

Cum e pe la alții

Sistemul românesc de pensii private este cel mai „tânăr” din Europa de Est. Ce au în plus sau în minus țările cu mai multă experiență în domeniu? De Diana-Florina Cosmin

SUA

Cel mai cunoscut tip de pensie privată se numește 401(k), botezat după codul de legi american care reglementează veniturile.

CUM FUNCȚIONEAZĂ: Dacă planul de pensii dezvoltat de o companie pentru angajații săi respectă un număr de condiții de calificare pentru sistemul 401(k), beneficiază de facilități fiscale mari.

PUNCTE TARI:

- Este flexibil și oferă o multitudine de opțiuni de cotizare pentru angajator și angajat.
- Încurajează pe cetățeni să economisească mai mult și să obțină o pensie mai mare.

PUNCTE SLABE: Este un sistem cu „beneficii definite” (știi de la bun început că pensia ta va reprezenta un anumit procent din salariul actual). Din cauza contribuțiilor reduse și a randamentelor mici din perioada de criză, multe planuri de pensii din SUA sunt în situația de a nu avea suficiente fonduri pentru a susține nivelul de pensii promis („subfinanțate”).

EUROPA DE VEST

CUM FUNCȚIONEAZĂ: Principiul „beneficii definite” (știi de la bun început ce pensie vei primi, în funcție de numărul de ani în muncă și de nivelul salariului).

PUNCTE TARI: Scutire totală sau parțială de impozite. Aportul financiar este și al angajatorului, nu doar al angajatului.

PUNCTE SLABE:

- Dacă randamentul investițiilor scade, contribuția trebuie să crească pentru a păstra beneficiile stabilite inițial.
- Transferul de la un fond de pensii la altul, în cazul schimbării locului de muncă, depinde de acordul angajatorului.

SISTEMUL CHILE

Primul sistem de pensii private din lume, adoptat și de Mexic, El Salvador, Columbia, Hong Kong sau Suedia.

CUM FUNCȚIONEAZĂ: Angajatul poate opta să investească 10% din venit – care se ducea în pensia de stat – într-un fond de pensii privat. Există și pensii private facultative, la care fiecare angajat cotizează individual.

PUNCTE TARI: Garantează plata unei pensii minime.

PUNCTE SLABE: Persoanele care lucrează independent (freelancer) rămân descoperite la pensie, dacă nu cotizează timp de 20 de ani.

ALTE SISTEME DE PENSII

Variațiuni ale sistemelor de pensii private din SUA, Europa, Noua Zeelandă, Australia, Asia sau a sistemului Chile există și în restul lumii.

Acestea se dezvoltă luând în considerare atât reglementările Băncii Mondiale, cât și particularitățile fiecărui stat în parte.

EUROPA DE EST

CUM FUNCȚIONEAZĂ: Majoritatea sistemelor sunt bazate pe conceptul multipilon recomandat de Banca Mondială. Pornesc de la principiul „contribuții definite”: contribuția lunară este bine determinată (procent din venitul lunar), dar valoarea finală a pensiei depinde de randamentul fondului de pensii în care au fost investiți banii.

PUNCTE TARI: Se mulează mai bine noilor tendințe de pe piața muncii (fluctuație mare de personal), comparativ cu sistemul de tip „beneficii definite”, întrucât fiecare angajat se ocupă singur de contribuțiile la fondul său de pensii.

PUNCTE SLABE: Ești mai vulnerabil la volatilitatea pieței. O scădere a randamentului activelor în care investește fondul tău de pensii îți pune în pericol valoarea finală a pensiei.

ASIA

JAPONIA

CUM FUNCȚIONEAZĂ: Pensii ocupaționale - cu beneficii definite sau contribuții definite. Dintre cele cu beneficii definite, cea mai răspândită este cea bazată pe Fondul de Pensii al angajaților (un fond constituit ca supliment la pensia de stat și obținut din contribuția angajatorului și a angajaților).

PUNCTE TARI: Pensia datorată poate fi încasată într-o singură tranșă (echivalentul a 39 până la 46 de salarii), varianta preferată de majoritatea japonezilor.

PUNCTE SLABE: Din cauza crizei, multe companii și-au dizolvat planurile de pensii cu beneficii definite, pentru că nu le mai puteau susține financiar.

CHINA

CUM FUNCȚIONEAZĂ: Pilonul II, numit „Anuități de întreprindere” (Enterprise Annuities), este un sistem cu beneficii definite, la care participă atât angajatul, cât și angajatorul. Pilonul III este format din planurile de pensii facultative.

PUNCTE SLABE: Foarte multă birocrație pentru crearea anuităților de întreprindere.

AUSTRALIA

CUM FUNCȚIONEAZĂ: Un sistem de „superanuități” obligatoriu (angajatorul cotizează cu 9% din venitul salariatului) și unul facultativ (cotizează însuși salariatul).

PUNCTE TARI: Impozitul de 15% aplicat superanuităților este mai mic decât impozitul pe venit (care, în Australia, este progresiv și ajunge până la 45%), iar angajații sunt stimulați să cotizeze.

PUNCTE SLABE: La schimbarea locului de muncă, fiecare angajat este responsabil de consolidarea propriului plan de superanuități obligatoriu (multe se pierd, după o anumită perioadă de timp, și intră în administrarea statului).

NOUA ZEELANDĂ

CUM FUNCȚIONEAZĂ: Cel mai nou plan de pensie, KiwiSaver, este un program de economisire pe termen lung. Un angajat poate cotiza 2%, 4% sau 8% din venitul său lunar.

PUNCTE TARI:

- Fondurile pot fi accesate după cinci ani de la începerea programului sau în cazuri de forță majoră.
- Suma acumulată este ajustată periodic pentru a rămâne între 65% și 72% din valoarea salariului.
- Un angajat poate avea mai multe planuri de pensii KiwiSaver într-un singur cont (cu un singur set de taxe de administrare).
- La începerea programului, statul contribuie cu 1.000 de dolari în contul tău.
- În momentul în care te angajezi, ești automat înrolat în program, dar este alegerea ta dacă vrei să ieși la un moment dat.

PUNCTE SLABE: În 2008, contribuția angajatorului a fost limitată la 2% din salariul angajatului.