



SISTEM OBVEZNEGA DODATNEGA POKOJNINSKEGA ZAVAROVANJA V SLOVENIJI

IZSLEDKI RAZISKAV PROJEKTA DOSTOJNA
UPOKOJITEV

PREGLED IZSLEDKOV RAZISKAV O SISTEMU OBVEZNEGA DODATNEGA
POKOJNINSKEGA ZAVAROVANJA V SLOVENIJI IN IZHODIŠČ ZA NJEGOVO
REFORMO

KAZALO

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| ZAHVALA | 3 |
| UVOD | 4 |
| POVZETEK | 6 |
| POVZETEK V ANGLEŠKEM JEZIKU | 10 |
| RAZVOJ POKOJNINSKEGA SISTEMA IN SISTEMA UPOKOJEVANJA ZAPOSLENIH NA TEŽKIH IN ZDRAVJU ŠKODLJIVIH DELOVNIH MESTIH V SLOVENIJI | 13 |
| UVOD | 13 |
| POKOJNINSKI SISTEMI V EU | 15 |
| POKOJNINSKI SISTEMI V DRŽAVAH ČLANICAH | 15 |
| IZZIVI POKOJNINSKIH SISTEMOV | 19 |
| GLAVNE SMERNICE ZA IZVAJANJE POKOJNINSKIH REFORM | 22 |
| SLOVENSKI POKOJNINSKI SISTEM | 23 |
| KARAKTERISTIKE POKOJNINSKEGA SISTEMA V SLOVENIJI | 23 |
| ZGODOVINSKI RAZVOJ POKOJNINSKEGA SISTEMA V SLOVENIJI | 26 |
| UPOKOJEVANJE DELAVCEV NA TEŽJIH IN ZDRAVJU ŠKODLJIVIH DELOVNIH MESTIH | 40 |
| KROG ZAVAROVANCEV | 40 |
| ŠTETJE ZAVAROVALNE DOBE S POVEČANJEM – BENEFICIRANA ZAVAROVALNA DOBA | 44 |
| OBVEZNO DODATNO POKOJNINSKO ZAVAROVANJE – POKLICNO ZAVAROVANJE | 45 |
| ZAKLJUČEK | 53 |
| POGLED NA SISTEM S PERSPEKTIVE BODOČIH UPOKOJENCEV | 55 |
| POSEBNE UPOKOJITVENE SCHEME ZA TEŽKO IN NEVARNO DELO V EU | 57 |
| UVOD | 57 |
| MERILA IN KRITERIJI ZA DOLOČITEV NABORA DELOVNIH MEST, VKLJUČENIH V POSEBNE UPOKOJITVENE SCHEME | 60 |
| NABOR DELOVNIH MEST IN POKLICEV, VKLJUČENIH V POSEBNE UPOKOJITVENE SCHEME, IN ZNAČILNOSTI LE-TEH | 61 |
| UPOKOJEVANJE ZAPOSLENIH NA TEŽKIH IN NEVARNIH DELOVNIH MESTIH V IZBRANIH DRŽAVAH EU | 70 |
| BELGIJA | 70 |
| FRANCIJA | 71 |
| FINSKA | 73 |
| PORTUGALSKA | 74 |
| ŠPANIJA | 75 |



| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| ZAKLJUČEK | 76 |
| SISTEM ZGODNJEGA UPOKOJEVANJA NA NORVEŠKEM | 79 |
| Uvod | 80 |
| Poklici z nižjo starostno mejo za upokojitev | 81 |
| Razvoj starostnih mej za upokojitve na Norveškem | 81 |
| Poklici in starostne meje za upokojitev | 82 |
| Delo po dosegu starostne meje | 82 |
| Pokojninske sheme za poklice z nižjo starostno mejo za upokojitev | 84 |
| Uvod | 84 |
| Sistem zgodnjih upokojitev na Norveškem | 84 |
| Značilnosti javnih in zasebnih pokojninskih shem | 84 |
| Poklicne pokojnine in pokojnine ob zgodnejši upokojitvi v javnem sektorju | 85 |
| Poklicne pokojnine in pokojnine ob zgodnejši upokojitvi v zasebnem sektorju | 87 |
| Zaključek | 89 |
| ANALIZA PRIHODNOSTI SISTEMA V SLOVENIJI | 90 |
| TEORETIČNE OSNOVE POSEBNIH UPOKOJITVENIH SHEM ZA TEŽKO IN NEVARNO DELO | 94 |
| SIMULACIJE FINANČNE VZDRŽNOSTI TRENUTNEGA SISTEMA IN MOŽNIH SPREMEMB | 96 |
| MNENJA IN PREDLOGI KAPITALSKE DRUŽBE KOT UPRAVLJAVCA SISTEMA OBVEZNEGA DODATNEGA POKOJNINSKEGA ZAVAROVANJA V SLOVENIJI | 102 |
| PREGLED PREDLOGOV ZA IZBOLJŠAVE SISTEMA OBVEZNEGA DODATNEGA POKOJNINSKEGA ZAVAROVANJA V SLOVENIJI | 106 |
| Namen sistema ODPZ | 106 |
| Kdo je upravičen do možnosti predčasnega poklicnega upokojevanja ? | 107 |
| Kakšne pravice imajo zavarovanci | 107 |
| Pokrivanje obveznosti v sistemu ODPZ | 109 |
| KONKRETNI PREDLOGI ZA IZBOLJŠANJE SISTEMA ODPZ | 110 |
| Predlogi za systemske izboljšave | 110 |
| Predlogi za pravno-formalne izboljšave | 111 |
| Predlogi za administrativne izboljšave in za boljše informiranje | 112 |
| Predlogi za izboljšave za boljše vodenje sistema ODPZ | 112 |
| LITERATURA IN VIRI | 113 |
| PRILOGE | 119 |
| PRILOGA 1: PREGLED POMANJKLJIVOSTI OBSTOJEČEGA SISTEMA ODPZ | 119 |
| PRILOGA 2: PREDSTAVITEV REZULTATOV IZSLEDKOV FOKUSNIH SKUPIN BODOČIH UPOKOJENCEV V SISTEMU ODPZ | 120 |



ZAHVALA

V Slovenski zvezi sindikatov Alternativa se zahvaljujemo **dr. Marku Jakliču**, rednemu profesorju na Ekonomski Fakulteti Univerze v Ljubljani in predstojniku Inštituta za socio-ekonomske in poslovne evalvacije, **dr. Marku Pahorju**, izrednemu profesoru na Ekonomski Fakulteti Univerze v Ljubljani in raziskovalcu Inštituta za socio-ekonomske in poslovne evalvacije, **dr. Aleksandri Kanjuo-Mrčela**, redni profesorici na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani, **dr. Samu Kropivniku**, izrednemu profesorju na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani **Ksenja Jaklič, mag.**, direktorici podjetja Kreatir d.o.o. za opravljene raziskave in prispevke k obravnavi problematike zaposlenih na težkih in zdravju škodljivih delovnih mestih.

Zahvaljujemo se tudi projektnim partnerjem Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije, Gospodarski zbornici Slovenije, Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter norveškemu partnerskemu sindikatu Norsk Lokomotivmannforbund, še posebej kolegu **Oysteinu Aslaksenu** za pripravljenost k sodelovanju in njegovim prispevkom.

Zahvala gre tudi Norveškemu finančnemu mehanizmu, ki je, v okviru razpisa Sklada za Dostojno delo, med več prijavljenimi projekti, podprl prav projekt Dostojna upokožitev.

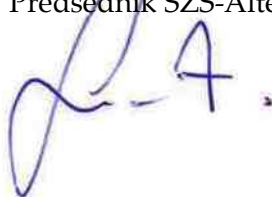
Prav tako se zahvaljujemo predstavnikom Kapitalske družbe in Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ki so s podatki pomagali raziskovalcem, s svojimi prispevki pa spodbudili in zagotovili zanimivo razpravo.

Na koncu pa gre posebna zahvala **mag. Alešu Pustovrhu**, raziskovalcu Inštituta za socio-ekonomske in poslovne evalvacije in doktorskemu študentu Ekonomske Fakultete Univerze v Ljubljani, za njegov prispevek in vso podporo, čas in ideje, ki so odločilno prispevali k uspešni realizaciji projekta.

Leon Didič, mag.
Sekretar SZS-Alternativa



Zdenko Lorber, dipl.oec.
Predsednik SZS-Alternativa



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalec sklada pa je Innovation Norway.





SISTEM OBVEZNEGA DODATNEGA POKOJNINSKEGA ZAVAROVANJA V SLOVENIJI

IZSLEDKI RAZISKAV PROJEKTA DOSTOJNA UPOKOJITEV

UVOD

Delavci na težjih in zdravju škodljivih delovnih mestih so imeli v Sloveniji vse od leta 1965 posebne pravice, vključno s pravico zgodnejše upokojitve. Vendar se je sistem beneficirane delovne dobe izkazal kot drag, zato se je z uveljavitvijo pokojninske reforme leta 2000 sistem zelo spremenil in ločil od rednega pokojninskega sistema. Uveljavila se je ureditev obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja (ODPZ), ki ga za določene poklice plačajo delodajalci. Žal pa se je izkazalo, da ima novi sistem številne pomanjkljivosti. Prenizke prispevne stopnje za sprejete obveznosti, zastarel nabor delovnih mest, vključenih v sistem ODPZ ter nenamenska poraba sredstev za predčasno upokojitve so, ob številnih drugih pomanjkljivostih, jasno kazale, da sistem ne dosega zastavljenih ciljev reforme.

V obstoječih postopkih socialnega dialoga so bile sistemske pomanjkljivosti ODPZ v preteklosti vključene v širšo obliko socialnega dialoga s ciljem dogovora in uveljavitve splošne pokojninske reforme. Ker pa socialni partnerji niso uspeli doseči soglasja glede implementacije celotne pokojninske reforme so bile tudi spremembe sistema ODPZ kolateralna škoda neuspeha tega dialoga. Zato tudi v letu 2013 še vedno ostaja v veljavi sistem ODPZ, kot je bil uveljavljen leta 2000 z eno samo izjemo – bistvenim povišanjem prispevnih stopenj, ki je v letu 2010 strošek tega sistema bistveno povečala. Sistem ODPZ je bil s sprejemom pokojninske reforme in zakona ZPIZ-2 pomembno izboljššan, ni pa odpravil vseh

Projekt Dostojna Upokojitev



Projekt Dostojna Upokojitev je projekt, ki želi v Sloveniji vzpostaviti socialni dialog na področju upokojevanja zaposlenih na težjih in zdravju škodljivih delovnih mestih.

Projekt je bil izveden v letu 2013 s finančno pomočjo Norveškega finančnega mehanizma pod vodstvom Slovenske zveze sindikatov Alternativa ter s sodelovanjem projektnih partnerjev Gospodarske zbornice Slovenije, Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, Ministrstva za delo družino, socialne zadeve in enake možnosti ter norveškega partnerja sindikata NFL.



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalca sklada pa je Innovation Norway.





sistemskih pomanjkljivosti.

Projekt Dostojna upokojitev je s pomočjo sklada za Dostojno delo, ki se financira preko Norveškega finančnega mehanizma, prvič do sedaj vzpostavil posebno in ločeno obliko socialnega dialoga med ključnimi predstavniki delodajalcev, delojemalcev in predstavnikov Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Vzpostavitev platforme za socialni dialog je bila mišljena kot poseben del socialnega dialoga, ki bo poskušal najti predloge in rešitve za odprave sistemskih napak, ki bi jih lahko vključili v prihajajočo novo pokojninsko reformo. Presenetljivo pa je bila širša pokojninska reforma sprejeta že pred začetkom projekta Dostojna upokojitev. Žal pa ta reforma ni pomagala odpraviti sistemskih pomanjkljivosti sistema ODPZ. Potreba po posebnih rešitvah, ki zahtevajo tudi posebno platformo za socialni dialog, je ostala nespremenjena.

Vzpostavitev takšne platforme je ključni dosežek projekta Dostojna upokojitev. S pripravo specifičnih raziskav, ki so posebej obravnavale samo to področje, je socialni dialog dobil tudi potrebne strokovne podlage. Posebej pomembno je bilo tudi sodelovanje norveških partnerjev, ki so slovenskim težavam in rešitvam postavili dober zgled in študijo primera, kako organizirati socialni dialog in kakšne rešitve lahko takšen organiziran dialog prinese. Norveški sistem specialnega pokojninskega sistema, predvsem pa norveški sistem socialnega dialoga, ki vpliva na reforme tega sistema, predstavljata zgled dobre prakse za Slovenijo. Brez projekta Dostojna upokojitev teh rešitev ne bi poznali.

Proces socialnega dialoga s specifičnimi delavnicami, ki so temeljile na kvalitetnih raziskavah, je pripeljal do konkretnih predlogov rešitev, ki so predstavljeni v tem dokumentu. Njihova prednost je v tem, da so bile že v postopku njihovega oblikovanja obravnavane z vsemi socialnimi partnerji in bi zato morala biti olajšana tudi njihova implementacija. S tem bo projekt prispeval k izboljšanju sistema ODPZ v Sloveniji, ki bo konkretno vplival tako na izboljšanje kvalitete dela delavcev na težjih in zdravju škodljivih delovnih mestih kot tudi na pocenitev celotnega sistema. Z načinom oblikovanja socialnega dialoga, pa predstavlja tudi primer dobre prakse za druga področja, kjer pomanjkanje socialnega dialoga ovira sprejem nujnih reform, ki bi odpravile različne sistemske pomanjkljivosti.

Dr. Marko Jaklič

Redni profesor na Ekonomski Fakulteti Univerze v Ljubljani in predstojnik Inštituta za socio-ekonomske in poslovne evalvacije.

in

Mag. Aleš Pustovrh

Raziskovalec Inštituta za socio-ekonomske in poslovne evalvacije in doktorski študent na Ekonomski Fakulteti Univerze v Ljubljani.



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljelec sklada pa je Innovation Norway.





POVZETEK

Sistem pokojninskega zavarovanja za težja in zdravju škodljiva delovna mesta v Sloveniji obstaja vsaj od leta 1965. Po pokojninski reformi leta 2000 je sistem oblikovan kot sistem naložbenih računov, izvajalec tega zavarovanja v Sloveniji pa je KAD. V letu 2013 je bilo skoraj 45.000 zavarovancev, še okoli 2.000 zavarovancev pa ostaja na ZPIZ-u po starem zakonu o beneficirani delovni dobi. Plačevanje prispevkov miruje približno tretjini zavarovancev – to pomeni da trenutno niso zaposleni na takšnih delovnih mestih.

Preostalih 30.000 zavarovancev letno vplača dobrih 60 mio EUR prispevkov (manj kot 2 % plačanih prispevkov, ki jih zbere ZPIZ za redno pokojninsko zavarovanje). Prispevna stopnja znaša za večino zavarovancev 10,55 %. Zaradi prispevka za ODPZ se torej strošek dela poveča za 10 %, ki jih plača samo delodajalec. Dve tretjini delodajalcev je iz javnega sektorja (vojaki, policisti), 23 % iz paradržavnega sektorja (železničarji, šoferji v javnem cestnem prometu, piloti, rudarji) in 10 % iz zasebnega sektorja (železarji, tekstilke).

Na začetku leta 2012 je imel KAD skupaj 382 mio EUR premoženja. Z njim je upravljal relativno uspešno, saj je od začetka poslovanja dosegel kumulativno donosnost v višini skoraj 64 % in s tem presegal zajamčeno 2 % letno donosnost. Svoje delovanje je KAD financiral iz vstopnih, upravljavskih in izstopnih provizij, ki so mu v letu 2012 prinesla 6,5 mio EUR prihodkov.

Konec leta 2013 ima KAD skoraj 500 mio EUR premoženja. Povprečna vrednost premoženja na zavarovanca znaša 11.000 EUR, so pa med zavarovanci velike razlike – nekateri imajo premalo sredstev za izplačilo pokojnine, drugim pa za nekajkrat presegajo potrebno maso za izplačilo poklicne pokojnine.

Izplačila iz naslova pokojnin za ODPZ za predčasno upokojitev za delavce na teh delovnih mestih so v letu 2012 znašala zgolj 1 mio EUR, so se pa močno povišala v letu 2013. Pred sprejetjem

Potek projekta Dostojna Upokojitev



Projekt je potekal v letu 2013. Spomladi so bile pripravljene strokovne podlage v obliki štirih študij, ki so obravnavale zgodovinski razvoj sistema v Sloveniji, primerjalno analizo s podobnimi sistemi v EU, študijo primera ureditve tega področja na Norveškem ter pogled na sistem s perspektive bodočih upokojencev. Opravili smo tudi intervjuje z vsemi deležniki sistema ODPZ. V maju in juniju je sledila serija štirih delavnic s socialnimi partnerji, kjer smo skozi diskusijo oblikovali skupne poglede ter potencialne rešitve sistemskih težav. Projekt se je zaključil z zaključno konferenco Novembra 2013 in s predstavitev predlogov konkretnih sprememb sistema.



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalca sklada pa je Innovation Norway.





pokojninske reforme – t.i. ZPIZ-2 - sistem tudi ni izpolnjeval osnovnega namena financiranja predčasnih upokojitev. Večina zavarovancev je raje podaljšala delovno aktivnost in privarčevani znesek dvignila v enkratnem znesku, kot da bi se odločila za predčasno upokojitev in prejemanje mesečne rente. V letu 2013 je opazna sprememba takšnega načina izplačil v smer, kot je bila zamišljena s pokojninsko reformo – financiranje predčasnih upokojevanj.

Podoben sistem je razširjen tudi v drugih državah EU, vendar ne vseh. V EU tudi ne obstaja enotni pristop do tega sistema in tudi sistemi so zelo različni. Večinoma pokojninski sistemi določenim kategorijam delavcev omogočajo upokojitev pri nižji starosti od zakonsko določene – kot kompenzacijo za delovna tveganja na težkih in zdravju škodljivih delovnih mestih. Vsaka država to področje ureja individualno. Posebni režimi upokojevanja se bistveno razlikujejo po svoji “velikodušnosti” – po merilih in kriterijih, naboru “upravičenih” delovnih mest, pokojninskih bonusih oz. znižani upokojitveni starosti, možnosti predčasnega upokojevanja z ali brez zmanjšanja pokojninskih koristi ter po načinu financiranja. Praviloma je urejena z zakonom, lahko pa tudi s kolektivnimi pogajanjimi. Primarni cilj takšnih sistemov je zagotavljanje varnega in zdravega dela.

V celotni EU je jasen trend zniževanja obsega tega sistema (tipična primera sta Grčija in Madžarska). Pogosto se krči nabor upravičenih delovnih mest, strošek pa se praviloma prenaša na delodajalca. V večini drugih držav pokriva manjše število zavarovancev kot v Sloveniji. Slovenski sistem je primerjalno drag (prispevne stopnje so visoke) in v celoti strošek delodajalcev.

V sklopu primera dobre prakse smo analizirali in tudi predstavili norveški sistem predčasnega upokojevanja na takšnih delovnih mestih, ki ima nekaj zanimivih rešitev:

- *Predvideva bonuse/maluse na prispevno stopnjo na osnovi ukrepov posameznega delodajalca za izboljšanje varstva pri delu*
- *Določa skupno vrednost pokojnine za vsa leta – to pomeni, da se mesečno izplačilo zniža ob predčasnem prehodu v pokoj in poveča ob kasnejšem*
- *Omogoča kombiniranje statusa upokojenca ter istočasnega dela*
- *Kombinira pokojnino iz več različnih virov, pri čemer so prispevki zelo nizki (kar pa dopolnjujejo s transferji iz proračuna – nafta !)*
- *Kombinira tako 'defined benefits' kot tudi 'defined contribution' sistem, omogoča lastno vodenje pokojninskih skladov (na primer v večjih podjetjih)*

Del raziskave smo opravili tudi pri zaposlenih na težjih in zdravju škodljivih delovnih mestih v Sloveniji. Njihovo obnašanje do leta 2012, ko niso izkoristili možnosti za predčasno upokojitev, ampak so raje izbrali kasnejše upokojevanje in izplačilo v enkratnem znesku, bi lahko pomenilo da sistem neupravičeno omogoča predčasno upokojitev tudi delovnim mestom, ki niso (več) težka ali zdravju





nevarna. Zaradi tehnoloških in socialnih sprememb lahko danes določeni delavci s takšnimi poklici še vedno opravljajo takšno delo tudi do redne upokojitvene starosti. Čeprav je del takšnih poklicev res takšen in je zato sprememba in čiščenje registra poklicev ter oblikovanje nove uredbe z merili in kriteriji za takšna delovna mesta nujna, pa večina poklicev vseeno zasluži posebno obravnavo.

Delavci na teh delovnih mestih tako poročajo, da so fizične in psihične težave postale del njih. Nanje pritiskajo veliki vplivi na telo, kot so delo v turnusu in delo ponoči (podrt bioritem), zaspanost, mraz, vremenski vplivi, prah, plini, hrup, slaba prehrana. Takšne vplive na telo je relativno enostavno izmeriti. Poročajo pa tudi o višjih normah in zahtevnejšem okolju, manj počitka, slabi opremi, manj preventive ..., ki vplivajo na psiho posameznikov in jih je zato bistveno težje izmeriti. Delavci poročajo o odgovornosti in zahtevnosti dela, napetosti, stalni koncentraciji, odločanju, strahu, nesrečah ter o neprestanih pritiskih in zahtevah. Z leti so težave in vplivi vse močnejši in hujši (predvsem psihološki) in se ne zmanjšujejo, kot bi pričakovali zaradi tehnološkega napredka.

Za zmanjševanje težav in negativnih vplivov, ki vplivajo na potrebo po zgodnejšem upokojevanju, so potrebni sistemski ukrepi na več področjih: preventiva, boljši delovni pogoji (varstvo pri delu!), prerazporeditve med delovnimi mesti. Za točno razumevanje možnih rešitev bo potrebno sicer več raziskav o vplivu delovnih mest na zdravje in življenjsko pričakovanje, dejstvo pa je, da delavci v sistemu ODPZ navajajo veliko iztrošenost.

Delavci, ki smo jih intervjuvali, imajo glede predčasne upokojitve zelo enotna in jasna stališča - predčasno upokožitev bi radi, ampak se zanj ne morejo odločiti, ker bi bila njihova pokojnina prenizka. To jih sili v podaljševanje dela. Poleg tega so zelo kritični do odzivnosti ZPIZ in KAD-a in skeptični do prihodnosti sistema in zadostnosti sredstev. Predvsem si želijo več in boljših informacij.

Na koncu smo pregledali še teoretične osnove posebnih upokojitvenih shem za težko in nevarno delo ter pripravili predloge za spremembe ureditve tega področja v Sloveniji.

Zgodnje upokojevanje je teoretično utemeljeno samo za ozko definirane skupine, ki imajo dokazano krajše življenjsko pričakovanje zaradi izpostavljenosti težkim in nevarnim delovnim okoliščinam. Tudi za takšna delovna mesta je bolje najti drugačne rešitve kot zgodnejši prehod v pokoj (vzpostavljen sistem prekvalifikacij, izboljšanje kakovosti delovnih mest, višje plačilo za delo v času kariere).

Trenutni sistem v Sloveniji je po spremembi prispevne stopnje v letu 2010 v veliki meri dolgoročno finančno vzdržen. Za določene posameznike bodo sicer njihova sredstva premajhna za izplačilo pokojnine ob predčasnem odhodu v pokoj, vendar pa bo njihovo število majhno, obseg manjkajočih sredstev pa relativno majhen (ocenjen na manj kot 1 % maksimalne vrednosti sklada). To je posledica visoke prispevne stopnje, ki bremeni delodajalce in večini zavarovancem omogoča relativno velika sredstva, ki presegajo njihove potrebe – včasih celo močno presegajo. V tem sistemu obstaja jasna izbira





– imeti visoke prispevne stopnje (kar je drago za delodajalce in ustvarja presežke sredstev) ali pa nižje stopnje in primanjkljaj (ter poznejše upokojevanje) pri določenih skupinah delavcev. Ker pa je sistem ODPZ sistem individualnih računov, prenos presežnih sredstev seveda ni mogoč. Smiselno bi bilo ponovno uvesti diferencirane prispevne stopnje po skupinah povečanja delovne dobe.

Na drugi strani prenos sistema ODPZ v prvi steber in s tem uveljavljanje solidarnosti, prav tako ni priporočljivo, saj se s tem odpovemo donosnosti. Sistem ODPZ je trenutno ravno zaradi tega cenejši kot bi bil prenos v prvi steber. Zato predlagamo nekaj konkretnih možnosti za izboljšave sistema:

Tabela 1: Predlog ukrepov za spremembo sistema ODPZ v Sloveniji

| | |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ukrep 1 | Ponovna uvedba različnih prispevnih stopenj po skupinah bi omogočila znižanje prispevnih stopenj za določene skupine. |
| <i>Možna izvedba</i> | <i>Predlog znižanja za 0,5 odstotne točke na skupino povečanja (torej uvedba prispevnih stopenj v višini 8.05, 8.55, 9.05, 9.55 in 12.1 odstotka – namesto trenutne enotne prispevne stopnje 10,55 % z eno izjemo -12,6 %). To bi zmanjšalo stroške za delodajalcev. Znižanje prispevnih stopenj je upravičeno tudi zaradi nižjih sprejetih obveznosti po sprejemu pokojninske reforme ZPIZ-2 (odprava znižane poklicne pokojnine)</i> |
| Ukrep 2 | Možnost ponovne uvedbe različnih stopenj povečanja dodane dobe po skupinah poklicev |
| Ukrep 3 | Uvedba solidarnostnega sklada, ki omogoči pokritje vseh primanjkljajev pri vseh skupinah ter uvede solidarnost v sistem individualnih varčevalnih računov. Možnost financiranja tega sklada z 2 % izstopno provizijo ali z drugimi ukrepi. |

Na sistem upokojevanja je nujno gledati širše, saj rešuje tudi težave, ki so nastale zaradi neurejenosti sistema varstva pri delu, invalidskega upokojevanja in sistema ugotavljanja poklicnih bolezni. Rešitve za delavce (in poklice) so lahko različne od predčasnega upokojevanja. Ureditev sistema ODPZ je samo del ureditve sistema delovnega okolja v Sloveniji, ki vsebuje vsaj še izboljšavo sistema varstva pri delu (npr. motiviranje delodajalcev za izboljšanje delovnih mest), urejen sistem ugotavljanja poklicnih bolezni ter invalidskih upokojitev ter zagotavljanje prekvalifikacij in/ali subvencija za delo na drugem delovnem mestu. Tu je nujna vloga države kot regulatorja, ne delodajalca.





POVZETEK V ANGLEŠKEM JEZIKU

KEY FINDINGS OF THE PROJECT

DECENT RETIREMENT

SUMMARY OF THE WHITE PAPER ON THE SYSTEM OF MANDATORY SUPPLEMENTARY PENSION INSURANCE

Decent Retirement is a project that aims to develop the social dialogue in Slovenia in the field of retirement of employees in difficult and harmful jobs. The project has been implemented in 2013 with financial support from the Norwegian Financial Mechanism under the leadership of Slovenian trade union federation Alternativa and with the participation of project partners Chamber of Commerce and Industry of Slovenia, the Association of Free Trade Unions of Slovenia, Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities and the Norwegian partner NFL Union. The project involved a number of other institutions and individuals, such as Kapitalska družba (KAD – a government-owned pension fund management company), Faculty of Economics, Faculty of Social Sciences, Institute for Pension and Disability Insurance of Slovenia and representatives of other unions. The result of the project is the most comprehensive analysis of the system of mandatory supplementary pension insurance (MSPI) in Slovenia.

The system of mandatory supplementary pension insurance for difficult and harmful jobs exists at least since 1965. After the pension reform in 2000, the system is designed as a system of investment accounts. The provider of this insurance is KAD. In 2013, there were nearly 45,000 insured persons, about 2,000 insured persons remains at Institute for Pension and Disability Insurance of Slovenia under the old law of under which the insurance period is counted by increasing. Payment of contributions is stationary for around a third of the insured - this means that they aren't currently employed in such jobs.

The remaining 30,000 insured persons paid annually over 60 million EUR of contributions (less than 2 % of the paid contributions collected by the Pension Fund for the regular pension insurance). The contribution rate is for the majority of insured 10.55 %. According to this contribution to the MSPI the labour costs increased by 10 %. The contribution is paid by the employer. Two-thirds of these employers are from the public sector (army, police), 23 % from the para-government sector (railway, drivers in public road transport, pilots, miners) and 10 % from the private sector (ironworkers, workers in the textile industry).

At the beginning of 2012 KAD had a total of 382 million EUR in assets. It was managed relatively successful. Since the beginning of operations KAD achieved a cumulative return of nearly 64 % and



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalec sklada pa je Innovation Norway.





thereby exceeded the guaranteed 2% per annum return. Its operation is funded by entry, management and exit fees, which brought KAD 6.5 million EUR in revenues in 2012.

At the end of 2013 KAD has nearly 500 million EUR in assets. The average value of assets per insured person is 11,000 EUR, but there are large differences between insured persons - some have insufficient funds to pay pensions, while others exceed the mass necessary for the payment of occupational pensions by several times.

Pay-outs from MSPI for occupational pensions of workers in these jobs were in 2012 amounted to only 1 million, but they significantly increased in 2013. Prior to the adoption of last pension reform at the end of 2012 the system of MSPI didn't meet the primary purpose of financing early retirement. Most insured persons preferred to extend the work and to raise the amount saved in a lump sum than decided to take early retirement and receive occupational pension. In 2013, there has been a change in the direction of the financing of early retirement.

A similar system is also widely used in other EU countries, but not in all. In the EU there is no uniform approach to the financing of early retirement for workers in difficult and harmful jobs. The systems differ widely. Mostly the pension systems allow certain categories of workers to retire at a lower age than the statutory - as a compensation for the working risks in difficult and harmful jobs. Each country regulates this area individually. Special retirement regimes differ significantly according to their "generosity" - according to standards and criteria, a set of "eligible" jobs, pension bonuses - reduced retirement age, early retirement options with or without reduction of pension benefits and according to the manner of financing. Early retirement is generally regulated by law, but also by collective bargaining. The primary objective of such systems is to provide a safe and healthy work.

There is a clear downward trend in the volume of the system in EU (typical examples are Greece and Hungary). Countries shrink the set of eligible jobs and the cost is normally transmitted to the employer. In most other countries special retirement schemes include smaller number of insured persons than in Slovenia. Slovenian system is comparatively expensive (contribution rates are high) and it is the total cost of the employer.

Within the analysis of examples of good practice we analysed and presented the Norwegian system of early retirement for difficult and harmful jobs, which has some interesting solutions:

- o It presumes the bonuses on the contribution rate based on the actions of employers to improve safety at work.
- o It specifies the total value of the pension for every year - this means that the monthly payment is reduced at the previous transition to retirement and increased at a later.





- o It allows the combining the status of pensioner and simultaneous work.
- o It combines the pension from a variety of sources with very low contributions (they are supplemented by transfers from the budget - oil!).
- o It combines both "Defined Benefits" as well as "defined contribution" system and allows private management of pension funds (for example in large companies).

Part of this research was carried out among employees in difficult and harmful jobs in Slovenia. Their behaviour until 2012, when they chose postponing retirement and the payment of a lump sum instead of early retirement with occupational pension could mean that the system is unfair and unnecessary. Because of technological and social change, many of these workers could work until the regular retirement age. While the working conditions for some of these professions have improved significantly, others still deserve special consideration. Therefore it is necessary to consolidate a set of eligible jobs and to establish new standards and criteria for the assessment of eligibility.

Workers in these jobs report that physical and psychological problems become part of them. They are exposed to the pressure on the body - such as working in turns and at night (demolished biorhythm), sleepiness, cold, weathering influences, dust, gases, noise, poor diet. Such effects can be measured. They also report about higher norms and more demanding working environment, less rest, poor equipment, less preventive ... which affect the psyche of individuals and therefore can be significantly more difficult to measure. Workers highlight responsibilities and complexity of work, stress, constant concentration, decision making, fear of accidents and constant pressures and requirements. Over the years, the problems and the effects become stronger and more severe (especially psychological) and does not decrease as expected due to technological advances.

To reduce the problems and negative impacts that affect the need for earlier retirement, systemic measures are needed in several areas: prevention, better working conditions (health and safety!), mobility between jobs. For an accurate understanding of the possible solutions we need more research on the impact of jobs on health and life expectancy. The fact is that workers in the system of MSPI expose their fatigue and reduced physical and mental abilities.

Workers, who were interviewed, have very uniform and clear view about the early retirement – they would like to retire early, but they can't benefit from this option because their occupational pension is too low. This forces them to extension of work. In addition, they are very critical towards responsiveness of Institute for Pension and Disability Insurance of Slovenia and KAD and sceptical about the future of the system and the adequacy of resources. Above all, they want more and better information.



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalec sklada pa je Innovation Norway.



RAZVOJ POKOJNINSKEGA SISTEMA IN SISTEMA UPOKOJEVANJA ZAPOSLENIH NA TEŽKIH IN ZDRAVJU ŠKODLJIVIH DELOVNIH MESTIH V SLOVENIJI

Ksenja Jaklič, mag. – magistrica upravnih ved

Direktorica podjetja Kreatir d.o.o.

UVOD

Pokojninski sistem kot pomemben del sistema socialne varnosti držav predstavlja obliko zavarovanja za starost. Z izplačilom različnih oblik pokojnin starejšim, ki prenehajo z delovno aktivnostjo, zagotavlja vir za preživetje v starosti. Oblike pokojninskega zavarovanja so v državah nastajale stihijsko (Bešter, 1996, str. 11), kar pojasnjuje razlike med njimi, pri čemer so se pokojninski sistemi skozi zgodovinski razvoj prilagajali trenutnim potrebam in možnostim, ki so se med državami razlikovale.

Slovenski pokojninski sistem se je razvijal evolutivno (Majcen et al., 2005, str. 16) in skozi razvoj ohranjal lastnosti Bismarckovega oziroma kontinentalnega sistema socialnega zavarovanja. V obdobju samostojnosti so ga zaznamovale tri ključne reforme, ki jih predstavlja sprejem treh pokojninskih zakonov, in sicer v letu 1992, 1999 in 2012.

Če se pokojninski sistemi posameznih držav v Evropski uniji (v nadaljevanju EU) med seboj bistveno razlikujejo, je vsem skupen izziv staranja prebivalstva, ki ustvarja starostno zaposlitveni paradoks. Osnovni vzrok zanj je zniževanje rodnosti. Ob tem, da imamo manj otrok, tudi živimo dlje, smo bolj zdravi in uživamo daljše obdobje upokojitve. Število prebivalcev naj bi se sicer v EU do leta 2060 nekoliko povečalo (s 502 milijona v letu 2010 na 517 milijonov, Evropska komisija – EC, 2012a), a bodo ljudje v povprečju precej starejši. Skoraj tretjina evropskega prebivalstva bo leta 2060 starejša od 65 let, delež delovno aktivnega prebivalstva v starosti od 15 do 64 let naj bi se znižal s 67 % v letu 2010 na 56 % v letu 2060. V navedenem obdobju naj bi v EU prešli z razmerja štirih zaposlenih na enega upokojenca na zgolj dva zaposlena na upokojenca, kar kaže na neenakomerno prerazporeditev bremena financiranja pokojninske blagajne med generacijami in lahko zaostri medgeneracijski konflikt. V Sloveniji je bilo razmerje med številom zavarovancev in številom upokojencev že v letu 2012 le 1,46 (ZPIZ, 2013, str. 9). Opisani demografski trendi predstavljajo velik izziv za zagotavljanje gospodarske rasti in evropski socialni model, katerega pomemben del predstavljajo finančno vzdržni, ustrezni in varni pokojninski sistemi.

V zadnjem desetletju smo tako pričča številnim, tudi sistemskim reformam pokojninskih sistemov v državah članicah EU. V okoliščinah staranja prebivalstva in predvidenih velikih spremembah v



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalec sklada pa je Innovation Norway.





starostni strukturi v smeri zmanjšanja delovno aktivne populacije v starosti od 15 do 64 let in povečanja deleža prebivalstva, starega 65 let in več, še posebej deleža prebivalstva, starega 80 in več let, je njihova dolgoročna finančna vzdržnost in sposobnost zagotavljanja ustreznih pokojnin odvisna od aktiviranja celotnega potenciala delovne sile za zagotavljanje najugodnejšega razmerja med aktivnimi in upokojenimi. Analiza občutljivosti, ki jo je izvedla delovna skupina Odbora za ekonomsko politiko Evropske komisije (v nadaljevanju EC) v kontekstu projekcij javnih pokojninskih izdatkov, je pokazala (EC, 2003, str. 2), da lahko enoletno zvišanje efektivne upokojitvene starosti v povprečju absorbira približno 20 % pričakovanega povečanja odhodkov za pokojnine v letu 2050. Aktivno staranje tako predstavlja ključ za obvladovanje izzivov staranja prebivalstva (EC, 2010) in je del nove strategije EU do leta 2020 za pametno, trajnostno in vključujočo rast. Z njo se vzpostavlja nov odnos do socialnih vprašanj z velikim poudarkom na zaposlovanju in participaciji preko dela kot novi vrednostni usmeritvi s strateškim ciljem izpolnitve 75-odstotne stopnje zaposlenosti prebivalstva v starosti od 20 do 64 let. Zanj pa bodo v starostni skupini od 55 do 64 let potrebne znatno višje stopnje zaposlenosti od trenutnih. Analiza prakse ukrepanja pokaže, da so države članice v prizadevanjih za zvišanje stopnje delovne aktivnosti starejših zvišale zakonsko določeno upokojitveno starost, zaostriale pogoje za invalidsko in predčasno upokojevanje, ki so ga nadomestile z možnostjo skrajševanja delovnega časa in postopnega upokojevanja, ter predvidele finančne spodbude za delavce, ki podaljšujejo obdobje delovne aktivnosti. Večina držav članic tako že ima ali vsaj načrtuje zakonsko upokojitveno starost 65 let. Navedeni praksi se je s sprejetjem novega pokojninskega zakona ob koncu leta 2012 priključila tudi Slovenija. Zamuda pri izvedbi pokojninske reforme, pred katero smo se v Sloveniji upokojevali pri nižji starosti, predstavlja najpomembnejši razlog za zaostajanje Slovenije v spodbujanju aktivnega staranja in prizadevanju za zviševanje stopnje zaposlenosti starejših. Slovenija se namreč po podatkih za leto 2011 z 31,2-odstotno stopnjo zaposlenosti starejših (55–64) uvršča povsem na dno lestvice držav članic in krepko zaostaja za povprečjem EU-27, ki je znašalo 47,4 %, in še bolj za državami z najvišjimi stopnjami zaposlenosti starejših – Švedsko (72,3 %), Nemčijo (59,9 %) in Dansko (59,5 %). Medtem ko se je v EU-27 v zadnjem desetletju stopnja zaposlenosti v starostni skupini starejših zviševala, kar velja tudi za obdobje gospodarske in finančne krize po letu 2008, je v Sloveniji pokojninska reforma iz leta 1999 zvišala stopnjo zaposlenosti starejših, ki pa se za razliko od povprečja EU od začetka krize znižuje.

Zagotavljanje vzdržnih, ustreznih in varnih pokojninskih sistemov ob staranju prebivalstva predstavlja velik izziv za vse članice EU. Finančna in gospodarska kriza pa je še povečala vpliv negativnih gibanj demografskega staranja. Ob nazadovanju gospodarske rasti, zaposlovanja in javnih proračunov ter ob finančni nestabilnosti in negotovih finančnih trgih je nujna prilagoditev praks upokojevanja in izboljšanje učinkovitosti in varnosti pokojninskih načrtov, ki se spopadajo z ovirami pri izpolnjevanju pokojninskih obljub. Pokojninske dokladne sisteme prizadevajo nižji prispevki zaradi manjše zaposlenosti in nižanja plač, naložbene sisteme pa padajoče vrednosti sredstev in zmanjšani donosi.





Ustreznost pokojnin pa bo v prihodnosti odvisna od donosov na finančnih trgih in zmožnosti trga dela, da omogoča daljše in neprekinjene delovne kariere tistih, ki prispevajo v pokojninsko blagajno.

Spremembe pokojninskih sistemov v smeri podaljševanja delovnih karier v višje starosti in zamika umika s trga dela pa odpirajo vprašanje potrebe, upravičenosti in ustreznosti posebnih upokojitvenih shem za zaposlene, ki opravljajo težja in zdravju škodljiva dela. V večini držav je določenim kategorijam delavcev dana možnost, da se upokojijo pri nižji starosti od zakonsko določene. Možnost zgodnje upokojitve je praviloma utemeljena s težkimi delovnimi pogoji, v katerih ti zaposleni opravljajo svoje delo in ki jim onemogočajo na trgu dela vztrajati do izpolnitve zakonske upokojitvene starosti.

Namen dokumenta je na začetku v grobem predstaviti značilnosti pokojninskih sistemov v EU in ključnih trendov v njihovem reformiranju ter opredeliti aktualne izzive, pred katere so postavljeni. V nadaljevanju dokument obsega predstavitev slovenskega pokojninskega sistema in njegovega razvoja ter razvoja sistema upokojevanja zaposlenih na težjih in zdravju škodljivih delovnih mestih v Sloveniji. Pripravljen je kot širše izhodišče za razpravo o dostojnem upokojevanju teh posebnih kategorij delavcev ter socialni dialog med državo, delodajalci in sindikati v okviru sprejemanja potrebnih podzakonskih aktov, ki bi institut poklicne pokojnine podrobneje definirali.

POKOJNINSKI SISTEMI V EU

Izziv nacionalnih pokojninskih politik je v okoliščinah povečevanja javnofinančnih izdatkov za pokojnine zaradi demografskega staranja vzpostavitve varnega, finančno vzdržnega in ustreznega pokojninskega sistema za doseg njegovega osnovnega namena zagotavljanja ustreznih pokojnin, ki starejšim ob umiku s trga dela omogočajo spodobni življenjski standard in finančno neodvisnost. To še posebej velja za sisteme, ki temeljijo na načelu solidarnosti in dokladnem principu financiranja na podlagi t. i. medgeneracijske pogodbe. Cilj pokojninskih sistemov je tako uravnotežen odnos med prispevki in pravicami ter med številom delovno aktivnih, ki prispevajo v pokojninsko blagajno, in številom prejemnikov pokojnin.

POKOJNINSKI SISTEMI V DRŽAVAH ČLANICAH

Zgodovinski razvoj je osnovni delitvi sistemov socialne varnosti v Evropi, ki ustreza trem osnovnim tipom države blaginje, na Bismarckov model (Stanovnik, 2004, str. 192), Beveridgeov model in Skandinavski model prinesel novo klasifikacijo z razdelitvijo sistema na več podsistemov, ki z uvedbo različnih načinov financiranja zagotavljajo prerazporejanje tveganj, povezanih z demografskim gibanjem in gibanjem finančnih trgov. V teoriji se največkrat omenjajo (Rangus, 2012, str. 90)



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalec sklada pa je Innovation Norway.





tradicionalni model tristebnega sistema pokojninskega zavarovanja, model Svetovne banke in model Evropske komisije. V prvem sistemu prvi steber predstavlja javna pokojninska zavarovanja, financirana s prispevki in/ali davki skoraj izključno na osnovi sprotnega prispevnega kritja (Stanovnik, 2004, str. 199-201), druga poklicna zavarovanja s poklicnimi shemami na ravni podjetja, panoge ali države, v katerih je participacija za zaposlene praviloma obvezna, financirajo pa se preko naložbenih skladov ali sprotnega kritja, tretji steber pa predstavlja različne oblike prostovoljnih osebnih zavarovanj in varčevanj za starost. V modelu Svetovne banke (Rangus, 2012, str. 90) ima prvi steber, financiran iz davkov, prerazdelitveno vlogo z zagotavljanjem minimalnega življenjskega standarda in preprečevanja revščine, drugi steber predstavlja obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje z obvezno vključitvijo vseh zaposlenih in tretji steber prostovoljna dodatna pokojninska zavarovanja. Model Evropske komisije pa posamezne stebre pokojninskega zavarovanja opredeljuje glede na to, ali so pokojninske sheme del javnega sistema pokojninskega zavarovanja, ali so povezane z delovnim razmerjem oziroma delodajalcem in ali jih je mogoče opredeliti kot popolnoma individualna prostovoljna dodatna pokojninska zavarovanja, ki niso povezana z zaposlitvijo.

