

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA UPRAVO**

Magistrsko delo

**PRAVNI VIDIKI POKOJNINSKE REFORME V
SLOVENIJI IN
PRIMERJAVA Z IZBRANIMI DRŽAVAMI EU**

Mateja Gorišek Hiršel

Ljubljana, november 2015

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA UPRAVO**

MAGISTRSKO DELO

**PRAVNI VIDIKI POKOJNINSKE REFORME V SLOVENIJI IN
PRIMERJAVA Z IZBRANIMI DRŽAVAMI EU**

Kandidatka:	Gorišek Hiršel Mateja
Vpisna številka:	04042311
Študijski program:	magistrski študijski program Uprava druga stopnja
Mentor:	red. prof. dr. Zvone Vodovnik

Ljubljana, november 2015

IZJAVA O AVTORSTVU MAGISTRSKEGA DELA

Podpisana Mateja Gorišek Hiršel, študentka magistrskega študijskega programa 2. stopnja, z vpisno številko 04042311, sem avtorica magistrskega dela z naslovom: Pravni vidiki pokojninske reforme v Sloveniji in primerjava z izbranimi državami EU.

S svojim podpisom zagotavljam, da:

- je predloženo delo izključno rezultat mojega lastnega raziskovalnega dela,
- sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric, ki jih uporabljam v predloženem delu, navedena oz. citirana v skladu s fakultetnimi navodili,
- sem poskrbela, da so vsa dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric navedena v seznamu virov, ki je sestavni element predloženega dela in je zapisan v skladu s fakultetnimi navodili,
- sem pridobila vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti prenesena v predloženo delo in sem to tudi jasno zapisala v predloženem delu,
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del, bodisi v obliki citata bodisi v obliki skoraj dobesečnega parafraziranja bodisi v grafični obliki, s katerim so tuje misli oz. ideje predstavljene kot moje lastne – kaznivo po zakonu (Zakon o avtorski in sorodnih pravicah, Ur. list RS, št. 21/95), kršitev pa se sankcionira tudi z ukrepi po pravilih Univerze v Ljubljani in Fakultete za upravo,
- se zavedam posledic, ki jih dokazano plagiatorstvo lahko predstavlja za predloženo delo in za moj status na Fakulteti za upravo,
- je elektronska oblika identična s tiskano obliko magistrskega dela ter soglašam z objavo dela v zbirki »Dela FU«.

Magistrsko delo je lektorirala: Dajana Maurič, prof. slov.

Ljubljana, november 2015

Podpis avtorice: Mateja Gorišek Hiršel

POVZETEK

Konvencije in k njim sprejeta priporočila, ki jih je oblikovala in implementirala Mednarodna organizacija dela, predstavljajo minimalne delovne standarde, s čimer želijo slediti svojemu osnovnemu poslanstvu, zagotavljati socialno pravičnost ter mednarodno priznane človekove in delovne pravice. Priporočilo št. 202 o socialni varnosti je bilo sprejeto h Konvenciji št. 102 o minimalnih normah socialne varnosti, leta 1952. Velja za eno najpomembnejših konvencij in določa način, kako lahko posameznik uresničuje splošne pravice do socialne varnosti.

Delo je človekova dejavnost, s katero si človek zagotavlja ekonomske razmere za življenje. Ko ne zmore več opravljati dela, pokojninski sistemi ljudem omogočajo socialno zaščito in jim nudijo ohranjanje standarda. Pokojninski sistem v Sloveniji ima dolgo tradicijo. ZPIZ-1, sprejet leta 1999, je pokojninski sistem v celoti reformiral in prinesel korenite spremembe. Leta 2000 je uvedel tritebrni pokojninski sistem. Nižanje gospodarske rasti, višanje brezposelnosti ter podaljševanje življenjske dobe negativno vplivajo na finančno vzdržnost pokojninskih sistemov, kar je vzrok za pokojninske reforme. Pri spreminjanju pokojninskega in invalidskega zavarovanja mora zakonodajalec spoštovati človekove pravice, zato morajo biti posegi očitni in utemeljeni. ZPIZ-2, ki je stopil v veljavo leta 2013, je okrepil povezanost med vplačanimi prispevki in prejetimi pokojninami in izenačil zakonsko upokojitveno starost za moške in ženske do leta 2020 na 65 let. Reforma je povečala preglednost pokojninskega sistema ter uvedla spodbude delodajalcem in zaposlenim, da v zavarovanju ostanejo dlje časa.

Ključne besede: Mednarodna organizacija dela, konvencije in priporočila, socialna varnost, pokojninsko in invalidsko zavarovanje, pokojninski sistem, ZPIZ-2.

SUMMARY

LEGAL ASPECTS OF PENSION REFORM IN SLOVENIA COMPARISON WITH SELECTED EU COUNTRIES

Convention and recommendations adopted on their basis, developed and implemented by International Labour Organization, constitute minimum labour standards with which the organization wishes to follow its main mission, ensure social justice and internationally recognized human and labour rights. Recommendation No. 202 on social security was adopted on the basis of Convention No. 102 on minimum standards of social security from 1952. It is considered to be one of the most important conventions since it specifies the way in which individuals can exercise their general right to social security.

Work is a human activity with which the individual provides his economic living conditions. When one can no longer work, pension system provides social protection and helps him to maintain his living standard. The pension system in Slovenia has a long tradition. ZPIZ-1, enforced in 1999, has fully reformed the pension system and brought radical changes. In 2000, a three-pillar pension system was introduced. Decreasing economic growth, increasing unemployment and longer life expectancy have had the negative impact on the financial sustainability of pension schemes which was the reason for pension reform. When changing the pension and disability insurance, the legislature must respect human rights, and therefore interventions should be obvious and justified. ZPIZ-2, which entered into force in 2013, has strengthened the link between contributions paid and benefits received and equalized the statutory retirement age for men and women at 65 by 2020. The reform has increased the transparency of the pension system as well as incentives for employers and employees to stay longer in the scheme.

Keywords: International Labour Organization, conventions and recommendations, social security, pension and disability insurance, pension scheme, ZPIZ-2.

KAZALO

IZJAVA O AVTORSTVU MAGISTRSKEGA DELA	iii
POVZETEK.....	v
SUMMARY	vi
KAZALO.....	vii
KAZALO PONAZORITEV	x
KAZALO SLIK.....	x
KAZALO TABEL	x
KAZALO PRILOG	x
SEZNAM UPORABLJANIH KRATIC IN OKRAJŠAV	xi
1 UVOD.....	1
2 ČLOVEKOVO POKLICNO DELO, INVALIDNOST IN STAROST	11
3 NAČELA SOCIALNE VARNOSTI IN POKOJNINSKI SISTEMI	15
3.1 NAČELO ENOTNOSTI.....	16
3.2 NAČELO VZAJEMNOSTI IN DRUŽBENE SOLIDARNOSTI	17
3.3 NAČELO UNIVERZALNOSTI	17
3.4 NAČELO DEMOKRATIČNOSTI	18
3.5 NAČELO OBVEZNOSTI	18
3.6 NAČELO ZAKONITOSTI.....	19
3.7 NAČELO NEZASTARLJIVOSTI, NEODTUJIVOSTI IN SPOŠTOVANJE PRIDOBLENIH PRAVIC.....	19
3.8 NAČELO VARSTVA PRAVIC.....	19
4 POKOJNINSKI SISTEMI.....	21
4.1 VRSTE POKOJNINSKIH SISTEMOV	21
4.1.1 OBVEZNO POKOJNINSKO ZAVAROVANJE	21
4.1.2 DODATNA POKOJNINSKA ZAVAROVANJA	22
4.2 VZROKI ZA REFORME POKOJNINSKEGA SISTEMA.....	23
5 MEDNARODNIPRAVNI VIRI	24
5.1 MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA.....	24
5.1.1 PRIPOROČILO ŠT. 164 O VARSTVU PRI DELU, ZDRAVSTVENEM VARSTU IN DELOVNEM OKOLJU, 1981	27
5.1.2 PRIPOROČILO ŠT. 165 O ENAKIH MOŽNOSTIH DELAVCEV IN DELAVK IN NJIHOVEM ENAKEM OBRAVNAVANJU (DELAVCI Z DRUŽINSKIMI OBVEZNOSTMI), 1981.....	27
5.1.3 PRIPOROČILO ŠT. 166 O PRENEHANJU DELOVNEGA RAZMERJA NA INICIATIVO DELODAJALCA, 1982	28
5.1.4 PRIPOROČILO ŠT. 169 O POLITIKI ZAPOSLOVANJA, 1984.....	29
5.1.5 PRIPOROČILO ŠT. 171 O SLUŽBAH MEDICINE DELA, 1985	30
5.1.6 PRIPOROČILO ŠT. 172 O VARNOSTI PRI UPORABI AZBESTA, 1986	31
5.1.7 PRIPOROČILO ŠT. 155 O IZBOLJŠANJU NORMATIVOV V TRGOVINSKI MORNARICI, 1976	33

5.1.8 PRIPOROČILO ŠT. 157 O ZAPOSLOVANJU IN POGOJIH DELA IN ŽIVLJENJA IZVAJALCEV ZDRAVSTVENE NEGE, 1977	33
5.1.9 PRIPOROČILO ŠT. 163 O SPODBUJANJU KOLEKTIVNEGA POGAJANJA, 1981	34
5.1.10 PRIPOROČILO ŠT. 180 O VARSTVU ZAHTEVKOV DELAVCEV V PRIMERU INSOLVENTNOSTI NJIHOVEGA DELODAJALCA, 1992	35
5.1.11 PRIPOROČILO ŠT. 182 O DELU S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM, 1994	36
5.1.12 PRIPOROČILO ŠT. 187 O PLAČI IN DELOVNEM ČASU POMORŠČAKOV IN ŠTEVILU ČLANOV POSADKE NA LADJI, 1996	37
5.1.13 PRIPOROČILO ŠT. 190 O PREPOVEDI NAJHUJŠIH OBLIK DELA IN TAKOJŠNJEM UKREPANJU ZA NJIHOVO ODPRAVO, 1999	37
5.1.14 PRIPOROČILO ŠT. 202 O SOCIALNI VARNOSTI, 2012.....	38
5.2 ORGANIZACIJA ZDRUŽENIH NARODOV.....	45
5.3 AKTI SVETA EVROPE	46
5.4 DVOSTRANSKE POGODBE O SOCIALNI VARNOSTI	47
6 PREHOD NA NOVI SISTEM POKOJNINSKEGA IN INVALIDSKEGA ZAVAROVANJA V SLOVENIJI	49
6.1 UREDITEV POKOJNINSKEGA ZAVAROVANJA PO ZPIZ-1.....	49
6.1.1 PRVI POKOJNINSKI STEBER (OBVEZNO POKOJNINSKO IN INVALIDSKO ZAVAROVANJE)	50
6.1.2 DRUGI POKOJNINSKI STEBER	50
6.1.3 TRETJI POKOJNINSKI STEBER	51
6.1.4 ZAVAROVANCI	52
6.1.5 VRSTE POKOJNIN.....	53
6.1.5.1 Starostna pokojnina	53
6.1.5.2 Delna pokojnina	54
6.1.5.3 Državna pokojnina	54
6.1.5.4 Invalidska pokojnina	55
6.1.5.5 Pravice za primer zavarovančeve smrti	55
6.1.6 VARSTVENI DODATEK	56
6.1.7 DODATEK ZA POMOČ IN POSTREŽBO	56
6.1.8 INVALIDNINA.....	57
6.2 VZROKI ZA REFORMO POKOJNINSKEGA SISTEMA	57
6.3 CILJI POKOJNINSKEGA ZAVAROVANJA PO ZPIZ-2	62
6.4 UREDITEV POKOJNINSKEGA ZAVAROVANJA PO ZPIZ-2.....	63
6.4.1 ZAVAROVANCI IN OSNOVA ZA IZRAČUN PRISPEVKOV	63
6.4.1.1 Delavci v delovnem razmerju	64
6.4.1.2 Samozaposlene osebe	64
6.4.1.3 Družbeniki.....	65
6.4.1.4 Kmetje.....	65
6.4.1.5 Osebe, ki opravljajo delo na podlagi drugega pravnega razmerja	65
6.4.1.6 Obvezno zavarovanje po drugih predpisih	65
6.4.1.7 Ukinitev zavarovanja športnikov in šahistov.....	66
6.4.2 PRAVICE IZ OBVEZNEGA POKOJNINSKEGA ZAVAROVANJA	66
6.4.2.1 Starostna pokojnina	66

6.4.2.2 Predčasna pokojnina	68
6.4.2.3 Delna pokojnina	68
6.4.2.4 Invalidska pokojnina	69
6.4.2.5 Pravice za primer zavarovančeve smrti	69
6.4.2.6 Pravice iz invalidskega zavarovanja	71
6.4.2.7 Informativna evidenca.....	72
6.4.2.8 Letni dodatek in dodatek za pomoč in postrežbo	72
6.4.4 PRIDOBITEV, UŽIVANJE IN VARSTVO PRAVIC	73
6.5. POKLICNO POKOJNINSKO ZAVAROVANJE	73
6.5.1 POKOJNINSKI NAČRT OBVEZNEGA POKLICNEGA POKOJNINSKEGA ZAVAROVANJA	75
6.5.2 IZVAJANJE POKOJNINSKEGA NAČRTA.....	75
6.6 PROSTOVOLJNO DODATNO POKOJNINSKO ZAVAROVANJE	76
6.6.1 KOLEKTIVNO IN INDIVIDUALNO POKOJNINSKO ZAVAROVANJE.....	76
6.6.2 POKOJNINSKI SKLAD.....	76
6.6.3 POKOJNINSKI NAČRT DODATNEGA POKOJNINSKEGA ZAVAROVANJA.....	77
6.6.4 PRAVICE IZ DODATNEGA POKOJNINSKEGA ZAVAROVANJA	78
6.6.4.1 Dodatna starostna pokojnina	78
6.6.4.2 Predčasna dodatna pokojnina	79
6.6.4.3 Pravica do izplačila odkupne vrednosti v enkratnem znesku.....	79
6.6.4.4 Pravica do prenosa sredstev	79
6.7 PRIMERJAVA NAJPOMEMBNEJŠIH SPREMEMB, KI JIH PRINAŠA ZPIZ-2.....	80
7 PERSPEKTIVA RAZVOJA POKOJNINSKEGA SISTEMA.....	83
8 POKOJNINSKA REFORMA V NEMČIJI.....	87
8.1 ZGODOVINSKI RAZVOJ.....	87
8.2 VELJAVNA ZAKONODAJA	89
9 POKOJNINSKA REFORMA V ITALIJI	91
9.1 ZGODOVINSKI RAZVOJ.....	91
9.2 VELJAVNA ZAKONODAJA	94
10 POKOJNINSKA REFORMA V ŠPANiji.....	97
10.1 ZGODOVINSKI RAZVOJ.....	97
10.2 VELJAVNA ZAKONODAJA.....	99
11 POKOJNINSKA REFORMA NA ŠVEDSKEM	101
11.1 ZGODOVINSKI RAZVOJ.....	101
11.2 VELJAVNA ZAKONODAJA.....	102
12 PRIMERJAVA IZBRANIH DRŽAV	103
13 PREVERJANJE ZASTAVLJENIH HIPOTEZ	109
14 ZAKLJUČEK	113
LITERATURA IN VIRI.....	116
PRILOGE	129

KAZALO PONAŽORITEV

KAZALO SLIK

Slika 1: Slovenski pokojninski sistem.....	51
Slika 2: Spreminjanje razmerja med delovno aktivnim in upokojenim prebivalstvom.....	59
Slika 3: Staranje prebivalstva je dobro razvidno iz grafa, ki ponazarja strukturo prebivalstva v letih 2008 in 2060	60
Slika 4: V zadnjih 30 letih se je pričakovana življenjska doba moškega povečala za več kot 9 let in tri mesece, in sicer na 76,3 leta, za žensko pa več kot 8 let, na 82 let in 7 mesecev (podatki SURS za leto 2010)	61
Slika 5: Prikaz posameznih stebrov predlaganega pokojninskega sistema.....	86
Slika 6: Struktura nemškega pokojninskega sistema.....	89
Slika 7: Struktura italijanskega pokojninskega sistema.....	95
Slika 8: Struktura pokojninskega sistema v Španiji	100
Slika 9: Struktura pokojninskega sistema na Švedskem	103

KAZALO TABEL

Tabela 1: Pogoji za pridobitev pravice do predčasne pokojnine v predhodnem obdobju ..	68
Tabela 2: Dvig starostnih mej za pridobitev pravice do vdovske pokojnine v predhodnem obdobju	70
Tabela 3: Primerjava najpomembnejših sprememb, ki jih prinaša ZPIZ-2	80
Tabela 4: Primerjava pokojninskih sistemov posameznih držav.....	105

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Zbirni prikaz vseh priporočil MOD, sprejetih v slovenski pravni red.....	129
---	-----

SEZNAM UPORABLJANIH KRATIC IN OKRAJŠAV

APZ	Aktivna politika zaposlovanja
EGP	Evropski gospodarski prostor
	Evropska socialna listina (ESL)
ESS	Ekonomsko-socialni svet
EU	Evropska Unija
ILO	International Labour Organization
itd.	in tako dalje
MOD	Mednarodna organizacija dela
MP	Mednarodna pogodba
npr.	na primer
OZN	Organizacija združenih narodov
PZ	Pomorski zakonik
RS	Republika Slovenija
str.	stran
št.	številka
Ustava RS	Ustava Republike Slovenije
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZDR-1	Zakon o delovnih razmerjih
ZFPPIPP	Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju
ZID	Zakon o inšpekciji dela
ZIN	Zakon o inšpekcijskem nadzoru
ZIUPTDSV	Zakon o interventnih ukrepih na področju trga dela in starševskega varstva
ZJSRS	Zakon o javnem, jamstvenem in preživninskem skladu
ZMinP	Zakon o minimalni plači
ZOPDA	Zakon o odpravljanju posledic dela z azbestom
ZPIZ-2	Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju
ZPSI-1	Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju
ZPSV	Zakon o prispevkih za socialno varnost
ZRSin	Zakon o reprezentativnih sindikatih
ZSDP	Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih
ZSSS	Zveza svobodnih sindikatov Slovenije
ZSV	Zakon o socialnem varstvu
ZTuj-1	Zakon o tujcih
ZUOPP	Zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami
ZUTD	Zakon o urejanju trga dela
ZVZD-1	Zakon o varnosti in zdravju pri delu
ZZDej	Zakon o zdravstveni dejavnosti
ZZDT-1	Zakon o zaposlovanju in delu tujcev
ZZRZI	Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov

ZZVN	Zakon o žrtvah vojnega nasilja
ZZVZZ	Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju
ZZZPB	Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti

1 UVOD

Obrazložitev teme in raziskovalnega problema

Pokojninski sistem je eden izmed najpomembnejših področij socialne varnosti in je eden od največjih dosežkov socialne države v zadnjem stoletju. Omogoča socialno zaščito ljudem, ki ne morejo več opravljati svojega dela in jim nudi ohranjanje standarda. Narava pokojninskega izziva izhaja iz odprtega procesa evropske odprte koordinacije, neprestanih sprememb na trgu dela in ima pričakovane učinke na ustreznost in vzdržnost javnih financ. Vse te okoliščine so povod za številne reforme pokojninskega sistema (Holzman, 2013).

Mednarodna organizacija dela je, med drugimi, sprejela najpomembnejše priporočilo št. 202 o socialni varnosti, ki je bilo sprejeto h Konvenciji št. 102 o minimalnih normah socialne varnosti, iz leta 1952. Velja za eno najpomembnejših konvencij in določa način, kako lahko posameznik uresničuje splošne pravice do socialne varnosti. Zajema devet skupin dajatev, in sicer (Novak, et al., 2006, str. 358-388 in Vodovnik, 2013, str. 62-66.):

- zdravstveno varstvo,
- nadomestilo za čas bolezni,
- dajatve za čas brezposelnosti,
- dajatve za starost,
- dajatve za primer materinstva,
- dajatve za nesreče pri delu in poklicne bolezni,
- družinske dajatve,
- dajatve družinskim članom v primeru smrti hranilca družine in
- dajatve za invalidnost.

Socialna varnost v Sloveniji je temeljna določba Ustave (2. člen Ustave RS). Pojem socialne varnosti ima zelo širok pomen in pokriva vse socialne primere, primere s področja socialne ogroženosti in socialnega zavarovanja. Da o posamezni državi lahko govorimo kot o socialni državi¹, mora le-ta najprej v temeljih, torej v svojih predpisih, urediti socialne pravice tistih, ki si teh pravic, brez lastne krivde, ne morejo zagotoviti sami. Temeljna naloga socialne države je ustvarjati podlage za nenehno izboljševanje življenjskih in delovnih razmer ogroženim posameznikom ali družbenim skupinam.

¹ Da je Slovenija pravna in socialna država, pomeni, da se pri svojem udejstvovanju zavezuje spoštovati načelo socialne države, vendar nam 2. člen Ustave RS ne pove, kdaj neka država udejanja načelo socialne države in kdaj ne. Kljub temu pa iz načela socialne države lahko razberemo, da omenjeno načelo velja za vse, ki spadajo pod pristojnosti slovenskih državnih organov in ne samo za državljane RS. Kot pravi SCHERMERS, mora socialna država hkrati uveljavljati tudi načelo pravne države, saj je država lahko socialna samo, če je hkrati tudi pravna (Perenič, 1988, str. 17-33).

Za Slovenijo so zavezujoči mednarodni pravni akti s področja socialne varnosti, ki jih je ratificirala še nekdanja Jugoslavija, in sicer na temelju Akta o notifikaciji nasledstva² ter številne mednarodne pogodbe, ki pa jih je podpisala in ratificirala že po osamosvojitvi. Leta 2004, ko je Slovenija postala polnopravna članica Evropske unije (EU), je morala svoj pravni red uskladiti s pravnim redom EU, kar je vključevalo tudi področje socialne politike. Države se združujejo in povezujejo v EU predvsem zaradi ekonomskih interesov, katerih glavni cilj je nemoteno delovanje njenega notranjega trga, v smislu prostega pretoka blaga, oseb, storitev in kapitala. Kljub temu sledi oziroma se zavezuje k spoštovanju temeljnih socialnih pravic, določenih v Evropski socialni listini³. Posamezni pobudniki, politiki in vlade so se zavedali, da bodo brez spoštovanja temeljnih socialnih pravic, še posebej izboljšanja pogojev za delo, tvegali, da bi prišlo do povečanega nezadovoljstva, splošnih nemirov in celo revolucij, hkrati pa tudi do tega, da je potrebno vprašanja s področja delavskih pravic internacionalizirati. Univerzalen in trajen mir je mogoče doseči le, če le-ta temelji na socialni pravičnosti. To je le del ozadja razlogov, na podlagi katerih je bila leta 1919 ustanovljena Mednarodna organizacija dela (MOD)⁴. Njena ustanovitev je pomenila pomembno prelomnico v razvoju mednarodnega delovnega prava, človekovih pravic in napredka v konceptiji mednarodnih odnosov, saj zagotavlja sistematično in nepretrgano sprejemanje mednarodnih univerzalnih norm s področja dela, delovnih razmerij in socialne varnosti.

Na podlagi ustavnih norm ali političnih programov socialne varnosti socialna država določa varnost dohodka za tista obdobja, ko zaradi brezposelnosti, bolezni, materinstva, invalidnosti ali starosti posameznik ni pridobitno sposoben. Politično, ekonomsko in socialno postaja sistem varstva starejših oseb vedno pomembnejši, ker se v evropskih državah delež starejših prebivalcev povečuje. Posledično se podaljšuje tudi čas uživanja pokojnin, kar vpliva na zviševanje stroškov javnih pokojninskih sistemov. Na daljšo življenjsko dobo vplivajo zlasti povečanje blaginje za vse prebivalce, dosežki medicinske znanosti in splošna obveščenost o zdravem načinu življenja (Bubnov Škobrne, 2010, str. 190).

Pokojninsko in invalidsko zavarovanje je obsežen sistem pravil in možnosti za zagotavljanje socialne varnosti, v primerih, ko bi posameznik ali njegova družina postala

² Akt o notifikaciji nasledstva glede konvencij UNESCO, mednarodnih večstranskih pogodb o zračnem prometu, konvencij Mednarodne organizacije dela, konvencij Mednarodne pomorske organizacije, carinskih konvencij in nekaterih drugih mednarodnih večstranskih pogodb (Uradni list RS, št. 13/97, Uradni list RS – MP, št. 1/97, Uradni list RS – MP, št. 15-86/1992).

³ Evropska socialna listina je splošni civilizacijski minimum, saj ureja 31 ekonomskih in socialnih pravic, katere lahko razvrstimo v štiri skupine in predstavljajo katalog vrednot v evropskem prostoru. V prvo skupino uvrščamo določila o položaju delavca v delovnem razmerju, v drugo skupino uvrščamo določila o položaju skupin delavcev, v tretjo skupino uvrščamo določila o posebnih pravicah iz socialne varnosti, ki pripadajo nekaterim kategorijam oseb in v četrti skupini najdemo določila o pravicah z ožjega področja socialne varnosti (Vodovnik, 2013, str. 18-21).

⁴ MOD, angleško International Labour Organization, največkrat se uporablja kratica ILO (ILO, 2014).

socialno ogrožena zaradi bolezni, poškodbe, smrti ali starosti, zagotavlja pa tudi socialno varnost delavcev in njegovih družin. Pravice iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja, kot temeljne pravice do socialne varnosti, zagotavlja pravico do starostne, invalidske in družinske pokojnine, invalidnine za telesno okvaro⁵, pravico do zaposlitve na drugem delu ali do ustreznega delovnega časa, pravico do rehabilitacije in pravico do denarnih nadomestil (Bubnov Škoberne & Strban, 2010, str. 190).

Obvezno socialno pokojninsko zavarovanje uporablja kombinacijo nekaterih pravil zavarovalnega prava in pravil socialne solidarnosti. Zavarovalni primer je doživetje določene starosti, ki je za zavarovanca bodoč in negotov dogodek, neodvisen od njegove volje: ali bo doživel upokojitveno starost in koliko časa bo zavarovanec živel po upokojitvi. Zavarovanec ne pridobi določene zavarovalne vsote, pač pa je pridobitev pokojnina, ki bo nadomestila izpadli zaslužek od dela (Mutual information system on social protection 2007 v Bubnov Škoberne, 2010, str. 194).

Dodatna pokojninska zavarovanja so praviloma prostovoljna, zavarovanci se zavarujejo za dodatno starostno pokojnino. Praviloma so urejena s posebnimi predpisi ali normami, pomembne so zlasti določbe v zvezi z zajamčenim donosom oziroma obrestovanjem vloženih premij, ki so v korist zavarovanca. Organizirajo jih zasebne zavarovalnice in druge finančne institucije. Vključevanje vanje je odvisno zlasti od tega, kakšna je raven varnosti oziroma, kako visoke so pokojnine in drugi denarni prejemki v osnovnem obveznem sistemu. Če so pokojnine v javnem sistemu obveznega zavarovanja relativno visoke, je interes za dodatna in življenjska zavarovanja manjši. Interes za dodatna zavarovanja je tudi večji v državah, kjer ni urejen sistem družinskih pokojnin ali pa so le-te nizke. Za dodatno zavarovanje se posamezniki lahko odločijo tudi zaradi davčnih olajšav in ker so pri zavarovanju ugodnejši pogoji kot pri varčevanju (Bubnov Škoberne & Strban, 2010, str. 203).

Nizka rodnost in staranje prebivalstva v evropskih in drugih razvitih državah vplivata na slabšanje razmerja med zaposlenim in upokojenci, vedno manj je zaposlenih, ki plačujejo prispevke in vedno več je upokojencev, ki prejemajo pokojnine, zato tudi država pokriva primanjkljaj, kar imenujemo finančna nevzdržnost (Bubnov Škoberne & Strban, 2010, str. 210). Delež neaktivnega prebivalstva je prevelik, zlasti med starejšimi in manj izobraženimi, v zadnjem času pa vse bolj tudi med mladimi iskalci zaposlitve. Stopnja izobrazbe je še prenizka, vseživljenjsko učenje pa preskromno za tekoče prilagajanje spremembam v okolju.

Dodatno je h krizi pokojninskega sistema pripomogla tudi gospodarska kriza, ki je zmanjšala število zaposlenih in s tem zmanjšala število aktivnih zavarovancev oziroma tistih, ki plačujejo prispevke za pokojnine sedanjih upokojencev (Bubnov Škoberne &

⁵ Od uveljavitve ZPIZ-2 invalidnina za telesno okvaro ne sodi več med pravice, določene s tem zakonom, pač pa prehaja v posebne predpise, ki bodo uredili socialni položaj invalidov in pri tem tudi postopke ugotavljanja, vrste in stopnje telesnih okvar.

Strban, 2010, str. 203). Izpad prispevkov zaradi povečanja brezposelnosti, nižjih plač in nelikvidnosti ter veljavni način usklajevanja pokojnin sta terjala dodatno intervencijo proračuna za pokrivanje primanjkljaja.

Da bi lahko predstavila reformo pokojninskega sistema v Sloveniji, bom najprej predstavila ureditev tega področja po stari zakonodaji, torej po ZPIZ-1, in sicer, katere so bile pravice in kako se jih je uveljavilo. Kateri so bili vzroki za potrebo po reformi in kakšne cilje so zasledovali pri pripravi novega ZPIZ-2. Kakšne so pravice po ZPIZ-2 in kako se jih uveljavi ter naredila primerjavo sprememb ZPIZ-1 in ZPIZ-2.

Za štiri izbrane države EU: Nemčija, Italija Španija in Švedska bom predstavila, kako se je pokojninski sistem spreminjal, kateri so bili vzroki reform in kakšna je zadnja sprejeta zakonodaja ter naredila primerjavo vseh izbranih držav.

Namen in cilji raziskovanja:

Namen raziskovalne naloge je preučiti mednarodne pravne vire s področja socialne varnosti, kjer so v ospredje postavljene konvencije in k njim sprejeta priporočila MOD, ugotoviti njihovo skladnost z nacionalno zakonodajo ter, ali ta sistem, na podlagi vseh zakonov, sprejetih na to obravnavano področje, povečuje preglednost, predvidljivost ravnanja naslovnikov pravnih norm in zaupanje uporabnikov v sistem socialnega varstva. Namen je tudi predstaviti reformo pokojninskega sistema v Sloveniji, ki je del sistema socialne varnosti, raziskati pokojninski sistem po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ZPIZ-1 ter poiskati razloge za reformo in kakšne spremembe prinaša novi Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ZPIZ-2 ter primerjava ukrepov v štirih izbranih državah EU: Nemčiji, Italiji, Španiji in Švedski.

Cilji naloge so raziskati področja pokojninskega sistema v Sloveniji, s poudarkom na priporočilih MOD, sprejetih po letu 1980, ki jih je Slovenija nasledila z Aktom o notifikaciji nasledstva in so bila objavljena v Uradnem listu nekdanje Jugoslavije 30. decembra 1992, priporočilih, sprejetih h konvencijam, ki jih je ratificirala RS po letu 1992, torej po osamosvojitvi in pregledati zakonodajo s področja socialne varnosti v Sloveniji ter ugotoviti njihovo skladnost s predhodno sprejetimi priporočili. Podrobno želim prikazati najpomembnejše priporočilo št. 202 o minimalnih normah socialne varnosti, pokojninski sistem v Sloveniji, kot najpomembnejši del socialne varnosti, vzroke za reformo pokojninskega sistema in ukrepe za povečanje vzdržnosti javnih financ ter primerjati rešitve Nemčije, Italije Španije in Švedske.

Predstavitev rezultatov dosedanjih raziskav in spoznanj na proučevanem področju:

Na temo pokojninske reforme je bilo izdelanih več diplomskih nalog: Pokojninska reforma v Republiki Sloveniji in primerjava z Nizozemsko (Nadij, 2014), Pokojninska reforma v

Sloveniji: primerjava predlogov reform v letih 2010 in 2012 (Oman, 2013), Pokojninska reforma v Sloveniji: primerjava s Poljsko (Kavs, 2011), Pokojninska reforma: primerjava s Švedsko in Švico (Omerza, 2010), Pokojninska reforma v Sloveniji in primerjava s skandinavskimi državami (Pšeničnik, 2010) Pokojninska reforma v Sloveniji s poudarkom na prostovoljnem dodatnem zavarovanju (Burić, 2008) in Pokojninska reforma v Sloveniji s poudarkom na starostni pokojnini (Magdič, 2008).

Zaključevanje kariere – od teorije k praksi (Boštjančič & Delić, 2014) je priročnik, ki odkriva aktualna področja zaključevanja človekove delovne aktivnosti, ki se zaključijo z upokojitvijo. Pojav staranja prebivalstva je opisan v knjigi Starejši ljudje v družbi sprememb (Hlebec, 2009) in Kakovostna starost (Ramovš, 2003). Znanstveni članki, ki obravnavajo vprašanje človekovega poklicnega dela in različne vidike te tematike, so: Behavioral and psychological aspects of retirement decision (Knoll, 2011), ki govori o tem, da je odločitev o odhodu v pokoj ena od najpomembnejših človekovih odločitev in da je raziskava pokazala, da se posamezniki z zdravstvenimi težavami upokojijo prej, dlje pa delajo tudi posamezniki, ki imajo višji socialno-ekonomski status. Članek New perspectives on the economic and political of ageing (Booth & Silver, 2008) obravnava problem staranja prebivalstva, ki vpliva tudi na politiko izobraževanja in usposabljanja. Staranje prebivalstva vpliva na kapital in kapital vpliva na staranje. Politike, ki spodbujajo predčasno upokojevanje, niso samo finančno nevzdržne, pač pa slabo vplivajo tudi na počutje in zdravje upokojencev. Psihološki vidik upokojitve obravnava tudi članek Looking toward the future: Predicting Retirement satisfaction (Davis, 2012). Članek Ekonomski vidiki staranja prebivalstva v Sloveniji (Dimovski & Žnidaršič, 2007) opozarja na probleme staranja prebivalstva, ki bodo vidni v ekonomskem, družbenem in političnem dogajanju in ponuja možne ukrepe za učinkovito obvladovanje problematike staranja.

O Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ZPIZ-1 je napisan priročnik: Pravice iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja po novem zakonu (Cvetko, 2000), Pregled sistema pokojninskega in invalidskega zavarovanja (Cvetko, Kalčič & Pogačar, 2009), poglavje o sistemu pokojninskega in invalidskega zavarovanja pa je tudi v knjigi Pravo socialne varnosti (Bubnov Škobrne & Strban, 2010) in študijskem gradivu Poglavje iz delovnega in socialnega prava (Vodovnik, 2009).

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ZPIZ-2- uvodna pojasnila (Papež et al.) vsebuje opis razlogov za reformo in cilje novega pokojninskega zakona. Priročnik Pokojninski sistem po novem (Pogačar et al. 2013) vsebuje opis pomembnih novosti zakona. Poglavje o pokojninskem pravu najdemo v knjigi Delovno in pokojninsko pravo (Turk & Papler, 2014) in v študijskem gradivu Normativni temelji delovnih in socialnih razmerij (Vodovnik, 2013).

Znanstveni članki, ki obravnavajo pokojninsko reformo, so: Global pension System and their reform (Holzman, 2013), ki prikazuje pokojninske sisteme po svetu in njihove reforme; The Pension System in Slovenia in Light of Current International Macroeconomic Changes and Trends (Dolenc, 2011), ki osvetljuje dileme pokojninskega sistema v

Sloveniji; Sustainability of the Slovenian Pension system (Verbič, Majcen, van Nieuwkoop, ki opisuje makroekonomske učinke reforme, podobno temo obravnava tudi članek Varying the Parameters of the Slovenian Pension System: on analysis with an Overlapping-generations General Equilibrium Model (Verbič, 2007). Članek Naložbeni pokojninski sistemi in vzdržnost javnih financ (Berk Skok & Simoneti, 2011) pravi, da so demografske spremembe krive, da so postali dodatni oziroma naložbeni sistemi nujen mehanizem za izogibanje revščini, članek V primežu neugodnih demografskih trendov (Sambit & Čok, 2011) pa pravi, da je pokojninska reforma nujna, ne glede na ustreznost ali neustreznost posameznih rešitev, ki jih le-ta prinaša.

Knjiga, ki obravnava pokojninsko reformo, je Pension Reform in Southeastern Europe (Holzman, MacKellar & Repanšek, 2009), zelo podrobno pa so učinki sprejema novega Zakona o pokojninskem in invalidskem zakonu opisani v delu Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve - Ocena stanja in razlogi za sprejem zakona, ki je nastal ob sprejemanju zakona, leta 2013.

Določitev in obrazložitev hipotez:

S pomočjo ugotovljenih dejstev želim potrditi ali ovreči izhodiščne hipoteze:

H1: *Na temelju pregleda predpisov, ki celovito urejajo sistem socialne varnosti v Republiki Sloveniji, je mogoče domnevati, da je slovenska pravna ureditev socialne varnosti skladna s priporočili Mednarodne organizacije dela, ki so bila sprejeta k ratificiranim konvencijam oziroma jih je Republika Slovenija nasledila z Aktom o notifikaciji nasledstva.*

Ustava Republike Slovenije, kot najvišji splošni pravni akt, zakoni in podzakonski akti, sprejeti s področja socialne varnosti, zagotavljajo temelje socialne varnosti. Zakoni, podzakonski akti in številni nacionalni programi socialne varnosti, sprejeti za posamezna področja, kažejo, da je Slovenija socialna država in da to ni samo mrtva črka na papirju, zapisana v 2. členu Ustave Republike Slovenije. Svoj pravni red je uskladila s pravnim redom EU, kajti že same uredbe in direktive zahtevajo sprejetje nacionalne zakonodaje, ki mora vsebovati vse omenjene smernice. Poleg tega je članica številnih mednarodnih organizacij, med drugim tudi MOD. MOD določa minimalne standarde za posamezno delovno-pravno in socialno-pravno področje, izdane v obliki konvencij in k njim sprejetih priporočil. Ti minimalni standardi so podlaga za države, da jih sprejmejo v svoj pravni red in Slovenija, kot njena članica, jih upošteva. Odločitve sprejete s strani MOD so zavezujoče za države članice, vendar je pot njihove dejanske uporabe v praksi včasih zelo dolga. Od volje in sposobnosti posamezne države - članice je odvisno, ali bo sprejela in izpolnila standarde, ki jih MOD ustvarja in implementira. Nerazvite in ekonomsko šibke države imajo pri izpolnjevanju teh standardov bistveno več težav, v primerjavi z razvitimi državami, čeprav je v zadnjih letih finančna kriza prizadela tudi njih. Zato mora MOD oblikovati smiselne standarde, ki se prilagajajo hitro spreminjajočim se okoliščinam in potrebam ter je državam - članicam v podporo. Standardi morajo biti oblikovani tako, da temeljijo in upoštevajo svobodo, pravičnost, varnost in dostojanstvo, kar je v tem

globaliziranem svetu še posebej pomembno, da se zagotovi pravičnost in enake možnosti za vse. Sistema socialne varnosti ne moremo izvajati samo na podlagi predpisanih načel, ampak je potrebno upoštevati še celovitost, dostopnost, razpoložljivost, usmerjenost k posamezniku in spoštovanje njegovih pravic ter zagotoviti strokovno avtonomijo izvajalcem teh storitev. Proti slabim, nehumanim pogojem dela, krivicam, nevarnim in nezavarovanim delovnim okoljem, osebnim in družinskim stiskam, prisilnemu delu, otroškemu delu, diskriminaciji, slabemu položaju migrantov, pomorščakov in invalidov, se je potrebno boriti z legitimnimi sredstvi. MOD se je v teh okoliščinah pokazala kot odločilen in nepogrešljiv akter, saj deluje kot centralizirana organizacija, ki aktivno varuje delavčeve pravice, vzpostavlja delovne ter socialne standarde, kar je skupni interes vseh držav - članic oziroma bi moral biti. Slovenija je upoštevala vsa priporočila, temu primerno oblikovala in spreminjala svoj pravni red ter s tem dosegla skladnost pravne ureditve socialne varnosti s priporočili MOD.

H2: *Na temelju pregleda predpisov, ki celovito urejajo področje pokojninskega sistema, je mogoče domnevati, da se razmerje med aktivnimi zavarovanci in upokojenci postopoma slabša in da bo potrebno za dostojno življenje po upokojitvi bistveno več varčevati. Nizka rodnost in staranje prebivalstva v evropskih in drugih razvitih državah vplivata na slabšanje razmerja med zaposlenimi in upokojenci, vedno manj je zaposlenih, ki plačujejo prispevke in vedno več je upokojencev, ki prejemajo pokojnine, zato je s pokojninsko reformo potrebno vključiti pričakovano trajanje življenja v pokojninsko zakonodajo in podaljšati upokojitveno starost.*

Pokojninski sistem v Republiki Sloveniji ima zelo dolgo tradicijo in je trdno umeščen v celotni sistem socialne varnosti kot eden ključnih podsistemov, ki zagotavlja varno starost. Slovenija je od bivše Jugoslavije podedovala zakonodajo svojega pokojninskega sistema, ki je temeljila na medgeneracijski pogodbi in je zato pay-as-you-go (PAYG) sistem. Po osamosvojitvi, leta 1991, je Slovenija začela preoblikovanje v moderno tržno gospodarstvo. Predčasna upokojitev je bila uporabljena za spopadanje s posledicami stečajev, gospodarske recesije in prestrukturiranja poslovnega sektorja. Nova pokojninska zakonodaja je bila sprejeta leta 1992, ko je bilo prestrukturiranje večinoma že končano, zato povišanje upokojitvene starosti ni moglo sprostiti pritiska predčasnega upokojevanja. Problem se je začel reševati s pripravo reforme, ki je bila sprejeta v obliki novega zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ZPIZ-1, ki se je začel uporabljati leta 2000. Prinesel je korenite spremembe, ki so bile potrebne, če je želela Slovenija tudi ob upadanju rodnosti, podaljševanju življenjske dobe posameznika, staranju prebivalstva in spreminjanju razmerja med aktivnim in neaktivnim prebivalstvom, omogočati pokojnine, ki bi starejšim zagotavljale varno starost, izvajalcem pokojninskega zavarovanja pa nemoteno izplačevanje pokojnin tudi v prihodnje. Bistvo novega sistema je bilo postopno višanje upokojitvene starosti in možnost vključitve v prostovoljno dodatno zavarovanje, povečanje števila let za odmero pokojninske osnove. Največja sprememba pa je bila uvedba tristebnega sistema pokojninskega zavarovanja, saj smo do takrat v Sloveniji poznali samo sistem z enim stebrom. V Sloveniji se upokojujemo prekmalu, kar je na eni strani posledica prej veljavnih pogojev, po drugi strani pa tudi dejstva, da se zavarovanci upokojujejo zaradi ugotovljene invalidnosti I. kategorije z manj

pokojninske dobe in zaradi možnosti upokojitve z 20 leti pokojninske dobe oziroma 15 leti zavarovalne dobe. Precejšnje so tudi razlike med pokojninskimi dobami žensk in moških. Mladi se zaradi podaljševanja šolanja prepozno vključujejo v sistem pokojninskega zavarovanja. Zaradi zmanjševanja delovno sposobnega prebivalstva in povečevanja deleža starega prebivalstva, kar ustvarja *starostno zaposlitveni paradoks*, bo pričakovane ekonomske posledice čedalje daljšega življenja mogoče omiliti le s podaljševanjem delovne aktivnosti in z usmerjenim vključevanjem starejših oziroma generacij, ki so se do nedavnega še množično (pre)zgodaj upokojevale, v družbeno-ekonomsko življenje. Slovenska vlada je soglasna, da so spremembe pokojninskega sistema, ki bo v večji meri temeljil na principu zavarovanja in bo finančno vzdržen, nujno potrebne. Te spremembe bodo tudi v bodoče zagotavljale primerne pokojnine in privabljale mlajše generacije k varčevanju.

Evropski pokojninski sistemi so eden od največjih dosežkov socialne države v zadnjem stoletju, ki omogočajo socialno zaščito ljudem, ki ne morejo več opravljati svojega dela in jim nudi ohranjanje standarda. Narava pokojninskega izziva izhaja iz odprtega procesa evropske odprte koordinacije, neprestanih sprememb na trgu dela in ima pričakovane učinke na ustreznost in vzdržnost javnih financ. V preteklosti se je upokojitvena starost zniževala, vstop na trg dela je bil kasnejši, hkrati pa se je povečala tudi življenjska doba. Na eni strani se življenjska doba povečuje, zato je potrebno povečati tudi upokojitveno starost, da se ohrani razmerje med zaposlenimi in upokojenci. Povod za reforme je tudi pritisk ministrov in centralnih bank zaradi kratkoročne obremenitve javnih proračunov in dolgoročnih učinkov nestabilnosti javnih financ. Na trgu dela so visoke dajatve, ki izhajajo iz pokojninskega in drugih socialnih zavarovanj, kar je razlog za nizko stopnjo zaposlovanja. Razprava o pokojninski reformi gre v smeri, daje upanje, da se z znižanjem prispevkov lahko poveča zaposljivost. V usklajevanje pokojninskih reform so vključene države članice, Evropska komisija in Evropski svet. Pri usklajevanju pokojninskih reform je potrebno upoštevati veljavne mednarodne pogodbe, kot je npr. Listina o temeljnih pravicah, ki vključuje tudi pravico starejših ljudi do dostojnega življenja. Pokojninski sistem mora zagotoviti ustrezno upokojitev ter dohodek v finančno vzdržnem načinu, ki je prilagojen na gospodarske spremembe. Prednostne naloge reform so krepitev spodbud za daljšo delovno dobo; razvoj pristopa življenjskega cikla in krepitev povezave med prispevki in koristi ob hkratnem zagotavljanju ustreznega nadomestnega dohodka in upravljanje večje dolgoživosti; priprava pokojninskega sistema, prilagojenega na strukturne spremembe in krepitev vloge minimalne pokojnine in solidarnosti v pokojninskem sistemu. Pri tem se postavljata dve vprašanji v luči nedavnih reform: zagotavljanje zasebne pokojnine, ki dopolnjujejo in deloma nadomeščajo javni pokojninski sistem in spremembe na trgu delovne sile in predvideni vplivi reform na ustreznost in vzdržnost v zadnjem desetletju. Večina držav članic EU je uvedla reforme obveznega pokojninskega zavarovanja, da bi zagotovili pokojnine, vezane na zaslužek, zato so podaljšali obdobje, ki se upošteva v osnovo za izračun pokojnine.

Predvidene metode raziskovanja

Za dosego cilja raziskovalne naloge bodo uporabljene številne metode dela. Kot prvo bom uporabila zgodovinsko metodo (Ivanko, 2007, str. 51) dela, ker sama struktura raziskovalne naloge temelji na zgodovinskem opisu ustanavljanja in delovanja MOD, sprejetjem Slovenije v MOD, z njo povezanih vseh sprejetih priporočil in tako natančno spoznati, kaj se je v preteklosti dejansko zgodilo ter kako in zakaj se je to zgodilo. Z njeno pomočjo bom na podlagi različnih dokumentov ugotavljala, kaj se je v preteklosti dogajalo s pokojninskim sistemom in z vzroki, zakaj je prišlo do reforme pokojninskega sistema.

