	85,5
Danska	79,0	83,0
Nemčija	80,8	85,0
Grčija	81,0	85,0
Španija	82,1	85,0
Francija	82,8	87,0
Irska	79,4	84,0
Italija	82,0	86,0
Luksemburg	80,8	85,0
Nizozemska	80,9	85,0
Avstrija	81,2	86,0
Portugalska	79,2	84,0
Finska	81,1	85,0
Švedska	82,0	86,0
Velika Britanija	80,0	85,0

Vir: European Commission, 2000.

Priloga 3: Povprečna upokojitvena starost v Evropski uniji v letu 2001

Država	Povprečna upokojitvena starost (v letih)
Belgija	60,0
Nemčija	60,7
Grčija	59,6
Španija	60,6
Francija	58,1
Irska	63,1
Italija	59,4
Luksemburg	56,8
Nizozemska	60,9
Avstrija	59,6
Portugalska	62,0
Finska	61,6
Švedska	62,0
Velika Britanija	62,1
EU 15	59,9

Vir: European Commission, 2003.