Pokojninski sistemi so v EU zelo različni (EC, 2012a) zaradi različne tradicije, različnega načina zagotavljanja upokojitvenega dohodka in razlik v stopnjah reformnih procesov. Ključni kriteriji za njihovo primerjavo so (Sundén, 2006, str. 326): način financiranja (dokladni oziroma PAYG sistem – naložbeni), način upravljanja (javne – privatne sheme), in opredeljenost pravic (vnaprej opredeljene pravice (DB – defined benefit system) – vnaprej opredeljeni prispevki (DC – defined contribution system)). Spremembe in prilagajanja pokojninskih sistemov so v obdobju zadnjih dvajsetih let prinesli nove rešitve, med katerimi sta se uveljavila zlasti NDC sistem (notional defined contribution system – sistem nefinačno opredeljenih prispevkov ali sistem navideznih računov) in PS (point system – točkovni sistem). Prvi predstavlja vseživljenjsko varčevalno shemo (Palmer, 2006, str. 169-170), v kateri se prispevki posameznikov, opredeljeni s fiksnimi prispevnimi stopnjami, beležijo na individualnih računih in obrestujejo s stopnjo donosa, a brez neposrednega kapitalskega kritja. Iz prispevkov se financira izplačevanje tekočih pokojnin. Ob upokojitvi se zbrana sredstva delijo s koeficientom pričakovane življenjske dobe in pretvorijo v pokojnino, ki je posamezniku na voljo skozi obdobje upokojitve. V točkovnem sistemu (PS), ki pokojninska sredstva pretvarja v točke (Rangus, 2012, str. 95-96), pa se individualni dohodki vrednotijo v razmerju do povprečnega dohodka širšega gospodarstva, pri čemer se na osnovi ugotovljenega razmerja določi število točk za posamezno obdobje vplačanih prispevkov. Ob uveljavitvi pravic iz pokojninskega zavarovanja se začetna višina pravic upravičenca določi na podlagi zmnožka zbranih točk in vrednosti točke.

Med javnimi pokojninskimi sistemi so v EU najbolj pogosti DB sistemi (EC, 2012a, str. 87), NDC sistemi in PS sistemi. Slednja predstavljata novi trend razvoja obveznega pokojninskega zavarovanja v





zasledovanju cilja za vzpostavitev novih razmerij med generacijsko solidarnostjo, aktuarsko pravičnostjo in nevtralnostjo. Pregled pokojninskih sistemov po državah članicah prikazuje Tabela 2.

Tabela 2: Vrste javnih pokojninskih sistemov po državah članicah

| Država | Vrsta pokojninskega sistema |
|--------------------|-----------------------------|
| Belgija | DB |
| Bolgarija | DB |
| Češka | DB |
| Danska | DB |
| Nemčija | PS |
| Estonija | DB |
| Irska | Pavšalna stopnja + DB |
| Grčija | Pavšalna stopnja + DB |
| Španija | DB |
| Francija | DB + PS |
| Italija | NDC |
| Ciper | DB |
| Latvija | NDC |
| Litva | DB |
| Luksemburg | DB |
| Madžarska | DB |
| Malta | Pavšalna stopnja + DB |
| Nizozemska | DB |
| Avstrija | DB |
| Poljska | NDC |
| Portugalska | DB |
| Romunija | PS |
| Slovenija | DB |
| Slovaška | PS |
| Finska | DB |
| Švedska | NDC |
| VB | DB |

Legenda:

- DB: Defined benefit system – sistem vnaprej opredeljenih pravic
- NDC: Notional defined contribution system – sistem navideznih računov
- PS: Point System – točkovni sistem

Vir: Evropska komisija, 2012, str. 2012a, str. 87



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalec sklada pa je Innovation Norway.





V večini držav članic je bistvo javnega pokojninskega sistema z zakonom določeno pokojninsko zavarovanje na podlagi osebnih prejemkov, bodisi v obliki skupnega zavarovanja za vse zaposlene bodisi v obliki različnih vzporednih zavarovanj po sektorjih ali poklicnih skupinah. Dodatno javni pokojninski sistem pogosto zagotavlja tudi minimalno zajamčeno pokojnino tistim, ki ne izpolnjujejo pogojev za pokojninsko zavarovanje na podlagi osebnih prejemkov. Takšna minimalna zajamčena pokojnina je navadno odvisna od vseh dohodkov in premoženja posameznika in se zagotavlja iz posebnega pokojninskega zavarovanja za minimalno pokojnino ali pa iz splošnega socialnega zavarovanja. Javni pokojninski sistemi pa se med seboj razlikujejo tudi glede na vrsto koristi, ki jih zagotavljajo zavarovancem, in glede na metodo financiranja. Večina poleg starostnih pokojnin zagotavlja tudi predčasne, invalidske in družinske pokojnine, nekatere članice pa imajo za posamezne navedene koristi oblikovane posebne sheme. Javni pokojninski sistemi so po večini financirani na pay-as-you-go (PAYG) osnovi, kar pomeni, da se sedanji plačani prispevki uporabijo za plačilo sedanjih pokojnin. Ključni del pokojninskih pravic je v večini držav članic zajet v prvem pokojninskem stebri (EC, 2012a, str. 89), pri čemer so države članice v dopolnitev osnovnemu javnemu pokojninskemu sistemu razvile in uvedle različne dodatne oblike obveznih in prostovoljnih pokojninskih zavarovanj. Pokojninski sistemi danes tako po večini temeljijo na več stebrih – Multi Pilar Pension System. Tradicionalno govorimo o tristebnem pokojninskem sistemu (Posavec in Dolenc, 2010, str. 16).

Velikost prihodnjih javnih pokojninskih izdatkov ni odvisna le od demografskih dejavnikov, temveč tudi od velikodušnosti javnega pokojninskega sistema, ki jo opredeljujejo trije ključni dejavniki (EC, 2012a, str. 91): način odmerjanja pokojninskih pravic, valorizacija pokojninskih prispevkov pred upokojitvijo, ki opredeljuje način indeksacije pokojninskih prispevkov, plačanih skozi obdobje delovne kariere, in indeksacija pokojnin. Nekaj držav valorizira pokojninske prispevke skladno z gibanjem plač (Češka, Nemčija, Španija, Ciper, Madžarska, Avstrija, Slovaška, Švedska in tudi Slovenija), druge uporabljajo kombinacijo gibanja plač in cen (Luksemburg, Romunija, Finska), kombinacijo gibanja plač in rasti BDP (Italija) ali jih valorizirajo skladno z gibanjem cen. Tudi načini indeksiranja pokojnin so različni. Ne glede na način indeksiranja pa za večino (19) velja, da le-ta zaostaja za nominalno rastjo plač.

Ključni trendi zadnjih reform pokojninskih sistemov, s katerimi so države članice povečevale njihovo vzdržnost in ščitile ustreznost pokojninskih prejemkov, so bili (EC, 2010, str. 5): dvig upokojitvene starosti, nagrajevanje podaljševanja zaposlitve in preprečevanje zgodnjega upokojevanja, novi načini odmerjanja pravic, upoštevanje vseživljenjski zaslužek, vzpostavitev mehanizmov avtomatičnega prilagajanja parametrov pokojninskega sistema demografskim in drugim spremembam (npr. povezovanje nadomestne stopnje in upokojitvenih pogojev z življenjskim pričakovanjem), ukrepi za zagotavljanje socialne vzdržnosti pokojninskega sistema in premik od enoplastnih k večplastnim sistemom, praviloma v smeri zmanjševanja deleža javnih dokladnih pokojnin in povečanja vloge





zasebnih naložbenih dodatnih pokojninskih zavarovanj. Če smo bili v zadnjih dveh desetletjih v evropskem prostoru priča temeljitim prenovam pokojninskih sistemov, so nadaljnji reformni procesi neizbežni tudi v prihodnje za učinkovito soočanje pokojninskih sistemov z aktualnimi izzivi, opredeljenimi v nadaljevanju.

IZZIVI POKOJNINSKIH SISTEMOV

ZAGOTAVLJANJE FINANČNE VZDRŽNOSTI POKOJNINSKIH SISTEMOV

Staranje prebivalstva povečuje pritisk na pokojninsko blagajno in odpira problematiko finančne vzdržnosti pokojninskih sistemov. Pokojnine predstavljajo velik in naraščajoč delež javnih odhodkov – v EU v povprečju predstavljajo več kot 10 % BDP (EC, 2012a, str. 101) z možnim povečanjem na 12,9 % v letu 2060 v primeru ohranitve obstoječih politik. Med državami članicami pa obstajajo velike razlike glede izdatkov za javne pokojnine. Ti so se v letu 2010 gibali od 6,8% BDP na Nizozemskem do 15,3 % BDP v Italiji. V Sloveniji so znašali 11,2 %. Za vse države z izjemo Danske, Estonije, Italije, Litve in Poljske naj bi se poraba za javne pokojnine povečala do leta 2060 – na območju EU v povprečju za 1,5 odstotne točke, v Sloveniji pa kar za 7,1 odstotnih točk. Večje povečanje izdatkov javne pokojninske blagajne projekcije, izvedene pred zadnjo pokojninsko reformo v Sloveniji, izkazujejo le Cipru in Luksemburgu.

Reforme sistemov socialne varnosti predstavljajo učinkovit način za spopadanje z izzivi staranja prebivalstva. Večina držav članic je tako v luči predvidenih demografskih sprememb izvedla reforme pokojninskih sistemov za povečanje njihove vzdržnosti (EC, 2012b, str. 4). Gre za reforme, s katerimi so države dvignile zakonske upokojitvene starosti in zaostrile pogoje zgodnjega upokojevanja, in tudi za strukturne reforme v smislu prehoda od sistemov z določenimi dajatvami na sisteme z določenimi prispevki ali z vzpostavitvijo obveznih naložbenih stebrov.

OHRANJANJE USTREZNOSTI POKOJNINSKIH DAJATEV

Pokojninski sistem mora biti oblikovan tako, da pokojninski prihodki starejšim, ki zaključijo obdobje delovne aktivnosti, omogočajo ekonomsko neodvisnost in dostojno življenje. Ustreznost višine pokojnin se meri z njihovo sposobnostjo preprečevanja revščine starejših, s stopnjo, do katere nadomestijo dohodek pred upokojitvijo, in s primerjavo s povprečnimi dohodki ljudi pod upokojitveno starostjo.

V EU-27 je bil v letu 2011 delež oseb v starosti 65+ z ekvivalentnim razpoložljivim dohodkom, upoštevaje socialne transferje, nižjim od 60 % mediane ekvivalentnega razpoložljivega dohodka na nacionalni ravni, kar označuje prag revščine, 15,9 % (EC, 2012c) in se je gibal od 4,1 % na Madžarskem,



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalec sklada pa je Innovation Norway.





do 48,6 % na Cipru. V Sloveniji je znašal 20,2 %, kar je sedmi najslabši rezultat med članicami. Razmerje mediane ekvivalentnega razpoložljivega dohodka oseb 65+ in oseb v starosti od 0 do 64 let je v EU-27 v letu 2009 znašalo 0,88 in podobno v Sloveniji 0,87. Najnižje je bilo na Cipru 0,59 in najvišje v Luksemburgu 1,05. Enega ključnih kazalnikov ustreznosti pokojnin pa predstavlja teoretična stopnja zamenjave, ki meri sposobnost pokojnine za nadomestitev dohodka pred upokojitvijo za idealne primere (npr. upokojitev zavarovanca pri 65 letih starosti in 40 letih dela in plačanih prispevkov). Ta je v letu 2010 v EU-27 znašala 75,99 % in v Sloveniji 59,20 %. Gibala se je od 46,20 % v Estoniji do 121,30 % v Grčiji.

Cilj izvedenih pokojninskih reform je bil tudi izboljšanje ali ohranitev zaščite pred revščino (EC, 2012b, str. 5), a bodo rezultat večine tudi nižje nadomestne stopnje pokojnin glede na pretekle prihodke ob predpostavki nespremenjenih upokojitvenih starosti. Dvig upokojitvene starosti pa bi lahko zvišal prihodnjo raven pokojninskih nadomestnih stopenj. Pri zagotavljanju prihodnje ustreznosti pokojnin je treba tudi povečati vlogo dopolnilnih pokojninskih varčevanj, ki vključujejo poklicne in osebne pokojnine, življenjsko zavarovanje in druge oblike nalaganja sredstev za starost, pri čemer si je treba prizadevati za izboljšanje njihove stroškovne učinkovitosti, varnosti in zagotavljanje pravičnega dostopa, kjer imajo pomembno vlogo davčne in druge spodbude ter kolektivna pogajanja. Nekatere med članicami so sicer javne dokladne pokojninske sisteme dopolnile z zasebnimi naložbenimi sistemi, a je v mnogih še prostor za nadaljnji razvoj in krepitev dodatnih pokojninskih varčevanj.

DVIG STOPENJ ZAPOSLENOSTI

Demografsko staranje naj bi v EU podvojilo stopnjo starostne odvisnosti (razmerje med prebivalci, starejšimi od 65 let, in prebivalci, starimi od 15 do 64 let) s 26 % v letu 2010 (EC, 2012a) na 50 % v letu 2050, še pomembnejšo spremembo pa predstavlja napovedani dvig stopnje ekonomske odvisnosti (razmerje med upokojenci in brezposelnimi ter zaposlenimi). Če EU doseže cilj 75-odstotne stopnje zaposlenosti prebivalstva v starosti od 20 do 64 let iz aktualne strategije Evropa 2020 za pametno, trajnostno in vključujočo rast, je ob nadaljnjem napredku v obdobju od 2020 do 2050 predvideno povečanje stopnje ekonomske odvisnosti s sedanje ravni 65 % na 79 % v letu 2050 (EC, 2012b, str. 6). Za doseg cilja 75-odstotne stopnje zaposlenosti pa bodo potrebne bistveno višje stopnje zaposlenosti med starejšimi in tudi v skupinah z nižjimi stopnjami zaposlenosti, ki jih danes predstavljajo ženske, migranti in mladi.

Ključne kazalnike izziva zaposlenosti v povezavi s pokojninami po državah članicah prikazuje Tabela 3.



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalca sklada pa je Innovation Norway.



Tabela 3: Zaposlenost in vzdržnost pokojninskih sistemov v EU

| Država | Efek. upok. starost, 2010 | Življenjsko pričakovanje pri 65, 2010 | | | Čas uživanja pokoja | Stopnje zaposlenosti 55-64, 2011 | | | Dvig javnih pokoj. izdatkov 2010-2060 (v odst. t. BDP) |
|--------------------|---------------------------|---------------------------------------|-------------|-------------|---------------------|----------------------------------|-------------|-------------|--------------------------------------------------------|
| | | Skupaj | Moški | Ženske | | Skupaj | Moški | Ženske | |
| EU27 | 62,1 | 19,3 | 17,3 | 20,9 | 20,2 | 47,4 | 55,2 | 40,2 | 2,4 |
| Belgija | 61,4 | 19,5 | 17,6 | 21,3 | 21,2 | 38,7 | 46,0 | 31,6 | 4,8 |
| Bolgarija | 61,7 | 15,4 | 13,6 | 17,0 | 16,9 | 43,9 | 49,9 | 38,8 | 3,0 |
| Češka | 61,1 | 17,4 | 15,5 | 19,0 | 19,4 | 47,6 | 58,9 | 37,2 | 3,3 |
| Danska | 62,9 | 18,4 | 17,0 | 19,7 | 19,4 | 59,5 | 63,8 | 55,3 | 0,1 |
| Nemčija | 63,5 | 19,5 | 17,8 | 20,9 | 19,3 | 59,9 | 67,0 | 53,0 | 2,3 |
| Estonija | 63,6 | 17,3 | 14,2 | 19,4 | 15,6 | 57,2 | 57,3 | 57,1 | -0,7 |
| Irska | 64,9 | 19,7 | 18,1 | 21,1 | 18,2 | 50 | 57,2 | 42,9 | 4,6 |
| Grčija | 62,3 | 19,5 | 18,5 | 20,4 | 21,2 | 39,4 | 52,3 | 27,3 | 12,4 |
| Španija | 62,9 | 20,8 | 18,6 | 22,7 | 20,7 | 44,5 | 53,9 | 35,6 | 6,7 |
| Francija | 60,1 | 21,4 | 18,9 | 23,4 | 23,8 | 41,5 | 44,1 | 39,1 | 1,0 |
| Italija | 61,3 | 20,4 | 18,3 | 22,1 | 22,0 | 37,9 | 48,4 | 28,1 | -0,4 |
| Ciper | 64,4 | 19,5 | 18,3 | 21,0 | 18,9 | 55,2 | 69,8 | 41,1 | 11,4 |
| Latvija | 63,3 | 16,3 | 13,3 | 18,2 | 15,0 | 51,1 | 52,6 | 49,9 | 14,8 |
| Litva | 62,3 | 16,4 | 13,5 | 18,4 | 16,2 | 50,5 | 54,5 | 47,4 | 4,6 |
| Luksemburg | 60,0 | 19,6 | 17,3 | 21,6 | 22,3 | 39,3 | 47,0 | 31,3 | 15,2 |
| Madžarska | 60,5 | 16,5 | 14,1 | 18,2 | 18,6 | 35,8 | 39,8 | 32,4 | 3,0 |
| Malta | 60,9 | 19,9 | 18,4 | 21,1 | 22,5 | 31,7 | 50,1 | 13,8 | 6,2 |
| Nizozemska | 63,1 | 19,5 | 17,7 | 21,0 | 19,6 | 56,1 | 65,8 | 46,4 | 4,0 |
| Avstrija | 60,7 | 19,8 | 17,9 | 21,4 | 22,2 | 41,5 | 50,6 | 32,9 | 0,9 |
| Poljska | 60,1 | 17,6 | 15,1 | 19,5 | 20,0 | 36,9 | 47,8 | 27,3 | -2,8 |
| Portugalska | 63,5 | 19,0 | 17,1 | 20,6 | 18,6 | 47,9 | 54,2 | 42,1 | 2,1 |
| Romunija | 61,4 | 15,8 | 14,0 | 17,2 | 17,6 | 40,0 | 48,9 | 32,2 | 9,2 |
| Slovenija | 60,3 | 19,2 | 16,8 | 21,0 | 21,5 | 31,2 | 39,5 | 22,7 | 8,8 |
| Slovaška | 59,7 | 16,3 | 14,0 | 18,0 | 19,3 | 41,4 | 52,6 | 31,5 | 3,4 |
| Finska | 62,6 | 19,7 | 17,5 | 21,5 | 19,9 | 57,0 | 56,8 | 57,2 | 3,3 |
| Švedska | 64,2 | 19,8 | 18,3 | 21,2 | 19,1 | 72,3 | 75,7 | 68,9 | -0,1 |
| VB | 63,5 | 19,7 | 18,3 | 20,9 | 19,8 | 56,7 | 64,2 | 49,6 | 2,7 |

Vir: Evropska komisija, 2012c, str. 9



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljelec sklada pa je Innovation Norway.





Velikodušnost pokojninskega sistema determinira vzorce upokojevanja in stopnjo ekonomske odvisnosti, pri čemer sta glavna dejavnika običajna in predčasna starostna meja za pridobitev pravice do pokojnine. Uspeh pokojninskih reform v smeri dvigovanja upokojitvenih starosti pa je pogojen z ustvarjanjem realnih možnosti za participacijo starejših na trgu dela, pri čemer na stopnje zaposlenosti starejših ključno vplivata promocija delovne zmožnosti (Ilmarinen, 2001, str. 50) in razvoj zaposljivosti. Zaposljivost opredeljuje potrebne ukrepe za izboljšanje stopnje zaposlenosti in vključuje politike zaposlovanja, izobraževanja in upokojevanja, socialne in zdravstvene službe ter preprečevanje starostne diskriminacije, pri čemer predstavlja promocija delovne zmožnosti osnovo. Koncept delovne zmožnosti pa opredeljuje individualno delovno zmožnost kot rezultat interakcije med delavcem in njegovim delom, pri čemer je cilj vzdrževanje ravnovesja med človeškimi viri (zdravstvene in funkcionalne zmogljivosti, izobrazba in kompetence, vrednote in stališča ter motivacija) in zahtevami dela skozi celotno delovno kariero. Pri dogovarjanju sprememb pokojninskih sistemov je tako potrebno upoštevati dejstvo, da se delovna zmožnost in zaposljivost med posamezniki bistveno razlikuje ter da je pričakovana življenjska doba pri 60 ali 65 letih pri tistih, ki opravljajo težke fizične poklice in so praviloma začeli delati zgodaj, pogosto nižja (EC, 2012b, str. 7) in zdravstveno stanje slabše.

GLAVNE SMERNICE ZA IZVAJANJE POKOJNINSKIH REFORM

Za prihodnje zagotavljanje ustreznih pokojnin in vzdržnih pokojninskih sistemov je ključno doseči boljše ravnotežje med leti aktivnega dela in leti uživanja pokoja ter promovirati in spodbuditi dodatno pokojninsko varčevanje. Pokojninski sistemi morajo prispevati k rasti s spodbujanjem aktivnega staranja, prejemnikom pokojnin pa zagotavljati dostojno in finančno neodvisno starost.

Evropska komisija je v okviru Bele knjige za ustrezne, varne in vzdržne pokojnine oblikovala naslednja priporočila za reforme pokojninskih sistemov v državah članicah (EC, 2012b):

1. prilagoditev upokojitvene starosti zaradi dviga življenjskega pričakovanja;
2. omejitev dostopa do sistemov predčasnega upokojevanja in drugih oblik predčasnega umika s trga dela;
3. podaljševanje delovnih karier z zagotavljanjem vseživljenjskega učenja, prilagajanjem delovnih mest, razvijanjem možnosti za zaposlitev starejših in podpiranjem aktivnega in zdravega staranja;
4. izenačitev upokojitvene starosti za oba spola in
5. podpiranje razvoja dopolnilnega pokojninskega varčevanja.

Eden od priporočenih ukrepov za zadržanje starejših na trgu dela je preprečevanje ali vsaj omejevanje možnosti za predčasno upokojevanje. Reforme pokojninskih sistemov pa bi ob dvigu upokojitvene



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalca sklada pa je Innovation Norway.





starosti morale upoštevati tudi dolžino zahtevanih prispevnih dob, v katere je prav tako potrebno vračunati daljše življenjsko pričakovanje. Upoštevanje le-teh omogoča pošteno obravnavo tistih, običajno nekvalificiranih delavcev, ki so z delom pričeli že zelo zgodaj. Države članice reformirajo sisteme predčasnega upokojevanja na različne načine. Zahtevajo lahko, da delodajalci nosijo vse stroške predčasnega upokojevanja ali vsaj njihov znaten del, lahko pa se delavcem na težkih in zdravju škodljivih delovnih mestih kot alternativa predčasni upokojitvi ponudi zaposlitvena mobilnost. V primeru zapiranja možnosti predčasnega upokojevanja je potrebno prizadetim omogočiti, da lahko delajo dlje oziroma jim zagotoviti ustrezno varnost prihodkov.

SLOVENSKI POKOJNINSKI SISTEM

Pokojninski sistem ima v Sloveniji dolgo tradicijo in predstavlja enega ključnih podsistemov celovitega sistema socialne varnosti. Prvo pravo socialno zavarovanje je bilo na območju Slovenije vzpostavljeno v času Kraljevine Srbov, Hrvatov in Slovencev (Posavec in Dolenc, str. 18, 2010), prvi poskusi pa segajo še v obdobje Avstro-Ogrske monarhije. Po letu 1945 je bila pravica do socialnega zavarovanja v Jugoslaviji opredeljena kot temeljna pravica. Po razpadu Jugoslavije pa je bil z Zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju leta 1992 postavljen prvi samostojni sistem pokojninskega in invalidskega zavarovanja v Sloveniji kot enostebni dokladni pokojninski sistem, ki je v nadaljevanju doživel dve ključni reformi – konec leta 1999 in konec leta 2012.

KARAKTERISTIKE POKOJNINSKEGA SISTEMA V SLOVENIJI

Slovenski pokojninski sistem temelji na Bismarckovemu modelu (Majcen et al., 2005, str. 16), katerega osnovna značilnost je (Bešter, 1996, str. 17), da je socialno pokojninsko zavarovanje utemeljeno na zaposlitvi in prispevkih, ki jih vplačujejo delodajalci in delavci, višina pokojnine pa je v veliki meri odvisna od zaslužka v delovno aktivni dobi. Povezanost z Bismarckovim modelom in korporativističnim tipom socialne države se kaže v relativno visokih pravicah (Rangus, 2012, str. 199), odvisnih od preteklega zaslužka, načinu financiranja na dokladnem principu s prispevki delavcev in delodajalcev, visoki obdavčitvi, s katero država zagotavlja poplačilo pridobljenih pravic, nižji zakonsko določeni upokojitveni starosti in tudi v relativno slabo razvitem sistemu privatnih pokojninskih zavarovanj.

Slovenija ima danes tristebni pokojninski sistem. Pravica do socialne varnosti je zagotovljena z Ustavo RS, ki v 50. členu določa, da imajo državljani pod pogoji, opredeljenimi z zakonom, pravico do socialne varnosti, vključno s pravico do pokojnine. Osnovno vlogo nosi javna pokojninska shema oziroma prvi steber, ki je javni in obvezni ter temelji na sistemu sprotnega prispevnega kritja oziroma medgeneracijski izmenjavi, pri čemer se iz naslova obveznega pokojninskega in invalidskega



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljelec sklada pa je Innovation Norway.





zavarovanja krijejo pravice do starostne (ZPIZ-2, Ur. l. RS, št 96/2012), predčasne, invalidske, vdovske in dela vdovske, družinske in delne pokojnine. Obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje vključuje obvezno in tudi prostovoljno vključitev v obvezno zavarovanje ter obsega pravice in obveznosti iz obveznega zavarovanja za primer starosti, invalidnosti in smrti, opredeljene na podlagi dela in prispevkov ter po načelih vzajemnosti in solidarnosti. Pravica do pokojnine je pravica iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja na podlagi minulega dela in temelji na prispevkih, vplačanih v aktivni dobi zavarovanca. Pokojninski sistem v Sloveniji torej temelji na dokladnem principu financiranja, pri čemer sedanja delovno aktivna generacija s svojimi prispevki tekoče financira izplačila pokojnin sedanjih upokojujencev, kar predstavlja temelj medgeneracijske solidarnosti, pri čemer posameznik na podlagi vplačanih prispevkov pričakuje, da bo prihodnja aktivna generacija prispevala finančna sredstva za financiranje pokojninskih pravic njegove generacije. Zavarovanec ob izpolnitvi zakonsko določenih pogojev pridobi pravico v sorazmerju z vplačanimi prispevki (načelo vzajemnosti), posameznim kategorijam zavarovancev pa je z namenom preprečevanja socialne ogroženosti omogočeno, da pridobijo večji obseg pravic od sicer vplačanih prispevkov (načelo solidarnosti), pri čemer je upravičencu do predčasne, starostne ali invalidske pokojnine zagotovljena najnižja pokojnina v višini 26 % najnižje pokojninske osnove (39. člen ZPIZ-2). Državna pokojnina, uvedena v letu 2000, namenjena osebam brez lastne pokojnine ob izpolnjenem starostnem pogoju 65 let, pogoju prebivanja (med 15. in 65. letom vsaj 30 let s stalnim bivališčem v Republiki Sloveniji) in premoženjskem cenzusu, je bila s 1.1.2012 iz prvega pokojninskega stebra prestavljena v sistem socialnega varstva.

V obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje so vključene fizične osebe, ki z delom oziroma z opravljanjem dejavnosti ustvarjajo določen dohodek, in sicer:

- delavci v delovnem razmerju na območju Republike Slovenije, vključno z delavci napoteni na delo v tujino, ki niso obvezno zavarovani po predpisih države, v katero so poslani, in delavci, zaposleni pri delodajalcu s sedežem v tujini, za katere se uporablja slovenska zakonodaja, ter nosilci javnih in drugih funkcij v državnih organih ali v organih lokalne samouprave, če zanje prejema plačo;
- samozaposlene osebe;
- družbeniki, ki niso zavarovani po drugi podlagi;
- kmetje, ki se ne šolajo in niso uživalci pokojnine, pri katerih dohodek iz kmetijske dejavnosti na zavarovanega člana ob vložitvi prijave v zavarovanje dosega najmanj znesek, primerljiv s 60 % povprečne letne plače zaposlenih v Republiki Sloveniji, preračunane na mesec;
- osebe, ki opravljajo delo v okviru kakšnega drugega pravnega razmerja z izjemo upokojujencev ter študentov in dijakov, ki opravljajo študentsko delo, in to za plačilo, ki ni oproščeno dohodnine;





- osebe, za katere je podlaga za vključitev v obvezno zavarovanje v drugih predpisih (brezposelni, ki prejemajo denarno nadomestilo za primer brezposelnosti, in osebe, ki so pri Zavodu za zaposlovanje RS upravičene do plačila prispevkov do izpolnitve pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine).

Z zakonom pa so opredeljeni tudi posebni primeri zavarovanja za primer invalidnosti in smrti (npr. za osebe, ki opravljajo študentsko delo, ki so na prestajanju zaporne kazni, invalidne osebe na poklicni rehabilitaciji oziroma usposabljanju,...) in tudi možnost prostovoljne vključitve v obvezno zavarovanje z zakonom določenih kategorij oseb (25. člen ZPIZ-2).

Obvezno zavarovanje financirajo zavarovanci (15,5 % bruto plače), delodajalci (8,85 % bruto plače) in Republika Slovenija, ki upravičencem zagotavlja izplačilo pokojnin in drugih prejemkov iz obveznega zavarovanja tudi v primeru, če odhodki Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje RS, ki je nosilec in izvajalec obveznega zavarovanja, presegajo njegove prihodke (5. člen ZPIZ-2). V tem primeru se razlika pokrije iz državnega proračuna oziroma iz drugih virov. O višini prispevkov delavcev in delodajalcev odloči Državni zbor RS na predlog Vlade RS, pri čemer osnovo za obračun predstavlja bruto plača oziroma bruto zavarovalna osnova. Denarna nadomestila in pokojnine se izračunajo v odstotku od povprečne mesečne plače za zaposlene osebe v določenem obdobju.

Dodatno pokojninsko zavarovanje je organizirano v okviru drugega in tretjega pokojninskega stebra. Drugi steber predstavlja obvezno in prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje. Obvezno dodatno pokojninsko oziroma poklicno zavarovanje, ki je podrobneje obravnavano v naslednjem poglavju, je institut, ki je nadomestil nekdanjo beneficirano delovno dobo (zavarovalno dobo s povečanjem). Sklad obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja (SODPZ) tako predstavlja obliko poklicnega zavarovanja. Delodajalci ga plačujejo zaposlenim, ki opravljajo dela, ki jih po določeni starosti ni več mogoče opravljati, težka dela ali dela, škodljiva zdravju. Prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje, ki je lahko kolektivno ali individualno, je zavarovanje, pri katerem delodajalci in/ali zavarovanci vplačujejo sredstva na osebni račun z namenom pridobitve dodatne pokojnine ob upokojitvi. Namenjeno je vsem in je stimulirano na način, da so do določene višine vplačil zanj zagotovljene davčne olajšave. Financiranje temelji na naložbenem principu, kar velja tudi za tretji pokojninski steber, ki ga predstavljajo različne oblike prostovoljnega individualnega varčevanja za starost s ciljem povečanja socialne varnosti v obdobju delovne neaktivnosti. Zbrana sredstva na varčevalnih računih se zavarovancu izplačajo z obrestmi oziroma donosi v obliki rente ali enkratnega izplačila.

Pokojninske načrte v okviru dodatnega pokojninskega sistema lahko oblikujejo banke z dovoljenjem za opravljanje poslov upravljanja pokojninskih skladov (MDDSZ RS, 2011, str. 5) ter zavarovalnice in pokojninske družbe z dovoljenjem za opravljanje poslov upravljanja pokojninskih skladov. Dodatni





pokojninski sistem v Sloveniji temelji na modelu vnaprej določenih vplačil (ne pravic). Določena minimalna skupna vrednost sredstev sklada je vezana na delež pretekle donosnosti vseh državnih vrednostnih papirjev z ročnostjo nad enim letom. Jamstvo se ne nanaša na vnaprej določene in konstantne donosnosti, temveč na doseganje deleža (vsaj 40 %) donosnosti opredeljenega premoženja državnih vrednostnih papirjev. Pokojninski načrt izvajalca odobri Ministrstvo za delo družino, socialne zadeve in enake možnosti, pri čemer je za nadzor vzajemnih pokojninskih skladov pristojna Agencija za trg vrednostnih papirjev, nadzor nad pokojninskimi družbami in zavarovalnicami pa izvaja Agencija za zavarovalni nadzor. Delež delovno aktivnih, vključenih v dodatno pokojninsko zavarovanje, se je povečal z 21 % v letu 2002 na 62 % v letu 2011 (MDDSZ, 2011, str. 6), pri čemer je za naveden dvig deleža ključna vzpostavitev zaprtega vzajemnega pokojninskega sklada za javne uslužbenke, s katerim se je delež dvignil s 26 % v letu 2003 na 50 % v letu 2004. Manj spodbuden je tudi podatek, da je kar 95 % zavarovancev vključenih v pokojninske načrte kolektivnega zavarovanja, kar kaže na izrazito nerazvitost individualnih dodatnih pokojninskih zavarovanj. Večina zavarovancev tako vplačuje tudi individualne premije v kolektivno zavarovanje. Ob demografskem staranju in neugodni starostni strukturi, ki bosta še povečevala pritiske na javno pokojninsko blagajno, je nadaljnji razvoj dodatnega pokojninskega zavarovanja nujen za zagotavljanje pokojnin, ki bodo starejšim omogočale varno starost.

ZGODOVINSKI RAZVOJ POKOJNINSKEGA SISTEMA V SLOVENIJI

POKOJNINSKI SISTEM, 1992–1999

Po razglasitvi neodvisnosti v juniju 1991 je Državni zbor že marca 1992 sprejel novi pokojninski zakon (Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju – ZPIZ, Ur. l. RS, št. 12/92), pri čemer je vlada, imenovana na prvih večstrankarskih volitvah spomladi leta 1990, bila prisiljena intervenirati v pokojninski sistem že pred njegovim sprejetjem (Majcen et al., 2005, str. 18). Posledica velikodušnosti njegovega predhodnika – pokojninskega zakona iz leta 1983 in slabšanja gospodarskega položaja je bilo naraščanje števila upokojevencev in izjemno višanje pokojninskih izdatkov.

Upokojitvena starost za pridobitev pravice do starostne pokojnine je bila na podlagi pokojninskega zakona iz leta 1983 za moške 60 let in za ženske 55 let ob izpolnjenem pogoju 20 let pokojninske dobe. Za osebe z izpolnjeno polno pokojninsko dobo (40 let za moške, 35 let za ženske) starostni kriterij ni bil zahtevan. Sistem je spodbujal zgodnje upokojevanje, ko je ob zahtevanem starostnem pragu in minimalni pokojninski dobi določil le začasne maluse, ki so bili odpravljeni ob dosegu zakonske upokojitvene starosti. Povečalo se je število prejemkov brez zavarovalne osnove. Uvedena sta bila varstveni dodatek ter dodatek za pomoč in postrežbo. Pravilo, ki je za pokojninsko osnovo določalo zaporedje desetih najboljših let, je v okoliščinah padajočih realnih plač v osemdesetih letih imelo za posledico visoko razmerje med povprečno pokojnino in povprečno plačo ali celo dejstvo, da je



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalec sklada pa je Innovation Norway.





pokojnina presegala višino zadnje plače posameznika. Nova vlada je novembra 1990 spremenila pravilo valorizacije in marca 1991 postavila omejitev razmerja med povprečno starostno pokojnino in povprečno plačo na maksimalno 85 %, kar pa ni preprečilo nadaljnje rasti pokojninskih izdatkov, povezane s povečanjem števila upokojujencev v prvih letih tranzicije iz naslova predčasnega upokojevanja zaradi recesije in prestrukturiranja.

Vlada je poskušala s pokojninskim zakonom iz leta 1992 stabilizirati pokojninski sistem v državi. Vstopni pogoji so se zaostri – pogoju izpolnjene polne pokojninske dobe je bil dodan starostni pogoj, ki se je postopoma zviševal (za moške s 55,5 let v letu 1992 na 58 let v letu 1998 in za ženske s 50,5 na 53 let), starostnemu pogoju in pogoju pokojninske dobe za predčasno upokojevanje, ki sta ostala nespremenjena, pa so bili dodani drugi pogoji, kot na primer stečaj podjetja. Zaostritev vstopnih pogojev pa ni prinesla zelenih učinkov in ni zaježila upokojevanja. Povečalo se je število upravičencev (Posavec in Dolenc, 2010, str. 18), ki so si dokupili leta, da so izpolnili upokojitvene pogoje ali da so si z dokupom zvišali odmerjeno pokojnino, kar je bilo posledica nizke cene dokupa zavarovalne dobe, ki ni upoštevala aktuarskih načel. Tabela 4, v kateri so predstavljeni podatki o dejanski starosti ob umiku s trga dela po spolu, pokaže na skromen dvig dejanske upokojitvene starosti.

Tabela 4: Dejanska upokojitvena starost po spolu, 1992–1999

| Leto | MOŠKI | | ŽENSKE | |
|-------------|-------|---------|--------|---------|
| | let | mesecev | let | mesecev |
| 1992 | 56 | 2 | 52 | 6 |
| 1993 | 56 | 2 | 53 | 3 |
| 1994 | 57 | 7 | 53 | 2 |
| 1995 | 57 | 6 | 53 | 1 |
| 1996 | 57 | 6 | 54 | 0 |
| 1997 | 58 | 3 | 54 | 11 |
| 1998 | 58 | 5 | 55 | 3 |
| 1999 | 58 | 2 | 54 | 10 |

Vir: Mesečni statistični pregled, avgust 2004, ZPIZ – povzeto po Majcen et al., 2005

V Tabeli 5 pa so prikazani še nekateri drugi pomembni kazalniki pokojninskega sistema v Sloveniji v obdobju od leta 1992 do 1999.



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalec sklada pa je Innovation Norway.



Tabela 5: Statistični podatki za slovenski pokojninski sistem v obdobju 1992–1999

| Leto | Aktivni zavarovanci | Starostni upokojenci | Vsi upokojenci | Razmerje zavarovanci / upokojenci | Nadomest. razmerje* (v %) | Pokojninski izdatki (% BDP) |
|------|---------------------|----------------------|----------------|-----------------------------------|---------------------------|-----------------------------|
| 1992 | 764.902 | 248.978 | 448.828 | 1,70 | 77,8 | 11,41 |
| 1993 | 782.570 | 255.985 | 457.545 | 1,71 | 73,9 | 11,76 |
| 1994 | 772.549 | 257.298 | 458.085 | 1,69 | 75,4 | 11,84 |
| 1995 | 768.961 | 259.253 | 460.262 | 1,67 | 76,2 | 11,54 |
| 1996 | 765.731 | 262.142 | 463.322 | 1,65 | 74,6 | 11,37 |
| 1997 | 783.196 | 266.854 | 468.216 | 1,67 | 74,3 | 11,34 |
| 1998 | 784.193 | 271.490 | 472.394 | 1,66 | 74,5 | 11,31 |
| 1999 | 800.467 | 276.255 | 476.449 | 1,68 | 75,8 | 11,38 |

Vir: Mesečni statistični pregled, avgust 2004, ZPIZ – prirejeno po Majcen et al., 2005

Na osnovi podatkov iz Tabele 4 bi lahko sklepali o relativno stabilnem razmerju med številom aktivnih zavarovancev in upokojencev, a je ob tem potrebno upoštevati dejstvo, da je zakon iz leta 1992 razširil krog aktivnih zavarovancev, ko jim je priključil prostovoljno zavarovane osebe in brezposelne osebe, ki prejemajo denarno nadomestilo in katerim plačuje prispevke Zavod RS za zaposlovanje. Razširitev kroga aktivnih zavarovancev je tako vzrok za povečanje njihovega števila v letu 1993. Pokojninski izdatki so bili v navedenem obdobju stabilni in so nekoliko presejali 11 % BDP, pri čemer pa velja, da se je do leta 1996 (Majcen et al., 2005, str. 21) povečanje pokojninskih izdatkov financiralo z višanjem prispevne stopnje. Skupna prispevna stopnja delodajalca in delavca za pokojninsko in invalidsko zavarovanje se je tako z 22,55 % v letu 1989 zvišala na 31 % v letu 1995. Leto 1996 pa predstavlja prelomnico v tem razvojnem obdobju. Za spodbujanje gospodarske rasti in izboljšanje konkurenčnosti slovenskega gospodarstva z znižanjem stroškov dela je namreč vlada sprejela odločitev, da v letu 1996 zmanjša prispevno stopnjo delodajalca s 15,5 % na 8,85 %, in se zavezala, bo financirala manjko v pokojninski blagajni, torej delno financirala tudi pokojnine, ki so bile do leta 1996 v celoti krite s prispevki aktivnih zavarovancev. Če so bili transferji iz državnega proračuna pred letom 1996 namenjeni le zagotavljanju dodatnih pravic določenih skupin zavarovancev oziroma upokojencev (borci iz druge svetove vojne, kmetje,...), se je njihov obseg po letu 1996 bistveno povečal (Majcen et al., 2005, str. 21), saj je ZPIZ z izjemo leta 1993 v navedenem obdobju beležil primanjkljaj.

V navedenih okoliščinah je decembra 1999 sledila reforma pokojninskega sistema s sprejetjem novega pokojninskega zakona – Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju - ZPIZ-1.



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalec sklada pa je Innovation Norway.





POKOJNINSKI SISTEM, 2000–2012

1. januarja 2000 je stopil v veljavo nov pokojninski zakon (ZPIZ-1, Ur. l. RS, št. 106/1999), s katerim se je pričela reforma pokojninskega sistema v Sloveniji v smeri postopnega zaostrovanja pogojev za uveljavitev, odmero in priznanje pravic, s polno uveljavitvijo v letu 2024 in z naslednjimi ključnimi ukrepi:

- Zviševanje upokojitvene starosti

Zakon je polno upokojitveno starost za moške dvignil na 63 let in za ženske na 61 let, in hkrati za ženske zvišal starostno mejo za vstop v pokojninski sistem s 53 na 58 let in pokojninsko dobo s 35 na 38 let s postopnim zviševanjem v prehodnem obdobju.

- Podaljšanje obdobja, relevantnega za izračun pokojninske osnove

Obdobje, relevantno za izračun pokojninske osnove, je bilo podaljšano s prejšnjih 10 najboljših zaporednih let na 18, zakon pa je tudi samozaposlenim omejil možnost izbire zavarovalne osnove.

- Zmanjšanje razmerja med najvišjo in najnižjo pokojnino

Razmerje med primerljivima pokojninama z enako vstopno starostjo in pokojninsko dobo se je s 4,8 : 1 zmanjšalo na 4 : 1, kar predstavlja dodaten poudarek načela solidarnosti, vključno s tem, da zgornja meja za prispevke ni postavljena.

- Zniževanje pokojninske osnove

Zakon je predvidel zniževanje pokojninske osnove po 0,5 odstotne točke letno s 85 % v letu 2000 na 72,5 % v letu 2025. Zmanjšanje odmernega odstotka je posledica nižjega vrednotenja posameznega leta zavarovanja po letu 2000 z 2 % na 1,5 %. Manj ugodno pa je bilo po novem zakonu tudi usklajevanje pokojnin, ki je bilo navzgor omejeno z rastjo plač, navzdol pa z rastjo življenjskih stroškov.

- Fleksibilnost upokojevanja z malusi in bonusi

Upokojevanje pred polno starostjo se je kaznovalo z odbitki, podaljševanje zaposlitve po izpolnjeni zakonski upokojitveni starosti pa je bilo nagrajeno z dodatki, kar je v sistem vneslo večje upoštevanje aktuarskih načel, pri čemer to načelo ni veljalo za določene skupine zavarovancev.

- Prilagajanje pokojnin med obstoječimi in novimi upokojenci

Zakon je vpeljal prilagajanje pokojnin obstoječih upokojevcev vstopnim pokojninam novih upokojevcev, kar v praksi pomeni prilagajanje pokojnin navzdol z nižjim nominalnim zviševanjem





obstojećih pokojnin in posledično postopnim realnim zniževanjem pokojnin obstojećih upokojencev v primerjavi z obdobjem pred uveljavitvijo zakona. Ta določba, ki je prestala ustavno presojo, ima največji vpliv na obvladovanje izdatkov pokojninskega sistema (Majcen et al., 2005, str. 25).