Aksiološka metoda (Pavčnik, 2007, str. 55) je metoda za vrednotenje prava, s pomočjo katere lahko pozitivno ali negativno vrednotimo pravo kot celoto ali pa samo njegove posamezne dele. Metodo sem uporabila za predstavljane in razčlenjevanje mednarodnih in nacionalnih pravnih virov s področja socialnega varstva.

Metoda deskripcije (Ivanko, 2007, str. 47), s katero bom opisala dejstva procese in pojave, s študijem domače in tuje literature, člankov in spletnih virov pa bom predstavila pokojninske sisteme in opisala posamezne pojme za lažje razumevanje celotnega obravnavanega področja.

Metodo kompilacije sem uporabila pri povezovanju rezultatov iz tujih izsledkov znanstvenoraziskovalnega dela oziroma opazovanj stališč, sklepov in spoznanj s področja zagotavljanja socialne varnosti, navedenih v domači in tuji strokovni literaturi.

Dialektična sinteza je miselna sinteza samih značilnosti raziskovanja, s pomočjo katere bodo odkrita morebitna neskladja s priporočili MOD in slovensko pravno ureditvijo socialne varnosti. Uporabila sem tudi induktivno in deduktivno metodo, ki sta metodi sklepanja iz posameznega na splošno in obratno, iz splošnega v posamezni primer. Na podlagi splošnega sklepam, da je slovenska pravna ureditev socialne varnosti skladna s priporočili MOD, ki so bila sprejeta k ratificiranim konvencijam oziroma jih je RS nasledila z Aktom o notifikaciji nasledstva. Po preučitvi vsakega posameznega priporočila, bom lahko ugotovila in s tem potrdila ali ovrgla prvo izhodiščno hipotezo, koliko je slovenska pravna ureditev socialne varnosti skladna s priporočili MOD. V pomoč mi bodo tudi metode, in sicer analitična metoda, ki je metoda razčlenjevanja celote v posamezne dele ter komparativna metoda, tj. je metoda primerjanja (Ivanko, 2007, str. 47).

Pričakovani rezultati in prispevek raziskovanja:

V prvem delu naloge bom pregledala zakonodajo s področja socialne varnosti v Sloveniji ter ugotovila njihovo skladnost s predhodno sprejetimi priporočili oziroma opozorila na morebitna nespoštovanja ali v celoti ali samo v posameznem delu. Analiza pravnih virov v Republiki Sloveniji lahko prispeva k znanosti in stroki, saj bo pokazala, kako so

mednarodni pravni viri upoštevani v Slovenski zakonodaji, njihovo skladnost z nacionalno zakonodajo.

Drugi del bo namenjen ugotavljanju pomanjkljivosti v novem pokojninskem sistemu, katere so prednosti in slabosti novega Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Tretji del bo namenjen mednarodni primerjavi, ugotoviti razlike in podobnosti z izbranimi državami EU: Nemčijo, Italijo, Španijo in Švedsko.

Pričakovan izid raziskave je analiza pravic zavarovancev v Republiki Sloveniji in v izbranih državah. Na podlagi dejstva, da je staranje prebivalstva in podaljšanje življenjske dobe eden največjih družbenih izzivov, s katerim se soočajo razvite države, je pričakovan rezultat potrditev dejstva, da je reforma pokojninskih sistemov nujno potrebna, tako zaradi finančne vzdržnosti pokojninske blagajne kot tudi preprečitev nadaljnjega padanja pokojnin, kot tudi potrditev dejstva, da je nova zakonodaja v Sloveniji vnesla preglednost in vrnitev k njegovim koreninam, ki so temeljile na načelu zavarovanja.

Pričakovani prispevek k znanosti in stroki

Na enem mestu bo narejen prikaz, kako so sodobna priporočila MOD, spreta po letu 1980, implementirana v naši zakonodaji. Prikazane bodo razlike med starim in novim zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ter, kako so spremembe zaživele v praksi. Narejen bo prikaz enakosti in razlik pokojninskih reform med Slovenijo in izbranimi državami EU.

Predvidevam, da bo moje magistrsko delo uporabno tako za laike, ki želijo imeti vpogled na spremembe pokojninske zakonodaje, saj bo naloga prispevala k boljši informiranosti tudi tistih, ki so nasprotovali pokojninski reformi, kot tudi za snovalce prihodnje reforme, saj ukrepi, ki so bili sprejeti, zagotavljajo finančno vzdržnost do leta 2020, zato dolgoročni izzivi pokojninskega sistema seveda ostajajo.

Delo bo uporabno tudi za študente, saj je na enem mestu zbrano, kako so mednarodni viri s sistema socialne varnosti implementirani v nacionalni zakonodaji ter prikaz pokojninske reforme v Sloveniji in primerjava z izbranimi državami. Pri tematiki, ki jo obravnavam, so mogoča še nadaljnja, bolj poglobljena raziskovanja ter primerjava reform s preostalimi državami EU. Raziskovalno delo daje jasen pogled v stanje in urejenost pokojninskega sistema v Republiki Sloveniji. Mednarodna primerjava je pokazala možne ukrepe pri snovanju naslednje reforme, saj je iz raziskave razvidno, da je zaradi ohranjanja dolgoročne finančne stabilnosti na dolgi rok le-ta nujno potrebna, seveda s sočasno reformo na trgu dela in finančnih trgih.

2 ČLOVEKOVO POKLICNO DELO, INVALIDNOST IN STAROST

Delo predstavlja eno osnovnih dejavnosti vsakega posameznika. Ob delu se oblikujeta samospoštovanje in identiteta, z delom pridobi posameznik ugled in status v družbi, dosega izpolnitev, omogoča redno socialno interakcijo in z delom zasluži denar, ki mu omogoča izpolnjevanje osnovnih in tudi višjih potreb (Boštjančič & Delič, 2014, str. 9).

Delo je človekova dejavnost, s katero si človek zagotavlja ekonomske razmere za življenje. Človek lahko opravlja delo kot posameznik in je neodvisen od drugih ali pa se vključi v organiziran delovni proces in se s tem podredi vodstvu delovne organizacije ter upošteva cilje organizacije. Delo je dobrina, na kateri sloni sodobna družba in je ustavno zavarovana (Boštjančič & Delič, 2014, str. 9).

Tradicionalno pojmovanje dela je doživelo spremembe in zato ima ta pojem širše dimenzije. Gre za človekovo ustvarjalnost, ki je vedno bolj v ospredju, medtem ko tradicionalno rutinsko (fizično in umsko) delo postajata drugotnega pomena. Številni poklici, pri katerih je značilno rutinsko delo, izginjajo, ker jih nadomeščajo nove tehnologije. Spremembe so tudi v organizaciji dela in zagotavljanju ekonomske, socialne in pravne varnosti zaposlenih. Procesi globalizacije v svetu so bistveno zaostriili tržne razmere, zato menedžment sili, da izboljša veščine in tehnike ravnanja z ljudmi, ki so ključni dejavnik v proizvodnih procesih (Vodovnik, 2012).

Delovna zmožnost je pozitivna človekova lastnost in pomeni usklajen odnos med zmogljivostjo in zahtevami dela ter delovnega okolja. Sestavljena je iz niza telesnih in duševnih človekovih zmožnosti, ki so potrebne za izvedbo posameznih delovnih opravil in nalog, ob uporabi določenih delovnih sredstev (Uršič et al., 2007, str. 44). Izraz delovna sposobnost pomeni, da so ljudje biološko sposobni skrbeti sami zase. Demografi so dolgo časa uvrščali med stare tiste, ki so šteli 60 let ali več, a so ta prag zaradi podaljšanja življenjske in delovne dobe dvignili na 65 let (Hlebec et al., 2009, str. 16).

Invalidnost je posledica sprememb zdravstvenega stanja, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali ukrepi medicinske rehabilitacije in ima za posledico zmanjšanje možnosti ohranitve delovnega mesta ali poklicnega napredovanja. Delimo jo v tri kategorije (Vodovnik, 2009, str. 146):

- V I. kategorijo spada zavarovanec, kadar ni več zmožen opravljati organiziranega pridobitnega dela oziroma, kadar je pri njem podana poklicna invalidnost in nima več preostale delovne zmožnosti.
- V II. kategorijo uvrščamo zavarovance, kadar je njegova delovna zmožnost zmanjšana za 50 % ali več.

- V III. kategorijo pa se uvršča zavarovanec, kadar z ali brez predhodne poklicne rehabilitacije lahko opravlja vsaj polovico delovnega časa, pa tudi če lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar ni zmožen za delo na delovnem mestu, na katerega je razporejen.

V primerih I. ali II. stopnje invalidnosti se ugotavlja preostala delovna zmožnost, kadar lahko zavarovanec dela s polnim delovnim časom na drugem ustreznem delovnem mestu, ki ustreza njegovi izobrazbi in ne poslabša njegove delovne invalidnosti oziroma takrat, kadar je mogoče zavarovanca s poklicno rehabilitacijo usposobiti za delo s polnim delovnim časom na drugem delovnem mestu pa tudi, kadar lahko zavarovanec dela vsaj 4 ure dnevno s poklicno rehabilitacijo⁶ ali brez nje (Vodovnik, 2013, str. 111).

Starost je obdobje, ko človek dozori do polne človeške uresničitve in skrb za materialni razvoj prepušča naslednji generaciji. Človek se stara od spočetja do smrti, v vsakem trenutku življenja pa moramo razlikovati tri starosti (Ramovš, 2003, str. 69):

- Kronološka starost, ki jo pokaže rojstni datum.
- Funkcionalna ali biološka starost, ki se kaže v tem, koliko zmore človek samostojno opravljati temeljna življenjska opravila.
- Doživljajska starost, ki pokaže, kako človek sprejema in doživlja svojo trenutno starost in vse, kar je povezano z njo.

V angleškem jeziku se za staranje uporabljata dva izraza, *aging*, ki pomeni splošno staranje in se začne z rojstvom in *senescence*, ki se uporablja za opis specifičnih sprememb, katerih značilnost je popuščanje bioloških funkcij, ki je značilno za starost (Mlinar, 2008).

Staranje prebivalstva poteka že desetletja in se bo še nadaljevalo, kar je razvidno iz projekcij prebivalstva. Posledic staranja se zavedamo šele takrat, ko se pojavijo finančne težave, povezane s spreminjajočim se razmerjem med ekonomsko neaktivnim prebivalstvom, med katerimi prevladujejo upokojenci, in ekonomsko aktivnim prebivalstvom. Ena od oblik prilagajanja starajoči oziroma dolgo živeči družbi, so pokojninske reforme, s katerimi država podaljšuje delovno dobo in tako dosega boljše izkoriščenost delovno sposobnega prebivalstva. Razprave o omenjenih reformah imajo pogosto prizvok zavidanja starim, ki imajo zagotovljene pokojnine in pomilovanje mladih, ki bodo morali plačevati prispevke za pokojnine svojih staršev. Tako gledanje ne upošteva, da so sedaj »stari« v svoji mladosti veliko vlagali v svoje otroke, zlasti v njihovo izobraževanje in z neformalnimi oblikami dela, kot so varovanje vnukov, finančna pomoč mlajšim ...pomagajo le-tem tudi v starosti.

⁶ Poklicna rehabilitacija je celostni proces, v katerem se zavarovanec strokovno, fizično in psihosocialno usposobi za drug poklic ali delo, tako da se lahko premesti na drugo delovno mesto oziroma zaposli ter ponovno vključi v delovno okolje. Več v Uršič et al., 2007, str. 75.

Staranje prebivalstva je mogoče sprejeti kot pozitiven proces, ki ga države lahko obvladajo s povečanjem stopenj ekonomske aktivnosti in večjo produktivnostjo (Hlebec, 2009, str. 40).

Odločitev o tem, kdaj se upokojiti je ena od najpomembnejših odločitev, ki vpliva na blaginjo posameznika za več let. Zdravstvene in finančne težave so glavne pri odločitvi, vendar na odločitev vplivajo tudi vedenjski in psihološki dejavniki. Izraz upokojitev lahko posameznikom pomeni različno. Enim to pomeni izhod iz delovnega procesa, ko posameznik ne želi ali ne more več opravljati dela in se odloči, da zapustijo ta proces. Drugim pomeni upokojitev uveljavljanje dajatev, ki so jih namenjali za socialno varnost. Ko se posameznik odloči za upokojitev, mora vedeti, da njihov dohodek od dela ne bo več na voljo in bodo prejemki manjši. Vprašanje, kako se bo preživel v pokoju je pomemben dejavnik pri odločitvi za upokojitev. Mnogi posamezniki o tem vprašanju ne razmišljajo, dokler upokojitev ni neizbežna, zato nimajo osebnih prihrankov. Starejši tudi niso vključeni v dodatna zavarovanja, zato zapustijo trg dela finančno nepripravljeni in močno odvisni od socialne pomoči (Knoll, 2011).

Pojmu zaključevanje kariere in upokojitev današnja situacija narekuje nove pristope in oblike. Aktivne posameznike vse bolj usmerja k vseživljenjskemu učenju in delu tudi v obdobju pozne odraslosti. V prihodnosti bo zaključevanje kariere še bolj nejasno kot je danes. Predvideva se, da se ljudje ne bodo več množično upokojevali, pa tudi delovna mesta za starejše bodo morala biti njim prilagojena. Pojavile se bodo tudi nove oblike dela, delo starejših zaposlenih bo prilagojeno njihovim potrebam in zmožnostim. Zgolj dvig starostne meje ni dovolj, potrebno bo zagotoviti ponudbo delovnih mest, izboljšati delovne pogoje in več vlagati v zagotavljanje ustreznega delovnega okolja (Knoll, 2011).

Ekonomske posledice staranja prebivalstva razdelimo predvsem v dve veliki skupini, in sicer: prva je porast izdatkov za pokojnine ter zdravstveno in socialno varstvo in nego starejših, druga skupina pa je zmanjšano število delovno aktivnega prebivalstva. Za lajšanje teh posledic v največji meri predstavlja podaljševanje delovne aktivnosti in na splošno večja vključenost starejših v družbeno-ekonomsko življenje. Potrebno je preprečiti družbeni paradoks, ko se ob čedalje daljšem življenju vse bolj krajša delovno življenje, hkrati pa se aktivni del populacije stara in krči, pa še ta se je do nedavnega množično prezgodaj upokojeval. Za povečanje zaposlenosti in produktivnosti se mora država odzvati na naslednje zahteve: povečanje prilagodljivosti zaposlenih in podjetij; privabiti več ljudi na trg delovne sile; učinkovito investirati v človeški potencial; zagotoviti učinkovito izvajanje vladnih reform. Pri uvajanju strategij aktivnega staranja v prakso je pomembno vložiti napore v seznanjanje in ozaveščanje širše javnosti in zaposlenih ter poskrbeti za razumevanje razlogov in pozitivnih učinkov, ki jih prinaša uresničevanje pristopa aktivnega staranja (Dimovski & Žnidaršič, 2007).

Načrtovanje upokojitve vključuje napovedovanje vidikov in ustrezno odločanje, težko pa je napovedati občutke, ki jih dejansko občutijo upokojenci. Aktivni delavci se veselijo upokojitve, ker jim ne bo potrebno več opravljati dela, ko pa se dejansko upokojijo, so lahko nezadovoljni z življenjem zaradi izgube družbenega življenja, pomanjkljivih financ ali slabšega zdravstvenega stanja. Pomembno je, da se posameznik zaveda morebitnih pomanjkljivosti pri načrtovanju prihodnjih občutkov in da si je potrebno vzeti čas in celovito obravnavati področje ter se pri načrtovanju posvetovati s strokovnjaki, ker lahko upokojitev zajema veliko let in duševno zdravje postane zelo pomembno (Davis, 2012).

Nedavne klinične raziskave, osredotočene na spremenljivke, ki vplivajo na kakovost življenja kot upokojenec so potrdile veliko predpostavko prednosti finančne varnosti in stabilnih zakonskih odnosov, medtem ko mečejo novo luč na druge, kot so vpliv spola in zaposlovanje upokojencev. Premišljena priprava na psihološke in družbene vidike upokojitve je lahko prav tako pomembna kot finančno načrtovanje. Finančna stabilnost ima močan vpliv na zadovoljstvo ob upokojitvi. Raziskave potrjujejo, da je finančna obremenitev upokojenca povezana z depresijo in negativno samopodobo, medtem ko finančna varnost napoveduje boljše zdravje in zadovoljstvo. Toda zgodba ni tako preprosta, za zadovoljstvo so pomembni tudi drugi dejavniki, kot so spol, zakonski stan, zaposlovanje po upokojitvi in socialna vključenost. Raziskave v odnosih med temi spremenljivkami so dobile nov zagon, saj je dejstvo, da zaradi naše naraščajoče dolgoživosti upokojitev ni več počivališče na poti do pokopališča, ampak trajni oder življenja. Zato ga je potrebno gledati kot psihološko potovanje, ki vključuje potrebo po prestrukturiranju časa, spremembe vloge identitete, definirati socialno interakcijo in najti nove cilje in namen v življenju (Mataur & F. Prout, 2007).

3 NAČELA SOCIALNE VARNOSTI IN POKOJNINSKI SISTEMI

Svoboda dela, socialna varnost in enaka obravnava vsakogar brez diskriminacije so se v evropskem prostoru razvijale v okviru koncepta socialnih držav in so predpogoj in sestavni del človekovega dostojanstva. Koncept socialne države in temeljnih socialnih pravic temelji na omejevanju kapitala, svobodni gospodarski pobudi in uživanju lastnine na način, da je zagotovljena njena ekonomska, socialne in ekološka funkcija ter redistribucija produktov, z namenom zagotovitve čim višje ravni življenjskega standarda, javnih storitev in temeljnih socialnih pravic brez diskriminacije (Kresal Šoltes, 2012, str. 24).

S pravnega vidika imajo temeljne socialne pravice status človekovih pravic z mednarodnopravnim in ustavnopravnim jedrom. Ustava RS v 15. členu določa, da so človekove pravice lahko omejene samo s pravicami drugih in v primeru, kot jih določa ustava, ni pa določbe, da se le-te pravice lahko omejijo zaradi zagotavljanja ekonomskih ciljev, prav tako ni teh določb v mednarodnih aktih, zato ekonomski varčevalni ukrepi, ki posegajo in omejujejo temeljne socialne pravice, pomenijo kršitev mednarodnega prava (Kresal Šoltes, 2012, str. 14).

Socialna zavarovanja, med katere sodi tudi pokojninsko zavarovanje, so v RS primarno ustavna kategorija (50. člen ustave) in socialna in ekonomska kategorija (33. člen Ustave RS), ustava pa napotuje ureditev pokojninskega in drugih zavarovanj z zakonom, ki določi pogoje za priznanje pravice in pravila ter se pri tem ustvarja socialno-zavarovalno razmerje, ki sestoji iz celote pravnih razmerij med nosilcem zavarovanja in zavarovano osebo⁷ (Kovač, 2012, str. 30-31).

Poleg ustave pravico do socialne varnosti urejajo tudi nekateri mednarodni pravni akti. Pravica do socialne varnosti je po svoji pravni naravi človekova pravica, zato ne more biti zapisana v obliki določenega pravnega pravila, pač pa je določena v obliki temeljnega pravnega načela ali temeljne vrednote kot vodila ravnanja pravnih subjektov. Iz mednarodnih določb naše ustavne ureditve in zakonske ureditve izhaja, da se pravica do socialne varnosti uresničuje z uporabo socialnih zavarovanj, socialnih pomoči in družinskih prejemkov (Strban, 2012, str. 511).

⁷ Razlikujemo enostransko in dvostransko socialno razmerje. Pri enostranskem ni neposredne dolžnosti upravičenca in nastane pri uveljavljanju pravic do socialne pomoči in družinskih prejemkov; sredstva praviloma zagotovi država ali občina. Značilnost dvostranskega razmerja je dolžnost zavarovanca za plačilo prispevkov in dolžnost nosilca, da zagotovi ustrezne dajatve (Strban, 2012, str. 179)

Pravni sistem je sestavljen iz številnih pravnih podsistemov, z značilnimi posebnimi družbenimi razmerji, ki so urejena z vsebinsko zaokroženimi pravnimi instituti. Pri tako velikem sistemu pravnih norm se lahko pojavi težava pri razlagi in značilnostih pravnih institutov ter tudi pri iskanju ustreznih normativnih temeljev za dopolnjevanje ureditve posamezne vrste pravnih razmerij. Zato se je izoblikovala doktrina pravnih načel, ki odpravlja težave na posameznem področju pravnih razmerij. Načela so oblikovana tako, da upoštevajo ustavne temelje in druge sorazmerno abstraktne norme zakonskih in drugih predpisov, pri tem pa upoštevajo spoznanja znanosti na področju, na katerem se oblikuje (Vodovnik, 2009, str. 133).

Socialna varnost je razvejan sistem, ki je pravno razdelan z vrsto različnih pravnih aktov, od ustavnih določil do raznih zakonov. Za lažje razumevanje in razlago socialne varnosti uporabljamo načela – nekatera so splošna, druga pa so predpisana v posameznih zakonih (Cvetko et al., 2009, str. 40). Načela konkretnega področja prava so splošni vrednostni temelj oblikovanja in izvajanja prava, ki so po eni strani rezultat družbenega, kulturnega, socialnega in drugega razvoja, po drugi strani pa ugotovitev pravnih znanosti in spoznanj, ki so se uveljavila v pravni stroki. Načela so okvir, znotraj katerega je mogoče oblikovati predpise in pripomoček za razlago težje razumljivih pravnih norm (Vodovnik, 2013, str. 26).

3.1 NAČELO ENOTNOSTI

14. člen Ustave določa, da so v Sloveniji vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj ali katerokoli drugo osebno okoliščino. Pred zakonom smo vsi enaki. Enotnost na področju socialne varnosti se kaže v soodvisnosti in povezanosti elementov oziroma njenih podsistemov. Povezanost se kaže v prevladujočem načinu financiranja, ki temelji predvsem na prispevkih in davkih. Osrednjo vlogo ima država, katero ustava in predpisi zavezujejo, da sistematično ustvarja pogoje za uresničevanje nalog na področju socialne varnosti ter usklajuje delovanje in razvoj, ne samo na področju socialne varnosti, pač pa tudi na področju socialnega varstva (Vodovnik, 2013, str. 26). Enotno se določi minimum pravic in vsaj enotni temelji za organizacijo, delovanje in financiranje posameznih vej socialne varnosti ter zahteva tudi uveljavitev enakih dajatev uporabnikov ob enakih pogojih (Novak & Cvetko, 2005, str. 35-36).

Načelo enotnosti v pokojninskem sistemu se odraža v tem, da so vsi zaposleni zavezani k plačevanju prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Za pravo enotnost bi se morale vse obveznosti financirati iz enega vira in biti vse pravice enake, vendar je to v praksi težko doseči, še posebno ker so tudi oblike zaposlitve različne.

3.2 NAČELO VZAJEMNOSTI IN DRUŽBENE SOLIDARNOSTI

Vzajemnost in solidarnost imata legitimne temelje v 2. členu Ustave Republike Slovenije, ki opredeljuje, da je Slovenija socialna država. Bistvo načela vzajemnosti in solidarnosti je, da uporabnikom socialne varnosti zagotavlja dajatve in sredstva zanje. Socialna varnost temelji na skupnem interesu uporabnikov v okviru zavarovalnih skupnosti, ki za zagotovitev dajatev socialne varnosti zbirajo denar v ustrezne sklade in z njim gospodarijo. V odstotkih vsak prispeva enak delež, ki je glede na različne dohodke v različnih zneskih. Temelj socialne varnosti je človeška solidarnost, ki odvrne človeka od njegove izoliranosti in notranje samote in ga poveže z drugimi ljudmi. Tako ljudje ne živimo kot izolirana bitja, pač pa smo povezani in odvisni drug od drugega (Novak, Cvetko, 2005, str. 35-36).

»Načelo vzajemnosti pomeni, da so dajatve (prispevki) posameznika za financiranje sistema socialne varnosti odvisni od njegovih dohodkov oziroma premoženjskih možnosti, uživanje pravic pa je odvisno od njegovih potreb, vse seveda v skladu z veljavnimi predpisi. To pomeni, da vsak prispeva v skladu s svojimi zmožnostmi, pravice pa uživa v skladu s potrebami. Načelo solidarnosti izhaja iz prejšnjega načela vzajemnosti. Po tem načelu se namreč tistemu, ki s svojimi prejemki ali sredstvi ne zmore pokrivati višine prispevkov, ki bi mu zagotovila dajatve dovolj visoke za preživetje, ta dajatev izplačuje v višji višini, kot jo je sam vplačal« (Cvetko et al., 2009, str. 41).

Načelo vzajemnosti v pokojninskem sistemu se kaže v tem, da se prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje določijo v odstotku od zavarovančevega dohodka, kar pomeni, da vsi zavarovanci vplačujejo enak odstotek, znesek vplačila pa je odvisen od višine dohodka. Pravice pridobijo, ko ne zmorejo več opravljati dela, to je pogojeno ali s starostjo oziroma tudi z nezmožnostjo. Solidarnost se kaže v tem, da se zavarovancu odmeri minimalna pokojnina tudi takrat, kadar so bili vplačani prispevki nižji.

3.3 NAČELO UNIVERZALNOSTI

To načelo je zajeto v vrsti mednarodnih aktov: v Splošni deklaraciji o človekovih pravicah OZN, Ameriški deklaraciji o človekovih pravicah ter aktih MOD, ki v svojih besedilih vsebujejo določbe, ki se nanašajo na univerzalnost. Načelo univerzalnosti temelji na ideji razvoja sodobne države, ki se zavzema za blaginjo vsega prebivalstva. V temelju je programsko načelo, ki nakazuje smernice za oblikovanje politike oziroma razvoj določenega področja, tako da se zagotovi socialna varnost vsakomur. Kot smernica je vidna s treh vidikov: z vidika imetnikov socialnih pravic, z vidika razsežnosti oziroma obsega socialnih pravic in z vidika dolžnosti države, da razvija vedno bolj učinkovit sistem socialne varnosti. Kot načelo je usmerjeno k širitvi kroga oseb, ki uživajo dobrotno socialne varnosti in k postopni širitvi socialnih pravic. Krog oseb določajo zakonski predpisi v posameznih podsistemi socialne varnosti in je lahko splošna ali povsem konkretna. Na področju zdravstvenega varstva in zdravstvenega zavarovanja je zaradi varstva

človeškega zdravja in življenja, ki je najbolj varovana dobrina in hkrati tudi človekova pravica, krog upravičencev največji. Načelo univerzalnosti usmerja zakonodajalca, da skrbi za krepitev načela socialne države s postopno širitvijo pravic, njihovim nadomeščanjem z novimi in dodajanje novih (Vodovnik, 2013, str. 36-42).

Načelo univerzalnosti v pokojninskem sistemu se odraža v tem, da stremi k temu, da bi bilo čim večje število ljudi vključeno v pokojninski sistem in bi plačevalo prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, s katerim bi se zagotavljalo izplačevanje pokojnine upokojencem. Zaradi gospodarske krize je manj zaposlenih, ki plačujejo prispevke, po drugi strani pa mora država zagotoviti minimalne dohodke za brezposelne.

3.4 NAČELO DEMOKRATIČNOSTI

To načelo izhaja iz določila 1. člena Ustave RS, ki določa, da je Slovenija demokratična republika, potrjeno pa je tudi z mednarodnimi pravnimi akti, zlasti akti OZN in MOD, h katerim je pristopila tudi Slovenija. Demokratičnost opredeljujemo kot možnost vseh udeležencev v določenih družbenih razmerjih, da prosto oblikujejo svojo voljo in vplivajo na sprejemanje odločitev o pravnem položaju udeležencev teh razmerij. Država ima dolžnost pravnega urejanja in celovitega upravljanja sistema socialne varnosti. Da so zavarovanci in upravičenci do socialne varnosti udeleženi pri pravnem urejanju tega področja, se poslužujejo socialnega dialoga med socialnimi partnerji na različnih ravneh (Cveko et al., 2009, str. 41).

Načelo demokratičnosti v pokojninskem sistemu se kaže v tem, da zaposleni preko vključevanja v sindikate izražajo svoje mnenje in se vključujejo v usklajevanje in pogajanje pri sprejemanju pokojninske zakonodaje.

3.5 NAČELO OBVEZNOSTI

Načelo obveznosti socialne varnosti se odraža v predpisih, v fazi vključevanja posameznika v sistem ter v prispevkih. Brez tega načela socialna varnost ne bi imela temeljev in ogrodja. Obveznost je temeljno načelo v sistemu socialne varnosti v državah, kjer socialno varnost opredeljujejo tudi na načelu solidarnosti. Posamezniki so se z zakonom prisiljeni vključiti v sistem in plačevati prispevke. Brez tega socialna varnost ne bi mogla delovati ali bi delovala zelo pomanjkljivo (Novak & Cvetko, 2005, str. 37).

Načelo obveznosti v pokojninskem sistemu se kaže v tem, da je vključitev v pokojninsko in invalidsko zavarovanje in plačevanje prispevkov od dohodka obvezno, četudi bi posamezniki, ki imajo višje dohodke, lahko varčevali in bi imeli večji donos od obresti. Po drugi strani pa posamezniki z nižjimi dohodki ne bi varčevali in ko ne bi bili več zmožni za delo, bi ostali brez sredstev za preživetje, zato je za tak pokojninski sistem, kot ga imamo v Sloveniji, potrebna obvezna vključitev v sistem za vse zaposlene.

3.6 NAČELO ZAKONITOSTI

Načelo zakonitosti je načelo, po katerem se pravice iz socialne varnosti določajo z zakonom. Upravičencu se lahko priznajo samo tiste pravice, pod pogoji in v obsegu, kot to določa zakon (Cvetko et al., 2009, str. 41).

Načelo zakonitosti v pokojninskem sistemu se kaže v tem, da je v ZPIZ-2, ki je trenutno v veljavi, določena višina prispevka, ki jo morata plačati delavec in delodajalec ter pod kakšnimi pogoji in v kakšnem obsegu je upravičen do pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja.

3.7 NAČELO NEZASTARLJIVOSTI, NEODTUJIVOSTI IN SPOŠTOVANJE PRIDOBLENIH PRAVIC

Večina pravic s področja socialne varnosti so po pravni naravi človekove pravice, torej osebne pravice. Te pravice se priznavajo osebam na temelju obveznega zavarovanja in socialnega varstva in imajo zato okrepljeno pravno varstvo. Kot druge človekove pravice so trajne in ne zastarajo. Zastarajo lahko posamezne dospele terjatve, ki izhajajo iz omenjenih pravic. Te pravice niso v pravnem prometu, so neodtujljive in jih ni mogoče s pravnimi posli pridobiti, spremeniti ali odtujiti, prav tako jih ni možno podedovati. Pridobljenih pravic tudi ni možno odvzeti, jih zmanjšati ali omejiti, razen če zakon določa izjeme od tega načela⁸. Ne gre pa za odvzem pravice, če njeno izvrševanje začasno miruje, ali pa, če zaradi zakonsko določenih pogojev pravica ugasne (Vodovnik, 2013, str. 49-51).

To načelo se v pokojninskem sistemu kaže v tem, da se posamezniku, ki je pravico do pokojnine že pridobil, pravica do pokojnine ne odvzame, če nov zakon določa strožje pogoje za pridobitev pravice. Pravica do pokojnine ne zastara, je ne more prenesti na drugo osebo ter ostane v veljavi, tudi če se spremeni zakonodaja na tem področju.

3.8 NAČELO VARSTVA PRAVIC

Pravica do pravnega sredstva je opredeljena v 25. členu Ustave RS, da je vsakomur zagotovljena pravica do pritožbe ali drugega pravnega sredstva proti odločbam sodišč in drugih državnih organov, organov lokalnih skupnosti in nosilcev javnih pooblastil, s katerimi le-ti odločajo o njihovih pravicah, dolžnostih ali pravnih interesih. Če je posamezniku kršena pravica iz socialne varnosti, ki ima svoje temelje v zakonu, lahko uveljavlja varstvo te pravice. Pravice iz socialnih zavarovanj se v Sloveniji uveljavljajo v izvensodnih postopkih pri nosilcih zavarovanj, pri čemer se uporabljajo določbe Zakona o splošnem upravnem postopku, razen če določena procesna vprašanja niso drugače

⁸ To načelo je posebej poudarjeno v predpisih PIZ, po katerem se uživalcem pravic, ki so jih uveljavili po prej veljavnih predpisih, od uveljavitve nove zakonske ureditve dalje, zagotavljajo te pravice najmanj v obsegu, v kakršnem so jih pridobili, usklajujejo pa se po novih predpisih.

urejena v specialnem zakonu. Pravice iz sistemov socialne varnosti se uveljavljajo pred delovnim in socialnim sodiščem ter pred Višjim delovnim in socialnim sodiščem, izredna pravna sredstva pa se uveljavljajo na Vrhovnem sodišču Slovenije (Novak & Cvetko, 2005, str. 40).

Načelo varstva pravic v pokojninskem sistemu se kaže v tem, da ima posameznik možnost pritožbe na izdano odločbo o pravici iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja.

4 POKOJNINSKI SISTEMI

Pokojninsko in invalidsko zavarovanje je obsežen sistem pravil in možnosti za zagotavljanje socialne varnosti v primerih, ko bi posameznik ali njegova družina postala socialno ogrožena zaradi bolezni, poškodbe, smrti ali starosti in zagotavlja socialno varnost delavcev in njegovih družin. Pravice iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja, kot temeljne pravice do socialne varnosti, zagotavlja pravico do starostne, invalidske in družinske pokojnine, invalidnine za telesno okvaro⁹, pravico do zaposlitve na drugem delu ali do ustreznega delovnega časa, pravico do rehabilitacije in pravico do denarnih nadomestil (Cvetko, 2009, stran 60).

4.1 VRSTE POKOJNINSKIH SISTEMOV

Sistemi za zagotavljanje varnosti dohodka se delijo na javne in zasebne sisteme. Za javne sisteme je značilno, da je z zakonom urejena organizacija, financiranje in pravice ter obveznosti upravičencev in zavezancev. V novejšem času se ugotavlja, da zaradi demografskih in drugih razlogov v prihodnosti verjetno ne bo zagotovljenih dovolj sredstev za primerno raven pokojnin, zato se spodbuja vključevanje v zasebne sisteme za zagotavljanje dodatnih dohodkov v starosti. Dohodki za starost naj bi se tako zagotavljali iz več stebrov. Praviloma je sestavljena iz treh stebrov. Prvi steber sestavljajo javni sistemi. Drugi steber sestavljajo dodatni sistemi, ki dopolnjujejo javni sistem in so praviloma prostovoljni. Tretji steber sestavljajo samostojna prostovoljna zasebna življenjska zavarovanja (Bubnov Škobrne & Strban 2010, str. 193).

Kombinacija obveznega dokladnega zavarovanja na podlagi medgeneracijske solidarnosti in naložbenega sistema, po katerem se mesečni prispevki za dodatno pokojninsko zavarovanje nalagajo na zavarovančev osebni račun, pomeni trdnejše temelje za socialno varnost prihodnjih generacij. Delovanje javnih oblik pokojninskih zavarovanj je v glavnem odvisno od demografskih gibanj in razmerja med aktivno in pasivno populacijo. Zasebne pokojninske sheme pa so odvisne od uspešnosti ali neuspešnosti naložb in kapitalskega trga (Cvetko, 2009, str. 298).

4.1.1 OBVEZNO POKOJNINSKO ZAVAROVANJE

Obvezno socialno pokojninsko zavarovanje uporablja kombinacijo nekaterih pravil zavarovalnega prava in pravil socialne solidarnosti. Zavarovalni primer je doživetje določene starosti, ki je za zavarovanca bodoč in negotov dogodek, neodvisen od njegove volje, ali bo doživel upokojitveno starost in koliko časa bo zavarovanec živel po upokojitvi.

⁹ Od uveljavitve ZPIZ-2 invalidnina za telesno okvaro ne sodi več med pravice, določene s tem zakonom, pač pa prehaja v posebne predpise, ki bodo uredili socialni položaj invalidov in pri tem tudi postopke ugotavljanja vrste in stopnje telesnih okvar.

Zavarovanec ne pridobi določene zavarovalne vsote, pač pa je pridobitev pokojnina, ki bo nadomestila izpadli zaslužek od dela.

V državah članicah EU je obvezno javno pokojninsko zavarovanje, v katerem so pokojnine bolj ali manj sorazmerne minulim plačam ali drugim zaslužkom: v Belgiji, na Češkem, v Nemčiji, v Grčiji, v Španiji, v Franciji, na Irskem, v Italiji, na Cipru, na Malti, v Luksemburgu, Avstriji, na Portugalskem, Slovaškem in v Sloveniji (Mutual information system on social protection 2007 v Bubnov Škoberne & Strban, 2010, str. 194).

Značilnosti obveznega socialnega pokojninskega sistema so, da so pravice, obveznosti in pravna razmerja urejena z zakonom in drugimi pravnimi akti. Zavarovanje je obvezno za zaposlene in določene druge aktivne osebe. Krog obvezno zavarovanih oseb je določen z zakonom, status zavarovanca se pridobi ob nastanku določenega delovno-pravnega statusa, na primer delovnega razmerja ali ob začetku opravljanja samostojne dejavnosti. Višina pokojnine se izračuna po pravilih oziroma formuli, ki je določena z zakonom in je v določenem deležu sorazmerna pretekli plači ali zavarovalni osnovi. Financiranje poteka po sistemu pay-as you-go, kar pomeni, da se sredstva, ki so zbrana s prispevki, mesečno prerazporedijo za izplačilo pokojnin. Prispevke plačujejo zavarovanci, delodajalci in drugi zavezanci praviloma od določenega odstotka plače.

Pravice iz pokojninskega in invalidskega zakona imajo naravo osebnih premoženjskih pravic in jih ni mogoče prenesti, podedovati ali zarubiti ter se jim ni mogoče odreči. Glavni pogoj za pridobitev pravice do pokojnine je določena starost, poleg starosti pa je lahko določen tudi pogoj dopolnitve določene zavarovalne ali pokojninske dobe. Dopolnjena starost se lahko razlikuje za ženske in moške. Z izpolnitvijo posebnih pogojev pa je možna predčasna upokojitev v nekaterih državah (Bubnov Škoberne & Strban, 2010, str. 194 – 195).

4.1.2 DODATNA POKOJNINSKA ZAVAROVANJA

Dodatna pokojninska zavarovanja so praviloma prostovoljna, zavarovanci se zavarujejo za dodatno starostno pokojnino. Praviloma so urejena s posebnimi predpisi ali normami, pomembne so zlasti določbe v zvezi z zajamčenim donosom oziroma obrestovanjem vloženih premij, ki so v korist zavarovanca. Organizirajo jih zasebne zavarovalnice in druge finančne institucije. Vključevanje vanje je odvisno zlasti od tega, kakšna je raven varnosti oziroma, kako visoke so pokojnine in drugi denarni prejemki v osnovnem obveznem sistemu. Če so pokojnine v javnem sistemu obveznega zavarovanja relativno visoke, je interes za dodatna in življenjska zavarovanja manjši. Interes za dodatna zavarovanja je tudi večji v državah, kjer ni urejen sistem družinskih pokojnin ali pa so le-te nizke. Za dodatno zavarovanje se posamezniki lahko odločijo tudi zaradi davčnih olajšav ali ker so pri zavarovanju ugodnejši pogoji kot pri varčevanju (Bubnov Škoberne & Strban, 2010, str. 203).

4.2 VZROKI ZA REFORME POKOJNINSKEGA SISTEMA

Evropski pokojninski sistemi so eden od največjih dosežkov socialne države v zadnjem stoletju, ki omogočajo socialno zaščito ljudem, ko ne morejo več opravljati svojega dela in jim nudijo ohranjanje standarda. Narava pokojninskega izziva izhaja iz odprtega procesa evropske odprte koordinacije, neprestanih sprememb na trgu dela in ima pričakovane učinke na ustreznost in vzdržnost javnih financ.

V preteklosti se je upokojitvena starost zmanjševala, vstop na trg dela je bil kasnejši, hkrati pa se je povečala tudi življenjska doba. Življenjska doba se povečuje, zato je potrebno povečati upokojitveno starost, da se ohrani razmerje med zaposlenimi in upokojenci. Povod za reforme je tudi pritisk ministrov in centralnih bank zaradi kratkoročne obremenitve javnih proračunov in dolgoročnih nestabilnosti javnih financ. Na trgu dela so visoke dajatve, ki izhajajo iz pokojninskega in drugih socialnih zavarovanj, kar je razlog za nizko stopnjo zaposlovanja. Razprava o pokojninski reformi gre v smeri, ki daje upanje, da se z znižanjem prispevkov lahko poveča zaposljivost. V usklajevanje pokojninskih reform so vključene države-članice EU, Evropska komisija in Evropski svet. Pri usklajevanju pokojninskih reform je potrebno upoštevati veljavne mednarodne pogodbe, kot je npr. Listina o temeljnih pravicah, ki vključuje tudi pravico starejših ljudi do dostojnega življenja (Holzmann, Amcakellar & Repanšek, 2009, str. 51).

Staranje prebivalstva in podaljševanje življenjske dobe sta eden največjih izzivov, s katerim se soočajo razvite države. Večina držav, ki delujejo na podlagi medgeneracijske solidarnosti, se na ta izziv odziva s podaljševanjem delovne aktivnosti ali dvigovanjem povprečne dejanske upokojitvene starosti ali z zaostrovanjem pogojev za pridobitev pokojnine ali s finančnimi spodbudami, da bi prebivalci ostali aktivni.

Politika na področju pokojninskega sistema si prizadeva najti ravnovesje med primernostjo prejemkov in njihovo finančno vzdržnostjo oziroma zmožnostjo financiranja, kar je med gospodarsko in finančno krizo postalo še izrazitejše. To ravnovesje poskuša doseči z (Pogačar et al., 2013, str. 16-17):

- dvigom upokojitvene starosti - večina držav članic OECD postopoma dviguje upokojitveno starost z zaostrovanjem pogojev za upokojitev ali finančnimi spodbudami, kar po eni strani zagotavlja ohranitev višine prejemkov, po drugi strani pa sporoča, da je potrebno za primerno pokojnino delati dlje,
- prilagoditvijo višine pokojnin - sedem držav članic OECD je v svoje sisteme vgradilo avtomatično povezavo med pričakovano življenjsko dobo in višino pokojnine – ker se pričakovana življenjska doba povečuje, se bodo prejemki avtomatično znižali. Takšen ukrep bo prinesel finančno vzdržnost, dolgoročno pa bo ogrozil primernost pokojnin,
- kombinacijo dokladnih in kapitalskih sistemov - ob znižanju pokojnin iz javnih sistemov je potrebno spodbuditi ljudi k varčevanju, s katerim bodo nadomestili znižanje pokojnine iz javnega pokojninskega sistema.

5 MEDNARODNI PRAVNI VIRI

Pravico do socialne varnosti bolj ali manj široko ureja naša Ustava in različni pravni akti mednarodnih organizacij, kot so deklaracije, konvencije pakti, listine in drugi. Ti akti so pomembni, ker imajo pravno naravo mednarodnih pogodb. Na področju socialne varnosti se sprejemajo z različnimi cilji, zlasti za določanje minimalnih socialnih pravic ter ureditev mednarodnega sodelovanja držav v smeri poenotenja nekaterih pravil in usklajevanja ter približevanja njihovih sistemov mednarodno definiranim vrednotam na področju socialne varnosti. Od pravne narave akta in njegove vsebine je odvisno, kako se uredi nadzor nad spoštovanjem in ukrepanje ob kršitvah (Vodovnik, 2013, str. 15).

5.1 MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA

MOD je specializirana agencija OZN, ustanovljena po prvi svetovni vojni¹⁰, 11. aprila 1919, z versajsko pogodbo. Po drugi svetovni vojni, leta 1946, pa je postala prva specializirana agencija OZN, katere osnovni namen¹¹ je uveljavljanje človekovih pravic in oblikovanje ter implementacija mednarodnih standardov, predvsem na področju dela (Vodovnik, 2013, str. 14-17; Türk, 2007, str. 259; Maul, 2007, str. 477; Beers, 2013, str. 122; Mathiason, 2013, str. 883). Njeno osnovno poslanstvo je zagotavljanje dostojnega dela za vse (Baccaro & Mele, 2012, str. 195-196). Vse od svoje ustanovitve leta 1919 zagovarja trditev, da so delavske pravice del širše rubrike mednarodnih standardov na področju človekovih pravic in da obstajajo nesorazmerja med delavskimi pravicami v posamezni državi in mednarodnimi standardi. Delavcev se ne sme obravnavati kot blago, temveč kot človeško bitje z neodtujljivo pravico do dostojanstvene obravnave (Walchuk, 2012, str. 480-481).

MOD je danes, v času mednarodnih gospodarskih pretresov, potrebna bolj kot kadarkoli prej (Baccaro & Mele, 2012, str. 196). Določa univerzalne civilizacijske in kulturne temelje,

¹⁰ Organizacija si je velik ugled pridobila po koncu prve svetovne vojne, zaradi opredelitve in spodbujanja številnih, tako imenovanih mednarodnih delovnih standardov, ki zajemajo široko paleto področij. Po letu 1945, torej po drugi svetovni vojni, se je hitro spremenila v operativno institucijo, ki daje tehnično pomoč gospodarsko in socialno nerazvitim državam. Organizacija je razvila edinstven celosten pristop v razvoju svoje prvotne dejavnosti, določanje standardov in temeljnih vrednosti na eni strani in tehnične pomoči na drugi strani. Obe strani predstavljata medsebojno odvisne dele koncepta, ki vodijo države v razvoju na poti doseganja njihove socialne, gospodarske in politične modernizacije (Maul, 2009, str. 387-390).

¹¹ Ustanovitev MOD ustanovitelji utemnjujejo z vidika štirih razlogov, in sicer humanitarni (delavci so imeli vedno slabše pogoje dela), politični (slabe delovne razmere povzročajo nezadovoljstvo, le te vodijo do nemirov, celo do vojn), gospodarski (urejena delovna razmerja na nacionalni ravni bi povzročila mednarodno konkurenco. Želeli so izboljšati delovne razmere vseh delavcev, ne samo v nekaterih državah) in zaradi razloga miru (na zadnji razlog je vplivala prva svetovna vojna in želja po doseganju univerzalnega miru, ki pa lahko temelji samo na vzpostavitvi in izvajanju socialne pravičnosti). Leta 1969 je prejela Nobelovo nagrado za mir (Novak et al., 2006, str. 22).

da lahko položaj posameznika na področju dela vrednostno in pravno opredelimo. Sedež ima v Ženevi in vključuje 183 držav-članic. Vse vključene države so se s sprejetjem ustanovne listine zavezale, da bodo aktivno sodelovale in si prizadevale za zavarovanje pravnega položaja zaposlenih ¹² ter izboljševanje delovnih razmer (Novak et al., 2006, str. 24-25).