ZPIZ-1 je določal tri vrste minimalnih pogojev, po katerih je zavarovanec pridobil pravico do starostne pokojnine:

1. Zavarovanec je pridobil pravico do starostne pokojnine pri starosti 58 let ob dopolnjeni delovni dobi 40 let za moške in 38 let za ženske.
2. Zavarovanec je pridobil pravico do starostne pokojnine pri starosti 63 let za moške in 61 let za ženske, če je dopolnil 20 let pokojninske dobe.
3. Zavarovanec je pridobil pravico do starostne pokojnine pri starosti 65 let za moške in 63 let za ženske, če je dopolnil najmanj 15 let zavarovalne dobe.

Starostna meja za pridobitev pravice do starostne pokojnine se je lahko zavarovancu znižala za vsakega rojenega ali posvojenega otroka, za katerega je skrbel vsaj 5 let (8 mesecev za enega otroka, 20 mesecev za dva, 36 mesecev za tri in za vsakega nadaljnjega za 20 mesecev), pri čemer se je lahko znižala ženski največ na 56 let starosti in moškemu na 58 let. Starostna meja se je lahko znižala tudi ženski, ki je v obvezno zavarovanje vstopila pred svojim 18. letom starosti, a največ na 55 let. Ne glede na navedene določbe pa polna starost za moške ni bila nižja od 60 let in od 58 let za ženske. Pri tem velja izpostaviti (MDDSZ, 2009, str. 19), da »polna starost« v praksi v veliki meri ni učinkovala – za ženske je bilo namreč za njeno uveljavitev določeno dolgo prehodno obdobje, v katerem sta bili minimalna in polna starost izenačeni in odbitkov ni bilo, dodatki pa so bili minimalni in določeni le za upokojevanje po doseženi polni starosti. Za moške pa je učinkovala zelo omejeno zaradi velikega števila izjem. Najpogostejša je tako bila upokojitev s 40 leti delovne dobe in s starostjo 58 let, ki ni štela za predčasno upokojitev in zanj niso bili predvideni odbitki. V zadostni meri pa ni učinkoval niti sistem bonusov in malusov.

Pokojninski sistem je do reforme leta 1999 temeljil na enostebernem dokladnem sistemu, novi zakon, ki je stopil v veljavo z začetkom leta 2000, pa je predvidel razvoj davčno stimuliranega dodatnega pokojninskega zavarovanja v okviru drugega stebra. Takšno pokojninsko shemo je pod okriljem ZPIZ-a sicer predvidel že zakon iz leta 1992 (Majcen et al., 2005, str. 25), a shema ni zaživela, saj je bilo v njej do konca leta 2000 sklenjenih le 739 individualnih pogodb o pokojninskem varčevanju. V okviru drugega pokojninskega stebra razlikujemo obvezna in prostovoljna dodatna pokojninska zavarovanja, pri čemer je pogoj za sklenitev zavarovanja iz drugega stebra vključenost zavarovanca v prvi pokojninski steber. Obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje je v novem zakonu nadomestilo institut zavarovalne dobe s povečanjem in je bilo preneseno iz prvega v drugi pokojninski steber in v





upravljanje Kapitalske družbe. Vzpostavljeno je bilo za zaposlene na posebej težkih in zdravju škodljivih delovnih mestih, za katere so delodajalci prej plačevali višje prispevke, na osnovi katerih je bila takšnim zavarovancem priznana zavarovalna doba s povečanjem. Zavarovanci v obveznem dodatnem pokojninskem zavarovanju pridobijo pravico do poklicne pokojnine za obdobje do izpolnitve zakonskega starostnega pogoja in znižane poklicne pokojnine kot dodatne pokojnine, ki se začne izplačevati ob izpolnitvi normalnega starostnega pogoja v zakonu. V okviru dodatnega prostovoljnega pokojninskega zavarovanja pa ločimo kolektivno in individualno dodatno prostovoljno pokojninsko zavarovanje. Pri prvem sredstva v sklad prispevajo delodajalci in/ali zaposleni, pri drugem premijo vplačujejo zaposleni. Financiranje v drugem stebru temelji na naložbenem principu, pri čemer morajo biti kolektivne in individualne prostovoljne sheme dodatnega pokojninskega zavarovanja potrjene s strani Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Pokojninski skladi so zavezani doseganju minimalnega donosa, ki ne sme biti manjši kot 40 % povprečne letne obrestne mere na dolgoročne državne obveznice. Razvoj poklicnega pokojninskega zavarovanja predstavlja kompenzacijo za zmanjševanje pravic v okviru reformiranega pravega pokojninskega stebra. Referenčni primer predstavlja vzpostavitev zaprtega vzajemnega pokojninskega sklada za javne uslužbence kot poklicnega pokojninskega načrta, oblikovanega s posebnim zakonom leta 2003, s katerim je bila uskladitev plač trajno preoblikovana v premijo kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja za javne uslužbence. Učinki pokojninskega zakona iz leta 2000 so predstavljeni v nadaljevanju.



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljelec sklada pa je Innovation Norway.



Tabela 6: Povprečna upokojitvena starost novih starostnih in invalidskih upokojencev

| Leto | STAROSTNI UPOKOJENCI | | | | INVALIDSKI UPOKOJENCI | | | |
|------|----------------------|------|-------|------|-----------------------|------|-------|------|
| | Ženske | | Moški | | Ženske | | Moški | |
| | let | mes. | let | mes. | let | mes. | let | mes. |
| 2000 | 55 | 5 | 59 | 2 | 48 | 5 | 52 | 5 |
| 2001 | 55 | 5 | 59 | 3 | 48 | 9 | 52 | 9 |
| 2002 | 55 | 6 | 59 | 11 | 49 | 2 | 53 | 0 |
| 2003 | 55 | 8 | 59 | 11 | 49 | 6 | 52 | 11 |
| 2004 | 56 | 7 | 60 | 7 | 49 | 5 | 53 | 4 |
| 2005 | 57 | 1 | 60 | 5 | 49 | 8 | 53 | 6 |
| 2006 | 57 | 4 | 61 | 8 | 50 | 4 | 53 | 5 |
| 2007 | 57 | 7 | 61 | 10 | 50 | 8 | 54 | 9 |
| 2008 | 57 | 7 | 61 | 11 | 51 | 7 | 54 | 3 |
| 2009 | 58 | 1 | 62 | 0 | 51 | 11 | 54 | 8 |
| 2010 | 58 | 5 | 61 | 10 | 51 | 9 | 54 | 8 |
| 2011 | 58 | 8 | 61 | 9 | 52 | 2 | 54 | 11 |
| 2012 | 58 | 11 | 61 | 10 | 52 | 3 | 55 | 5 |

Vir: ZPIZ – Letno poročilo 2005 in Letno poročilo 2012

Tabela 6 prikazuje povprečne upokojitvene starosti novih starostnih in invalidskih upokojencev v reformnem obdobju od leta 2000 do 2012. Podatki kažejo, da je postopnemu dvigu upokojitvene starosti in podaljševanju pokojninske dobe za zakonsko izpolnitev pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine sledil postopen dvig povprečne upokojitvene starosti novih starostnih upokojencev, ki se je v navedenem obdobju pri ženskah dvignila za 3 leta in 6 mesecev in pri moških za 2 leti in 8 mesecev, in tudi postopno zmanjševanje razlik v povprečni upokojitvenih starosti med novimi starostnimi upokojenci glede na spol. Za navedeno obdobje je značilen trend zviševanja povprečne upokojitvene starosti tudi v skupini novih invalidskih upokojencev. Dejstvo je, da se je večina upokojila pri nižji starosti od zakonsko predpisane (MDDSZ, 2011), ker so polno starost zniževale številne izjeme in ugodnosti pokojninskega sistema.

Tabela 7, ki vključuje nekaj ključnih statističnih podatkov za pokojninski sistem v obdobju učinkovanja ZPIZ-1, v nadaljevanju pokaže naraščanje števila upokojencev in zmanjševanje števila aktivnih zavarovancev, kar se kaže v slabšanju razmerja med obema kategorijama. V navedenem obdobju se je število zavarovancev na enega upokojenca znižalo iz 1,80 v letu 2000 na 1,46 v letu 2012. Razmerje med



povprečno starostno pokojnino in povprečno plačo se je v tem obdobju znižalo za 13,2 odstotnih točk, kar je posledica postopnega zniževanja pokojninske osnove in manj ugodnega usklajevanja pokojnin.

Tabela 7: Statistični podatki za slovenski pokojninski sistem v obdobju 2000–2012

| Leto | Aktivni zavarovanci | Starostni upokojenci | Vsi upokojenci | Razmerje zavarovanci / upokojenci iz obv. zav. | Nadomest. razmerje* v % (starost. pok.) | Pokojninski izdatki** (% BDP) |
|------|---------------------|----------------------|----------------|------------------------------------------------|-----------------------------------------|-------------------------------|
| 2000 | 839.381 | 281.993 | 467.448 | 1,80 | 75,3 | 11,03 |
| 2001 | 841.478 | 287.902 | 474.507 | 1,77 | 73,2 | 10,94 |
| 2002 | 836.544 | 295.271 | 483.898 | 1,73 | 72,8 | 10,81 |
| 2003 | 834.049 | 302.303 | 491.911 | 1,70 | 71,1 | 10,60 |
| 2004 | 836.669 | 308.348 | 497.826 | 1,68 | 70,2 | 10,41 |
| 2005 | 843.251 | 314.983 | 504.988 | 1,67 | 69,1 | 10,37 |
| 2006 | 854.606 | 322.617 | 510.795 | 1,67 | 68,6 | 10,17 |
| 2007 | 879.090 | 332.616 | 518.805 | 1,69 | 67,1 | 9,70 |
| 2008 | 904.084 | 342.786 | 527.933 | 1,71 | 67,1 | 9,88 |
| 2009 | 894.886 | 354.270 | 538.455 | 1,66 | 66,6 | 10,85 |
| 2010 | 881.992 | 368.615 | 552.561 | 1,60 | 64,7 | 11,24 |
| 2011 | 869.869 | 386.263 | 569.951 | 1,53 | 63,4 | 11,44 |
| 2012 | 855.542 | 401.642 | 585.408 | 1,46 | 62,1 | 11,62 |

* Nadomestitveno razmerje je razmerje med povprečno neto starostno pokojnino in povprečno neto plačo.

** Odhodki za pokojnine iz obveznega zavarovanja, kmečke in vojaške pokojnine, pokojnine uveljavljene v drugih republikah bivše SFRJ, pokojnine nakazane v druge republike bivše SFRJ, pokojnine, nakazane v tujino, letni dodatek upokojencev ter druge pokojnine

Vir: ZPIZ – Letno poročilo 2008, Letno poročilo 2012, Mesečni statistični pregled – december 2012

Število vseh uživalcev pokojnin se je v obdobju od leta 2000 do leta 2012 povečalo za 20,11 %, pri čemer se je število starostnih upokojencev povečalo kar za 34,16 %. Naraščanje števila upravičencev do pokojnine je imelo za posledico povečevanje pokojninskih izdatkov v deležu BDP. Naraščanje števila upokojencev pojasnjuje Tabela 8, ki prikazuje podaljševanje povprečne dobe prejemanja pokojnine starostnih in invalidskih upokojencev, ki jim je prenehala pravica do pokojnine. Na podlagi predstavljenih podatkov lahko ugotovimo, da dvig povprečne upokojitvene starosti pri starostnih in invalidskih upokojencih zaostaja za podaljševanjem povprečne dobe njihovega prejemanja.



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljelec sklada pa je Innovation Norway.



Tabela 8: Povprečna doba prejemanja pokojnine starostnih in invalidskih upokojencev po spolu, 2000-2012

| Leto | STAROSTNI UPOKOJENCI | | | | INVALIDSKI UPOKOJENCI | | | |
|-------------|----------------------|------|-------|------|-----------------------|------|-------|------|
| | Ženske | | Moški | | Ženske | | Moški | |
| | let | mes. | let | mes. | let | mes. | let | mes. |
| 2000 | 17 | 1 | 14 | 9 | 18 | 3 | 14 | 1 |
| 2001 | 15 | 11 | 14 | 1 | 18 | 2 | 14 | 6 |
| 2002 | 16 | 3 | 15 | 1 | 19 | 7 | 14 | 11 |
| 2003 | 18 | 0 | 15 | 7 | 19 | 11 | 15 | 3 |
| 2004 | 18 | 8 | 15 | 10 | 20 | 1 | 15 | 7 |
| 2005 | 19 | 8 | 16 | 0 | 21 | 0 | 16 | 3 |
| 2006 | 19 | 3 | 16 | 0 | 21 | 11 | 16 | 3 |
| 2007 | 20 | 3 | 16 | 3 | 22 | 0 | 16 | 10 |
| 2008 | 20 | 10 | 16 | 4 | 22 | 1 | 17 | 1 |
| 2009 | 21 | 6 | 16 | 7 | 23 | 0 | 17 | 2 |
| 2010 | 21 | 8 | 16 | 8 | 22 | 10 | 17 | 8 |
| 2011 | 21 | 8 | 16 | 4 | 23 | 2 | 17 | 11 |
| 2012 | 22 | 4 | 16 | 8 | 23 | 8 | 18 | 4 |

Vir: ZPIZ – Letno poročilo 2008 in Letno poročilo 2012

Demografske projekcije za Slovenijo kažejo, da naj bi prebivalstvo po številu v obdobju do leta 2060 bolj ali manj stagniralo (EC, 2012a), stopnja rodnosti naj bi se rahlo dvignila z 1,54 v letu 2010 na 1,65 v letu 2060, s čimer ostaja Slovenija pod evropskih povprečjem (1,71) in pod stopnjo naravne obnove (2,1). Ob predvidenem dvigu pričakovane življenjske dobe ob rojstvu za moške s 75,8 let v letu 2010 na 84,0 let v letu 2060 in za ženske z 82,3 let v letu 2010 na 88,8 let v letu 2060, projekcije pokažejo, da se bo starostna struktura slovenskega prebivalstva močno spremenila – delež prebivalstva v starosti od 15 do 65 let naj bi se do leta 2060 v Sloveniji v primerjavi z letom 2010 zmanjšal na 55 % (za 14 odstotnih točk), delež starejših od 65 let naj bi podvojil in znašal 32 %, pri čemer naj bi se delež starejših od 80 let povečal s 4 % na kar 13 % celotne populacije. Projekcije kažejo tudi na skokovit dvig koeficienta starostne odvisnosti z 0,24 v letu 2010 na 0,57 v letu 2060 (EC, 2011, str. 54). Koeficient celotne starostne odvisnosti pa naj bi se v Sloveniji dvignil z 0,44 v letu 2010 na kar 0,82 v letu 2060. Povečevanje deleža populacije, stare nad 65 let, in zvišanje koeficienta starostne odvisnosti pomenita, da bo vedno več ljudi terjalo koristi pokojninskega, zdravstvenega in socialnega sistema, na drugi strani pa se bo število tistih, ki bodo delali in plačevali prispevke, zmanjševalo. Projekcije, izvedene pred zadnjo reformo pokojninskega sistema, Slovenijo uvrščajo v skupino držav, v katerih naj bi se zaradi staranja



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalca sklada pa je Innovation Norway.





prebivalstva javna poraba, ki vključuje javne izdatke za pokojnine, zdravstveno varstvo, dolgotrajno oskrbo, denarna nadomestila za brezposelnost in za izobraževanje, znatno povečala (za 7 odstotnih točk ali več; EC, 2009, str. 13). V Sloveniji naj bi se javni izdatki zaradi demografskega staranja povečali v vseh segmentih (EC, 2012a), in sicer skupaj za 12,8 odstotnih točk in naj bi v letu 2060 predstavljali 35,7 % BDP, od tega javni izdatki za pokojnine 18,7 % BDP. Zanje projekcije pokažejo povečanje v višini 7,1 odstotnih točk.

Delež proračunskega transfera v prihodkih pokojninskega zavarovanja za pokrivanje razlike med prihodki pokojninskega zavarovanja iz prispevkov in drugih virov teh pokojninskimi odhodki se je v skupnih prihodkih od leta 2000 do leta 2011 povečal z 29,6 % na 32 % (UMAR, 2012, str. 176). Reforma pokojninskega sistema je v času konjunktura sicer prinesla zniževanje deleža do začetka gospodarske krize v letu 2008, ko so poslabšanju gospodarskih razmer sledile nizke stopnje rasti prispevkov iz pokojninskega zavarovanja in sočasno pospešeno upokojevanje. Slabitev pokojninske blagajne pokaže povečevanje zneska sofinanciranja iz državnega proračuna za pokrivanje razlike med prihodki ZPIZ iz prispevkov in drugih virov ter njegovimi odhodki, kar prikazuje Tabela 9.

Tabela 9: Transferni prihodki ZPIZ iz državnega proračuna za pokrivanje primanjkljaja v pokojninski blagajni

| Leto | Sofinanciranje iz državnega proračuna (233. člen ZPIZ-1) v mio SIT / v mio EUR |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 2003 | 148.372,0 |
| 2004 | 156.281,0 |
| 2005 | 162.829,0 |
| 2006 | 162.660,0 |
| 2007 | 644,6 |
| 2008 | 666,2 |
| 2009 | 778,5 |
| 2010 | 941,6 |
| 2011 | 1.001,4 |
| 2012 | 1.020,4 |

Vir: ZPIZ – Mesečni statistični pregled – januar 2013

Če k predstavljenim podatkom dodamo še dejstvo, da je imela Slovenija v letu 2011 najnižjo stopnjo zaposlenosti starejših v starostni skupini 55-64 let, je bila v okoliščinah spreminjanja demografskih





razmer modernizacija pokojninskega sistema še pred polno uveljavitvijo reformnih ukrepov iz leta 1999, potrebna in nujna.

POKOJNINSKI SISTEM, 2012–

Konec leta 2012 je bil sprejet novi pokojninski zakon (ZPIZ-2), ki je stopil v veljavo s 01.01.2013. Reforma pokojninskega sistema, ki jo prinaša, sledi trem osnovnim ciljem (MDDSZ, 2011) – zagotoviti ustrezne pokojnine vsem zavarovancem, zagotoviti večjo preglednost sistema in njegovo trajnejšo finančno vzdržnost. Moderniziran pokojninski sistem naj bi zagotovil povečanje deleža aktivnih zavarovancev, večjo odvisnost med višino prispevkov in prejemkov ter vzpostavil učinkovitejši sistem dodatnega pokojninskega zavarovanja za povečanje socialne varnosti v starosti. Pokojnina je opredeljena kot redni mesečni prejemek, utemeljen na pokojninskem in invalidskem zavarovanju, in zavarovancu zagotavlja materialno in socialno varnost za primer starosti, invalidnosti in smrti.

Ključne spremembe, ki jih (postopoma) uvaja novi pokojninski zakon, so (MDDSZ, 2011):

- Dvig upokojitvene starosti in omejitev možnosti za znižanje starostne meje

Zavarovanec pridobi pravico do starostne pokojnine pri starosti 65 let ob izpolnjenem pogoju najmanj 15 let zavarovalne dobe, s čimer se izenačuje starostni pogoj za oba spola. Pravica do predčasne pokojnine pa je priznana zavarovancu pri starosti 60 let ob izpolnjenem pogoju 40 let pokojninske dobe. Starostna meja se lahko zniža zaradi skrbi za otroka, a le za zavarovanca, ki je dopolnil 40 let pokojninske dobe brez dokupa, in le od 60. leta starosti na največ 58 let. Starostna meja se lahko zniža tudi zaradi obveznega služenja vojaškega roka, in sicer v dolžini 2/3 od starosti 60 let ter v primeru vstopa v obvezno zavarovanje pred dopolnjenim 18. letom starosti za celoten čas njegovega trajanja do dopolnjenega 18. leta.

- Prenos pravic brez podlage v pokojninskem zavarovanju v druge predpise

Pravice, ki so se doslej plačevale preko pokojninske blagajne iz državnega proračuna, so izločene iz pokojninskega sistema. Njihovo izplačevanje se uredi v posebnem zakonu v roku enega leta po uveljavitvi novega pokojninskega zakona.

- Podaljšanje obdobja za določitev pokojninske osnove in nova določitev odmernega odstotka

Obdobje, relevantno za odmero pokojnine, se postopoma podaljšuje na najugodnejših zaporednih 24 let pokojninskega in invalidskega zavarovanja. Starostna pokojnina se odmeri od pokojninske osnove v odstotku. Za vsako leto pokojninske dobe nad 15 leti se prišteje 1,25 % brez zgornje omejitve, pri čemer





je za 15 let pokojninske dobe določen za moškega odstotek odmere v višini 26 % in za žensko v višini 29 %.

- Razširitev možnosti za uveljavitev pravice do delne pokojnine

Delna upokojitev je omogočena osebam s sklenjenim delovnim razmerjem in tudi za ostala pravna razmerja. Zavarovancem je omogočeno, da se odločijo za delno upokojitev ne glede na status, pri čemer pa morajo biti zavarovani vsaj za štiri ure.

- Sprememba sistema usklajevanja pokojnin

Za ohranjanje realne vrednosti odmerjenih pokojnin in zagotavljanje finančne vzdržnosti pokojninske blagajne je določeno letno usklajevanje pokojnin ob njihovem izplačilu za mesec februar, in sicer za 60 % rasti povprečne bruto plače, izplačane v preteklem letu, v primerjavi s povprečno bruto plačo, izplačano leto pred tem, in za 40 % povprečne rasti življenjskih stroškov preteklega leta v primerjavi z letom prej. Zakon z določbo, da uskladitev pokojnin ne more biti nižja od ugotovljene inflacije, preprečuje realno padanje pokojnin.

- Uvedba nove pravice do predčasne pokojnine in nove oblike bonusa

Pokojninski sistem omogoča predčasno upokojitev, vendar pa predčasni umik s trga dela kaznuje s trajnimi malusi, ki zavarovancu znižujejo pokojnino proporcionalno za 0,3 % za vsak mesec manjkajoče starosti. Zavarovancu, ki se odloči ostati v zavarovanju po izpolnitvi pogojev za predčasno ali starostno pokojnino, je do dokončne upokojitve oziroma najkasneje do dopolnjenega 65. leta starosti priznan bonus v obliki izplačila 20 % predčasne ali starostne pokojnine.

- Razširitev kroga zavarovancev in možnosti prostovoljnega vstopa v obvezno zavarovanje

Obvezno se zavarujejo tudi osebe, ki opravljajo delo v okviru kakšnega drugega pravnega razmerja, z izjemo prejemnikov pokojnin ter dijakov in študentov, ki opravljajo študentsko delo, kadar plačilo za takšno delo šteje za dohodek, ki ni oproščen plačila dohodnine. V obvezno zavarovanje pa lahko vstopijo tudi vsi tisti, ki se po zakonu niso dolžni zavarovati, pri čemer se morajo zavarovati od najnižje osnove, ki jo določa zakon, s čimer se ukinja možnost zavarovanja za ožji obseg pravic.

- Vzpostavitev informativnih osebnih računov

Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje za vsakega zavarovanca, vključenega v obvezno zavarovanje, vodi informativni osebni račun. Informativni osebni račun vsebuje podatke o osnovah, od katerih so bili plačani prispevki, o plačanih prispevkih po posameznih letih in o priznani pokojninski dobi, do katerih lahko zavarovanec elektronsko dostopa, s čimer se povečuje preglednost pokojninskega sistema.



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalca sklada pa je Innovation Norway.





Na področju dodatnega zavarovanja, ki se vzpostavi s pokojninskim načrtom, zakon določa pogoje za vzpostavitev pokojninskih skladov, način njihovega poslovanja in upravljanja ter nadzor. V sklopu dodatnega zavarovanja, ki je lahko kolektivno ali individualno, sta tako urejeni pravica do dodatne starostne pokojnine in pravica do predčasne dodatne pokojnine, ki se lahko izplačujeta v obliki pokojninske rente ali enkratnega izplačila. Novi zakon natančneje opredeljuje pravico do sklenitve mirovanja dodatnega zavarovanja in ureja prenos sredstev med pokojninskimi skladi in podskladi posameznega pokojninskega sklada.

Tabela 10 na naslednji strani povzema kronološki pregled razvoja slovenskega pokojninskega sistema v obdobju samostojnosti s prikazom ključnih značilnosti posameznih pokojninskih zakonov, veljavnih v navedenem obdobju, pri čemer se podatki nanašajo na končne vrednosti.



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalec sklada pa je Innovation Norway.



Tabela 10: Osnovne značilnosti zakonov o pokojninskem in invalidskem zavarovanju v obdobju samostojnosti Slovenije

| 1992 | 1999 | 2012 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Vstopni pogoji | | |
| Moški: starost = 58, PD = 40 let / starost = 63, PD = 20 let / starost = 65, ZD = 15 let | Moški: starost = 58, PD = 40 let / starost = 63, PD = 20 let / starost = 65, ZD = 15 let | Moški in ženske: starost = 65, ZD = 15 let Moški in ženske: starost = 60, PD = 40 let (brez dokupa) |
| Ženske: starost = 53, PD = 35 let / starost = 58, PD = 20 let / starost = 55, ZD = 15 let | Ženske: starost = 58, PD = 38 let / starost = 61, PD = 20 let starost = 63, ZD = 15 let | |
| Minimalna zavarovalna doba | | |
| 15 let | 15 let | 15 let |
| Pokojninska osnova | | |
| Najboljše 10-letno povprečje neto plač | Najboljše 18-letno povprečje neto plač | Najboljše 24-letno povprečje neto plač |
| Odmera starostne pokojnine | | |
| Moški: 35 % pokojninske osnove za prvih 15 let, nato 2 % za vsako nadaljnje leto do 40 let PD Ženske: 40 % pokojninske osnove za prvih 15 let, nato 3 % za vsako nadaljnje leto do 20 let PD, nato 2 % za vsako nadaljnje leto do 35 let PD | Moški: 35 % pokojninske osnove za prvih 15 let, nato 1,5 % za vsako nadaljnje leto PD Ženske: 38 % pokojninske osnove za prvih 15 let, nato 1,5 % za vsako nadaljnje leto PD | Moški: 26 % pokojninske osnove za prvih 15 let, nato 1,25 % za vsako nadaljnje leto PD brez zgornje omejitve Ženske: 29 % pokojninske osnove za prvih 15 let, nato 1,25 % za vsako nadaljnje leto PD brez zgornje omejitve |
| Valorizacija pokojnin | | |
| Rast neto plač | Rast neto plač | 60 % rast povprečne plače v RS; 40 % inflacija |
| Minimalna pokojninska osnova | | |
| 64 % povprečne neto plače | Postavljena v nominalnem znesku v višini prib. 64 % povprečne neto plače | 76,5 % povprečne neto plače preteklega leta |
| Maksimalna pokojninska osnova | | |
| 310 % povprečne neto plače | 4-krat minimalna pokojninska osnova | 4-krat minimalna pokojninska osnova |
| Predčasna upokojitev | | |
| Moški: starost = 55, PD = 35 let Ženske: starost = 50, PD = 30 in drugi pogoji- stečaj podjetja, invalidnost oz. dolgotrajna brezposelnost | Ni zakonskih možnosti. Za določene skupine je predvidena možnost pridobitve pokojnine brez odbitkov pred polno starostjo | Moški in ženske: starost = 60, PD = 40 let |
| Odbitki za predčasno upokojitev | | |
| 1 % za vsako manjkajoče leto zavarovalne dobe, a le začasno do izpolnitve starostnih pogojev za upokojitev. | Ni relevantno. | Trajni malus za vsak mesec manjkajoče starosti do 65. leta v višini 0,3 % (za 5 let = -18 %) |

Legenda:

PD = pokojninska doba

ZD = zavarovalna doba

Vir: Majcen et al, 2005 in ZPIZ-2, 2012



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljelec sklada pa je Innovation Norway.





UPOKOJEVANJE DELAVCEV NA TEŽJIH IN ZDRAVJU ŠKODLJIVIH DELOVNIH MESTIH

Sistem upokojevanja delavcev na težjih in zdravju škodljivih delovnih mestih, ki določenim kategorijam delavcev omogoča, da se upokojijo pred izpolnitvijo zakonske upokojitvene starosti, je doživel ključno reformo s sprejetjem ZPIZ-1 leta 1999, ko je institut štetja zavarovalne dobe s povečanjem nadomestilo obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje, ki takšnim delavcem omogoča poklicno upokožitev. Kljub sistemski spremembi in spremembi delovnih pogojev v okoliščinah tehnološkega napredka, ki smo mu priča v zadnjih desetletjih, se krog zavarovancev oziroma upravičencev skozi navedeno obdobje ni bistveno spreminjal.

KROG ZAVAROVANCEV

V obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje oziroma poklicno zavarovanje po novem pokojninskem zakonu, s katerim se zavarovancem zagotavlja pravica do poklicne pokojnine, so vključeni vsi delavci, zaposleni na delovnih mestih, za katera se je do uveljavitve ZPIZ-1 štela zavarovalna doba s povečanjem. Tisti, ki so imeli na dan uveljavitve ZPIZ-1 na delovnih mestih, kjer se je zavarovalna doba štela s povečanjem, 25 let (moški) in 23 let (ženske) pokojninske dobe, pa so ohranili pravico do štetja zavarovalne dobe s povečanjem in s tem do znižanja starostne meje po prejšnjih predpisih. V obvezno dodatno pokojninsko oziroma poklicno zavarovanje se vključijo zavarovanci, ki opravljajo posebno težka in zdravju škodljiva dela (ZPIZ-1, ZPIZ-2), in zavarovanci, ki za polni delovni čas opravljajo dela, ki jih po izpolnitvi določene starosti ni več mogoče uspešno poklicno opravljati. Takšnim kriterijem ustrezajo delovna mesta, na katerih obstajajo škodljivi vplivi na zdravstveno stanje in delovno zmožnost delavcev tudi po uporabi vseh ustreznih varstvenih ukrepov, in delovna mesta, na katerih delavci opravljajo delo v težkih in zdravju škodljivih razmerah neposredno ob virih škodljivih vplivov v nepretrganem delovnem procesu.

V času priprave pokojninske reforme in prehoda na sistem poklicnega zavarovanja je bilo v sistem beneficirane delovne dobe vključenih približno 130 delovnih mest (Bela knjiga o reformi pokojninskega in invalidskega zavarovanja, 1997, str. 38), pri čemer je bila zavarovalna doba s povečanjem v letu 1997 priznana preko 31.000 delavcem. V Sklad obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja Republike Slovenije (v nadaljevanju SODPZ), ki ga upravlja Kapitalska družba, je bilo po podatkih, objavljenih na spletni strani Kapitalske družbe, februarja 2013 vključenih 44.576 članov, kar predstavlja približno 5 % vseh zavarovancev, vključenih v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Zavarovanci v SODPZ so predvsem: policisti, vojaki, železničarji, rudarji, pazniki, vozniki, železarji, livarji, tekstilci, steklarji, piloti, mornarji, gasilci, gozdarji, dimnikarji, baletniki, ribiči, cariniki in drugi. Večina zavarovancev, vključenih v obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje, predstavljajo zaposleni v



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalec sklada pa je Innovation Norway.





javnem sektorju, ki jim po deležu sledijo zaposleni v državnih podjetjih, najmanjši delež pa predstavljajo zaposleni v zasebnem sektorju.

Delovna mesta, za katera velja štetje zavarovalne dobe s povečanjem, so bila določena z Zakonom o delovnih mestih, na katerih se zavarovalna doba šteje s povečanjem, iz leta 1968 (Gačnik, 2011, str. 3), v nadaljevanju pa s sklepi Skupščine Skupnosti pokojninskega in invalidskega zavarovanja (SPIZ), ki je imela to pristojnost do leta 1999. Na podlagi oblikovanega seznama upravičenih delovnih mest, so delodajalci, pri katerih so takšna delovna mesta obstajala, pri nosilcu pokojninskega in invalidskega zavarovanja vložili vlogo za ugotovitev delovnih mest, pri čemer je obstoj delovnega mesta pri posameznem delodajalcu ugotavljala posebna komisija, ki je delovala na podlagi 165. člena Statuta SPIZ. Čeprav zakon iz leta 1968 ostaja v veljavi, se je v nadaljevanju to področje uredilo tudi z Zakonom o gospodarskih javnih službah (Ur. l. RS, št. 32/1993), z Zakonom o zavodih (Ur. l. RS, št. 12/1991 s kasnejšimi spremembami) in z zakoni na področjih, kjer se ustanavljajo javni zavodi. Delovna mesta, na katerih se je zavarovalna doba štela s povečanjem, pa so bila določena tudi z zakoni, ki so urejali področja z upravičenimi poklici po kriteriju narave in teže dela (Zakon o policiji, Zakon o obrambi, Zakon o izvrševanju kazenskih sankcij).

ZPIZ je sicer določil, da se postopek za določanje delovnih mest s štetjem zavarovalne dobe s povečanjem, stopnja povečanja zavarovalne dobe ter način in postopek revizije opredeli s posebnim zakonom o štetju zavarovalne dobe s povečanjem, in določil, da se do sprejetja le-tega uporabljajo predpisi in splošni akti Skupnosti pokojninskega in invalidskega zavarovanja v Republiki Sloveniji o določitvi delovnih mest in stopnji povečanja, ki so bili v veljavi pred uveljavitvijo ZPIZ. V odsotnosti novega zakona je bila tako po veljavnih predpisih do vzpostavitve sistema obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja za ugotavljanje delovnih mest pri posameznem delodajalcu, na katerih se je zavarovalna doba štela s povečanjem, izključno pristojna komisija iz 165. člena prejšnjega statuta Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (Višje delovno in socialno sodišče, sodba Psp 385/2006), ki je na zahtevo zavezanca za plačilo prispevka po končanem postopku z zapisnikom ugotovila, ali so na določenem delovnem mestu izpolnjeni pogoji za štetje dobe s povečanjem. Zapisnik je bil podlaga za vpis podatkov v evidenco teh delovnih mest in v evidenco delavcev, zaposlenih na teh delovnih mestih pri delodajalcu, kakor tudi podlaga za plačilo prispevkov za zavarovalno dobo s povečanjem. Pri tem velja izpostaviti tolmačenje Višjega delovnega in socialnega sodišča v navedeni sodbi, da se zavarovalna doba šteje s povečanjem le pod pogojem, da je zavarovanec razporejen na delovno mesto, za katero je bilo z zapisnikom ugotovljeno, da šteje za delovno mesto, na katerem se zavarovalna doba šteje s povečanjem. Zgolj dejstvo, da zavarovanec dela na delovnem mestu, ki po nazivu ustreza delovnemu mestu iz evidence delovnih mest s štetjem zavarovalne dobe s povečanjem, še ne predstavlja priznanja pravice do beneficirane zavarovalne dobe.





ZPIZ-1 je predvidel, da minister, pristojen za delo, v soglasju z reprezentativnimi sindikati in združenji delodajalcev določi seznam delovnih mest, na katerih se zavarovanci vključijo v obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje, a takšen podzakonski akt v času veljavnosti ZPIZ-1 ni bil sprejet. Delovna mesta, za katera so bili delodajalci dolžni zaposlene vključiti v obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje in jim plačevati prispevke zanj, so bila tako vsa tista, na katerih se je na dan vzpostavitve sistema obveznega dodatnega pokojninskega sistema štela zavarovalna doba s povečanjem. ZPIZ-1 je določal, da lahko poleg navedenih delovnih mest na podlagi meril in kriterijev Vlade Republike Slovenije nova delovna mesta, za katera je obvezna vključitev v obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje, določi posebna komisija, ki tudi presoja upravičenost že vključenih delovnih mest. A takšna posebna komisija, za imenovanje katere je bil po ZPIZ-1 pristojen minister za delo, ni bila imenovana.

Uredba o merilih in kriterijih za določanje delovnih mest, za katera je obvezna vključitev v obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje (Ur. l. RS, št. 56/2003) določa postopek dela in sestavo navedene posebne komisije. Z ZPIZ-1 je bila komisija, do imenovanja katere v praksi ni prišlo, pooblaščen za sistemsko določitev novega delovnega mesta na nivoju panoge (Gačnik, 2011, str. 2) in za ugotavljanje oziroma presojo, da določeno delovno mesto ne izpolnjuje več pogojev za obvezno vključitev v dodatno pokojninsko zavarovanje, ni pa imela pristojnosti za ugotavljanje, ali pri posameznem delodajalcu obstajajo delovna mesta, za katera je bila vključitev v obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje že določena. Te pristojnosti namreč ZPIZ-1 ni podelil nobenemu organu in tudi ne predvidel posebnega postopka za ugotavljanje obstoja že določenih delovnih mest pri posameznem delodajalcu. V tretjem odstavku 282. člena pa je določil, da se lahko nova delovna mesta, na katerih je obvezna vključitev v dodatno pokojninsko zavarovanje na podlagi kriterija, da zaposleni, ki jih zasedajo, niso sposobni uspešnega opravljanja delovnih nalog takšnega delovnega mesta nad določeno starostjo, lahko določijo tudi z zakonom.

S spremembo pokojninske zakonodaje je bila torej strokovna komisija Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ukinjena, določba ZPIZ-1 o določitvi seznama upravičenih delovnih mest in o imenovanju nove komisije pa ni bila realizirana. Višje delovno in socialno sodišče je v nadaljevanju zavzelo stališče (sodba Psp 385/2006), da mora Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje tudi po uvedbi obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja s 01.01.2001 za delavce, zaposlene na delovnih mestih s priznано beneficirano delovno dobo, ki so imeli na dan uveljavitve ZPIZ-1 25 let (moški) oziroma 23 let (ženske) pokojninske dobe in ki so skladno z zakonom ohranili pravico do štetja zavarovalne dobe s povečanjem, še naprej uporabljati veljavne predpise o štetju zavarovalne dobe s povečanjem, vključno z ugotavljanjem delovnih mest po posebni komisiji. Na 10. seji Sveta Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje dne 23.09.2010 je bil sprejet sklep o vnovičnem imenovanju članov strokovne komisije za ugotavljanje delovnih mest, za katere velja štetje zavarovalne dobe s





povečanjem oziroma obveznost vključitve v obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje. Po podatkih Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje so v letu 2012 obravnavali okoli 50 vlog delodajalcev za ugotavljanje izpolnjevanja pogojev za določitev obveznosti plačevanja prispevka za zavarovalno dobo s povečanjem ali prispevka za obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje.

ZPIZ-2 v drugem odstavku 201. člena prav tako določa, da se lahko nova delovna mesta, na katerih se zavarovanci vključijo v poklicno zavarovanje v primerih, ko gre za delo v poklicih, v katerih fiziološke funkcije organizma zaradi narave in teže dela v tolikšni meri pešajo, da delavcu onemogočajo uspešno opravljanje istega poklica po dopolnitvi določene starosti, določijo z zakonom. Sicer pa tudi ZPIZ-2 predvideva imenovanje posebne komisije s predstavniki delodajalcev in zavarovancev, ki jo imenuje minister, pristojen za delo, ki na podlagi meril in kriterijev Vlade Republike Slovenije, določi delovna mesta, za katera je obvezna vključitev v poklicno zavarovanje, in ugotavlja zmanjšanje škodljivih vplivov delovnega mesta oziroma neizpolnjevanje kriterijev vključitve, kar velja tudi za zavarovance, ki ostajajo v sistemu štetja zavarovalne dobe s povečanjem. Seznam upravičenih delovnih mest objavi minister, pristojen za delo, pri čemer ZPIZ-2 v prehodnih določbah določa 6-mesečni rok za izdajo nove uredbe za določitev meril in kriterijev ter načina financiranja ugotavljanja delovnih mest, za katera so delodajalci dolžni plačevati prispevke za poklicno zavarovanje.

Iz navedenega sledi, da se nabor upravičenih delovnih mest do danes še ni resno sistematično revidiral in prečistil. Tehnika in tehnologija dela sta se v večini dejavnosti v zadnjih desetletjih bistveno spremenili, kar je prispevalo k izboljšanju pogojev dela in celo k ukinitvi nekaterih delovnih mest iz evidence, zaradi česar je nujno posodobiti merila in kriterije za določitev nabora upravičenih delovnih mest in prečistiti njihov aktualni nabor ter vzpostaviti učinkovit sistem nadzora izpolnjevanja obveznosti delodajalcev za vključitev zaposlenih v obvezno poklicno zavarovanje in učinkovit sistem evalvacije za ponovno presojo vključenosti obstoječih in vključitev novih delovnih mest. V okoliščinah zaostrenih gospodarskih razmer to zahteva predvsem realni sektor, v katerem je v sistem obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja najbolj vpeta dejavnost prometa, kjer pa poklicno zavarovanje ni dosledno uveljavljeno. Po podatkih Gospodarske zbornice Slovenije je v Sloveniji registriranih okoli 30.000 voznikov, pri čemer naj bi bil delež vključenih v pokojninsko zavarovanje manjši od 30 %, saj se samostojni podjetniki in vozniki v malih podjetjih praviloma ne vključijo v SODPZ. Primer dejavnosti prometa kaže na nedoslednost izvajanja obveznosti plačil premij za obvezno dodatno pokojninsko oziroma poklicno zavarovanje, kar ima za posledico na eni strani neenakovreden položaj delavcev istega poklica in na drugi neenakovreden položaj pravnih oseb na trgu. Delodajalci, ki spoštujejo zakon in zaposlene vključijo v SODPZ, imajo višje stroške dela in so na trgu manj konkurenčni.





ŠTETJE ZAVAROVALNE DOBE S POVEČANJEM – BENEFICIRANA ZAVAROVALNA DOBA

Pred sprejetjem ZPIZ-1 leta 1999 je slovenski pokojninski sistem omogočal predčasno upokojitve zavarovancem, ki opravljajo težka in zdravju škodljiva dela, ali dela, ki jih ni mogoče uspešno opravljati po določeni starosti, na način, da je takšnim kategorijam zavarovancev štel zavarovalno dobo s povečanjem. Z uveljavitvijo ZPIZ-1 so pravico do štetja zavarovalne dobe s povečanjem ohranili zavarovanci na beneficiranih delovnih mestih, ki so ob njegovi uveljavitvi dopolnili 25 let (moški) in 23 let (ženske) pokojninske dobe. Čeprav se institut beneficirane zavarovalne dobe še vedno uporablja v navedenem omejenem obsegu, je v nadaljevanju predstavljen kot bivša sistemska rešitev upokojevanja delavcev na težkih in zdravju škodljivih delovnih mestih. Stopnja povečanja zavarovalne dobe je bila odvisna od teže in škodljivosti dela oziroma od narave dela (ZPIZ, 1992) in je znašala največ 50 %. V tem primeru je sistem zavarovancu za 12 mesecev takšnega dela priznal in štel 18 mesecev zavarovalne dobe. Gre torej za posebno obliko predčasne upokojitve, pri kateri se starostna meja za pridobitev pravice do starostne pokojnine zavarovancu zniža za toliko mesecev, kolikor je znašalo skupno povečanje njegove zavarovalne dobe. Baletna plesalka, ki se je zaposlila z 18 leti na delovnem mestu s povečanjem po stopnji 12/18, kar velja za skrajni primer, je pridobila pravico do starostne upokojitve po 23 letih in 4 mesecih dejanskega pokojninskega in invalidskega zavarovanja, kar pomeni pri starosti 41 let in 4 mesece.

Za zavarovalno dobo, ki se je štela s povečanjem, je (bil) z Zakonom o prispevkih za socialno varnost (ZPSV – 10. člen, Ur. l. RS, št. 5/1996) določen prispevek delodajalcev od bruto plač in bruto nadomestil plač za čas odsotnosti z dela zavarovancev, kot sledi:

- za povečanje od 12 na 14 mesecev po stopnji 4,20 %,
- za povečanje od 12 na 15 mesecev po stopnji 6,25 %,
- za povečanje od 12 na 16 mesecev po stopnji 8,40 %,
- za povečanje od 12 na 17 mesecev po stopnji 10,55 % in
- za povečanje od 12 na 18 mesecev po stopnji 12,60 %.