Načela izhajajo iz ustave MOD in vse države članice zavezujejo, da jih uresničujejo enostavno na podlagi njihovega članstva v organizaciji, ne glede na to, ali imajo konkretne konvencije ratificirane ali ne. Pravice so podrobno opisane v ustreznih konvencijah in povezane s sodno prakso, ki državam članicam določajo natančne pravne obveznosti. Načela določajo cilj in smer delovanja, vendar pa državam-članicam daje prosto pot pri njihovem izvajanju, za razliko od pravic. Kritiki so to razliko videli kot degradacijo MOD, ker državam-članicam sedaj ni treba spoštovati natančnih opredelitev in obveznosti konvencije. Splošna načela imajo obliko mehkega prava, ki obravnavajo in združujejo štiri medsebojno povezane cilje, in sicer spodbujanje zaposlovanja, socialno zaščito, socialni dialog in temeljna načela (Baccaro & Mele, 2012, str. 202-205; Novak et al., 2006, str. 25-27).

Temeljna organizacijska načela so načelo univerzalnosti, načelo tripartitnosti in načelo politične nevtralnosti. Načelo univerzalnosti se kaže v tem, da je članica lahko vsaka država, ne glede na svojo družbeno ureditev. Načelo tripartitnega sestava je izraženo v sestavi glavnih organov, to so predstavniki držav, delavcev in delodajalcev. Načelo nevtralnosti pa zahteva delovanje v smeri politične nevtralnosti na vseh področjih delovanja (Novak et al., 2006, str. 25-27).

Normativna dejavnost MOD je urejanje socialnih zadev. Ureditveni instrument ima dve obliki, in sicer v obliki konvencij in priporočil.¹³ Konvencije so podrobni pravni predpisi, ki postanejo del nacionalne zakonodaje, ko jih država ratificira. Ratifikacija je popolnoma prostovoljna. Za razliko od konvencij je namen priporočil usmerjati nacionalne in mednarodne politike, je tudi posvetovalne narave in pogosto podrobnejši od konvencij, ki kot take niso predmet ratifikacije (Allen, 1953, str. 466). Konvencije in priporočila se lahko sprejemajo po normalnem postopku, to je postopek dvojne razprave, ki traja dve leti in po

¹² 7. marca 2013 je MOD objavila letno poročilo - Svetovni trendi zaposlitve. Poročilo kaže, da se je število brezposelnih po vsem svetu v letu 2012 povečalo za 4,2 milijona, na več kot 197 milijonov, celotna stopnja brezposelnosti pa znaša 5,9 %. Napovedi za naslednjih pet let pa tudi niso obetavne, saj naj bi se število brezposelnih povečalo na 210 milijonov, od tega kar 74 milijonov ljudi v starostni skupini od 15 do 24 let (News Brief, 2012, str. 1).

¹³ Ločimo tri vrste priporočil, in sicer priporočila, ki urejajo vprašanja, ki še niso dozorela za sprejetje obvezne norme; priporočila, ki dopolnjujejo neko konvencijo in priporočila, ki urejajo vprašanja tehnične narave (Novak et al., 2006, str. 35).

hitrem postopku, ki traja le eno leto. Konvencija začne veljati, ko jo ratificirata najmanj dve državi.¹⁴

Vlade držav članic so dolžne predložiti sprejeto konvencijo in priporočilo pristojnemu organu, da le-ta v roku od dvanajst do osemnajst mesecev odloči, ali bo konvencijo ratificiral ali ne in poslati akt o notifikaciji generalnemu direktorju Mednarodnega urada za delo. Ustava MOD dopušča razveljavitev posamezne konvencije, če le-ta ne dosega več cilja, za katerega je bila sprejeta. Nadzor nad izpolnjevanjem sprejetih in ratificiranih konvencij in priporočil se vrši preko različnih oblik poročanja s strani držav članic (Novak et al., 2006, str. 37-39).

Slovenija je članica številnih mednarodnih organizacijah, med drugim tudi članica MOD, katere osnovno vodilo je zgraditi učinkovito strategijo, ki temelji na načelih, politikah in ciljih. Glavna tematska področja so človekove in otrokove pravice, izobraževanje, migracije, trajnostni razvoj, prostovoljstvo, globalno partnerstvo in vzpostavljanje trajnega miru. Z rastjo mednarodnega sodelovanja in povečane javno-politične ozaveščenosti o pomembnosti sodelovanja Slovenije v globalno razvojnih vprašanjih, se je razmerje in vloga vlade morala spremeniti¹⁵ (Bučar, 2012, str. 83-96).

Konvencije, in k njim sprejeta priporočila, so metodično in sistematično zapisane v zbirki, poimenovani Kodeks dela, dostopne pa so tudi na svetovnem spletu, in sicer v več jezikih (Novak et al., 2006, str. 39-40). Priporočila, ki se nanašajo na trg dela, zaposlovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti, uvrščamo tako v gospodarska kot v socialna razmerja, medtem ko imajo priporočila, ki se nanašajo na pokojninska in invalidska

¹⁴ MOD je poskušala zmanjšati število izdanih konvencij in se osredotočiti na resnično osnovne regulativne zadeve. To je vodilo v sprejetje Konvencije št. 182 o prepovedi dela otrok in velja za eno najuspešnejših konvencij (Baccaro & Mele, 2012, str. 199).

¹⁵ 29. maja 1992 je bila RS sprejeta v MOD. Na rednih letnih zasedanjih Slovenijo zastopajo predstavniki vlade, delodajalcev in sindikatov. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve pa sodeluje še pri različnih projektih¹⁵ oziroma v okviru ministrstva deluje Služba za mednarodno sodelovanje in evropske zadeve, katere osnovna naloga je sklepanje in izvajanje mednarodnih konvencij. Nekaj konvencij, in k njim sprejetih priporočil, je Slovenija prevzela od nekdanje skupne države Jugoslavije, nekaj pa jih je ratificirala že po osamosvojitvi (Novak et al., 2006, str. 43). Konvencije, ki jih je ratificirala Jugoslavija, je Slovenija nasledila z Aktom o notifikaciji nasledstva, glede konvencij UNESCO, mednarodnih večstranskih pogodb o zračnem prometu, konvencij MOD, konvencij Mednarodne pomorske organizacije, carinskih konvencij in nekaterih drugih mednarodnih večstranskih pogodb. V svoj pravni red je sprejela 66 konvencij MOD, do leta 2013 pa jih je ratificirala še deset. H konvencijam so bila sprejeta tudi priporočila, ki pa niso predmet ratifikacije, vendar dajejo napotke, kako urediti posamezna vprašanja oziroma določeno področje. Priporočila MOD, ki so bila sprejeta k ratificiranim konvencijam in objavljena v Uradnem listu Jugoslavije do 30. decembra 1992 ter jih je Slovenija prevzela, skupaj s konvencijam, je štirideset. Seznam priporočil, sprejetih h konvencijam, ki jih je ratificirala RS po letu 1992 in do leta 2013, pa osem (Novak et al., 2006, str. 610-613).

zavarovanja ter zagotavljanje varnega delovnega okolja, osrednjo mesto v sistemu socialne varnosti. V nadaljevanju bom opisala vsa sodobnejša priporočila MOD, sprejeta po letu 1980, ki jih Slovenija vnesla v svoj pravni red z Aktom o notifikaciji nasledstva, kar je razvidno iz priloge.

5.1.1 PRIPOROČILO ŠT. 164 O VARSTVU PRI DELU, ZDRAVSTVENEM VARSTVU IN DELOVNEM OKOLJU, 1981

Priporočilo je bilo sprejeto h Konvenciji št. 155 o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju, iz leta 1981 ter sodi med sodobne konvencije. Določa vzpostavitev celovitega sistema varnosti in zdravja pri delu in velja za vse zaposlene, tako v gospodarstvu kot v negospodarstvu (Novak et al., 2006, str. 299-308).

Smernice priporočila se uporabljajo za različne gospodarske panoge in različne vrste dela. Nevarnosti pri delu je potrebno začeti odpravljati pri njihovem viru in v ta namen sprejeti vse potrebne ukrepe, da se zagotovi varno delovno okolje. Vsaka država mora sprejeti zakone, predpise, kodekse ravnanja ali kakršnekoli druge ustrezne določbe o varnosti in zdravju pri delu in v delovnem okolju, ki jih je potrebno zaradi tehnološkega napredka prilagajati ter spodbujati študije in raziskave za prepoznavanje nevarnosti in poiskati načine za njihovo odpravljanje¹⁶ (ILO, 2014).

ZPIZ-2 ureja sistem obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja, sistem obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja in sistem prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja, s čimer je urejeno zdravstveno varstvo delavcev.

Priporočilo ustvarja podlago, da se vzpostavi celovit sistem socialne varnosti in zdravja pri delu ter posebno pozornost nameni tudi invalidom. Pokojninski sistem je eden izmed podsistemov socialne varnosti, priporočilo pa je podlaga, da se s predpisi uredi tudi sistem obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja.

5.1.2 PRIPOROČILO ŠT. 165 O ENAKIH MOŽNOSTIH DELAVCEV IN DELAVK IN NJIHOVEM ENAKEM OBRAVNAVANJU (DELAVCI Z DRUŽINSKIMI OBVEZNOSTMI), 1981

Priporočilo je bilo sprejeto h Konvenciji št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi), iz leta 1981. Njen

¹⁶ Svobodno izbirati zaposlitev in delo (49. člen), invalidom zagotavljati varstvo in usposabljanje za delo (52. člen), zaposlovanje in delo sta varovani z zakoni (66. člen), zdravo življenjsko okolje, do katerega ima vsakdo pravico (72. člen) so človekove pravice, določene že v Ustavi RS (Ustava RS). Krovni zakon v Sloveniji, ki ureja področje varnosti in zdravja pri delu, je ZVZD-1. Na njegovi podlagi je bilo sprejetih veliko pravilnikov, ki posamezno specifično področje urejajo še bolj podrobno.

osnovni namen je na eni strani zagotoviti enako obravnavanje delavcev in delavk, torej prepoved diskriminacije, na drugi strani pa zagotoviti enako obravnavanje delavcev in delavk, ki imajo družine (Novak et al., 2006, str. 125-133).

Z namenom ustvarjanja enakih možnosti in obravnavanja ženskih in moških delavcev, bi morala vsaka država članica določiti kot cilj nacionalne politike, da se osebam z družinskimi obveznostmi, ki so zaposlene ali si želijo biti zaposlene, omogoči, da se lahko vključijo na trg dela. Svojo pravico lahko uveljavijo ne da bi bile pri tem predmet diskriminacije. V okviru nacionalne politike za spodbujanje enakih možnosti in obravnavanja moških in ženskih delavcev, je treba preprečiti tako neposredno kot posredno diskriminacijo. Države morajo sprejeti takšne ukrepe, ki so združljivi z nacionalnimi pogoji in možnostmi, da bi delavci z družinskimi obveznostmi lahko postali in ostali vključeni v delovni proces. Omogočen jim mora biti ponoven vstop na trg dela. Delavci z družinskimi obveznostmi morajo imeti enake možnosti v primerjavi z drugimi delavci, v zvezi s pripravo na zaposlitev, dostop do zaposlitve, napredovanja in varnosti zaposlitve. Delavci z družinami lahko usklajujejo svoje delovne obveznosti z družinskimi, omeji se jim izmensko in nočno delo. Pristojni organi morajo v sodelovanju z javnimi in zasebnimi organizacijami sprejeti ukrepe za zagotovitev otroškega varstva, ki ustrezajo potrebam in željam staršev, pri tem pa naj se upoštevajo lokalne razmere in njihove zmožnosti. Dajatve za socialno varnost, davčne olajšave in drugi ukrepi morajo biti čim bolj prilagojeni delavcem z družinskimi obveznostmi. Država naj torej zagotovi vso potrebno pomoč pri združevanju družinskih obveznosti in poklicnim življenjem¹⁷ (ILO, 2014).

Namen priporočila je ustvariti enake možnosti za vse zaposlene ter s tem preprečiti diskriminacijo. Z vidika socialne varnosti spada ta pravica med starševsko varstvo.

5.1.3 PRIPOROČILO ŠT. 166 O PRENEHANJU DELOVNEGA RAZMERJA NA INICIATIVO DELODAJALCA, 1982

Priporočilo je bilo sprejeto h Konvenciji št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca, iz leta 1982, katere namen je zaščititi delavca pred neutemeljenim odpustom s strani delodajalca (Novak et al., 2006, str. 198- 212).

¹⁷ Skladno z Ustavo RS smo pred zakonom vsi enaki. Narodnost, rasa, spol, jezik, vera, politično prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazba, družbeni položaj ali katerakoli druga osebna okoliščina (14. člen) ne sme biti razlog za kakršnokoli diskriminacijo. Država je tista, ki mora varovati družino, materinstvo, očetovstvo, otroke in mladino (43. člen). Enako obravnavanje in s tem prepoved kakršnekoli oblike diskriminacije je v Sloveniji urejeno z ZDR-1, ki v 1. odstavku 6. člena določa dolžnosti delodajalca v razmerju do iskancev ali iskalk zaposlitve, do svojih zaposlenih in v primeru prenehanja delovnega razmerja. (ZDR).

Priporočilo velja za vse gospodarske panoge in za vse zaposlene. Posebne ukrepe morajo države sprejeti pri uporabi pogodb o zaposlitvi za določen čas in v kolikor se le da omejiti njihovo uporabo v praksi. Delodajalci, ki odpovedujejo pogodbo o zaposlitvi, morajo navesti utemeljene razloge. Delavca, ki krši določbe iz pogodbe o zaposlitvi, je potrebno najprej opozoriti, če kršitve ponovi še enkrat ali večkrat, sledi odpoved pogodbe o zaposlitvi. Delavca se ne sme odpustiti zaradi nezadovoljive izvedbe, razen če je delodajalec predhodno dal delavcu ustrezna navodila, ga pisno opomnil, delavec pa še naprej opravlja svoje naloge nezadovoljivo in se po nekem razumnem časovnem obdobju stanje ne izboljša. Delodajalec se lahko posvetuje s predstavniki delavcev, preden sprejme dokončno odločitev o posameznih primerih prenehanja delovnega razmerja in mora delavcu dati pisno odločbo o odpovedi zaposlitve. Delavec je upravičen do odpravnine. Možnosti, s katerimi se lahko preprečijo ali vsaj čim bolj zmanjšajo odpovedi, so notranje premestitve, usposabljanja in prekvalifikacije, prostovoljno predčasno upokojevanje, omejevanje nadurnega dela in zmanjšanje normalnih delovnih ur. Če je le mogoče, mora delodajalec nuditi pomoč prizadetim delavcem pri iskanju primerne nadomestne zaposlitve¹⁸ (ILO, 2014).

Priporočilo ima namen zaščite delavca pred neutemeljenim odpustom. Iz navedenega je razvidno, da so določbe vsebovane v slovenski zakonodaji, vendar je v času gospodarske krize v Sloveniji težko ali skoraj nemogoče dobiti zaposlitev za nedoločen čas, tako da priporočilo izgublja svoj pomen. Delovna razmerja se sklepajo za določen čas zaradi povečanega obsega dela, ko pa delodajalec nima naročil, po preteku pogodbe le-te ne podaljša. Z vidika socialne varnosti spada priporočilo v zavarovanje za brezposelnost.

5.1.4 PRIPOROČILO ŠT. 169 O POLITIKI ZAPOSLOVANJA, 1984

Priporočilo je bilo sprejeto h Konvenciji št. 122 o politiki zaposlovanja, iz leta 1964. Najprej je bilo k omenjeni konvenciji sprejeto istoimensko Priporočilo št. 122 in leta 1984 dopolnjeno s Priporočilom št. 169. Konvencija št. 122 sodi med eno najpomembnejših konvencij s področja zaposlovanja in je opredeljena za eno od štirih prioriternih konvencij (Novak et al., 2006, str. 170-179).

Spodbujanje polne, produktivne in svobodne izbire zaposlitve bi morala biti prednostna naloga in sestavni del gospodarske ter socialne politike vsake države. Države članice bodo

¹⁸ V Sloveniji je z Ustavo RS zagotovljena svoboda dela, vsakemu mora biti dostopno delovno mesto pod enakimi pogoji (49. člen), tudi invalidom (52. člen), možnosti za zaposlovanje ter delo ustvarja država (66. člen) (Ustava). ZDR-1 med drugim ureja tudi prenehanje pogodbe o zaposlitvi. Kdaj, pod kakšnimi pogoji, kakšne so pravice delavca, kaj je osnova za odmero odpravnine, do kakšne višine je upravičen in kdaj delavec nima pravice do odpravnine zaradi prenehanja pogodbe o zaposlitvi, sklenjene za določen čas, na splošno ureja 79. člen. Pogodbo o zaposlitvi lahko delodajalec in delavec odpovesta kot redno ali kot izredno, razlika je v tem, da je v prvem primeru odpovedni rok, v drugem primeru pa je brez odpovednega roka (82. člen ZDR).

morale posebno pozornost nameniti sprejetju učinkovitih sredstev za povečanje zaposlenosti, oblikovati politike in programe za povečanje proizvodnje in s tem pravičnejše razdelitve osnovnih dobrin in storitev ter pravično razdelitev dohodka po vsej državi. Stremeti je potrebno k odpravi kakršnekoli diskriminacije in zagotavljati, da imajo vsi delavci enake možnosti in obravnavanje v zvezi z dostopom do zaposlitve, enake pogoje zaposlovanja, plač, poklicnega usmerjanja in usposabljanja, razvoja kariere ter sprejeti ukrepe za učinkovit boj proti nezakonitemu zaposlovanju, ki ni v skladu z zahtevami nacionalnih zakonov. Politike in programi, namenjeni prebivalstvu, morajo biti oblikovani tako, da spodbujajo skrb za družino in načrtovanje družine ter prostovoljnega izobraževanja. Države bi morale posebno pozornost nameniti osebam, ki imajo pogoste težave pri iskanju trajnih delovnih mest, kot so ženske, mladi delavci, invalidi, starejši delavci, brezposelni in delavci-migranti. Z razvojem tehnologije in upoštevanjem stopnje razvoja gospodarstva pa prispevati k izboljšanju delovnih pogojev, skrajšanju delovnega časa in sprejemanju še drugih ukrepov, ki tudi preprečujejo izgube delovnih mest, med katere spadajo družinsko delo in samozaposlovanje. Mala podjetja so ponudniki delovnih mest in ustvarjajo nova delovna mesta ter zmanjšujejo brezposelnost na lokalni ravni. Cilj regionalne politike je zmanjševati razlike in spodbujati zaposlovanje na manj razvitih območjih. Med programe, katerih cilj je ustvarjati in ohranjati delovna mesta, dvig prihodkov, zmanjševanje revščine in boljše zadovoljevanje osnovnih potreb na območju široke razširjenosti brezposelnosti, so javna dela. Države-članice bi morale spodbujati širitev mednarodnega gospodarskega sodelovanja in zaposlovanja ter sodelovati z državami v razvoju in tako zmanjšati število migrantov, ki zaradi neustreznih delovnih razmer doma, delo poiščejo v tujini ¹⁹(ILO, 2014).

Z vidika socialne varnosti spada tudi to priporočilo v zavarovanje za brezposelnost, njegov namen pa je spodbujanje zaposlitve in ohranjanje delovnih mest. Zakonsko je zelo dobro podprto, posledice gospodarske krize pa se kaže v tem, da je vse manj zaposlenih in zaradi staranja prebivalstva vedno več upokojencev, kar ruši ravnotežje tudi v pokojninskem sistemu.

5.1.5 PRIPOROČILO ŠT. 171 O SLUŽBAH MEDICINE DELA, 1985

Priporočilo je bilo sprejeto h Konvenciji št. 161 o službah medicine dela, iz leta 1985. S konvencijo so povezana še Priporočilo št. 97 o varstvu zdravja delavcev, iz leta 1953,

¹⁹ Politika zaposlovanja ima v Sloveniji pomembno vlogo, saj ima svoje izhodišče v sami Ustavi RS. Država je dolžna ustvarjati možnosti za zaposlovanje in za delo (66. člen). Vsak mora imeti enake pogoje za dostopanje do prostega delovnega mesta. Prisilno delo je v Sloveniji prepovedano (49. člen). Invalidnim osebam mora biti zagotovljeno varstvo in omogočeno primerno usposabljanje za delo (52. člen). Tujci, ki v Sloveniji opravljajo delo ali so v njej zaposleni, in njihovi družinski člani, imajo posebne pravice (79. člen), (Ustava RS). ZUTD celovito ureja ukrepe države na področju trga dela, APZ, vzpostavitev sistema za zavarovanje za primer brezposelnosti in nudenje informacij ter nasvetov o pogojih in možnostih zaposlovanja v RS (ZUTD).

Priporočilo št. 112 o službi medicine dela, iz leta 1959 in Priporočilo št. 164 o zdravju in varnosti pri delu, iz leta 1981. Temeljni cilj konvencije in vseh priporočil, ki so bili sprejeti k obravnavani temi, je zagotavljati varnost in zdravje delavcev na delovnih mestih ter jih obvarovati pred obolenji in poškodbami (Novak et al., 2006, str. 308-316).

Vsaka država članica mora postopoma razvijati zdravstvene službe medicine dela za vse delavce, vključno s tistimi v javnem sektorju, v vseh panogah gospodarske dejavnosti in v vseh podjetjih. Vloga zdravstvenih storitev na teh področjih bi morala biti preventivna in prilagojena podjetjem, ob upoštevanju poklicnih tveganj v delovnem okolju. Sam nadzor delovnega okolja je treba izvajati v povezavi z drugimi tehničnimi storitvami podjetja in v sodelovanju s prizadetimi delavci ter njihovimi predstavniki v podjetju. Nadzor delovnega okolja bi moral vključevati tudi obiske osebja, ki izvajajo zdravstvene storitve pri delu in, kolikor je potrebno, preučiti dejavnike delovnega okolja, ki lahko vplivajo na zdravje delavcev, pogoje okolja na zdravje na delovnem mestu in same delovne pogoje. Eden izmed pomembnih ukrepov za zaščito zdravja delavcev na delovnem mestu je ocena zdravstvenega stanja delavca, preden se ga dodeli na določeno delovno mesto, pri čemer se le-ta ne sme uporabljati za diskriminatorne namene. V primerih, ko so delavci izpostavljeni posebnim poklicnim nevarnostim, je potrebno opraviti posebne preglede in preiskave, ki so potrebni za odkrivanje stopnje izpostavljenosti in zgodnjih učinkov ter odzivov na neprimerno okolje. Namen zdravniških pregledov je ugotoviti primernost za delo posameznega delavca, ki vključuje tudi izpostavljenost določeni nevarnosti. Zdravnik, ki je opravil pregled, mora svoje sklepe v pisni obliki poslati tako delodajalcu kot delavcu. Vsak delodajalec mora v podjetju zagotavljati določeno število usposobljenih delavcev za nudenje prve pomoči, v primeru nesreče ali slabega počutja delavcev na delovnem mestu. Služba medicine dela, kadar je to potrebno, bi morala sodelovati z zunanjimi službami in organi, ki se ukvarjajo z vprašanji zdravja, higiene, varnosti, poklicne rehabilitacije, prekvalifikacije in premestitve, delovnimi pogoji in dobrim počutjem delavcev ter inšpekcijskimi službami. Priporočilo št. 171 nadomesti Priporočilo št. 112 o službah medicine dela v podjetjih, iz leta 1959²⁰ (ILO, 2014).

Namen priporočila je zagotoviti varnost in zdravje zaposlenih na delovnem mestu, z vidika socialne varnosti pa spada na področje zdravstvenega varstva.

5.1.6 PRIPOROČILO ŠT. 172 O VARNOSTI PRI UPORABI AZBESTA, 1986

Priporočilo je bilo sprejeto h Konvenciji št. 162 o varnosti pri uporabi azbesta, iz leta 1986, katere namen je preprečiti poklicne bolezni zaradi uporabe azbesta. Priporočilo se povezuje z drugimi priporočili, ki so bila sprejeta na področju preprečevanja poklicnih bolezni (Novak et al., 2006, str. 316-327).

²⁰ Zaposlovanje in delo sta varovani z zakoni (66. člen), zdravo življenjsko okolje, ki vključuje pogoje in način za opravljanje gospodarskih dejavnosti (72. člen), so človekove pravice, določene v Ustavi RS. Področje o varnosti in zdravju pri delu je v Sloveniji urejeno z ZVZD-1.

Z nacionalno zakonodajo je potrebno zaščititi vse zaposlene, samozaposlene, še posebno pozornost pa nameniti mladim osebam, mlajšim od 18 let, kateri delajo v dejavnosti, pri kateri obstaja tveganje poklicne izpostavljenosti azbestu. Dejavnosti, ki vključujejo tveganje poklicne izpostavljenosti azbestu, morajo vključevati zlasti pridobivanje in mletje, proizvodnjo, uporabo, odstranjevanje, rušenje, prevoz in druge dejavnosti, ki vključujejo tveganje za izpostavljenost azbestnemu prahu v zraku. Predpisani ukrepi morajo biti zasnovani tako, da pokrivajo raznolikost tveganja poklicne izpostavljenosti azbestu v vseh gospodarskih panogah. Delavci, ki opravljajo delo z azbestom ali izdelki, ki vsebujejo azbest, morajo delati v skladu s predpisanimi postopki za varnost in higieno ter uporabljati vso ustrezno zaščitno opremo, katero pa jim mora zagotoviti delodajalec. Kadar je le mogoče, je potrebno zahtevati zamenjavo azbesta z nadomestnimi materiali. Vsi potencialni nadomestni materiali morajo biti temeljito pregledani, glede na njihove možne škodljive učinke na zdravje, kajti zdravje delavcev, izpostavljenim takim materialom, je treba stalno nadzorovati. Pristojni organi morajo določiti mejne vrednosti koncentracije azbestnega prahu v zraku, ki mora biti izražena pri 8-urnem delavniku in 40-urnem delovnem tednu. Delodajalci morajo zagotoviti ustrezne prezračevalne sisteme in zaščitne naprave za nadzor azbestnega prahu v zraku, jih redno pregledovati ter delavcem zagotavljati redne zdravniške preglede, brez diskriminacije delavca (ILO, 2014).

Delavcem²¹, ki so pri delu izpostavljeni azbestu, zakon zagotavlja socialno varnost in pravico do pokojnine pod ugodnejšimi pogoji²². Izpolnjevati morajo predpisane pogoje, kot so: starost, pokojninska doba, gostota dela pri azbestni proizvodnji, pogoji glede načina prenehanja delovnega razmerja in nezmožnost zagotovitve druge zaposlitve (Pravilnik o pogojih za določitev bolezni zaradi izpostavljenosti azbestu).

²¹ Ustava RS določa, da ima vsak pravico do zdravega življenjskega okolja, tudi pri opravljanju gospodarskih in drugih dejavnosti (72. člen) ter pravico do varnosti (34. člen) (Ustava RS). ZVZD-1 določa, da mora delodajalec zagotoviti varnost in zdravje pri delu, pri tem pa odpravljati, preprečevati ali omejevati nevarnosti pri delu. Zakon o odpravljanju posledic dela z azbestom (ZOPDA) določa poklicne bolezni, do katerih pride zaradi izpostavljenosti azbestnemu prahu. Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu določa minimalne zahteve, ki jih mora delodajalec zagotoviti delavcem, ki so izpostavljeni azbestu pri delu in določa mejne vrednosti (Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu). S Pravilnikom o pogojih za določitev bolezni zaradi izpostavljenosti azbestu in merilih za določitev višine odškodnine, se določajo pogoji za določitev bolezni zaradi izpostavljenosti azbestu, da so življenjske funkcije pri takšnem delavcu zmanjšane in da je upravičen do odškodnine. Register takih oseb vodi Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa v Ljubljani (Pravilnik o pogojih za določitev bolezni zaradi izpostavljenosti azbestu in merilih za določitev višine odškodnine).

²² Naslednji judikat postavlja v ospredje potrebo po doslednem izpolnjevanju pogojev. Delavec se je pritožil, ker mu ni bila priznana pravica do pokojnine pod ugodnejšimi pogoji, vendar je sodišče ugotovilo, da mu je delovno razmerje prenehalo iz operativnih razlogov. Podjetje je doživelo stečaj zaradi zastarelega načina proizvodnje in opuščanja azbestnih programov in je bil to že prvi zadostni razlog, poleg tega ni izpolnjeval tudi drugih pogojev, da bi lahko uveljavljal pravico do pokojnine pod ugodnejšimi pogoji. Revizijsko sodišče je revizijo kot neutemeljeno zavrnilo. Več v Sodba VIII Ips 106/2004 z dne 07.12.2004.

Namen priporočila je zavarovanje delavcev, ki so izpostavljeni azbestu, ki je strupen. Pred zavedanjem tega dejstva, se je azbest uporabljal v gradbeništvu in so iz njega izdelovali kritine, izolacijo in cevi. Sedaj pa se pojavlja problem z razgradnjo tega strupenega materiala in je potrebna zaščita predvsem pri ravnanju s temi nevarnimi odpadki. Z vidika socialne varnosti spada priporočilo pod zdravstveno zavarovanje.

5.1.7 PRIPOROČILO ŠT. 155 O IZBOLJŠANJU NORMATIVOV V TRGOVINSKI MORNARICI, 1976

Leta 1976 je bila sprejeta Konvencija št. 147 o minimalnih normativih v trgovski mornarici. Mednarodni urad za delo je prejel nekaj predlogov za izboljšanje normativov v trgovski mornarici in v ta namen sprejel Priporočilo št. 155 (Novak et al., 2006, str. 515-522).

Priporočilo velja za vse morske ladje, ne glede na to, ali so v javni ali zasebni lasti, se ukvarjajo s prevozom tovora ali potnikov, za namene trgovanja ali za katerikoli drug komercialni namen. Potrebno je urediti pogoje zaposlovanja, bivanja na ladji, ustrezno usposabljanje pomorščakov, prehrano ladijske posadke, preprečevati nesreče ter urediti dopuste pomorščakov in njihovo socialno varnost²³ (ILO, 2014).

Priporočilo se ukvarja z zaščito določene skupine delavcev in z vidika socialne varnosti spada med zavarovanje za brezposelnost.

5.1.8 PRIPOROČILO ŠT. 157 O ZAPOSLOVANJU IN POGOJIH DELA IN ŽIVLJENJA IZVAJALCEV ZDRAVSTVENE NEGE, 1977

Priporočilo je bilo sprejeto h Konvenciji št. 149 o zaposlovanju ter delovnih pogojih in življenjskih razmerah izvajalcev zdravstvene nege, iz leta 1977. Osnovni namen konvencije je urediti pravni položaj izvajalcev zdravstvene nege (Novak et al., 2006, str. 564-569).

Količina in kakovost zdravstvene nege je potrebna za doseganje najvišje možne ravni za zdravje prebivalstva. Struktura zdravstvene nege naj bi vključevala tri kategorije, in sicer poklicne medicinske sestre, ki so izobražene in usposobljene za zelo kompleksne in odgovorne funkcije, pomožne medicinske sestre, ki so izobražene za manj kompleksne funkcije, svoje delo pa opravljajo pod nadzorom poklicne medicinske sestre in pomožne medicinske sestre, ki svoje delo lahko opravljajo pod nadzorom poklicne ali pomožne sestre. Država mora sprejeti takšne ukrepe, ki zagotavljajo potrebne informacije o poklicu

²³ Ustava RS v 66. členu določa, da mora država ustvarjati pogoje za delo in zagotavljati vso nujno potrebno zakonsko varstvo (Ustava RS). Krovni zakon s tega področja je PZ in cela vrsta pravilnikov, ki posamezna vsebinska področja urejajo bolj podrobno. ZDR od vključno 218. člena do vključno 223. člena določa pogodbo o zaposlitvi pomorščakov. Po ZDR-1 se ureja plačni sistem, ki velja za vse zaposlene, torej tudi za pomorščake (ZDR).

zdravstvene nege vsem tistim osebam, ki želijo opravljati kariero na tem področju. Izobraževanje na področju zdravstvene nege mora vključevati tako teorijo kot prakso, v skladu s predhodno sprejetim programom. Praktično usposabljanje je potrebno pri preventivnih, kurativnih in rehabilitacijskih storitvah ter se izvaja pod nadzorom usposobljenih medicinskih sester. Negovalno osebje mora imeti možnost zahtevati oprostitev opravljanja določenih nalog, če so le-te v nasprotju z njihovimi verskimi, moralnimi ali etičnimi prepričanji, svoje nadrejene pa morajo obvestiti pravočasno, da le-ti lahko uredijo nadomestitve. Delodajalec jim mora zagotoviti oblačila in vse druge potrebščine, ki jih potrebujejo za opravljanje svojega dela. Redni tedenski čas ne sme biti višji od časa ostalih delavcev v državi. O delovnem razporedu morajo biti pravočasno obveščeni, da lahko uskladijo svoje osebno in družinsko življenje. Tudi zanje velja opravljanje zdravniških pregledov. Kadar so pri svojem delu izpostavljeni določenim tveganjem, jim mora delodajalec zagotoviti zaščitna oblačila, cepljenje, krajši delovni čas, začasno odstranitev ali pa daljše letne dopuste, tako da se zmanjša njihova izpostavljenost do teh tveganj. Država mora tudi spodbujati mednarodne izmenjave idej, znanja in osebja ter na ta način izboljšati zdravstveno nego²⁴ (ILO, 2014).

Priporočilo se nanaša na določeno skupino delavcev, ki izvajajo zdravstveno dejavnost in so posredno odgovorni za zdravje ljudi, zato z vidika socialne varnosti lahko priporočilo uvrstimo pod zdravstveno varstvo in pod zavarovanje za brezposelnost.

5.1.9 PRIPOROČILO ŠT. 163 O SPODBUJANJU KOLEKTIVNEGA POGAJANJA, 1981

Priporočilo je bilo sprejeti h Konvenciji št. 154 o spodbujanju kolektivnega pogajanja, iz leta 1981. Konvencija spada med tako imenovane sodobne konvencije, katere osnovni namen je intenzivneje spodbujati kolektivno pogajanje (Novak et al., 2006, str. 67-72).

Države morajo sprejeti takšne ukrepe, ki omogočajo lažje ustanavljanje in delovanje reprezentativnih organizacij delodajalcev in delavcev, ki temeljijo na prostovoljni, svobodni in neodvisni osnovi. Če to zahtevajo razmere v državi in če je potrebno, naj se kolektivna pogajanja izvajajo na vseh ravneh, na ravni podjetja, panoge, regionalni ali nacionalni ravni²⁵. Pri kolektivnih pogajanjih, ki potekajo na več ravneh, naj se stranke usklajujejo

²⁴ V Ustavi RS so določene človekove temeljne pravice, med njimi so svoboda dela (49. člen), varstvo dela (66. člen) in zdravo življenjsko okolje (72. člen) (Ustava RS). Področje zaposlovanja, pogojev dela in življenja izvajalcev zdravstvene nege, je v Sloveniji urejeno v Zakonu o zdravstveni dejavnosti (ZZDej).

²⁵ Naslednji judikat dokazuje, da se sindikalni zaupnik ne more v vsakem primeru sklicevati na imuniteto, če njemu očitana kršitev ni v povezavi s sindikalno dejavnostjo. Kot mu zagotavlja zakon, mora uživati učinkovito zaščito pred vsakim postopkom, ki bi bil zanj škodljiv, vendar mora biti hkrati izpolnjen še pogoj, da ravna v skladu z veljavnimi zakoni, kolektivnimi pogodbami in drugimi skupno dogovorjenimi sporazumi. Zato v tem primeru s pritožbo ni uspel, ker je disciplinska komisija ugotovila, da je šlo izključno za neizpolnjevanje delovnih obveznosti in ni bilo v povezavi z njegovo sindikalno dejavnostjo. Več v VDS sodba Pdp 689/2003 z dne 24.06.2004

tudi med temi ravni. Delavci pogajalce v postopku kolektivnih pogajanj pooblastijo za vodenje in sklenitev pogajanj²⁶ (ILO, 2014).

Priporočilo spodbuja kolektivno pogajanje. Z vidika pokojninskega sistema je pomembno zlasti pri izvajanju reform in sprejemanju nove zakonodaje, da se zakonodajalec uskladi tudi s predstavniki delavcev, z namenom, da se sprejme sprejemljivejša zakonodaja za delavce.

5.1.10 PRIPOROČILO ŠT. 180 O VARSTVU ZAHTEVKOV DELAVCEV V PRIMERU INSOLVENTNOSTI NJIHOVEGA DELODAJALCA, 1992

Priporočilo je bilo sprejeto h Konvenciji št. 173 o varstvu zahtevkov delavcev v primeru insolventnosti njihovega delodajalca, iz leta 1992. Spada med sodobne konvencije, katere namen je zaščititi delavske terjatve v primerjavi s terjatvami drugih upnikov, ko se delodajalec znajde v plačilni nesposobnost (Novak et al., 2006, str. 223-235).

Insolventnost je plačilna nesposobnost delodajalca. Država mora sprejeti takšne ukrepe, v katerih se s prednostno pravico varujejo zahtevki delavcev. Varstvo bi moralo zajemati plače, s plačilom nadur, provizije in druge oblike plačil, ki se nanašajo na opravljeno delo v obdobju pred insolventnostjo delodajalca, regres za letni dopust, nagrade, odpravnine, odškodnine zaradi nezakonite odpovedi delovnega razmerja, odškodnine, ki so neposredno povezane s strani delodajalca v zvezi z nesrečami pri delu in poklicnimi boleznimi ter prispevke za socialno varnost. Če stečajni postopek ne more zagotoviti, da bi delavčeve terjatve izplačali prednostno, je potrebno izpeljati vzporedni postopek, s katerim se zagotovi, da se delavcem njihove terjatve izplačajo pred koncem stečajnega postopka in v ta namen ustanovi jamstveno ustanovo. Jamstvena ustanova naj ima čim širšo pokritost, delujejo naj upravno, finančno in pravno neodvisno od delodajalca, ki bi moral prispevati k financiranju teh ustanov, jamstvena ustanova pa naj bi prevzela subsidiarno odgovornost za obveznosti insolventnih delodajalcev. Jamstvena ustanova varuje terjatve, kot so plače, s plačilom nadur, provizije in druge oblike plačil, ki se nanašajo na opravljeno delo, regres za letni dopust, nagrade, odpravnine, odškodnine zaradi nezakonite odpovedi delovnega razmerja, odškodnine, ki so neposredno povezane s strani delodajalca v zvezi z nesrečami pri delu in poklicnimi boleznimi ter prispevke za socialno varnost. Delavci in njihovi predstavniki morajo pravočasno prejeti informacije o insolventnosti delodajalce, kar omogoči posvetovanje v zvezi s postopki²⁷ (ILO, 2014).

²⁶ Ustanavljanje, delovanje in včlanjevanje v sindikate je v Sloveniji svobodno (76. člen), kar določa Ustava RS. Zakon o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin) določa, da sindikat postane pravna oseba, ko sprejme statut, le tega pa hrani ministrstvo, pristojno za delo (ZRSin). ZDR-1 ureja delovanje in varstvo sindikalnih zaupnikov²⁶. V primeru odpovedi večjega števila delavcev se mora delodajalec o tem posvetovati s sindikatom (97. člen). Delodajalec je skladno z zakonom dolžan sindikatu zagotoviti vse pogoje za njihovo delovanje (207. člen ZDR-1).

²⁷ Človekove pravice so varovane že v Ustavi RS. Slovenija je pravna država (2. člen), pred zakonom smo vsi enaki (14. člen), zagotovljeno enako varstvo pravic (22. člen), oškodovanec ima pravico do povračila škode (26. člen) in varstvo dela (66. člen) (Ustava RS). Zakon o finančnem

Namen priporočila je zaščita delavcev pri plačilni nesposobnosti delodajalcev. Priporočilo je aktualno v zadnjem času, ko zaradi gospodarske krize in plačilne nediscipline propadajo podjetja, zlasti je na udaru gradbeništvo. Z vidika socialne varnosti spada priporočilo v zavarovanje za brezposelnost.

5.1.11 PRIPOROČILO ŠT. 182 O DELU S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM, 1994

Priporočilo je bilo sprejeto h Konvenciji št. 175 o delu s krajšim delovnim časom, iz leta 1994. Temeljni cilj konvencije je zagotoviti vso potrebno varstvo delavcem, ki delajo s krajšim delovnim časom, tako glede same zaposlitve, delovnih razmer in socialne varnosti (Novak et al., 2006, str. 257-264).

Delavec, ki dela s krajšim delovnim časom, je zaposlena oseba, katere običajni delovni čas je krajši kot pri delavcih, ki delajo s polnim delovnim časom. Zaradi ekonomskih, tehničnih ali organizacijskih razlogov se lahko kolektivno in začasno zmanjšajo njihove običajne delovne ure in se s tem prepreči brezposelnost. Delavce, ki delajo s krajšim delovnim časom, je potrebno pisno obvestiti o njihovih posebnih pogojih zaposlitve in jih zaščititi s takimi shemami, s kakršnimi so zaščiteni delavci, ki delajo polni delovni čas. Po večini delavci, ki delajo krajši delovni čas, opravljajo več služb hkrati, zato je potrebno preveriti, ali izpolnjujejo zahteve iz sistema socialne varnosti. Priznane jim morajo biti še druge pravice, pod enakimi pogoji vse oblike dopusta, plačan izobraževalni dopust, starševski dopust, v primeru bolezni otroka ali drugega ožjega družinskega člana, običajni dnevni počitki in prazniki. Delavcu, ki se ga premesti iz polnega delovnega časa na krajši delovni čas ali obratno in se le-ta s tem ne strinja, se ne sme prekiniti delovno razmerje. Delavcem je potrebno omogočiti delo s krajšim delovnim časom, če za to obstajajo utemeljeni razlogi, kot so na primer skrb za majhnega otroka, invalidnega ali bolnega ožjega družinskega člana. Ko ti razlogi prenehajo, pa jim zopet omogočiti, da se vrnejo na delo s polnim delovnim časom²⁸ (ILO, 2014).

poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju (ZFPPIPP) pravno ureja omenjeno področje. Insolventnost je položaj, ko dolžnik dalj časa ni sposoben poravnati svojih obveznosti, lahko pa postane dolgoročno plačilno nesposoben, in sicer, če za več kot tri mesece zamuja s plačilom plač delavcem, s plačilom davkov in prispevkov (ZFPPIPP). Z Zakonom o javnem jamstvenem in preživninskem skladu RS (ZJSRS) se urejajo pravice delavcev v primeru insolventnosti njihovega delodajalca in pravic otrok v primeru neizplačanih preživnin (ZJSRS).

²⁸Da je Slovenija pravna in socialna država (2. člen), da ima vsak pravico do varnosti (34. člen), svobodne izbire zaposlitve (49. člen), tudi invalidi, v skladu s svojimi sposobnostmi (52. člen) in da je država dolžna ustvarjati možnosti za zaposlovanje ter delo (66. člen), so določbe, zapisane v Ustavi RS. ZDR-1 v 6. členu prepoveduje neposredno in posredno diskriminacijo pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah, odsotnostih z dela, pri samih delovnih razmerah, delovnem času, odpovedi pogodbe o zaposlitvi (1. odstavek 6. člena) in to velja tudi za delavce, ki delajo s krajšim delovnim časom (ZDR-1).

Priporočilo zagotavlja socialno varnost delavcem, ki delajo krajši delovni čas od polnega. Iz vidika socialne varnosti spada med zavarovanje za brezposelnost. Tudi pokojninska zakonodaja ureja pravice iz pokojninskega zavarovanja za delavce, ki opravljajo delo krajši delovni čas od polnega.

5.1.12 PRIPOROČILO ŠT. 187 O PLAČI IN DELOVNEM ČASU POMORŠČAKOV IN ŠTEVILU ČLANOV POSADKE NA LADJI, 1996

Priporočilo je bilo sprejeto h Konvenciji št. 180 o delovnem času pomorščakov in številu članov posadke na ladji, iz leta 1996. Države podpisnice morajo priznavati standarde o delovnem času, plači in številu članov posadke na ladji (Novak et al., 2006, str. 522-530).

Pomembne postavke so plača, delovni čas in številčno stanje posadke na ladjah, kar je Priporočilo št. 187 podalo kot predloge, da se le-te zadeve uredijo za pomorščake. Določitev minimalne plače, enake plače za enako delo, kdaj je plačilni dan, dnevni delovni čas, nadurno delo in zadostno število članov posadke na ladjah, zato da se s tem zagotovi vsa potrebna varnost pri delu na ladjah²⁹(ILO, 2014).

Priporočilo je namenjeno določeni skupini zaposlenih – pomorščakom in ureja njihove pravice iz zaposlitve. Z vidika socialne varnosti spada med zavarovanje za brezposelnost.

5.1.13 PRIPOROČILO ŠT. 190 O PREPOVEDI NAJHUJŠIH OBLIK DELA IN TAKOJŠNJEM UKREPANJU ZA NJIHOVO ODPRAVO, 1999

Priporočilo je bilo sprejeto h Konvenciji št. 182 o prepovedi najhujših oblik dela otrok in takojšnjem ukrepanju za njihovo odpravo, iz leta 1999. Je temeljna, najpomembnejša in največkrat ratificirana konvencija v vsej zgodovini obstoja in delovanja MOD. Osnovni namen je absolutna prepoved najhujših oblik otroškega dela (Novak et al., 2006, str. 102-108).

Države bi morale oblikovati takšne programe, ki bi si prizadevali prepoznati in odpraviti najhujše oblike otroškega dela, preprečevati zaposlovanje otrok na za njih neprimernih delih in posebno pozornost nameniti mlajšim otrokom, deklicam, prikritim slabim delovnim razmeram in drugim skupinam otrok, ki so še posebej ranljivi. Strogo prepovedati delo, ki izpostavlja otroke telesnim, psihološkim ali spolnim zlorabam; delo pod zemljo, pod vodo, na nevarnih višinah ali v zaprtih prostorih; delo z nevarnimi stroji, opremo in orodjem,

²⁹ Ustava RS v 66. členu določa, da mora država ustvarjati pogoje za delo in zagotavljati vso nujno potrebno zakonsko varstvo, da so te zadeve ustrezno urejene ter je s tem omogočeno ustrezno sankcioniranje vseh tistih, ki kršijo temeljno določbo Ustave RS. ZDR-1 ureja delovna razmerja tudi za pomorščake (ZDR-1). Področje ureja PZ in cela vrsta pravilnikov, ki posamezna vsebinska področja urejajo bolj podrobno. (PZ). V ZDR pa je podrobneje opredeljena pogodba o zaposlitvi za pomorščake.

vključujoč ročno premeščanje ali prevoz težkih bremen; delo z nevarnimi snovmi ali v takšnih postopkih, visoki temperaturi, hrupu ali vibracijah, ki škodljivo vplivajo na zdravje; delo veliko ur skupaj ali ponoči. Pristojni organi naj po posvetovanju z delavci in delodajalci dovolijo zaposlovanje ali delo otrok, ki so mlajši od 16 let, samo pod pogojem, da so zdravje, varnost in morala otrok popolnoma zaščiteni. Mednarodno sodelovanje na tem področju je nujno potrebno zaradi zbiranja in izmenjave informacij o kaznivih dejanjih ter odkrivanja in pregona tistih, ki se ukvarjajo s prodajo in trgovanjem z otroki, z zvodništvom ali posredovanjem otrok za nezakonite dejavnosti, kot so prostitucija in pornografija ter registracija storilcev tovrstnih kaznivih dejanj. Pomembno je delovanje inšpekcije in odkrivanje tovrstnih kaznivih dejanj. Kot pomoč otrokom se lahko vzpostavijo telefonske linije ali kontaktne točke in varuh človekovih pravic³⁰ (ILO, 2014).