Prispevek za štetje zavarovalne dobe s povečanjem je bil določen le v sorazmerju s povečanjem zavarovalne dobe (Bela knjiga, 1997, str. 37) glede na izhodiščno skupno prispevno stopnjo 31 % in se ni povečeval skladno s povečanjem skupne prispevne stopnje, zaradi česar prispevek za štetje zavarovalne dobe ni pokrival znižanja starostne meje. Zgodnejše upokojitve zavarovancev s priznano pravico do štetja zavarovalne dobe s povečanjem so se delno krile iz prispevkov delodajalcev za zaposlene na delovnih mestih s priznano beneficirano zavarovalno dobo, delno pa so bremenile ostale zavarovance oziroma državni proračun. To je bil argument, da je bil institut štetja zavarovalne dobe s povečanjem s pokojninsko reformo na podlagi ZPIZ-1 izločen iz prvega pokojninskega stebra in



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalca sklada pa je Innovation Norway.





nadomeščen z obveznim dodatnim pokojninskim zavarovanjem v okviru drugega pokojninskega stebra, ki z naložbenim principom delovanja omogoča plemenitenje sredstev zavarovancev na njihovih individualnih računih.

Pravice na podlagi štetja zavarovalne dobe s povečanjem se na podlagi veljavne pokojninske zakonodaje ohranjajo za tiste zavarovance, ki s 01.01.2001 niso prešli v obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje. Zavarovanci so poleg povečanja zavarovalne dobe upravičeni do znižanja starosti za pridobitev pravice do starostne pokojnine, in sicer za toliko mesecev, kolikor je znašalo povečanje zavarovalne dobe. Višina pokojnine je v primeru takšne predčasne upokojitve izračunana po splošnih predpisih, kot če bi zavarovanec dopolnil predpisano upokojitveno starost in pokojninsko dobo. Zavarovancu je tako zagotovljena starostna pokojnina oziroma invalidska pokojnina v primeru nastanka invalidnosti. V primeru smrti zavarovanca oziroma upokojenca pa družinskim članom pripada družinska oziroma vdovska pokojnina. Izplačevanje navedenih pravic pa je v sistemu obveznega zavarovanja (prvega pokojninskega stebra) ne glede na višino vplačanih prispevkov, odvisno od prispevne stopnje in višine plače zavarovanca, zagotovljeno po načelu vzajemnosti in solidarnosti.

OBVEZNO DODATNO POKOJNINSKO ZAVAROVANJE – POKLICNO ZAVAROVANJE

Z uveljavitvijo ZPIZ-1 je bil s 01.01.2001 v slovenskem pokojninskem sistemu vzpostavljen sistem obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja, za katerega ZPIZ-2 uvaja novo ime – poklicno zavarovanje. Z zbiranjem prispevkov delodajalcev za obvezno dodatno oziroma poklicno zavarovanje na osebnih računih zavarovancev na težkih in zdravju škodljivih delovnih mestih ter tistih, na katerih dela ni mogoče uspešno opravljati po izpolnitvi določene starosti, se takšnim zavarovancem zagotavlja pravica do poklicne pokojnine. Zavarovancu, ki je bil vključen v obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje po ZPIZ-1 oziroma je vključen v poklicno zavarovanje po ZPIZ-2, se za izpolnitev pogojev za pridobitev pravice do predčasne ali starostne pokojnine k dejanski zavarovalni dobi doda četrtnina obdobja vključenosti v obvezno dodatno pokojninsko oziroma poklicno zavarovanje in tako omogoča zgodnejša poklicna upokojitve s pravico prejemanja poklicne pokojnine do izpolnitve pogojev za pridobitev predčasne ali starostne pokojnine v obveznem zavarovanju. Štetje dodane dobe je enako ne glede na skupino delovnega mesta oziroma nekdanjo stopnjo povečanja zavarovalne dobe v odvisnosti od stopnje škodljivosti delovnega mesta in višino prispevne stopnje. Priznana dodana doba se pri ugotavljanju pogojev za uveljavitev pravic šteje kot pokojninska doba brez dokupa in se ne upošteva pri določitvi višine pravic oziroma pri odmeri pokojnine.

Pogoji za pridobitev poklicne pokojnine v ZPIZ-1 so bili vezani izključno na trajanje vključenosti v obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje (MDDSZ, 2012), da je pokojninska doba zavarovanca





skupaj z dodano dobo zadoščala za pridobitev pravice do starostne pokojnine v obveznem zavarovanju. ZPIZ-2 pa pogoje spreminja in določa, da pravico do poklicne pokojnine pridobi zavarovanec, katerega pokojninska doba z dodano dobo znaša 42 let in 6 mesecev in čigar sredstva na osebni račun zadoščajo za izplačevanje poklicne pokojnine do upravičenja do predčasne ali starostne pokojnine v obveznem zavarovanju. Starostna upokojitev je zavarovancu omogočena z izpolnitvijo pogoja 40 let pokojninske dobe ne glede na starost. Poklicno pa se lahko ob izpolnjenem pogoju zadostnih sredstev na osebni račun upokoji tudi delavec, čigar pokojninska doba znaša skupaj z dodano dobo najmanj 40 let, ko glede na stopnjo povečanja na delovnem mestu doseže starost:

- 12/14 : 56 let (prej minimalna starost po pokojninskem načrtu 55,5 let moški in 52 let ženske),
- 12/15: 55 let (prej 53,5 moški in 49,5 ženske),
- 12/16: 54 let (prej 51,5 moški in 48 let ženske),
- 12/17: 53 let (prej 49 let moški in 45,5 ženske),
- 12/18: 52 let (prej 47,5 let moški in 44 let ženske).

Z uveljavitvijo prvih sprememb in dopolnitev Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2A), v aprilu 2013, je prišlo do določene spremembe prejšnjih starostnih omejitev, tako da pridobi zavarovanec v obdobju od uveljavitve prvih sprememb ZPIZ-2 do 31. decembra 2019 pravico do poklicne pokojnine, ko glede na stopnjo povečanja na delovnem mestu, kjer se je v skladu s prejšnjimi predpisi zavarovalna doba štela s povečanjem po stopnji 12/17, doseže starost 51 let in 6 mesecev, po stopnji 12/18 pa starost 50 let.

Zavarovanec, ki je najmanj 16 let (moški) ali 15 let (ženska) vključen v poklicno zavarovanje, v primeru uveljavitve pravice do predčasne pokojnine nima malusov. Kriterij ustreznosti višine zbranih sredstev na osebni račun je, da poklicna pokojnina ne sme biti nižja od starostne pokojnine, do katere bi bil zavarovanec upravičen v obveznem zavarovanju glede na dopolnjeno pokojninsko dobo brez dodane dobe.

Ob vzpostavitvi sistema so bili v obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje vključeni vsi zavarovanci, ki so ob uveljavitvi ZPIZ-1 delali na beneficiranih delovnih mestih, z izjemo tistih, ki so izpolnjevali pogoj 25 let (moški) in 23 let (ženske) pokojninske dobe. Za slednje se je ohranil sistem štetja zavarovalne dobe s povečanjem na podlagi prej veljavnih predpisov, ostalim pa se zavarovalna doba s povečanjem, dopolnjena do vzpostavitve obveznega dodatnega zavarovanja, vštevja v pokojninsko dobo po predpisih, veljavnih pred uveljavitvijo ZPIZ-1. Krog zavarovancev poklicnega zavarovanja ostaja v izhodišču enak z že omenjeno zavezo, da se sprejmejo nova merila in kriteriji za določitev delovnih mest, na katerih je obvezna vključitev v poklicno zavarovanje, da se oblikuje posebna





komisija za ugotavljanje obveznosti poklicnega zavarovanja in objavi nov seznam delovnih mest, na katerih se delavci obvezno vključijo v poklicno zavarovanje.

Izvajalec obveznega dodatnega pokojninskega oziroma poklicnega zavarovanja je Sklad obveznega dodatnega poklicnega zavarovanja, ki je oblikovan kot vzajemni pokojninski sklad, za katerega jamči država. Upravlja ga Kapitalska družba, ki je za zakonom pooblaščen tudi za izplačevanje poklicnih pokojnin. Zavarovanec v obveznem dodatnem oziroma poklicnem zavarovanju prevzema naložbeno tveganje za sredstva na svojem osebnem računau nad višino zajamčenega donosa na vplačane prispevke. Pokojninski načrt za obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje, ki ga je aktuarsko potrdila Agencija za zavarovalni nadzor, je sprejel minister za delo, družino in socialne zadeve z odločbo št. 106-033/00-002 z dne 27.12.2000. Njegove dosedanje spremembe so se nanašale na znižanje vstopnih stroškov v letu 2003 in 2006, uvedbo evra v letu 2006, uvedbo enotne prispevne stopnje in znižanja stroškov provizije z 1,5 % na 1,2 % ter na izračunavanje donosnosti, čiste vrednosti sredstev, vrednosti enot premoženja vzajemnega pokojninskega sklada in načina določitve datuma konverzije v letu 2010 ter v letu 2011 še na uporabo enotnih tablic smrtnosti pri določanju poklicnih pokojnin za oba spola.

Zavezanci za plačilo prispevkov poklicnega zavarovanja so delodajalci, ki z upravljavcem sklenejo pogodbo o financiranju pokojninskega načrta. Gre za zakonsko obveznost delodajalcev, pri čemer izterjavo neplačanih prispevkov izvaja davčni organ. Ob vzpostavitvi sistema obveznega dodatnega zavarovanja je bila višina prispevka delodajalca enaka kot v sistemu štetja zavarovalne dobe s povečanjem, čemur je s 01.06.2010 na pobudo upravljavca sledil dvig in poenotenje stopnje, ki od takrat znaša 10,55 % bruto plače za vse zavarovance z izjemo pilotov, za katere se je ohranila prispevna stopnja 12,60 %. Takšna prispevna stopnja je določena tudi vsaj do v ZPIZ-2 zahtevane uskladitve pokojninskega načrta z določbami novega pokojninskega zakona, za katero je postavljen devetmesečni rok po uveljavitvi ZPIZ-2. Ob potrditvi novega pokojninskega načrta s strani ministra, pristojnega za delo, se vanj vključijo vsi obstoječi zavarovanci obveznega pokojninskega zavarovanja po poklicnem načrtu pred uveljavitvijo ZPIZ-2. Če je v aktualnem pokojninskem načrtu za obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje določeno (Kapitalska družba, 2011), da delodajalec ni dolžan plačevati prispevkov za zavarovanca za obdobje, ko se mu izplačuje nadomestilo plače v breme pokojninskega in invalidskega zavarovanja, zdravstvenega zavarovanja ali zavarovanja za starševsko varstvo, ZPIZ-2 razširja obvezo delodajalca za plačevanje prispevkov poklicnega zavarovanja tudi na čas prejemanja nadomestila plače zavarovanca. Določa tudi, da lahko delodajalec preneha s plačevanjem prispevkov za poklicno zavarovanje zavarovancu, ki izpolni zakonske pogoje za pridobitev pravice do poklicne pokojnine, kar je določba, ki jo vsebuje že tudi dosedanji pokojninski načrt.

Pokojninski načrt, veljaven ob uveljavitvi ZPIZ-2, določa, da si zavarovanec obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja ob izpolnitvi pogojev iz pokojninskega načrta zagotovi:



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalec sklada pa je Innovation Norway.





1. pravico do izplačila poklicne pokojnine v mesečnih zneskih do izpolnitve minimalnih pogojev za uveljavitev pravice do starostne pokojnine v obveznem zavarovanju ali
2. pravico do izplačila znižane poklicne pokojnine v mesečnih zneskih od upokojitve v obveznem zavarovanju do smrti ali
3. ob starostni upokojitvi uveljavi pravico do enkratnega denarnega izplačila v višini odkupne vrednosti sredstev na njegovem osebnem računu.

Pravica do enkratnega izplačila sredstev z osebnega računa je priznana tudi dedičem v primeru smrti zavarovanca, ki še ni uveljavil pravice do poklicne ali znižane poklicne pokojnine. To pravico ohranja tudi ZPIZ-2, ki pa določa, da je zavarovancu, ki se upokoji v obveznem pokojninskem in invalidskem zavarovanju pred uveljavitvijo pravice do poklicne pokojnine, priznana pravica do izplačila odkupne vrednosti le tistih enot premoženja na osebnem računu, ki izhajajo iz plačanih prispevkov in sredstev pred uveljavitvijo ZPIZ-2, oziroma omogoča enkratno izplačilo sredstev le v primeru, če ta ne presegajo 5.000 EUR. Zavarovanec pa lahko sredstva brezplačno prenese v dodatno zavarovanje in pridobi pravico do dodatne pokojnine. ZPIZ-2, ki omogoča dokup do 5 let pokojninske dobe, predvideva za zavarovance, vključene v poklicno zavarovanje, tudi možnost dokupa dodane pokojninske dobe v okviru poklicnega zavarovanja s prenosom odkupne vrednosti sredstev na osebnem računu na Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, pri čemer je osnova za plačilo prispevka za dokup te pokojninske dobe 80 % zadnje znane povprečne plače zaposlenih v Republiki Sloveniji.

Zavarovancem, ki so delali na delovnih mestih, na katerih se je štela delovna doba s povečanjem in bili po letu 2001 vključeni v poklicno zavarovanje, bili najmanj 16 let (moški) oziroma 15 let (ženske) poklicno zavarovani (vključno z beneficirano zavarovalno dobo) in bili $\frac{3}{4}$ obdobja od 01.01.2001 do izpolnitve pogojev za pridobitev pravice do poklicne pokojnine vključeni v poklicno zavarovanje, katerih sredstva na osebnem računu ne zadoščajo za plačilo poklicne pokojnine, država v prvem letu po uveljavitvi pravice pokrije razliko do 80 % starostne pokojnine glede na dopolnjeno pokojninsko dobo brez dodane dobe in najmanj do 58,56 % najnižje pokojninske osnove, od drugega leta dalje pa v višini 90 %.

Postopek za pridobitev pravice do poklicne pokojnine se prične z zahtevkom zavarovanca upravljavcu, ki na osnovi podatkov, pridobljenih s strani Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, preveri izpolnjevanje pogojev za poklicno upokojitvev in zadostnost sredstev na osebnem računu zavarovanca, pri čemer se pogoji za določitev zadostne višine sredstev na osebnem računu zavarovanca za izplačilo poklicne pokojnine določijo v pokojninskem načrtu. Ob poklicni upokojitvi upravljavec zavarovancu izda polico in njegova sredstva v višini odkupne vrednosti z osebnega računa prenese na Kritni sklad pri Kapitalski družbi pokojninskega in invalidskega zavarovanja. Iz pokojninskega načrta sledi, da so prejemniki poklicnih pokojnin in znižanih poklicnih pokojnin upravičeni do polovice letnega dobička

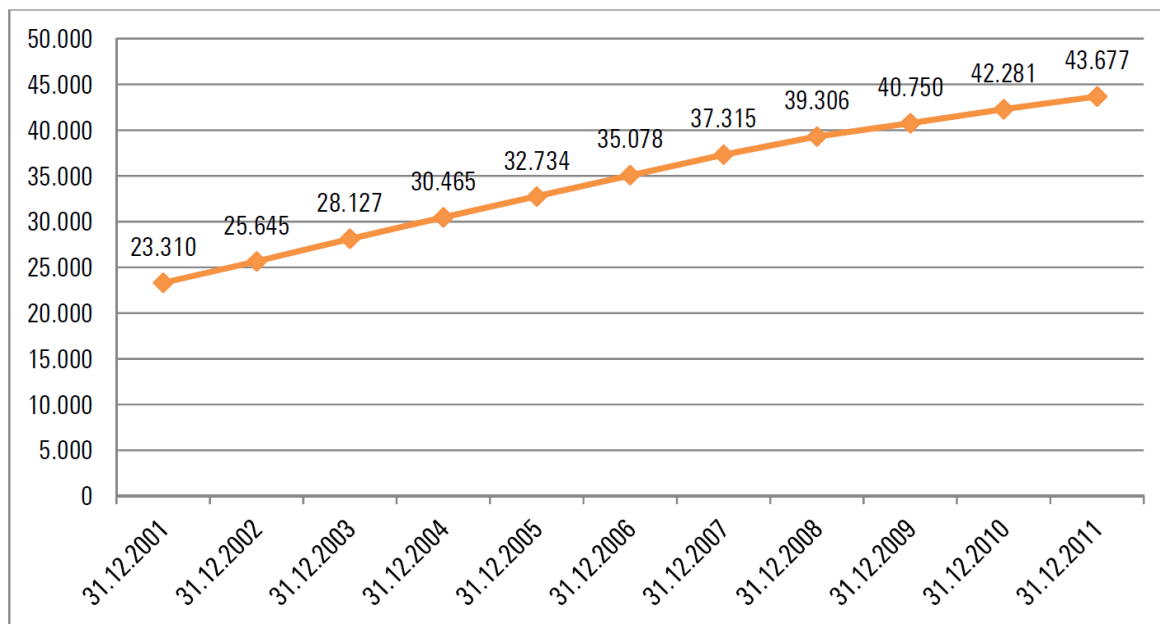




upravljanja kritnega sklada, ki se jim prizna kot povečanje pokojnine na podlagi aktuarskih metod, a največ do uskladitve z rastjo cen življenjskih potrebščin v preteklem letu.

SODPZ je zaprt pokojninski sklad z zajamčeno donosnostjo na čisti vplačani prispevek obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja. Zajamčena letna stopnja donosnosti, za katero jamči Kapitalska družba, ki sklad upravlja ločeno od preostalega svojega premoženja, znaša 60 % povprečne letne obrestne mere na državne vrednostne papirje z dospelostjo nad enim letom (Kapitalska družba, 2011), ki pa se izračuna na osnovi minimalne zajamčene donosnosti, ki jo skladno z zakonom objavi minister, pristojen za finance. Naložbena politika, opredeljena v pokojninskem načrtu in v veljavni zakonodaji, je usmerjena v varnost, donosnost, ročnost, tržnost, raznovrstnost, razpršenost naložb in v dolgoročno rast premoženja sklada. Število zavarovancev, vključenih v obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje, od vzpostavitve SODPZ 01.01.2001, narašča, kar prikazuje Slika 1.

Slika 1: Število članov SODPZ na zadnji dan koledarskega leta v obdobju 2001 – 2011



Vir: Kapitalska družba, 2012, str. 14



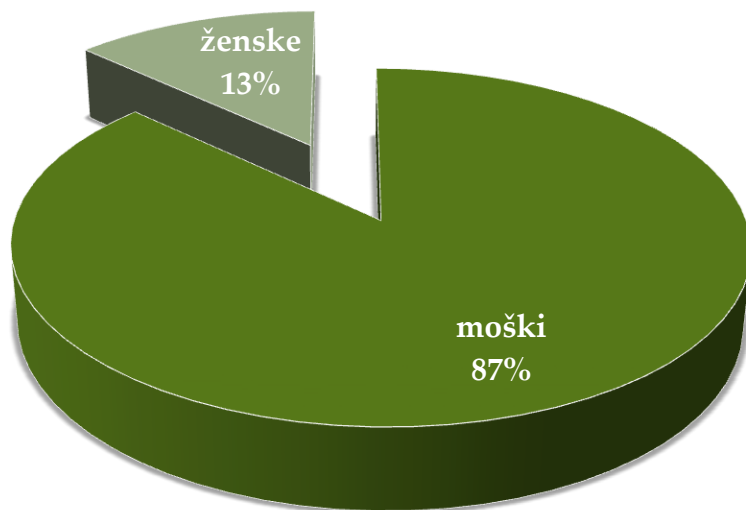
Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljelec sklada pa je Innovation Norway.





Podatki o članih SODPZ ob koncu leta 2011 pokažejo (Kapitalska družba, 2012, str. 15), da večino članov predstavljajo moški, kar prikazuje Grafikon 2, pri čemer sta največja deleža članov v starostni skupini od 31 do 40 let (36,73 %) in v starostni skupini od 41 do 50 let (34,99 %).

Slika 2: Člani SODPZ na dan 31.12.2011



Vir: Kapitalska družba, 2012, str. 15

Februarja 2013 je imel SODPZ po podatkih, objavljenih na spletni strani Kapitalske družbe, že 44.576 članov, kar pomeni, da se je njihovo število od konca leta 2001 povečalo kar za 91,2 %. Čista vrednost njegovih sredstev znaša 480.883.857,42 EUR.

Oba sistema – štetje zavarovalne dobe s povečanjem in obvezno dodatno pokojninsko oziroma poklicno zavarovanje sta vzpostavljena z enakim namenom omogočanja zgodnejšega upokojevanja delavcev na težkih in zdravju škodljivih delovnih mestih pod zakonsko upokojitveno starostjo, a se v konceptu in tudi sicer bistveno razlikujeta. V prvem primeru je (bilo) zgodnje upokojevanje urejeno v okviru obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja z znižanjem upokojitvene starosti za obdobje prištete zavarovalne dobe in torej kot DB (defined benefit) sistem oziroma sistem z vnaprej določenimi pravicam, temelječ na medgeneracijski solidarnosti in vzajemnosti. Stopnja povečanja zavarovalne dobe ni enotna, temveč je določena glede na stopnjo škodljivosti delovnega mesta. Za leto dela na upravičenem delovnem mestu je zavarovancu priznana zavarovalna doba v obsegu 14, 15, 16, 17 oziroma 18 mesecev, na osnovi česar so upravičena delovna mesta razdeljena v pet skupin, za katere



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalca sklada pa je Innovation Norway.





so določene različne prispevne stopnje dodatnega pokojninskega prispevka delodajalca. Pri vzpostavljenem obveznem dodatnem pokojninskem oziroma poklicnem zavarovanju v okviru drugega pokojninskega stebra pa gre v osnovi za sistem vnaprej določenih prispevkov oziroma DC (defined contribution) sistem. Določena je višina prispevne stopnje, pravica do poklicne upokojitve pa je priznana le zavarovancu, ki ob izpolnjenem pogoju starosti izpolnjuje tudi pogoj zadostne višine zbranih sredstev na svojem osebnem računu. Prispevna stopnja je z izjemo ene skupine delovnih mest poenotena, sistem pa določa enotno štetje dodane dobe ne glede na ugotovljeno stopnjo škodljivosti delovnega mesta, in sicer se za izpolnitev pogojev pokojninske dobe k dejanski zavarovalni dobi doda (le) četrtnina obdobja, v katerem je bil zavarovanec vključen v obvezno dodatno oziroma poklicno zavarovanje.

Praksa ravnanja zavarovancev, vključenih v obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje, po podatkih v letnih poročilih SODPZ kaže, da do konca leta 2012 še nihče izmed zavarovancev ni uveljavil pravice do poklicne ali znižane poklicne pokojnine. V vseh primerih doslej je članstvo v SODPZ izredno prenehalo z izplačilom odkupne vrednosti sredstev na osebnih računih zavarovancev zaradi starostne ali invalidske upokojitve zavarovanca ali zaradi zavarovančeve smrti. Podatke o izrednih prenehanjih članstva v obdobju od 2005 do 2011 prikazuje Tabela 11.

Tabela 11: Število izrednih prenehanj SODPZ po vrsti prenehanja v obdobju 2005 – 2011

| LETO | IZREDNA PRENEHANJA ČLANSTVA SODPZ | | | |
|---------------|-----------------------------------|-----------------------|------|------------|
| | Starostna upokojitev | Invalidska upokojitev | Smrt | SKUPAJ |
| 2005 | 38 | 10 | 21 | 69 |
| 2006 | 33 | 10 | 30 | 73 |
| 2007 | 34 | 27 | 31 | 205 |
| 2008 | 51 | 16 | 39 | 106 |
| 2009* | 62 | 22 | 40 | 149 |
| 2010 | 129 | 29 | 39 | 197 |
| 2011 | 120 | 31 | 42 | 193 |
| SKUPAJ | 467 | 145 | 242 | 992 |

* seštevke po vrstah prenehanja ni enak skupnemu številu izrednih prenehanj

Vir: Letna poročila SODPZ od 2005 do 2011

Statistika prenehanj članstva SODPZ odpira vprašanje izpolnjevanja osnovnega namena obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja z omogočanjem poklicne upokojitve kot oblike predčasnega umika s trga dela. Te opcije doslej ni izkoristil še noben član. To je v veliki meri posledica dejstva, da bi



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalec sklada pa je Innovation Norway.





v primeru koriščenja poklicne pokojnine po ZPIZ-1 utrpeli trajni malus oz. trajno znižanje starostne pokojnine. Če izvzamemo izredna prenehanja zaradi smrti, so člani nadaljevali z delom in izpolnili zakonske pogoje za starostno upokožitev ter ob starostni upokožitvi v enkratnem znesku dvignili zbrana sredstva z osebnega računa. Enako so ravnali tudi v primeru resnih zdravstvenih težav in posledične nezmožnosti za delo, ko jim je bil omogočen umik s trga dela s priznanjem pravice do invalidske pokojnine. Obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje je tako doslej v praksi funkcioniralo kot oblika odškodnine za priznane težje in zdravju škodljive delovne pogoje v delovni karieri zavarovanca in ne kot institut, ki bi bil v praksi uporabljen za predčasen umik s trga dela. To dejstvo pa odpira vprašanje, ali bi ne bilo bolj ustrezno vsaj določenemu krogu trenutnih upravičencev priznati težje pogoje dela v času opravljanja dela v obliki višjega plačila za delo.

Pričakovati je, da se bo z uredbo nabor delovnih mest, za katere velja zakonska obveznost vključitve zaposlenih v poklicno zavarovanje, prečistil in skrčil. Z nadaljnjimi prizadevanji delodajalcev in družbe kot celote za izboljšanje kakovosti delovnih mest z zagotavljanjem zdravega, varnega in starajoči delovni sili prilagojenega dela bi morali slediti cilju, da se število takšnih delovnih mest zmanjša na minimum. Zagotavljanje ustreznih delovnih pogojev je eden izmed pogojev za podaljševanje delovnih karier tudi sicer, kjer nas čaka še kar nekaj dela. Rezultati ankete Evropske komisije o aktivnem staranju iz leta 2011 (EC, 2012d) namreč kažejo, da bi slovenski delavec v trenutni zaposlitvi lahko v povprečju vztrajal do 58,1 let (najdlje samozaposleni – 60,9 let, najmanj fizični delavci – 56,8 let), kar je precej pod povprečjem EU-27, kjer bi lahko v povprečju delavci opravljali delo v okviru trenutnih služb do 61,7 let (najdlje samozaposleni – 64,9, najmanj fizični delavci – 59,9 let). Le 16 % slovenskih delavcev bi nadaljevalo z delom po izpolnitvi pogojev za upokožitev (in sicer 26 % samozaposlenih, 15 % vodilnih delavcev, 20 % pisarniških delavcev in 10 % fizičnih delavcev), v EU-27 pa o vztrajanju na trgu dela po dopolnitvi starosti, pri kateri bodo upravičeni do pokojnine, razmišlja kar 33 % delavcev (in sicer 46 % samozaposlenih, 37 % vodilnih delavcev, 29 % pisarniških delavcev in 28 % fizičnih delavcev). Empirična analiza zadovoljstva starejših delavcev pri delu, izvedena na podlagi pete raziskave Eurofounda o delovnih razmerah v Evropi iz leta 2010, pa je pokazala (Jaklič, 2013, str. 80), da so slovenski starejši delavci v primerjavi s svojimi evropskimi kolegi relativno najmanj zadovoljni z delovnimi pogoji. Manjše je zadovoljstvo z delovnimi pogoji le med grškimi starejšimi delavci.

Zaposleni na delovnih mestih, kjer elementa teže in/ali škodljivosti ni mogoče izločiti, kar ima za posledico slabo zdravje in/ali celo krajše življenjsko pričakovanje, bi morali biti tudi v bodoče deležni posebne obravnave in ustrezne oblike poklicnega zavarovanja v smislu določitve ustrezne višine zavarovalne premije oziroma prispevkov in zagotavljanja primerne donosnosti naloženih sredstev. Za delavce, ki zasedajo delovna mesta, ki jih ni mogoče opravljati po določeni starosti, pa bi bilo potrebno sistemsko zagotoviti boljše možnosti za prekvalifikacijo in nadaljevanje dela na drugem delovnem





mestu, medtem ko umik s trga dela v primeru resnih zdravstvenih težav in posledične nezmožnosti za delo že zagotavlja zavarovanje za primer invalidnosti.

ZAKLJUČEK

Razvoj slovenskega pokojninskega sistema, ki ohranja lastnosti Bismarckovega oziroma kontinentalnega sistema socialnega zavarovanja, so v obdobju samostojnosti zaznamovale tri reforme, ki jih predstavlja sprejem treh pokojninskih zakonov – v letu 1992, 1999 in 2012.

Z ZPIZ-1 je bil v Sloveniji vzpostavljen tristebni pokojninski sistem. Osnovno vlogo nosi javna pokojninska shema oziroma prvi steber, ki je javni in obvezni ter temelji na sistemu sprotne prispevnega kritja oziroma medgeneracijski izmenjavi, pri čemer se iz naslova obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja krijejo pravice do starostne, predčasne, invalidske, vdovske in dela vdovske, družinske ter delne pokojnine. Pokojnina je opredeljena kot redni mesečni prejemek, utemeljen na pokojninskem in invalidskem zavarovanju, in zavarovancu zagotavlja materialno in socialno varnost za primer starosti, invalidnosti in smrti. Dodatno pokojninsko zavarovanje je organizirano v okviru drugega in tretjega pokojninskega stebra. Drugi steber predstavlja obvezno in prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje. Obvezno dodatno pokojninsko oziroma poklicno zavarovanje po novem predstavlja obliko poklicnega zavarovanja za zaposlene, ki opravljajo dela, ki jih po določeni starosti ni več mogoče opravljati, težka dela ali dela, škodljiva zdravju. Prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje, ki je lahko kolektivno ali individualno, pa je zavarovanje, pri katerem se sredstva vplačujejo na osebni račun zavarovanca s strani delodajalca in/ali zavarovanca z namenom pridobitve dodatne pokojnine ob upokojitvi. Namenjeno je vsem in je stimulirano z davčnimi olajšavami do določene višine vplačil. Financiranje temelji na naložbenem principu, kar velja tudi za tretji pokojninski steber, ki ga predstavljajo različne oblike prostovoljnega individualnega varčevanja za starost s ciljem povečanja socialne varnosti v obdobju delovne neaktivnosti.

Zgodovinski pregled razvoja slovenskega pokojninskega sistema pokaže trend zaostrovanja upokojitvenih pogojev in zmanjševanja pravic novih upokojencev, ki je predvsem posledica staranja prebivalstva. Razmerje med delovno aktivnimi, ki prispevajo v pokojninsko blagajno, in upokojenci, se slabša in je v letu 2012 znašalo le še 1,46, kar kaže na neenakomerno prerazporeditev bremena financiranja pokojninske blagajne med generacijami in odpira vprašanje zagotavljanja finančno vzdržnega in varnega pokojninskega sistema ter ustreznih pokojninskih prejemkov upokojencev. To so izzivi, pred katere so postavljene vse države članice EU.

Sistem upokojevanja na težkih in zdravju škodljivih delovnih mestih je v Sloveniji doživel ključno reformo s sprejemom ZPIZ-1 leta 1999, ko je s 01.01.2001 institut štetja zavarovalne dobe s povečanjem v okviru prvega pokojninskega stebra nadomestilo obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje v



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalec sklada pa je Innovation Norway.





drugem pokojninskem stebru, ki zaposlenim na takšnih delovnih mestih zagotavlja vključitev v kapitalsko krito pokojninsko shemo vnaprej določenih prispevkov. Zavarovancem, vključenim v poklicno zavarovanje, se k dejanski zavarovalni dobi doda četrtna obdobja vključenosti v obvezno dodatno pokojninsko oziroma poklicno zavarovanje, s čimer se jim ob izpolnjenem pogoju pokojninske dobe in zadostne višine sredstev na osebnem računu omogoča zgodnejša poklicna upokožitev s pravico prejemanja poklicne pokojnine do izpolnitve pogojev za pridobitev predčasne ali starostne pokojnine v obveznem zavarovanju.

Če bodo ob pričakovanih spremembah v starostni strukturi slovenskega prebivalstva nadaljnji reformni ukrepi v obveznem pokojninskem in invalidskem zavarovanju nujni, bi bilo posledično potrebno še bolj promovirati in spodbujati prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje za pokrivanje izpada posameznikovih prejemkov iz obveznega zavarovanja in zagotavljanja finančne varnosti v starosti. Na področju obveznega poklicnega zavarovanja pa je nujno z novimi merili in kriteriji prečistiti nabor delovnih mest, za katera je delodajalcem naložena zakonska obveza vključitve zaposlenih v poklicno pokojninsko shemo, vzpostaviti učinkovit sistem nadzora izpolnjevanja zakonske obveznosti delodajalcev in učinkovit sistem evalvacije za nadaljnje presoje upravičenosti ter si z zagotavljanjem varnega in zdravega dela prizadevati, da se nabor delovnih mest, ki vključujejo element teže in/ali škodljivosti, zmanjša na minimum.



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljelec sklada pa je Innovation Norway.



POGLED NA SISTEM S PERSPEKTIVE BODOČIH UPOKOJENCEV

Dr. Aleksandra Kanjuo-Mrčela

Redna profesorica na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani, predstojnica katedre za socialni in kadrovski menedžment

in

Dr. Samo Kropivnik

Izredni profesor na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani¹

V tem sklopu raziskave smo na sistem ODPZ gledali s perspektive bodočih upokoјencev. Namen je bil sistematično in celovito opisati, kako zaposleni na težjih in zdravju škodljivih delovnih mestih doživljajo svoje delo in pot do upokoјitve.

V ta namen smo izvedli dve seriji skupinskih intervjujev. V vsaki skupini je bilo 17 delavcev, zaposlenih na težjih in zdravju škodljivih delovnih mestih, ki so vključeni v sistem ODPZ. Struktura udeležencev je bila po delovni dobi in po poklicih primerljiva s povprečjem celotne populacije teh delavcev.

Prva ugotovitev je bila, da o težavnosti svojega dela pripovedujejo in razpravljajo spontano in brez zadržkov, obsežno in vsebinsko bogato, sistematično in povezano ter zagreto in prizadeto. Prizadetost je iskrena in poudarja težavnost njihovega dela. Težave so postale del njih, njihovega vsakodnevnega razmišljanja in delovanja, tako v službi kot v

prostem času. So globoko ukoreninjene in hkrati vedno prisotne. Z leti (pri starejših) so vplivi vse močnejši in hujši! So pa takšni vplivi relativno preprosto merljivi.

Drugi vplivi pa so psihološki. Ti so dolgoročni in se nalagajo in seštevajo. Ti vplivi so bistveno težje merljivi.

Kombinacije obeh vplivov skupaj povečuje stres. Ta se kaže kot odpor pred službo, izčrpanost, sitnost, negotovost. Odraža se tudi na bolniških odsotnostih, povečani uporabi zdravil, poklicnih

• • •
'Turnusno delo in delo ponoči (podrt bioritem), zaspantost, mraz, vremenski vplivi, prah, plini, hrup, slaba prehrana ... višje norme in nove naloge, zahtevnejše okolje, manj počitka, slaba oprema, manj preventive ...'

• • •
"Ljudje ne hodijo več v bolniško zaradi tega ker jih nekaj boli, ampak zaradi tega ker so psihično tako porinjeni v tla, da se ne znajo več pobirati."

¹ To poglavje je povzeto po predstavitvi rezultatov izsledkov fokusnih skupin bodočih upokoјencev v sistemu ODPZ. Celotna predstavitev se nahaja v Prilogi 2.





deformacijah in boleznih, kronični nespečnosti, rani na želodcu, povišanem tlaku, povečani možnosti infarkta, prenažiranju in alkoholizmu in nenazadnje na povečani smrtnosti. Dodatni vplivi se kažejo na vpliv na družinsko življenje – v povečanju nefunkcionalnih družin, ločitvah, socialni izoliranosti ter izključenosti.

Možni ukrepi za blažitev so relativno enostavni: več zaposlenih, boljša oprema, krajši delovni čas, nižja norma, boljši pogoji, boljša zdravstvena oskrba, seznam poklicnih bolezni, denar, ponovna vzpostavitev sistema beneficirane delovne dobe. Pa tudi več solidarnosti, več opore in razumevanja, močnejši sindikati, vztrajati pri vseh pravicah, uveljavljanje preventivnih ukrepov (merjenja), napredovanje na lažje delovno mesto, prerazporeditev na vzporedne dejavnosti.

Vendar pa istočasno zaposleni pravijo, da ne bi delali kaj drugega (zaradi plače, identitete), nekateri ukrepi slabšajo stanje (mentoriranje), ne moreš delati 50% ... le sam si lahko pomagaš, sploh ni izhoda (prihodnosti). Končna ugotovitev je, da ni alternativ upokojitvi – iztrošenost je prevelika.

To je verjetno ključna ugotovitev njihove percepcije sistema ODPZ. Ne vidijo alternative upokojitvi. Predčasno upokožitev, ki naj bi jo omogočal ODPZ, bi radi izkoristili (zaradi samega sebe in drugih), ampak bi bila pokojnina prenizka (za osnovno oskrbo)! To sili v podaljševanje delovne dobe, v 'delo do smrti'! Dejansko želijo delavci prejemati pokojnino, ne pa dobiti izplačila v enkratnem znesku. V trenutnem sistemu pa se večina zaradi teh drugih dejavnikov raje odloča za podaljševanje dela in enkratno izplačilo, čeprav to ni njihova prva izbira.

Zaposleni so tudi kritični do odzivnosti ZPIZ-a in KAD-a, saj 'nihče nič ne ve, ni jasno kdaj lahko greš predčasno v pokoj in koliko dobiš. Razumevanje trenutnega sistema je zelo slabo in velika večina zaposlenih meni, da bil sistem beneficirane delovne dobe boljši kot pa je trenutni sistem. Skeptični so tudi glede prihodnosti sistema in sredstev. In nenazadnje, opažajo ignoranco države do povsem brezizhodnega položaja delavcev na težjih in zdravju škodljivih delovnih mestih.



“...če meni delodajalec da turnus,...prehrano v službi, plačo 10.000 EUR...Ali bom lahko delal do 65. leta? Ne!...naša služba je takšna, da je ne moreš opravljat do 65 leta... če telo ne more, ne more!”



POSEBNE UPOKOJITVENE SCHEME ZA TEŽKO IN NEVARNO DELO V EU

Ksenja Jaklič, mag. – magistrica upravnih ved

Direktorica podjetja Kreatir d.o.o.

UVOD

Staranje prebivalstva, ki je posledica nizke rodnosti in podaljševanja življenjskega pričakovanja, predstavlja velik izziv za pokojninske sisteme v državah članicah. Prav demografsko staranje je glavna gonilna sila vala številnih pokojninskih reform, izvedenih v zadnjih letih, ki predstavljajo ključni instrument v nacionalnih strategijah spodbujanja aktivnega staranja in podaljševanja delovnega življenja. Dolgoročna vzdržnost pokojninskih sistemov in njihova sposobnost zagotavljanja ustreznih pokojnin bo namreč odvisna predvsem od mobilizacije celotnega potenciala delovne sile za doseg ugodnega razmerja med delovno aktivnimi, ki prispevajo v pokojninsko blagajno, in upokojenimi.

Sodobni koncept aktivnega staranja je v 90. letih prejšnjega stoletja postavila Svetovna zdravstvena organizacija (World Health Organization, v nadaljevanju WHO), ki zagovarja vseživljenjski pristop k aktivnemu staranju. Ta temelji na zdravju, vključenosti in varnosti starejših skozi celoten življenjski cikel. Aktivno staranje je proces optimiranja priložnosti za zagotavljanje zdravja, vključenosti in varnosti z namenom povečanja kakovosti življenja v času staranja (WHO, 2002, str. 12). Starejši torej predstavljajo aktivne akterje ustvarjanja napredka in družbene blaginje. Podaljšuje naj se njihova aktivnost na trgu dela z zamikom upokojitve in tudi v družbi z vključenostjo v vrsto družbenih, ekonomskih, civilnih in kulturnih dejavnosti. Evropska komisija zavzema stališče, da je aktivno staranje ključno za obvladovanje izzivov naraščanja deleža starejših oseb v družbi. »Gre za prilagajanje življenjskih navad posameznikov dejstvu, da živimo dlje, imamo več resursov in smo boljšega zdravja kot kdajkoli prej. Gre tudi za izkoriščanje priložnosti, ki nam jih izboljšave prinašajo. V praksi to pomeni, da posamezniki privzamejo zdrave življenjske navade, delajo dlje, se upokojijo kasneje in so aktivni tudi po upokojitvi. Promoviranje aktivnega staranja je promoviranje priložnosti za boljše življenje in ne zmanjševanje pravic« (Pušnik et al., 2007, str. 12).

S pokojninskimi reformami so države članice praviloma dvignile upokojitvene starosti in odpravile ali zelo omejile možnosti zgodnjega upokojevanja. Nekatere države članice so reformirale sisteme zgodnjega upokojevanja z dvigom upokojitvene starosti zanj (European Commission, v nadaljevanju EC, 2012, str. 11), s prenosom stroškov prispevkov predčasne upokojitve na delodajalce, nekatere pa tudi zmanjšujejo stopnje dajatev posebnih sistemov ali jih celo odpravljajo. Ob zaostrovanju upokojitvenih pogojev ostaja izziv zadržati oziroma zagotavljati zdravstveno in delovno zmožnost starejših delavcev, razvijati njihove spretnosti in zagotavljati njihovo zaposljivost, kakor tudi



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalec sklada pa je Innovation Norway.





zagotavljati primerne delovne pogoje in možnosti za zaposlovanje starejših, tudi s preprečevanjem starostne diskriminacije. V primeru odpravljanja možnosti zgodnjega upokojevanja pa je potrebno prizadetim posameznikom zagotoviti možnosti delati dlje oziroma ustrezno varnost prihodkov.

Ob siceršnjem generalnemu omejevanju zgodnjega upokojevanja večina držav članic ohranja posebne upokojitvene sheme za določene kategorije delavcev (EC, 2008, str. 12), ki opravljajo fizično zahtevno in/ali nevarno delo, kljub priporočilu, da se delavcem na težkih in nevarnih delovnih mestih namesto predčasne upokojitve ponudijo alternativne možnosti (EC, 2008, str. 12; EC, 2012, str. 11), kot na primer zaposlitvena mobilnost ali kompenzacija v obliki višjega plačila za delo. Ti se tako lahko še vedno upokojijo pri nižji starosti od zakonsko določene upokojitvene starosti. Posebni upokojitveni režimi za težka in nevarna delovna mesta so zgodovinsko zakoreninjeni (Zaidi in Whitehouse, 2009, str. 4) in izhajajo iz percepcije družbe, da zaposleni na takšnih delovnih mestih zahtevajo posebno obravnavo. Njihova kontinuiteta pa je bolj posledica institucionalnega odpora proti spremembam kot njihove dejanske vrednosti v dopolnjevanju javnega pokojninskega sistema. Socialni partnerji imajo tako pomembno vlogo pri prilagajanju obstoječih pravil spremenjenim okoliščinam, ko je tehnološki razvoj bistveno spremenil način dela v vrsti dejavnosti, izboljšal pogoje dela in kakovost delovnih mest. Spremenjene okoliščine zahtevajo temeljito revizijo meril in kriterijev za določitev nabora delovnih mest, na katerih so zaposleni (še) upravičeni do posebne obravnave in zgodnejšega umika s trga dela, kakor tudi presojo, ali so bili uporabljeni vsi razpoložljivi ukrepi za izboljšanje obstoječih delovnih pogojev, da bi se predčasni upokojitvi lahko izognili. Izboljšanje delovnih pogojev s ciljem zmanjšanja škodljivosti dela za zdravje zaposlenih mora biti osnovno vodilo, izvajanje ukrepov za spodbujanje mobilnosti in omogočanje novih delovnih karier v višjih starostih pa lahko predstavlja ustrezno alternativo predčasni upokojitvi.

Presoja ustreznosti sistemskih rešitev upokojevanja zaposlenih na težkih in nevarnih delovnih mestih postaja aktualna v okoliščinah promoviranja podaljševanja delovnega življenja in reformiranja pokojninskih sistemov z višanjem upokojitvene starosti in z omejevanjem zgodnjega odhoda s trga dela. Zaposlitev na fizično zahtevnem delovnem mestu ali delovnem mestu s težkimi delovnimi pogoji je glavni razlog za predčasen umik s trga dela med starejšimi delavci (Rho, 2010, str. 1), kar je argument za vzpostavitev zgodnjih upokojitvenih shem za takšne poklice kot oblike kompenzacije za delo v težkih in zdravju škodljivih delovnih pogojih, ki jo zagovarjajo sindikati. V kolikor je strošek predčasne upokojitve preveljen na delodajalce, je potrebno razumeti njihovo zahtevo, da je podlaga obveznosti dokaz o dejanskem negativnem vplivu delovnih pogojev na zdravje zaposlenih (Jolivet, 2008). Dvom v ustreznost sistemske rešitve generalnega omogočanja predčasnega upokojevanja zaposlenim na določenih delovnih mestih zbuja dejstvo, da mnogi med njimi uspejo brez zdravstvenih težav dočakati





normalno upokojitveno starost in ne potrebujejo predčasne pokojnine, ki jim je zagotovljena z vključitvijo v posebno shemo.

Privilegij zgodnejšega umika s trga dela je upravičen le za ozek nabor delovnih mest (Zaidi in Whitehouse, 2009, str. 4), na katerih ni mogoče preprečiti, da bi bili zaposleni izpostavljeni težkim in nevarnim pogojem dela, ki pa bi moral biti financiran s prispevki delodajalcev in zaposlenih. Tudi v primeru, ko je tveganje za zdravje prepoznano, pa ostaja dilema, ali je sistemsko omogočanje zgodnejšega umika s trga dela z zgodnjimi upokojitvenimi shemami ustrežnejša rešitev od običajnih institutov znotraj sistema socialne varnosti, kot so nadomestila za brezposelnost z zahtevo iskanja zaposlitve, invalidske pokojnine in boleznine, ki se uporabljajo skladno z individualno potrebo posameznika.

V Sloveniji je novi Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2, Ur. l. RS, št., 96/2012) moderniziral pokojninski sistem in zaostril upokojitvene pogoje. Na področju obveznega poklicnega zavarovanja delavcev na težkih in zdravju škodljivih delovnih mestih in tistih, ki za polni delovni čas opravljajo dela, ki jih po izpolnitvi določene starosti ni več mogoče uspešno poklicno opravljati, pa je spremenil pogoje za pridobitev pravice do poklicne pokojnine. Zavarovancu, vključenemu v poklicno zavarovanje, se za izpolnitev pogojev za pridobitev pravice do predčasne ali starostne pokojnine k dejanski zavarovalni dobi doda četrtna obdobja vključenosti v poklicno zavarovanje in tako omogoča zgodnejšo upokojitve s pravico prejemanja poklicne pokojnine do izpolnitve pogojev za pridobitev predčasne ali starostne pokojnine v obveznem zavarovanju. K izpolnjenemu pogoju pokojninske dobe za pridobitev pravice do poklicne pokojnine je dodan pogoj zadostne višine sredstev na osebnem računu zavarovanca. Zakon predvideva izdajo uredbe za določitev meril in kriterijev ter načina in financiranja ugotavljanja delovnih mest, za katere velja obvezna vključitev zaposlenih v poklicno zavarovanje, s čimer naj bi se nabor »upravičenih« delovnih mest predvidoma zmanjšal.

Namen dokumenta je predstaviti posebne upokojitvene sheme za težko in nevarno delo v izbranih državah članicah in specifične nekaterih sistemskih rešitev ter tako oblikovati podlago za izmenjavo mnenj in predlogov med socialnimi partnerji v fazi priprave novih pravnih podlag za ureditev področja obveznega poklicnega zavarovanja v slovenskem pokojninskem sistemu. Struktura dokumenta je oblikovana tako, da so za uvodom v drugem poglavju predstavljena aktualna merila in kriteriji, ki jih države članice uporabljajo za presojo upravičenosti za vključenost delovnih mest v zgodnje upokojitvene sheme, v tretjem nabor delovnih mest, vključenih v posebne pokojninske sheme, ki mu v četrtem poglavju sledi opis sistemskih rešitev upokojevanja zaposlenih na težkih in zdravju škodljivih delovnih mestih v izbranih državah članicah EU in v petem poglavju zaključek s sklepnimi ugotovitvami.





MERILA IN KRITERIJI ZA DOLOČITEV NABORA DELOVNIH MEST, VKLJUČENIH V POSEBNE UPOKOJITVENE SCHEME

V večini držav članic se lahko določene kategorije delavcev upokojijo pri nižji starosti od zakonsko določene, v nekaterih primerih celo brez zmanjšanja pokojninskih koristi (EC, 2008, str. 15). Analiza kriterijev upravičenosti, na podlagi katerih se zaposleni na takšnih delovnih mestih lahko upokojujejo pod posebnimi pogoji, pokaže, da zanje ni enotne definicije. Povzamemo lahko, da so posebne poklicne sheme utemeljene kot kompenzacija za delovna tveganja zaposlenih na težkih in zdravju škodljivih delovnih mestih, ki vplivajo na dolžino delovne kariere in lahko negativno vplivajo na življenjsko pričakovanje. Vključujejo dve vrsti tveganja (Zaidi in Whitehouse, 2009, str. 7, 9):

1. da delo v težkih in nevarnih delovnih pogojih vpliva na zdravje delavcev, kar se odraža v krajših delovnih karierah delavcev zaradi invalidnosti, začasne nezmožnosti za delo in/ali zgodnejši umrljivosti;
2. da narava dela ne omogoča uspešnega opravljanja delovnih nalog v višji starosti.

Zgodnjo upokojitve delavcev z nižjim življenjskim pričakovanjem od povprečja je lahko argumentirati. Takšni delavci po zaključku obdobja delovne aktivnosti iz javne pokojninske sheme, ki je oblikovana na podlagi povprečnega življenjskega pričakovanja, v krajšem obdobju pokoja izkoristijo manjši obseg pokojninskih koristi, zaradi česar je njihov zgodnejši umik s trga dela upravičen in pravičen. Vendar študij ali empiričnih dokazov, ki bi potrjevala krajše življenjsko pričakovanje upravičenih do predčasne upokojitve na podlagi težkih in nevarnih delovnih pogojev v primerjavi z ostalimi, praktično ni (Zaidi in Whitehouse, 2009). Če je merila in kriterije za identificiranje posebno težkih in nevarnih delovnih pogojev mogoče strokovno opredeliti in utemeljiti, je objektivna opredelitev seznama delovnih mest, na katerih zaposleni niso zmožni uspešno nadaljevati z delom zaradi svoje starosti, bolj težavna. Za slednje ustrezno alternativo predčasni upokojitvi predstavlja zagotavljanje možnosti za nadaljevanje dela na drugem delovnem mestu.

Posebne pokojninske sheme za delavce na določenih delovnih mestih, poklicih ali dejavnostih praviloma določajo višje prispevne stopnje in s tem možnost predčasne upokojitve, pri čemer velja, da so države, ki so jih vpeljale v svoje pokojninske sisteme, implementirale tudi stroge preventivne ukrepe za zdravje in varstvo pri delu (Zaidi in Whitehouse, 2009, str. 7-9). Obstoj posebnih pokojninskih shem zahteva tudi vzpostavitev učinkovitega sistema nadzora in evalvacije za ponovno posamično presojo upravičenosti oziroma izpolnjevanja kriterijev težkega in nevarnega dela za zaposlene. Objektivna opredelitev nabora delovnih mest je zato osrednjega pomena, pri čemer je med državami težko in nevarno delo najbolj pogosto utemeljeno z »naravo« delovnih mest (Zaidi in Whitehouse, 2009, str. 14-16) in tudi z opredelitvami, ki temeljijo na objektivnih metodah merjenja. Nekaterе države za določene kategorije poklicev uporabljajo definicijo, ki temelji na porabi energije v času delovne aktivnosti, pri čemer se





standardi kvalifikacije med državami razlikujejo. Na Madžarskem denimo za naporno delo šteje delo, kjer je stopnja porabe energije v eni izmeni večja kot 5.200 kJ. Na Poljskem ustreza pogojem težkega dela delovno mesto ali poklic z dnevno porabo energije na delu nad 8.374 kJ (2.001 kalorij) za moške in 4.605 kJ (1.101 kalorij) za ženske. Podoben kriterij je postavljen tudi v Avstriji, kjer znaša za moške 2.000 kalorij in 1.400 kalorij za ženske. Na Švedskem, na primer, to področje ni urejeno z zakonom, temveč je predmet rednih kolektivnih pogajanj med socialnimi partnerji.

NABOR DELOVNIH MEST IN POKLICEV, VKLJUČENIH V POSEBNE UPOKOJITVENE SCHEME, IN ZNAČILNOSTI LE-TEH

Nabor delovnih mest in poklicev, na katerih so delavcem priznane posebne pokojninske pravice, bodisi v okviru posebnega pokojninskega sistema ali s posebno obravnavo v okviru javnega pokojninskega sistema, se med državami članicami razlikuje. Zaidi in Whitehouse, ki sta preučevala posebne pokojninske sheme za težko in nevarno delo v izbranih državah OECD, izpostavljata štiri skupine delavcev (2009, str. 14), ki jim je v nacionalnih pokojninskih sistemih priznan poseben status:

1. Prvo skupino predstavljajo delavci v poklicih, izpostavljeni težkim in nevarnim delovnim pogojem, kot na primer delavci v pomorstvu in podzemni rudarji. Pogoji dela so se tudi za večino poklicev v tej skupini, katerih velikost je v upadu, s tehnološkim razvojem in s strožimi predpisi za varnost in zdravje pri delu bistveno izboljšali.
2. Druga skupina vključuje širok nabor poklicev s tveganji in izzivi, ki (lahko) vplivajo na krajše delovne kariere delavcev, ki jih opravljajo. V to skupino sodijo: gasilci, člani policije in drugih organov pregona ter pripadniki oboroženih sil, ki so postavljeni pred izziv opravljati fizično ali umsko zahtevne delovne naloge dolgo časa in v višji starosti. V skupino poklicev, kjer negativne posledice staranja onemogočajo uspešno izvajanje specifičnih zahtev dela, sodi tudi letalsko osebje, zlasti piloti, in kontrolorji letenja. Podobno velja tudi za baletne plesalce in nekatere druge umetnike, ki svojega poklica ne morejo uspešno opravljati nad določeno starostjo, ki je bistveno nižja od normalne upokojitvene starosti.
3. Tretjo skupino predstavljajo delavci, izpostavljeni nižji kakovosti delovnih pogojev, kot na primer delavci v nočnih izmenah, za tekočim trakom, fizični delavci na prostem, ki so pogosto izpostavljeni večjemu tveganju za delovne nesreče in delovno invalidnost.
4. Četrto skupino pa predstavljajo učitelji, novinarji in nekateri drugi podobni poklici, ki jim je kljub temu, da praviloma ne opravljajo ne posebno težkega ne nevarnega dela, v nekaterih državah dana možnost zgodnejše upokojitve.



V Tabeli 12 so predstavljeni poklici, vključeni v posebne pokojninske sheme po kriteriju težkega in škodljivega dela, v Belgiji, Poljski, Portugalski, Slovaški in Španiji.

Tabela 12: Poklici, vključeni v zgodnje upokojitvene sheme po kriteriju

| DRŽAVA | VKLJUČENI POKLICI |
|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| BELGIJA | ZASEBNI SEKTOR: Rudarji Delavci v pomorstvu Osebe letalske posadke JAVNI SEKTOR: Oborožene sile Policija Učitelji Druge storitve (npr. cariniki) |
| POLJSKA | Rudarji in osebe, ki delajo s svincem, kadmijem ali azbestom |
| PORTUGALSKA | Rudarji, ki delajo v notranjosti rudnikov |
| SLOVAŠKA | Umetniki (npr. plesalci) |
| ŠPANIJA | Rudarji Pomorski delavci Letalsko osebje Železničarski delavci Umetniki Bikoborci |

Vir: Zaidi in Whitehouse, 2009, str. 12

Najpogosteje je zaposlenim na težkih ali nevarnih delovnih mestih priznana pravica do zgodnejše upokojitve. Tipičen primer je uporaba koeficienta znižanja upokojitvene starosti (Zaidi in Whitehouse, 2009, str. 17), ki se pomnoži s številom let opravljanja dela na takšnem delovnem mestu. Rezultat predstavlja dejansko znižanje zakonske upokojitvene starosti. V Španiji na primer se koeficient znižanja upokojitvene starosti za rudarje v premogovnikih giblje od 0,5 za tiste posameznike, ki so vključeni v izkopavanje premoga pod zemljo, do 0,05 za tiste, ki so vključeni v rudarske aktivnosti na prostem. Podzemnim rudarjem v drugih vrstah rudnikov pa je priznan koeficient znižanja od 0,5 do 0,2 glede na težo delovnega mesta. Drugi način posebne obravnave pa predstavlja določitev višje odmerne stopnje za vsako leto prispevkov, kar omogoča takšnim delavcem akumulacijo polne pokojnine s prispevki v pokojninski sistem z zmanjšanim številom let od sicer zahtevanih in dejansko upokojitve pri nižji starosti. V Belgiji je denimo generalna odmerna stopnja določena po stopnji 1/44 za žensko in 1/45 za



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalca sklada pa je Innovation Norway.





koledarsko leto prispevkov, kar pomeni, da je upravičenost do polne pokojnine pogojena z izpolnitvijo pogoja 44 let pokojninske dobe za ženske in 45 let za moške. V nasprotju s tem pa so rudarji upravičeni do polne pokojnine že po 30 letih poklicne kariere (odmerna stopnja znaša 1/30 za koledarsko leto prispevkov). Nekaj posebnih pokojninskih shem za težka in nevarna delovna mesta je predstavljenih v Tabeli 13.

Tabela 13: Posebne upokojitvene sheme za delavce na težkih in nevarnih delovnih mestih

| Država | POKLIC | UPOKOJITVENA STAROST V OKVIRU POSEBNE POKOJNINSKE SHEME | Koeficient znižanja upok. starosti | Odmerna stopnja |
|----------|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| BELGIJA | RUDARJI | 55 let za podzemne rudarje 60 let za rudarje na površju (ali pri katerikoli starosti po 30 letih opravljanja dela rudarja) | | 1/30 (za koledarsko leto prispevkov) |
| | MORNARJI | 60 let (ali pri katerikoli starosti po 14 letih dela na morju) | | 1/40 (za koledarsko leto prispevkov) |
| | OSEBJE LETALSKE POSADKE | 55 let (ali pri katerikoli starosti po 20 letih službovanja kot del upravljavske posadke na letalu ali pri katerikoli starosti po 23 letih za ostale) | | 1/30 za pilote in kopilote; 1/34 za ostale |
| FRANCIJA | ŽELEZNIČARSKI DELAVCI | 55 let ob 25 letih dela pri železnici 50 let za voznike z vsaj 15 leti opravljanja dela voznika | | Pokojnina je enaka 2 % plače za vsako leto dela do max. 75 % plače |
| FINSKA | MORNARJI | 55 let za posadko 60 let za častnike (in se upokojitvena starost sorazmerno zniža pod 63 let v primeru opravljanja službe na morju v obsegu 324 mesecev) | | Odmerna stopnja je 0,1 odst. točke višja od splošne |



| Država | POKLIC | UPOKOJITVENA STAROST V OKVIRU POSEBNE POKOJNINSKE SHEME | Koeficient znižanja upok. starosti | Odmerna stopnja |
|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| PORTUGALSKA | PODZEMNI RUDARJI (VKLJUČNO Z DELAVCI, KI IZVAJAJO PODPORO IN VZDRŽEVALNE DEJAVNOSTI POD ZEMLJO) | 50 let | 0,5 | |
| | POMORSKI DELAVCI TRGOVSKE MORNARICE | 55 let | | Brez znižanja pokojnine pri 15 letih dela na morju |
| | RIBIČI IN POMORŠČAKI | 55 let (v primeru vsaj 30 let delovne dobe kot ribiči -150 dni dela v koledarskem letu šteje za eno zavarovalno leto) V primeru neizpolnjenega pogoja 30 let delovne dobe v poklicu ribiča se upokojitvena starost zniža za 1 leto za vsake 3 leta opravljanja dela ribiča | | 1/30 (za koledarsko leto prispevkov) |
| | KONTROLORJI ZRAČNEGA PROMETA | 55 let | | Po 20 letih kariere |
| POLJSKA | RUDARJI | 55 let | | Polna pokojnina je priznana pri 10 let nižji starosti od normalne |
| ŠPANIJA | RUDARJI (ki neposredno izkopavajo rudo pod zemljo) | 50 let | 0,5 | |
| | POMORSKI DELAVCI (na ladjah za prevoz bencina ali plina) | 52 let | 0,4 | |
| | DELAVCI V ZRAČNEM PROMETU (izključno letalska posadka brez stevardes oz. stevardov) | 52 let za pilote in 54 let za pomočnike letenja | 0,4 (piloti); 0,3 (drugi pomočniki) | |

Vir: Zaidi in Whitehouse, 2009, str. 18-19



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalca sklada pa je Innovation Norway.





Tipična poklicna skupina, ki ji je v večini držav omogočen zgodnejši umik s trga dela, so rudarji, pri katerih je pogoje dela najlažje povezati z njihovim negativnim vplivom na zdravje in krajše življenjsko pričakovanje rudarjev, čeprav denimo Zavod za socialno zavarovanje na Poljskem v svoji raziskavi življenjskega pričakovanja rudarjev ni potrdil njihovega krajšega doživetja v primerjavi z drugimi skupinami upokojujencev (Zaidi in Whitehouse, 2009, str. 51).

V Nemčiji je predčasna upokožitev omogočena rudarjem s 25 leti dela pod zemljo (Eva Kiwit, generalna sekretarka European Association of Public Sector Pension Institutions - podatki na podlagi vrnjenega vprašalnika, 2013), ki se ob skoraj doseženi splošni upokožitveni starosti 67 let, lahko upokožijo pri 62 letih, pri čemer se njihova predčasna upokožitev financira iz »zusätzlicher Bundeszuschuss« - dodatnega zveznega fonda za obvezno pokojninsko zavarovanje. Pri starosti 65 let pa se lahko upokožijo tudi vsi ostali delavci, ki ne glede na poklic, ki so ga opravljali, izpolnjujejo vsaj 45 let zavarovalne dobe. Predčasna upokožitev je na voljo tudi vojakom, policistom in gasilcem, ki se lahko upokožijo pri 62 letih, pri čemer lahko med posameznimi regijami obstajajo določene razlike. Določene so tudi posebne upokožitvene starosti za vojake glede na njihov poklicni angažma, zaradi česar se lahko upokožitvena starost giblje med 41 in 65 leti. Za navedene poklice niso vzpostavljene posebne pokojninske sheme. Predčasna upokožitev rudarjev je urejena v okviru javnega prvega pokojninskega stebra, vojaki, policisti in gasilci pa so javni uslužbenci, vključeni v pokojninsko shemo za javne uslužbenke na zvezni ali regionalni ravni, ki se financira iz javnega proračuna – državnega ali regionalnega.

Grčija je bila do nedavna med najbolj velikodušnimi pri omogočanju zgodnejšega odhoda s trga dela na osnovi kriterija težkega in nevarnega dela. Po podatkih izvajalca socialnega zavarovanja je do leta 2008 700.000 grških delavcev od skupno 2.000.000 delavcev (skoraj tretjina) zasedalo delovna mesta, ki so bila vrednotena kot težka ali nevarna (Tzilivakis, 2011). Kriteriji niso bili transparentni, kar je pripeljalo do tega, da se je seznam dopolnjeval in leta 1989 štel 580 poklicev. Nova zakonodaja je s ciljem zmanjšanja pokojninskih izdatkov v letu 2011 seznam bistveno skrčila in razpolovila število upravičencev. Revizijo seznama upravičenih delovnih mest je ministru za delo in socialno zaščito priporočila že posebna strokovna komisija v letu 2008 (Lampousaki, 2008). S seznama so tako izpadli poklici, kot na primer delavci v farmacevtski industriji, natararji, blagajniki v veleblagovnicah in frizerji. Delavci, zaposleni na težkih ali nevarnih delovnih mestih, se lahko predčasno upokožijo pri starosti 60 let (moški) oziroma pri starosti 57 let (ženske) ob splošni upokožitveni starosti 65 let.

Italija pa je primer države, ki je nabor upravičenih delovnih mest v zadnjem obdobju razširila. V Italiji, kjer je uredba iz leta 1993 opredelila, da se naporno delo nanaša na delovna mesta, na katerih je opravljanje dela povezano z dolgotrajnimi velikimi psiho-fizičnimi napori (Rinolfi in Paparella, 2008), pri čemer so kriteriji za presojo krajše življenjsko pričakovanje, pogostost poškodb pri delu in izpostavljenost nevarnim dejavnikom, so z odlokom leta 1999 določili, da so zaposleni na takšnih





delovnih mestih upravičeni do znižanja upokojitvene starosti in opredelili nabor upravičenih delovnih mest. Privilegij predčasne upokojitve je bil priznan delavcem v tunelih, jamah in rudnikih, zračnih komorah, potapljačem, tistim, ki delajo pri visokih temperaturah, v predelavi stekla in z azbestom. Odlok, ki je stopil v veljavo 1. julija 2009, pa je pravico do upokojitve do 3 let pred zakonsko upokojitveno starostjo priznal še trem kategorijam delavcev:

- delavcem, ki delajo ponoči, bodisi v izmenah ali celo leto,
- delavcem, vključenim v proizvodne linije, in
- voznikom vozil javnega prevoza, ki prevažajo več kot 9 potnikov.

V Avstriji, kjer je zakonska upokojitvena starost za moške 65 let in za ženske 60 let (EC, 2012, str. 23), pokojninski sistem omogoča zgodnejšo upokojitvev zaposlenim na fizično zahtevnih delovnih mestih (Dinah Djalinous Glatz, Austrian Trade Union Federation – podatki na osnovi osebne korespondence, 2013) in na delovnih mestih, ki na podlagi predpisov o nočnem delu (»Nachwerarbeitengesetz«) veljajo za težka delovna mesta. Minimalna upokojitvena starost za pridobitev pravice do pokojnine na podlagi kriterija težkega fizičnega dela znaša 60 let, kar pomeni, da takšna zgodnja upokojitvev za ženske na podlagi trenutnih zakonskih upokojitvenih pogojev ta hip ni aktualna. Pogoj za pridobitev pravice do zgodnje upokojitvev na podlagi kriterija težkega dela je izpolnjenih 540 mesecev pokojninskega zavarovanja, od katerih se vsaj 120 v zadnjih 240 mesecih nanaša na težko fizično delo. Kriterij težkega fizičnega dela je določen s predpisom, po katerem velja za težko delo tisto delo, za katero znaša dnevna poraba energije v okviru 8-urnega delovnika za moške vsaj 2.000 kalorij in vsaj 1.400 kalorij za ženske. Na podlagi navedenega kriterija je pripravljen seznam »upravičenih« delovnih mest. Zgodnja upokojitvev zaradi nočnega dela, ki je utemeljena na kriteriju opravljanja težkega dela z vsaj 6 nočnimi izmenami mesečno v daljšem časovnem obdobju, je moškim omogočena pri starosti 57 let in ženskam pri starosti 52 let. Zgodnji upokojitvi po kriteriju težkega fizičnega dela in težkega nočnega dela sta urejeni v okviru prvega pokojninskega stebra, pri čemer se za zaposlene na težkih delovnih mestih ne plačujejo višji pokojninski prispevki. Pokojninski prispevek delavca znaša 10,25 % bruto plače, pokojninski prispevek delodajalca pa 12,55 %. Pokojninska shema za zaposlene, ki opravljajo težko nočno delo, pa predvideva plačilo posebnega pokojninskega prispevka delodajalca, ki od leta 2013 znaša 3,7 % bruto plače delavca. S tem posebnim prispevkom naj bi bilo zagotovljeno 75-odstotno pokritje pokojninskih izdatkov v povezavi z »Nachwerarbeitengesetz«. Tudi za Avstrijo je značilen minus v pokojninski blagajni. Razlika med tekočimi vplačili in izplačili se krije iz proračuna oziroma iz plačanih davkov.

Analiza pokojninskih sistemov držav članic iz centralne in vzhodne Evrope, kamor sodi tudi Slovenija, pokaže, da v Bolgariji predčasna upokojitvev ni splošna opcija, temveč je na voljo le trem skupinam zavarovancev (Hirose, 2011, str. 82), in sicer: osebam, zaposlenim na fizično napornih ali nevarnih



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalec sklada pa je Innovation Norway.





delovnih mestih, vojaškim in policijskim častnikom ter učiteljem. Zgodnja upokojitve zaposlenih na težkih ali nevarnih delovnih mestih se od leta 2000 krije iz obveznega poklicnega sklada, pri čemer lahko ti delavci v prehodnem obdobju do leta 2014 pridobijo predčasno pokojnino iz prvega pokojninskega stebra s prenosom zbranih sredstev s svojih osebnih računov ali se upokojijo pri zakonsko določeni upokojitveni starosti in zbrana sredstva dvignejo v enkratnem znesku. Od leta 2015 dalje se bodo pokojnine za predčasno upokojitve izplačevale neposredno iz poklicnega pokojninskega sklada. Delavci z vsaj 10 let dela na nevarnih delovnih mestih se lahko upokojijo pri starosti 52 let (moški) oziroma 47 let (ženske), če vsota njihove starosti in zavarovalne dobe znaša za moške vsaj 100 let in za ženske 94 let, pri čemer se zavarovalna doba za delo na nevarnem ali težkem delovnem mestu šteje s povečanjem. Pri delu na nevarnem delovnem mestu se 3 leta dejanskega dela vrednotijo za 5 let (67-odstotno povečanje), pri delu na težkem delovnem mestu pa 4 leta štejejo za 5 let (25-odstotno povečanje), pri čemer se delavci na težkih delovnih mestih lahko upokojijo pri starosti 57 let (moški) oziroma 52 let (ženske), če vsota njihove starosti in zavarovalne dobe znaša vsaj 100 let za moške in 94 let za ženske. Vojaški in policijski častniki, za katere se pokojninski prispevki plačujejo iz državnega proračuna, se lahko upokojijo, ko dosežejo 28 let zavarovalne dobe (do 2012 25 let) ob pogoju, da je bilo 2/3 le-te izpolnjene v vojaški ali policijski službi, pri čemer se 3 leta zavarovanja vrednotijo za 5 let (67-odstotno povečanje). Predčasne pokojnine učiteljev v javnih in zasebnih šolah pa se izplačujejo iz pokojninskega sklada za učitelje, ki se financira s prispevkom delodajalcev v višini 4,3 % plače učitelja. Učitelji so upravičeni do predčasne upokojitve, če izpolnijo pogoj 33 let zavarovalne dobe (moški) oziroma 28 let (ženske), pri čemer se jim pokojnina zniža za 0,2 % za vsak mesec upokojitve pred zakonsko določeno starostjo.

Na Češkem posebna upokojitvena shema za delavce na težkih in zdravju škodljivih delovnih mestih ni vzpostavljena. Predčasna upokojitve je na voljo vsem, ki se želijo upokojiti do 3 leta pred zakonsko upokojitveno starostjo, oziroma tistim, ki so starejši od 60 let (Hirose, 2011, str. 146), in sicer ob malusu znižanja pokojnine za 0,9 % za vsakih 90 dni v prvih 720 dneh in za 1,5 % za vsakih 90 dni predčasne upokojitve, ki presega 720 dni.

Na Madžarskem je pokojninski zakon iz leta 1997 določal, da je delavec, ki opravlja katerokoli delo izjemne intenzivnosti ali je izrazito izpostavljen tveganju poklicne bolezni, upravičen do odškodnine v obliki znižanja upokojitvene starosti. Vladna uredba je določila seznam upravičenih poklicev s podrobnimi opisi delovnih mest, ki je v letu 2009 vključeval preko 800 delovnih mest, razvrščenih v naslednje glavne skupine:

- delo pod zemljo,
- delo na vrtnih ploščadih,
- delo v stisnjem zraku,



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalec sklada pa je Innovation Norway.





- delo v termičnih operacijah,
- delo v industriji električne energije,
- delo v tekstilni industriji,
- delo v pekarski industriji,
- delo v hladilnicah,
- delo v izpostavljenosti ionizirajočemu sevanju,
- delo v prometu,
- delo v civilnem letalstvu,
- delo v industriji eksplozivov in tudi
- delo nekaterih civilnih poklicev v vojski,

pri čemer je veljalo, da so zaposleni na določenih delovnih mestih upravičeni do nižje upokojitvene starosti ne glede na sektor dejavnosti, pri drugih pa je bila upravičenost omejena le na določene sektorje. Delavcem, ki so opravljali takšno delo vsaj 10 let (moški) oziroma 8 let (ženske), se je zakonska upokojitvena starost znižala za 2 leti (Hirose, 2011, str. 176). Tisti, ki so izkazovali daljše delovne kariere na težkih ali nevarnih delovnih mestih, so bili upravičeni do nadaljnega znižanja upokojitvene starosti, in sicer moški za 1 leto za vsakih nadaljnjih 5 let opravljanja takšnega dela in ženske za 1 leto za vsake nadaljnje 4 leta takšnega dela, a v maksimalnem obsegu 5 let. Delavcem, ki so delali pod visokim zračnim pritiskom vsaj 6 let, je bilo priznано znižanje upokojitvene starosti za 2 leti, v primeru daljšega opravljanja takšnega dela pa se je upokojitvena starost dodatno znižala za 1 leto za vsaka dodatna 3 leta tovrstnega dela, a največ do 5 let. Ob navedenem seznamu pa je na določenih drugih delovnih mestih večje intenzivnosti bila zaposlenim omogočena predčasna upokojitvev preko poklicne pokojninske sheme. Poklicno pokojninsko zavarovanje je bilo vzpostavljeno za vojake, pripadnike različnih oboroženih sil, organe pregona, gasilce in nekatere umetniške poklice. Vojaki in zaposleni v drugih oboroženih silah ter gasilci so se lahko upokojili po 25 letih dela ne glede na starost. Ne glede na starost so se lahko upokojili tudi določeni umetniški poklici in rudarji – prvi ob izpolnjenem pogoju 25 oziroma 20 let dela na takšnem delovnem mestu in drugi ob doseženem predpisanem številu izmen. Stroški predčasnega upokojevanja zaposlenih na težkih in zdravju škodljivih delovnih mestih so bili del javnega pokojninskega sistema. Leta 2007 je bil uveden dodatni pokojninski prispevek delodajalcev za zaposlene na težkih in nevarnih delovnih mestih (v višini 13 %; Zaidi in Whitehouse, 2009, str. 39), s čimer naj bi bil proračun z letom 2011 razbremenjen stroškov zgodnjega upokojevanja. Madžarska vlada pa je v letu 2010 in 2011 ostro ukrepala z ukinitvijo obveznega zasebnega pokojninskega stebra



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljelec sklada pa je Innovation Norway.





(EC, 2012, str. 31) in sredstva iz pokojninskih skladov preusmerila v pokritje tekočih stroškov pokojninske blagajne. Decembra 2011 je bila odpravljena splošna možnost predčasnega upokojevanja, sistem zgodnjega upokojevanja na težkih in nevarnih delovnih mestih pa se ohranja le za ozek nabor poklicev v javnem transportu, metalurgiji in v delu z radioaktivnimi snovmi, vsaj do konca leta 2014 (http://www.napi.hu/magyar_gazdasag/nyugdijugy_fontos_valtozas_jon_a_korkedvezmenyben.547070.html).

Cilj pokojninske reforme na Poljskem leta 1999 je bil odpraviti vse možnosti za predčasen umik s trga dela (Hirose, 2011, str. 210). Največje skupine upravičencev, ki so izkoristile privilegij predčasne upokojitve po kriteriju težkega in nevarnega dela na podlagi pretekle pokojninske zakonodaje, predstavljajo učitelji (Zaidi in Whitehouse, 2009, str. 51), rudarji in delavci na železnici, pri čemer financiranje te skupine predčasnih pokojnin ni bilo posebej urejeno, temveč se je izvajalo v okviru obvezne javne pokojninske sheme. Novi pokojninski sistem ohranja privilegij predčasne upokojitve le za rudarje, v prehodnem obdobju pa za določene poklicne skupine, zaposlene pod posebnimi pogoji ali katerih delo je specifično in naporno, kot na primer za pilote, potapljače, steklarje in delavce na železnici, omogoča predčasno upokojitev s prejemanjem premostitvene pokojnine do izpolnitve zakonske upokojitvene starosti (Hirose, 2011, str. 210). Za takšne delavce so delodajalci zavezani plačevati dodatni pokojninski prispevek v poseben pokojninski sklad. Premostitvena pokojnina je bila uvedena z namenom postopnega omejevanja zgodnjega upokojevanja, pri čemer pokojninski sistem upošteva že priznane pokojninske pravice delavcev. Do premostitvene pokojnine so upravičene osebe, rojene pred januarjem 1969 in zaposlene pod posebnimi pogoji pred 1. januarjem 1999, če izpolnjujejo starostni pogoj 60 let za moške in 55 let za ženske ter pogoj 25 let zavarovalne dobe (moški) oziroma 20 let zavarovalne dobe (ženske), od katerih je bilo vsaj 15 let izpolnjenih z delom pod posebnimi pogoji ali v posebnih delovnih pogojih. S pokojninsko reformo leta 1999 se je spremenila tudi splošna definicija posebnih pogojev. Delo pod posebnimi pogoji se po novem nanaša na dejavnike tveganja v povezavi z naravo dela ali s poklicno nevarnostjo, ki z leti vodijo v poslabšanje zdravja in s tem omejujejo posameznikovo zmožnost za delo. Delo pod posebnimi pogoji pa vključuje tudi delo specifične narave, opredeljeno kot delo, ki zahteva posebno psihofizično učinkovitost, ki se z leti zmanjšuje. Spremembe v definiciji so prinesle bistveno zmanjšanje števila delavcev, uvrščenih v kategorijo dela pod posebnimi pogoji. Za člane oboroženih sil in uniformiranih poklicev pa je predvidena možnost upokojitve po 15 letih službe (Zaidi in Whitehouse, 2009, str. 50) brez starostne omejitve, pri čemer znaša pokojnina 40 % zadnje plače in se povečuje po 2,6 % za vsako dopolnjeno dodatno zavarovalno leto do maksimalne višine 75 % oziroma 80 % v primeru priznane invalidnosti. Te pokojnine se financirajo iz obveznega pokojninskega zavarovanja.

Tudi pokojninski sistem v Romuniji delavcem, ki delajo v težkih ali zelo težkih delovnih pogojih in so zato bolj nagnjeni k invalidski upokojitvi zaradi delovnih nesreč in poklicnih bolezni, omogoča



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalec sklada pa je Innovation Norway.





upokojitev pri nižji starosti in krajši zavarovalni dobi (Hirose, 2011, str. 238) brez znižanja višine pokojnine. Znižanje upokojitvene starosti in skrajšanje zavarovalne dobe lahko variira od 1 do 8 let glede na »težo« delovnih pogojev in čas trajanja opravljanja takšnega dela od najmanj 6 do 35 let. Kljub vsemu pa upokojitvena starost ne more biti nižja od 55 let za moške oziroma 50 let za ženske. Delavci, ki izpolnijo 20 let zavarovalne dobe v posebno težkih ali specifičnih delovnih pogojih, kamor sistem uvršča rudarstvo, nuklearno energijo, civilno letalstvo in nekatere umetniške poklice, pa lahko prejmejo polno starostno pokojnino celo že pri starosti 45 let. Delavci, ki so v svoji delovni karieri 15 let izpostavljeni visokemu sevanju ali 17 let sevanju, pridobijo pravico do polne starostne pokojnine ne glede na njihovo starost, če razlika med doseženo starostjo in zakonsko upokojitveno starostjo ne presega 12 let. V 90. letih se je v času industrijskega prestrukturiranja sistem predčasnega upokojevanja za delavce na težkih in izjemno težkih delovnih mestih zlorabil (Hirose, 2011, str. 242), ko se je z namenom zagotavljanja polnih pokojnin pri nižji starosti in krajši zavarovalni dobi mnogim delovnim mestom pripisovalo težke ali celo izjemno težke delovne pogoje ter na ta način omogočalo predčasno upokojevanje delavcem, ki so jih zasedali.

Na Slovaškem pa so posebne kategorije delavcev, kamor sodijo člani policije, Slovaške obveščevalne službe, Urada za nacionalno varnost, zaporni in sodni stražniki, železničarska policija, cariniki in vojaki ter vojaško strokovno osebje, vključene v posebne zavarovalne sheme (Hirose, 2011, str. 272), regulirane s strani pristojnih ministrstev, ki so deležne velike subvencije iz državnega proračuna, in zagotavljajo v povprečju višje pokojnine kot javna pokojninska shema. Za nekatere posebne poklicne skupine, kot na primer profesionalne plesalce in za poklice, ki se izvajajo v nevarnih delovnih pogojih, pa velja obvezna vključitev v dodatno pokojninsko zavarovanje v okviru tretjega pokojninskega stebra, s čimer se financira njihova predčasna upokojitev. Prispevke za dodatno pokojninsko zavarovanje plačujeta oba – delodajalec in delavec, zaposlen na težkem ali nevarnem delovnem mestu.

UPOKOJEVANJE ZAPOSLENIH NA TEŽKIH IN NEVARNIH DELOVNIH MESTIH V IZBRANIH DRŽAVAH EU

V tem poglavju so na podlagi OECD-jeve študije (Zaidi in Whitehouse, 2009) podrobneje predstavljene sistemske rešitve upokojevanja zaposlenih na težkih in nevarnih delovnih mestih v Belgiji, Franciji, Finski, Portugalski in Španiji.

BELGIJA

Belgija je oblikovala posebna upokojitvena pravila za rudarje, delavce v pomorstvu in letalsko osebje v civilnem letalstvu v zasebnem sektorju ter za tri skupine delavcev javnega sektorja, in sicer za člane oboroženih sil in policije, učitelje ter specifične storitve, v katerih so zaposleni izpostavljeni telesnemu



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalca sklada pa je Innovation Norway.





ali duševnemu stresu (npr. cariniki). Predčasna upokojitev, ki je navedenim skupinam delavcem omogočena, je financirana z višjimi pokojninskimi prispevki delodajalcev in delavcev, z izjemo mornarjev, za katere je določena običajna prispevna stopnja v okviru splošne pokojninske sheme.

Posebna pokojninska shema vključenim omogoča upokojitev pri nižji starosti od 65 let, ki je z zakonom postavljena za oba spola, ter krajši zavarovalni dobi, ki je sicer določena v dolžini 44 let za ženske in 45 let za moške oziroma 45 let za oba spola v javnem sektorju, kot sledi:

- Podzemni rudarji se lahko upokojijo pri starosti 55 let, rudarji, ki delajo na površju, pri starosti 60 let oziroma pri katerikoli starosti ob 30 letih opravljanja poklica rudarja.
- Mornarji se lahko upokojijo pri 60 letih in pridobijo pravico do polne pokojnine po 40 letih dela – do polne pokojnine pa so upravičeni tudi po 14 letih dela na morju.
- Člani letalskega osebja v civilnem letalstvu se lahko upokojijo pri 55 letih oziroma pri katerikoli starosti, če izpolnjujejo pogoj 30 let opravljanja poklica pilota ali kopilota oziroma 34 let opravljanja poklica kabinskega osebja.
- Upokojitvena starost članov oboroženih sil variira glede na enoto in glede na častniški naziv od 45 do 61 let, kar je upokojitvena starost najvišje rangiranih častnikov.
- Policisti operativci se lahko na svojo željo upokojijo pri starosti 58 let.

Belgijski pokojninski sistem tudi sicer omogoča predčasno upokojitev. Zanj so bila s 1. januarjem 2012 uvedena nova pravila (EC, 2012, str. 24), s katerimi je do leta 2016 določen postopen dvig upokojitvene starosti s 60 na 62 let in do leta 2015 postopno zvišanje zahtevanih let delovne dobe s 35 na 40 let.

Delo na težkih ali nevarnih delovnih mestih predstavlja podlago za uporabo višje odmerne stopnje za izračun višine pokojnine, ki je zaradi naporne narave dela priznana tudi učiteljem in zaposlenim v storitvah posebne narave (na primer za delo na prostem).

Ob zagotavljanju možnosti zgodnejšega umika s trga dela pa je delavcem za težke in zdravju škodljive delovne pogoje, v katerih delajo, skozi kolektivna pogajanja priznana tudi kompenzacija v obliki višjega plačila za delo.

FRANCIJA

V Franciji ni posebnih pokojninskih shem, ki bi delavcem na težkih in škodljivih delovnih mestih v okviru javnega pokojninskega sistema kompenzirale njihove pokojninske pravice, vendar obvezni pokojninski sistem vsebuje določbe, ki omogočajo direktno ali posredno vrednotenje težkih in zdravju





škodljivih delovnih pogojev. Možnost upokojitve pri 60 letih starosti za delavce z dolgimi delovnimi karierami je namenjena ravno zaposlenim v kmetijstvu in industriji, katerih delovno življenje je bilo naporno, prav tako pa je delavec pri starosti 60 let v primeru priznane invalidnosti zaradi težkih in škodljivih delovnih pogojev upravičen do polne pokojnine.

V prizadevanjih za dvig stopnje zaposlenosti starejših je Francija zelo omejila dostop do javno financiranih shem predčasne upokojitve zaposlenim v zasebnem sektorju. Število upravičencev se je v zadnjih 10 letih zmanjšalo za tretjino (Turlan, 2010), ob tem pa je narastlo število starejših delavcev, ki prejema nadomestilo za brezposelnost. Država tako v privatnem sektorju financira tri zgodnje upokojitvene sheme, in sicer delavcem, ki so izpostavljeni azbestu, starejšim delavcem pred izpolnitvijo zakonskih upokojitvenih pogojev, ki ostanejo brez zaposlitve, in starejšim ali invalidnim delavcem, izpostavljenim težkim delovnim pogojem. Ob zmanjšani dostopnosti javno financiranih programov so številna, predvsem večja podjetja vzpostavila svoje zgodnje upokojitvene sheme brez podpore države.

Francoski pokojninski sistem sicer temelji na obveznem pay-as-go sistemu (El Mekkaoui de Freitas, 2011), pri čemer je državni pokojninski načrt odvisen od sektorja dejavnosti, v katerega je zaposleni vključen. V okviru dodatnega pokojninskega zavarovanja, ki dopolnjuje obvezno, je vzpostavljenih preko 37 različnih shem. Zaposleni v nekaterih družbah v lasti države so vključeni v posebne pokojninske načrte (régimes spéciaux de retraite), ki vključujejo nacionalno železnico (SNCF), pariški transport (RATP), družbe v industriji elektrike in plina, kakor tudi nekatere zaposlene, ki opravljajo naloge za državo – vojsko, policijo, mornarje, zaposlene v pariški operi, ... Posebni pokojninski načrt (vzpostavljenih jih je 15), vključenim omogoča zgodnejšo upokojitvev. Manjko v blagajni zaradi večjega števila upravičencev od števila delovno aktivnih plačnikov prispevkov je delno financiran s strani države in delno s strani zaposlenih v državnih podjetjih, ki so vključeni v standardno pokojninsko shemo. Pravica do zgodnejšega umika s trga dela delavcev na nacionalni železnici ima denimo podlago v zakonodaji, sprejeti kmalu po prvi svetovni vojni (Zaidi in Whitehouse, 2009, str. 11), ki opravičuje predčasno upokojitvev te skupine delavcev z negativnimi vplivi na zdravje zaradi nevarnosti vdihavanja pepela. Kljub temu, da imamo danes električne vlake, se je privilegij ohranil kot del širše zaposlitvene politike v tem sektorju in ga je težko ukiniti.

Francija je primer, kjer so delodajalci zavrnilo vzpostavitev sistema kolektivnega predčasnega upokojevanja (Zaidi in Whitehouse, 2009, str. 29-30) z argumentom, da takšen sistem predstavlja dodatno davčno breme in hkrati priznanje, da niso storili vsega, da bi se izognili izjemno težkim in zdravju škodljivim delovnim pogojem. Predlogi za spremembe so dani tudi za javni sektor, in sicer v smeri, da naj se delo v specifičnih delovnih pogojih namesto s predčasnim umikom s trga dela kompenzira z dodatki k plači v času delovne kariere, z zagotavljanjem zaposlitvene mobilnosti v višjih starostih ali s fleksibilnim delovnim časom.