Priporočilo je namenjeno takojšnji odpravi otroškega dela in ukrepanju ob tem, če zaznamo otroško delo. V Sloveniji otroškega dela praktično ni, po svetu pa je otroško delo še prisotno, zlasti v kmetijstvu in industriji, pa tudi suženjstvo, spolno izkoriščanje in nezakonite dejavnosti. MOD opozarja na otroško delo in si prizadeva za njegovo odpravo. Z vidika socialne varnosti spada priporočilo na področje zavarovanja za brezposelnost.

5.1.14 PRIPOROČILO ŠT. 202 O SOCIALNI VARNOSTI, 2012

Priporočilo je bilo sprejeto h Konvenciji št. 102 o minimalnih normah socialne varnosti, iz leta 1952. Velja za eno najpomembnejših konvencij in določa način, kako posameznik lahko uresničuje splošne pravice do socialne varnosti. Zajema devet skupin dajatev, in sicer zdravstveno varstvo, nadomestilo za čas bolezni, dajatve za čas brezposelnosti, dajatve za starost, dajatve za primer materinstva, dajatve za nesreče pri delu in poklicne bolezni, družinske dajatve, dajatve družinskim članom v primeru smrti hranilca družine in dajatve za invalidnost (Novak, et al., 2006, str. 358-388 in Vodovnik, 2013, str. 62-66).

Priporočilo št. 202 vsebuje smernice, kako naj države vzpostavijo in vzdržujejo podlago socialne varnosti, ki naj postane temeljni element njihovih nacionalnih sistemov socialne

³⁰ Otroci že po Ustavi RS uživajo posebno varstvo in morajo biti še posebej zaščiteni pred kakršnim-koli izkoriščanjem ter zlorabljanjem. Otroci ali mladostniki, ki so sami in zanje nihče ne skrbi, uživajo še posebno varstvo s strani države (56. člen). Prisilno delo je v Sloveniji prepovedano (49. člen) in to velja tudi za otroke (Ustava RS). ZDR-1 ureja posebno varstvo delavcev, ki še niso dopolnili 18 let. Področje o varnosti in zdravju pri delu je v Sloveniji urejeno z ZVZD-1, ki določa, da mora delodajalec zagotoviti varnost in zdravje pri delu, pri tem pa odpravljati, preprečevati ali omejevati nevarnosti pri delu (1. odstavek 5. člena). Še posebej je potrebno varovati noseče ženske in mladoletne osebe (ZVZD-1). Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb je bil sprejet z namenom, da se zavaruje zdravje, telesni in duševni razvoj otrok in mladostnikov (Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb). Otroci lahko pomoč poiščejo tudi pri Društvu SOS telefon za ženske in otroke – žrtve nasilja (Društvo SOS telefon za ženske in otroke – žrtve nasilja) ter pri Varuhu človekovih pravic RS (Varuh človekovih pravic RS).

varnosti. Cilj priporočila je preprečevanje ali zmanjševanje revščine, ranljivosti in socialne izključenosti. Pri uveljavljanju tega priporočila, naj države članice upoštevajo načela, in sicer univerzalnost varstva, ki temelji na socialni solidarnosti; upravičenost do dajatev; ustreznost in predvidljivost koristi; nediskriminacija; socialna vključenost; spoštovanje pravic in dostojanstva ljudi; postopno uresničevanje sistema socialne varnosti, ob tem da si vsaka določi cilje in časovne okvire; solidarnostno financiranje; upoštevanje raznolikosti metod in pristopov; pregledno, odgovorno in dobro finančno vodenje in upravljanje; finančna, fiskalna in gospodarska vzdržnost; usklajenost s socialnimi, gospodarskimi partnerji in politiko zaposlovanja; skladnost v okviru institucije same, ki je odgovorna za zagotavljanje socialne zaščite; kakovostne javne storitve, ki izboljšujejo ponudbo sistemov socialne varnosti; učinkovitost in dostopnost pritožbe ter pritožbenih postopkov; redno spremljanje izvajanja in vrednotenje; dosledno spoštovanje kolektivnih pogodb in svobodno združevanje vseh delavcev ter tristransko sodelovanje, v katerega so vključeni predstavniki delojemalcev, delodajalcev in vlade. Nacionalni sistemi socialne zaščite naj bi zagotavljali vsaj osnovno jamstvo, kot so dostop do storitev, ki predstavljajo osnovno zdravstveno oskrbo, vključujoč porodniško varstvo; dohodkovno varnost za otroke, ki zajema vsaj minimalno raven zagotavljanja dostopa do prehrane, izobraževanja in varstva; varnost dohodka za ljudi v aktivni dobi, ki ne morejo zaslužiti dovolj dohodka, zlasti v primeru bolezni, brezposelnosti, materinstva in invalidnosti ter varnost dohodka za starejše osebe. Vzpostaviti je potrebno nepristranski, pregleden, učinkovit, preprost, hiter, dostopen in poceni pritožbeni postopek, ki morajo biti za tožečo stranko brezplačen. Države bi morale upoštevati, da se osebe, ki potrebujejo zdravstveno oskrbo, ne bi smele soočiti s stisko in revščino, zaradi finančnih posledic dostopa do osnovne zdravstvene oskrbe; varnost dohodka, ki bi jim omogočal dostojno življenje in tristransko sodelovanje. Prednosti naj bodo usmerjene v ranljive skupine, vključujoč otroške in družinske prejemke, dajatve za bolezni, porodniška nadomestila, invalidnino za starost, dajatve za brezposelnost in jamstva za zaposlovanje. Zagotoviti morajo usklajenost z drugimi politikami, ki spodbujati formalno zaposlovanje, ustvarjanje dohodka, izobraževanje, vzgojo, spretnosti in zaposljivosti, ki zmanjšujejo negotovosti ter spodbujajo varno delo, podjetništvo in trajnostna podjetja v okviru dostojnega dela ter preprečevati davčne goljufije in neplačevanje davkov. Države članice bi morale vzpostaviti pravni okvir za zagotovitev varnosti in zaščite posameznika, izmenjavanje informacij, izkušenj in strokovnega znanja glede socialne varnosti, med drugimi državami članicami in z Mednarodnim uradom za delo (ILO, 2014).

Najpomembnejša mednarodna dokumenta s področja človekovih pravic, v katera je vključena tudi pravica do socialne varnosti in zavezujeta Slovenijo, sta Splošna deklaracija o človekovih pravicah in Evropska socialna listina (Vodovnik, 2013, str. 15-25).

Splošna deklaracija o človekovih pravicah je bila sprejeta leta 1948. Pravice s področja socialne varnosti so vključene in s tem zavarovane v dveh členih:

»Vsakdo ima kot član družbe pravico do socialne varnosti in pravico do uživanja ekonomskih, socialnih in kulturnih pravic, nepogrešljivih za njegovo dostojanstvo in

svoboden razvoj, s pomočjo svojih skupnosti in mednarodnega sodelovanja in v skladu z ureditvijo in sredstvi določene države.« (22. člen).

»(1) Vsakdo ima pravico do takšne življenjske ravni, ki zagotavlja njemu in njegovi družini zdravje in blagostanje, vključno s hrano, obleko, stanovanjem, zdravniško oskrbo in potrebnimi socialnimi uslugami; pravico do varstva v primeru nezaposlenosti, bolezni, delovne nezmožnosti, vdovstva ter starosti in druge nezmožnosti za pridobivanje življenjskih sredstev zaradi okoliščin, neodvisnih od njegove volje. (2) Materinstvo in otroštvo sta upravičena do posebne skrbi in pomoči. Vsi otroci, bodisi da so rojeni kot zakonski ali zunaj zakonske skupnosti, uživajo enako socialno varstvo.« (25. člen) (Vodovnik, 2013, str. 15 in Bubnov Škoberne & Strban, 2010, str. 123).

Evropska socialna listina je najpomembnejši akt Sveta Evrope, sprejeta leta 1961 in kasneje, skozi leta, dopolnjena z več protokoli. Evropska socialna listina vsebuje 31 ekonomskih in socialnih pravic. Njeni najpomembnejši členi s področja socialne zaščite so: pravica do varstva zdravja (11. člen), pravica do socialne varnosti (12. člen), pravica do socialne in zdravstvene pomoči (13. člen), pravica do uživanja storitev socialnih služb (14. člen), pravica telesno ali duševno prizadetih oseb do poklicnega usposabljanja in poklicne ter socialne rehabilitacije (15. člen), pravica družine do socialnega, pravnega in ekonomskega varstva (16. člen), pravica starejših oseb do socialnega varstva (23. člen) in pravica do varstva pred revščino ter socialno izključenostjo (30. člen) (Bubnov Škoberne, Strban, 2010, str. 132-134).

V Ustavi RS je pravica do socialne varnosti določena v več členih. Slovenija je pravna in socialna država (2. člen), vsakdo ima pravico prostega gibanja in izbire prebivališča, da državo zapusti in se vanjo tudi vrača (32. člen), pravico do osebnega dostojanstva in varnosti (34. člen), nedotakljivosti človekove telesne in duševne celovitosti (35. člen), svobodo dela in prepoved prisilnega dela (49. člen), pravico do socialne varnosti, pri čemer država ureja obvezno pokojninsko, invalidsko in druge oblike socialnih zavarovanj tudi vojnim veteranom in žrtvam vojnega nasilja (50. člen), pravice invalidov (52. člen), starši imajo pravico in hkrati dolžnost vzdrževati, izobraževati in vzgajati svoje otroke (54. člen), pri čemer se svobodno odločajo o rojstvu otrok (55. člen), otroci uživajo posebno varstvo in skrb (56. člen) ter varstvo dela (66. člena),(Ustava RS).

Socialno varstvo je v Sloveniji urejeno s številnimi zakoni. Z Zakonom o socialnem varstvu (ZSV) se preprečujejo in rešujejo socialne problematike posameznikov, družin in skupin prebivalstva (1. člen). Za to skrbi država, s tem da zagotavlja in razvija delovanje socialno varstvenih zavodov (2. člen), preko katerih socialno šibki prejemajo pomoč, ker si sami ne morejo zagotoviti materialne varnosti (3. člen) in jo lahko uveljavljajo po načelu enake dostopnosti (4. člen). Država zagotavlja različne storitve, ki so namenjene odpravljanju socialnih stisk in težav, in sicer prva socialna pomoč, osebna pomoč, pomoč družini, institucionalno varstvo, vodenje, varstvo in zaposlitev ter pomoč delavcem v podjetjih ali zavodih (11. člen). Do družinskega pomočnika je upravičena invalidna oseba (18.a člen).

Denarna socialna pomoč³¹ se izplačuje v višini minimalnega dohodka, ki zagotavlja zadovoljevanje minimalnih življenjskih potreb (19. člen), zase in za svoje družinske člane (20. člen), pri čemer zakon natančno določa, kdo se šteje za družinskega člana (26. člen). Center za socialno delo potem odloči, ali se denarna socialna pomoč dodeli ali ne (31. člen). Center za socialno delo poleg dodeljevanja in izplačevanja denarne socialne pomoči (32. člen) tudi spodbuja zaposlovanje upravičencev do denarne socialne pomoči (36.a člen), prejemnik pa je v času prejemanja denarne socialne pomoči dolžan sprejeti vsako zaposlitev (36.b člen) in pogoje za pridobitev denarne socialne pomoči izpolnjevati ves čas njenega prejemanja (37. člen). Dejavnosti socialnega varstva lahko opravljajo pravne in fizične osebe (41.b člen) ter zagotavljajo naslednje storitve: socialno preventivo, prvo socialno pomoč, osebno pomoč, pomoč družini in na domu, institucionalno varstvo, vodenje, varstvo in zaposlitev pod določenimi pogoji (42. člen). Dejavnosti socialnega varstva se financirajo iz proračuna RS in občine (97. člen). Zakon točno določa, katere dejavnosti se financirajo iz proračuna RS (98. člen) in katere iz proračuna občine (99. člen). Inšpekcija opravlja tako redni kot izredni nadzor (105. člen) (ZSV).

Področje sistema zavarovanj v Sloveniji ureja ZPIZ-2, ki je izredno obsežen. 2. člen opredeljuje obseg zavarovanj, pri čemer loči obvezno pokojninsko³² in invalidsko zavarovanje, pri katerem gre za medgeneracijsko solidarnost, za primere starosti, invalidnosti, smrti. Podlaga so prispevki z upoštevanjem načela vzajemnosti in solidarnosti. Naslednje je obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje, prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje in poklicno zavarovanje. Kdaj lahko katere od pridobljenih pravic prenesemo na druge in kdaj so te neodtujljive, določa 4. člen. Kako se zavarovanja financirajo (8. člen), kdo so nosilci in izvajalci zavarovanj (9. člen in 10. člen) in kdo zagotavlja podatke za izvajanje obveznega zavarovanja (13. člen). Katere osebe morajo biti obvezno zavarovane (13. člen), zakon posebej obravnava delavce v delovnem razmerju (14. člen), samozaposlene (15. člen), družbenike (16. člen) ter kmete (17. člen). Posebni primeri zavarovanj so za primere poškodb pri delu, poklicne bolezni, za dijake in študente, otroke in mladostnike s telesnimi in duševnimi motnjami, vojne invalide in še

³¹ Področje socialne varnosti zajema širok obseg upravičencev, kar potrjuje tudi cela vrsta judikatov. Naslednji judikat obravnava pravico do denarne socialne pomoči. Tožnica je želela uveljavljati pravico do denarne socialne pomoči, tudi za moža, ki je sicer lastnik podjetja, vendar je le-ta posloval z izgubo, pri tem pa ni šlo za razloge, na katere sam ne bi mogel vplivati. Tožnica ni mogla dokazati, da si mož preživetja ne more zagotoviti sam, zato je sodišče odločilo, da je do denarne socialne pravice upravičena le zase in za otroke, za moža pa ne. Več v VDSS sodba Psp 426/2012 z dne 13.12.2012.

³² Judikat obravnava kršitev pravic iz socialnega zavarovanja. Sodišče je oprostilo obtožbe direktorja družbe, da je le-ta storil kaznivo dejanje kršitve pravic iz socialnega zavarovanja, ker v določenem obdobju ni obračunaval prispevkov za obvezno zavarovanje, skladno z zakonom. S tem naj bi delavcu odvzel pravico, da bi se mu navedeno obdobje upoštevalo pri izračunu pokojninske osnove, vendar je sodišče ugotovilo, da je oškodovanec v tem času prejemal minimalno plačo, izračunana osnova za odmero pokojnine, na podlagi zanj najugodnejšega obdobja, pa ni vključevala omenjenega obdobja, zato tudi ni vplivala na pravico do višine delavčeve pokojnine. Več v Sodba I Ips 22840/2011-52 z dne 20.09.2012.

celo vrsto drugih primerov (20. člen). Kako dolgo traja zavarovanje (22. člen) in kakšen je postopek vključitve v obvezno zavarovanje (25. člen), so podatki, ki zanimajo vsakogar. Področje pokojnin je zajeto v tretjem delu ZPIZ-2, kjer so zelo natančno napisani pogoji, ki jih posameznik mora izpolniti, če želi pridobiti pravico do starostne pokojnine (27. člen), znižanja starostne meje za pridobitev pravice do starostne pokojnine (28. člen) in starostne ter predčasne pokojnine (od 27. člena do 29. člena). Invalidni delavec mora izpolniti predpisane pogoje za invalidsko pokojnino (41. člen). Kako se odmerja invalidska pokojnina v primeru poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, je določeno v 47. členu. Zavarovanec, ki želi uveljavljati pravice iz invalidskega zavarovanja, kot invalid (63. člen), zaradi poškodbe pri delu (66. člen) in poklice bolezni (68. člen), mora za to izpolniti pogoje, določene z zakonom. Pravice iz invalidskega zavarovanja obsegajo tudi poklicno rehabilitacijo (od 70. člena do 93. člena). Stopnja invalidnosti je lahko tako visoka, da takšna oseba potrebuje pomoč in postrežbo, ker sam tega ne zmore (od 95. člena do 104. člena). Priporočilo je dalo usmeritev in potrebo po usklajevanju pokojnin in drugih prejemkov življenjskemu standardu, kar je urejeno od 105. člena do 107. člena. Za pridobitev pravic in njihovo uživanje je potrebno izpolniti določene pogoje, vendar lahko zavarovanec te pravice tudi izgubi (108. člen) ali pa ponovno vstopi v zavarovanje (116. člen). Takšen sistem zavarovanj zahteva tudi precej finančnih sredstev (141. člen). Prispevki se obračunavajo in plačujejo od osnove za plačilo prispevkov. Kako se določajo prispevne stopnje, stopnje in višine prispevkov ter stopnje prispevkov za posebne primere zavarovanj,³³ je določeno v 143. členu. Brez države ter njenega zagotavljanja sredstev iz državnega proračuna (161. člen), takšen sistem ne more delovati. Od 169. člena do 177. člena je podrobno zapisan postopek za uveljavljanje in varstvo pravic. V Sloveniji je bil za to področje ustanovljen Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (186. člen). Povzročeno škodo in neupravičeno pridobljena sredstva je potrebno popraviti in povrniti (od 190. člena do 197. člena). Nadzor nad izvajanjem vseh določb tega zakona izvaja Inšpekcija za delo (350. člen) (ZPIZ-2).

ZZVZZ ureja sistem zdravstvenega varstva in zdravstvenega zavarovanja ter uveljavljanje pravic iz zdravstvenega zavarovanja (1. člen). Vsak ima pravico do najvišje možne stopnje zdravja, dolžnost skrbeti zanj, pravico do zdravstvenega varstva in dolžnost vanj prispevati, v skladu s svojimi zmožnostmi, pomagati poškodovanemu ali bolnemu ter mu omogočiti dostop do nujne medicinske pomoči (2. člen). Naloge na področju zdravstvenega varstva uresničuje RS, s tem uresničuje družbeno skrb za zdravje prebivalstva (4. člen) in planira razvojne možnosti ter potrebe (6. člen). Nekatere obveznosti se pokrivajo iz proračuna RS (7. člen), nekatere pa je dolžna zagotavljati občina (8. člen). Zdravstveno zavarovanje je obvezno³⁴ in prostovoljno. Obvezno

³³ Prispevne stopnje se posebej določene v Zakonu o prispevkih za socialno varnost (ZRSV, Uradni list RS, št. 5/1996, 106/1999, 81/2000, 40/2012, 96/2012, 91/2013, 99/2013).

³⁴ Kdaj se prispevki lahko odpišejo, obravnava naslednji judikat. Tožnica, kot samostojna podjetnica, ni poplačala vseh prispevkov za obvezno zdravstveno zavarovanje in je želela, da se ji ta dolg odpiše. Sodišče prve stopnje je ugotovilo, da tožnica ne izpolnjuje pogojev za odpis prispevkov iz razloga neizterljivosti, kot tudi ni zastarala pravica do njihove izterjave. Nikoli ni

zdravstveno zavarovanje izvaja Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, prostovoljnega pa zavarovalnice (12. člen). Obvezno zavarovanje obsega zavarovanje za primer bolezni in poškodbe izven dela in zavarovanje za primer poškodbe pri delu ter poklicne bolezni. Zavarovanim osebam se zagotavlja plačilo zdravstvenih storitev, nadomestilo plače med začasno zadržanostjo od dela, pogrebna in posmrtnina ter povračilo potnih stroškov, ki so zavarovancu nastali zaradi uveljavljanja zdravstvenih storitev (13. člen). Prostovoljno zdravstveno zavarovanje izvajajo zavarovalnice, ki lahko uvedejo različne tipe prostovoljnih zdravstvenih zavarovanj (61. člen). Dopolnilno zavarovanje se izvaja po načelih medgeneracijske vzajemnosti (62. člen). Obvezno zdravstveno zavarovanje opravlja Zavod za zdravstveno zavarovanje RS, kot javni zavod (69. člen) in opravlja celo vrsto dejavnosti (70. člen). Oseba, ki je zavarovana, lahko uveljavlja pravice iz zdravstvenega zavarovanja (78. člen), vendar mora, v kolikor se ugotovi, da je namerno povzročil bolezen ali poškodbo, povrniti povzročeno škodo (86. člen) (ZZVZZ).

ZUTD celovito ureja ukrepe države na področju trga dela, APZ, vzpostavitev sistema za zavarovanje za primer brezposelnosti in nudenje informacij ter nasvetov o pogojih in možnostih zaposlovanja v RS (1. člen). Osnovni namen zakona je zaščititi iskalce zaposlitve, še posebej brezposelne osebe in vzpostaviti mrežo izvajalcev vseživljenjske karijerne orientacije in posredovanje zaposlitve (1. odstavek 3. člena). Slovenija na trgu dela zagotavlja izvajanje politike zaposlovanja, izvaja ukrepe APZ in druge naloge (4. člen). Prosto delovno mesto je potrebno obvezno javno objaviti na Zavod RS za zaposlovanje (7. člen). Opremljen pa je tudi pojem brezposelne osebe (8. člen). Država izvaja celo vrsto ukrepov na trgu dela (15. člen), med drugim tudi posredovanje vseh informacij o trgu dela (19. člen). Z APZ se poskuša povečati zaposlenost in zmanjšati brezposelnost (20. člen), zato v ta namen izvaja celo vrsto ukrepov (29. člen). Osebe, ki so vključene v ukrepe APZ so upravičene do denarnih prejemkov in povrnitve stroškov (37. člen). Izvajalce programov APZ se izbira z javnim povabilom (47. člen). Kdo se zavaruje za primer brezposelnosti, je določeno v 54. členu, katere so pravice iz obveznega in prostovoljnega zavarovanja pa v 58. členu. Na področju trga dela v Sloveniji deluje Zavod RS za zaposlovanje (od 73. člena do 102. člena). Zakon določa tudi potrebo po vodenju evidenc in vpisu oseb v posamezno evidenco ter prenehanje vodenja osebe v posamezni evidenci (od 120. člena do 133. člena). Kdo zagotavlja sredstva za financiranje ukrepov na trgu dela in izvajalcev ter vračilo sredstev, je natančno določeno od vključno 134. člena do vključno 143. člena. Nadzor izvaja minister, pristojen za delo in Zavod RS (147. člen) ter inšpektor za delo (150. člen) (ZUTD).

Z Zakonom o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP) se ureja zavarovanje za starševsko varstvo, družinske prejemke, pogoje in postopke njihovega uveljavljanja (1.

zaposila in tudi ni prejela denarne socialne pomoči, kar nakazuje, da pri njej ni šlo za socialno ogroženost. Tako je sodišče odločilo, da ni izpolnjen niti prvi pogoj od kumulativno določenih pogojev, zato se ni ugodilo njenemu predlogu za odpis dolga. Več v VDSS sodba Psp 214/2012 z dne 07.06.2012.

člen) in vrste pravic (2. člen). V 6. členu so natančno določene osebe, ki so zavarovanci za starševsko varstvo. Zavezanci za plačilo prispevkov delodajalcev so delodajalci, zavarovanci, Zavod za zdravstveno zavarovanje RS in RS (11. člen). Vrste starševskega dopusta so porodniški dopust, očetovski dopust, dopust za nego in varstvo otroka, posvojiteljski dopust (13. člen) in pravica starševskega nadomestila za vsako vrsto starševskega dopusta (38. člen). Starši imajo pravico tudi do krajšega delovnega časa, za kar morajo izpolnjevati določene pogoje (48. člen) in pravico do plačila prispevkov za socialno varnost (48. a člen). O teh pravicah odloča na prvi stopnji center, o pritožbi pristojno ministrstvo in v morebitnih sporih zoper odločbe ministrstva pristojno delovno in socialno sodišče (51. člen). Družinski prejemki so starševski dodatek, pomoč ob rojstvu otroka, otroški dodatek³⁵, dodatek za veliko družino, dodatek za nego otroka in delno plačilo za izgubljeni dohodek (57. člen). Pravice posameznik uveljavlja v skladu z Zakonom o splošnem upravnem postopku (88. člen). Postopek odločanja je enak kot pri uveljavljanju starševskega dopusta (89. člen). Rok izplačevanja je najkasneje do 15. v mesecu za pretekli mesec (99. člen), zneski pa se usklajujejo z rastjo izhodiščne plače (101. člen). Posameznik, ki želi uveljavljati te pravice, mora vseskozi izpolnjevati pogoje in vsako spremembo tudi sporočiti (102. člen). V primeru navedbe neresničnih podatkov ali kakršnihkoli sprememb, mora koristnik teh pravic povrniti stroške, istočasno pa mu koriščenje pravic preneha (103. člen).³⁶

Sistem socialnega varstva dopolnjuje še Zakon o žrtvah vojnega nasilja (ZZVN), ki v 1. členu določa, kdo je žrtev vojnega nasilja. Njihove pravice so: zdravstveno varstvo, zdraviliško in klimatsko zdravljenje, povračilo potnih stroškov, priznanje pokojninske dobe, pravica do pokojnine pod ugodnejšimi pogoji, pravica do vojne odškodnine po posebnem zakonu, doživljenjska mesečna renta in prednost pri dodelitvi socialnega stanovanja (8. člen). Upravna enota odloča, ali oseba izpolnjuje pogoje za priznanje statusa žrtve vojnega nasilja, o pritožbi pa odloča pristojno ministrstvo (18. člen). O priznanju pokojninske dobe, kot posebne dobe, odloča zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (19. člen). Sredstva za uveljavljanje teh pravic se zagotavljajo iz proračuna RS (28. člen) (ZZVN).

³⁵ Starši so upravičeni do otroškega dodatka, če za to izpolnjujejo z zakonom določene pogoje. Pri samostojnih ustvarjalcih na področju kulture se prispevki za socialno varnost, ki se nanašajo na socialno zavarovanje zavarovanca, priznavajo kot odhodek, medtem ko se prispevki, ki jih zanje plačuje RS, upoštevajo med bruto dohodke. V zadevi je bil sporen izračun dohodka, zato je moral Center za socialno delo izdati nov upravni akt o pravici do otroškega dodatka, tožena stranka pa je morala vrniti razliko med izplačanimi zneski ter zneski, določenimi po novem upravnem aktu, z zakonsko zamudnimi obrestmi. Več v VDS sodba Psp 207/2008 z dne 08.10.2008

³⁶ ZSDP (Uradni list RS, št. 10/2008, 110/2006). S 1. avgustom 2013 je začel veljati Zakon o interventnih ukrepih na področju trga dela in starševskega varstva (ZIUPTDSV), katerega cilj je spodbujanje zaposlovanja mlajših brezposelnih oseb (2. člen) in omejevanje izplačevanje porodniškega nadomestila (3. člen). Omejitev velja tako dolgo, dokler gospodarska rast v RS ne bo presegla 2,5 odstotka bruto domačega proizvoda (Uradni list RS, št. 63/2013).

Je najpomembnejše priporočilo, saj z vidika socialne varnosti priporočilo obsega vsa področja socialne varnosti: pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zdravstveno zavarovanje, zavarovanje za brezposelnost ter starševsko varstvo. Namen priporočila so smernice za oblikovanje in razvoj socialne varnosti v sodobni državi, z upoštevanjem načel, ki jih le-to priporočilo ponuja. Priporočilo določa, da naj članice z nacionalnim sistemom zagotovijo socialno varstvo, ki vključuje osnovno varnosti jamstva in dostop do blaga in storitev v celotnem življenjskem ciklu. Opredeljuje tudi predlog, da naj država s svojo strategijo razširi socialno varnost z nacionalno strategijo. Slovenija ima socialno varstvo urejeno s številnimi zakoni, področje sistema zavarovanj za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ureja ZPIZ-2.

5.2 ORGANIZACIJA ZDRUŽENIH NARODOV

Organizacija združenih narodov (s kratico OZN) je mednarodna organizacija, ki je nastala leta 1945. Ustanovilo jo je 51 držav, ki so se pod drugi svetovni vojni zavezale k ohranjanju mednarodnega miru in razvoju prijateljskih odnosov med narodi ter spodbujanju družbenega napredka, boljšega življenjskega standarda in človekovih pravic.

OZN imajo štiri temeljne cilje:

- ohraniti mednarodni mir in varnost,
- spodbujati prijateljske odnose med narodi,
- zavzemati se za mednarodno sodelovanje, z namenom izboljšanja kakovosti življenja revnih in ljudi v nerazvitih okoljih, odpraviti lakoto, bolezni in nepismenost ter spodbujati spoštovanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin za vse ljudi,
- delovati kot središče, ki usklajuje prizadevanja narodov za doseganje skupnih ciljev.

Cilji in načela OZN so opredeljeni v ustanovni listini, ki je bila podpisana 26. junija 1945, v San Franciscu³⁷. Določa šest glavnih organov, in sicer Generalno skupščino, Varnostni svet, Ekonomski in socialni svet, Skrbniški svet, Meddržavno sodišče in Sekretariat. Sistem OZN je še veliko večji, saj vključuje tudi petnajst specializiranih agencij ter številne programe in sklade. Svet OZN za človekove pravice v Ženevi je bil ustanovljen leta 2006, kot naslednik komisije za človekove pravice in je najpomembnejše medvladno telo za uveljavljanje in varstvo človekovih pravic.

Članstvo v OZN je v skladu z ustanovno listino odprto za vse »miroljubne države, ki prevzamejo obveznosti, vsebovane v ustanovni listini OZN, in ki so po presoji Organizacije sposobne in voljne izpolnjevati te obveznosti«. Trenutno ima OZN 193 držav članic (OZN, 2014).

³⁷ Celotno ustanovno listino, kjer so natančno opredeljeni cilji in načela OZN, je objavljena na uradni strani OZN (18. 07. 2014). *Ustanovna listina s cilji in načeli njenega delovanja*).

Osrednji in temeljni dokument OZN je Splošna deklaracija o človekovih pravicah, ki se pomembno dotika tematike socialne varnosti. V dveh členih neposredno omenja, da imajo ljudje pravico do socialne varnosti, in sicer v 22. členu, da je namen pravice zagotavljanje človekovega dostojanstva ter možnost osebnega razvoja človeka ter v 25. členu, da so leta splošna izhodišča konkretizirana z navedbo področij, za katere zlasti velja, da morajo države v njih poskrbeti za varnost državljanov.

OZN ni ostala samo pri splošnem opredeljevanju vrednosti na gospodarskem in kulturnem področju, pač pa je pripravila tudi nekatere konkretnejše akte. Na socialnem področju je kot tak akt treba omeniti Konvencijo o pravicah invalidov z opsijskim protokolom, ki celovito obravnava položaj invalidov in je izhodišče za pravno urejanje na različnih pravnih področjih. Poudarja prepoved diskriminacije invalidov in nalaga državam članicam, da skrbijo za ozaveščanje javnosti o sposobnosti invalidov, zagotovljena jim mora biti pravica do primernega življenjskega standarda in socialnega varstva (Vodovnik, 2013, str 15).

Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah je bil sprejet leta 1966. Pomembne so 3 določbe. V 9. členu pravi, da ima vsakdo pravico do socialne varnosti, vključno s socialnim zavarovanjem. 10. člen opredeljuje posebno varstvo družine in otroka, 11. člen pa pravico vsakogar do primernega življenjskega standarda (Bubnov Škobrne & Strban, 2010, 123-124).

5.3 AKTI SVETA EVROPE

Svet Evrope je organizacija za medvladno in medparlamentarno sodelovanje evropskih držav s sedežem v Strasbourgu v Franciji, in ima 47 držav članic. Cilj Sveta Evrope je povezovanje in usklajevanje interesov med evropskimi državami pri doseganju skupnih idealov in vrednot, pospeševanje njihovega gospodarstva in napredka, zlasti z ohranjanjem in nadaljnjim uresničevanjem človekovih pravic in temeljnih svoboščin.

Evropska socialna listina (ESL) je bila sprejeta leta 1961 in dopolnjuje Evropsko konvencijo o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin. V listini je določenih 19 ekonomskih in socialnih pravic, z dodatnim protokolom leta 1988 pa so bile sprejete še štiri pravice. Revidirana, spremenjena Evropska socialna listina je bila sprejeta leta 1996 in vsebuje 31 ekonomskih in socialnih pravic.

Za področje socialne zaščite so pomembne pravice:

- pravica do varstva zdravja - 11. člen,
- pravica do socialne varnosti - 12. člen,
- pravica do socialne in zdravstvene pomoči - 13. člen,
- pravica do socialno-varstvenih služb - 14. člen,
- pravica invalidnih oseb do samostojnosti, vključevanja v družbo in sodelovanja v življenju skupnosti - 15. člen,
- pravica družine do socialnega, pravnega in ekonomskega varstva - 16. člen,
- pravica starejših oseb do socialne zaščite - 23. člen,

- pravica do varstva pred revščino in socialno izključenostjo - 30. člen,
- pravica do nastanitve - 31. člen.

Sprejet je bil leta 1964 in je vsebinsko enak kot konvencija MOD št. 102 o minimalnih normah socialne varnosti, razlika je v tem, da je pogoj za ratifikacijo Konvencije MOD št. 102 ratifikacija najmanj treh socialnih primerov od devetih, za ratifikacijo kodeksa pa šest primerov od devetih. Leta 1990 je bil sprejet nov revidiran kodeks.

Evropska konvencija o socialni varnosti je bila sprejeta leta 1972 in ureja pravice delavcev-migrantov in tujih državljanov na področju socialne varnosti. V konvenciji so določena pravila za uresničevanje enakih pravic in enakega obravnavanja na področju socialne varnosti za vse zaposlene in njihove družinske člane, ne glede na njihovo domače ali tuje državljanstvo.

Konvencija je sestavljena iz dveh delov. Prvi del je okvirna konvencija in jo sestavljajo norme, ki jih države podpisnice neposredno uporabljajo in se nanašajo na dolgotrajne dajatve (starostne, invalidske in družinske pokojnine). Drugi del ima naravo vzorčnih norm in se nanašajo na kratkoročne dajatve za primer bolezni, materinstva in brezposelnosti ter na družinske dajatve. Države jih lahko vključujejo zlasti v bilateralne pogodbe o socialni varnosti (Bubnov Škobrne & Strban, 2010, 132-135).

5.4 DVOSTRANSKE POGODBE O SOCIALNI VARNOSTI

V praksi mednarodnega sodelovanja na področju socialne varnosti so se dvostranske (bilateralne) pogodbe začele uveljavljati že v 19. stoletju na področju izplačevanja pokojnin zavarovancem, ki prebivajo v drugi državi in ne v tisti, v kateri so si pridobili pravico do pokojnine. Danes pogodbe segajo tudi na druga področja socialne varnosti (Vodovnik, 2013, str 24) in urejajo zaščito državljanov države pogodbenice, ki prebivajo ali pa so zaposleni v drugi državi pogodbenici. Dvostranske pogodbe zagotavljajo ustrezne oblike socialne varnosti na podlagi zaposlitve v sistemu socialne varnosti v eni ali v drugi državi ter s tem vključevanje po načelu obveznosti (Novak & Cvetko, 2005, str. 49).

Slovenija je pred pristopom k EU nasledila ali podpisala številne bilateralne pogodbe z državami članicami EU, ki so z vstopom v EU nadomestile Uredbo, ki nadomešča tovrstne pogodbe.

Tudi znotraj obsežnega mehanizma koordinacije sistemov socialne varnosti držav članic EU je možno sklepati bilateralne pogodbe. Dve ali več držav članic se lahko dogovori za izjemo od pravil, določenih v zakonodaji, če je to v interesu določenih skupin ali oseb.

V razmerju do držav, ki niso države članice EU, so temeljna podlaga za koordinacijo sistemov socialne varnosti bilateralne pogodbe, ki niso samo najstarejši, temveč tudi najpomembnejši pravni element, ki povezuje sisteme pravne varnosti držav članic in držav

nečlanic EU. Ne oblikujejo enotnega sistema koordinacije, saj so zelo različne in praviloma omejene na dve državi pogodbenici.

Bilateralne pogodbe se običajno omejujejo na socialne primere, ki jih ureja že konvencija MOD št 102. o minimalnih standardih socialne varnosti. Starejše pogodbe izrecno določajo zakonodajo, za katero se uporablja pogodba, novejše omenjajo samo posamezne veje socialne varnosti. Lahko je zaprta in velja samo za državljane držav podpisnic ali pa so odprte oziroma univerzalne in veljajo za vse osebe, vključene v sistem socialne varnosti države pogodbenice in osebe, ki uživajo izvedene pravice. Nekatere bilateralne pogodbe razširjajo načelo enakega obravnavanja vseh oseb, za katere velja bilateralna pogodba, tudi na državljane tretjih držav: kot primer državljani EU morajo biti enako obravnavani kot nedržavljeni EU (Bubnov Škobrne & Strban, 2010, 136-141).

6 PREHOD NA NOVI SISTEM POKOJNINSKEGA IN INVALIDSKEGA ZAVAROVANJA V SLOVENIJI

Republika Slovenija se v drugem členu Ustave Republike Slovenije deklarira kot socialna država, 50. člen ustave pa določa, da imajo državljani pod pogoji, določenimi z zakoni, pravico do socialne varnosti, ki vključuje tudi pravico do pokojnine. Pravice iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja so pravice, ki jih določa poseben zakon – Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ki obsega obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje na podlagi medgeneracijske solidarnosti ter obvezna in prostovoljna dodatna pokojninska zavarovanja.

Pokojninski sistem, kakršnega imamo danes v Sloveniji, je zasnoval nemški kancler Bismarck pred več kot 150 leti in je preživel razpade držav, svetovne vojne in gospodarske krize. To pa predvsem zato, ker temelji na vrednoti, ki je lastna vsem – medgeneracijska solidarnost (Papež et al, 2013, str. 53).

6.1 UREDITEV POKOJNINSKEGA ZAVAROVANJA PO ZPIZ-1

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju – ZPIZ-1 je bil sprejet konec leta 1999 kot rezultat večletnih prizadevanj, razprav in usklajevanj s socialnimi partnerji in drugimi interesnimi skupinami in združenji. Po uveljavitvi s 1. 1. 2000 je bil kar sedemkrat spremenjen in dopolnjen, večkrat pa so bili posegi posledica sodb ustavnega sodišča (Cvetko et al., 2009, str. 21-23).

»V primerjavi s ZPIZ so bile glavne novosti:

- Postopno zviševanje minimalne starosti za upokojitev za ženske s 53 na 58 let in s tem izenačitev z minimalno starostjo za moške.
- Postopno zviševanje starosti za ženske za upokojitev z dopolnjeno dobo 20 let z 58 na 61 let in za dobo 15 let s 60 na 63 let.
- Postopno podaljševanje pokojninske dobe za ženske s 35 na 38 let za upokojitev pri starosti 58 let.
- Podaljšanje obdobja, po katerem se določi osnova za odmero pokojnine po povprečni plači, z 10 na 18 najugodnejših zaporednih let zavarovanja.
- Postopno zniževanje odmernega odstotka za odmero pokojnine, tako da se za vsako leto po uveljavitvi zakona odmerni odstotek zniža z 0,5 na 1,5 odstotka, namesto prejšnjih 2 odstotkov (iz 85 odstotkov se bo znižal na 72,5 odstotka za 40 let pokojninske dobe za moške in 28 let za ženske).
- Postopno zniževanje pokojnin za vse upokojence, tudi tiste, ki so pridobili pokojnino po odločbah starega zakona, za približno 0,5 odstotka letno s sistemom valorizacije do 72,5 odstotka.
- Uvedba polne starosti za ženske 61 let in za moške 63 let, ko ima zavarovanec pravico do polne pokojnine.

- Sistem zniževanja pokojnin v primeru upokojitve pred polno starostjo in zviševanja v primeru upokojitve po polni starosti (sistem malus in bonus).
- Uvedba vdovskih pokojnin in izenačitev pogojev za vdove in vdovce.
- Ukinitev sistema beneficirane dobe in uvedba obveznega dodatnega zavarovanja za osebe, ki opravljajo težka in zdravju škodljiva dela.

V sistem so bile uvedene ugodnosti za starše zaradi vzgoje otrok, z možnostjo znižanja zakonsko določene starosti in polne starosti. Natančneje so določene obveznosti države v zvezi s pokrivanjem stroškov dajatev, ki temeljijo na plačanih prispevkih in tistih, ki imajo socialno naravo« (Bubnov Škoberne & Strban, 2010, str. 218).

Temeljna načela so načela obveznega zavarovanja, medgeneracijske solidarnosti, vzajemnosti in splošne solidarnosti.

Sistem pokojninskega in invalidskega zavarovanja obsega tri različne vrste zavarovanj (tri stebre,) in sicer obvezno zavarovanje na podlagi dokladnega sistema in medgeneracijske solidarnosti.

6.1.1 PRVI POKOJNINSKI STEBER (OBVEZNO POKOJNINSKO IN INVALIDSKO ZAVAROVANJE)

Za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje zaposleni skupaj z delodajalci prispevajo sredstva v pokojninsko blagajno pri Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Prvi steber določa pravice in obveznosti za primer starosti, invalidnosti in smrti, ki so določene na podlagi plačanih prispevkov. Ta del sistema deluje po načelih vzajemnosti in medgeneracijske solidarnosti (Modra zavarovalnica, 2014).

Obvezno pokojninsko zavarovanje zavarovancem zagotavlja pravico do pokojnine, pravice iz invalidskega zavarovanja, dodatne pravice in druge pravice. Pravica do pokojnine zagotavlja več možnosti za uveljavitev pokojnine, to so pravica do starostne pokojnine, pravica do invalidske pokojnine, pravica do vdovske pokojnine, pravica do družinske pokojnine in pravica do delne pokojnine. Pravice iz invalidskega zavarovanja so pravica do poklicne rehabilitacije, pravica do nadomestila za invalidnost, pravica do premestitve z dela s krajšim delovnim časom od polnega, pravica do drugih nadomestil iz invalidskega zavarovanja, pravica do povrnitve potnih stroškov. Dodatne pravice so pravica do dodatka za pomoč in postrežbo ter pravica do invalidnine. Druge pravice pa so pravica do odpravnine, pravica do oskrbnine in pravica do letnega dodatka (Cvetko et al., 2009, str. 70).

6.1.2 DRUGI POKOJNINSKI STEBER

Drugi pokojninski steber zajema dodatno pokojninsko zavarovanje, ki je namenjeno vsem že vključenim v I. steber ali uživalcem pravic iz I. stebra. Deli se na individualno

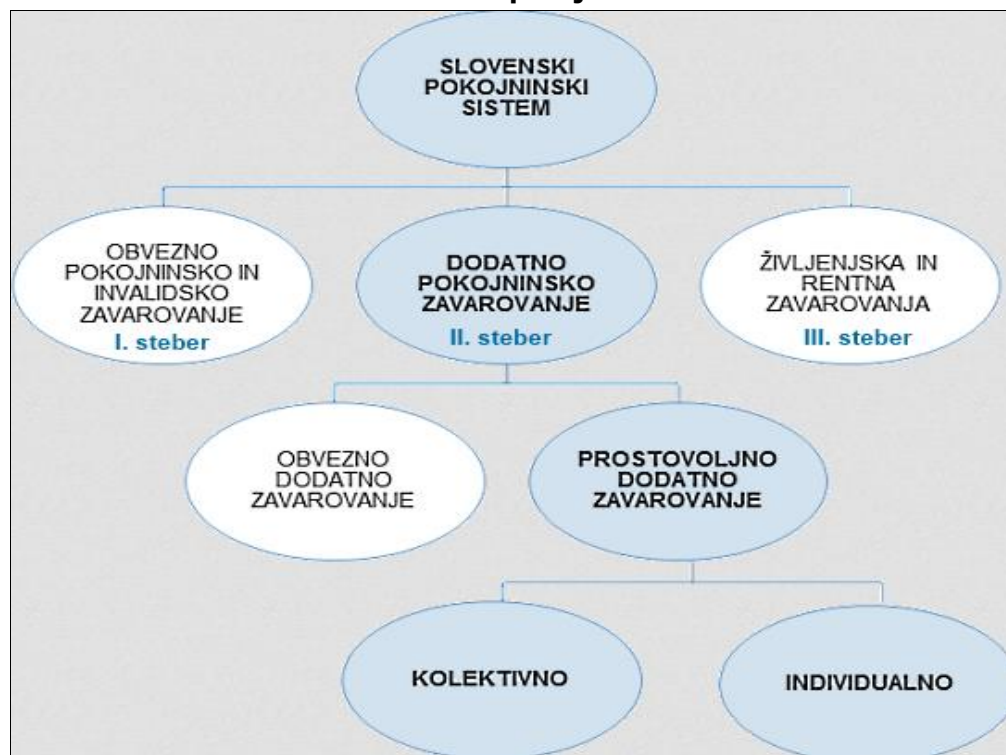
zavarovanje, v katerega se lahko posameznik vključi samostojno, in kolektivno zavarovanje, v katerega se vključijo posamezniki prek delodajalca, ki v celoti ali deloma financira pokojninski načrt. Namen dodatnega pokojninskega zavarovanja je zbiranje in plemenitenje sredstev na osebnih računih zavarovancev, ki jih bodo ob upokojitvi koristili v obliki dodatne pokojnine (mesečne rente). Dodatno pokojninsko zavarovanje je spodbujeno z davčno olajšavo, kar predstavlja ključno prednost pred ostalimi oblikami varčevanja.

Obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje, je nadomestilo za benificirano delovno dobo. To zavarovanje plačujejo delodajalci zaposlenim, ki opravljajo dela, katerih po določeni starosti ni več mogoče opravljati, ali dela, ki so zdravju škodljiva (Cvetko et al., 2009, str. 71).

6.1.3 TRETJI POKOJNINSKI STEBER

Tretji steber predstavlja pokojninsko in invalidsko zavarovanje na podlagi osebnih varčevalnih računov posameznikov, ki se ne bodo mogli ali se ne bodo hoteli vključiti v drugi steber. Ti se lahko zavarujejo sami ali z zavarovalnico sklenejo ustrezno pogodbo (Cvetko et al., 2009, str. 71).

Slika 1: Slovenski pokojninski sistem



Vir: Modra zavarovalnica (junij, 2014)

6.1.4 ZAVAROVANCI

V obvezno zavarovanje se vključujejo zlasti državljani Republike Slovenije, na podlagi zakona in mednarodnih pogodb pa so lahko vključeni tudi tujci. Zavarovalno razmerje nastane na temelju samega zakona (ex-lege), z vzpostavitvijo razmerja, ki je podlaga za obvezno zavarovanje (Vodovnik, 2009, str. 140).

ZPIZ-1 od 13. do 35. člena opredeljuje osebe, za katere že zakon določa, da so obvezno zavarovane osebe in osebe, ki ne izpolnjujejo pogojev za obvezno zavarovanje, vendar se po zakonu v določenih primerih in pod določenimi pogoji lahko vključijo v obvezno zavarovanje (Cvetko, Kavčič & Pogačar, 2009, str. 75).

V slovenskem sistemu pokojninskega in invalidskega sistema velja načelo enotnosti; v sistem pokojninskega in invalidskega zavarovanja so vključene vse zaposlene osebe in druge pridobitno aktivne osebe praviloma z dnem, ko začne zavarovanec dejansko delati na podlagi pogodbe o zaposlitvi ali drugega pravnega statusa.

Osebe, ki morajo biti zavarovanec v obveznem zavarovanju so (Bubnov Škoberne & Strban, 2010, str. 223):

- delavci, zaposleni v skladu z zakonom na območju RS,
- izvoljeni in imenovani nosilci javne oblasti ali druge funkcije,
- delavci, poslani na delo v tujino,
- slovenski državljani, zaposleni v tujini, kadar niso vključeni v tujini v pokojninsko zavarovanje oziroma Slovenija s tujo državo nima sklenjenega mednarodnega sporazuma o socialni varnosti,
- samozaposlene osebe, če opravljajo dejavnost kot svoj edini ali glavni poklic in dosegajo določeno raven dobička iz dejavnosti,
- kmetje in člani kmečkih gospodinjstev, ki samostojno opravljajo kmetijsko dejavnost kot svoj edini ali glavni poklic in dosegajo določeno raven katastrskega dohodka,
- vajenci v učnem razmerju, ki se izobražujejo pri delodajalcu,
- vrhunski športniki in šahisti, če niso obvezno zavarovani na drugi podlagi,
- brezposelni za čas, ko prejemajo denarno nadomestilo,
- prejemnik starševskega dodatka,
- družinski pomočnik invalidnim osebam po zakonu o socialnem varstvu.

Prostovoljno vključitev v sistem omogoča ZPIZ-1 državljanom Republike Slovenije, pod pogojem, da so dopolnili najmanj 15 let starosti za čas, ko so na neplačanem dopustu, v suspenzu, ko študirajo, med služenjem vojaškega roka, če skrbijo za otroka, mlajšega od 7 let, če skrbijo za invalidno osebo, opravljajo kmetijsko dejavnost, pa niso obvezno zavarovani, ker ne izpolnjujejo zahtevanih pogojev, če so brezposelni, če bivajo kot partnerji v tujini, če delajo kot invalidi v varstvenih delavnicah, so na strokovnem izpopolnjevanju ali zaposleni s krajšim delovnim časom. Namen prostovoljne vključitve v obvezno zavarovanje je, da se omogoči vključitev oseb v obvezno zavarovanje, kadar v

določenem aktivnem obdobju zaradi različnih razlogov nimajo obveznega zavarovanja (Novak & Cvetko, 2005, str. 91).

6.1.5 VRSTE POKOJNIN

Pravice iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja se pridobijo, če pride do nastopa določenih zavarovalnih primerov (Aleksej, Kavčič & Pogačar, 2009, str. 86):

- starost - je osnova za priznanje do starostne pokojnine,
- invalidnost – je osnova za priznanje do invalidske pokojnine,
- potreba po stalni pomoči in postrežbi – je osnova za pridobitev dodatka za pomoč in postrežbo,
- telesna okvara – je osnova za pridobitev pravice do invalidnine,
- smrt – je osnova za pridobitev pravice do vdovske in družinske pokojnine ter pravice do odpravnine in oskrbnine.

6.1.5.1 Starostna pokojnina

»Starostna pokojnina je že po namenu dolgoročna dajatev (pravica) pokojninskega zavarovanja trajne narave in periodično izplačljiva, ki upravičencu omogoča socialno varnost tudi po prenehanju delovnega razmerja oziroma opravljanja dejavnosti, ki mu je predstavljala glavni in edini poklic. Z njo naj bi bilo doseženo dvoje. Starostna pokojnina naj bi v osnovi zagotavljala predvsem varovanje osnovne socialne varnosti (socialni element), po drugi strani pa že vsebuje tudi elemente težnje po tem, da bi upokojenec po upokojitvi vsaj približno ostal v enakem ekonomskem položaju (materialni element), kot ga je imel, ko je bil delovno aktiven« (Novak & Cvetko, 2005, str. 92).

Zavarovanec pridobi pravico do starostne pokojnine, če izpolnjuje pogoje starosti in pokojninske dobe; možne so tri kombinacije:

- 58 let starosti in 40 (38) let pokojninske dobe,
- 63 (61) let starosti in 20 let pokojninske dobe,
- 65 (63) let starosti in 15 let zavarovalne dobe.

Starostna meja se zniža za vsakega otroka ali posvojenca, za katerega je oseba skrbela in ga vzgajala³⁸. Znižanje starosti je zagotovljeno tudi ženski, ki se je zaposlila pred 18 letom starosti. Absolutna omejitev starosti je 55 let.

Starostna pokojnina se odmeri od mesečnega povprečja plač, ki jih je zavarovanec prejel oziroma od zavarovalnih osnov, od katerih so bili obračunani prispevki v zaporednih 18 letih zavarovanja po letu 1970, ki so za zavarovanca najugodnejši. Če so bili delavci zaposleni za polovični delovni čas, se plačo preračuna na povprečni znesek, ki ustreza

³⁸ To pravico lahko uveljavi eden od staršev, o čemer se dogovorita. Če do dogovora ne pride, uveljavi pravico tisti, ki je izbral starševski dopust. V primeru, da starševskega dopusta nista izrabila, je do znižanja starostne meje upravičena mati.

pokojnini za polni delovni čas. Zakon ureja najnižjo pokojninsko osnovo, od katere se zavarovancu odmeri višja starostna pokojnina, če njegova starostna pokojnina ob upoštevanju njegove pokojninske osnove ne bi dosegla tega zneska. Najvišja pokojninska osnova se zavarovancu določi v višini štirikratnika najnižje pokojninske osnove (Vodovnik, 2009, str. 143-145).

Starostna pokojnina se odmerja v odvisnosti od starosti, pokojninske oziroma zavarovalne dobe in spola zavarovanca. Zakon uvaja tudi fleksibilno upokojevanje, kar pomeni, da se zavarovancu trajno prizna višja ali nižja pokojnina, kot bi jo pridobil z upoštevanjem polne starosti in 38 oz 40 let pokojninske dobe.

Za 15 let zavarovalne dobe se zavarovancu odmeri pokojnina v višini 35 % pokojninske osnove, za zavarovanko 38 % pokojninske osnove, za vsako nadaljnje polno leto pokojninske dobe pa se odstotek poveča za 1,5 %, vendar ne sme preseči 85 % pokojninske osnove. Obratno se zavarovancu, ki nima 40 let in zavarovanki, ki nima 38 let delovne dobe, zniža za vsak mesec starosti, ki jima manjka do dopolnjene polne starosti. Pokojnina se poveča, če zavarovanec po dopolnitvi 63 let in zavarovanka po dopolnitvi 61 let ostaneta v zavarovanju.

Pokojnina brez odbitkov zaradi manjše starosti se odmeri zavarovancu in zavarovanki, če izpolnita 40 oziroma 38 let pokojninske dobe in starost 58 let, zavarovanki pa ob polni zavarovalni dobi ob znižanju starostne meje zaradi otrok oziroma dela pred 18 letom starosti. Zakon tudi taksativno našteva primere, ko se v posebnih primerih pokojnina ne zmanjša (Novak & Cvetko, 2005, str. 95).

6.1.5.2 Delna pokojnina

Delna pokojnina je starostna pokojnina, ki se delavcu izplačuje v sorazmerju s skrajšanjem polnega delovnega časa in omogoča, da delavec ostane največ polovico delovnega časa v delovnem razmerju in za ta čas prejema polno plačo. Ta pokojnina se odmeri v višini polovice starostne pokojnine ob upoštevanju zavarovančeve pokojninske dobe, pokojninske osnove in starosti (Cvetko et al., 2009, str. 98-99).

6.1.5.3 Državna pokojnina

Državna pokojnina je pravica, ki jo lahko uveljavi oseba s prebivališčem v Republiki Sloveniji, kadar nima pravice do druge pokojnine in njeni lastni dohodki ne presegajo cenusa za pridobitev varstvenega dodatka, pri tem pa izpolnjuje še dva pogoja, in sicer starost nad 65 let in je med 15 in 65 letom starosti 30 let prebivala v RS. Državna pokojnina znaša 33,3 % najnižje pokojninske osnove (Vodovnik, 2009, str. 146).

6.1.5.4 Invalidska pokojnina

»Invalidska pokojnina je pravica oziroma pokojninski prejemek, ki pripada zavarovancu praviloma ob nastanku invalidnosti I. kategorije, ker je pri njem izgubljena njegova delovna oziroma njegova poklicna zmožnost, pa tudi v primeru II. ali III. kategorije invalidnosti, ki je nastala po polni upokojitveni starosti, če izpolnjuje pogoje, določene z zakonom«.

Zakon določa štiri vzroke za nastanek invalidnosti, in sicer poškodbo pri delu, poklicno bolezen, poškodbo zunaj dela in bolezen. Poškodba pri delu nastane kot posledica neposrednega in kratkotrajnega mehničnega, fizikalnega ali kemičnega učinka ter poškodba, ki je posledica hitre spremembe položaja telesa, nenadne obremenitve telesa ali drugih sprememb fiziološkega stanja organizma, če je takšna poškodba v vzorčni zvezi z opravljanjem dela ali dejavnosti, na podlagi katere je poškodovanec zavarovan. Za poškodbo pri delu se šteje tudi, če se zavarovanec poškoduje na poti do ali z dela ali na službenem potovanju. Poklicna bolezen je določena bolezen, ki jo določi minister za delo v sodelovanju z ministrom za zdravstvo. Povzročena je z daljšim neposrednim vplivom delovnega procesa in delovnih pogojev na določenem delovnem mestu (Uršič et al., 2007, str. 66).

Višina invalidske pokojnine je odvisna od vzroka nastanka invalidnosti, od dopolnjene starosti in pokojninske dobe ter prištete pokojninske dobe. Kadar je vzrok invalidnosti poškodba pri delu ali poklicna bolezen, se invalidska pokojnina odmeri od pokojninske osnove v enaki višini, kot starostna pokojnina za pokojninsko dobo najmanj 40 let, ne glede na starost. V drugih primerih pa se invalidska pokojnina odmeri od pokojninske osnove v odstotku, ki ustreza dopoljnjeni pokojninski dobi, kot se za ta odstotek ugotavlja v zvezi z računanjem starostne pokojnine (Vodovnik, 2009, str. 148).

6.1.5.5 Pravice za primer zavarovančeve smrti

V primeru smrti zavarovanca ali uživalca pravice iz pokojninskega oziroma invalidskega zavarovanja imajo družinski člani pravico do pokojnine, če so izpolnjeni splošni in posebni pogoji na strani umrlega zavarovanca in na strani potencialnega uživalca. Pogoji na strani umrlega zavarovanca so, da je dopolnil najmanj pet let zavarovalne dobe ali najmanj deset let pokojninske dobe, da je izpolnil pogoje za pridobitev pravice do starostne ali invalidske pokojnine ali je bil uživalec starostne ali invalidske pokojnine. V primeru smrti zavarovanca zaradi poškodbe pri delu ali poklicne bolezni je, ne glede na dopolnjeno pokojninsko dobo, izpolnjen pogoj za priznanje pravice (Cvetko et al., 2009, str. 144).

Za vdovsko pokojnino mora vdovec ali vdova izpolnjevati splošni pogoj starosti. Če ima status zavarovanca, je pogoj za pridobitev pokojnine starost 53 let ob zavarovančevi smrti ali vsaj 48 let, s tem, da bo pravico uveljavil, ko bo dopolnil starost 53 let. Če pa nima statusa zavarovanca, je pogoj starosti 48 let oziroma vsaj 45 let, da začne uživati pravico pri starosti 48 let. Drugi pogoj je popolna nezmožnost vdovca ali vdove ob smrti

zavarovanca ali eno leto po smrti, v tem primeru je pravica do vdovske pokojnine omejena na obdobje, dokler je le-ta nezmožnost podana. Tretji splošni pogoj je okoliščina, da je vdovec ali vdova dolžna preživljati enega ali več otrok, ki imajo pravico do vdovske pokojnine po enem zavarovancu. Posebni pogoj pa je, če vdova ali vdovec med uživanjem te pravice dopolni starost 53 let, se ji pravica prizna za stalno. Pravico do vdovske pokojnine pridobi tudi vdova, če se otrok rodi 300 dni po smrti zavarovanca (Vodovnik, 2009, str. 152).

Družinska pokojnina se po smrti zavarovanca prizna zakonskim in nezakonskim otrokom ter posvojencem in pastorkom, vnukom in drugim otrokom brez staršev ter staršem in posvojiteljem ter bratom in sestrām, ki jih je zavarovanec preživljal. Dodatni pogoj je, da nimajo lastnih sredstev za preživljanje. Otroci imajo pravico do konca šolanja, najkasneje do 26. leta, če je po koncu šolanja brezposelna oseba prijavljena na zavodu za zaposlovanje, najkasneje do 18 leta ali če je popolnoma nezmožen za delo ali to postane kasneje, pridobi to pravico pod pogojem, da ga je zavarovanec preživljal do svoje smrti. Starši lahko pridobijo pravico po umrlem zavarovancu pod pogojem, da jih je le-ta do smrti preživljal in so do smrti izpolnili starost 58 let ali če so popolnoma nezmožni za delo. Bratje in sestre lahko pridobijo pravico do družinske pokojnine pod enakimi pogoji kot otroci in starši umrlega zavarovanca, pri tem pa morajo izpolnjevati še dodani pogoj: da nimajo lastnih sredstev za preživljanje (Novak & Cvetko, 2005, str. 108-109).

6.1.6 VARSTVENI DODATEK

Varstveni dodatek je posebna pravica za zagotavljanje socialne varnosti osebām, ki so prejemniki ene izmed pokojnin, kadar le-ta ne dosega najnižje pokojnine za polno pokojninsko dobo. Pogoj za pridobitev te pravice je, da oseba prebiva v Sloveniji in da skupaj z družinskimi člani nima večjega premoženja ali dohodkov, ki bi jim zadoščali za preživljanje in da ima oseba najmanj 15 let pokojninske dobe. V tem primeru se odmeri 60 % razlike med starostno pokojnino in najnižjo pokojnino za polno pokojninsko dobo. Ta odstotek se povečuje za predpisano relativno vrednost za vsako dodatno leto pokojninske dobe. Oseba s 35 leti pokojninske dobe pridobi 100 % znesek osnove oziroma omenjene razlike. Če oseba uživa druge vrste pokojnine, zakon določa posebna pravila za odmero varstvenega dodatka (Vodovnik, 2009, str. 155).

6.1.7 DODATEK ZA POMOČ IN POSTREŽBO

»Dodatek za pomoč in postrežbo je denarni prejemek, ki ga upravičenec pridobi v primeru, ko ne more opravljati vseh ali večine osnovnih življenjskih potreb in mu je zato neizogibno potrebna stalna pomoč in postrežba drugega«. Lahko ga pridobijo tako upokojenci, kot aktivni zavarovanci, če izpolnjujejo pogoje, ki jih določa zakon, če imajo stalno prebivališče v RS. Aktivni zavarovanci imajo pravico do dodatka, če so sklenili delovno razmerje ali pričeli samostojno opravljati dejavnost kot slepi ali slabovidni ter nepokretni zavarovanci, ki so zaposleni primerno svojim delovnim zmožnostim najmanj polovico svojega delovnega časa.

Dodatek za pomoč in postrežbo se odmeri upravičencem v treh različnih višinah (Cvetko et al., 2009, str. 161):

- v višini najmanj 70 % zneska osnovne najnižje pokojnine za polno pokojninsko dobo se odmeri upravičencu, ki mu je potrebna pomoč in postrežba za opravljanje vseh osnovnih življenjskih potreb ter slepim in nepokretnim,
- v višini najmanj 35 % zneska osnovne najnižje pokojnine za polno pokojninsko dobo se odmeri upravičencu, ki mu je potrebna pomoč in postrežba za opravljanje večine življenjskih potreb, ter slabovidnim,
- na podlagi posebnih kriterijev, ki jih določi minister za zdravstvo, se lahko določijo tudi višji znesek dodatka za pomoč in postrežbo za nekatere najtežje prizadete kategorije upravičencev.

6.1.8 INVALIDNINA

Invalidnina je pravica, ki pripada zavarovancem v primeru telesne okvare, pod pogoji, ki so določeni z zakonom. Telesna okvara je podana, če pri zavarovancu nastane izguba ali bistvena poškodovanost ali znatnejša onesposobljenost posameznih organov ali delov telesa, kar otežuje aktivnosti organizma in zahteva večje napore pri zadovoljevanju potreb. V primeru, da pride do telesne okvare med zavarovanjem, se pravica pridobi pod enakimi pogoji glede pokojninske dobe, kot velja za pridobitev invalidske pokojnine.

Pravico do invalidnine pridobi zavarovanec za telesno okvaro, ki je posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, če znaša telesna okvara najmanj 30 % ne glede na pokojninsko dobo. Pravico do invalidnine pridobi tudi zavarovanec, če je okvara posledica bolezni ali poškodbe zunaj dela in znaša okvara najmanj 50 %, ter ima ob nastanku telesne okvare dopolnjeno pokojninsko dobo, ki je določena za pridobitev pravice do invalidske pokojnine, tudi če telesna okvara ne povzroča invalidnosti. Pravica do invalidnine ne pripada osebam, pri katerih je telesna okvara nastala v času, ko niso bile zavarovane.

Odmera invalidnine je odvisna od vzroka telesne okvare in je razdeljena v osem stopenj, najtežja okvara prve stopnje šteje 100 % telesne okvare, osma stopnja pa 30 % okvare. Če pride do spremembe telesne okvare, se invalidnina spremeni (Vodovnik, 2005, str. 156-157).

6.2 VZROKI ZA REFORMO POKOJNINSKEGA SISTEMA

Pokojninski sistem v Republiki Sloveniji ima zelo dolgo tradicijo in je trdno umeščen v celotni sistem socialne varnosti, kot eden ključnih podsistemov, ki zagotavlja varno starost. Slovenija je od bivše Jugoslavije podedovala zakonodajo svojega pokojninskega sistema, ki je temeljila na medgeneracijski pogodbi in je zato pay-as-you-go (PAYG) sistem. Po osamosvojitvi, leta 1991 je Slovenija začela preoblikovanje v moderno tržno gospodarstvo (Holzmann, Amcakellar & Repanšek, 2009, str. 73). Ta proces je pripeljal do recesije zaradi izgube jugoslovanskega trga in ustvaril presežke delavcev na trgu dela, ki so se zaradi ohranitve socialne vzdržnosti masovno predčasno upokojili. Pokojninska

zakonodaja je bila sprejeta nekoliko z zamudo, v letu 1992, ko je bilo prestrukturiranje podjetij večinoma že končano in tudi zakonsko določena upokojitvena starost ni mogla ublažiti posledic predčasnega upokojevanja. Cena dokupa dodatnih let je bila nizka, zato je bil to dokaj pogost pojav. Razmerje med številom zavarovancev in številom upokojencev je bilo relativno stabilno. Zakonodajne spremembe v letu 1992 pa so delno odgovorne za veliko povečanje odhodkov iz pokojninske blagajne, saj je Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje prisiljen plačevati prispevke za zdravstveno zavarovanje za upokojence. Do leta 1996 so bili povečani odhodki za pokojnine financirani s povečano stopnjo prispevne stopnje, tega leta pa je pokojninski sklad prvič imel primanjkljaj, ki se je vse do leta 2004 pokrival s splošnimi transferji iz državnega proračuna, kar je povzročilo proračunski primanjkljaj. Fiskalni položaj Slovenije je ostal relativno ugoden, kljub temu pa je pritisk ekonomistov in svetovne banke privedel do priprave bele knjige leta 1997 in sprejetja ZPIZ-1 v letu 1999 (Verbič, Majcen & Van Nieuwkoop, 2006).

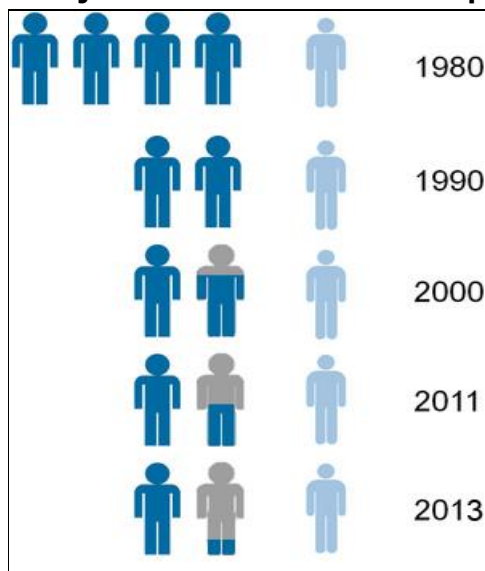
ZPIZ-1 naj bi se pričel izvajati v letu 2000 in končal leta 2024 in s tem je pokojninski sistem postal bolj zapleten kot kadarkoli prej, delno zaradi težavnih pogajanj v vladni koaliciji, delno zaradi napornih pogajanj med delavci in delodajalci. Prehodna obdobja so dolgotrajna, zato se dejanske vrednosti tristembrnega pokojninskega sistema le postopoma uveljavljajo. Glavna značilnost nove zakonodaje je odvisnost od reforme gospodarskega sistema. Zakon uveljavlja spodbude in ovire, ki so odvisne od dejanske upokojitvene starosti, pokojninska osnova se izračuna na najboljših 18, namesto dosedanjih 10 let delovne dobe (Verbič, 2007). Osnovni namen zakona je bil skrajšanje povprečne dobe uživanja pokojnin in zniževanje stroškov. K temu bo doprineslo zviševanje upokojitvene starosti, znižanje višine pokojnin, bolj izenačeni pogoji za priznavanje pravic moškim in ženskam. Svojo vlogo bo nedvomno imelo tudi prostovoljno zavarovanje, ki bo v riziko zavarovancev in bo prevzelo del finančnih in organizacijskih bremen (Cvetko, 2000, str. 115-116).

Skoraj vsa evropska gospodarstva se soočajo s podobnimi problemi: znižanje števila aktivnih udeležencev, ki vplačujejo v pokojninsko blagajno in naraščanje števila upokojencev. Zaradi nižje gospodarske aktivnosti so pokojninski sistemi pogosto krivi za nevzdržnost javnih financ, kar je posledica staranja prebivalstva. Pri tem igra globalizacija pomembno vlogo, ker prinaša večjo mobilnost delovne sile med poklici, kar bi moral sodobni pokojninski sistem upoštevati in se na spremembe prilagoditi. Kljub reformi je v Sloveniji upokojitvena starost med najnižjimi v Evropi, zato vse spremembe še niso bile zadostne.

Splošni postulat je, da mora biti PYAG pokojninski sistem samozadosten, 233 člen ZPIZ-1 določa, da država krije morebitno razliko negativnega stanja prvega stebra. Takih transferjev iz državnega proračuna je bilo v zadnjem desetletju 15 do 20 % vseh prihodkov pokojninskega sklada (Dolenc, 2011).

Delovno aktivno prebivalstvo bo od svojih dohodkov še naprej plačevalo prispevke, s čimer bodo zagotovljena izplačila pokojnin današnjim upokojencem. Ker razmerje med številom zaposlenih in številom upokojencev upada in bo, glede na razpoložljive statistične podatke, z nekoliko manjšim tempom upadalo tudi v prihodnje, bomo za svojo socialno varnost v prihodnje morali poskrbeti tudi oziroma predvsem sami.

Slika 2: Spreminjanje razmerja med delovno aktivnim in upokojenim prebivalstvom



Vir: Modra zavarovalnica (junij, 2014)

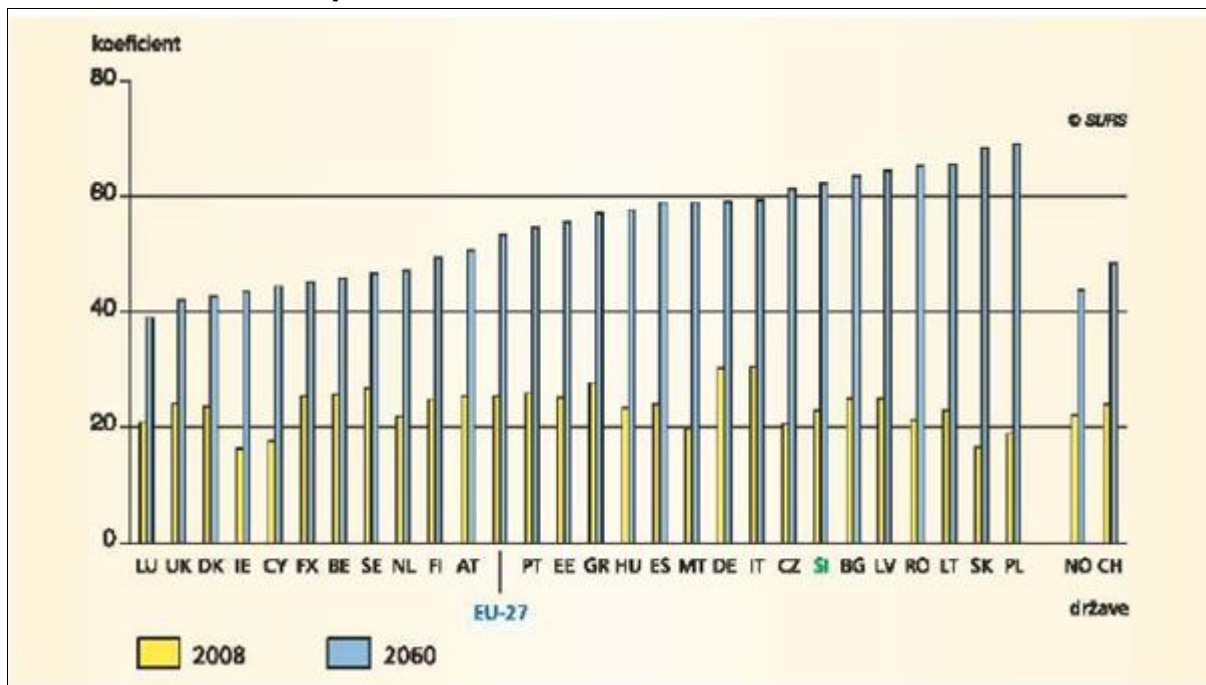
Zaradi porušenega razmerja med delovno aktivnim in upokojenim prebivalstvom sprememb v prebivalstveni piramidi skozi čas, kot je razvidno iz slike 2, bodo pokojnine iz obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja (I. steber) nizke, zato bo kakovost življenja po upokojitvi v vedno večji meri odvisna od višine prihrankov, ki jih bomo ustvarili v času zaposlitve.

Davčno stimulirano varčevanje v okviru dodatnega pokojninskega zavarovanja (II. steber) je ena izmed možnosti, s katero si lahko zagotovite finančno varnejšo starost. Temelji na kapitalnem principu, za katerega je značilno, da posameznik v času svoje delovno aktivne življenjske dobe varčuje, privarčevana sredstva pa začne črpati po upokojitvi. Dodatno pokojninsko zavarovanje postaja ena izmed zelo dobrodošlih, če ne že skoraj nujnih, rešitev problemov, povezanih z nizko pokojnino iz obveznega zavarovanja (Modra zavarovalnica).

Demografske napovedi staranja prebivalstva so po statističnih podatkih SURS in EUROSTAT za Slovenijo v prihodnjih petdesetih letih razmeroma neugodne. Proces staranja prebivalstva je trend, ki je značilen za vse države članice EU in ne samo za Slovenijo, vendar pa naj bi bil trend staranja prebivalstva v Sloveniji še posebej intenziven in izrazitejši kot v nekaterih drugih evropskih državah. Število starejših od 65 let naj bi se iz 325.000 v letu 2008 povečalo na 589.900 v letu 2060, kar bo predstavljalo kar 33,4 %

vseh prebivalcev. Število starejših od 80 let naj bi se v istem obdobju iz 71.200 povečalo na kar 249.500, kar bo predstavljal 14,1 % vseh prebivalcev.

Slika 3: Staranje prebivalstva je dobro razvidno iz grafa, ki ponazarja strukturo prebivalstva v letih 2008 in v letu 2060



Vir: Ocena stanja (maj, 2013)

Staranje prebivalstva je dobro razvidno iz Slike 3, ki ponazarja strukturo prebivalstva v letih 2008 in v letu 2060. Ta pokaže, v kolikšni meri se bo povečal delež starejših v strukturi celotnega prebivalstva Slovenije. Težišče prebivalstva se bo iz mlajših začelo močno premikati proti starejšim.

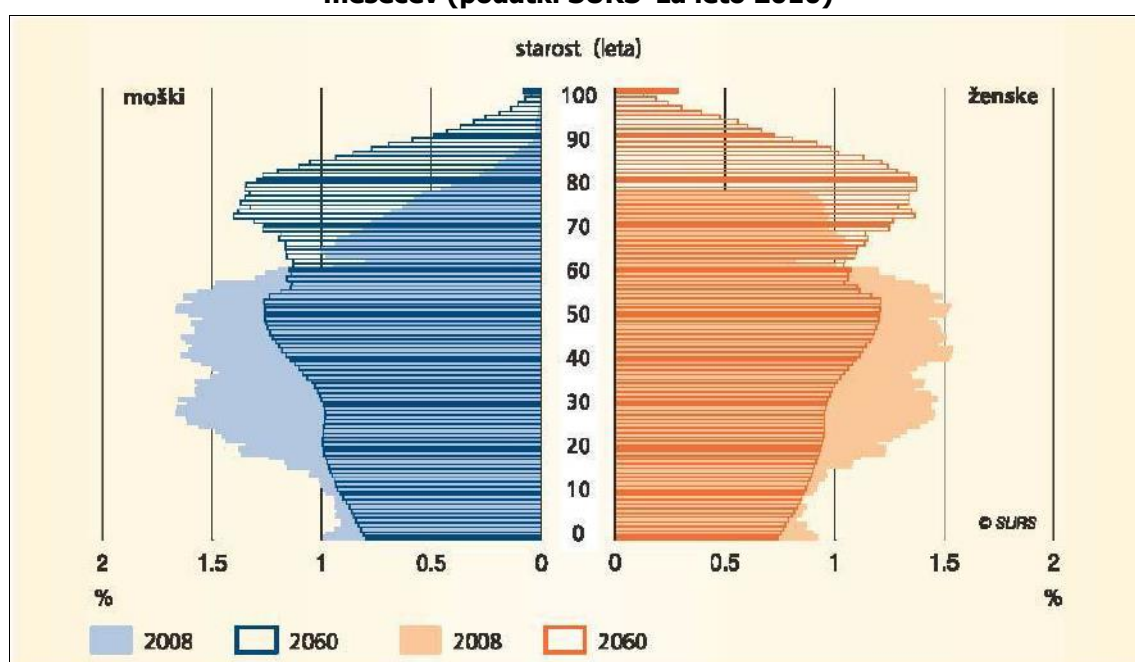
Dodatno je h krizi pokojninskega sistema pripomogla tudi gospodarska kriza, ki je zmanjšala število zaposlenih in s tem zmanjšala število aktivnih zavarovancev oziroma tistih, ki plačujejo prispevke za pokojnine sedanjih upokojencev (Pogačar et al. 2013, str. 3).

Izpad prispevkov zaradi povečanja brezposelnosti, nižjih plač in nelikvidnosti ter veljavni način usklajevanja pokojnin sta terjala dodatno intervencijo proračuna za pokrivanje primanjkljaja v višini 125 (leta 2010, 2011) milijonov evrov. To je dokaz, da pokojninska blagajna ne razpolaga z nobeno rezervo, ki bi lahko pokrivala primanjkljaj, ki nastane v času krize ali podobnih izjemnih dogodkih.

V Sloveniji se upokojujemo prekmalu, kar je na eni strani posledica prej veljavnih pogojev, po drugi strani pa tudi dejstva, da se zavarovanci upokojujejo zaradi ugotovljene invalidnosti I. kategorije z manj pokojninske dobe in zaradi možnosti upokojitve z 20 leti pokojninske dobe oziroma 15 leti zavarovalne dobe. Precejšnje so tudi razlike med pokojninskimi dobami žensk in moških, kar je razvidno iz slike 4. Mladi se zaradi

podaljševanja šolanja prepozno vključujejo v sistem pokojninskega zavarovanja. Zaradi zmanjševanja delovno sposobnega prebivalstva in povečevanja deleža starega prebivalstva, kar ustvarja *starostno zaposlitveni paradoks*, bo pričakovane ekonomske posledice čedalje daljšega življenja mogoče omiliti le s podaljševanjem delovne aktivnosti in z usmerjenim vključevanjem starejših oziroma generacij, ki so se do nedavnega še množično (pre)zgodaj upokojevale, v družbeno-ekonomsko življenje. Slovenska vlada je soglasna, da so spremembe pokojninskega sistema, ki bo v večji meri temeljil na principu zavarovanja in bo finančno vzdržen, nujno potrebne. Te spremembe bodo tudi v bodoče zagotavljale primerne pokojnine in privabljale mlajše generacije k varčevanju.

Slika 4: V zadnjih 30 letih se je pričakovana življenjska doba moškega povečala za več kot 9 let in tri mesece in sicer na 76,3 leta, za žensko pa več kot 8 let na 82 let in 7 mesecev (podatki SURS za leto 2010)



Vir: Ocena stanja (april, 2013)

Slika 4: v zadnjih 30 letih se je pričakovana življenjska doba moškega povečala za več kot 9 let in tri mesece in sicer na 76,3 leta, za žensko pa več kot 8 let na 82 let in 7 mesecev (podatki SURS za leto 2010).

Že ZPIZ-1, ki je bil sprejet leta 1999, je postopno uvajal spremembe in daljše prehodno obdobje, na podlagi česar se vsako leto zaostrijo pogoji za uveljavitev, odmero in priznanje pravic in tako predstavlja pravno podlago za reformo sedanjega pokojninskega sistema. Pogled nazaj je pokazal, da so se v preteklosti znotraj pokojninskega sistema dodeljevale pravice, ki niso imele podlage v vplačanih prispevkih, kar je pomenilo odstop od osnovnega načela - pravila zavarovanja.

Pokojninski sistem pred pokojninsko reformo je bil zelo zapleten, nepregleden, posamezniku ni omogočal vpogleda v podatke, kdaj se bo lahko upokojil in kolikšna bo

njegova pokojnina ob upokojitvi. Novi pokojninski zakon uresničuje cilj vzpostavitve pokojninskega sistema, ki je učinkovit, pregleden in s tem tudi finančno učinkovit.

ZPIZ-1 je postopno ukinil zavarovalno dobo s povečanjem in uvedel obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje, ki se šteje *de lege* za vsa delovna mesta, ki so posebno težka in zdravju škodljiva ali dela, ki jih po določeni starosti ni mogoče uspešno opravljati. Zanj je značilen sistem vnaprej določenih prispevkov (*defined benefit*) in je višina pokojnine že vnaprej znana. Novo ureditev obveznega dodatnega pokojninskega sistema je potrebno preoblikovati v sistem vnaprej določenih prispevkov (*defined contribution*). S tem višina poklicne pokojnine ne bo več določena, ampak bo odvisna od višine zbranih sredstev na osebnem računu člana sklada v trenutku uveljavitve pravice do pokojnine (Ocena stanja).

Dodatni oziroma naložbeni pokojninski sistemi so postali nujen mehanizem za izogibanje revščini v državah s starajočim se prebivalstvom. Ne samo obvezni, tudi dodatni sistem potrebuje reformo. Da bi država spodbudila individualno dolgoročno varčevanje, bi morala uvesti individualne pokojninske račune. S tem ne bi rešili zgolj domačih fiskalnih bremen, pač pa bi okrepili domače finančne trge in institucije, ki so po dvajsetih letih še vedno skromno razviti. Demografija napoveduje drastične spremembe v starostni strukturi prebivalstva, zato bo potrebno okrepiti naložbene pokojninske sisteme, saj so le-ti pri zagotavljanju pokojnin mnogo učinkovitejši kot obstoječi sistem (Skok & Simoneti, 2006).

Vsaka pokojninska reforma, ne glede na vsebino, vpliva na distribucijo med posameznimi generacijami in gre pravzaprav za vprašanje prerazdelitve med generacijami. Če država uvede nov dokladni sistem, to povzroči prenos sredstev k prvi generaciji upokojencev. Če pa vpelje kapitalsko krit sistem, pomeni, da ostane prva generacija upokojencev brez sredstev. Pri posegih v strukturo pokojninskega zavarovanja je potrebno ravnati zelo premišljeno, saj pokojninski sistem deluje na dolgi rok (Papež et al., 2013, str. 52).

6.3 CILJI POKOJNINSKEGA ZAVAROVANJA PO ZPIZ-2

Država mora pri določanju parametrov pokojninskega sistema slediti cilju, da se vzpostavi pokojninski sistem, ki temelji na zavarovanju in je pravičen, pregleden in posledično tudi finančno učinkovit. Pravičnost je zagotovljena s tem, da je višina pokojnine v čim večji meri odvisna od višine vplačanih prispevkov. Preglednost sistema je v tem, da je posameznik skozi svoje aktivno obdobje natančno obveščen o višini vplačanih prispevkov ter tudi o višini pokojnine, ki jo lahko pričakuje iz obveznega pokojninskega zavarovanja. Pravičen in pregleden sistem pa z vidika posameznika krepi zaupanje v sistem, s čimer se poveča tudi motivacija za vplačevanje prispevkov, saj posameznik ve, da je njegova socialna varnost v starosti odvisna predvsem od plačevanja prispevkov v pokojninski sistem v času, ko je aktiven. Predlog temelji tudi na načelih vzajemnosti in solidarnosti, saj ohranja intrageneracijsko in medgeneracijske solidarnost (Papež et al., 2013, str. 52).

Parametra pokojninskega sistema izhajata iz dveh temeljnih splošnih ciljev (Pogačar et al. 2013, str. 18-19):

- zagotoviti dostojnost pokojnin iz javnega pokojninskega sistema, ki bodo posamezniku zagotavljale ohranjanje njegovega družbenega položaja, njihov vir pa bodo predstavljali prejemki iz različnih stebrov pokojninskega zavarovanja,
- zagotoviti finančno vzdržnost pokojninskega sistema (spodobnost aktivnega prebivalstva zagotavljati sredstva za pokojnine).

Pomemben cilj je tudi povečanje transparentnosti sistema z izločitvijo vseh tistih pravic, ki nimajo podlage v plačanih prispevkih. Potrebno je povečati delež aktivnih zavarovancev, to se bo zagotovilo s podaljšanjem delovne aktivnosti in dvigom dejanske upokojitvene starosti. Vzpostavitev večje preglednosti sistema se bo zagotovila tako, da je pokojninski sistem v funkciji zavarovanja za starost, iz njega pa se izločijo vsi instituti (socialni transferji), ki ne sodijo v sistem obveznega pokojninskega zavarovanja ter da se informira posameznika o višini zbranih sredstev in pričakovani pokojnini z uvedbo informativnih osebnih računov (Ocena stanja, 2013).

6.4 UREDITEV POKOJNINSKEGA ZAVAROVANJA PO ZPIZ-2

Državni zbor je decembra 2012 sprejel nov zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ZPIZ-2, ki je začel veljati 1. januarja 2013 in s tem končal dolgotrajni proces pokojninske reforme, ki se je začel leta 2009. Sprejem ZPIZ-2 je sestavni del procesa reforme treh stebrov moderne socialne države: sistem socialnih transferjev, trg dela ter pokojninskega sistema, saj so vsi trije sistemi povezani in prepleteni ter jih je potrebno izvajati skupaj. Pokojninska reforma je bila usklajena s socialnimi partnerji, obenem pa je doživela soglasno podporo vseh parlamentarnih strank. V okvir obveznega zavarovanja lahko uvrstimo tudi poklicno zavarovanje, s katerim se zagotavlja pravica do poklicne pokojnine, ki ga financirajo delodajalci, izvaja pa sklad obveznega (Papež et al., 2013, str. 51).

Od pokojninske reforme leta 2000 sta v pokojninskem sistemu urejeni obvezno zavarovanje – I. steber ter dodatno pokojninsko in invalidsko zavarovanje dodatnega pokojninskega zavarovanja. Zakon vključuje tudi ureditev dodatnega pokojninskega zavarovanja, ki zagotavlja pravico do dodatne starostne pokojnine in pravico do predčasne dodatne pokojnine v obliki pokojninske rente (Pogačar et al. 2013, str. 20).

6.4.1 ZAVAROVANCI IN OSNOVA ZA IZRAČUN PRISPEVKOV

Zavarovanje v RS je enotno in obvezno. Za vse kategorije zavarovancev obstaja enoten sistem pokojninskega zavarovanja. Vanj so vključene fizične osebe ob izpolnjevanju pogojev, ki jih določa zakon o pokojninskem in invalidskem zakonu ZPIZ-2 ali mednarodna pogodba, praviloma z vstopom v pravno razmerje, ki je podlaga za obvezno zavarovanje.

Glede na spremenjene potrebe na trgu dela in pojav vse več različnih – atipičnih vrst dela, ki včasih celo izrivajo pogodbo o zaposlitvi, zakon opredeljuje razlike med zavarovanci v načinu opravljanja dela in načinu pridobivanja dohodkov. Prispevki se plačujejo od vsega, kar oseba zasluži z opravljanjem »dela«. Zavarovanec je oseba, ki je po tem zakonu obvezno ali prostovoljno vključena v obvezno zavarovanje. Prostovoljna vključitev je možna za osebe, s stalnim bivališčem v Sloveniji, ki so dopolnili 15 let in ki ne izpolnjujejo pogojev za obvezno vključitev v obvezno zavarovanje. Obvezna vključitev v zavarovanje (Pogačar et al. 2013, str. 21-22).

6.4.1.1 Delavci v delovnem razmerju

V 14. členu ZPIZ-2 je določeno obvezno zavarovanje delavcev v delovnem razmerju na območju RS; nosilec javne ali druge funkcije v organih zakonodajne, izvršilne ali sodne veje oblasti v državi ali organih lokalne samouprave, če prejemajo za to funkcijo plačo; delavcev v delovnem razmerju pri delodajalcu s sedežem v RS, ki so poslani na delo v tujino, če ni z mednarodno pogodbo drugače določeno; zaposlenih, ki so na območju RS v delovnem razmerju pri mednarodnih organizacijah in ustanovah in tujih diplomatskih in konzularnih predstavništvi, če ni z mednarodno pogodbo drugače urejeno. Novost obveznega zavarovanja je določena tudi za osebe, zaposlene pri delodajalcu s sedežem v tujini, za katere se v skladu z EU uporablja zakonodaja RS.

Osnova za plačilo prispevkov v delovnem razmerju, določena v 144. členu, je plača oziroma nadomestilo plače in drugi prejemki, na podlagi pogodbenega razmerja, skupaj z bonitetami ter povračili stroškov v zvezi z delom, od katerih se plačuje tudi dohodnina, prav tako pa se ti zneski štejejo v pokojninsko osnovo, kar je novost ZPIZ-2.

Spodbudo za delodajalce določa 156. člen, in sicer določa delno oprostitev plačila prispevkov za starejše zaposlene, za delavce pred 60 letom v višini 50 % in za delavce, starejše od 60 let 30 %, oproščeni del prispevkov bo zanje plačevala država (Pogačar et al. 2013, str. 24 - 27)

6.4.1.2 Samozaposlene osebe

Obvezno zavarovanje samozaposlenih oseb določa 15. člen ZPIZ-2, to so osebe, ki v RS samostojno opravljajo pridobitno ali drugo dovoljeno dejavnost ter osebe, ki so v tujini vpisane v register za opravljanje dejavnosti in za katere se uporablja zakonodaja RS. Novost je glede obsega zavarovanja iz naslova opravljanja samostojne dejavnosti, samozaposlene osebe se zavarujejo za polni delovni čas, razen, če se v kombinaciji do polnega delovnega časa zavarujejo v kombinaciji z drugimi podlagami zavarovanja.

Novost glede osnove za obračun prispevkov je zavarovalna osnova, ki je določena v 145. členu ZPIZ-2. Zavarovalna osnova je dobiček zavarovanca, ugotovljen v skladu z zakonom, ki ureja dohodnino, v katerem niso upoštevani obračunani prispevki za socialno varnost in znižan za 25 % (Pogačar et al. 2013, str. 28 -33).

6.4.1.3 Družbeniki

Osebe, ki so družbeniki oziroma delničarji gospodarskih družb, ustanovljenih v skladu s predpisi RS, oziroma ustanovitelji zavodov ter zadrug in so poslovodne osebe, če niso zavarovane na drugi podlagi.

Osnova za plačilo prispevkov je enaka kot za samozaposlene osebe ter osebe, ki nimajo plače (Pogačar et al. 2013, str. 33-34).

6.4.1.4 Kmetje

Obvezno zavarovanje kmetov ureja 17. člen ZPIZ-2 in je zavarovanje teh oseb obvezno: če so ob vložitvi prijave v zdravstveno zavarovanje sposobni za opravljanje kmetijske dejavnosti, ki jo ugotavlja služba medicine dela; če se ne šolajo; če niso uživalci kakršnekoli pokojnine; če ob prijavi v zavarovanje dohodek kmetije iz kmetijske dejavnosti na zavarovanega člana dosegajo najmanj znesek, primerljiv z zneskom 60 % povprečne letne plače zaposlenih v RS. Kot dohodek iz kmetijske dejavnosti še šteje dohodek, ugotovljen po predpisih, ki urejajo dohodnino, kot seštevček dohodka osnovne kmetijske in osnovne gozdarske dejavnosti in dopolnilne dejavnosti na kmetiji.

Osnova za plačilo prispevkov za kmete je zavarovalna osnova, ki je dobiček zavarovanca, ugotovljen v skladu z zakonom, ki ureja dohodnino, v katerem niso upoštevani obračunani prispevki za obvezno socialno zavarovanje ter znižanje in povečanje davčne osnove, preračunane na mesec (Pogačar et al. 2013, str. 36-41).

6.4.1.5 Osebe, ki opravljajo delo na podlagi drugega pravnega razmerja

ZPIZ-2 v 18. členu na novo določa vsebino za zavarovalno podlago za drugo pravno razmerje, in sicer se morajo obvezno zavarovati vse osebe, ki opravljajo delo v okviru drugega pravnega razmerja, če niso zavarovane na drugi podlagi. Kot drugo pravno razmerje se šteje delo oziroma storitev, ko se plačilo, prejeta na podlagi tega pravnega razmerja, šteje za dohodek po zakonu, ki ureja dohodnino in ni oproščeno plačila dohodnine. Sem spada, na primer, delo po podjemni, avtorski ali drugi pogodbi civilnega prava; delo prokurista ali poslovodne osebe po predpisih o gospodarskih družbah; delo na podlagi imenovanja v organe kapitalske ali osebne družbe, fundacije, zavoda zadruge, zbornice ali druge pravne osebe javnega ali zasebnega prava; delo na podlagi imenovanja za stečajnega upravitelja, likvidacijskega upravitelja ali upravitelja prisilne poravnave; delo na podlagi vpisa v register sodnih izvedencev, cenilcev in podobno (Pogačar et al. 2013, str. 41-44).

6.4.1.6 Obvezno zavarovanje po drugih predpisih

Vključitev v obvezno zavarovanje urejajo tudi drugi predpisi, kot so predpisi, ki urejajo trg dela: za brezposelne osebe, ki prejemajo denarno nadomestilo ob brezposelnosti, ali

imajo pravico do plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje do izpolnitve minimalnih pogojev za upokojitev; predpisi, ki urejajo starševstvo: upravičenost do starševskega dodatka; predpisi, ki urejajo socialnovarstvene prejemke: verski pomočnik; predpisi, ki urejajo izvajanje rejniške dejavnosti in podobno (Pogačar et al. 2013, str. 44-45).