Generalno francoski pokojninski sistem starejšim delavcem z zdravstvenimi problemi ponuja različne mehanizme, ki prizadetim omogočajo zaključiti delovne kariere pred izpolnitvijo zakonske upokojitvene starosti, in sicer nadomestila za invalidnost, starostne pokojnine za delovno nezmožne, dolgotrajne boleznine, pokojnine za delovne nesreče in poklicne bolezni, posebne predčasne pokojnine iz nacionalnega sklada za zaposlovanje in predčasno upokojitvev za dolgo delovno kariero, ki predstavljajo splošno dostopno alternativo posebnim zgodnjim upokojitvenim shemam, namenjenim le določenim kategorijam delavcev.

Zavedanje o potrebi reševanja vprašanja težkih in zdravju škodljivih delovnih pogojev je torej prisotno, a v prvi vrsti usmerjeno v izboljšanje delovnih pogojev in zagotavljanje varnega in zdravega dela namesto kompenzacije za slabe delovne pogoje. S ciljem povečanja stopnje zaposlenosti starejših je kot alternativa predčasnemu umiku s trga dela promovirana tudi možnost fleksibilne upokojitve kot kombinacije delne upokojitve in dela za krajši delovni čas.

FINSKA

Na Finskem so posebne pokojninske sheme na podlagi kriterija težkih in zdravju škodljivih delovnih pogojev vzpostavljene v državnem sektorju in za mornarje, za katere so pokojninski privilegiji utemeljeni s pretežno fizičnim delom, dolgimi izmenami na morju, z delom na krovu in s stroji. V segmentu države so zgodnje pokojninske sheme vzpostavljene za delovna mesta v vojski, za poklice v policiji, ki so povezani z zahtevanim prenehanjem opravljanja dela pri določeni starosti, in za določene poklice, ki so upravičeni do upokojitve pri nižji poklicni upokojitveni starosti (55, 58 ali 60 let) na podlagi vladnega predpisa, ki je bil leta 1989 preklican. Slednji tako velja le za omejeno število delavcev, ki še uživajo pravice iz tega naslova, novih vstopov pa ni.

Pokojnine v okviru posebnih pokojninskih shem so financirane enako kot ostale, s prispevki delavca in delodajalca. V posebnih shemah državnega sektorja se prispevek delavca ne razlikuje od splošne sheme v javnem sektorju, prispevek delodajalca pa je višji in višji kot v privatnem sektorju (celotni pokojninski prispevek za vojaški poklic je v letu 2007 denimo znašal 35,28 %, za vladne uradnike pa 23,64 %).

Mornarjem je priznana pravica do višje odmerne stopnje in do nižje upokojitvene starosti.

Upokojitvena starost je znižana od starosti 63 let glede na število mesecev dela na morju, pri čemer je najnižja starost za ladijsko osebje 55 let in 60 let za častnike. Pokojnine mornarjev se prav tako financirajo s prispevki delodajalcev in delavcev v pokojninski sklad mornarjev, ki se ne razlikujejo od prispevkov drugih pokojninskih skladov v privatnem sektorju, pri čemer tretjino izdatkov za pokojnine mornarjev financira država.



PORTUGALSKA

Čeprav je Portugalska v zadnjem obdobju izvedla obsežne reforme pokojninskega sistema in splošno upokojitveno starost dvignila na 65 let, so le-te pustile posebne sheme, namenjene upokojevanju zaposlenih na težkih in škodljivih delovnih mestih, nespremenjene. Možnost predčasne upokojitve na osnovi kriterija izjemno težkih in zdravju škodljivih delovnih pogojev je v okviru javne pokojninske blagajne priznana le štirim kategorijam poklicev: rudarjem, ki delajo v notranjosti rudnikov, pomorskim delavcem trgovske mornarice, ribičem in pilotom komercialnih letal. Na podlagi posebne narave dela ali poklica so posebna upokojitvena pravila priznana tudi kontrolorjem v zračnem prometu, baletnim plesalcem, gasilcem in proizvodnim delavcem v industriji vezenja. Na podlagi podpisane konvencije med državo in Evropsko skupnostjo za premog in jeklo lahko posebne koristi uveljavljajo tudi delavci v rudarstvu in industriji jekla. Konkretni pokojninski aranžmaji so za navedene poklice predstavljeni v Tabeli 14.

Tabela 14: Posebne pokojninske sheme za upravičene poklice na Portugalskem

| POKLIC | POKOJNINSKI BONUSI |
|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| PODZEMNI RUDARJI | Za vsaki 2 leti dela v rudniku pod zemljo se upokojitvena starost zniža za 1 leto - največ na 50 let oziroma pod posebnimi pogoji na 45 let. Odmerna stopnja za starostno ali invalidsko pokojnino je zvišana za 2,2 % za vsako dveletno obdobje opravljanja rudarskega poklica pod zemljo, a takšna pokojnina ne sme preseči 80 % referenčne plače. |
| POMORSKI DELAVCI TRGOVSKE MORNARICE | V primeru izpolnjenega pogoja 15 let dela na morju (vsaka perioda 273 dni na ladji šteje za 1 leto dela na morju) se lahko brez odbitkov pri odmeri pokojnine upokojijo pri starosti 55 let. V primeru, da izpolnjujejo pogoj 15 let dela na morju in 40 let dela v trgovski mornarici, se lahko upokojijo brez znižanja pokojnine ne glede na starost. |
| RIBIČI | V primeru 30 let opravljanja dela ribiča (vsaka perioda 150 dni opravljanja dela v okviru koledarskega leta šteje za 1 leto službe) se lahko upokojijo pri starosti 55 let. Če je število let opravljanja poklica nižje od zahtevanih 30 let, se upokojitvena starost zniža po eno leto za vsakih 3 leta opravljanja poklica ribiča. |
| PILOTI KOMERCIALNI LETAL | Nekdanja upokojitvena starost 60 let brez znižanja pokojninskih koristi in drugih zahtevanih pogojev se postopoma zvišuje do starosti 65 let. |
| KONTROLORJI V ZRAČNEM PROMETU | Če izkazujejo 20 let opravljanja dela kontrolorja zračnega prometa, se lahko brez odbitkov pri odmeri pokojnine, upokojijo pri starosti 55 let, pri čemer del finančno breme predčasne upokojitve financira delodajalec. |

| POKLIC | POKOJNINSKI BONUSI |
|----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| BALETNI PLESALCI | Ob izpolnjeni 15-letni zavarovalni dobi in 10 letih dela službe baletnega plesalca se lahko upokojijo pri starosti 55 let brez znižanja pokojnine. V kolikor izpolnijo 20 let zavarovalne dobe, od katere je 10 let iz naslova dela baletnega plesalca, pa se lahko upokojijo že pri starosti 45 let, a z malusi pri odmeri pokojnine, ki se izračunajo enako kot pri predčasni upokojitvi v okviru obveznega pokojninskega zavarovanja. |
| GASILCI | Delovna doba gasilca se za pokojninske namene poveča za 15 % pod pogojem najmanj 5-letnega opravljanja poklica gasilca. Za enak odstotek se poveča tudi odmera pokojnine, pri čemer se predčasna upokojitev gasilcev financira z dodatnim prispevkom delavca. |
| PROIZVODNI DELAVCI V INDUSTRIJI VEZENJA | Pridobijo pravico do polne starostne pokojnine pri starost 60 let ob pogoju izpolnjenih 15 let zavarovalne dobe na takšnem delovnem mestu in trenutni zaposlitvi na njem. |
| DELAVCI DRUŽB V RUDARSTVU IN INDUSTRIJI JEKLA (v prestrukturiranju) | Upokojijo se lahko pri starosti 60 let brez znižanja pokojnine, potem ko izkoristijo pravico do nadomestila za brezposelnost po odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Delavci, upravičeni do nadomestila pred upokojitvijo, ki je na voljo delavcem, starim 55 let ali več, v maksimalnem trajanju 18 mesecev, se lahko upokojijo po, ko je nadomestilo izčrpano. |

Vir: Zaidi in Whitehouse, 2009, str. 47-49

Piloti, ki jim je možnost predčasne upokojitve priznana na podlagi kriterija, da v višji starosti niso kos zahtevam svojega poklica, predvsem zaradi daljših reakcijskih časov v primeru izjemnih okoliščin, so primer poklicne skupine, ki si pogosto najde drugo službo in nadaljuje z delom ob sočasnem prejemanju predčasne pokojnine.

ŠPANIJA

V Španiji, ki je s pokojninsko reformo 2010/2011 postopoma dvignila upokojitveno starost s 65 na 67 let (EC, 2012, str. 29), je pravica do predčasne upokojitve priznana rudarjem v premogovnikih in delavcem v pomorstvu v okviru posebnega sistema socialne varnosti, članom letalske posadke, delavcem na železnici, umetnikom in zaposlenim v dejavnosti bikoborb pa v okviru splošnega sistema socialne varnosti. Zakon iz leta 2007, ki je stopil v veljavo v začetku leta 2008, pa je določil pravico do predčasne upokojitve na podlagi kriterija težkega in nevarnega dela tudi za poklice, ki izpolnjujejo zakonske pogoje.



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalca sklada pa je Innovation Norway.





Znižanje upokojitvene starosti je določeno s koeficientom, ki se pomnoži s številom let opravljanja določenega poklica. Rezultat predstavlja dejansko znižanje polne upokojitvene starosti, pri čemer je upokojitvena starost predčasne upokojitve limitirana glede na poklic, a ni nižja od 52 let. Za rudarje v premogovnikih je določen koeficient znižanja upokojitvene starosti od 0,2 - 0,5 za podzemne rudarje do 0,05 – 0,2 za tiste, ki delajo na prostem. Koeficient znižanja za delavce v pomorstvu je določen glede vrsto ladje in se giblje od 0,4 za ladje za prevoz bencina ali plina do 0,15 za ribiška plovila. Za pristaniške delavce je določen koeficient 0,3. Najnižja upokojitvena starost, ki jo omogoča posebni upokojitveni režim za delavce v pomorstvu, znaša 55 let.

Predčasna upokojitvev za člane letalske posadke je utemeljena na podlagi nezmožnosti izpolnjevanja zahtevanih visokih standardov fizičnih in psihičnih sposobnosti v višji starosti. Koeficient znižanja upokojitvene starosti, ki se uporablja le za letalsko posadko, znaša 0,4 za pilote in 0,3 za pomočnike letenja. Koeficient znižanja upokojitvene starosti pa se glede na vrsto dela za delavce na železnici giblje od 0,1 do 0,15.

Umetniki, predvsem baletni plesalci in cirkuški artisti, se lahko upokojijo pri starosti 60 let, če izpolnjujejo pogoj najmanj 8 let tovrstnega dela, pri čemer so upravičeni do polne pokojnine. Bikoborci se lahko glede na poklicno skupino upokojijo pri starosti 55 ali 60 let, če izkazujejo minimalno število nastopov glede na poklicno skupino (150, 200 ali 250). Za umetnike in bikoborce velja, da je narava njihovega poklica takšna, da ga ne morejo uspešno izvajati v višjih starostih. Namesto nadaljevanja dela v drugem poklicu jim je ponujena možnost predčasnega umika s trga dela in prejemanje polnih pokojninskih koristi. Rudarjem v drugih tipih rudnikov pa je priznan koeficient od 0,5 za bolj nevarno delo do 0,05 za manj nevarno delo.

ZAKLJUČEK

Primerjalni pregled sistemov upokojevanja na težkih in nevarnih delovnih mestih pokaže precejšnje razlike med državami članicami. Nekatere med njimi nimajo vzpostavljenih posebnih pokojninskih shem za težko in zdravju škodljivo delo, kakor tudi ne zagotavljajo posebne obravnave zaposlenih, ki takšno delo opravljajo, v okviru javnega pokojninskega sistema. Druge, ki zaposlenim na težkih in nevarnih delovnih mestih v pokojninskem sistemu priznavajo privilegij predčasne upokojitve, pa se med seboj razlikujejo v sistemskih rešitvah oziroma vzpostavljenem načinu financiranja predčasnega upokojevanja in po »velikodušnosti« vzpostavljenega sistema - v opredelitvi kriterijev upravičenosti, širini nabora upravičenih poklicev oziroma delovnih mest, po pokojninskih bonusih oziroma starosti, pri kateri je takšnim delavcem omogočena predčasna upokojitvev, kakor tudi po tem, ali jim je ta omogočena z ali brez zmanjševanja pokojninskih koristi.





Kjer so posebne pokojninske sheme vzpostavljene na podlagi kriterija težkega in nevarnega dela, je zaposlenim, ki zasedajo takšna delovna mesta, priznana pravica do predčasne upokojitve kot oblika kompenzacije za delovna tveganja v povezavi s fizičnimi in/ali psihičnimi napori ali nevarnim delom, ki lahko negativno vplivajo na zdravje zaposlenih, onemogočajo produktivno in uspešno delo v višjih starostih ali imajo za posledico poklicno bolezen ali celo prezgodnjo smrt. Analiza pokaže, da se širina nabora delovnih mest oziroma poklicev, vključenih v posebne pokojninske sheme, med državami razlikuje, kakor tudi, da je pri večini vključenost zgodovinsko pogojena, kar odpira vprašanje upravičenosti z vidika doseženega tehnološkega napredka in izboljšanja kakovosti delovnih mest ter s tem tudi vprašanje pravičnosti privilegirane obravnave v odnosu do preostalih zavarovancev. Kljub nacionalnim specifikam pa večina predvideva možnost predčasne upokojitve za podzemne rudarje, mornarje, osebje letalske posadke, nekatere umetniške poklice in pripadnike represivnih enot. Države, ki so se v zadnjih pokojninskih reformah lotile tudi področja predčasnih upokožitev na podlagi težkih in zdravju škodljivih delovnih pogojev, so z revizijo kriterijev in meril praviloma skrčile nabor upravičenih delovnih mest, stroške predčasnega upokojevanja pa prenesle na delodajalce, lahko pa deloma tudi na delavce.

Posebne pokojninske sheme za težka in nevarna delovna mesta omogočajo upokožitev pri nižji starosti od zakonsko določene, najpogosteje z uporabo koeficienta znižanja upokožitvene starosti, ki se pomnoži s številom let opravljanja dela na takšnem delovnem mestu, pri čemer rezultat predstavlja dejansko znižanje zakonske upokožitvene starosti, ali z določitvijo višje odmerne stopnje za vsako leto plačanih prispevkov. Slednje takšnim delavcem omogoča akumulacijo polne pokojnine s prispevki v pokojninski sistem z zmanjšanim številom let od sicer zahtevanih in dejansko upokožitev pri nižji starosti. Bolj različne pa so vzpostavljene systemske rešitve. Zgodnje upokojevanje zaposlenih na težkih, nevarnih in zdravju škodljivih delovnih mestih je tako lahko urejeno v okviru enovitega sistema ali kot kombinacija različnih obravnav po posameznih kategorijah upravičenih delovnih mest, in sicer s posebno obravnavo takšnih zaposlenih v okviru javnega pokojninskega sistema oziroma prvega pokojninskega stebra na podlagi načela vzajemnosti in solidarnosti (brez višjih prispevnih stopenj delodajalcev in delavcev), s subvencijami iz državnega proračuna ali z višjimi prispevnimi stopnjami delodajalcev oziroma so države zanj vzpostavile sistem obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja, praviloma v okviru drugega, lahko pa celo tudi v okviru tretjega pokojninskega stebra, ki se financira s prispevki delodajalcev, lahko pa tudi delavcev.

Ne glede na uporabljeno systemsko rešitev je ključno, da sistem predčasnega upokojevanja za zaposlene na težkih in nevarnih delovnih mestih na podlagi sprejema ustreznih meril in kriterijev za določitev nabora upravičenih delovnih mest ter vzpostavitve učinkovitega sistema nadzora in evalvacije za ponovne in nove presoje upravičenosti posameznih delovnih mest služi svojemu primarnemu namenu, torej omogočanju zgodnejšega umika s trga dela tistim, ki so upravičeni do kompenzacije v obliki





predčasne upokojitve. Reševanje problema težkih, nevarnih in zdravju škodljivih delovnih pogojev pa mora biti v prvi vrsti usmerjeno v preventivo, torej v izboljšanje delovnih pogojev ter zagotavljanje varnega in zdravega dela, kjer je to le mogoče. Posebna, privilegirana obravnava naj bo vzpostavljena za zaposlene na tistih delovnih mestih, kjer elementa teže, nevarnosti oziroma škodljivosti ni mogoče odpraviti. Pri tem je potrebno proučiti tudi njen potencialni vpliv na ponudbo na trgu dela, kakor tudi na konkurenčnost delodajalcev, ki so svoje zaposlene dolžni vključevati v posebne pokojninske načrte. Kolektivne sistemske rešitve naj se torej ohranijo zgolj za tista delovna mesta in poklice, ki na podlagi ustreznih meril in kriterijev izpolnjujejo pogoj upravičenosti. Zaposlenim na delovnih mestih s specifičnimi pogoji dela, izločenih iz sistema predčasnega upokojevanja, se lahko ponudi kompenzacija v obliki dodatkov k plači in zagotovijo realne možnosti za zaposlitveno mobilnost v primerih, ko je to aktualno. K podaljševanju delovnih karier pa lahko prispeva tudi postopno upokojevanje kot kombinacija dela s krajšim delovnim časom in delne upokojitve. V primeru zdravstvenih težav, ki imajo za posledico delovno nezmožnost in tako onemogočajo izpolniti zakonsko upokojitveno starost, pa je zaposlenim na voljo invalidska upokojitve, ki se za razliko od predčasne upokojitve na podlagi kriterija težkih in zdravju škodljivih delovnih pogojev uporabi skladno z individualno potrebo posameznika.

Spremenjene okoliščine, ko je tehnološki razvoj bistveno spremenil način dela v vrsti dejavnosti, izboljšal pogoje dela in kakovost delovnih mest, torej zahtevajo revizijo posebnih upokojitvenih režimov za zaposlene na težkih in nevarnih delovnih mestih. Za prilagoditev obstoječih pravil novim okoliščinam pa je potrebno doseči soglasje socialnih partnerjev. Zavedati se je potrebno, da zagotavljanje vzdržnosti in varnosti pokojninskih sistemov ter ustreznosti pokojninskih prejemkov zahteva višje stopnje zaposlenosti, zlasti med starejšimi, višje dejanske upokojitvene starosti in tudi ustrezno kombinacijo pokojninskih stebrov, ki naj nadomesti zmanjšanje pokojninskih koristi iz prvega pokojninskega stebra.





SISTEM ZGODNJEGA UPOKOJEVANJA NA NORVEŠKEM

Geir Veland

Raziskovalec na Fafo Inštitutu za delovne in socialne študije

Fafo-raziskovalca Tove Midtsundstad in Anne Hege Strand sta prispevala k temu poročilu v postopku preverjanja kvalitete. Obema se zahvaljujemo.



To poglavje je o sistemu zgodnjega upokojevanja na Norveške, starostnih mejah za upokojitev ter pokojninskih shemah za poklice, ki imajo znižano starostno mejo za upokojitev v sklopu poklicnega pokojninskega zavarovanja.

Klient za to raziskavo je Norsk Lokomotivmannsforbund (državna unija norveških strojevodij), kjer je bil kontaktna oseba Øystein Aslaksen.

Fafo-raziskovalec Geir Veland, ki je pripravil to poročilo, nosi polno odgovornost za napake in pomanjkljivosti v njem.

Oslo, 30.04.13



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalec sklada pa je Innovation Norway.



Uvod

Posebne upokojitvene sheme za posamezne poklice imajo v Evropi dolgo tradicijo. V mnogih državah so bile te upokojitvene sheme ustanovljene preden so bili vzpostavljeni splošni pokojninski sistemi. V veliki meri so bile poklicne pokojninske sheme najprej ustanovljene v javnem sektorju, še posebej za javne uslužbenke in vojake, pa tudi za skupine uslužbencev v zdravstvu. V posameznih primerih so bili "særlige" (posebni) poklici kot so ribiči ali mornarji, ki so dobili posebne pokojninske načrte. Na Norveškem imamo primere obeh tipov pokojninskih aranžmajev za posamezne poklice.

V mnogih državah so ravno takšne pokojninske sheme tvorile osnovo za razvoj javnih pokojninskih sistemov. Obstoj mnogih, vzporednih in poklicnih pokojninskih shem, je predstavljal hrbtenico za razvoj javnih pokojninskih sistemov. V drugih državah so se poklicne pokojninske sheme preobrazile in še vedno obstajajo poleg javnih pokojninskih sistemov. Takšen primer je preobrazba poklicne pokojninske sheme za učitelje v sistem, ki obstaja poleg osnovnega in dopolnilnega pokojninskega sistema in nadgrajuje pokojnino. Na drugi strani pa se je ribiška pokojnina preobrazila v pokojnino, ki omogoča zgodnejše upokojevanje. Drugi primeri pa kažejo, da so se določene pokojninske sheme vzpostavile s pomočjo kolektivnih sporazumov.

Zaradi tako različnih zgodovinskih razvojev danes na Norveškem obstajajo različne poklicne pokojninske sheme, in se tudi različno povezujejo z javnim pokojninskim sistemom. Nekatere so njegov del, druge se z njim delno dopolnjujejo, spet druge pa obstajajo kot poklicne pokojninske sheme, neodvisno od javnega pokojninskega sistema.

V tem prispevku predstavljamo ključne komponente zgodnjega upokojitvenega sistema na Norveškem. Osredotočili smo se na pokojninske sheme posameznih poklicev, ki imajo nižjo upokojitveno starostno mejo kot je običajnih 70 let. V drugem poglavju najprej predstavimo različne starostne upokojitvene meje na Norveškem. Zatem predstavimo kateri so poklici v javnem in zasebnem sektorju, ki imajo to mejo nižjo od 70 let. Potem se na kratko posvetimo diskusiji o tem, ali se mora delavec v poklicu z nižjo starostno mejo upokočiti ob dosegu te starosti ali lahko še vedno kombinira delo s pokojnino. Na koncu drugega poglavja predstavimo glavne argumente v aktualni diskusiji o prihodnosti sistema za zgodnejše upokojevanje za določene poklice na Norveškem.

V tretjem poglavju se osredotočimo na sistem zgodnejšega upokojevanja na Norveškem in specifično pogledamo nekaj ključnih točk tega sistema.

- Pogoji za zgodnjo upokožitev
- Tipi pokojninskih shem
- Pravice upokojeencev
- Financiranje pokojninskih shem
- Administriranje pokojninskih shem



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalca sklada pa je Innovation Norway.





To poglavje ne vsebuje celotne predstavitve sistemov zgodnjega upokojevanja na Norveškem ampak predstavlja samo kratek uvod v sistem njihovega delovanja.

Poklici z nižjo starostno mejo za upokojitev

Razvoj starostnih mej za upokojitve na Norveškem

Splošna upokojitvena starost na Norveškem je 70 let. Za nekatere poklice so starostne meje za upokojitev nižje od 70 let, kar pomeni da imajo zaposleni pravico, in v nekaj primerih dolžnost, da se upokojijo ob določeni starosti, ki je odvisna od poklica.

Na Norveškem, zgodnejšo upokojitev lahko uveljavljajo poklici:

- ki povzročajo fizični ali psihološki napor na takšen način, ki pomeni da zaposleni ne morejo več normalno opravljati svojega dela do 70 leta starosti, ali
- kjer storitve zahtevajo specifično povpraševanje po fizičnih ali mentalnih sposobnostih, ki normalno oslabijo pred 70 letom starosti do te mere, da onemogočajo normalno opravljanje dela

Zgodnje upokojevanje za posamezne poklice je definirano ali z

- zakonom ali pa z
- kolektivnim sporazumom na trgu dela

“Lov om aldersgrenser” (zakon) za javne uslužbence velja od leta 1956 in združuje delavce, ki so člani Norveškega pokojninskega sklada za javne uslužbence. Večina obstoječih starostnih meja je bila določena 1995 in uvedena 1996. Zakon določa pri katerem letu starosti se lahko upokojijo javni uslužbenci. Poseben zakon določa, da je običajna upokojitvena starost 70 let medtem ko se lahko nižje starostne meje določijo za izbrane poklice pri 65, 63 ali 60 letu starosti.

Osnovno načelo pri tem je, da kjer je starostna meja nižja od 70 let, je možna upokojitev do 3 let pred to doseženo mejo, če je seštevek starosti zavarovanca in njegove delovne dobe vsaj 85 let.

Kot določa zakon o občinskih pokojninskih shemah, upokojitvene starosti v občinah ne smejo biti nižje kot na državni ravni. Točne upokojitvene starosti pa določijo socialni partnerji (zastopniki delodajalcev in sindikati).

Zakonsko je prav tako določeno da določeni poklici izven javnega sektorja morajo imeti upokojitveno starost nižjo kot 70 let. Tipični primeri takšnih poklicev so ribiči in mornarji.





Starostne meje v zasebnem sektorju so regulirane z zakonom iz leta 2000 in predpisi, ki določajo za katere poklice je bila določena starostna meja za upokojitev.

Poklici in starostne meje za upokojitev

Približno 30 odstotkov javnih uslužbencev ima starostno mejo za upokojitev nižjo od 70 let (40 % v občinah in 12 % v državni upravi). V zasebnem sektorju ocenjujemo, da ima približno 8 % zaposlenih starostno mejo za upokojitev nižjo od 70 let.

Tabela 15 prikazuje poklice s starostno mejo za upokojitev nižjo od 70 let²:

Tabela 15: Starostne meje za posamezne poklice na Norveškem:

| Starostna meja | Zasebni sektor | Javni sektor (državni in občinski) |
|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 55 let | Piloti, potapljači in reševalci na helikopterjih na Severnem morju | |
| 60 let | Posadke na letalih | Vojaški oficirji, policisti, gasilci, vozniki reševalnih vozil |
| 62 let | Šoferji, delavci v transportu | |
| 63 let | | Kapitani in strojniki, zaporniški čuvaji |
| 65 let | Medicinske sestre, rudarji, upravljavci žerjavov in težke strojne opreme, zavarovalniški agentje, prodajalci (komercialisti na terenu), pastirji severnih jelenov, zaposleni na fiksnih oljnih ploščadih, učitelji vožnje. | Železniško osebje (strojevodje in drugi zaposleni z odgovornostjo za operativno varnost), letalsko osebje, medicinske sestre, zaporniško osebje, čistilke, profesionalni šoferji, zobozdravniki, fizioterapevti |

Kot je bilo omenjeno se za vse omenjene poklice v javnem sektorju starostna upokojitvena meja lahko zniža za do 3 leta, če je seštevek njihovih let in delovne dobe vsaj 85 let.

Delo po dosegu starostne meje

V javnem sektorju morajo zaposleni v poklicih, kjer je starostna meja nižja od 70 let, svoje delovno mesto zapustiti ko dosežejo to starostno mejo. Delo po tem letu je možno samo ob posebnem

² Bolj natančen seznam poklicev z nižjo starostno mejo za upokojitev v javnem in občinskem sektorju se nahaja na: http://www.regjeringen.no/upload/AID/publikasjoner/rapporter_og_planer/2009/R_OfTP_utvalget_11.03.2009_Vedlegg4_Saeraldersgrenser.pdf (municipal sector) and http://www.regjeringen.no/upload/FAD/Vedlegg/Lønns-%20og%20personalpolitikk/Aldersgrensehefte_09.pdf (state sector).





sporazumu z zaposlovalcem. Za nadaljevanje dela po 70 letu starosti je možna upokojitev z delovnega mesta v javnem sektorju in sklenitev nove pogodbe z novim delodajalcem, ali pa kombiniranje dela s prejetjem pokojnine.

V zasebnem sektorju delavcu ni nujno prenehati z delom ko doseže starostno mejo za upokojitev. Ima pa delavec pravico do upokojitve, ko doseže to mejo. Težave se pojavljajo zaradi pomanjkanja koordinacije med pravico do upokojitve in pravico do črpanja sredstev iz pokojninske sheme. To pomeni, da zakon lahko predpiše znižano starostno mejo za upokojitev določenih poklicev, vendar pa podjetje nima posebne pokojninske sheme za zgodnejšo upokojitev. V tem primeru bo delavec običajno nadaljeval z delom na tem delovnem mestu ali pa na drugem delovnem mestu v podjetju dokler ne doseže najnižje starostne meje za upokojitev, ko lahko začne črpati pokojninsko zavarovanje. Alternativno predstavlja možnost črpanja sredstev iz AFP sheme (več o tej je predstavljeno spodaj), ki se lahko aktivira z 62 letom starosti. Če podjetje nima AFP sheme bo takšen delavec moral delati do 67 leta starosti (oziroma do 62 leta starosti po reformi iz leta 2011/2012). Pravila za delavce v zasebnem sektorju niso jasna, ali se delavec ob doseganju starostne meje mora upokojiti ali pa ima samo pravico do upokojitve. To vprašanje je pred kratkim prišlo celo na sodišče (piloti) in povzročilo precej javne diskusije na Norveškem.

Na splošno je norveška pokojninska zakonodaja odprta do možnosti za upokojitev pred doseganjem običajne starostne meje 70 let. Omogoča kombinacijo črpanja pokojnine in istočasnega dela pred 70 letom starosti na drugem delovnem mestu. To je v skladu z uveljavljeno individualno fleksibilnostjo v novem splošnem javnem pokojninskem sistemu in v poklicnih pokojninskih shemah. Oba sistema sta odprta za možnost kombinacije dela in prejemanja pokojnine od doseženega 62 leta starosti. Na primer, možno je delati za polni delovni čas in istočasno prejemati pokojnino (iz javnega pokojninskega sklada, poklicnih pokojninskih skladov in AFP shem – iz zadnjih če je upravičenec kvalificiran za prejemanje teh pokojnin). To velja za zaposlene v zasebnem sektorju. V javnem sektorju pa ni mogoče dobivati pokojnine iz poklicnih pokojninskih shem pred 62 letom starosti (razen če je predpisana nižja starostna meja). To pokojnino je možno dobiti šele po 67 letu starosti, čeprav je običajna meja bližje 65 letom (zaradi pravila 85 let). Je pa možno, da se vsi javni uslužbenci upokojijo ob doseženem 62 letu starosti po AFP shemi (ki je različna kot AFP shema za zasebni sektor).

Ne vemo natančno koliko zavarovancev nadaljuje z delom na drugih delovnih mestih, vsekakor pa je takšnih delavcev precej, na istem delovnem mestu ali na drugih (Midtsundstad 2005 in Bureau of Statistics(2008).





Pokojninske sheme za poklice z nižjo starostno mejo za upokožitev

Uvod

V privatnem sektorju za določene poklice ni možno določiti poklicne pokojninske sheme. Vse poklicne pokojninske sheme so vezane na podjetje in morajo zajemati vse zaposlene, ne glede na tip sheme. Ta zakonska ureditev in tako imenovani »princip proporcionalnosti« predstavljajo okvir privatnih pokojninskih shem. V javnem sektorju so vsi zaposleni vključeni v pokojninski sistem (z nekaterimi izjemami).

Da bi se lahko določile pokojninske sheme za določene poklice, morajo imeti osnovo v javni zakonski regulativi. Obstaja nekaj pokojninskih shem, ki vsebujejo določene poklice in večina jih je urejenih z zakonom ter institucionalno nadzorovano s strani vlade. Te sheme ne kršijo principa, da morajo biti vsi zaposleni vključeni in da imajo vsi zaposleni enake pokojnine (princip proporcionalnosti), saj so vse pokojninske sheme približno enake.

Sistem zgodnjih upokožitev na Norveškem

V tem poglavju bomo predstavili sistem zgodnjih upokožitev na Norveškem. Po letu 2011 se lahko vsi zaposleni (tako javni, kot privatni zaposleni) upokožijo pri 62 letih ter dobijo pokojnino iz javnega pokojninskega sistema. Pred 2011 je bila upokožitvena starost v javnem sektorju 67 let in upokožitev pred temi leti je bila možna le z vključitvijo v sistem zgodnje upokožitve AFP. Vsi javni uslužbenci imajo dostop do sistema AFP. V privatnem sektorju se sistem AFP lahko uveljavi po 62 letu pod določenimi pogoji, čeprav so vsi zaposleni v privatnem sektorju v principu vzpostavili upravičenost do prejemanja pokojnin iz AFP. Treba je omeniti, da se po letu 2011 AFP sistem za javni in privatni sektor močno razlikujeta. V javnem sektorju je AF sistem še vedno definiran kot sistem zgodnje upokožitve za delavce med 62 letom in 65 / 67 letom. V privatnem sektorju je AFP sistem bolj prilagojen principom v novem pokojninskem sistemu in se izplačuje do konca življenja od upokožitve (fleksibilno od 62 leta). V obeh AF sistemih je možna upokožitev pri 62 letih, vendar sistem deluje različno. Druga razlika med javnim in privatnim sistemom je, da je v privatnem sistemu možno kombinirati upokožitev in delo po lastni izbiri, medtem ko so v javnem sistemu močne omejitve za poklicne upokožitve in kombinacije dela po upokožitveni starosti in pokojnino.

Upokožitev pred 62 letom je v splošnem možna le v primeru invalidnosti ali za delavce, ki v poklicu, za katerega velja nižja upokožitvena meja. To se nanaša na t.i. 'fex' poklice, kot so prikazani v tabeli zgoraj. V drugem primeru se dobi pokojnina iz poklicnih pokojninskih shem pred 62 letom če ste zaposleni v javnem sektorju. V splošnem to ni primer v privatnem sektorju (z nekaj izjemami).

Značilnosti javnih in zasebnih pokojninskih shem

Tabela spodaj predstavlja več značilnosti poklicnih pokojninskih shem in shem za zgodnejšo upokožitev na Norveškem:



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalec sklada pa je Innovation Norway.



Tabela 16: Poklicne pokojninske sheme in sheme za zgodnejšo upokožitev na Norveškem – opis ključnih značilnosti.

| Pogoji za zgodnejšo upokožitev | Tipi pokojninskih shem | Pravice v pokojninski shemi | Financiranje sheme | Administracija |
|------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|
| Kaj so glavni pogoji za doseganje zgodnje upokožitve | 'Defined benefit' ali 'defined contribution' | Kako se pravice zgradijo med delovno dobo | Kdo plačuje prispevke ali premije | Kdo upravlja pokojninsko shemo |

V naslednjih poglavjih bomo ločeno predstavili sistem zgodnjega upokoževanja v zaseben in javnem sektorju glede na ključne značilnosti definirane v zgornji tabeli.

Različne poklicne upokožitvene sheme v javnem sektorju so skoraj identične, neodvisne od tega, kje v javnem sektorju je delavec zaposlen. To pomeni, da je pokojninski sistem, ki pokriva zaposlene na poklicih, ki se lahko upokožijo pred doseženim 70 letom starosti, definiran enotno za celotni javni pokojninski sistem.

V zasebnem sektorju pa se pokojninske sheme razlikujejo. Osnovno načelo izenačitve možnosti upokožitve ob določeni (nižji) starostni meji za določene poklice velja tako za zasebne kot javne uslužbence. Tako veljajo pravila za zgodnejšo upokožitev, kot so bila definirana v javnem sektorju z zakonom, tudi za privatni sektor. To velja na primer za medicinske sestre, ki so zaposlene v zasebnem in v javnem sektorju.

Poklicne pokojnine in pokojnine ob zgodnejši upokožitvi v javnem sektorju

Vsi zaposleni delavci v javnem sektorju v poklicih, kjer je starostna meja nižja od 70 let so vključeni v isto pokojninsko shemo. Edina razlika med njimi je v tem, da se starostna meja razlikuje med različnimi poklici. Delavci v poklicih, kjer je ta meja nižja, se lahko upokožijo in prejemaajo pokojnino iz te sheme prej kot drugi javni uslužbenci (pred 65 letom starosti).



Tabela 17: Poklicne pokojninske sheme v javnem sektorju – opis ključnih značilnosti.

| Pogoji za zgodnejšo upokojitev | Tipi pokojninskih shem | Pravice v pokojninski shemi | Financiranje sheme | Administracija |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Da zavarovanec opravlja poklic z znižano starostno mejo za upokojitev – kot je navedeno v tabeli zgoraj. | Defined benefit. Višina pokojnine je odvisna od zadnje plače | Normalno: če je pokojninska doba 30 let znaša pokojnina 66 % zadnje plače. Višina pokojnine je garantirana. Če je vsota starosti in delovne dobe vsaj 85 let se lahko zaposleni upokoji do 3 leta pred starostno mejo | Državni sektor: Pokojninski izdatki se financirajo iz državnega proračuna ter prispevkov zaposlenih in delodajalcev Občine: Občine same financirajo večino izdatkov. Zaposleni v celotnem javnem sektorju plačujejo prispevke v višini 2 % njihove plače. | Državni sektor: Pokojninske sheme upravlja SPK (Norveški pokojninski sklad za javne uslužbenice) Občine: V večini primerov pokojninske sheme vodi ali KLP ali pa druge življenjske zavarovalnice. KLP upravlja pokojninsko shemo za medicinske sestre. |

Poklicna pokojninska shema v javnem sektorju je organizirana kot shema z določenimi pravicami ('defined benefit'), ki so odvisne od zadnje plače. Običajno zahteva 30 let plačevanja pokojninskih prispevkov na dan upokojitve (v obdobju 40 let od začetka dela do upokojitve) za izplačilo pokojnine v višini (najmanj) 66 % zadnje plače – toliko je tudi garantirane. Na splošno se zavarovanec lahko upokoji 3 leta pred izpolnitvijo starostnega pogoja za upokojitev če seštevek njegovih let in pokojninske dobe doseže 85 let. To pomeni, da se lahko ob izpolnitvi tega pogoja redno upokojijo pri 67 letih, če je njihova starostna meja 70 let, pri 62 letih (pri meji 65 let) in pri 57 letih (pri meji 60 let). Če predstavimo na konkretnem primeru policista – ta se lahko upokoji pri 60 letih, ko pa doseže 28 let pokojninske dobe pa se lahko upokoji že pri 57 letih ($28 + 57 = 85$ let).

V državnem sektorju pokojninske sheme vodi Norveški pokojninski sklad za javne uslužbenice (SPK), ki je v lasti Ministrstva za delo. Izdatke za pokojnine izplačujejo iz državnega proračuna, iz premij javnih podjetij, ki imajo njihove pokojninske načrte pri SPK, ter od prihodkov s strani prispevkov delojemalcev v višini 2 % bruto plače. Pokojninske sheme za občinski sektor običajno vodi KLP (vzajemni pokojninski sklad v lasti zavarovancev) ali pa pokojninske družbe za življenjsko zavarovanje, ki prav tako ponujajo pokojninska zavarovanja. KLP prav tako vodi pokojninske sheme za medicinske sestre, vključno z medicinskimi sestrami v privatnih podjetjih.

Poleg pokojninskih zavarovanj ponujajo javna poklicna zavarovanja tudi pokojnino za primer nezmožnosti dela in za vzdrževane osebe.



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalca sklada pa je Innovation Norway.



Poklicne pokojnine in pokojnine ob zgodnejši upokojitvi v zasebnem sektorju

Po reformi je postalo na Norveškem možno, da tudi zavarovanci poklicnih pokojninskih zavarovanj v zasebnem sektorju prejemajo pokojnino že od dopolnjenega 62 leta starosti. To ni možno v javnem sektorju, razen za poklice kjer je starostna meja znižana do te mere. Reforma leta 2012 je omogočila prejetje pokojnine tudi pred dopolnjenim 67 letom starosti za vse poklice – prej je bilo to možno samo za tiste z nižjo starostno mejo. Pri zasebnih podjetjih nastopa neusklajenost med zakonsko predpisanimi starostnimi mejami za upokožitev in dejanskimi možnostmi za črpanje poklicnih pokojnin. Pred reformo so zasebna podjetja, ki so zaposlovala delavce na poklicih z znižano starostno mejo za upokožitev, vseeno morala plačevati prispevke do njihovega dopolnjenega 67 leta. Primeri, ko se je zakonsko določena starostna mera ujela z dejansko možnostjo prejemanja pokojnine so bili izjema (na primer piloti in kabinsko osebje).

Zaradi sprememb uvedenih leta 2012 se sedaj lahko vsi zaposleni upokožijo pri 62 letih starosti in prejemajo pokojnino iz javne pokojninske sheme, poklicne pokojninske sheme in AFP sheme (če so zanje kvalificirani). Sistem nižjih upokožitvenih starosti za določene poklice trenutno še ni bil evalviran v primerjavi z vpeljavo novega fleksibilnega splošnega pokojninskega sistema. Te spremembe bodo predmet diskusije v naslednjih letih. Ena od ključnih težav je, da sistem posebnih starostnih meja za zgodnejšo upokožitev (z izjemo medicinskih sester in zdravniškega osebja) v praksi ne deluje kot je bilo zamišljeno, saj niso zakonsko predpisane obveznosti za zasebna podjetja, da vzpostavijo pokojninsko shemo, ki bi hitrejšo upokožitev dejansko tudi omogočila poklicem, ki jih je opredelil zakon.

Tabela 18: Poklicne pokojninske sheme v zasebnem sektorju – opis ključnih značilnosti.

| Pogoji za zgodnejšo upokožitev | Tipi pokojninskih shem | Pravice v pokojninski shemi | Financiranje sheme | Administracija |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Da zavarovanec opravlja poklic z znižano starostno mejo za upokožitev – kot je navedeno v tabeli zgoraj. | 'Defined benefit' ali 'defined contribution' | 'Define benefit': Velikost pokojnine v velikosti 60-70 % zadnje plače. Večina prejema 66 % ali manj. Pokojnina ni garantirana. 'Define contribution': Med 2 in 5 % plače med NOK 80.000 (10.000 EUR) in NOK 400.000 (50.000 EUR) in med 2 % in 8 % med NOK 400.000 in NOK 960.000 (120.000 EUR). Skoraj 50 % zavarovancev plačuje prispevek v višini 2 % | Oba tipa pokojninskih shem. Delodajalec pokrije vse stroške s premijami ali s prispevki. Prispevki zaposlenih so dovoljeni, ampak redki. | 'Defined benefit': Lasten pokojninski sklad (velika podjetja) ali pa življenjske zavarovalnice 'Define contribution': Življenjske zavarovalnice, banke, investicijski skladi |

V zasebnem sektorju ima približno 1,1 mio zaposlenih t.i. 'defined contribution' shemo in 340.000



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalca sklada pa je Innovation Norway.





zaposlenih 'defined benefit' shemo. Slednje bodo v bližnji prihodnosti verjetno z zakonsko podlago spremenjene v hibridne sheme, ki bodo bazirale na principu 'defined contribution'.

V teh shemah znaša višina pokojnine običajno med 60 in 70 odstotki zadnje plače. Dejanska višina pokojnine je odvisna od različnih dejavnikov. Višina pokojnine ni garantirana (kot je v javnih shemah) ampak želi doseči polno izplačilo. Večina teh shem izplačuje pokojnino v višini 66% zadnje plače ali še manj. Da dobi maksimalno izplačilo pokojnine mora biti zavarovanec vključen v shemo vsaj 30 let na dan upokojitve (v obdobju 40 let od začetka upokojitve).

V trenutno najbolj popularnih 'defined contribution' shemah pa prispevna stopnja variira med 2 in 5 % plače med NOK 80.000 (10.000 EUR) in NOK 400.000 (50.000 EUR) in med 2 % in 8 % med NOK 400.000 in NOK 960.000 (120.000 EUR). Skoraj 50 % zavarovancev plačuje prispevek v višini 2 %, kar je najnižja dovoljena prispevna stopnja.

'Defined benefit' sheme v zasebnem sektorju običajno vključujejo tudi zavarovanje za primer nezmožnosti dela in za vzdrževane osebe. Takšna zavarovanja niso običajna v 'defined contribution' shemah (kjer ima manj kot 40 % zavarovancev zavarovanje za primer nezmožnosti dela).

Vse stroške in prispevke plačujejo delodajalci. Ti plačujejo tudi stroške vodenja in upravljanja premoženja. Prispevki zaposlenih so dovoljenji, a niso običajni.

'Defined benefit' sheme so običajno vodene s strani življenjskih zavarovalnic ali podjetij, ki imajo v lasti pokojninske sklade (kar je sicer bolj redko). 'Defined contribution' sheme pa običajno upravljajo zavarovalnice življenjskega zavarovanja, banke ali investicijski skladi ter družbe za upravljanje premoženja.