6.4.1.7 Ukinitev zavarovanja športnikov in šahistov

ZPIZ-2 ne ureja več obveznega zavarovanja športnikov in šahistov, prav tako ni posebne predhodne določbe o podaljšani uporabi ZPIZ-1, zato jim je z uveljavitvijo novega zakona zavarovanje prenehalo in imajo možnost, da se prostovoljno vključijo v obvezno zavarovanje (Papež et al., 2013, str. 119-120).

6.4.2 PRAVICE IZ OBVEZNEGA POKOJNINSKEGA ZAVAROVANJA

ZPIZ-2 v 26. členu našteva pravice, ki so zagotavljajo zavarovancem z obveznim zavarovanjem (Pogačar et al. 2013, str. 48):

- pravica do pokojnine: starostne, predčasne (nova pravica), invalidske vdovske in dela vdovske pokojnine ter pravica do družinske in delne pokojnine,
- pravice na podlagi preostale delovne zmožnosti: pravice do poklicne rehabilitacije, pravica do premestitve, pravica do dela s krajšim delovnim časom od polnega, pravica do nadomestila za čas poklicne rehabilitacije, pravica do začasnega nadomestila, pravica do nadomestila za invalidnost in pravica do delnega nadomestila,
- pravica do letnega dodatka,
- pravica do dodatka za pomoč in postrežbo.

Po novem zakonu ni več pravice do invalidnine, odpravnine in oskrbnine (Papež et al, 2013, str. 123), pa tudi ne pravice do državne pokojnine, ki se že po ZPIZ-1 ni zagotavljala iz obveznega zavarovanja.

6.4.2.1 Starostna pokojnina

Pravico do starostne pokojnine pridobi zavarovanec³⁹ ob izpolnjevanju pogoja starosti in pokojninske oziroma zavarovalne dobe. Možni sta dve kombinaciji: starost 65 let, če je dopolnil najmanj 15 let zavarovalne dobe ali starost 60 let in 40 let pokojninske dobe brez dokupa. ZPIZ-1 je predvideval tri možnosti, ZPIZ-2 pa samo še dve.

³⁹ V ZPIZ-2 so pogoji za pridobitev starostne pokojnine za moške in ženske izenačeni, kar je smiselno glede na daljšo življenjsko dobo žensk in s tem daljše prejetje pokojnine in zaradi formalnopravne izenačenosti spolov. Različni upokojitveni pogoji so ženskam v minulem obdobju zniževali pokojnino na račun krajše pokojninske dobe (Pogačar, Rangus, Krčmar & Žiher, 2013, str. 48).

Starostna meja se zniža: za vsakega otroka ali posvojenca, za katerega je oseba skrbela v prvem letu starosti in je državljan RS, praviloma je do znižanja upravičena ženska, razen, če je pravico iz naslova starševstva izkoristil moški; osebi, ki je služila vojaški rok; osebi, ki je v sistem pokojninskega in invalidskega zavarovanja vstopila pred 18 letom starosti.

Starostna pokojnina se zavarovancu odmeri od mesečnega povprečja plač, ki jih je prejel, oziroma zavarovalnih osnov, ki so mu bila odmerjena v katerih koli zaporednih 24 letih zavarovanja po 1. 1. 1970, ki so zanj najugodnejša (Vodovnik, 2013, str. 107-108).

Novosti pri opredelitvi pokojninske dobe so opredeljena obdobja, ki vplivajo na izpolnitev pogojev za pridobitev pravice oziroma višino pravice iz obveznega zavarovanja. Pokojninska doba je opredeljena kot zavarovalna in posebna doba. Zavarovalna doba so tako obdobja, ko je bil zavarovanec obvezno ali prostovoljno vključen v obvezno zavarovanje in obdobja, za katera so bili plačani prispevki. Posebna doba pa so obdobja, ki se po ZPIZ-2 štejejo v pokojninsko dobo ne glede na plačilo prispevkov, ki pa brez zakonsko določene minimalne zavarovalne dobe 15 let ne omogočijo pravice do pokojnine. ZPIZ-2 v 131. členu taksativno našteva obdobja, ki štejejo v zavarovalno dobo, odpravlja pa možnost, da se materi ali očetu v zavarovalno dobo šteje tudi čas skrbi za otroka v 1. letu otrokove starosti, če nista bila zavarovana (Pogačar et al. 2013, str. 51-52).

Novost ZPIZ-2 je tudi črtanje dodane dobe, ki je po ZPIZ-1 zavarovancem omogočala, da so se jim posamezna obdobja, za katera niso bili plačani prispevki⁴⁰, vseeno štela v izpolnjevanje pogoja minimalne pokojninske dobe za pridobitev pravice do starostne pokojnine, niso pa vplivale na odstotek odmere. Ostaja le še dokupljena doba, ki se po določbah 129. člena upošteva kot čas, prebit v obveznem zavarovanju, zavarovanec lahko dokupi katerokoli 5-letno obdobje, ko oseba ni bila zavarovana. Prav tako ni več posebnega dokupa za osebe, ki so imele določen status – primer: presežni delavci (Pogačar et al. 2013, str. 52).

Starostna pokojnina se odmeri v odstotku od pokojninske osnove, ki ga določa zakon v odvisnosti od dopolnjene pokojninske dobe in starosti. Najnižja pokojninska doba, s katero zavarovanec pridobi pravico do pokojnine, je 15 let. Najmanjša možna odmera starostne pokojnine za 15 let pokojninske dobe znaša v višini 26 % za moškega in 29 % pokojninske osnove za ženske, kar je znatno manj, kot po ZPIZ-1⁴¹. Odmerni odstotek se za vsako nadaljnje leto poveča za 1,25 % brez zgornje omejitve. Moškemu s pokojninsko dobo 40 let se odmeri pri izračunu pokojnine 57,25 % pokojninske osnove, ženski pa 60,25 %. Dodatna leta po pridobitvi 40 let pokojninske dobe prinašajo večanje

⁴⁰ Prijava na zavodu za zaposlovanje kot aktivni iskalec zaposlitve ali brezposelna oseba, študij, vojaščina.

⁴¹ ZPIZ-1 je določal za 15 let pokojninske dobe za moške 35 %, za ženske pa 38 % pokojninske osnove.

pokojninske osnove, vendar brez bonusov, ki so veljali po ZPIZ-1 (Vodovnik, 2013, str. 109) .

6.4.2.2 Predčasna pokojnina

ZPIZ-2 uvaja novo pravico – pravico do predčasne pokojnine⁴². Zavarovanci pridobijo pravico do predčasne pokojnine pri 60 letih, če so dopolnili 40 let pokojninske dobe. ZPIZ-2 v 29. členu postopno zvišuje upokojitveno starost 4 mesece na leto iz 58 let starosti za ženske in 58 let ter 4 mesece za moške na 60 let za oba spola. Moškim se bo starost dvigovala do leta 2018, ženskam do leta 2019. Ženskam se bo po 4 mesece na leto dvigovala tudi pokojninska doba, kar je razvidno iz tabele 1 (Pogačar et al. 2013, str. 57).

Tabela 1: Pogoji za pridobitev pravice do predčasne pokojnine v predhodnem obdobju

leto	starost					pokojninska doba
	moški		ženske			ženske
	leta	meseci	leta	meseci	leta	meseci
2013	58	4	58	0	38	4
2014	58	8	58	4	38	8
2015	59	0	58	8	39	0
2016	59	4	58	0	39	4
2017	59	8	59	4	39	8
2018			59	8		

Vir: Pogačar et al. (2013, str. 57)

Predčasna pokojnina se odmeri glede na dopolnjeno pokojninsko dobo od pokojninske osnove kot starostna pokojnina, za vsak mesec manjkajoče starosti do dopolnitve 65 let starosti se trajno zmanjša za 0,3 %.

Zavarovanec, ki ob izpolnitvi pogojev za pridobitev pravice do starostne ali predčasne pokojnine, ostane v zavarovanju v nespremenjenem obsegu, lahko poda zahtevo za izplačevanje 20 % predčasne ali starostne pokojnine, do katere bi bil upravičen na dan njene uveljavitve, vendar največ do dopolnitve starosti 65 let (Vodovnik, 2013, str. 109).

6.4.2.3 Delna pokojnina

Pravice do delne pokojnine so namenjene stimuliranju delnega upokojevanja in s tem omogočanje fleksibilnejšega načina prehoda na upokojitev. Je del starostne ali predčasne pokojnine, ki se izplačuje zavarovancu, ki ostane v zavarovanju v višini sorazmerja s skrajšanjem ur opravljanjem dela. Glede na ZPIZ-1 je krog upravičencev širši⁴³; prvi

⁴² ZPIZ-1 ne pozna pravice do predčasne pokojnine; kot predčasno upokojitev je štel prvi vstopni pogoj za pridobitev pravice do starostne pokojnine pri »minimalni« upokojitveni starosti 58 let, če je zavarovanec dopolnil najmanj 40 let in zavarovanka 38 let pokojninske dobe.

⁴³ Po ZPIZ-1 so se lahko upokojili le tisti, ki so bili v delovnem razmerju

odstavek 40. člena določa, da lahko delno pokojnino pridobi delavec v delovnem razmerju, samozaposlena oseba, družbenik ali kmet, ki izpolnjuje pogoje za pridobitev pravice do predčasne ali starostne pokojnine, če ostane v obveznem zavarovanju v obsegu, ki ustreza sorazmernemu delu polnega delovnega časa, vendar najmanj 4 ure na dan oziroma 20 ur na teden.

Odmeri se od predčasne oziroma starostne pokojnine v odstotku, ki ustreza skrajšanju polnega delovnega časa. Novost pa je bonus v obliki 5 % povečanja delne pokojnine, saj se delno upokojenim osebam, mlajšim od 65 let, do dopolnitve te starosti delna pokojnina poveča za 5 % (Pogačar et al. 2013, str. 64).

6.4.2.4 Invalidska pokojnina

7. člen ZPIZ-2 opredeljuje, da je invalidska pokojnina pokojninski prejemek, ki pripada zavarovancu ob nastanku invalidnosti, če izpolnjuje pogoje po tem zakonu.

Pravico do invalidnine po 41. členu ZPIZ-2 pridobi zavarovanec, pri katerem je nastala pravica do invalidnosti I. kategorije; zavarovanec, pri katerem je nastala pravica do invalidnosti II. kategorije in ni zmožen za drugo delo s polnim delovnim časom brez poklicne rehabilitacije, le ta pa mu ni zagotovljena, ker je star nad 55 let; zavarovanec, pri katerem je nastala pravica do invalidnosti II. kategorije in ni zmožen za drugo delo s krajšim delovnim časom od polnega, le ta pa mu ni zagotovljen, ker je star nad 50 let; zavarovanec, pri katerem je nastala pravica do invalidnosti II. ali III. kategorije in mu ni zagotovljena ustrezna zaposlitev, ker je dopolnil 65 let.

Pogoji za pridobitev pravice do invalidske pokojnine so odvisni od vzroka za nastanek invalidnosti. Če pride do invalidnosti zaradi poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, pridobi zavarovanec pravico do invalidnosti, ne glede na dopolnjeno pokojninsko dobo. Če je invalidnost posledica bolezni ali poškodbe zunaj dela, pa le, če ima dopolnjeno predpisano pokojninsko dobo, kot je določena v 42., 43 in 44. členu ZPIZ-2 (Papež et al., 2013, str. 159).

6.4.2.5 Pravice za primer zavarovanceve smrti

26. člen ZPIZ-2 določa tri možne pravice, ki nastanejo na podlagi smrti zavarovanca in osebam, ki jih uveljavljajo, omogočajo materialno ali socialno varnost, ki bi bila sicer zaradi smrti zavarovanca ali uživalca pravic lahko ogrožena. To so pravica do vdovske pokojnine, dela vdovske pokojnine in družinske pokojnine. ZPIZ -2 odpravlja dvom o možnosti izplačila dela vdovske pravice, saj ji daje status samostojne pravice. Pogoji na obeh straneh se razlikujejo od dosedanje ureditve. Krog možnih upravičencev do pokojnine je ožji, iz kroga upravičencev so izpadli posvojenci, mačeha oziroma očim, posvojitelj ter bratje in sestre. Pravico do pokojnine lahko pridobijo: zakonec oziroma oseba ki je z umrlim določeno obdobje živela v skupnosti, otroci, pastorki, vnuki in drugi

otroci brez staršev, ki jih je zavarovanec preživeljal ter starši, ki jih je zavarovanec preživeljal.

Splošni pogoj na strani umrlega, ki mora biti izpolnjeni zato, da upravičenci pridobijo pravico na tej podlagi, se po 52. členu ZPIZ-2 nanaša na ugotavljanje dejstva, ali je na dan smrti izpolnjeval pogoje za pridobitev pravice do pokojnine, določene v tem zakonu ali pa je že uživalec pravic. Pogoj je izpolnjen tudi, če je zavarovanec umrl zaradi poškodbe pri delu. Posebni pogoj v nekaterih primerih zahteva, da je upravičenca do pokojnine po njem preživeljal do svoje smrti. Ugotavljanje tega dejstva je bilo prej prepuščeno Zavodu, sedaj pa je ta pogoj urejen v zakonu (Papež et al., 2013, str. 162-164).

Vdovec oziroma vdova po ZPIZ-2 praviloma pridobi pravico do vdovske pokojnine praviloma pri 5 let višji starosti, kot po ZPIZ-1⁴⁴, praviloma pri starosti 58 let, ki se postopoma po 6 mesecev na leto, dviguje s 53 let in 6 mesecev na 58 let, kolikor bo zahtevana starost znašala od leta 2022. Istočasno se dviguje tudi čakalna doba, ki omogoča prejemanje vdovske pokojnine pri 58 letih, če upravičenec ob nastanku primera dosega starost 53 let, kar je razvidno iz tabele 2 (Pogačar et al. 2013, str. 64).

Tabela 2: Dvig starostnih mej za pridobitev pravice do vdovske pokojnine v predhodnem obdobju

leto	starostna meja	
	splošna meja	posebna meja v čakalnem obdobju
2013	53 let in 6 mesecev	48 let in 6 mesecev
2014	54 let	49 let
2015	54 let in 6 mesecev	49 let in 6 mesecev
2016	55 let	50 let
2017	55 let in 6 mesecev	50 let in 6 mesecev
2018	56 let	51 let
2019	56 let in 6 mesecev	51 let in 6 mesecev
2020	57 let	52 let
2021	57 let in 6 mesecev	52 let in 6 mesecev
2022	58 let	53 let

Vir: Pogačar et al. (2013, str. 64)

ZPIZ-2 ne omogoča več ugodnejša teka čakalne dobe v primeru, ko upravičenec nima lastnosti zavarovanca po tem zakonu. Vdovsko pokojnino je mogoče, tako kot po prejšnji ureditvi, pridobiti tudi ne glede na to, da upravičenec na dan nastanka ne izpolnjuje določene starosti, če izpolnjuje naslednje statusne pogoje: popolna nezmožnost vdovca ali vdove ob smrti zavarovanca ali eno leto po smrti, v tem primeru je pravica do vdovske pokojnine omejena na obdobje, dokler je ta nezmožnost podana; če vdova ali vdovec med uživanjem te pravice dopolni starost 58 let, se ji pravica prizna za stalno; če je vdovec ali vdova dolžna preživljati enega ali več otrok, ki imajo pravico do družinske pokojnine po

⁴⁴ Po ZPIZ-1 pridobi vdovec oziroma vdova vdovsko pokojnino pri starosti 53 let.

umrlem zavarovancu; pravico do vdovske pokojnine pridobi tudi vdova, če se otrok rodi 300 dni po smrti zavarovanca. ZPIZ-2 v 40. točki 7. člena med upravičenci za pridobitev pravice do vdovske pokojnine določa tudi partnerja v registrirani istospolni partnerski skupnosti, pod pogoji, veljavnimi za vdovo ali vdovca (Papež et al., 2013, str. 165-166).

Novost pri upravičencih do družinske pokojnine je omejitev pravice do družinske pokojnine osebam, za katere velja dolžnost preživljanja po predpisih, ki urejajo zakonsko zvezo in družinska razmerja. Pogoji so določeni v 56. členu ZPIZ-2, prej je bila ta ureditev v podzakonskih predpisih. Starostna meja za pridobitev družinske pokojnine za starše se iz 57 let starosti za matere in 59 let starosti za očeta dviguje na 60 let za oba starša. Novost pa je tudi ta, da sklenitev zakonske zveze ni več razlog za izgubo družinske pokojnine (Pogačar et al. 2013, str. 66-67).

Pogoji, ki jih morajo izpolnjevati otroci za pridobitev družinske pokojnine, so odvisni od njihove starosti in statusa, v nekaterih primerih pa še pogoja, da jih je umrli preživljal do smrti. Bistvenih novosti ni. Pravica do pokojnine je zagotovljena do dopolnjenega 15. leta, če se šola, pa do konca šolanja, vendar največ do 26. leta in ta čas se ne more podaljšati, kot se je pri ZPIZ-1. Če otrok po dopolnjenem 15. letu ne nadaljuje šolanja in se prijavi na zavodu za zaposlovanje in izpolnjuje pogoje, ki urejajo trg dela, se mu pravica prizna do 18. leta. Otroku, nezmožnemu za delo, zakon omogoča pravico, dokler le-ta nezmožnost traja. Pastorki, vnuki in drugi otroci brez staršev so upravičeni do družinske pokojnine pod pogoji, določenimi za otroke, če jih je umrli preživljal do svoje smrti (Papež et al., 2013, str. 166-167).

6.4.2.6 Pravice iz invalidskega zavarovanja

Invalidsko zavarovanje, kot posebna panoga socialnega zavarovanja, je sestavni del pokojninskega in invalidskega zavarovanja, ki ga ureja ZPIZ-2. Financira se s prispevki, ki jih plačujeta tako zavarovanec kot delodajalec ob finančni podpori države za pokrivanje primanjkljajev zaradi socialnih tveganj.

Pravico do invalidske pokojnine po ZPIZ-2 pridobi zavarovanec na podlagi: I. kategorije invalidnosti; II. kategorije invalidnosti, brez preostale delovne zmožnosti za drugo delo s polnim delovnim časom brez poklicne rehabilitacije, če je starejši od 55 let (po ZPIZ-1 je bila ta starost nižja – 50 let); II. kategorije invalidnosti, brez preostale delovne zmožnosti za drugo delo s krajšim delovnim časom od polnega brez poklicne rehabilitacije, če je starejši od 50 let (ZPIZ-1 te možnosti ni poznal); II. in II: kategorije invalidnosti, če mu ni zagotovljena ustrezna zaposlitev, ker je dopolnil 65 let starosti (po ZPIZ-1 je bila ta starost nižja, za moške 63 in za ženske 61 let).

Pravico do poklicne rehabilitacije in nadomestilo za čas poklicne rehabilitacije ter začasno nadomestilo za čas, od dneva končane poklicne rehabilitacije do začetka dela na drugem delu, pridobi zavarovanec na podlagi: II. kategorije invalidnosti, če še ni dopolnil 55 let starosti in se, glede na preostalo delovno zmožnost, lahko usposobi za drugo delo, ki ga

bo opravljal polni delovni čas in II. kategorije invalidnosti, če še ni dopolnil 50 let starosti, vendar se, glede na preostalo delovno zmožnost, lahko usposobi za drugo delo, ki ga bo opravljal krajši delovni čas, najmanj 4 ure dnevno (te možnosti ZPIZ-1 ni poznal).

Pravico do premestitve na drugo delo in nadomestilo za invalidnost pridobi zavarovanec: po končani poklicni rehabilitaciji, ko se usposobi za drugo delo, ki ga bo opravljal polni delovni čas; II. kategorije invalidnosti s preostalo delovno zmožnostjo za drugo delo, ki ga bo opravljal polni delovni čas po dopolnjenem 55. letu starosti in III. kategorije invalidnosti, če je njegova delovna zmožnost za svoj poklic, ki ga opravlja, zmanjšana za manj kot 50 % ali če še lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar ni zmožen opravljati dela na delovnem mestu, na katerem dela.

Pravico do dela s krajšim delovnim časom, najmanj 4 ure dnevno in delno nadomestilo, pridobi zavarovanec: II. kategorije invalidnosti, ki ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom; II. kategorije invalidnosti po dopolnjenem 55. letu starosti, ki ima preostalo delovno zmožnost za opravljanja dela s krajšim delovnim časom; II. kategorije invalidnosti po končani poklicni rehabilitaciji, ko se usposobi za drugo delo, ki ga bo opravljal krajši delovni čas (Papež et al., 2013, str. 174-177).

6.4.2.7 Informativna evidenca

Novost je tudi 140. člen ZPIZ-2, ki opredeljuje, da Zavod vodi osebno informativno evidenco obveznega zavarovanja za vsakega zavarovanca, ki je vključen v obvezno zavarovanje. Informativna osebna evidenca vsebuje podatke o osnovah, od katerih so bili plačani prispevki, obračunanih prispevkih po posameznih letih in obdobju zavarovanja. Možen je tudi elektronski vpogled evidence. Zavod je dolžan obveščati zavarovance o podatkih v evidenci (Pogačar et al. 2013, str. 63).

6.4.2.8 Letni dodatek in dodatek za pomoč in postrežbo

Letni dodatek ni samostojna pravica, izplačuje se na podlagi obstoječe pravice iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja. Zakonske določbe, ki ga urejajo, so razmeroma skromne, napotuje na zakon, ki ureja izvrševanje proračuna, le ta pa v letu 2013 in 2014 teh določb nima, ker je bila višina letnih dodatkov določena z Zakonom o uravnoteženju javnih financ – ZJU (Uradi list RS, št 40/2012).

Dodatek za pomoč in postrežbo upravičencu zagotavlja dodatni redni mesečni prejemek poleg pokojnine, plače ali drugega prejemka na tej podlagi, ki je namenjen poplačilu stroškov, nastalih zaradi nudenja tuje nege in pomoči, ki jo nujno potrebuje za opravljanje osnovnih življenjskih potreb (Papež et al., 2013, str. 208- 212).

6.4.4 PRIDOBITEV, UŽIVANJE IN VARSTVO PRAVIC

108. člen ZPIZ-2 določa, da je poleg izpolnjevanja pogojev starosti in dopolnjene pokojninske dobe pogoj tudi prenehanje obveznega zavarovanja. Tudi ob izpolnitvi pogojev upokožitev ni obvezna in je stvar osebne presoje. Kadar zavarovanec izpolnjuje pogoje za dve ali več pravic, se mora odločiti, katero od pravic bo uveljavil, ker lahko uživa le eno od njih. Izbrana pokojnina se uživalcu izplačuje od prvega naslednjega dne po prenehanju zavarovanja. Skladno s 187. členom ZPIZ-2 se postopek za uveljavljanje pravic začne na zahtevo zavarovanca, postopek za uveljavljanje pravice do vdovske ali družinske pokojnine pa na zahtevo vdove oz. vdovca ali družinskega člana oziroma zakonitega zastopnika. Novost ZPIZ-2 je v tem, da mora Zavod o pravici odločiti v 4-ih mesecih, kadar je potrebno izvedensko mnenje oziroma v 6-tih mesecih, če se odloča z uporabo mednarodnih pogodb.

ZPIZ-2 v 116 členu opredeljuje tudi ponoven vstop v zavarovanje oziroma reaktivacijo uživalca pokojnine. Ko ponovno pridobi status zavarovanca, pravica do pokojnine miruje. Na novo ureja tudi pravila glede obsega zavarovalnega časa za sorazmerni del pokojnine, ki se upokožencu preneha izplačevati z dnem ponovnega vstopa v zavarovanje: v višini 50 %, ko dela 4 ure na dan oz. 20 ur na teden; v višini 37,5 %, ko dela 5 ur na dan oz. 25-29 ur na teden; v višini 12,5 %, ko dela 7 ur na dan oz. 35-39 ur na teden. Ko se zavarovanec odloči za izstop iz zavarovanja, lahko uveljavi ponovno odmero ali odstotno povečanje pokojnine.

Kombinacija posameznih vrst pokojnin in tudi kombinacija uveljavitve pravic po ZPIZ-1 in ZPIZ-2 ni mogoča. Uživalci pravic, ki so uveljavili pravico do uveljavitve ZPIZ-2 se po 389. členu ZPIZ-2 tudi naprej zagotavljajo pravice po ZPIZ-1.

392. člen ZPIZ-2 določa tudi varstvo pravic do vdovske ali družinske pokojnine po ZPIZ-1 tudi družinskim članom umrlega. ZPIZ-2 ne določa več odpravnine oziroma oskrbnine, ki sta se po ZPIZ-1 priznavale vdovi oz. vdovcu, če niso izpolnjevali pogoja za pridobitev vdovske pokojnine. Skladno s 402. členom ZPIZ-2 se še naprej izplačujejo v znesku, kot je bil določen zadnji mesec pred uveljavitvijo ZPIZ-2.

394. člen ZPIZ-2 ureja tudi varstvo pričakovanih pravic za določene kategorije zavarovancev: brezposelne, delovne invalide in presežne zaposlene. Na podlagi določb o varstvu pričakovanih pravic, se bodo lahko ob izpolnjevanju določenih pogojev upokojili po ZPIZ-1 (Pogačar et al. 2013, str. 68-70).

6.5. POKLICNO POKOJNINSKO ZAVAROVANJE

Poklicno zavarovanje je zbiranje prispevkov delodajalcev na osebnih računih zavarovancev, na podlagi katerih zavarovanci pridobijo pravico do poklicne pokojnine. Zavarovanec prevzema naložbeno tveganje za sredstva nad višino zjamčenega donosa

za vplačane prispevke, za katera jamči upravljavec sklada obveznega pokojninskega zavarovanja.

V poklicno zavarovanje se pod določenimi zakonskimi pogoji vključijo zavarovanci, ki opravljajo posebno težka in zdravju škodljiva dela, ki jih po določeni starosti ni mogoče več uspešno poklicno opravljati. Ta delovna mesta je možno določiti v primerih: da obstajajo v zvezi z opravljanjem del znatnejši škodljivi vplivi na zdravstveno stanje in delovno zmožnost delavcev, kljub temu, da so bili uporabljeni vsi splošni in posebni varstveni ukrepi, določeni s predpisi, ki urejajo varnost in zdravje pri delu in drugi ukrepi, s katerimi jih je mogoče odpraviti ali zmanjšati; da opravljajo delavci dela v težkih in zdravju škodljivih razmerah, neposredno ob viru škodljivih vplivov v nepretrganem delovnem procesu; da opravlja naštetu delo polni delovni čas, pri tem pa se za polni delovni čas šteje tudi krajši delovni čas od polnega, če je tako določen zaradi posebnih delovnih okoliščin (Pogačar et al. 2013, str. 68-70).

Pravice iz obveznega dodatnega zavarovanja so: pravica do dodane dobe, pravica do poklicne pokojnine, pravica do izplačila odkupne vrednosti, pravica do vključitve v obvezno zavarovanje in pravica do ugodnejše odmere pokojnine v obveznem zavarovanju.

Do uveljavitve ZPIZ-1 je zakonodaja poznala in urejala institut zavarovalne dobe, ki se šteje s povečanjem – beneficirana zavarovalna doba. Zavarovancem, ki so opravljali posebno zahtevno in zdravju škodljivo delo oziroma delo, ki ga po določeni starosti ni možno več poklicno opravljati, je omogočilo, da so prej izpolnili pogoje za upokožitev. Stopnja povečanja je bila odvisna od škodljivosti in zahtevnosti dela in je smela znašati najmanj 50 %: za 12 mesecev dejanskega dela se je štelo 18 mesecev zavarovalne dobe. Ta institut je bil strokovno sporen, zato ga je leta 2000 nadomestilo obvezno poklicno zavarovanje, ki je bil idejno ustrezen, ker je razbremenil zavarovance obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja, ki so iz naslova solidarnosti s prispevki pokrivali zgodnje upokojevanje oseb z beneficirano dobo. Kljub temu je bilo spregledanih nekaj pomembnih elementov, ki so bili potrebni, da je ta sistem zaživel in to je odpravil ZPIZ-2: seznam delovnih mest, na podlagi katerega je bila obvezna vključitev v dodatno pokojninsko zavarovanje, je bil na podlagi ZPIZ-1 uveden tako, da so se delovna mesta, na katerih se je štela delovna doba s povečanjem, avtomatsko prenesla v sistem obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja, čeprav marsikatero delovno mesto tako ni več izpolnjevalo pogojev za vključitev; pokojninski načrt je določal različne prispevne stopnje, čeprav so bili upravičeni do enakega obsega pravic; ZPIZ-1 in pokojninski načrt sta določala parametre, iz katerih ni bilo razvidno vprašanje jamstva, če sredstva ne bi zadoščala za izplačevanje pokojnin; zavarovanci so lahko pridobili pravico po 10 letih vključenosti v sistem obveznega pokojninskega zavarovanja, to pa je bilo, upošteva nizko prispevno stopnjo, občutno prekratko obdobje za zadostnost zbranih sredstev.

Po ZPIZ-2 se lahko kot zahtevna in zdravju škodljiva mesta določijo le, če izpolnjujejo pogoje, ki so naštet v 199. členu. Minister, pristojen za delo, mora objaviti prečiščen

seznam delovnih mest, na katerih je obvezna vključitev v obvezno poklicno zavarovanje. Višino prispevka za poklicno zavarovanje se določi v pokojninskem načrtu na podlagi mnenja predstavnika delodajalcev in zavarovancev. Zavarovanec prevzema naložbeno tveganje z zajamčenim donosom na vplačane prispevke in pridobi ob izpolnitvi pogojev, določenih v pokojninskem načrtu, pravico do poklicne pokojnine in druge, z zavarovanjem povezane pravice (Pogačar et al. 2013, str. 98-102).

6.5.1 POKOJNINSKI NAČRT OBVEZNEGA POKLICNEGA POKOJNINSKEGA ZAVAROVANJA

Pokojninski načrt poklicne pokojninskega zavarovanja vsebuje:

- postopek sklenitve poklicnega zavarovanja,
- višino prispevkov za poklicno zavarovanje,
- način plačila prispevkov za poklicno zavarovanje,
- minimalno zajamčen donos na vplačane prispevke,
- naložbeno politiko,
- stroške, ki se povrnejo upravljavcu,
- stroške v breme sredstev sklada obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja,
- določbe o izplačilu v enkratnem znesku,
- pogoje za pridobitev in izplačilo poklicne pokojnine,
- določbe o prenehanju članstva, mirovanju in zadržanju pravic,
- postopek obveščanja članov.

Minister, pristojen za delo, odobri pokojninski načrt in njegove spremembe na podlagi mnenja predstavnikov delodajalcev in zavarovancev, za kar se smiselno uporabljajo določbe 225. člena. Določbe pokojninskega načrta oziroma njegove spremembe, začnejo veljati po odobritvi ministra, uporabljati pa se lahko začnejo šele 30 dni oziroma najpozneje po preteku 90 dni od vročitve odločbe o odobritvi upravljavcu sklada (Papež et al., 2013, str. 461-462).

6.5.2 IZVAJANJE POKOJNINSKEGA NAČRTA

Pokojninski načrt poklicnega zavarovanja izvaja sklad obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja, oblikuje pa se lahko samo kot vzajemni pokojninski sklad, ki ni pravna oseba, pač pa gre za premoženje, financirano s sredstvi, zbranimi z vplačilom prispevkov in ustvarjenim z upravljanjem teh sredstev. To premoženje se porabi izključno za kritje obveznosti do zavarovancev poklicnega zavarovanja in mora biti ločeno od drugega premoženja upravljavca sklada.

Pomembna novost ZPIZ-2 je uvedba internega nadzornega organa v obliki odbora pokojninskega sklada, ki nadzira delo upravljavca. To je strokovni organ, ki ga sestavlja 12 članov, njegovo sestavo določa zakon, v njem so zastopani zavarovanci, delodajalci, ki financirajo pokojninski načrt in predstavniki Vlade RS (Pogačar et al. 2013, str. 109-110).

6.6 PROSTOVOLJNO DODATNO POKOJNINSKO ZAVAROVANJE

Dodatno pokojninsko zavarovanje v okviru pokojninskega in invalidskega zavarovanja zagotavlja primerno prerazdelitev tveganj, saj se temeljna načela, na podlagi katerih deluje, precej razlikujejo od temeljnih načel pri obveznem pokojninskem zavarovanju. Utemeljeno je predvsem na zavarovalniških oziroma aktuarskih načelih. Prav tako se razlikuje po načinu financiranja, temelji pa na naložbenem sistemu.

Z opredelitvijo stebrov se lahko natančneje določi namen posameznega od njih. Medtem ko se s I. stebrom pokojninskega zavarovanja zagotavlja socialna varnost, je namen II. stebra predvsem zagotavljanje izpada dohodkov iz javnega pokojninskega sistema, III. steber pa zagotavlja dodatni dohodek, s katerim si želijo posamezniki izboljšati premoženjski položaj v starosti.

ZPIZ-2 je tudi jasneje ločil kolektivno in individualno zavarovanje, vendar ni bistveno posegel v določitev različnih produktov, saj so produkti še vedno enotni. Najpomembnejše novosti so predvsem pri vzpostavitvi te oblike zavarovanja, na področju upravljavcev pokojninskih skladov, naložbene politike in predvsem na področju pravic iz dodatnega pokojninskega zavarovanja (Papež et al., 2013, str. 289-290).

6.6.1 KOLEKTIVNO IN INDIVIDUALNO POKOJNINSKO ZAVAROVANJE

Dodatno zavarovanje pomeni zbiranje sredstev na osebnih računih varčevalcev in zavarovancev, vključenih v to obliko zavarovanja, z namenom, da se jim ob dopolnitvi določene starosti zagotovi pravica do dodatne pokojnine. Kolektivno dodatno zavarovanje pa je zavarovanje, v katerega se vključijo posamezniki prek delodajalca, ki delno ali popolnoma financira pokojninski načrt v breme lastnih sredstev, vanj pa se lahko vključijo tudi zavarovanci, ki opravljajo pridobitno ali samostojno dejavnost. Pomembna novost v primerjavi z ZPIZ-1 je v tem, da se lahko vanj po novem vključijo tudi pretežni lastniki podjetja, zavoda ali zadruga, ki so imetniki poslovnega deleža, delnic ali drugih pravic, na podlagi katerih imajo 25 odstotkov glasovalnih pravic ali 25 odstotni delež v kapitalu, kar po ZPIZ-1 niso mogli, čeprav so ga imeli za svoje zaposlene.

V nasprotju s kolektivnim pa se v individualno zavarovanje lahko vključi samostojno vsak posameznik, ki z lastnimi sredstvi financira vplačila premije. Zakon določa, da pogoji zavarovanja, določeni v pokojninskem načrtu in pogoji za pridobitev pravic iz dodatnega zavarovanja ne smejo biti različni, glede na osebne okoliščine (Pogačar et al. 2013, str. 121-122).

6.6.2 POKOJNINSKI SKLAD

Pokojninski sklad se skladno s 216. členom lahko oblikuje kot vzajemni pokojninski sklad, krovni pokojninski sklad ali kritni sklad. Posebna novost ZPIZ-2 je, da vsem drugim

subjektom prepoveduje zbiranje denarnih sredstev, posredovanje pri zbiranju ali drugačen način zagotavljanja pogojev za zbiranje sredstev za namene dodatnega zavarovanja. Prepoveduje pa tudi uporabo terminologije besednih zvez pokojninski sklad ali dodatno pokojninsko zavarovanje pri ponujanju drugih finančnih produktov, ki niso skladni z zahtevami ZPIZ-2 in s tem zagotavlja pravno varnost in preprečuje zavajanje potrošnikov. Upravljavca vzajemni pokojninski sklad oblikuje tako, da sprejme pravila upravljanja pokojninskega sklada in s skrbnikom sklene pogodbo o opravljanju skrbniških storitev. Pokojninski sklad lahko oblikujejo in z njim upravljajo pokojninska družba, ustanovljena skladno z ZPIZ-2, zavarovalnica, ki lahko opravlja posle v zavarovalni skupini življenjskih zavarovanj po zakonu, ki ureja zavarovalništvo in banka, ki lahko opravlja posle upravljanja pokojninskih skladov po zakonu, ki ureja bančništvo. ZPIZ-2 na novo določa, da skrbniške storitve lahko opravljajo tudi kreditne institucije ali investicijsko podjetje s sedežem v drugi državi članici, ki ima dovoljenje za opravljanje skrbniških storitev za sklade (Papež et al., 2013, str. 296).

Pomembno določilo v zvezi z uvedbo in upravljanjem pokojninskih skladov je tudi zahteva po ločitvi premoženja pokojninskega sklada od premoženja drugih pokojninskih skladov, lastnega premoženja upravljavca in drugega premoženja, ki ga upravlja.

ZPIZ-1 je izjemno restriktivno določal naložbeno politiko pokojninskih skladov in s tem tudi navezavo naložbene politike na določbe zakona, ki urejajo zavarovalništvo. Vsi člani so bili vključeni v enako naložbeno politiko, ne glede na starost in tveganje, ki so ga pripravljeni sprejeti. Novost, ki jo prinaša ZPIZ-2, je izvajanje naložbene politike življenjskega cikla. To pomeni pestrejšo izbiro naložbene politike, hkrati pa omogoča tudi varnost naložbenih sredstev, saj bo struktura naložb prilagojena starostni strukturi članov po posameznem podskladu oziroma kritnem skladu iz skupine kritih skladov. Določbe, v zvezi s naložbeno politiko pokojninskega sklada, se navezujejo na določbe zakona, ki ureja investicijske sklade in družbe za upravljanje. V okviru dodatnega pokojninskega sklada je dosledno ločen varčevalni del - čas, ko se premije vplačujejo v pokojninski sklad in zavarovalni del - čas, ko zavarovanec uživa pravice iz dodatnega pokojninskega zavarovanja. Takšna ureditev omogoča tudi bolj tvegano naložbeno politiko, ki dolgoročno, v okviru varčevalnega dela, prinaša višje donose (Pogačar et al. 2013, str. 117).

6.6.3 POKOJNINSKI NAČRT DODATNEGA POKOJNINSKEGA ZAVAROVANJA

Pokojninski načrt predstavlja splošne pogoje zavarovanja in zagotavlja dodatno zavarovanje, katere namen je pridobitev pravice do dodatne in predčasne dodatne pokojnine. Ena oseba sme biti po zakonu vključena le v enem pokojninskem načrtu kolektivnega zavarovanja in enem pokojninskem načrtu individualnega zavarovanja. Namen te določbe je preprečitev drobljenja sredstev posameznika, ki jih zbira v okviru dodatnega pokojninskega zavarovanja. Izjema od te določbe je, kadar ima oseba sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas od polnega, z več delodajalci, potem je lahko vključen v kolektivno zavarovanje pri vsakem od delodajalcev.

Zakon na novo določa tudi pokojninski načrt za izplačevanje pokojninske rente, v katerem so določeni pogoji in način izplačevanja. S tem se omogoča tudi lažji nadzor pri uveljavljanju davčnih olajšav.

Pokojninski načrt mora vsebovati nekatere nujne elemente, ki so določeni v 224. členu:

- opredelitev, ali gre za dodatno zavarovanje, ki omogoča izbiro med naložbeno politiko življenjskega cikla ali naložbeno politiko zagotavljanja zajamčenega donosa,
- opredelitev oblike pokojninskega sklada,
- opredelitev, ali je pokojninski načrt kolektiven ali individualen,
- pogoje za vključitev v zavarovanj,
- pogoje za prenehanje zavarovanja pred pridobitvijo pravice do dodatne pokojnine ali predčasne dodatne pokojnine in pravice upravičencev v takih primerih,
- pogoje za pridobitev dodatne pokojnine ali predčasne dodatne pokojnine,
- določbo, da upravljavec sklenitve dodatnega zavarovanja ne pogojuje z izplačevanjem pokojninske rente,
- postopek uveljavitve dodatne pokojnine ali predčasne dodatne pokojnine v obliki rente,
- ime pokojninskega sklada in upravljavca sklada,
- pogoje za sklenitev dogovora o mirovanju dodatnega zavarovanja.

Za uveljavitev davčnih olajšav na podlagi vključitve v dodatno pokojninsko zavarovanje mora pokojninski načrt odobriti minister, pristojen za delo in da je pokojninski načrt vpisan v pristojen register pri davčnem organu (Pogačar et al. 2013, str. 124-125).

6.6.4 PRAVICE IZ DODATNEGA POKOJNINSKEGA ZAVAROVANJA

ZPIZ-2 je v primerjavi z določbami ZPIZ-1 uvedel bistvene novosti pri pogojih za pridobitev pravice do dodatne starostne pokojnine, predčasne starostne pokojnine in tudi pri uveljavljanju pravice do prenosa sredstev in do enkratnega izplačila sredstev.

6.6.4.1 Dodatna starostna pokojnina

219. člen ZPIZ-2 določa, da zavarovanec dodatnega zavarovanja pridobi pravico do dodatne starostne pokojnine, ko uveljavi pravico do predčasne ali starostne pokojnine po ZPIZ-2, na novo pa določa tudi, da pridobi pravico do dodatne starostne pokojnine, tudi če uveljavi pravico do invalidske, vdovske ali poklicne pokojnine.

Dodatna starostna pokojnina, kot prejemek iz dodatnega pokojninskega zavarovanja, se izplačuje v obliki mesečne, kvartalne, polletne ali letne rente (Papež et al., 2013, str. 291).

6.4.4.2 Predčasna dodatna pokojnina

Pravica do predčasne dodatne pokojnine omogoča premostitveni dohodek v obdobju, ko se zavarovanec zaradi starosti težko zaposli oziroma se ukvarja s pridobitno dejavnostjo in nima drugih dohodkov. Pogoj za pridobitev pravice je starost 53 let ob sočasnem pogoju, da ni več vključen v obvezno pokojninsko zavarovanje. Praviloma se izplačuje do upokojitve v obveznem pokojninskem zavarovanju (Papež et al., 2013, str. 291-292).

6.4.4.3 Pravica do izplačila odkupne vrednosti v enkratnem znesku

Zavarovanec kolektivnega zavarovanja ima pri izstopu iz zavarovanja pravico do odkupne vrednosti njegovega premoženja v enkratnem znesku. To pravico lahko uveljavlja le, če je že uveljavil pravico do pokojnine iz obveznega zavarovanja in če sredstva na njegovem osebnem računu kolektivnega zavarovanja ne presegajo 5.000 evrov. Kadar pa sredstva presegajo navedeni znesek, lahko uveljavi pravico do dodatne starostne pokojnine.

Zavarovanec individualnega zavarovanja pri izstopu iz zavarovanja lahko kadarkoli zahteva izplačilo odkupne vrednosti premoženja z njegovega osebnega računa, ne glede na znesek.

Ob smrti zavarovanca pridobi pravico oseba, ki ga je zavarovanec navedel za upravičenca, pravico zahtevati enkratno izplačilo odkupne vrednosti premoženja. Če upravičenec ni naveden, to pravico uveljavljajo dediči s pravnomočnim sklepom o dedovanju (Pogačar et al. 2013, str. 123).

6.4.4.4 Pravica do prenosa sredstev

Dodatno pokojninsko zavarovanje je oblika dolgoročnega varčevanja za starost, zato je pomembno tudi, da lahko zavarovanec od upravljavca sklada zahteva, da se njegova sredstva prenesejo v drug sklad, ki ga na podlagi drugega pokojninskega načrta upravlja drug upravljavec. Pri kolektivnem zavarovanju velja omejitev, da lahko zavarovanec prenese sredstva šele, ko mu preneha delovno razmerje pri delodajalcu, pri katerem je vključen v kolektivno zavarovanje.

ZPIZ-2, drugače kot prej veljavni ZPIZ-1, jasno določa, da prenos sredstev med pokojninskim načrtom kolektivnega zavarovanja in prenos sredstev individualnega zavarovanja ni mogoč.

Zavarovanec poda pisno zahtevo za prenos sredstev upravljavcu, ki mora prenos opraviti najpozneje v roku 60 dni od obračunskega dne po stanju, na podlagi katerega je izračunana odkupna vrednost premoženja (Papež et al., 2013, str. 293).

6.7 PRIMERJAVA NAJPOMEMBNEJŠIH SPREMENB, KI JIH PRINAŠA ZPIZ-2

Spremembe pri posameznih institutih prikazuje Tabela 3.

Tabela 3: Primerjava najpomembnejših sprememb, ki jih prinaša ZPIZ-2

Institut	ZPIZ-1	ZPIZ-2
Starostna pokojnina	63 (ženske) oziroma 65 (moški) in najmanj 15 let zavarovalne dobe; brez malusov 61 (ženske) oziroma 63 (moški) in najmanj 20 let zavarovalne dobe; brez malusov 58 let (oba spola) oziroma 38 (ženske) in 40 (moški) zavarovalne dobe; z malusi 38 (ženske) in 40 (moški) delovne dobe; brez malusov	65 let starosti in 15 let zavarovalne dobe (postopno, predhodno obdobje do leta 2020) 60 let in 40 let pokojninske dobe (izrecno določeno, katera obdobja se štejejo v pokojninsko dobo brez dokupa), prehodno obdobje do leta 2019
Predčasna pokojnina	Ne pozna.	60 let in 40 let pokojninske dobe prehodno obdobje
Znižanje starosti zaradi otrok	Da, moški in ženske dogovorno.	Da (praviloma ženske) Znižanje pogoja starosti (6 mesecev za 1 otroka, 16 mesecev za 2, 26 mesecev za 3 otroke, 36 mesecev za 4 otroke, in 48 mesecev za 5 ali več otrok) -za zavarovance (moški in ženske), ki so dopolnili 40 let pokojninske dobe brez dokupa: od 60 leta starosti največ do 56. leta ženske in 58 leta moški -za zavarovance (moški in ženske), ki so dopolnili 38 let pokojninske dobe brez dokupa: od 65 leta starosti največ do 61. leta.
Obvezno služenje vojaškega roka	Ne pozna.	Znižanje pogoja starosti za obdobje 2/3 obveznega služenja vojaškega roka moškim, ki so dopolnili 40 let pokojninske dobe brez dokupa: od 60. leta največ do 58. leta. Znižanje pogoja starosti za obdobje 2/3 obveznega vojaškega roka moškim, ki izpolnjujejo pogoj 38 let pokojninske dobe brez dokupa: od 65 leta največ do 63 leta.
Znižanje starosti na račun vključitve pred	Pozna, vendar le za ženske.	Velja za moške in ženske. Znižanje starosti 60 let za

18. letom		zavarovance (moški in ženske), ki so dopolnili 40 let pokojninske dobe brez dokupa za ves čas dela pred 18. letom, toda ne več kot 57 let (ženske) oziroma 56 let (ženske) do 31. 12. 2018. Moški do 58. let.
Pokojninska osnova	18 let	24 let
Pokojninska doba	1. zavarovalna doba (plačani prispevki) 2. dodana doba (prispevki niso plačani, gre za obdobje študija, vojaščine, brezposelnosti) 3. dokupljena doba (plačani prispevki, različna cena dokupa glede na obdobja, ki se lahko dokupijo) 4. pokojninska doba	1. zavarovalna doba (plačani prispevki) 2. dokupljena doba (plačani prispevki brez dodatnih pogojev in enotna cena nakupa) 3. pokojninska doba 4. ni več dodane, namesto delovne dobe se uporablja termin pokojninska doba brez dokupa. 5. novost uvedba cenejšega dokupa za 2 leti študija. 6. cenejši dokup v okviru poklicnega zavarovanja
Bonusi	1. za daljšo delovno dobo od 40 let (moški) oziroma 38 let (ženske) pred dopolnitvijo polne starosti, ki je 63 let (moški) in 31 let (ženske) - po regresivni lestvici. 2. za delo po polni starosti - po regresivni lestvici.	Bonus 20 % za tiste, ki izpolnjujejo pogoje za predčasno pokojnino (60 let in 40. let pokojninske dobe). Poleg 20 % bonusa se uvaja novi bonus: za vsake 3 mesece dela dlje po dopolnjenih starostnih pogojih, določenih v četrtem odstavku 27. Člena (prehod v višini 1%. Maksimalni bonus za največ 3 leta dela dlje znaša 12 %.
Usklajevanje pokojnin	Z rastjo plač, dvakrat na leto (februar, november).	60-odstotna rast povprečne plače v RS, 40-odstotna inflacija. V letu 2013 redna uskladitev pokojnin v višini rasti plač (0,01 %)
Vštevnost nadomestil v pokojninsko osnovo	V višini plače.	Enako. V višini plače, ki jo je zavarovanec prejemal v koledarskem letu pred začetkom prejemanja nadomestila.
Informativni osebni račun	Ne obstaja.	Uvede se informativna osebna »evidenca« z namenom jasnejše obveščenosti o višini plačanih prispevkov (do leta 2016).
Varstvo pričakovanih pravic	Za brezposelnost in delovne invalide 5 let	Za brezposelnost, delovne invalide in presežne delavce (3 oz. 5 let)
Spodbude delodajalcem in	Ne pozna.	Stimulacija delodajalcev v obliki znižanih prispevkov delodajalcev za

samozaposlenim		starejše zaposlene (30 % (za delavce 60 +) oziroma 50 % (pod 60 %) in za prvo zaposlitev za mlade. Olajšava delodajalcem za matere, ki skrbijo za otroka do tretjega leta starosti, ko se prvič zaposlijo za nedoločen čas in ostanejo pri istem delodajalcu v zaposlitvi 2 leti nepretrgoma. Delodajalci so oproščeni plačila prispevkov delodajalca za prvo leto zaposlenosti v višini 50 %, drugo leto pa v višini 30 %. Olajšava za novoustanovljene s.p.-je, ki so oproščeni prispevkov delodajalca in prispevkov zavarovanja v prvem letu, v višini 50 %, drugo leto pa v višini 30 %.
----------------	--	--

Vir: Pogačar et al. (2013, str. 141-144)

7 PERSPEKTIVA RAZVOJA POKOJNINSKEGA SISTEMA

Deregulacija vsake posamezne pokojninske reforme na zmanjševanje primanjkljaja v pokojninski blagajni pozitivno vpliva le na kratki rok. Primanjkljaju se ob dosednji indeksaciji pokojnin s plačami ob upoštevanju demografskih projekcij in ob nespremenjenih ostalih dejavnikih brez ustreznih ukrepov ne bo možno izogniti. Pokojninska reforma, ki je bila v Sloveniji sprejeta leta 2012, zagotavlja finančno vzdržnost sistema do leta 2020, zato dolgoročni izzivi pokojninskega sistema, ki so posledica staranja prebivalstva, seveda ostajajo. Za zagotovitev cilja finančne vzdržnosti in primernih pokojnin bo potrebno analizirati učinke reforme in pripraviti podlago za širšo družbeno razpravo o novi pokojninski reformi oziroma o novem pokojninskem sistemu, ki bo tudi po letu 2020 upošteval neugodne demografske razmere, zagotavljal finančno vzdržnost in primerne pokojnine. Pri tem pa bo ključna gospodarska rast, ki mora prinesiti nova delovna mesta in s tem več aktivnih zavarovancev (Papež et al., 2013, str. 54-59).

Komisija OECD je ocenila nedavne reforme pokojninskih sistemov, ki so prispevale k omejitvi dviga stroškov in krepitvi vzdržnosti pokojninskih sistemov. Poudarjajo, da je poleg sprejetih ukrepov potrebo spremljati tudi spremembe delovnih mest in trga dela, ki moškim in ženskam omogočajo, da lahko delajo dlje. Delavcem je potrebno nuditi spodbudo, da bodo delali dlje in jih spodbujati k dodatnemu varčevanju po drugem in tretjem stebru, ker bo zaradi nedavne reforme večina delavcev, ki vstopajo na trg dela, prejela nižje pokojnine, kot prejšnje generacije. Dolgoživost, upadanje rodnosti in posledično prehod na manjšo delovno sposobnost prebivalstva predstavlja izziv za pokojninske dosežke v vseh državah članicah (European Union News, 2013).

Ključna razsežnost pokojninske reforme je, da se ne nanašajo samo na trenutni položaj starejših, ampak tudi na prihodnji razvoj dogodkov, ki so pod vplivom sprejetih reform. Na splošno so reforme namenjene zaježitvi naraščanja izdatkov za pokojnine. Ustreznost in vzdržnost pokojnin ni mogoče doseči ločeno, pač pa medsebojno. (Holzman, MacKellar & Repanšek, 2009).

Zaradi drastičnega spreminjanja strukture prebivalstva, ki ga s projekcijami napovedujejo demografi, je potrebno doseči zavedanje vsega prebivalstva, da bo v prihodnje vsak posameznik moral poskrbeti za svojo finančno vzdržno starost. Dodatni oziroma naložbeni sistemi so postali nujni mehanizem za izogibanje revščini v državah s starajočim se prebivalstvom. Z vzpostavitvijo dodatnega pokojninskega sistema se ne rešijo zgolj fiskalni problemi prvega stebra, temveč se okrepijo tudi domači finančni trgi in institucije (Berk Skok, Simoneti, 2006). Pokojninsko varčevanje, kot ga poznamo danes, ne bo moglo dosegati nadomestitvenega razmerja (merjenega kot razmerje med pokojnino, prejeto ob upokojitvi, in zadnjo plačo) na ravni 70 %. Prostovoljno varčevanje, katerega učinki se danes vidijo v povprečnem vplačilu 40 evrov (in še to samo polovice delovne populacije),

bodo rezultirali v le nekaj odstotkih dodatne bruto pokojnine, ki pa bo še dodatno obdavčena z dohodnino. (Berk Skok, 2012).

V tretji steber delodajalec svoje zaposlene vključi prostovoljno, kar pomeni, da velika večina ni vključenih in so izpostavljeni tveganju ter se zaradi nizkih plač tudi sami ne vključijo v prostovoljni drugi steber. Če pa uvedemo možnosti za individualno pokojninsko varčevanje, v okviru katerega lahko posameznik v pomembni meri sam odloča o obsegu varčevanja, lahko pričakovan izpad nadoknadimo. Tako z vzpostavitvijo tretjega stebra v kapitalsko varčevanje z davčnimi spodbudami vključimo tudi prebivalstvo, ki sicer ne bi moglo ustvariti varčevanja in bi bilo tako odvisno samo od hirajoče državne pokojninske blagajne. Predlaga se uvedba P-računov, ki naj bi v desetih letih pomembno povečali del upokojenskih dohodkov. Temeljni namen je spodbuditi dolgoročno varčevanje, ki je danes premalo poudarjeno. Sistem mora biti administrativno preprost in stroškovno učinkovit, zasnovan tako, da ga v prihodnosti ne bo treba spreminjati v temelju, pač pa samo dograjevati ter mora z davčnimi olajšavami spodbuditi posameznika, da se bo vanj vključil. Davčno podprti ustroj P-računov naj bi se torej izvajal prek domačih in tujih finančnih institucij (skrbnic) – bank, zavarovalnic, BPD-jev, DZU-jev, ki bi pri finančnem regulatorju pridobile dovoljenje za ponujanje storitev v okviru tretjega stebra in bi se za vodenje P-računov tudi registrirale pri davčnem organu. Na P-računih bi se v skladu s predlagano ureditvijo na ravni posameznikov (posameznega P-računa) vodile evidence o vsem, kar je pomembno za pregledno informiranje posameznikov in za obračun davčnih spodbud. Davčni organ bi na osnovi obvestil, sprejetih s strani finančnih institucij, priznal znižanje davka v okviru izdelave indikativnega obračuna dohodnine in izračunal znesek doplačila dohodnine oziroma vračila akontacij z upoštevanjem tega znižanja. Posameznik bi torej na P-račune vplačeval neto zneske (na osnovi plač, honorarjev, drugih prihodkov, iz premoženja ...), letna davčna stimulacija pa naj bi bila priznana v višini 10 % letnih vplačil oziroma maksimalno v višini npr. 1.000 evrov letno. Celotno obdobje vključenosti posameznika v sistem se deli na dva dela, in sicer na obdobje akumulacije sredstev (varčevanja) in obdobje uporabe sredstev (razvarčevanja). V obdobju varčevanja posameznik varčuje v poljubnih zneskih, lahko pa v sistem prenese tudi premoženje. Takšne prenose je zlasti logično pričakovati takoj na začetku, ko bi posamezniki svoje privarčevano premoženje želeli deklarirati kot namensko pokojninsko varčevanje in v obdobju pred upokojitvijo oziroma nekaj let pred načrtovanim črpanjem sredstev z računa (npr. po posameznikovem 60. letu). V točki upokojitve se posameznik odloči za način izplačila, ki je skladen oziroma dopusten glede na zakon o P-računih, in od te točke dalje prejema (redne) denarne tokove iz naslova razvarčevalnih produktov (pokojninskih rent ali pa produktov programiranega razvarčevanja) (Berk Skok, 2012)⁴⁵.

⁴⁵ Poleg obsežne reforme drugega stebra dodatnega pokojninskega sistema je v Sloveniji nujno razmišljati o mehanizmi za spodbujanje namenskega pokojninskega varčevanja v tretjem stebru, da bodo lahko odgovorni posamezniki sami in s pomočjo državne stimulacije pripomogli k višji finančni preskrbljenosti na stara leta. To je ključnega pomena še zlasti za srednji in celo nižji družbeni sloj. Zmanjšanje pravic iz naslova sistema sprotnega prispevnega kritja bo za različne sloje prebivalstva v prihodnje zelo verjetno različno, saj bodo v ospredju diskusij aktualne vlade in

Drugi steber temelji na pričakovanjih in rasti finančnega premoženja, ki ga upravlja javni ali zasebni pokojninski sklad in je odvisen od vzponov in padcev svetovnega trga. Privatizacija pokojninskega sistema, ki se šteje kot obetavna možnost, tudi ne reši problema, ker ne zagotavlja ali obljublja varnega dohodka za starejše osebe. Ravno nasprotno, večja izbira in višji donosi, ki se štejejo kot prednosti zasebnega pokojninskega sistema, ni mogoče doseči brez ogromnega tveganja. Večina ljudi si tveganja ne more privoščiti in se ga niti ne zavedajo. Trg ne zagotavlja donosov in niti ne jamči, da bodo vrednosti finančnih naložb ostale nespremenjene; transakcijski stroški zasebnih pokojninskih skladov so višji od transakcijskih stroškov javnih pokojninskih sredstev. Skrb za "stare" se tudi ne more preprosto premakniti iz javnega v zasebni sektor. Dejansko so posledice privatizacije lahko katastrofalne, tako za upokojence kot za javne finance. Če zasebni pokojninski sklad propade, se vlada ne more izogniti odgovornost za upokojence, ki jih je prizadel propad sklada, in bi mnoge ljudi potisnila v revščino. Dejansko je rešitev za staranje prebivalstva EU mogoče najti v obstoječih PAYG sistemih (Mencinger, 2008).

Po veljavnem sistemu financiranja javne pokojninske sheme državni proračun pokriva razliko med izdatki za pokojnine in vplačanimi prispevki. Ker država za ta namen nima zagotovljenih sredstev, se sredstva zagotovijo z zadolževanjem. Zato bi bilo za ohranitev finančne vzdržnosti na dolgi rok potrebno zagotoviti dodatna sredstva in uzakoniti možnost, da se ob sprejemanju Zakona o izvrševanju proračuna zagotovi sredstva za izplačevanje pokojnin in bi se tako pokojnine delno financirale s prispevki od plač, za manjkajoči del pa bi bila zagotovljena proračunska sredstva.

Obstaja pa tudi možnost, da se v sistem obveznega zavarovanja vpelje sistem navideznih pokojninskih računov (National defined contribution), kot jih prikazuje slika 5. To je računovodski mehanizem, s pomočjo katerega se vplačani prispevki zavarovanca evidentirajo na njegovem osebnem računu. Ti osebni računi so samo navidezni, saj se prispevki v okviru dokladnega sistema uporabijo za sprotno izplačevanje pravic upokojencev. Bistvo delovanja NDC sistema je v dosledni indeksaciji prispevkov, saj je višina pokojnine odvisna od višine vplačanih prispevkov, dolžine plačevanja in pričakovane življenjske dobe njegove generacije - prvi steber. Za preoblikovanje sistema bi bilo potrebno uvesti močan redistributivni element – ničelni steber, ki bi vsakomur zagotavljal univerzalen dohodek in ki bi bil vezan na vstopno starost 65 let oziroma morebitno kasnejšo upokojitev. S tem bi se ohranila solidarnost v NDC sistemu (Pogačar, 2009).

sindikatoval vedno argumenti o nizki ravni pokojnin delavcev oziroma najrevnejših slojev. Tako bodo največ izgubili mlajši posamezniki srednjega sloja. Ti posamezniki so namreč solidarni in bodo v aktivni življenjski dobi financirali upokojence, na starost pa bo zanje zaradi skrčenih populacij zmanjkalo denarja. Zato je nujno potrebno, da se zanje vzpostavi stimulativen mehanizem, ki bo samo v njihovi domeni (drugi steber namreč ni) in jim bo omogočil nadomeščanje izpada dohodkov oziroma »pomanjkanje solidarnosti« (ki bi jo lahko imenovali tudi sistemska napaka), ki jo je zaradi sindikalnih pritiskov praktično nemogoče presekati. Več v Berk Skok, 2012.

Slika 5: Prikaz posameznih stebrov predlaganega pokojninskega sistema

Premije zavarovancev	III. steber Varčevanja in zavarovanja
Premije delavcev in delodajalcev	II. steber Obvezno dodatno in prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje
Prispevki delavcev in delodajalcev	I. steber Obvezno pokojninsko zavarovanje
Prispevki PIZ (1,5 %) in državni proračun	Ničelni steber Univerzalni državljanski dohodek

Vir: Pogačar (2009, str. 567)

8 POKOJNINSKA REFORMA V NEMČIJI

8.1 ZGODOVINSKI RAZVOJ

Nemški pokojninski sistem se je začel leta 1889, ko so po dolgotrajnem usklajevanju sprejeli invalidsko zavarovanje za zagotavljanje dodatnih dohodkov za delavce v industriji (modri ovratnik)⁴⁶, ko le- ti zaradi starosti niso mogli več opravljati dela. Financiran je bil s prispevki zaposlenih, ki so se je ujemali s prispevki delodajalcev in 50 markami subvencije iz davčnih prihodkov. Leta 1911 je bil ustvarjen še drugi sistem za zaposlene (beli ovratnik)⁴⁷, katerega namen je bil zagotoviti zamenjavo dohodka in je imel višje prispevne stopnje in višje subvencije, ker je bil v celoti financiran iz subvencij, ter je bil začetek koriščenja odložen do leta 1923. Zasebne agencije pa so leta 1923 ustvarile tudi vzajemno zavarovanje predvsem za rudarje. Pokojninski načrti rudarjev se je srečeval z resnimi primankljaji do konca prve svetovne vojne zaradi sprememb v demografski sestavi njihovega članstva in narave industrije, saj se je začela avtomatizacija, ki je povzročila zmanjšanje zaposlenih. Nemčija je izgubila vojno, ki se je financirala predvsem z zadolževanjem, kar je privedlo do hiperinflacije, zato pokojninski sistem ni imel druge izbire, kot da se financira na pay-as-you-go osnovi (Mierzejewski, 2012).

Reforma leta 1957 je vpeljala delni PAYG sistem in indeksacijo pokojnin, ki se enkrat letno usklajujejo z rastjo plač. Ta ukrep je preprečil realno zmanjšanje pokojnin zaradi inflacije. Uvedli so socialno zavarovanje za samozaposlene in minimalno pokojnino. Ker je predpisana starost za upokojitev postajala fleksibilna in se je materialni položaj upokojencev vse bolj izboljševal, so se na drugi strani povečali stroški pokojninskega sistema. Leta 1972 je bila uvedena fleksibilna starost in je bilo polno pokojnino možno pridobiti že pri starosti 63 let, pokojninsko zavarovanje pa je postalo dostopnejše tudi za gospodinje in samozaposlene (Mihalovič, 2004, str. 29).

S padcem berlinskega zidu je prišlo tudi do pokojninske reforme leta 1992, ki je prinesla spremembe v upokojitveni starosti. Na eni strani so dvignili obvezno upokojitveno starost in na drugi strani znižali pokojnine zaradi predčasnega upokojevanja. Spremenila se je vrednost pokojnin in se usklajuje z rastjo neto in ne več bruto plač, povečala se je prispevna stopnja za pokojninsko zavarovanje. Uvedli so samoregulativni mehanizem, po katerem se letno določa višina prispevne stopnje, ki zagotavlja finančno izravnavo sistema.

⁴⁶ modri ovratnik: delavec, fizična dela, gradbena obrt

⁴⁷ beli ovratnik: direktor, lastnik, uslužbenec v storitveni dejavnosti

Leta 2001 so izvedli so reformo invalidske pokojnine, uvedli so enotne invalidske pokojnine, ki se dodelijo, če zavarovanec ne more delati vsaj 6 ur dnevno in je omejena na obdobje treh let, podaljša se, če še obstajajo pogoji nezmožnosti. Kadar je oseba zmožna delati manj kot tri ure dnevno, prejme invalidsko pokojnino. Kadar pa je oseba zmožna delati več kot 6 ur na dan, se ji najde ustrezna zaposlitev, ki jo bo v skladu s svojimi sposobnostmi lahko opravljala.

Omejili so rast prispevnih stopenj državnega pokojninskega zavarovanja, in sicer se prispevna stopnja do leta 2002 ne sme zvišati nad 20 % in do leta 2030 nad 22 %. Zmanjšanje bremena za pokojninsko zavarovanje in javni pokojninski sistem so dosegli z dodatnim prostovoljnim poklicnim in privatnim zavarovanjem, ki je izpostavljeno tržnemu gospodarstvu. Trg ne nadomešča socialne države, ampak postane njen bistveni del in s tem je pokojninska reforma osupljiv primer ustvarjanja novega trga prek socialne politike. Ustvarjanje, spodbujanje in urejanje tega trga je zdaj del socialne politike v demokratični državi. Z drugimi besedami, ker se je država umaknila iz zagotavljanja socialne zaščite, je vsak posameznik sam dolžan postati menedžer svoje socialne varnosti (Rub & W. Lamping, 2010).

V državah, kjer so javni pokojninski sistemi povezani s visokimi stopnjami dolgoročne brezposelnosti, je primernost pokojnin v prihodnosti postala politično vprašanje. V ta namen so bile sprejete nedavne pokojninske reforme, ko so bile usmerjene v izboljšanje dolgoročne finančne vzdržnosti javnega pokojninskega sistema, ki ga izpad dohodka zaradi brezposelnosti ne sme bistveno zmanjšati. V Nemčiji so primerjali vpliv sprememb na ravni javnih pokojnin prihodnjih generacij z upoštevanjem dejavnika trajnosti in zakonskega povečanja upokojitvene starosti. Mlajša generacija bo imela bistveno nižje pokojnine, ki mejijo že na prag revščine, ne samo zaradi političnih reform, pač pa tudi zaradi višje akumulirane brezposelnosti. Simulacije kažejo visoke deleže pokojnin, nižje od minimalne pokojnine, ki so jo pred kratkim uvedli zaradi preprečevanja revščine med upokojenci. Pomembne razlike so bile ugotovljene tudi pri pridobljeni stopnji izobrazbe, saj je to glavni dejavnik, ki oblikuje zaslužek v aktivni dobi.

Politični cilj stabilizacije finančnega pokojninskega sistema je dolgoročna trajnost, ki lahko pride v konflikt z zagotavljanjem ustreznosti javne pokojnine in preprečevanjem starostne revščine. Nadomestilo za zmanjšanje javnih pokojnin je vlaganje v zasebne ali poklicne pokojnine, oba načina sta povezana s kontinuirano kariero na trgu dela.

Čeprav so bile velikodušne subvencije za zasebne prihranke predstavljene v luči nedavne pokojninske reforme, pa je težko verjeti, da bodo zasebni prihranki gospodinjstev z nizkimi dohodki preprečili starostno revščino. Eden izmed ukrepov je tako imenovana »solidarnostna pokojnina«, ki je namenjena dopolnitvi zelo nizkih pokojnin posameznikov z več kot 30 let zavarovalne dobe. Glede na simulacije bo finančna vzdržnost sistema pod hudim pritiskom, zato bo potrebno uravnotežiti potencial nespodbudnih vplivov in porazdelitve. Možna rešitev bi bila združiti razsežnost redistribucije elementov znotraj pokojninskega sistema za zaposlene z nizkimi dohodki in brezposelne ter izboljšati

položaja teh dveh skupin z višjim tveganjem za starostno revščino na trgu dela. Postavi pa se tudi vprašanje, ali naj se ohrani subvencija za delovna mesta z nizkimi dohodki ali naj se okrepijo prizadevanja za redna delovna razmerja (Geyer & Steiner, 2014).

8.2 VELJAVNA ZAKONODAJA

V skladu z Zakonom o pokojninski reformi iz leta 1992 je bila celotna zakonodaja nemškega pokojninskega zavarovanja preoblikovana. Vanj je vključena formula na tak način, da bo pričakovano breme, ki je posledica sprememb v starostni strukturi prebivalstva, enakomerno porazdeljeno med delavce, upokojence in državo brez kakršne koli nadaljnje zakonodajne vpletenosti. V ta namen je bila uvedena formula »earningsrelated« za usklajevanje pokojnin, vsebuje pa tudi določbe za postopen dvig upokojitvene starosti in hkrati obstoječe meje za predčasno upokojitev iz 60 in 63 let brez aktuarske prilagoditve.

Slika 5: Struktura nemškega pokojninskega sistema

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

Vir: Miljuš (2003, str. 44)

Nemški državni pokojninski sistem (*Gesetzliche Rentenversicherung, GRV*) je sestavljen iz treh stebrov, kot je razvidno iz slike 6, in pokriva 85 % zaposlenih. Obvezno pokojninsko zavarovanje izvajajo različne zvezne in regionalne ustanove. Približno 70 % državnega pokojninskega sistema se financira po sistemu PAYAG, ostali del je financiran iz proračuna s pomočjo dela »ekološkega« davka in ene odstotne točke DDV-ja.

V državni pokojninski načrt so vključeni zaposleni v zasebnem sektorju in del javnega sektorja. Državni uslužbenci in kmetje so zavarovani znotraj posebnih pokojninskih načrtov. Za državne uslužbence so ustanovljeni posebni državni pokojninski načrti, ki se financirajo neposredno iz državnega proračuna. Samozaposleni so zavarovani znotraj pokojninskih načrtov, ki jih izvajajo profesionalna združenja, ki so opredeljena kot institucije javnega prava. Če združenje od samozaposlenih to zahteva, se morajo vključiti v državni pokojninski načrt, ostali pa so vključeni v privatni pokojninski načrt, razen če njihov mesečni dohodek ne presega 15 % povprečne mesečne bruto plače (Börsch-Supan & Wilke, 2003).

Za pridobitev minimalne zjamčene pokojnine ni posebnega zavarovanja, vendar pa so invalidi in starejši ljudje brez zadostnih dohodkov upravičeni do prejemkov v obliki socialne pomoči v odvisnosti od vseh dohodkov in premoženja posameznika. Splošno zavarovanje, ki velja za zaposlene v zasebnem in javnem sektorju, pokriva starostno, invalidsko, predčasno in vdovsko pokojnino; obstajajo posebna zavarovanja za javne uslužbence, zaposlene za nedoločen čas, pa tudi za kmete in rudarje.

Poklicne pokojnine obstajajo v višini 1,4 % BDP. Predvidene so spodbude glede na zgornjo mejo za plačilo prispevkov socialne varnosti (*social security ceiling –SCS*) ter tudi določene davčne olajšave. Individualno financirane pokojnine so od reforme leta 2001 pridobile na pomembnosti. V spodbudo so jim davčne olajšave in neposredne rente. Prispevna stopnja je od leta 2008 dalje 4 % od plače.

Starostna meja za pridobitev pokojnine je 65 let za oba spola. Za izračun pokojninske osnove se upošteva celotno obdobje zaposlitve. Možnost predčasnega upokojevanja brez odbitkov je ohranjeno le za brezposelne osebe in osebe z delno delovno zmožnostjo. Predčasna upokojitev z odbitki je mogoča za osebe, ki imajo vsaj 35 let zavarovalne dobe in so stari vsaj 60 let. Za vsako leto upokojitve pred polno upokojitveno starostjo se pokojnina zniža za 3,6 % na leto.

Pokojninski sistem se financira iz prispevkov delodajalcev in delojemalcev. Prispevek v letih 2004-2006 za obvezno pokojninsko zavarovanje je bil 19,5 % bruto dohodka, in sicer delodajalec 9,75 % in delavec 9,75 %. Prispevek, ki je fiksiran del bruto dohodka (19,5 %), se plačuje do praga (*contribution limit*), ki znaša 5.200 evrov (na zahodu države) in 4.400 evrov (na vzhodu države) mesečno.

Delodajalec pokrije celoten prispevek za vajenca ter za delavca, ki mesečno zasluži manj kot 400 evrov. Delavci, s plačo med 400 in 800 evrov, plačujejo zmanjšano, vendar postopno naraščajočo prispevno stopnjo. Subvencije iz državnega proračuna so leta 2004 krile 27,5 % pokojninskih izdatkov (33 % leta 2003). Pokojnine za javne uslužbence in socialne pokojnine se financirajo iz davkov (*Beamtenversorgung*).

Zaposleni v kmetijstvu imajo posebno pokojninsko zavarovanje (*Altershilfe für Landwirte*). Samozaposleni niso obvezno pokojninsko zavarovani - lahko pa se prostovoljno vključijo v sistem obveznega zavarovanja.

Pokojnina se usklajuje glede na rast plač in prispevnih stopenj. Zakon ne določa meje, ki jo sme preseči pokojnina (Ocena stanja, 2013).

9 POKOJNINSKA REFORMA V ITALIJI

9.1 ZGODOVINSKI RAZVOJ

Tako kot večina evropskih držav, tudi Italija doživlja serijo demografskih in družbenih sprememb, to so daljša življenjska doba, staranje prebivalstva, krajša aktivna doba in daljše prejemanje pokojnine. Vsi ti dejavniki, skupaj z naraščajočo zaskrbljenostjo glede vzdržnosti javnih pokojninskih sistemov, so povzročili, da postajajo dopolnilni pokojninski sistemi vse pomembnejši in da se družbe vse bolj zavedajo potrebe za varčevanje za upokojitev (Agudo & Gracia, 2011).

V Italiji je bil v veljavi od začetka 20. stoletja Bismarckov sistem. Po vojni so v okviru političnega sodelovanja in gospodarske rasti zagotovili pokojninske določbe za posebne skupine: javne uslužbenke in kmetijske delavce obrtnike, gospodinje in trgovce, ki so prejeli pokojnino, nesorazmerno visoko v primerjavi z vplačanimi prispevki, kar je vodilo do pomembnih ravni primanjkljaja v daljšem časovnem obdobju (Regini & Regonini 1981: 222 v Carrera, 2009). Druga pomembna značilnost tega sistema je omogočila upokojitev pred zakonsko upokojitveno starostjo s polno pokojnino, če so izpolnjevali minimalno število anuitet, nastavljeno na najnižjo, tj. 20 let za javne uslužbenke. Najprej je ta ureditev veljala za javne uslužbenke, nato je v poznih 60-ih, kot odgovor na proteste, razširila pravico na vse zaposlene in uvedla ne-prispevne pokojnine. Kombinacija zelo velikodušnih pokojninskih določb in velikih demografskih sprememb na trgu dela je spravila italijanski javni pokojninski sistem pod vse večji pritisk (Carrera, 2009).

Zaradi prevelike radodarnosti v preteklosti so sprejeli serijo reform. Najpomembnejša reforma je bila uvedba pokojninskih skladov v italijansko zakonodajo, leta 1990. »Pripeljala je do sistema, ki se sestoji iz treh virov pokojninskih prihodkov: socialna varnost, poklicni in drugi kolektivni zasebni pokojninski skladi in osebni upokojitveni računi (IRAS).« (Paiella & Tiseno, 2011).

Leta 1992 so z zakonom povečali upokojitveno starost za moške iz 60 na 65 let in za ženske iz 55 na 60 let. Poleg tega so za predčasno upokojitev povečali število let plačevanja prispevkov iz 15 na 20 let. Leta 1993 so vključili v izračun pokojnine tudi leta z najmanjšimi vplačanimi prispevki. Leta 1995 so uvedli prispevno metodo za izračun pokojnine, ki omogoča prilagodljivo upokojitveno starost (57 – 65 let). Leta 1997 so začasno zamrznili pokojnine in povečal nacionalni prispevek za samozaposlene delavce. Kljub temu je reforma leta 1995 prinesla veliko zmanjšanje izdatkov za pokojnine, ker je v sistem PAYG uvedel dopolnilno socialne sistema zavarovanja. V letu 2008 je upokojitvena starost za moške 65 let in za ženske 60 let starosti in vsaj 40 let zavarovalne dobe (prej je bila 35 let), če se upokoji prej, bo pokojnina sorazmerno nižja (Agudo & Gracia, 2011).

Sprejete reforme so korenito spremenile pokojninsko načrtovanje, zlasti leta 1995, z uvedbo sistema navideznih pokojninskih prispevkov (NDC). Zaradi pretirano dolgega prehodnega obdobja bo postopno uvajanje reforme trajalo do leta 2050, kar pomeni dvojno težavo: na eni strani je potrebno ukrepe izvajati za zmanjšanje izdatkov v kratkem obdobju in niso skladni s končnim stanjem, po drugi strani pa je bila ogrožena verodostojnost reforme zaradi postopnega uvajanja sprememb. Finančna kriza je položaj še poslabšala in večstebni sistem je tako v nevarnosti. Glavni problem je pomanjkanje zavezanosti za izpolnitev reforme iz leta 1995. Trdnost pokojninske zaveze bo moč doseči s krepitvijo vzdržnosti, ne da bi žrtvovali ustreznost, bolj poenoteno obravnavo med spoloma in povečati prožnost pri upokojitveni starosti z odpravo izkrivljanja v korist zgodnjega upokojevanja (Moscarola & Fornero, 2009).

Leta 1997 se je Prodijska vlada obupno trudila, da bi izpolnila pogoje za prevzem evra, zato so se dogovorili še za eno reformo, ki bi znižala proračunski primanjkljaj za 0,2 %. Reforma je vključevala postopno višanje za minimalno pokojninsko dobo za pridobitev pokojnine 35 let in upokojitveno starost 57 let za vse delavce. Poudarek je bil na odpravi razlike in zagotovitvi dolgoročne finančne vzdržnosti sistema (Carrera, 2009).

Eno izmed najbolj spornih vprašanj je bilo, kako opuščati predčasno upokojevanje. Kratkoročni prihranki so bili realizirani s parametričnimi posegi, vključno z nenadnim zvišanjem upokojitvene starosti leta 2004. Pred krizo je bil italijanski pokojninski sistem tako ujet v neskončno tranzicijo. Postopno uvajanje NDC in neodločno opuščanje zgodnjih upokojitev je vodil v potrebe po kratkoročnih konsolidacijah. Kriza je bila tudi povod za varčevanje v javno korist. Med letoma 2009 in 2012 so bili sprejeti številni varčevalni paketi. Ker so zaradi kratkoročnih prihrankov zopet uvedli razliko med spoloma pri upokojitveni starosti javnih uslužbencev, je EU uvedla sankcije proti Italiji. Kot odgovor na ta ukrep Italija načrtuje postopno usklajevanje starosti po poklicih in spolih do leta 2026. Da bi pospešili uvajanje NDC, so bili določeni za plačilo tudi nekateri prispevki, ki so bili do leta 2012 izvzeti iz plačila. Upokojitev se lahko odloži do 70. leta v skladu z novim sklopom deliteljev, odmerna doba starostne pokojnine v okviru sistema NDC se je povečala od 5-20 let, povečale so se prispevne stopnje za samozaposlene. V celoti je bila pokojninska zakonodaja v letih krize osredotočena predvsem na zmanjšanje kratkoročnih in dolgoročnih stroškov, da bi stabilizirali javni proračun (Natali & Stamati, 2014).

Neodvisno od reform so uvedli davčne spodbude za naložbe v pokojninske načrte, kjer so pridobili delavci pomembne olajšave za njihove prispevke in prispevke podjetij. Vendar samo olajšave ne smejo biti spodbuda za varčevanje, saj je samo 10 odstotkov prebivalstva delovno aktivnih in javne pokojnine ne bodo zadostovale za dostojno življenje. Italijanska zakonodaja pozna dve široki kategoriji za dopolnilne pokojnine: poklicne načrte in osebne načrte. Poklicni načrti se delijo na tri vrste: po dogovoru, odprte in že obstoječe, medtem ko obstaja samo ena vrsta osebnega načrta: individualni pokojninski načrt (Aguido & Gracia, 2011).

Vse politike, ki dajejo davčne ugodnosti za nekatere varčevalne instrumente, so drage, saj pomenijo izgubo davčnih prihodkov, zato jih je potrebno uravnovesiti z znatnim povečanjem varčevanja v zasebnem sektorju. Naložbe v pokojninski sklad so na splošno oblika dolgoročnega varčevanja, ki jih je mogoče unovčiti pred upokojitvijo za določeno ceno. Italija je med leti 1993 in 1995 sprejela niz zakonov, ki vzpostavljajo temeljna načela za disciplino zasebnega varčevanja skupaj z reformo socialne varnosti, ki je povzročila znatno zmanjšanje prilivov v javno pokojninsko blagajno. Pokojninski skladi in osebni pokojninski računi so bili zasnovani kot dva ločena in posebna dodatna stebra. Resnično novost reforme pa predstavljajo poklicne pokojnine kot kolektivne naložbene sheme, namenjene dopolnitvi javnih pokojnin. S sprejetimi zakoni se je povečala preglednost in zmanjšala tveganost, saj je določila stroga pravila obnašanja, zmanjšala je fiksne stroške in omogočila ugodno davčno obravnavanje prispevkov in izplačil ter povečala konkurenco med ponudniki pokojninskih skladov (Paiella & Tiseno, 2011).

Reforma, izvedena leta 1995, je bila sprejeta s podporo sindikatov, in je v zameno za njeno odobritev pridobila precej dolgo prehodno obdobje za nov sistem in bo imela vpliv na upokojitev od leta 2013 dalje. Upokojenci in starejši delavci niso bili prizadeti s to reformo. Sindikati so pridobili tudi izenačitev obravnavanja med različnimi poklicnimi skupinami, prispevne stopnje za delavce v javnem sektorju so se povečale na isto raven kot tiste, ki jih plačujejo zaposleni v zasebnem sektorju (20 odstotkov plače), poleg tega je reforma povečala spodbude za varčevanja v pokojninski sklad, prvič predstavljen v prejšnji reformi (Bonoli & Pailier, 2007).

Nove pomembne davčne zakonodaje so bile uvedene leta 2001 z namenom pomoči pri razvoju novih pokojninskih skladov in tudi osebnih pokojninskih načrtih. V letu 2007 je bilo opaziti velik razvoj pokojninskih skladov, zlasti zaradi morebitnega prenosa prenehanja nadomestila. Pokojninski skladi so namenjeni za financiranje II. stebra Social Security II.

Od 1. julija 2008 je potrebno ob vstopu v pokojninske sklade dostaviti "standardni pokojninski načrt", da lahko primerjajo ocenjene prihodnje pokojnine s svojimi potrebami. Poleg tega lahko preko spletne strani spreminjajo tudi nekatere spremenljivke (raven prispevkov, profilom tveganja njihovih naložb, upokojitvena starost ...) in nadgrajujejo svojo projekcijo pokojninskega načrta.

V letu 2012 je v veljavi nov pokojninski zakon, ki določa, da se znesek pokojnine izračuna glede na višino vplačanih prispevkov. Upokojitvena starost je za vse moške, zaposlene in samozaposlene osebe in za vse ženske, ki delajo v javnem sektorju, 66 let. V letu 2018 bo ta starost veljala tudi za vse ženske. Od leta 2021 pa bo najnižja upokojitvena starost 67 let za vse zaposlene. Drugi zahtevan pogoj je najmanj 20 let plačevanja prispevkov. Reforma uvaja tudi predčasno upokojitev za tiste zavarovance, ki dosežejo za ženske 41 let in en mesec in za moške 42 let in en mesec pokojninske dobe, in z malusi, če je starost manj kot 62 let (Povzetek Italijanske pokojninske reforme, 2015).

Politike, ki lahko povečajo stopnje aktivnosti starejših delavcev, lahko zmanjšajo pritisk staranja na javne finance in hkrati zagotovijo boljši življenjski standard, zato so mnoge vlade OECD sprejele usposabljanje kot enega možnih načinov vodenja starejših delavcev pri zaposlovanju in iskanju zaposlitve. V Italiji se je zaradi pokojninske reforme najnižja upokojitvena starost povečala znatno nad 50 let. Z raziskavami so dokazali, da kvalificirani zaposleni ostanejo na trgu dela dlje od njihovih neizobraženih vrstnikov. Priznan problem pa je, da imajo starejši delavci in njihovi delodajalci le kratek čas za poplačilo svoje naložbe v spretnosti, še preden pride do upokojitve. Zato ostaja vprašanje, ali pokojninske politike, ki povečujejo minimalno upokojitveno starost in zato silijo prizadete starejše delavce, da ostanejo na trgu dela, lahko prispevajo v spodbujanje naložb za usposabljanje. Pri tem subvencije za izobraževanje niso bistveno vplivale na usposabljanje starejših (Giorgio & Comi, 2013).

9.2 VELJAVNA ZAKONODAJA

Italijanski pokojninski okvir so v 2011 spremenili trije zaporedni zakonodajni posegi (Zakon D. 111/2011, Zakon E. 148/2011 in Zakon 214/2011). Povzetek najpomembnejših ukrepov, ki so jih prinesle zadnje reforme - Pojemovno opredeljena prispevna metoda se uporablja tudi za delavce v okviru sistema z določenimi prispevki, kar je bilo pred tem popolnoma izvzeto. Razširitev zadeva prispevke, obračunane od 1. januarja 2012, glede na pravilo sorazmernosti. Zakonsko določena upokojitvena starost žensk v zasebnem sektorju bo izenačena z moško (ter žensk v javnem sektorju). Postopek poenotenja bo v celoti uveden do 2018. Mehanizem „izhoda v sil“ je bil ukinjen, nadomestilo pa ga je ustrezno zvišanje najnižje starosti in/ali zahteve glede prispevka. Prispevne stopnje, ki jih plačujejo samozaposleni, so bile postopno zvišane z 20 % v letu 2011 na 24 % v letu 2018. Prispevne stopnje netipičnih delavcev so bile zvišane za 1-odstotno točko, kar znaša 27 % od leta 2012. V dvoletnem obdobju 2012–2013 se pokojnine, ki znašajo več kot 3 najnižje pokojnine (okrog 1.400 evrov na mesec), ne indeksajo glede na inflacije cen. Čeprav je bila minimalna zahteva za upravičenost do starostnega dodatka indeksirana s spremembami glede pričakovane življenjske dobe, je bila zvišana za eno leto od leta 2018 in potem popolnoma usklajena z zakonsko določeno upokojitveno starostjo. Možnost predčasnega upokojevanja, ki je bila osnovana na zahtevah iz kombinacije delovnih let in prispevkov (35 let), je bila odpravljena v vseh sistemih. V okviru pojemovno opredeljenega prispevnega sistema je predčasno upokojevanje dopuščeno, in sicer do treh let pred zakonsko določeno upokojitveno starostjo, z 20-imi leti plačanih prispevkov ter z zneskom pokojnine najmanj 1.200 evrov na mesec v letu 2012, indeksirane s petletnim povprečjem nominalnega BDP. Minimalne zahteve glede prispevka za upravičenost do predčasnega upokojevanja, ne glede na starost, so bile indeksirane s spremembami glede pričakovane življenjske dobe od leta 2013, kakor je predvideno za zakonsko določeno upokojitveno starost (Ocena stanja, 2013).

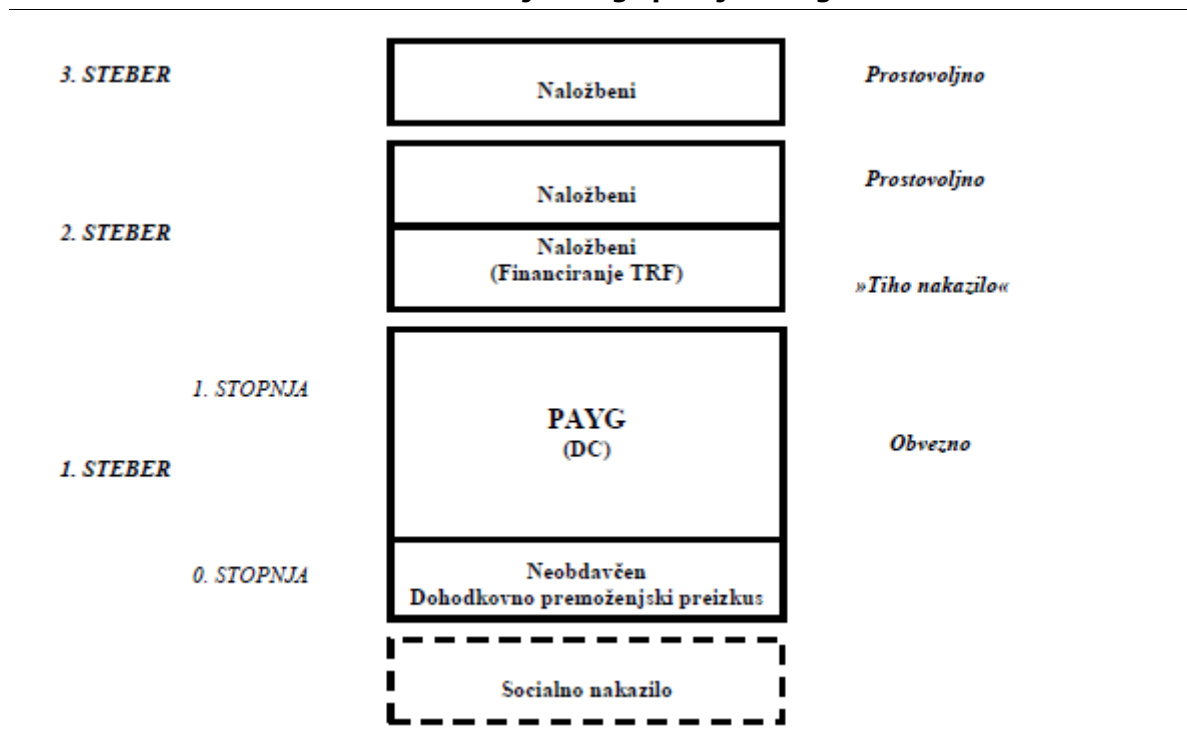
Javni pokojninski steber in prostovoljni sistemi s poklicnimi in zasebnimi pokojninskimi načrti tvorijo glavnino italijanskega pokojninskega sistema. Prvi steber je sestavljen iz obveznega pay-as-you-go zavarovanja, ki obsega različne panoge. Najpomembnejše so

pokojninsko zavarovanja za zaposlene in za samozaposlene in pokojnine za javne uslužbence. Varčevalni ukrepi, uvedeni v letu 2012 se bodo odražali v sistemu skupaj do leta 2018, kar pomeni, da se delavci ne bodo upokojili, dokler ne dosežejo starosti 66 let in 42 let pokojninske dobe za moške, 41 let za ženske. Financiranje pokojninskega sistema je sestavljeno iz prispevkov delodajalcev in delojemalcev, vendar večji del krije delavec.

Zaradi radodarnega sistema prvega stebra v preteklosti, v Italiji dodatne poklicne pokojninske sheme niso zelo razširjene. Nekaj več kot 5 milijonov ljudi je bilo vključenih v zasebne pokojninske načrte v letu 2010, kar je 22 % delovno aktivnega prebivalstva.

V Italiji obstajata dve vrsti pokojninskih skladov, kot je razvidno iz slike 7: zaprti ali pogodbeni pokojninski skladi, ki se izvajajo bodisi kot pokojninski sklad za eno samo podjetje ali pokojninski sklad v vsej panogi, ki jih ustanovijo združenje delodajalcev in sindikatov za posebne skupine udeležencev; ter odprti pokojninski skladi, ki jih banke, zavarovalnice ali družbe za upravljanje investicijskih skladov ponujajo za generično skupino udeležencev, to je za samozaposlene. Vsi pokojninski skladi morajo podpisati sporazum z zunanjim naložbenim upraviteljem, ki je lahko le zavarovalnica, banka ali družba, registrirana za upravljanje premoženja ("Societa Gestione Risparmio" ali SGR). Vsi pokojninski skladi delujejo na osnovi z določenimi prispevki (DC), saj je to edini dovoljeni tip pokojninskega načrta

Slika 6: Struktura italijanskega pokojninskega sistema



Vir: Šušmelj (2006, str. 30)

Ob prenehanju delovnega razmerja iz katerega koli razloga, morajo delodajalci plačati odškodnino odpravnine ("TRATTAMENTO di fino rapporto" ali TFR) za vse zaposlene. V Italiji TFR služi kot ozadje v primeru odpusta ali kot dodatna pokojnina po upokojitvi. Odpravnina se izračuna kot 6,9 % vsakoletnega letne plače, prevrednotena na podlagi 75 % inflacije plus fiksna obrestna mera 1,5 %, v obdobju od nastanka poslovnega dogodka in se izplača v enkratnem znesku. Ob predpostavki, da se TFR korist nabrali čez vso aktivno dobo, se pričakuje, da se zagotovi pokojnina v višini 10 % do 15 % končne plače (Pokojninski sistem v Italiji, 2015).

10 POKOJNINSKA REFORMA V ŠPANIJ

10.1 ZGODOVINSKI RAZVOJ

Finančna perspektiva španskih pokojnin ni spodbudna. Recesija je povzročila strm padec števila zaposlenih, ki plačujejo prispevke, na drugi strani pa je pričakovana življenjska doba in s tem uživanje pokojnin daljše. To predstavlja velik izziv za finančno vzdržnost pokojninskega sistema.