Zaključek

Celotni pokojninski sistem na Norveškem se je v zadnjih sedmih letih bistveno spremenil. Poklicne pokojnine so bile obvezne po zakonu iz leta 2006, medtem ko se je javni pokojninski sistem bistveno spremenil z reformo leta 2011. Poleg tega se je AFP pokojninski sistem v zasebnem sektorju (sistem, ki omogoča zgodnejšo upokožitev, če se tako dogovorijo socialni partnerji) spremenil leta 2011 in je sedaj dejansko sistem doživljenjskega pokojninskega zavarovanja, fleksibilen v takšnem pomenu besede, da omogoča koriščenje pokojnine po dopolnjenem 62-em letu starosti. AFP sistem v javnem sektorju ostaja nespremenjen in je še vedno definiran kot sistem zgodnjega upokoževanja med 62 in 67 (65) letom starosti. Poklicne pokojninske sheme v zasebnem sektorju se bodo v prihodnosti še spreminjale. Tradicionalne 'defined benefit' sheme se bodo verjetno z zakonsko spremembo transformirale v novo obliko (hibridnih) pokojninskih shem.

Med postopkom pokojninske reforme je norveška vlada signalizirala, da bodo starostne meje za upokožitev pri določenih poklicih ponovno določene. Eden od glavnih razlogov za spremembe javnega pokojninskega sistema je podaljševanje življenjskega pričakovanja, kar se je seveda odrazilo tudi na podaljšanju splošne starostne meje za upokožitev. Poleg tega pa nova fleksibilnost, tako v javnem pokojninskem sistemu kot v poklicnih pokojninskih shemah, omogoča upokožitev že pri 62 letih starosti. To vpliva tudi na ponovni pregled starostno-specifičnih pravil za zgodnejšo upokožitev pri posameznih poklicih. Eno od vprašanj za diskusijo je, ali naj bo sistem prilagojen naravi in nevarnosti posameznih poklicev ali pa naj bo še vedno usmerjen samo v doseganje določene minimalne starostne meje za upokožitev kot je sedaj. Zaradi odpora s strani sindikatov, pa tudi zaradi pravnih nejasnosti, je bila diskusija o tej tematiki prestavljena na kasnejši čas. Zato ostaja nejasno ali bodo starostne meje zvišane ali spremenjene v celoti.



ANALIZA PRIHODNOSTI SISTEMA V SLOVENIJI

Mag. Aleš Pustovrh

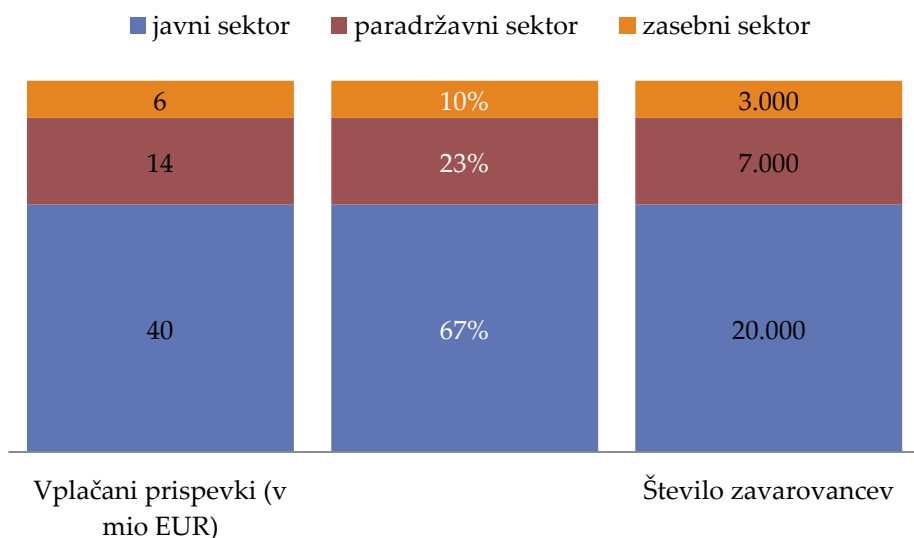
Raziskovalec Inštituta za socio-ekonomske in poslovne evalvacije in doktorski študent na Ekonomski Fakulteti Univerze v Ljubljani.

Iz dosedanjih prispevkov je možno izluščiti nekaj ključnih ugotovitev:

- Sistem ODPZ je zgodovinsko pogojen in ima v Sloveniji **zgodovino vsaj od leta 1965**.
- **Razširjen** je tudi v **drugih državah EU, vendar ne vseh**.
- **V EU ne obstaja enotni pristop** do tega sistema – vsaka država ureja to področje individualno.
- V večini drugih držav **pokriva manjše število zavarovancev** kot v Sloveniji.
- **Slovenski sistem je dejansko drag** (prispevne stopnje so visoke) in **v celoti strošek delodajalcev**.
- V EU je jasen **trend zniževanja obsega** tega sistema (Grčija, Madžarska).

Število zavarovancev v Sloveniji se v nasprotju s tem povečuje. Ob prehodu na nov sistem leta 2000 je bilo na KAD-u malo več kot 23.000 zavarovancev, še okvirno 12.000 pa jih je ostalo v okviru ZPIZ-a še po starem zakonu. Danes je na KAD-u že skoraj 45.000 zavarovancev, še okvirno 2.000 pa jih je na ZPIZ-u. Prispevke je v letu 2012 plačevalo približno 30.000 zavarovancev. Ti so letno vplačali 60,5 mio EUR. Sistem ODPZ je tako predstavljal manj kot 2 % obsega sistema ZPIZ.

Tabela 19: Podatki o vplačevanju prispevkov v letu 2012



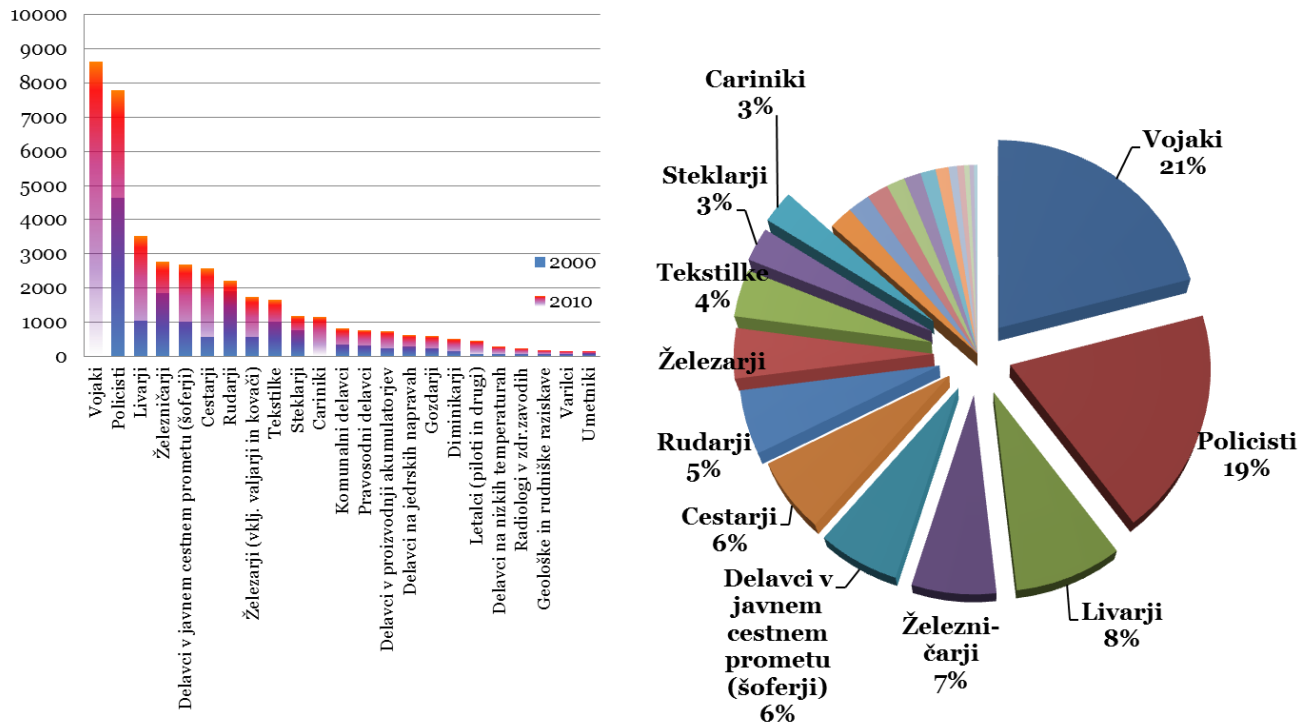
Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalca sklada pa je Innovation Norway.





Večina zaposlenih, ki so vključeni v sistem ODPZ, so zaposlenih v poklicih represivnega aparata – vojaki in policisti. Precej zavarovancev je tudi iz jeklarske, rudarske in transportne industrije medtem ko se je število določenih poklicev (steklarji in predvsem tekstilke) v zadnjih letih bistveno zmanjšalo.

Slika 3: Pregled zavarovancev v sistemu ODPZ po poklicih



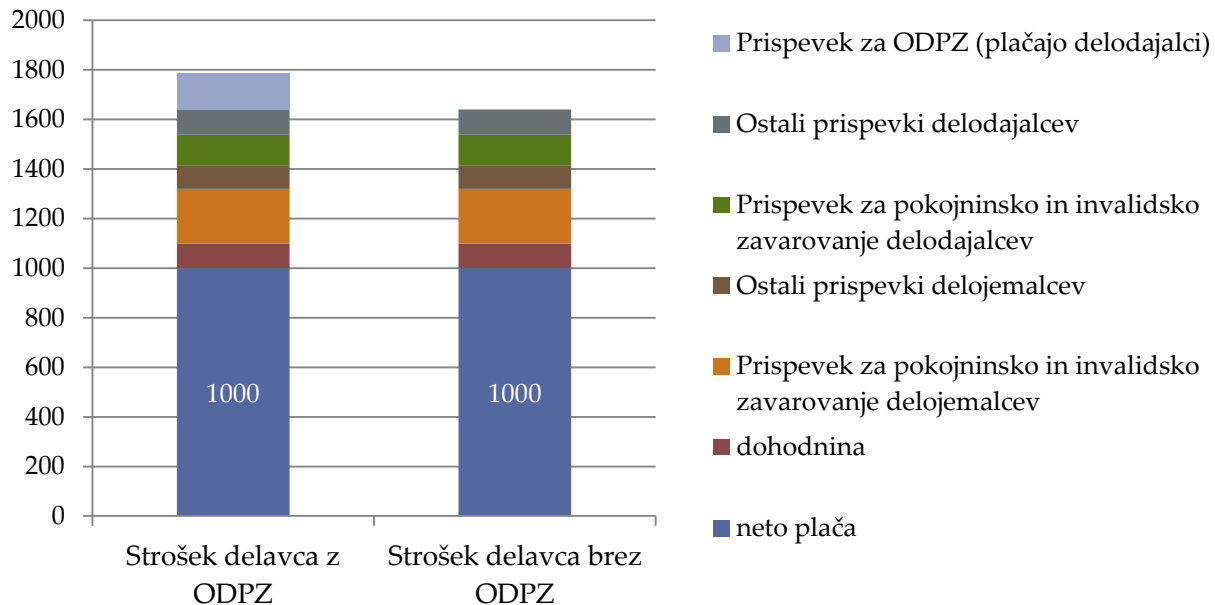
Prispevek za ODPZ je v celoti plačan s strani delodajalcev in se računa na bruto plačo (to pomeni, da se ne vidi v izpiskih za bruto plačo). Zanje to predstavlja dodatni stroške dela v višini 10 %.



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalca sklada pa je Innovation Norway.

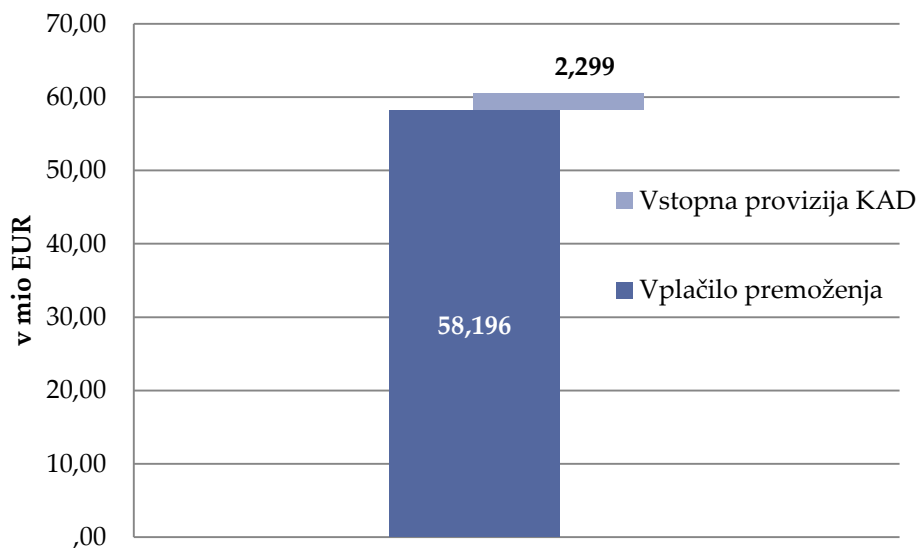


Tabela 20: Primerjava stroškov dela za delavce v sistemu ODPZ in izven njega



Vplačila v sistem ODPZ potem upravljalec Kapitalska družba (KAD) nalaga v premoženje. V letu 2011 so se sredstva povečala za približno 60 mio EUR, predvsem zaradi novih vplačil.

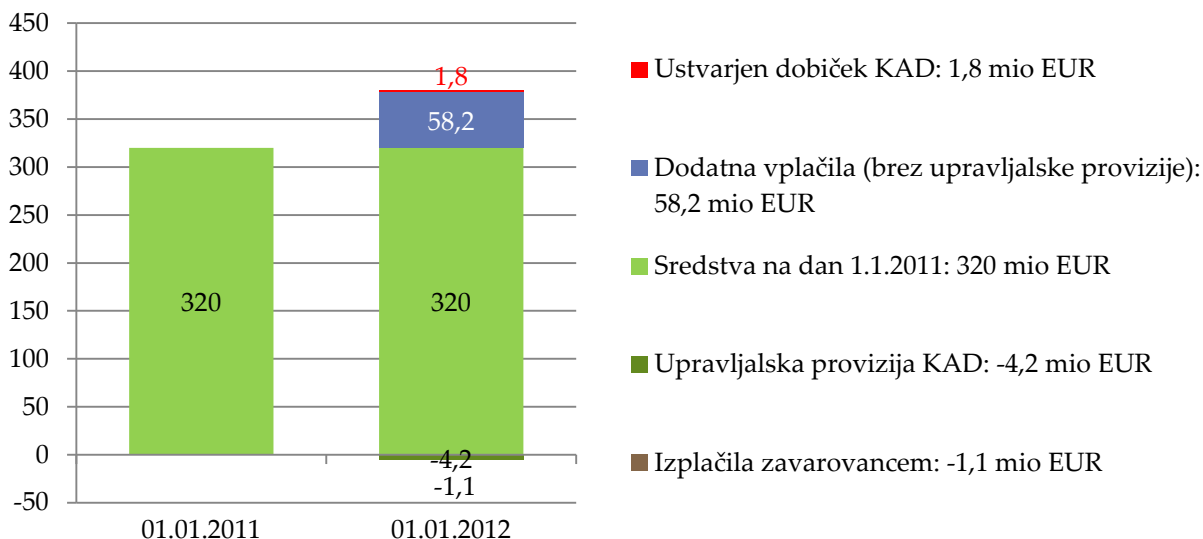
Tabela 21: Delitev vplačanih sredstev v sistem ODPZ



KAD je z upravljanjem sredstev dosegel 0,5 % donosnost, kar je bilo manj kot je bila zahtevana 2,05 % donosnost. Zato je oblikoval potrebne rezervacije. Izplačal je za 1,1 mio EUR, vse v enkratnem znesku.



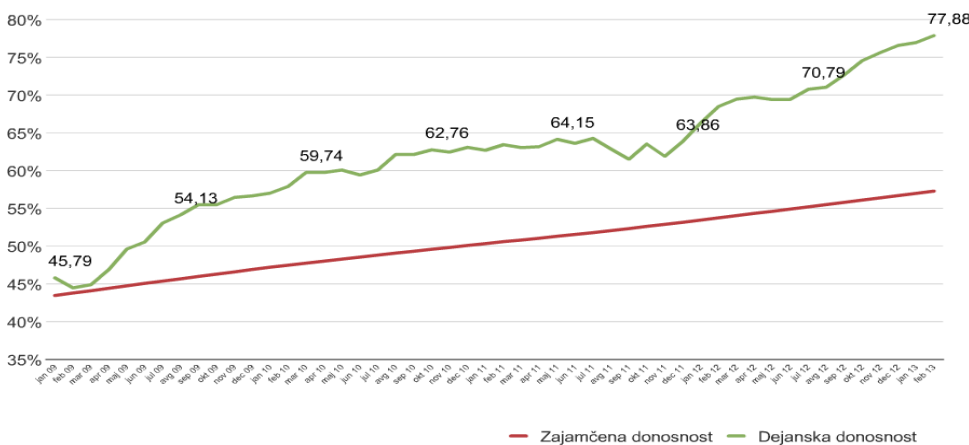
Tabela 22: Povečanje premoženja v sistemu ODPZ



Od nastanka sistema v letu 2000 je KAD kumulativno precej presegel zajamčeno donosnost. Od začetka poslovanja je kumulativna donosnost dosegla 78%, kumulativna zajamčena donosnost pa je nižja od 60%.

Tabela 23: Analiza zajamčene in dosežene donosnosti naložb KAD-a

Grafični prikaz dejanske in zajamčene mesečne donosnosti



Doseženi donosi naloženih sredstev tudi razlikujejo sistem ODPZ (dejansko drugi pokojninski steber) od prejšnjega sistema beneficirane delovne dobe, ki ni bil naložben (in je bil pay-as-you-go sistem – prvi pokojninski steber). Pri tem je pomembno, da bi se ob vrnitvi na sistem beneficirane delovne dobe ti donosi izgubili in bi zato potrebovali povišanje prispevne stopnje, s tem pa bi sistem postal še dražji.



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljelec sklada pa je Innovation Norway.





Seveda pa ima naložbeni sistem individualni varčevalnih računov tudi resne pomanjkljivosti, predvsem odsotnost solidarnosti in s tem ustvarjanje presežkov in primanjkljajev znotraj istega sistema.

TEORETIČNE OSNOVE POSEBNIH UPOKOJITVENIH SHEM ZA TEŽKO IN NEVARNO DELO

Pregled teoretičnih osnov pove, da je zgodnje upokojevanje teoretično utemeljeno samo za ozko definirane skupine, ki imajo dokazano krajše življenjsko pričakovanje zaradi izpostavljenosti težkim in nevarnim delovnim okoliščinam. Dosedanje, sicer redke, tuje študije na temo življenjskega pričakovanja po posameznih poklicih večinoma ne potrjujejo domneve, da določeni poklici opazno zmanjšajo življenjsko pričakovanje delavcev.

To je ključnega pomena, saj je glavna teoretična potrditev osnova zgodnejšega upokojevanja za delavcev na takšnih delovnih mestih v tem, da bi bilo ob redni upokojitvi njihovo koriščenje ugodnosti v pokoju časovno krajše od delavcev v drugih poklicih, saj imajo krajše življenjsko pričakovanje od njih. Zato je za takšne primere upravičeno zahtevati izenačitev pravic vseh delavcev iz pokojnine (seveda če tudi prispevajo enaka sredstva v pokojninsko blagajno ali varčevanje), kar dosežemo s predčasno upokojitvijo.

Obstoječe strokovne študije torej tega, v nasprotju s percepcijo delavcev, ne potrjujejo. To pa pomeni, da so s prezigodnjim preходом v pokoj delavci na težjih in zdravju škodljivih dejansko v privilegiranem položaju v primerjavi z drugimi delavci. Vsekakor pa bi bilo na tem področju nujno pridobiti več podatkov o umrljivosti in življenjskem pričakovanju delavcev po posameznih poklicih.

Vendar pa bi bilo celo v primeru krajšega življenjskega pričakovanja teh delavcev bolje tudi za takšna delovna mesta najti drugačne rešitve kot zgodnejši prehod v pokoj (vzpostavljen sistem prekvalifikacij, izboljšanje kakovosti delovnih mest, višje plačilo za delo v času kariere).

Dejstvo, da v nekaterih (ne vseh) državah obstajajo sistemi zgodnjega upokojevanja je bolj posledica institucionalne togosti kot pa dokazane koristnosti takšnih sistemov. Zanimiv je primer strojevodij, v eni od evropskih držav, ki so si kmalu po prvi svetovni vojni uspeli izboriti možnost zgodnejšega upokojevanja zaradi zdravstvenih nevarnosti, povezanih z vdihavanjem dima na takratnih parnih lokomotivah. Zelo kmalu po sprejetju sistema zgodnejšega upokojevanja za strojevodje pa so se začeli uporabljati vlaki na električni pogon in dima ni bilo več, privilegij pa je ostal do današnjih dni.

Poleg te teoretične osnove, ki na problematiko zgodnjega upokojevanja gleda pretirano ozko zgolj z vidika krajšega življenjskega pričakovanja obstaja tudi druga, družbeno-socialna teoretična osnova za zgodnejše upokojevanje. Njena predpostavka je, da je cilj vsake družbe imeti zdrave in aktivne državljane. Zato je sistem zgodnjega upokojevanja teoretično utemeljen s tem, da delavce



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalec sklada pa je Innovation Norway.





odstranimo z delovnih mest, ki jih lahko trajno zaznamujejo, fizično pohabijo ali celo skrajšajo življenje. V primeru, da delavce namreč ne uspemo umakniti s takšnih delovnih mest, postanejo tudi zdravstveni problem in s tem strošek za družbo. Namesto da bi prispevali k blagostanju družbe postanejo njeno breme. Zato je družben cilj, da za določena delovna mesta poskrbi, da se lahko delavci z njih umaknejo še preden postanejo zdravstveno manj sposobni in predmet za invalidske upokojitve. Cilj je torej zmanjšati družbene in individualne stroške (tako denarne kot druge) za delavce, ki so 'žrtvovali' svoje zdravje in napor na delovnih mestih, ki jih nekdo mora opraviti, so pa po svoji naravi težaška in zdravju škodljiva.



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalec sklada pa je Innovation Norway.



SIMULACIJE FINANČNE VZDRŽNOSTI TRENUTNEGA SISTEMA IN MOŽNIH SPREMEMB

Dr. Marko Pahor

Izredni profesor na Ekonomski Fakulteti Univerze v Ljubljani in raziskovalec Inštituta za socio-ekonomske in poslovne evalvacije

Ena ključnih težav sistema ODPZ v Sloveniji je bila tudi neuskklajenost predvidenih vrednosti premoženja ter predvidenih obveznosti iz izplačila pokojnin. Po letu 2000 je postalo jasno, da obstoječe pravice iz zavarovanja ODPZ presegajo razpoložljiva sredstva in da so prihodki v sistem potencialno prenizki.

Na podlagi aktuarskih izračunov so bile zato leta 2010 predlagane in uveljavljene spremembe prispevne stopnje, ki so le-to povišale na vrednosti, ki so večini zavarovancev zagotavljala zadostno vrednost sredstev. Vendar pa je to pomenilo bistveno povišanje prispevne stopnje, kar je pri mnogih zavarovancih pomenilo preseganje sredstev, ki bi jih ti potrebovali za normalno pokojnino. To je logična posledica sistema naložbenih računov in enotne prispevne stopnje ob različnih višinah plač in posledično vplačanih prispevkov. Vendar pa je s stališča sistema to tudi neoptimalna rešitev.

Za analizo primanjkljajev in presežkov smo razvili model mikro-simulacij gibanja vrednosti premoženja in predvidenih obveznosti. Glede na obstoječo literaturo, opravljene poglobljene intervjuje ter socialnega dialoga v sklopu prve delavnice projekta Dostojna upokožitev je cilj sistema v tem, da omogoča predčasne upokojitve za zavarovance. V luči tega smo definirali cilj simulacij v tem, da testiramo vzdržnost sistema. Konkretno nas je zanimalo, ali ima večina (idealno pa vsi) zavarovancev ob nastopu pogojev za (predčasno) upokožitev v skladu dovolj sredstev, da se dejansko lahko predčasno upokojijo?

Model, ki smo ga operacionalizirali z lastnim programom napisanim v programskem jeziku Java, simulira 'vedenje' na ravni posameznikov, izide pa spremlja na ravni celotnega sistema (makro ravni). Pri tem smo model oblikovali tako, da lahko spreminjamo številne vhodne parametre, prav tako pa spremljamo lahko tudi več izhodnih parametrov. 'Mehke' predpostavke, ki jih je mogoče spremljati v modelu, so:

- Donosnost sklada – izračunali smo jo iz dosedanjih objavljenih donosnosti v preteklosti (0,25 % mesečno s standardnim odklonom v višini 0,75 %)
- Provizije upravljavca so enake sedanjim
- Pogoji upokojevanja so usklajeni z zakonom ZPIZ-2



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalec sklada pa je Innovation Norway.





Medtem ko je večino vhodnih parametrov možno spreminjati pa obstaja skupina 'trdih' predpostavk, ki jih ni možno dinamično spreminjati. Te vključujejo:

- Predvidena pokojnina izračunana po ZPIZ-2
- Prejemki (bruto in neto) vso delovno dobo enaki
- Ni dokupa delovne dobe, ni otrok
- Upokojevanje takoj, ko so izpolnjeni pogoji (brez malusov)
- Življenjsko pričakovanje po polnih tablicah smrtnosti za Slovenijo 2007
- Ničelna inflacija (spremljamo realne vrednosti)

Na podlagi rezultatov osnovnih simulacij ter vprašanj v okviru socialnega dialoga smo naknadno testirali vzdržnost sistema še ob uvedbi določenih reform Prva sprememba je bila uvedba solidarnostnega sklada, iz katerega bi se pokrival 'primanjkljaj' sredstev za tiste posameznike, ki ne bi dosegli minimalnega premoženja, ki bi jim omogočalo predčasno upokojevanje. Možen vir za takšen solidarnostni sklad bi lahko bila izstopna provizija, ki jo plačajo vsi zavarovanci.

Drugo skupino scenarijev smo oblikovali na podlagi predlogov, da se ponovno uvede diferenciacija med različno zahtevnimi poklicnimi skupinami, ter da se vsaj za nekatere od teh skupin znižajo prispevne stopnje. Testirali smo več scenarijev degresivnega znižanja prispevnih stopenj po skupinah zavarovancev.

Testiranja smo izvedli na dveh populacijah – realni populaciji na dan 31.12.2012, ter simulirano populacijo 20.000 zavarovancev s podobnimi značilnostmi (spol, poklicne skupine, plače po poklicnih skupinah) kot jih imajo zavarovanci iz trenutnega sklada. Pri tej simulirani kohorti zavarovancev smo predpostavili, da v sistem ODPZ vstopijo na različnih točkah kariere, spremljamo pa do njihove smrti. V tej kohorti ni novih vstopov in po simulirani smrti vseh zavarovancev je sklad prazen. V začetku je v tej kohorti 80 % aktivnih, vsak mesec pa naključno izbrani 1 % zavarovancev zamenja status (vstopi in izstopi v sistem ODPZ). Vsako kombinacijo smo ponovili 1000-krat.

Hipotetično populacijo smo uporabili za to, da smo testirali delovanje sistema brez ostankov primanjkljajev, ki izvirajo še iz pre nizkih prispevnih stopenj v preteklosti. Dejansko na ta način testiramo zgolj sistem kot bi bil brez preteklih primanjkljajev, ki bi jih bilo potrebno sanirati. Rezultati simulacij na osnovi te hipotetične situacije so zanimivi. V osnovnem scenariju, ki testira obstoječi sistem (vplačevanje prispevkov po stopnji 10,55 % za prve štiri skupine in 12,6 % za peto skupino) doseže sklad največjo velikost v višini malo prek 1 mrd EUR, velikost primanjkljaja pa ostane na zelo nizkem nivoju – krepko manjšim od 1 mio EUR. Tudi ta primanjkljaj je možno povsem odpraviti ali z uvedbo solidarnostnega sklada, ki se financira s prispevki~~ov~~ ali pa z uvedbo minimalne osnove za prispevke (rešitev, ki že velja za druge oblike pokojninskega zavarovanja v Sloveniji). Rešitev problema primanjkljaja v obstoječem sistemu je torej strokovno gledano relativno enostavna.



Tabela 24: Simulacija rezultatov obstoječega sistema ODPZ na hipotetični populaciji

| Prispevek za solidarnost (%) | Brez minimalne osnove | | Minimalna osnova za prispevke | |
|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------------------|
| | Primankljaj (mio) | Pokritost primankljaja s solidarnostnim skladom | Primankljaj (mio) | Pokritost primankljaja s solidarnostnim skladom |
| 0 | 0.14 | 0 | 0.00 | 0 |
| 0.1 | 0.15 | 1.98 | 0.00 | 1599 |
| 0.2 | 0.15 | 3.82 | 0.00 | 213863 |
| 0.5 | 0.17 | 8.64 | 0.00 | 143049 |
| 1 | 0.16 | 18.00 | 0.00 | 19866 |
| Skupina | Delež zavarovancev, ki jim od dopolnitvi pogojev manjka sredstev | | | |
| I | | 0.83 | | 0.01 |
| II | | 1.34 | | 0.01 |
| III | | 1.84 | | 0.01 |
| IV | | 2.13 | | 0.01 |
| V | | 0.85 | | 0.00 |
| Maksimalna velikost sklada (mio) | | 1068.00 | | 1077.60 |
| Letni prihodki upravljalca (000) | | 7067.50 | | 7148.78 |

Sistem kot je postavljen torej v veliki meri deluje dobro in je finančno vzdržen. Seveda pa je tako pri relativno visokih prispevnih stopnjah, ki sicer preprečujejo primanjkljaje, delajo pa sistem drag in povzročajo pri določenih posameznih presežke. Zato smo opravili dodatne simulacije, ali lahko ta sistem z znižanjem prispevnih stopenj za določene skupine pocenimo, ne da bi pri tem povečali primanjkljaje. Rezultati so prikazani v tabeli spodaj.



Tabela 25: Dodatne simulacije različnih prispevnih stopenj na hipotetični populaciji

Scenarij 2: Vplačevanje prispevkov po stopnjah 8,0, 8,5, 9,0, 9,5 ter 12,1%

Scenarij 3: Vplačevanje prispevkov po stopnjah 6,8, 7,55, 8,3, 9,05 ter 11,85%

Scenarij 4: Vplačevanje prispevkov po stopnjah 5,55, 6,55, 7,55, 8,55 ter 11,6%

| Prispevek za solidarnost (%) | Brez minimalne osnove | | Minimalna osnova za prispevke | |
|----------------------------------|------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------------------|
| | Primankljaj (mio) | Pokritost primankljaja s solidarnostnim skladom | Primankljaj (mio) | Pokritost primankljaja s solidarnostnim skladom |
| 0 | 2.34 | 0 | 0.27 | 0.00 |
| 0.1 | 2.23 | 0.12 | 0.23 | 1.12 |
| 0.2 | 2.15 | 0.24 | 0.32 | 1.62 |
| 0.5 | 2.43 | 0.53 | 0.37 | 3.56 |
| 1 | 2.44 | 1.05 | 0.37 | 7.00 |
| Skupina | Delež zavarovancev, ki jim od dopolnitvi pogojev manjka sredstev | | | |
| I | 5.10 | | 3.38 | |
| II | 6.38 | | 4.37 | |
| III | 4.61 | | 2.50 | |
| IV | 3.23 | | 0.72 | |
| V | 1.20 | | 0.00 | |
| Maksimalna velikost sklada (mio) | 920.40 | | 932.40 | |
| Letni prihodki upravljalca (000) | 5901.73 | | 5974.51 | |

| Prispevek za solidarnost (%) | Brez minimalne osnove | | Minimalna osnova za prispevke | |
|----------------------------------|------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------------------|
| | Primankljaj (mio) | Pokritost primankljaja s solidarnostnim skladom | Primankljaj (mio) | Pokritost primankljaja s solidarnostnim skladom |
| 0 | 5.10 | 0 | 2.22 | 0.00 |
| 0.1 | 5.57 | 0.04 | 1.84 | 0.13 |
| 0.2 | 5.22 | 0.09 | 2.15 | 0.23 |
| 0.5 | 5.23 | 0.23 | 1.88 | 0.66 |
| 1 | 5.34 | 0.45 | 2.26 | 1.08 |
| Skupina | Delež zavarovancev, ki jim od dopolnitvi pogojev manjka sredstev | | | |
| I | 11.13 | | 8.66 | |
| II | 13.58 | | 12.02 | |
| III | 10.07 | | 8.36 | |
| IV | 4.55 | | 2.21 | |
| V | 1.47 | | 0.00 | |
| Maksimalna velikost sklada (mio) | 860.40 | | 864.80 | |
| Letni prihodki upravljalca (000) | 5403.20 | | 5460.20 | |

| Prispevek za solidarnost (%) | Brez minimalne osnove | | Minimalna osnova za prispevke | |
|----------------------------------|------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------------------|
| | Primankljaj (mio) | Pokritost primankljaja s solidarnostnim skladom | Primankljaj (mio) | Pokritost primankljaja s solidarnostnim skladom |
| 0 | 14.35 | 0 | 7.99 | 0.00 |
| 0.1 | 14.39 | 0.02 | 8.92 | 0.03 |
| 0.2 | 13.61 | 0.03 | 8.18 | 0.06 |
| 0.5 | 14.47 | 0.08 | 8.75 | 0.13 |
| 1 | 14.54 | 0.15 | 9.97 | 0.23 |
| Skupina | Delež zavarovancev, ki jim od dopolnitvi pogojev manjka sredstev | | | |
| I | 20.62 | | 17.40 | |
| II | 23.34 | | 20.92 | |
| III | 20.36 | | 18.27 | |
| IV | 7.67 | | 5.51 | |
| V | 1.66 | | 0.00 | |
| Maksimalna velikost sklada (mio) | 793.20 | | 801.60 | |
| Letni prihodki upravljalca (000) | 4863.49 | | 4922.70 | |

Z zniževanjem prispevnih stopenj seveda upada najvišja velikost sklada, narašča pa primanjkljaj. Še vedno smo testirali, kako bi relativno enostavni rešitvi (uvedba solidarnostnega sklada in uvedba minimalne osnove za prispevke) vplivali na odpravo primanjkljajev. Rezultati v tabeli zgoraj pokažejo, da bi uvedba solidarnostnega prispevka v višini 1 % učinkovito odpravila primanjkljaj tudi pri znižanju prispevnih stopenj na 8,0, 8,5, 9,0, 9,5 ter 12,1%. To bi bilo možno celo brez uvedbe minimalne osnove za prispevke, bi pa uvedba takšne osnove bistveno znižala potrebni prispevek za solidarnost.

Dodatno zniževanje prispevnih stopenj hitro povečuje primanjkljaj v sistemu, ki ga prispevek za solidarnost v višini do 1 % ne more več pokriti.

Na koncu smo simulacije izvedli še na dejanski trenutni populaciji. Od prejšnjih simulacij se te razlikujejo v tem, da ima dejanska populacija že privarčevana določena sredstva, imajo pa tudi že potrjene obveznosti. Izkaže se, da so rezultati bistveno slabši kot pri hipotetični populaciji. To pomeni, da so trenutni zavarovanci v preteklosti plačevali prenizke prispevke za obljubljene pravice. Zato se kar precej zavarovancem obeta, da na računih ne bodo imeli dovolj sredstev za predčasno upokožitev. Kumulativni primanjkljaj v sistemu znaša približno 35 mio EUR. Za njegovo pokritje bi potrebovali uvedbo solidarnostnega prispevka v višini 2 % sredstev. Uvedba minimalne osnove za prispevek bi bila prav tako smiselna, čeprav brez uvedbe solidarnostnega sklada ne zadostuje za odpravo primanjkljaja.



Tabela 26: Simulacije razvoja obstoječega sistema na dejanski populaciji

| Prispevek za solidarnost (%) | Brez minimalne osnove | | Minimalna osnova za prispevke | |
|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------------------|
| | Primankljaj (mio) | Pokritost primankljaja s solidarnostnim skladom | Primankljaj (mio) | Pokritost primankljaja s solidarnostnim skladom |
| 0 | 35.10 | 0 | 44.52 | 0.00 |
| 0.1 | 38.30 | 0.04 | 38.33 | 0.04 |
| 0.2 | 39.85 | 0.08 | 24.83 | 0.14 |
| 0.5 | 28.60 | 0.29 | 44.68 | 0.17 |
| 1 | 35.71 | 0.45 | 28.48 | 0.58 |
| 1.5 | 28.25 | 0.88 | 29.83 | 0.87 |
| 2 | 33.58 | 0.98 | 30.70 | 1.06 |
| 2.5 | 30.34 | 1.45 | 21.93 | 2.04 |
| Skupina | Delež zavarovancev, ki jim od dopolnitvi pogojev manjka sredstev | | | |
| I | 62.15 | | 59.84 | |
| II | 35.47 | | 32.87 | |
| III | 18.31 | | 12.57 | |
| IV | 7.37 | | 5.13 | |
| V | 2.55 | | 1.89 | |
| Maksimalna velikost sklada (mio) | 886.81 | | 917.94 | |
| Letni prihodki upravljalca (000) | 5733.95 | | 5627.23 | |

Ključne ugotovitve simulacij so, da sistem kot je postavljen trenutno načeloma deluje. Večina zavarovancev se lahko upokoji predčasno, saj bodo imeli na računu dovolj sredstev za izplačilo pokojnin. Sistem je lahko tudi dolgoročno vzdržan z ustrezno nastavitvijo stopenj. Pri tem je potrebno paziti ne samo na to, da se odpravijo primanjkljaji v sistemu, ampak tudi na presežke znotraj sistema – ti so v vseh naših simulacijah bistveno višji od primanjkljajev.

Nazadnje smo simulirali še ponovno uvedbo diferenciranih stopenj in stopenj povečanja. Ponovna uvedba diferenciranih prispevnih stopenj po skupinah povečanja delovne dobe je smiselna, vendar jo je potrebno natančno oceniti. Nastopa namreč jasno viden 'trade-off' med višjimi stopnjami, ki so drage in ustvarjajo presežke v sistemu, ter med nižjimi stopnjami, ki so cenejše a ustvarjajo primanjkljaje in onemogočajo predčasno upokojevit. Pri vrnitvi na diferencirane stopnje je dodatna težava še obravnavanje obstoječih zavarovancev, ki v mnogih primerih v reformo sistema pridejo že z obsežnim primanjkljajem. Za natančno določitev stopenj povečanja, ustreznih prispevkov za posamezne skupine stopenj povečanja, potrebne prispevne stopnje za oblikovanje solidarnostnega sklada in za minimalne stroške sistema je potrebno vse prihodnje rešitve temeljito ponovno testirati. Simulacije pa pokažejo, da so s finančnega stališča nedvomno možne boljše rešitve kot je trenutna.

Po izvedbi vseh simulacij lahko v tej fazi predlagamo nekaj konkretnih predlogov za izboljšavo sistema ODPZ. Tako je smiselna ponovna uvedba različnih prispevnih stopenj po skupinah, ki bi omogočila znižanje prispevnih stopenj za določene skupine. Predlagamo uvedbo prispevnih stopenj v višini 8.05, 8.55, 9.05, 9.55 in 12.1 odstotka. Simulacije pokažejo, da s takšnimi prispevnimi stopnjami v sistemu 2,6 % zavarovancev nima dovolj sredstev na računu, da bi se lahko ob izpolnitvi pogojev predčasno upokojili. Zato predlagamo tudi uvedbo solidarnostnega sklada, ki bi ga financirali z uvedbo dodatne



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalca sklada pa je Innovation Norway.





izstopne provizije v višini 2 %. Ta omogoča pokritje vseh primanjkljajev pri vseh skupinah ter uvede solidarnost v sistem individualnih varčevalnih računov. Seveda obstajajo tudi druge možnosti za financiranje solidarnostnega sklada, ki pa morajo zagotoviti ocenjenih 47 mio EUR, na kolikor ocenjujemo maksimalno velikost primanjkljaja. Višino tega primanjkljaja bi znižala tudi uvedba minimalne osnove za prispevke, kot je že določena v drugih delih pokojninskega sistema v Sloveniji. Možno pa bi bilo poleg diferenciranih stopenj uvesti tudi različne stopnje povečanja po skupinah.



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalec sklada pa je Innovation Norway.





MNENJA IN PREDLOGI KAPITALSKE DRUŽBE KOT UPRAVLJAVCA SISTEMA OBVEZNEGA DODATNEGA POKOJNINSKEGA ZAVAROVANJA V SLOVENIJI

Kapitalska družba d.d.

Za sodelovanje se zahvaljujemo mag. Anji Stojin - Štampar, Heleni Bešter in drugim sodelavcem Kapitalske družbe, ki so sodelovali v postopkih raziskovanja in socialnega dialoga.

Sklad obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja je drugi največji pokojninski sklad v Sloveniji in hkrati najhitreje rastoči sklad v Sloveniji. Z njim upravlja Kapitalska družba (KAD), ki je izvajalec sistema ODPZ v Sloveniji.

KAD ocenjuje, da so ključni cilji oblikovanje dolgoročno vzdržnega sistema, ki zagotavlja primerne pokojnine. Cilj je tudi povišanje stopnje zadovoljstva zavarovancev, delodajalcev, poklicnih upokojencev in tudi države.

Za oblikovanje dolgoročno vzdržnega sistema, ki zagotavlja primerne pokojnine je predpogoj zadovoljstvo zavarovancev in delodajalcev. Za doseganje zadovoljstva zavarovancev je potrebna:

- Vključitev tistih zaposlenih, ki jim to zavarovanje pripada na podlagi predpisov
- Vključitev vseh tistih, ki resnično delajo na težkih delovnih mestih oz. v zdravju škodljivih pogojih
- Redno plačilo prispevkov delodajalca v ustrezni višini
- Možnost "predčasne" upokojitve
- Višina poklicne pokojnine
- Proces poklicne upokojitve
- Status poklicnega upokojenca
- Davčni položaj poklicne pokojnine

Za zadovoljstvo delodajalcev pa je pomembno, da so:

- Vključena le tista delovna mesta, kjer delo in pogoji dela to dejansko zahtevajo
- Ustrezna prispevna stopnja
- Možnost predčasne upokojitve za zaposlene

Trenutno stanje odstopa od teh ciljev. Obe ključni skupini deležnikov sta nezadovoljni s sistemom ODPZ. Kljub temu pa nihče ne podpira ukinitve sistema, ampak podpirajo iskanje boljših rešitev.

Pri tem je potrebno upoštevati, da je sistem obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja pomemben del slovenskega pokojninskega sistema. Zato ODPZ v veliki meri odseva izzive in



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljelec sklada pa je Innovation Norway.





probleme slovenskega pokojninskega sistema kot celote in tudi slovenske družbe kot ostarele, vendar starostno neprilagojene družbe.

Glavni izzivi so bili identificirani na treh področjih:

- Vključenosti – tu je izziv revizija nabora delovnih mest in celostni pristop do problematike – t.i. age-management'
- Plačila prispevkov – vprašanje nadzora vključenosti v sistem ODPZ (vloga MDDSZ) in nadzora nad plačilom prispevkov (vloga DURS-a).
- Višina prispevne stopnje – spremljanje zadostnosti sredstev, stalna kalibracija primerne višine prispevne stopnje

Na področju vključenosti KAD predlaga, da se hkrati z oblikovanjem sprememb ODPZ nemudoma prične z revizijo delovnih mest in preučitvijo možnosti vključitve določenih delovnih mest, ki jih v sedanjem sistemu ni. KAD prav tako predlaga, da se realizira sprejete strategije, ukrepe, sistemske pobude in sklepe na ravni vlade, MDDSZ in delodajalcev – vpeljava t.i. age – managementa v prakso. Konkretno to pomeni revizijo Strategije varstva starejših in oblikovanje celostne državne strategije varstva starejših zaposlenih (cilj za leto 2013: 43,5 % zaposlenost v kategoriji 55 do 64 let).

Na področju plačila prispevkov je KAD že od samega začetka sistema ODPZ opozarjal, da ni sistematičnega nadzora nad vključenostjo v sistem. Zato KAD podpira zahteve po vzpostavitvi takšnega nadzora. Ta nadzor morata vršiti dva državna organa, saj je potrebno poleg vključenosti v sistem zagotoviti tudi sistematični nadzor glede dejanskega plačevanja prispevkov. Obdobje vključenosti v ODPZ (in s tem dodana pokojninska doba) se namreč lahko računajo samo, če so prispevki plačani v celoti. Tukaj je ključna vloga DURS-a, ki mora zagotoviti sistematični nadzor nad plačevanjem prispevkov.

Glede višine prispevne stopnje je novi zakon ZPIZ -2 predvideva, da se določi s pokojninskim načrtom. Zato je za njeno določitev ključnega pomena socialni dialog.

Pri tem je pomembno vedeti, da je ZPIZ že v letu 1996 ugotovil, da prispevna stopnja za benefikacijo ne krije vseh izdatkov za višje pokojnine in predčasno upokojevanje beneficirancev. Razliko so pokrivali vsi ostali – nebeneficirani zavarovanci.



Tabela 27: višina prispevnih stopenj za pokojninska zavarovanja po letih

| Leto | ZPIZ | Benefikacija | ODPZ |
|------|--------|------------------|------------------|
| 1977 | 11,40% | od 3,5% do 10,5% | / |
| 1990 | 24,70% | od 3,5% do 10,5% | / |
| 1991 | 31,00% | od 4,2% do 12,6% | / |
| 1996 | 24,35% | od 4,2% do 12,6% | / |
| 2001 | 24,35% | od 4,2% do 12,6% | od 4,2% do 12,6% |
| 2010 | 24,35% | od 4,2% do 12,6% | 10,55% in 12,6% |
| 2013 | 24,35% | od 4,2% do 12,6% | ?????? |

Z uveljavitvijo ZPIZ-2 se je spremenila definicija pravice iz naslova ODPZ. Ukinil je možnost znižane pokojnine, obdobje prejemanja poklicne pokojnine pa je časovno drugače omejeno kot po ZPIZ-1. Posledica teh sprememb je, da se je spremenila oblika in dinamika presežkov in primanjkljajev (v primerjavi z ZPIZ-1).

Sistem poklicne pokojnine ostaja kombinacija 'defined benefits' in 'defined contribution' sistemov. Dejansko je to sistem 'defined contribution' z garancijo in elementi 'defined benefits'. To je posledica prehoda iz sistema benefikacij, ko je v letu 2001 na podlagi nespremenjenega seznama delovnih mest in enakih prispevnih stopenj prešel iz 'pay-as-you-go' sistema v kapitalski način. Delodajalci ne prevzemajo naložbenega tveganja – to tveganje do višine zajamčene donosnosti prevzema KAD, njemu podrejeno pa država.

Zato KAD predlaga, da se določi minimalna in maksimalna poklicna pokojnina (analogno kot na ZPIZ-u). Uvede naj se solidarnostni sklad znotraj sistema ODPZ, ki naj se financira iz presežne donosnosti in presežki nad maksimalno pokojnino.

Drugačno vlogo je dobil tudi odbor sklada kot oblika notranjega nadzora in soupravljanja. Zato KAD predlaga, da se uvede dvoletno spremljanje zadostnosti sklada (upokojevanje, donosnost, podatki ZPIZ-a ,delovna mesta...). Prav tako predlaga, da se oblikuje sistem evalvacije znotraj socialnega dialoga (v okviru Odbora sklada in Ekonomsko-socialnega sveta). To bi omogočilo, da se sklad in prispevne stopnje kalibrirajo glede na dejanske rezultate z možnostjo zamrznitve plačevanja prispevkov (t.i. 'contribution holidays').

Zadnji predlogi KAD-a se nanašajo na proces poklicne upokojitve. Do sedaj je večina zavarovancev dvignila prihranke iz ODPZ v enkratnem znesku. ZPIZ-2 je postavil omejitve takšnega dviga. KAD zato predlaga, da se oblikuje on-line portal, ki je navzven prijazen za zavarovance in ki bi v ozadju



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalca sklada pa je Innovation Norway.





uskladil procese KAD, ZPIZ in drugih deležnikov. Takšen portal bi omogočil informativne izračune pokojnine in datuma upokojitve ter tudi osebni KAD.net za zavarovance in poklicne upokojene. Dodatno je potrebno urediti pravni status poklicnega upokojenca, ki v letu 2013 še ni bil povsem jasno definiran.



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljaec sklada pa je Innovation Norway.



PREGLED PREDLOGOV ZA IZBOLJŠAVE SISTEMA OBVEZNEGA DODATNEGA POKOJNINSKEGA ZAVAROVANJA V SLOVENIJI

Mag. Aleš Pustovrh

Raziskovalec Inštituta za socio-ekonomske in poslovne evalvacije in doktorski študent na Ekonomski Fakulteti Univerze v Ljubljani.

Na podlagi zgoraj predstavljenih ugotovitev in rezultatov projekta lahko predstavimo nekaj sklepnih ugotovitev. Najprej, s trenutnim sistemom niso zadovoljni niti delavci – zavarovanci, niti delodajalci. Delavci do sedaj niso izkoriščali možnosti za predčasno upokožitev (malusi na starostno pokojnino) in so raje izbrali izplačilo v enkratnem znesku – kot neke vrste odpravnino ob odhodu v pokoj. Delavci so nezadovoljni zaradi uravnalovke pri prispevni stopnji in enotne stopnje povečanja (ni več razlikovanja med poklici). (Zasebni) delodajalci pa so zelo nezadovoljni zaradi visoke prispevne stopnje ter iščejo luknje v sistemu, da se izogibajo plačevanju. Nadzor nad izpolnjevanjem zakonskih obveznosti se v praksi ne izvaja.

Za izboljšanje sistema ODPZ je potrebno najprej pravilno postaviti ključna vprašanja o tem sistemu. Na podlagi delavnic socialnega dialoga smo postavili 4 ključna vprašanja, na katera mora odgovoriti vsaka sprememba sistema ODPZ, da bo lahko sistem določen optimalno:

1. Kaj je namen sistema ODPZ ?
2. Kdo je upravičen do ugodnosti sistema in kdo ne ?
3. Kakšne pravice imajo zavarovanci ?
4. Kako določiti obveznosti za pokrivanje teh pravic ?

Namen sistema ODPZ

Verjetno najpomembnejše vprašanje je prvo – kaj je dejanski cilj sistema ODPZ ? Kaj so konkretni cilji sistema ? Kako se meri doseganje teh ciljev (katera so ključna merila uspešnosti – 'key performance indicators') ?

Na dosedanjih diskusijah smo se strinjali, da je cilj sistema ODPZ omogočanje predčasne upokožitve za delavce na delovnih mestih, za katere se dokaže, da po določeni starosti ne morejo več opravljati dela.

Cilj sistema ni v tem, da delavec na teh delovnih mestih dela do prehoda v starostno pokojnino in takrat dobi izplačilo v enkratnem znesku. Cilj je pokojninsko zavarovanje, ki omogoča predčasno upokožitev.

Delavci imajo pravico, da se upokožijo, jih pa motiviramo za delo naprej – na drugih delovnih mestih! Iz tega seveda sledi vprašanje, kako stimulirati in ustvariti možnosti za delavce in delodajalce za delo naprej na drugih delovnih mestih?



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalec sklada pa je Innovation Norway.





Kdo je upravičen do možnosti predčasnega poklicnega upokojevanja ?

Na to vprašanje smo v procesu socialnega dialoga dobili zelo različne poglede – od tega da zaradi tehnološkega napredka in avtomatizacije takšnih delovnih mest skoraj ni več, do tega, da jih je še več kot jih je bilo včasih, predvsem zaradi psiholoških dejavnikov. Vendar, če je kriterij psihološkega stresa ključni kriterij odločanja o uvrstitvi poklica v sistem ODPZ, ali ne bi potem morali biti vključeni tudi direktorji, borzni posredniki in drugi podobni poklici ?

Pri odgovoru na to vprašanje nam je do neke mere pomagal pregled primerljivih sistemov v EU. Na žalost ne obstajajo enotni kriteriji v EU (kljub EU uredbi o sistematizaciji delovnih mest). To je vedno politično vprašanje in odgovor nanj se razlikuje od države do države. V določenih državah so kriteriji postavljeni objektivno – na primer kot poraba kalorij med 8 urnim delavnikom.

V Sloveniji je vprašanje nabora poklicev, vključenih v sistem ODPZ, še posebej pereče, saj se obstoječi seznam poklicev in kriteriji, ki so vplivali na njegov izbor, dejansko niso spreminjali že nekaj desetletij. Zato so na seznamu določeni poklici, ki se gotovo ne uvrščajo v sistem ODPZ. Vendar pa pregled poklicev, ki so trenutno uvrščeni na seznam, pokaže da bo lahko tudi spremenjen nabor poklicev še vedno precej podoben trenutnemu. Ključni poklici z največ zavarovancev, pri katerih je možno laično pričakovati, da bodo zadostili pogojem tudi bolj restriktivnih kriterijev (vojaki, policisti, jeklarji, rudarji, strojevodje, piloti...) se skoraj gotovo ne bodo umaknili s seznama, zato so pričakovanja o umiku 80 % zavarovancev nerealna.

Konkreten odgovor na to vprašanje bo v Sloveniji dala Komisija za določitev meril in kriterijev ter nabora delovnih mest, ki je že začela z delom, a ima na razpolago zastarele strokovne podlage in osnove. Ključno za uspešno delo Komisije bo upoštevanje stroke ter dogovor med socialnimi partnerji.

Tu je pomembno tudi to, da se v sistemu ODPZ trenutno ne izvaja učinkovit sistem nadzora nad vključitvijo. Prav tako ne obstaja sistem evalvacij za ponovno presojo upravičenosti vključenih delovnih mest in za presojo upravičenosti predlogov za nove vključitve poklicev na seznam. Tako v preteklosti praktično ni bilo možno s seznama odstraniti poklica, tudi če se je narava dela bistveno spremenila, prav tako pa na seznam niso bili uvrščeni novi poklici, ki so lahko tudi bolj zahtevni od katerih obstoječih (na primer peki..).

Tako sistem nadzora kot sistem evalvacije bosta tudi v prihodnosti ključnega pomena za uspešno delovanje sistema in jih je potrebno definirati v sklopu prihajajočih sprememb ter po njih zagotoviti njihovo izvajanje.

Kakšne pravice imajo zavarovanci

Reforma sistema ODPZ je v letu 2000 dejansko implementirala sistem, ki ni niti 'defined contribution' niti 'defined benefit'. Načeloma so določene pravice iz sistema ODPZ s ključno pravico do predčasne



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalca sklada pa je Innovation Norway.





upokojitve ('defined benefit'), vendar pa je v zakonu varovalka, da se ta pravica ne omogoči če ni dovolj privarčevanih sredstev. Ta pa so odvisna od velikosti vplačil prispevkov, po prav tako določeni prispevni stopnji, kar onemogoča prilagoditve v primeru primanjkljaja sredstev za izplačilo pokojnine.

To ima za posledico, da sistem trenutno vsem zavarovancem ne omogoča izplačila poklicne pokojnine in s tem preprečuje predčasno poklicno upokožitev. Zaradi sistema individualnih naložbenih računov v sistemu tudi ni nikakršne vzajemnosti ali solidarnosti, čeprav je bil to zapisani cilj reforme iz leta 2000.

Na podlagi rezultatov raziskav in socialnega dialoga tu predlagamo rešitev, ki bi oboje omogočila, istočasno pa bi še pocenila stroške sistema. Sistem bi reformirali tako, da bi vzpostavili 'defined benefit' sistem z uvedbo garancij za doseg minimalne socialne varnosti. Garancijo bi izpolnjevali z uvedbo solidarnostnega sklada, iz katerega bi se dodala sredstva za izplačilo pokojnine tistim posameznikom, ki na svojem individualnem računu ne bi imeli dovolj sredstev za izplačilo minimalne pokojnine. Ta sklad bi financirali z minimalno stopnjo, ki bi jo plačali vsi zavarovanci, lahko v obliki izstopne provizije ali pa kako drugače.

To bi lahko implementirali po zaključenem pregledu nabora delovnih mest ter po definiciji minimalne poklicne pokojnine.

Alternativa tej ureditvi bi potencialno lahko bila tudi prenos sistema nazaj na prvi steber (pod okrilje ZPIZ) – tam je solidarnost zagotovljena tako med generacijami kot tudi med zavarovanci. Vendar pa bi prenos sistema na prvi steber pomenil precejšnjo podražitev sistema ODPZ, saj bi se s tem odpovedali donosom od naložb. Hhrati pa bi bilo takšno»nacionaliziranje« sredstev na individualnih računih zavarovancev gotovo pravno sporno in z vidika določenega deleža zavarovancev tudi nesprejemljivo. Kot smo predstavili zgoraj trenutni kumulativni donosi v sistemu ODPZ dosegajo skoraj 80 % in tudi presegajo zajamčeno letno donosnost v višini 2 % letno. Do neke mere bi se sicer znižali tudi stroški upravljanja sistema, vendar lahko trdimo, da bi se kljub temu sistem ODPZ s prenosom na prvi steber bistveno podražil. Nenazadnje je bila ravno pocenitev sistema ODPZ glavni cilj reforme iz leta 2000 in prehod-na naložbeni sistem.

Rešitev z uvedbo solidarnostnega sklada in z znižanjem prispevnih stopenj bi dejansko zagotovila boljše doseganje ciljev sistema ODPZ in istočasno pocenila njegovo delovanje. Zato verjamemo, da je ta rešitev boljša. Primerjave med tremi možnostmi organiziranja sistema ODPZ so prikazane v tabeli spodaj



Tabela 28: Primerjava različnih možnosti sistema ODPZ

| Finančna vzdržnost sistema | Sedanji sistem | Uvedba solidarnostnega sklada in znižanje prispevne stopnje | Prenos nazaj na prvi steber |
|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| Velikost luknje v financiranju ? | 5 % sklada | Ni luknje | Ni luknje |
| Vplačila v sistem | Trenutno cca. 60 mio EUR letno | Odvisno od povprečne prisp. stopnje – ena od ocen: cca. 50 mio EUR letno | Trenutno cca. 60 mio EUR letno |
| Financiranje | Naložbeno | Naložbeno | Pay-as-you-go (potrebno zvišati prispevno stopnjo) |
| Strošek upravljanja sistema (KAD) | Trenutno cca. 6,5 mio EUR letno (raste z obsegom sredstev v upravljanju) | Se rahlo zviša | Se zniža, težko ocenimo za koliko |

Pokrivanje obveznosti v sistemu ODPZ

Ena glavnih težav sistema ODPZ je, da je trenutna prispevna stopnja za posameznike še vedno prenizka, za večino pa previsoka. Sistem kot celota je dejansko precej drag (ima visoko povprečno prispevno stopnjo) in je dražji od večine primerljivih sistemov v EU. Vendar pa bi ga že manjše korekcije sistema prispevnih stopenj lahko opazno pocenile. Zato bi bilo smiselno razmisliti o ponovni uvedbi skupin z različnimi stopnjami škodljivosti delovnih mest – to implicira različne upokojitvene starosti in različne prispevne stopnje po posameznih skupinah. Seveda pa to pomeni tudi, da bi se zmanjšali presežki nad določeno minimalno pokojnino, ki so v trenutnem sistemu prisotni pri veliko zavarovancih.

Na tem mestu želimo poudariti še, da sistem ODPZ trenutno rešuje tudi (nekatero) težavo, ki so nastale zaradi neurejenosti sistema varstva pri delu, invalidskega upokojevanja in sistema ugotavljanja poklicnih bolezni. Rešitve za delavce (in poklice) so lahko različne od predčasnega upokojevanja. Ureditev sistema ODPZ je samo del ureditve sistema delovnega okolja v Sloveniji, ki vsebuje vsaj še:

- Izboljšavo sistema varstva pri delu (motiviranje delodajalcev za izboljšanje delovnih mest)
- Zagotavljanje prekvalifikacij in/ali subvencija za delo na drugem delovnem mestu. Tu je nujna vloga države kot regulatorja, ne delodajalca
- Urejen sistem ugotavljanja poklicnih bolezni ter invalidskih upokožitev

Sistem ODPZ bi moral zagotavljati možnost za predčasno upokožitev delavcev na določenih delovnih mestih, ne pa reševati drugih ciljev – zanje je potrebno izboljšati druge sisteme, omenjene zgoraj.



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljelec sklada pa je Innovation Norway.





KONKRETNI PREDLOGI ZA IZBOLJŠANJE SISTEMA ODPZ

Projekt Dostojna upokojitev nam je omogočil, da predlagamo tudi konkretne predloge za izboljšanje sistema. Večino smo jih opisali že zgoraj, na tem mestu pa jih bomo povzeli in predstavili skupaj. Zbirna tabela teh predlogov se nahaja v prilogi.

Predlogi za sistemske izboljšave

Predlagamo, da se določi socialni minimum, ki postane minimalna poklicna pokojnina. To bi bilo potrebno definirati v zakonu. Poklicna pokojnina je od starostne pokojnine nižja za uveljavljeno dodano dobo, kar lahko v določenih primerih prinese izjemno nizko poklicno pokojnino. Uvede se solidarnostni sklad za financiranje tistih pokojnin, ki ne dosežejo tega minimuma oz. ne dosežejo obsega zbranih sredstev za izplačilo poklicnih pokojnin v skladu z zakonom. Izračuni pokažejo, da bi zadostovalo povečanje izhodne provizije za 2 % točki (z 1 % na 3 %). Seveda obstajajo tudi drugi načini za financiranje solidarnostnega sklada.

Predlagamo tudi uvedbo kapice vplačil, ko je dokazano zbranih dovolj sredstev za pokrivanje poklicne pokojnine – takrat preneha obveznost plačevanja prispevkov. Nadaljnje plačevanje prispevkov je lahko stvar dogovora med sindikati in delodajalci. Alternativa temu predlogu je lahko, da se, po zaključku minimalne dobe plačevanja prispevkov za vsakega posameznika, opravi presoja prilagoditve nadaljnje prispevne stopnje za pokritje obveznosti.

Močno priporočamo, da država razmisli o načinu subvencij in prekvalifikacij za delavce, ki se bodo drugače poklicno upokojili. Interes države je, da ti delavci ostanejo delovno aktivni !

Preveriti primere delavcev, ki so vključeni v sistem ODPZ pa vseeno prej izpolnijo pogoje za starostno upokojitev kot za poklicno upokojitev. Zanje trenutno ni druge možnosti, kot enkratno izplačilo oz. prenos sredstev v dodatno zavarovanje, kar pa je v nasprotju s cilji sistema ODPZ ! Po preverbi je potrebno spremeniti sistem tako, da se ta anomalija ne bo več pojavljala!

Predlagamo tudi ponovno uvedbo diferenciacije prispevne stopnje po skupinah povečanja (12/14 do 12/18) ter uvedbo novih stopenj v minimalnih višinah 8.05, 8.55, 9.05, 9.55 in 12.1 odstotka.



Tabela 29: Predlog novih prispevnih stopenj po skupinah zavarovancev

| Skupina | Prispevna stopnja sedaj | Nova prispevna stopnja |
|---------|-------------------------|------------------------|
| 12/14 | 10,55 % | 8,05 % |
| 12/15 | 10,55 % | 8,55 % |
| 12/16 | 10,55 % | 9,05 % |
| 12/17 | 10,55 % | 9,55 % |
| 12/18 | 12,60 % | 12,1 % |

Razmisliti bi bilo potrebno tudi o uvedbi različnih upokojitvenih pogojev po skupinah – torej vrnitev na podoben sistem, kot je že bil včasih. Socialni partnerji se lahko na podlagi simulacij dogovorijo, kdaj je optimalno pričeti s spremenjeno lestvico novih stopenj. Želimo pa na tem mestu poudariti, da je potrebno izvesti dodatne analize in simulacije sistema, ki bodo ocenile finančne vplive predlaganih sprememb upokojitvenih pogojev in prispevnih stopenj po skupinah.

Dodatno predlagamo uvedbo sistema bonusov in malusov pri prispevni stopnji delodajalcem, ki zmanjšajo tveganost poklicev.

Predlogi za pravno-formalne izboljšave

Ključna pravna nejasnost v letu 2013 je bila nejasen status zavarovancev v sistemu ODPZ, ko se poklicno upokojujejo. Njihov status ni enak statusu upokojenih zavarovancev iz obveznega pokojninskega zavarovanja in preučiti bi bilo potrebno, kaj ta nedefiniran status pomeni v odnosu na pravice in obveznosti v ostalih zakonih (prvenstveno na področjih socialnega varstva, pravic iz zdravstvenega zavarovanja ...) Poklicni upokojeanci bi morali uživati podoben status kot upokojeanci iz sistema obveznega zavarovanja. Definirati je potrebno tudi možnosti, ko bi se poklicni upokojenec ponovno zaposlil in kako bi to vplivalo na njegove pravice iz ODPZ.

Kot smo pokazali v simulacijah finančnih efektov sistema ODPZ bi bilo zelo smiselno vzpostaviti minimalno osnovo za prispevke (kot je definirana v ZPIZ-2 za starostne pokojnine) tudi na sistem ODPZ. To bi imelo pomemben vpliv na zmanjšanje primanjkljajev pri ključnih skupinah zavarovancev.

Na koncu priporočamo še razmislek o sprejemu posebnega zakona o ODPZ, ki bi celovito urejal to področje.





Predlogi za administrativne izboljšave in za boljše informiranje

Predlagamo izvedbo informacijske kampanje za informiranje delavcev o njihovih pravicah in dolžnostih. V sklopu te kampanje svetujemo, da se priprav portal z vsemi informacijami za delavce in delodajalce. Ta bi moral omogočiti informativni izračun upokojitve.

Nujno je bistveno skrajšati administrativne postopke za ugotavljanje izpolnjevanja pogojev za poklicno upokojitev. Določiti maksimalni rok, v katerem mora delavec dobiti sklep. Nerazumno dolgi administrativni postopki v letu 2013 so povzročali veliko slabe volje med zavarovanci in tudi izvajalci sistema ODPZ.

Letna obvestila KAD o stanju na računu so trenutno edina informacija, ki je delavcem na razpolago. Za tako kompleksen sistem je to bistveno premalo in potrebno je pripraviti in izvesti načrt informiranja zainteresiranih javnosti.

Na administrativnem področju je bistveno pripraviti izboljšave za določitev sistema za kontinuirano ažuriranje nabora poklicev na seznamu ODPZ ter ureditev postopka za redno in sistematično ažuriranje nabora delovnih mest. Predlog uvedbe dvojnih komisijskih postopkov je že bil predlagan zakonodajalcu, vendar do leta 2013 ni bil implementiran. V tem sklopu je potrebno zagotoviti tudi kontrolo izvajanja ter izdajo odločb za odpravo kršitev.

Predlogi za izboljšave za boljše vodenje sistema ODPZ

Za izboljšanje kvalitete vodenja celotnega sistema ODPZ predlagamo še nekaj konkretnih predlogov:

- Predlagamo izvedbo evalvacije sistema ODPZ vsaka 4 leta.
- Uvesti enotni arhiv podatkov in materialov o SODPZ.
- Aktivno podpirati dodatne raziskave o področju ODPZ
 - vključno z raziskavo življenjskega pričakovanja po skupinah poklicev ter priprava strokovnih meril in kriterijev za nabor težjih delovnih mest (na podlagi doktrine medicine dela).
 - Voditi enoten arhiv rezultatov zdravniških pregledov teh delavcev, ki bi bil potem osnova za izdelavo ocen tveganj na delovnem mestu

In nazadnje, predlagamo uvedbo posvetovalne skupine socialnih partnerjev za ODPZ, ki bi se na rednih sestankih odločala o tekočih težavah. Ta skupina bi nadaljevala delo projekta Dostojna upokojitev in bi predstavljala nadaljevanje dela skupine, ki je pripravila ta dokument.



V sklopu projekta Dostojna upokojitev smo razvili tudi testno internetno stran z možnostjo informativnega datuma izpolnjevanja pogojev za predčasno upokojitev.

To rešitev bi bilo sedaj dobro nadgraditi v informacijski portal za delavce in delodajalce.



LITERATURA IN VIRI

1. BEŠTER, Helena (1996). Pokojninski sistemi v svetu in pri nas. Center Marketing International, 1996, Ljubljana.
2. European Commission (2003). Promoting Longer Working Lives Through Better Social protection Systems. Report by the Social Protection Committee. Brussels: European Commission.
3. European Commission (2009). Obvladovanje vpliva staranja v EU. Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij. Dostopno 20. 02. 2013 na:
<http://www.eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52009DC0180:SL:NOT>.
4. European Commission (2010). Europe 2020 – A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. Brussels: European Commission.
5. European Commission (2011). The 2012 Ageing Report: Underlying Assumptions and Projection Methodologies. Directorate - General for Economic and Financial Affairs. Brussels: European Commission.
6. European Commission (2012a). The 2012 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2010–2060). Joint Report prepared by the European Commission and the Economic Policy Committee. Brussels: European Commission.
7. European Commission (2012b). White paper – An Agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pensions. Brussels: European Commission.
8. European Commission (2012c). Pension Adequacy in the European Union 2010-2050. Report prepared jointly by the Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion of the European Commission and the Social Protection Committee. Brussels: European Commission.
9. European Commission (2012d). Active ageing. Special Eurobarometer 378 / Wave EB 76.2 TNS Opinion & Social. Brussels: European Commission.





10. GAČNIK, Boris (2011). Štetje zavarovalne dobe s povečanjem in primerjava z obveznim dodatnim pokojninskim zavarovanjem. Delovni dokument, pripravljen za Svet ZPIZ.
11. ILMARINEN, Juhani E. (2001). Ageing Workers. Occupational and Environmental Medicine, 58 (8), str. 546–551.
12. JAKLIČ, Ksenja (2013). Vključenost starejših na trg dela v EU in Sloveniji s poudarkom na vplivu zadovoljstva pri delu. Magistrsko delo. Fakulteta za upravo Univerze v Ljubljani, Ljubljana.
13. Kapitalska družba (2006). Letno poročilo Sklada obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja Republike Slovenije za leto 2005. Kapitalska družba, 2006. Dostopno na 10.03.2013 na: http://www.kapitalska-druzba.si/sodpz/podjetja/poslovna_porocila.
14. Kapitalska družba (2007). Letno poročilo Sklada obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja Republike Slovenije za leto 2006. Kapitalska družba, 2007. Dostopno na 10.03.2013 na: http://www.kapitalska-druzba.si/sodpz/podjetja/poslovna_porocila.
15. Kapitalska družba (2008). Letno poročilo Sklada obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja Republike Slovenije za leto 2007. Kapitalska družba, 2008. Dostopno na 10.03.2013 na: http://www.kapitalska-druzba.si/sodpz/podjetja/poslovna_porocila.
16. Kapitalska družba (2009). Letno poročilo Sklada obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja Republike Slovenije za leto 2008. Kapitalska družba, 2009. Dostopno na 10.03.2013 na: http://www.kapitalska-druzba.si/sodpz/podjetja/poslovna_porocila.
17. Kapitalska družba (2010). Letno poročilo Sklada obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja Republike Slovenije za leto 2009. Kapitalska družba, 2010. Dostopno na 10.03.2013 na: http://www.kapitalska-druzba.si/sodpz/podjetja/poslovna_porocila.
18. Kapitalska družba (2011). Letno poročilo Sklada obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja Republike Slovenije za leto 2010. Kapitalska družba, 2011. Dostopno na 10.03.2013 na: http://www.kapitalska-druzba.si/sodpz/podjetja/poslovna_porocila.
19. Kapitalska družba (2011). Pokojninski načrt za obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje. Kapitalska družba, 2011. Dostopno 20.02.2013 na <http://www.kapitalska-druzba.si/posamezniki>.





20. Kapitalska družba (2012). Letno poročilo Sklada obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja Republike Slovenije za leto 2011. Kapitalska družba, 2012. Dostopno na 10.03.2013 na: http://www.kapitalska-druzba.si/sodpz/podjetja/poslovna_porocila.
21. MAJCEN, Boris, van NIEUWKOOP, Renger, VERBIČ, Miroslav, MÜLLER, André, STANOVNIK, Tine, SAMBT, Jože, ČOK, Mitja, KUZMIN, Franc (2005). Ekonomske posledice spreminjanja demografske strukture slovenskega prebivalstva. Inštitut za ekonomska raziskovanja, Ljubljana.
22. Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve RS (2009). Modernizacija pokojninskega sistema v RS: Varna starost za vse generacije. Dostopno 04. 09. 2012 na: <http://www.mddsz.gov.si/fileadmin.mddsz.gov.si/pageuploads/dokument>
23. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve - MDDSZ (2011). Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju – ocena stanja in razlogi za sprejem zakona. Dostopno 15.01.2013 na http://www.vlada.si/fileadmin/dokumenti/si/projekti/2012/Pokojninska/ZPIZ-2_60.
24. PALMER, Edward (2006). Conversion to NDC-Issues and Models. V Holzmann, R. & Palmer, E. Pension refor: Issues and Prospects for Non-Financial Defined Contribution (NDC) Schemes. Washington, D.C.: The World Bank, str. 169-202.
25. POSAVEC, Mateja, DOLENC, Primož (2010). Empirično ocenjevanje vzdržnosti obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja v Sloveniji. Fakulteta za management Koper, Koper.
26. RANGUS, Andraž (2012). Zavarovalni principi in medgeneracijska pogodba tristebnega sistema pokojninskega zavarovanja v Sloveniji. Doktorska disertacija. Pravna fakulteta v Ljubljani, Ljubljana.
27. STANOVNIK, Tine (2004). Javne finance. Ekonomska fakulteta v Ljubljani, Ljubljana.
28. SUNDÉN, Annika (2006). How Much Do People Need to Know about Their Penskons and What Do They Know? V Holzmann, R. & Palmer, E. Pension refor: Issues and Prospects for Non-Financial Defined Contribution (NDC) Schemes. Washington, D.C.: The World Bank, str. 325-344.
29. Urad za makroekonomske analize in razvoj (2012). Poročilo o razvoju 2012. UMAR, Ljubljana.



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalec sklada pa je Innovation Norway.





30. Uredba o določitvi delovnih mest, na katerih se šteje zavarovalna doba s povečanjem (1998). Ur.l. RS, št. 48/1998, št. 61/1999, št. 110/1999.
31. Uredba o merilih in kriterijih za določanje delovnih mest, za katera je obvezna vključitev v dodatno pokojninsko zavarovanje (2003). Ur. l. RS, št. 56/2003.
32. Ustava Republike Slovenije (1991). Ur. l. RS št., 33/91, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 68/06.
33. Vlada RS (1997). Bela knjiga o reformi pokojninskega in invalidskega zavarovanja (1997). Vlada RS, Ljubljana.
34. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju – ZPIZ (1992). Ur. l. RS, št. 12/92, 56/92, 43/93, 67/93, 5/94, 67/94, 7/96, 29/97, 54/98, 98/99.
35. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju – ZPIZ-1 (1999). Ur. l. RS, št. 106/99 – ZPIZ-1-UPB4, Ur. l. RS, 109/06.
36. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju – ZPIZ-2 (2012). Ur. l. RS, št. 96/12.
37. Zakon o prispevkih za socialno varnost (1996). Ur. l. RS, št. 5/1996.
38. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (2006). Letno poročilo 2005. ZPIZ, Ljubljana.
39. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (2009). Letno poročilo 2008. ZPIZ, Ljubljana.
40. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (2013). Mesečni statistični pregled – januar 2013. Dostopno 12.03.2013 na <http://www.zpiz.si>.
41. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (2013). Letno poročilo 2012. ZPIZ, Ljubljana.
42. EL MEKKAOUI de FREITAS, Najat (2011). Retirement Security in France: Policy and current issues. Tenth Annual Pensions and Capital Stewardship Conference, Harvard University, March 2011.





43. European Commission (2008). Longer working lives through pension reforms. Brussels: European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
44. European Commission (2012). White paper – An Agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pensions. Brussels: European Commission.
45. HIROSE, Kenichi (2011). Pension reform in Central and Eastern Europe: in times of crisis, austerity and beyond. Edited by Kenichi Hirose; International Labour Organization, Decent Work Technical Support Team for Central and Eastern Europe. Budapest: ILO, 2011.
46. JOLIVET, Annie (2008). Protracted negotiations on issue of arduous work. Dostopno 17.03.2013 na <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/11/articles/fr0711029i>.
47. LAMPOUSAKI, Sofia (2008). Committee recommends revising list of “arduous and unhealthy occupations”. Dostopno 15.03.2013 na <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/09/articles>.
48. PUŠNIK, Ksenja, ŠLEBINGER, Monika, BRADAČ, Barbara, REBERNIK, Miroslav (2007). The Age as Resource: Active Aging in Slovenia and New EU Member States. Faculty of Economic and Business, University of Maribor, Maribor.
49. RHO, Hye Jin (2010). Hard work? Patterns in Physically Demanding Labor Among Older Workers. Center for Economic and Policy Research, Washington.
50. RINOLFI, Vilma, PAPARELLA, Domenico (2008). New act entitles workers engaged in difficult work to early retirement. Dostopno 20.03.2013 na <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/04/articles/it0804049i.htm>.
51. TURLAN, Frédéric (2012). Fall in uptake of early retirement schemes. Dostopno 27.03.2013 na <http://w11/FR1011041.htm>.
52. TZILIVAKIS, Kathy (2011). Hazardous jobs list gets a haircut. Dostopno 15.03.2013 na <http://www.athensnews.gr/issue/13472/51119>.
53. World Health Organisation (2002). Active Ageing Policy Framework. A contribution of the World Health Organization to the Second United Nations World Assembly on Ageing, Madrid, Spain, April 2002.





54. ZAIDI, Asghar, WHITEHOUSE, Edward R. (2009). Should Pension Systems Recognise "Hazardous and Arduous Work"? OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 91, OECD Publishing.
55. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2, 2012). Ur. l. Rs, št. 96/2012.
56. Hyggen, Christer (2008). Slitne kvinner og farlige menn. Om grunnlaget for særaldersgrenser i Norge. Fafo-rapport 2008:16
57. LOV 1956-12-21 nr. 01: Lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn m.fl. Arbeidsdepartementet.
58. Lov om foretakspensjon (foretakspensjonsloven). Finansdepartementet.
59. Lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold (innskuddspensjonsloven). Finansdepartementet.
60. Midtsundstad, Tove (2005). Ikke nødvendigvis sliten... En analyse av tidligpensjonering og seniorpolitikk i staten. Fafo-rapport 482
61. NOU 1994:2. Fra arbeid til pensjon. Finansdepartementet.
62. NOU 2004:1. Modernisert folketrygd. Finansdepartementet.
63. NOU 2012: 13. Pensjonslovene og folketrygdreformen II. Finansdepartementet.
64. OfTP-utvalget (2009). Offentlig tjenestepensjon og AFP i offentlig sektor. Rapport fra OfTP-utvalget.
65. Proba Samfunnsanalyse (2013). Avgangsalder i arbeidslivet. Kartlegging av virksomhetsfastsatte øvre aldersgrenser i privat sektor. Rapport 2013-1.
66. Prop. 6L (2010-2011). Endringer i foretakspensjonsloven, innskuddspensjonsloven, lov om individuell pensjonsordning mv. i Finansdepartementet.
67. Statistisk Sentralbyrå (2008). Tilpasning i arbeidsmarkedet av personer i yrker med tidligpensjon.
68. St.meld. nr. 2 (2005-2006). Revidert nasjonalbudsjett 2006. Finansdepartementet.
69. Stortingsmelding nr. 6 (2006-2007). Om seniorpolitikk. Arbeidsdepartementet.



PRILoge

PRILOGA 1: PREGLED POMANJKLJIVOSTI OBSTOJEČEGA SISTEMA ODPZ

Druge pomanjkljivosti obstoječega sistema ODPZ v Sloveniji in predlogi za izboljšave

| Pomanjkljivosti | Opis pomanjkljivosti | Konkretni predlogi za spremembe |
|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Pravno formalne | Opredelitev statusa poklicnih upokoencev | <ul style="list-style-type: none"> •Kakšen status ima zavarovanec-član SODPZ, ko se poklicni upokoji ? Njihov status ni enak statusu upokojenih zavarovancev iz obveznega pokojninskega zavarovanja, kar pa bi bilo smiselno. •Predlagamo možnosti dodatnih ureditev (ki presegajo zakonsko določene) v sklopu panožnih kolektivnih pogodb. •Razširiti minimalno osnovo za prispevke (kot je definirana v ZPIZ-2 za starostne pokojnine) tudi na sistem ODPZ. •Razmisliti o sprejemu posebnega zakona o ODPZ, ki bi urejal to področje. |
| Slabo informiranje | Težave pri informativnem izračunavanju poklicne pokojnine (izmenjava podatkov med KAD, DURS in ZPIZ) in dolgotrajnost s tem povezanih administrativnih postopkov | <ul style="list-style-type: none"> •Predlagamo izvedbo informacijske kampanje za informiranje delavcev o njihovih pravicah in dolžnostih. •Pripraviti portal z vsemi informacijami za delavce in delodajalce. •Omogočiti informativni izračun upokojitve. •Nujno je bistveno skrajšati administrativne postopke za ugotavljanje izpolnjevanja pogojev za poklicno upokojitev. Določiti maksimalni rok, v katerem mora delavec dobiti sklep. •Letna obvestila KAD o stanju na računu so trenutno edina informacija, ki je delavcem na razpolago. |
| Administrativne pomanjkljivosti in slab nadzor | Neustreznost sistema nadzora nad plačevanjem prispevkov in nadzora nad izpolnjevanjem obveznosti vključitve zaposlenih v sistem | <ul style="list-style-type: none"> •Urediti nadzor nad vključitvami v sistem (inšpekcija) in nadzor nad plačevanjem prispevkov (DURS) •Določitev sistema za kontinuirano ažuriranje nabora poklicev na seznamu ODPZ |
| Sistemsko vodenje | Zagotoviti boljše tekoče prilagajanje sistema ODPZ – ukrepi za boljše vodenje | <ul style="list-style-type: none"> •Predlagamo izvedbo evalvacije sistema ODPZ vsaka 4 leta. •Uvesti enotni arhiv podatkov in materialov o SODPZ. •Aktivno podpirati dodatne raziskave o področju ODPZ <ul style="list-style-type: none"> o Vključno z raziskavo življenjskega pričakovanja po skupinah poklicev ter priprava strokovnih meril in kriterijev za nabor težjih delovnih mest (na podlagi doktrine medicine dela). o Voditi enoten arhiv rezultatov zdravniških pregledov teh delavcev, ki bi bil potem osnova za izdelavo ocen tveganj na delovnem mestu •Predlagamo uvedbo posvetovalne skupine socialnih partnerjev za ODPZ, ki bi se na rednih sestankih odločala o tekočih težavah. - nadaljevanje socialnega dialoga, ki je potekal v letu 2013 v sklopu projekta Dostojna Upokojitev. |



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljalec sklada pa je Innovation Norway.



PRILOGA 2: PREDSTAVITEV REZULTATOV IZSLEDKOV FOKUSNIH SKUPIN BODOČIH UPOKOJENCEV V SISTEMU ODPZ

Univerza
v Ljubljani Fakulteta
za družbene vede



redna prof. dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela
izr. prof. dr. Samo Kropivnik

DOSTOJNA UPOKOJITEV Perspektiva bodočih upokojencev

Univerza
v Ljubljani Fakulteta
za družbene vede



Metodološki okvir

- Sistematično in celovito opisati, kako zaposleni na težjih in zdravju nevarnih delovnih mestih **doživljajo** svoje delo in pot do upokojitve.
- Skupinski intervjuji / diskusije (2 x 17, 2. 4. 2013, struktura udeležencev po delovni dobi in poklicih).



Projekt se izvaja v okviru Sklada za dostojno delo in tristranski dialog (Fund for Decent Work and Tripartite Dialogue). Projekt je delno financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma, upravljelec sklada pa je Innovation Norway.





Prva ugotovitev

- O težavnosti svojega dela pripovedujejo in razpravljajo:
 - spontano in brez zadržkov,
 - obsežno in vsebinsko bogato,
 - sistematično in povezano,
 - zagreto in prizadeto.
- **Sledi: Težave so postale del njih, njihovega vsakodnevnega razmišljanja in delovanja, tako v službi kot v prostem času. So globoko ukoreninjene in hkrati vedno prisotne.**



Vpliv na telo

Z leti (pri starejših) so vplivi vse močnejši in hujši!

Turnusno delo in delo ponoči (podrt bioritem), zaspanost, mraz, vremenski vplivi, prah, plini, hrup, slaba prehrana ... višje norme in nove naloge, zahtevnejše okolje, manj počitka, slaba oprema, manj preventive ...

So relativno preprosto merljivi!





- *"Preseli se to ne spanje v tebe...dejansko ne morem več spati, ne morem zaspati, ne morem se spočiti, ne gre,...ker je bioritem popolnoma zlomljen...telo ne funkcionira."* (strojevodja)
- *"Jaz vsak večer vozim avtobus, v spanju, se zbujam, to je poklicna izgorelost, ki ti ostane še potem."* (upokojeni voznik)

Vpliv na psiho



Se dolgoročno nalagajo in seštevajo!

*Odgovornost, zahtevnost, napetost, stalna koncentracija, odločanje, **strah**, nesreče ... premalo časa in moči za družino, prijatelje, hobije, šport, zase ... **pritiski in zahteve** (od zgoraj, od spodaj in od drugih; formalno in neformalno), osamljenost, nerazumevanje in degradiranje vloge, grožnje, kriza morale, občutek nezmožnosti, **kapitalizem!** ...*

So bistveno težje merljivi!





- "Ljudje ne hodijo več v bolniško zaradi tega ker jih nekaj boli, ampak zaradi tega ker so **psihično tako porinjeni v tla**, da se ne znajo več pobirati." (rudar)
- "...**tempo** življenja, tempo ljudi, kapitalizma,..smo ljudje in tudi nas je strah." (policist)



Oboje skupaj → STRES

- Odpor pred službo, izčrpanost, sitnost, negotovost ...
- Bolniške, zdravila, poklicne deformacije / bolezni, kronična nespečnost, rana na želodcu, povišan tlak, infarkt, prenažiranje in alkohol ... smrt ...
- Nefunkcionalne družine, ločitve, socialna izoliranost, izključenost ...





Ukrepi za blažitev



- *Več zaposlenih, boljša oprema, krajši delovni čas, nižja norma, boljši pogoji, boljša zdravstvena oskrba, seznam poklicnih bolezni, denar, nazaj na benifikacijo ... več solidarnosti, več opore in razumevanja, močnejši sindikati, vztrajati pri vseh pravicah ... preventiva (merjenja), napredovanje na lažje delovno mesto, prerazporeditev na vzporedne dejavnosti ...*
- **vendar tudi:** *ne bi delali kaj drugega (plača, identiteta), nekateri ukrepi slabšajo stanje (mentoriranje), ne moreš delati 50% ... le sam si lahko pomagaš, sploh ni izhoda (prihodnosti), ni alternativ upokojitvi – **iztrošenost je prevelika.***



- *"... **po 40. letu ti garancija poteče!**" (strojevodja)*
- *"...če meni delodajalec da turnus,...prehrano v službi, plačo 10.000 EUR...Ali bom lahko delal do 65. leta? Ne!...naša služba je takšna, da je ne moreš opravljat do 65 leta... **če telo ne more, ne more!**" (prometnik)*
- *"Po kakšnem ključu bom ...jaz plesala do 60.leta? Kdo bo pa to gledal?" (balerina)*





Upokojitev



- Zelo enotna in jasna stališča!
- **Bi radi (zaradi samega sebe in drugih), ampak bi bila pokojnina prenizka** (osnovna oskrba, zobozdravnik, dom – ne udobje, hobiji in uživanje)! To sili v **podaljševanje**, v delo do smrti!
- Kritični do odzivnosti SPIZa in KADa, skeptični glede prihodnosti sistema in sredstev. Nihče nič ne ve; ni jasno kdaj lahko in koliko dobiš!
- Ignoranca države (delodajalcev) do povsem brezizhodnega položaja (negacija realnosti).



- "Upam, da bom tudi jaz dočakal, da bom 10 let v penziji." (strojevodja)