Zgodovinsko ozadje socialne varnosti se je začelo v letu 1908, s sprejetjem Zakona o delovnih nesrečah, ki je uvedel prvo socialno zavarovanje najprej na prostovoljni osnovi, ki je z odobritvijo delavcev v letu 1919 postala obvezna. Postavljen je bil kot zasebni pokojninski sklad, v katerega vlagajo sredstva, toda ob vzpostavitvi prvega obveznega pokojninskega sklada se je sistem financiranja spremenil v pay as you go in tako je še danes. Glavna slabost PAYG je medgeneracijska odvisnost. Ta sistem sili mlajšo generacijo, da prispeva sredstva za upokojence in zaupa, da bo naslednja generacija uspela uresničiti plačevanje prispevkov za njihove pokojnine. S temeljnim zakonom o socialni varnosti, sprejetim leta 1963, model utrjuje svoj položaj kot profesionalni sistem, vendar je začel veljati šele leta 1967 in ni mogel pokrivati potrebnih sredstev, ker je poraba naraščala (Alvarez & Molero, 2010).

Osnovna shema španskega pokojninskega sistema je bila postavljena leta 1960 s Temeljnim zakonom o socialni varnosti in 1970 z Zakonom o financiranju in izboljšavah. Od sredine 70 let je imel sistem tipično Bismarkovo strukturo s PAYG sistemom, ki je bil razdrobljen v različne sheme in posledično diferencirano pokojnino. Pokritost pokojninskega sistema je bilo razumeti kot šibko in celo leta 1978 35 % prebivalstva ni imelo dostopa do vseh pokojnin.

Proces demokratizacije, ki se je začel leta 1975, je dal poseben poudarek na širjenju socialne varnosti, ker je Španija postala kandidatka za pridružitve Evropske skupnosti. Izvajali so številne ukrepe, ki so privedli do pomembne širitve pokojninske pokritosti s tem pa tudi bistveno povečanje izdatkov. Leta 1982 je bilo š vedno 14,4 % delavcev izključenih iz sistema socialne varnosti.

Leta 1982 je bila izvoljena nova socialistična vlada, ki je v objemu neoliberalnega pristopa gospodarskemu prilagajanju in restriktivni monetarni politiki za doseganje makroekonomske stabilizacije uporabila vrsto ukrepov, da bi zmanjšali izdatke za pokojnine. Glavni cilj pokojninske reforme iz leta 1985 je bil zmanjšanje goljufij, zlasti invalidskih upokojitev. Zakon je uvedel pomembne spremembe v parametrih sistema in uvedel strožji nadzor za pridobitev invalidskih in družinskih pokojnin, kar je prispevalo k omejitvi odhodkov iz pokojninskega sistema (Carrera, 2009). Povečalo se je minimalnih vplačilo prispevkov iz 8 na 15 let, s pogojem, da morajo biti vplačila zadnjih 8 let pred

upokojitvijo, povečali so tudi število letnih plač, ki se uporablja za izračun pokojnine - iz 2 na 8 in prenehali usklajevati pokojnine z rastjo plač (Sarasa, 2008).

Od leta 1960 naprej španska pokojninska poraba dosega evropske standarde. Leta 1980 so bili dodani dodatni pokojninski skladi, leta pa 1990 je bila dodana druga shema za kritje pokojnin manjšini, ki ne plačujejo prispevkov, zato se je pojavil problem prekomerne pokojninske porabe sicer nerazvite socialne države. Medstrankarski odbori, delavci in delodajalci so leta 1995 sklenili Toledo pakt, ki je ambiciozna reforma španskega sistema socialne varnosti za poenostavitev sistema socialne varnosti. Pomemben ukrep je bil ustanovitev rezervnega sklada, z namenom vlaganja trenutnih presežkov za socialno varnost za financiranje prihodnjih primanjkljajev v državnem pokojninskem načrtu (Natali & Stamat, 2014).

Leta 1997 so s sprejemom pokojninskega zakona želeli izboljšati davčne olajšave za pokojninsko zavarovanje in predvsem prenesti Toledo sporazum v zakonodajo. Število prispevnih let se je povečalo iz 35 na 40 let in se tako približuje standardom Evrope. Za vsako leto predčasne pokojnine se višina pokojnine zmanjša za 8 do 9 odstotkov. Zakon pa ni vzpostavil ukrepov za povečanje upokojitvene starosti, čeprav bi bil to najučinkovitejši način za povečanje vzdržnosti sistema (Bonin, Gil & Paxot, 2001).

Spremembe, ki jih je uvedel, so tudi zmanjševanje posebnih privilegijev nekaterih skupin, povečanje sorazmerja med prispevki in pokojninami, financiranje ne-prispevnih pokojnin iz davkov, ne pa iz prispevkov delavcev (Carrera, 2009).

Svetovna banka je priporočila, da se zaradi staranja prebivalstva in morebitnih prihodnjih težav s tem, da javno socialno zavarovanje omeji svoje dejavnosti za zagotavljanje osnovne minimalne ravni pokojnine in preoblikuje svoje sisteme socialne varnosti v obvezne zasebne zavarovalne sheme, ker je potrjeno to najboljši način za zmanjšanje tveganja finančne krize na pokojninskih pay as you go sistemih (Sarasa, 2008).

Razvoj pokojninske reforme v Španiji med letoma 1990 in 2013 je bil v celotnem obdobju v znamenju krize in varčevalnih ukrepov. Sistem se spreminja in prilagaja, vendar se vedno znova sooča s starimi in novimi težavami: neenakost, individualizacija tveganja in večja ranljivost za zunanje pretrese. Reforme so bile izvedene v skladu s tremi glavnimi ukrepi politike: revizijo pokojninske mešanice v skladu s paradigmo stebrov; postopno usklajevanje predpisov z zmanjšanjem institucionalne razdrobljenosti (zlasti po poklicnih skupinah); in obvladovanje stroškov. Reforme so spremenile nekatere ključne poteze socialnega modela v vseh pogledih, z namenom, da se razdrobi neenakost in neučinkovitost v prvem stebru. Še vedno obstaja razkorak med spoloma, ki ženske potiska blizu ali pod prag revščine. Prehod na večstebri sistem kaže pomanjkljivosti dostopa do dodatnega pokojninskega zavarovanja, ker imajo neenak dostop. Starejši so bolj izpostavljeni tveganju revščine, kot ostalo prebivalstvo, imajo pa pravico do socialne pomoči, zaradi česar so manj izpostavljeni tveganju hudega materialnega pomanjkanja. Plače so višje od pokojnin, zaradi česar ostaja vprašanje, ali so kriza in varčevalni ukrepi

povečali neenakost in potisnili plače in pokojnine navzdol po dohodkovni lestvici. Potrebno je usklajevanje med podsistemi - proračunske politike, javnega socialnega zavarovanja, industrijskih odnosov in poklicnega dobrega počutja. Šele naslednja ponovitev stalnega procesa reform bo pokazala, ali bo ta ranljivost le predpostavka pomlajevanja sistema ali uvod v njenem propadu (Natali & Srmati, 2014).

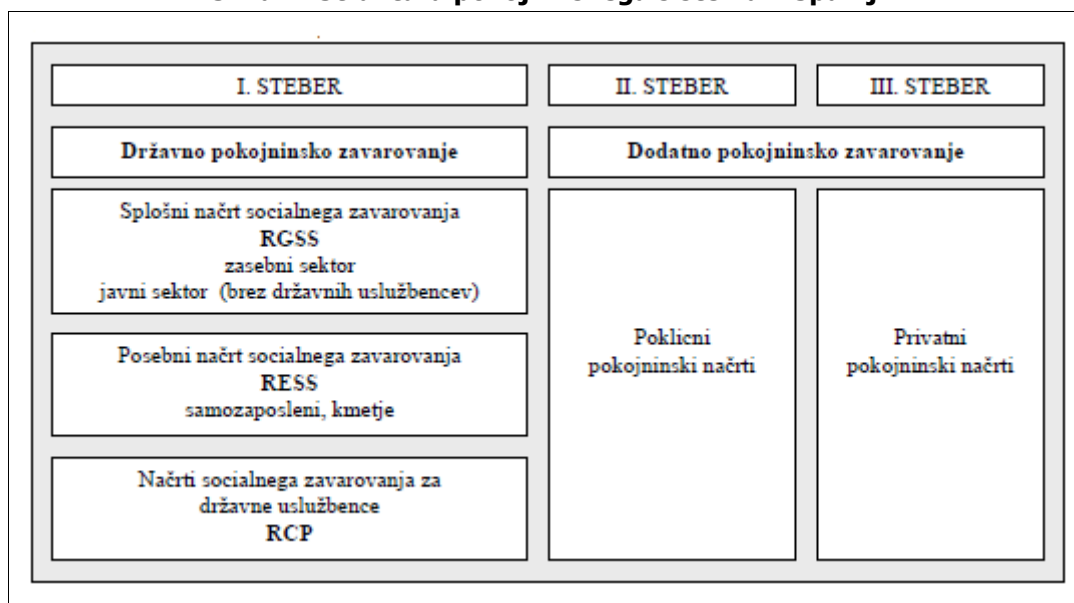
10.2 VELJAVNA ZAKONODAJA

V Španiji je v veljavi zakon 23/2013, z dne 23.12.2013, ki ureja dejavnik trajnosti in indeks prevrednotenja pokojninskega sistema. Minimalne pokojnine niso vezane na prispevke, gre za minimalno izplačilo starejšim osebam in invalidom, ki niso plačevali prispevkov. Vključuje starostne pokojnine za osebe, starejše od 65 let, in invalidske pokojnine za mlajše. Delež starostnih pokojnin je 57 % vseh pokojnin, ki niso vezane na prispevke in znaša 0,1 % BDP v letu 2007. Vrednost vseh pokojnin, ki niso odvisne od prispevka, je v letu 2008 skupaj znašala 2.137 milijonov evrov. Pokojninski sistem je sestavljen iz treh stebrov, kot je razvidno iz slike 8.

Enotno glavno socialno zavarovanje, ki vključuje zaposlene v zasebnem sektorju, samozaposlene osebe in javne uslužbence na regionalni in lokalni ravni, z njim pa se zagotavljajo, v odvisnosti od prejetih dohodkov, starostne, invalidske in družinske pokojnine. Za javne uslužbence je v veljavi posebno zavarovanje na podlagi prispevkov (CPE), pri čemer so upoštevani javni uslužbenci na državni ravni in vojaški uslužbenci, z njim pa so zagotovljene zlasti pavšalne starostne, invalidske in družinske pokojnine na petih različnih nivojih pokojnin, glede na karierno stopnjo. Starostna meja za pridobitev pokojnine je 65 do 70 let. V izračun pokojnine se upošteva obdobje 15 let. Predčasna upokojitve je mogoča od 61 leta dalje, in sicer za osebe, ki so najmanj 6 mesecev brezposelne in imajo najmanj 30 let zavarovalne dobe. Pokojnina se za vsako leto upokojitve pred polno upokojitveno starostjo zmanjša za 8 %, če ima zavarovanec manj kot 30 let zavarovalne dobe, za 7,5 %, če ima od 30 do 37 let zavarovalne dobe in za 6,5 %, če ima 40 in več let zavarovalne dobe. Pokojnina se za vsako leto dela nad polno upokojitveno starostjo poveča za 2 oziroma, če ima zavarovanec vsaj 40 let delovne dobe, za 3 %. Pokojnine se usklajujejo z rastjo cen.

Pokojninski sistem se financira iz prispevkov delodajalcev in prispevkov delojemalcev, in sicer 28,3 %, delodajalec plača 23,6 %, delavec pa 4,7 %. Vlada vsako leto določi maksimalno in minimalno vrednost prispevne osnove (contribution base) za različne skupine delavcev. Od leta 2002 imajo vse skupine maksimalni prispevni limit.

Slika 7: Struktura pokojninskega sistema v Španiji



Vir: Mihajlović (2004, str. 37)

Prostovoljna zavarovanja za zaposlene v zasebnem sektorju so financirana zavarovanja z določenimi prispevki (*funded DC schemes*) in kolektivno zavarovanje po načelu določenih prejemkov. Obvezna dodatna zavarovanja za zaposlene v javnem sektorju na državnem nivoju (financirana zavarovanja z določenimi prispevki). Zavarovanja imajo neko določeno težo. Prostovoljna zasebna zavarovanja so financirana zavarovanja z določenimi prispevki (Zakon 23/13 o prevrednotenju indeksa pokojninskega sistema v Španiji, 2013).

11 POKOJNINSKA REFORMA NA ŠVEDSKEM

11.1 ZGODOVINSKI RAZVOJ

Sistem socialne varnosti zajema vse prebivalce in je sestavljen iz dveh delov: državne pokojnine in poklicne pokojnine. Ustanovljen je bil leta 1913, ko je bila uvedena pavšalna starostna pokojnina za zagotavljanje koristi, povezane z dohodkom. Sistem socialnih zavarovanj je bil sestavljen iz dveh delov: pavšalna, ki se je izplačala vsem prebivalcem, neodvisno od predhodnih izkušenj na trgu dela (PAYG sistem) in dodatna starostna pokojnina, ki je povezana z dohodki in se izplačuje posamezniku z najmanj tremi leti izkušenj na trgu dela. Pavšalna dajatev je namenjena zagotavljanju osnovne podpore v pokoju. Dodatna starostna pokojnina temelji na načelu nadomestitve izgube dohodka, na povprečju 15 let posameznikovih največjih plač (prevrednotene glede na inflacijo) in 30 let delovne dobe, ki je potrebna za polno pokojnino. Pokojnine se financirajo s prispevki na izplačane plače in za javne uslužbenke prek splošnih davčnih prihodkov (Sundén, 1998).

Za reformo pokojninskega sistema so obstajali trije razlogi. Prvi je bil v finančni nestabilnosti sistema. Pokojnine so bile vezane na cene, namesto na plače, kar je bil problem v času nizke ali celo negativne gospodarske rasti, saj so pokojnine naraščale hitreje kot plače, kar je vodilo k povečanju davkov. Drugi razlog je bila nepravilna prerazdelitev, ki je bila posledica pravila, da pokojnina temelji na obdobju 15 let najvišje izplačanih plač in ne na vplačilu posameznih prispevkov. Tretji razlog pa je bil, da daljše plačevanje prispevkov ni prineslo višje pokojnine ali drugih pravic, zato ni bilo interesa, da bi ljudje delali dlje.

Švedski pokojninski sistem je sestavljen iz treh stebrov, državne pokojnine, poklicne pokojnine in dodatnega zasebnega varčevanja. V postopku reforme v devetdesetih letih je švedska vlada razdelila državni pokojninski sistem na tri dele: evidenčni NDC, ki se financira s prispevki, pokojninske premije in zjamčene pokojnine za ljudi, ki ne morejo zaslužiti ustreznih pokojninskih pravic (Honekamp, 2006).

Švedska pokojninska reforma je bila zasnovana v začetku leta 1990 in sprejeta leta 1998. Cilj pokojninske reforme je bil oblikovati pokojninski sistem, ki je davčno in trajnostno povezan z gospodarsko rastjo in ima jasno povezavo med prispevki in dajatvami. Še vedno je obvezen javni sistem; glavni steber bo financiran pay-as-you-go, drugi, manjši steber pa bo financiran z upravljanjem zasebnih naložb. Dohodkovna pokojnina, ki bo nadomestila pavšalno pokojnino, bo shema z določenimi prispevki, s prispevno stopnjo 18,5 %. 16 % bo fiktivno nakazano na račun, preostalih 2,5 % pa bo namenjeno financiranju posameznih računov.

Pravica do pokojnine bo izhajala iz dohodka iz dela, dohodka iz transferjev, poleg tega bo priznana tudi 5 let šolanja v visokem šolstvu, vojaški rok in skrb za majhne otroke. Ob

upokojitvi se fiktivno nakazovanje na račun pretvori v rento, zato daljše plačevanje pomeni višjo rento. Upokojitvena starost bo fleksibilna, polna starost je 65 let, vendar bo možna upokojitev že pri 61 letih z zmanjšano rento. Prispevek se plačuje od plače in je enak za delavce in za delodajalce. Za posameznike z nizkim dohodki ali za tiste brez dohodka bo zjamčena pokojnina zagotovljena iz »0« stebra, ko tak posameznik doseže starost 65 let. Financiranje teh pokojnin je ločeno od pokojnin, ki so vezane na dohodek, in se v celoti financira iz proračuna (Sundén, 1998).

Pokojninski sistem s fiktivno določenimi prispevki NDC si prizadeva za ublažitev finančnih pritiskov PAYG sistema z avtomatskimi stabilizatorji, katere razvrstimo v tri skupine:

- avtomatizacija prvega reda, koristi so odvisne od spremembe zunanjih dejavnikov, kot so demografija in gospodarstvo in običajno ne motijo finančnega ravnotežja pokojninskega sistema,
- NCD načela, koristi so odvisne od posameznikovih vplačanih prispevkov,
- avtomatizacija drugega reda, koristi so odvisne od prispevkov in finančnega ravnotežja, ki je zagotovljen v vseh okoliščinah.

Z uvedbo NCD sistema in željo po stabilizaciji sistema postane temeljno načelo, da so prispevne stopnje nespremenjene. Švedski sistem vsebuje komponento, ki samodejno zagotavlja spremembe za zagotovitev finančne stabilnosti, medtem ko je stopnja prispevka konstantna. Ta element je avtomatsko uravnotežen mehanizem, ki deluje neposredno na finančno ravnotežje. Vzpostavljene so bile nove metode za oceno sredstev in obveznosti sheme. Če obveznost sheme preseže sredstva, se letno prevrednotijo pokojnine in se zmanjšajo za toliko, kot je potrebno za vzpostavitev ravnotežja. To omogoča finančno stabilnost, zmanjšajo pa se sedanje in prihodnje pokojnine (Scherman, 2012).

Švedska reforma pomeni prehod iz določenega zaslužka na določen sistem prispevkov, poleg tega je bil v okviru starega sistema zelo radodarno invalidsko zavarovanje. Novi pokojninski sistem ustvarja velike spodbude za nadaljnje zaposlovanje starejših delavcev in napoveduje povečanje povprečne starosti za več kot dve leti. Spodbudi za daljšo delovno aktivnost sta dve: če se delavci v novem sistemu upokojijo pri isti starosti kot v starem sistemu, imajo nižje pokojnine; v novem sistemu se vrednost pokojnine poveča, če ostanejo dlje časa v zavarovanju. Oba učinka sta pomembna za povečanje stopnje zaposlenosti starejših delavcev (Laun & Wallenius, 2015).

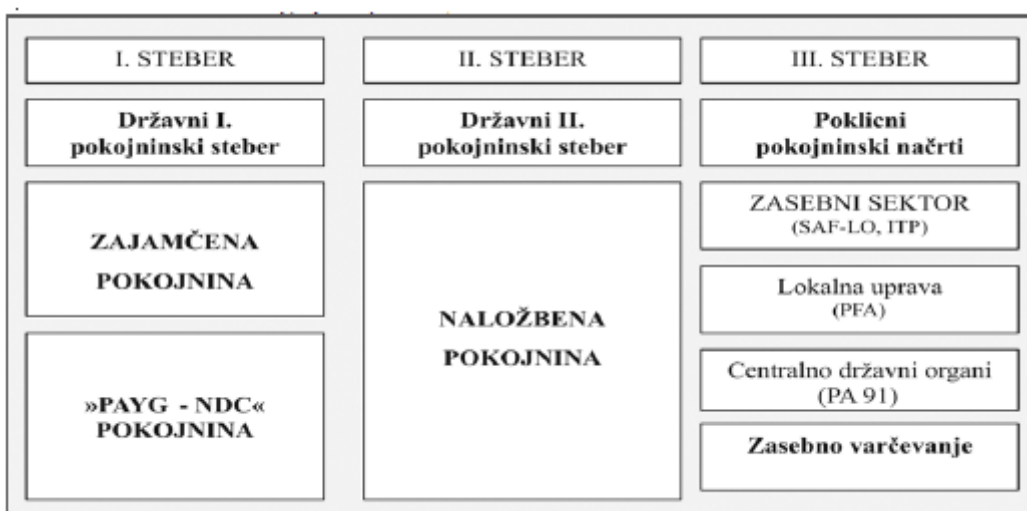
11.2 VELJAVNA ZAKONODAJA

Državni pokojninski sistem zagotavlja minimalne pokojnine vsem državljanom v odvisnosti od vseh dohodkov in premoženja posameznika. Polno državno pokojnino prejmejo vse osebe po 40 letih bivanja v državi. Za upokojence obstajajo tudi stanovanjske olajšave v odvisnosti od dohodkov in premoženja.

Enotno splošno pokojninsko zavarovanje iz naslova socialne varnosti (NDC) vključuje vse zaposlene in samozaposlene osebe ter zagotavlja starostne pokojnine. Postopoma se ukinja poseben sistem pokojninskega zavarovanja v odvisnosti od zaslužkov (ATP), ki še vedno deluje. Za družinske in invalidske pokojnine obstajata ločeni zavarovanji; zavarovaje za invalidsko pokojnino se formalno šteje za zdravstveno zavarovanje, vdovska pokojnina kot del družinske pokojnine pa se postopoma ukinja.

Dodatne starostne pokojnine so za vse sektorje in vključujejo 80-90 % zaposlenih, imajo pa tudi zasebna zavarovanja, tako imenovano premijsko pokojnino. Pokojninski sistem se financira iz državnega proračuna in splošnih državnih prihodkov. Namenski prispevek za financiranje pokojnine (*income pension*) in premijske pokojnine je 18,5 %, 16 % pokojnina in 2,5 % PPM pokojnina. Delodajalec plača 10,21 %, delavec pa 7 do 8,7 %, odvisno od dohodka. Dohodkovni prag je indeksiran in je odvisen od povprečnega dohodka. Samozaposleni in javni uslužbenci nimajo posebnega pokojninskega sistema. Sistem premijskih pokojnin PPM je bil uveden leta 1998. Del prispevka – 2,5 % se vplačuje na osebne račune (*the premium reserve*), zaposleni lahko izbirajo med 600 skladi oziroma, če sami ne izberejo sklada, se sredstva vplačujejo v javni sklad (*Premium Saving Fund*). Minimalna, invalidska in vdovska pokojnina ter prispevki v času, ko je delo prekinjeno, (*career breaks*) se financirajo iz davkov.

Slika 8: Struktura pokojninskega sistema na Švedskem



Vir: Mihajlović (2004, str. 17)

Upokojitvena starost je 65 let. Za izračun pokojnine se upošteva celotno obdobje zaposlitve. V primeru predčasne pokojnine se za vsak mesec upokojitve, pred polno upokojitveno starostjo zniža za 0,5 % na mesec, kar znaša 6 % na leto. Za vsak mesec dela nad polno upokojitveno starostjo se pokojnina poveča za 0,7 % oziroma 8,4 % na leto. Pokojnine se usklajujejo z rastjo cen (Ocena stanja, 2013). Tudi na Švedskem imajo tristebni pokojninski sistem, kot je razvidno iz slike 9.

12 PRIMERJAVA IZBRANIH DRŽAV

Pokojninski sistemi v EU so zelo različni zaradi dejstva, da je različna tradicija za pridobitev pokojnine in da so reforme potekale po različnih fazah. Razvrstimo jih lahko na različne načine, pri tem pa moramo upoštevati dva vidika, in sicer po tem, kako so organizirani in po razmerju med prispevki in dajatvami. Razvrstimo jih na: v celoti financirane dokladne sisteme, sistem prispevkov (DC), sistem za določene zasluške (DB) in fiktivno opredeljen sistem prispevkov (NDC). Številne države izvajajo reforme pokojninskega sistema, kjer del javnih sistemov prenašajo v zasebne sisteme, vendar le-ti še niso dovolj razviti, a se bo njihov pomen v prihodnosti povečal. Pokojninske reforme v državah članicah prinašajo: zmanjšanje velikodušnosti javnega pokojninskega sistema zaradi zagotovitve finančne vzdržnosti glede na demografske trende; povečanje zakonsko določene upokojitvene starosti; omejitve predčasne pokojnine in krepitev spodbud za usmerjeno življenje, ki naj bi privedlo do zmanjšanja predčasnega upokojevanja (Croitoru, 2012).

V vseh izbranih državah obstaja tristebni pokojninski sistem, kar je razvidno iz tabele 4. Javno pokojninsko zavarovanje v prvem stebru je obvezno za zaposlene in samozaposlene. Na Švedskem obstaja enotna pokojninska shema za vse poklice, v ostalih državah pa več državnih pokojninskih shem. I. steber je financiran s prispevki delavcev in delodajalcev, razen na Švedskem, kjer se financira še iz državnega proračuna in splošnih davčnih dohodkov.

Za starejše od 65 let oziroma v Nemčiji in na Švedskem 67 let, ki ne izpolnjujejo pogoja pokojninske dobe, je v vseh državah zagotovljena minimalna zjamčena pokojnina, ki se povsod financira z davki in spada na področje socialnega varstva. V Sloveniji in Španiji se pravica do tovrstne pokojnine uveljavlja z dohodkovnim preizkusom, v Nemčiji pa poleg dohodkovnega obstaja še premoženjski preizkus. Švedska zjamčeno pokojnino določa glede na višino pokojnine iz javnega PAYG sistema.

Evropska javna pokojninska shema pozna dve glavni vrsti financiranja: skandinavsko, ki se najpogosteje financira iz državnega proračuna in splošnih davčnih prihodkov (Švedska) in zavarovalniško, ki je sestavljen iz prispevkov delodajalcev in delavcev. V vseh državah članicah EU se določene oblike pokojnin financirajo s pomočjo mehanizma prispevkov; v večini držav del prispevka krije delavec, del pa delodajalec. V Nemčiji je delež enakopraven in tako delavec kot delodajalec prispevata enak del, v Sloveniji in Italiji večji del prispevkov plača delavec, v Španiji in na Švedskem pa večji del prispevkov plača delodajalec.

Starostna meja za pridobitev starostne pokojnine je najnižja v Sloveniji in Italiji, in sicer 65 let, v Španiji 66 let, v Nemčiji je bila leta 2012 povišana na 66 let, na Švedskem pa je starostna meja prilagodljiva - od 61 do 67 let. Za predčasno upokožitev obstajajo malusi,

ki so največji v Španiji – 8 %, sledi Švedska s 6 %, v Sloveniji in Nemčiji pa se za predčasno upokojitev pokojnina zmanjša za 3,6 % na leto.

Če zaposleni odložijo upokojitev, Italija poveča tekoče prihodke za delo nad določeno starostjo, Slovenija nudi možnost, da uveljavijo predčasno pokojnino v višini 20 % odmerjene pokojnine ali da se za vsake 3 mesece dela nad polno starostjo pokojnina poveča za 1 %, največ v višini 12 %. V Nemčiji se za vsako dodatno leto pokojnina poveča za 6 %, v Španiji za 2 %, največji bonus pa ima Švedska in znaša kar 8,4 % za dodatno leto pokojninske dobe.

Pokojnine se usklajujejo v Sloveniji glede na rast povprečne mesečne bruto plače in povprečne rasti cen, v Nemčiji glede na rast plač in prispevnih stopenj, v Italiji, Španiji in na Švedskem pa tudi glede na rast cen.

Drugi steber predstavlja poklicno pokojninsko zavarovanje, ki ga poznajo vse omenjene države. V Sloveniji je poklicno zavarovanje zbiranje prispevkov delodajalcev na osebnih računih zavarovancev, na podlagi katerih zavarovanci pridobijo pravico do poklicne pokojnine. Vanj se pod določenimi zakonskimi pogoji vključijo zavarovanci, ki opravljajo posebno težka in zdravju škodljiva dela, ki jih po določeni starosti ni mogoče več uspešno poklicno opravljati. V Nemčiji poklicne pokojnine obstajajo v višini 1,4 % BDP. Predvidene so spodbude glede na zgornjo mejo za plačilo prispevkov socialne varnosti ter tudi določene davčne olajšave. Italija nima zelo razširjenih poklicnih pokojnin, ker je bil v preteklosti prvi steber zelo radodaren, poznajo pa zaprte sklade, v katere se vključijo po kolektivni pogodbi ali odprte sklade, v katere se vključijo posamično ali kolektivno. Vsi pokojninski skladi delujejo na osnovi z določenimi prispevki (DC). Španija pozna poklicne pokojninske načrte, ki so financirani po načelu določenih prispevkov. Švedska ima dodatne poklicne pokojnine za vse sektorje

Tretji steber pokojninskega sistema predstavljajo dodatno prostovoljno pokojninsko zavarovanje. V Sloveniji temelji na naložbenem sistemu in je lahko individualno ali kolektivno. V Nemčiji in Italiji prostovoljna zavarovanja spodbujajo z davčnimi olajšavami, v Španiji so prostovoljna zasebna zavarovanja financirana z določenimi prispevki. Na Švedskem je dodatno zavarovanje obvezno, del prispevka – 2,5 % se vplačuje na osebne račune zavarovancev.

Tabela 4: primerjava pokojninskih sistemov posameznih držav

DRŽAVA/ UKREP	SLOVENIJA	NEMČIJA	ITALIJA	ŠPANIJA	ŠVEDSKA
Način financiranja pokojninskega sistema	Zavarovalniško, ki je sestavljena iz prispevkov (24,35%), delodajalcev (8,85%) in delavcev	Zavarovalniško, ki je sestavljena iz prispevkov (19,5%), delodajalcev (9,75 %) in	Zavarovalniško, ki je sestavljena iz prispevkov delodajalcev in delavcev	Zavarovalniško, ki je sestavljena iz prispevkov (28,3%), delodajalcev	Skandinavsko, ki se najpogosteje financira iz državnega proračuna in

	(15,5 %).	delavcev (9,75%).	(24 % za samozaposlene in 27 % za ostale zaposlene).	(23,6%) in delavcev (4,7%).	splošnih davčnih prihodkov, namenski prispevek za pokojnine (18,5 %), delodajalci (10,21 %) in delavci (7 %).
Pokojnine, ki zagotavljajo socialno varnost	Varstveni dodatek, Splošno zavarovanje, ki pokriva starostno, predčasno, družinsko in vdovsko pokojnino.	Minimalne zjamčene pokojnine, Splošno zavarovanje, ki velja za zaposlene v zasebnem in javnem sektorju, pokriva starostno, invalidsko, predčasno in vdovsko pokojnino, posebno zavarovanje za javne uslužbenke, zaposlene za nedoločen čas, za kmete in rudarje.	Minimalna zjamčena pokojnina, različne sheme splošnega zavarovanja za posamezne skupine zaposlenih, pokrivajo starostno, predčasno, invalidsko in družinsko pokojnino.	Minimalne zjamčene pokojnine, Enotno glavno socialno zavarovanje, ki vključuje zaposlene v zasebnem sektorju, samozaposlene osebe in javne uslužbenke, zagotavljajo se starostne, invalidske in družinske pokojnine, posebno zavarovanje za javne uslužbenke.	Minimalne zjamčene pokojnine, Enotno splošno pokojninsko zavarovanje iz naslova socialne varnosti (NDC,) vključuje vse zaposlene in samozaposlene osebe ter zagotavlja starostne pokojnine.
Starostna meja za upokojitev	65 let	67 let	65 let	66 let	61-67 let
Bonusi	20 % za tiste, ki izpolnjujejo pogoje za predčasno pokojnino (60 let in 40. let pokojninske dobe). Za vsake 3 mesece, v višini 1 % za največ 3 leta	Za vsako leto se poveča pokojnina za 6%.	Če zaposleni odložijo upokojitev, pridobijo prispevni bonus, ki poveča tekoče prihodke, ne vpliva pa na pokojnine.	Za vsako leto se poveča za 2 %, če ima zavarovanec vsaj 40 let delovne dobe se poveča za 3 %.	Za vsak mesec dela 0,7 %, kar je 8,4 % na leto.

	dela dlje, kar znaša 12 %.				
Malusi	Za vsak mesec se pokojnina trajno zniža za 0,3 %.	Za vsako leto se pokojnina zniža za 3,6 %.		Za vsako leto 8 %, če ima manj kot 30 let zavarovalne dobe, 7,5 % za 30-34 let zavarovalne dobe in za 6% za 40 in več zavarovalne dobe.	Za vsak mesec 0,5 %, kar je 6 % na leto.
Obdobje, ki se upošteva pri izračunu pokojninske osnove	zaporedje 24 let po 1.1.1970	celotno obdobje zaposlitve	povprečje 40 let	povprečje zadnjih 15 let	celotno obdobje zaposlitve
Način usklajevanja pokojnin	glede na rast povprečne mesečne bruto plače in povprečne rasti cen	glede na rast plač in prispevnih stopenj	rast cen	rast cen	rast cen
Poklicna pokojninska zavarovanja	Obvezno	V višini 1,4 % BDP, predvidene so spodbude glede na zgornjo mejo za plačilo prispevkov in določene davčne olajšave.	Zaprta skladi po kolektivnih pogodbah ali odprti, v katere se vključujejo posamično ali kolektivno.	Za zaposlene v zasebnem sektorju zavarovanja z določenimi prispevki (DC) in kolektivno zavarovanje po načelu določenih prejemkov ter obvezna dodatna zavarovanja za zaposlene v javnem sektorju (DC).	Dodatne poklicne starostne pokojnine za vse sektorje.
Individualna (zasebna) pokojninska zavarovanja	Prostovoljno, temelji na naložbenem sistemu, individualno ali kolektivno	Prostovoljno, v spodbudo so jim davčne olajšave in neposredne rente, prispevna	Prostovoljno, v spodbude so jim davčne olajšave.	Prostovoljno, z določenimi prispevki.	Zakonsko določena zasebna zavarovanja (premijska pokojnina),pri

		stopnja je 4 %.			spevna stopnja je 2,5%.
Leto sprejema zadnjega veljavnega zakona	2013	1992, 2007 uzakonjen dvig upokojitvene starosti	2011	2013	1999

Vir: lasten (maj, 2015)

13 PREVERJANJE ZASTAVLJENIH HIPOTEZ

V uvodu sem izpostavila domnevne trditve, hipoteze, ki so služile kot izhodišče pri nadaljnji raziskavi.

HIPOTEZA 1 – na temelju pregleda predpisov, ki celovito urejajo sistem socialne varnosti v Republiki Sloveniji, je mogoče domnevati, da je slovenska pravna ureditev socialne varnosti skladna s priporočili Mednarodne organizacije dela, ki so bila sprejeta k ratificiranim konvencijam oziroma jih je Republika Slovenija nasledila z Aktom o notifikaciji nasledstva - je potrjena.

Ustava je temeljni in najvišji normativni akt države, ki vsebuje pravne norme z vrednostnimi smernicami za ravnanje ljudi in organov države ter konkretnjša določila, zlasti za ureditev strukture in pristojnosti državnih organov ter delno na področju človekovih pravic in temeljnih svoboščin in v državi zagotavlja pravne temelje. Po določilih 1. člena Ustave je Slovenija demokratična republika. Demokratičnost na področju delovnih razmerij se kaže v tem, da imajo delavci določen vpliv na urejanje delovnih razmerij in pri odločanju na tem področju. Na področju socialne varnosti pa se demokratičnost kaže v tem, da lahko zavarovanci in socialni partnerji sodelujejo pri odločanju pri vseh ključnih vprašanih pravnega urejanja in izvajanja socialne varnosti. 2. člen Ustave določa, da je Slovenija socialna država, ta lastnost pa se kaže na vrednosti solidarnostmi med ljudmi. Konkretnije je ta norma dopolnjena v 5. členu Ustave, po kateri naj država skrbi in ustvarja možnosti za skladen civilizacijski in kulturni razvoj, za učinkovito usklajevanje interesov določenih kategorij prebivalstva ter sodeluje pri urejanje delovnih in socialnih razmerij. Za vsebinsko izhodišče za razumevanje socialne države je potrebno upoštevati konvencije in priporočila Mednarodne organizacije dela ter akte Sveta Evrope ter Evropske unije, zlasti določila Listine o temeljnih pravicah, ki narekuje pravične delovne pogoje. Pomembna je pristojnost Državnega zbora, ki je zakonodajni organ, da ratificira mednarodne pogodbe in sprejema zakone in druge predpise s področja delovnih in socialnih razmer. Sistem socialne varnosti urejajo različne kategorije pravnih aktov: mednarodne pogodbe, ustava, zakonski in podzakonski predpisi, iz katerih je razvidno, da je Slovenija svoj pravni red uskladila s pravnim redom EU. Slovenija je članica številnih mednarodnih organizacij, med drugim tudi MOD. MOD je specializirana organizacija Organizacije združenih narodov, vanjo je vključena večina držav mednarodne skupnosti, ki so se s sprejetjem ustanovne listine te organizacije zavezale, da si bodo prizadevale zavarovati pravni položaj zaposlenih ter za postopno izboljševanje delovnih pogojev. MOD je na področju delovnega prava in socialnih razmerij pomembna zlasti kot organizacija, ki sprejema mednarodne konvencije, ki na mednarodni ravni urejajo delovna in socialna razmerja. Država jih sprejme v svoj pravni red z ratifikacijo. Druga vrsta aktov, ki jih sprejema MOD, ne vsebujejo pravno zavezujočih norm, to so priporočila, ki so običajno sprejeta skupaj s konvencijami. Državam članicam predlagajo, da v notranji pravni red vnesejo še naprednejši model ureditve konkretnega vprašanja od tistega, ki je sprejet v

pravno zavezujoči konvenciji. Priporočila tako na univerzalni ravni vplivajo na oblikovanje zahtevnejših standardov, katerim naj bi se približale vse države.

HIPOTEZA 2– na temelju pregleda predpisov, ki celovito urejajo področje pokojninskega sistema, je mogoče domnevati, da se razmerje med aktivnimi zavarovanci in upokojenci postopoma slabša in da bo potrebno za dostojno življenje po upokojitvi bistveno več varčevati. Nizka rodnost in staranje prebivalstva v evropskih in drugih razvitih državah vplivata na slabšanje razmerja med zaposlenim in upokojenci, vedno manj je zaposlenih, ki plačujejo prispevke in vedno več je upokojencev, ki prejemajo pokojnine, zato je s pokojninsko reformo potrebno vključiti pričakovano trajanje življenja v pokojninsko zakonodajo in podaljšati upokojitveno starost - je potrjena.

Pokojninski sistem, kakršnega poznamo danes v Sloveniji, je pred več kot 150 leti zasnoval nemški kancler Bismarck. Temelji na vrednoti solidarnosti, zato je preživel razpade držav, svetovne vojne in gospodarske krize. Pokojninsko in invalidsko zavarovanje sicer temelji na zavarovalniškem načelu, pravica do pokojnine pa izhaja iz minulega dela in temelji na prispevkih, plačanih v času aktivne dobe zavarovanca. Pri tem ne gre spregledati, da je tudi del socialnega zavarovanja, saj temelji na načelih vzajemnosti in medgeneracijski solidarnosti. ZPIZ-1, ki se je začel uporabljati leta 2000, je pokojninski sistem v celoti reformiral in prinesel korenite spremembe. Le-te so bile potrebne, če je Slovenija želela ob upadanju rodnosti, podaljševanju življenja posameznika, staranju prebivalstva in spreminjanju razmerja med aktivnim in neaktivnim prebivalstvom omogočiti pokojnine, ki bi starejšim zagotavljale varno starost ter izvajalcem pokojnine omogočiti nemoteno izplačevanje pokojnin tudi v prihodnje. ZPIZ-1 je uvedel obvezno zavarovanje (I. steber) ter dodatno pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Po podatkih statističnega urada in demografskih projekcijah je razvidno, da se bo število prebivalcev, ki so stari 65 let in več, povečalo iz 16 odstotkov leta 2008, na 34 odstotkov leta 2060, število prebivalstva v starosti od 20 do 64 let pa se bo zmanjšalo iz 64 odstotkov leta 2008, na 49 odstotkov leta 2060. Ob upoštevanju dejstva, da sistem obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja deluje kot pretočni sistem, kar pomeni, da se sproti financira iz vplačanih prispevkov zavarovancev, ki se prav tako sproti namenjajo za plačilo upokojencem. Število upokojencev bo naraslo tudi zaradi odložene upokojitve baby-boom⁴⁸ generacije, mladi pa podaljšujejo študijsko obdobje in se zato pozneje zaposlujejo, pa tudi zaradi staranja prebivalstva ne bodo vstopali na trg dela v zadostni meri. Javno finančno prilagajanje pokojninskega sistema povečuje delež izdatkov in relativno zmanjšuje določene pravice. Ker se pokojninski sistem v pretežnem delu napaja s sprotnim prispevnim kritjem aktivne generacije, ki se skozi leta zmanjšuje, bo treba sedanji radodarni sistem prilagoditi na način, da bodo pravice bolj izražale vrednost plače oziroma prejemkov, ki jih je posameznik prejemal v aktivnem obdobju iz opravljanja dela, dejavnosti ali druge aktivnosti ter dolžino obdobja delovne aktivnosti. Skozi razvoj

⁴⁸Med pripadnike baby-boom generacije sodijo posamezniki, ki so rojeni v obdobju povečanih rojstev. Najbolj znana tovrstna generacija je rojena v obdobju ekonomske prosperitete po drugi svetovni vojni, med leti 1946 in 1964.

pokojninskega zavarovanja se je znotraj sistema urejalo tudi stvari, ki po njegovi naravi niso povezane z njegovim osnovnim namenom, zato je sistem zapleten in težko razumljiv. Zato je potrebno pokojninski sistem vrniti k njegovemu namenu, za katerega je bilo zavarovanje ustvarjeno – zavarovanju za starost oziroma preprečevanju tveganja revščine v starosti. Vsaka posamezna pokojninska reforma na zmanjšanje primanjkljaja v pokojninski blagajni vpliva le na kratki rok. Pokojninska reforma mora slediti cilju vzpostavitve pokojninskega sistema, ki temelji na zavarovanju in je pravičen, pregleden in tudi finančno učinkovit. Pravičnost je zagotovljena s tem, da je višina pokojnine odvisna od višine vplačanih prispevkov, preglednost sistema pa se kaže tako, da je posameznik skozi aktivno obdobje obveščen o višini vplačanih prispevkov ter o višini pokojnine, ki jo lahko pričakuje. Z vidika javno-finančne vzdržnosti je reforma pokojninskega sistema bila potrebna prav zaradi prerazdelitev bremen med generacijami. Vsaka reforma, ne glede na vsebino, vpliva na distribucijo med posameznimi generacijami; če denimo država uvede nov dokladni sistem, to pomeni prenos sredstev k prvi generaciji, če pa vpelje kapitalsko krit sistem, ostane prva generacija upokojencev brez sredstev. Pokojninski sistem deluje na dolgi rok, zato mora biti vsak poseg premišljen in sprejet na podlagi družbenega konsenza. Za zagotovitev dostojnosti pokojnine in vzdržnosti javnega pokojninskega sistema, kar pomeni, da je aktivno prebivalstvo s prispevki in davki sposobno zagotavljati sredstva za pokojnine, je Državni zbor decembra 2012 sprejel nov zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju - ZPIZ – 2, ki je začel veljati 1. januarja 2013, in s tem končal dolgotrajni proces pokojninske reforme, ki se je začel leta 2009. Ukrepi za doseg tega cilja so dvig dejanske upokojitvene starosti, podaljšanje obdobja za določitev pokojninske osnove, izločitev pravic, ki nimajo osnove v plačanih prispevkih. Za ohranitev solidarnosti v sistemu pokojninskega zavarovanja je določen minimalen obseg pravic in določitev najvišje možne pokojninske osnove. Demografska projekcija pokojninski blagajni ni naklonjena, saj se bo trend izenačevanja števila zaposlenih s številom upokojencev nadaljeval. Zakonodajalec napoveduje, da bo ZPIZ-2 zdržal pritiske do leta 2020 in brez nadaljnega povišanja prispevkov ali nadaljnega znižanja pokojnin se bo obveznost proračuna do pokojninske blagajne vsaj podvojila. Povečanje proračunskih izdatkov za pokojnine bo zahtevalo dodatno znižanje pokojnin, za koliko, pa bo odvisno od takratnih gospodarskih razmer. Dodatni pokojninski sistem je v Sloveniji zaživel januarja 2000, ko je v veljavo stopil ZPIZ-1 in se je po desetih letih izkazal za relativno uspešnega, predvsem zaradi nizkega deleža vključenega aktivnega prebivalstva. Cilj reforme dodatnega pokojninskega zavarovanja je povečati privlačnost produkta in število vključenih ter posledično zvišati vplačane prispevke. Dodatno pokojninsko zavarovanje je nastalo z namenom nadomestiti upad javnih pokojnin in postaja vse pomembnejši del socialne varnosti po upokojitvi. Je namensko varčevanje za starost. Vplačane premije se investirajo v naložbe, sredstva se vodijo na osebem računu zavarovanca in se vsak mesec obrestujejo z doseženim donosom naložb. Zavarovanec lahko uveljavi pravico do dodatne pokojnine po upokojitvi, v primeru smrti pa se izplača dedičem. Sprejetje ZPIZ-2 ni prilagajanje slovenske pravne ureditve pravu Evropske unije, saj na ravni Evropske unije ni predpisov, ki bi nalagali državam članicam urejanje pokojninskih sistemov. Pristojnost nacionalne zakonodaje pokojninskega sistema je v domeni države članice, Evropska komisija priporoča le zaželeno ravnanje na tem področju. Države članice EU si prizadevajo

za dolgoročno zagotavljanje primernih in finančno vzdržnih sedanjih in prihodnjih pokojninskih sistemov. Vsaka država članica mora sama najti rešitev za doseganje pglavitnih ciljev pokojninskega sistema. Obstoječi pokojninski sistemi so zaradi staranja prebivalstva, upadanja števila rojstev in z daljšanjem življenjske dobe v vseh državah članicah pod velikim pritiskom, finančna in gospodarska kriza pa sta ta pritisk še povečali, zato si prizadevajo pokojninske sisteme prilagoditi tem spremembam. Za pokojninske sisteme posameznih držav je značilno, da so si med seboj zelo različni in da so močno obremenjeni s preteklostjo. Evropske države ugotavljajo, da razdrobljenost pokojninskih sistemov po državah EU postaja vse večja ovira. To se kaže predvsem v kolektivnem oziroma poklicnem delu dodatnega pokojninskega sistema, kjer v sistemu z vnaprej določenimi pravicami sredstva niso vedno prenosljiva. V preteklosti se je dogajalo, da je posameznik z menjavo službe izgubil vse pravice in ta značilnost postaja ovira enemu pomembnejših dejavnikov dinamične gospodarske rasti - mobilnosti dela. Na preobrazbo obveznega pokojninskega sistema v državah članicah EU je nekaj vpliva imel tudi predlog Svetovne banke. Pokojninski sistemi teh držav so v okviru prvega stebra pokojninskega zavarovanja večinoma obdržali dokladni princip financiranja, ki so ga okrepili z drugim in tretjim stebrom pokojninskega zavarovanja. Drugi steber so poklicna pokojninska zavarovanja, polno kapitalizirana, zasebno upravljana, vendar še vedno večinoma javno regulirana. Vloga drugega stebra je ustvariti večjo povezavo med vplačanimi prispevki in višino pridobljenih pravic, njegove posebnosti pa omogočajo izogibanje distribucijam in manipulacijam, ki jim je podvržen prvi steber. Omogoča povečanje varčevanja in razvoj svetovnih trgov ter zmanjšanje pritiska na javno blagajno. Tretji steber omogoča dodatno varčevanje za starost posameznikom, ki si želijo zagotoviti višje dohodke v času uživanja pravic iz pokojninskega zavarovanja.

14 ZAKLJUČEK

Socialna varnost je stanje, v katerem je v organizirani družbi s celovitim sistemom predpisov, dejavnosti in ukrepov poskrbljeno, da so posameznikom in družinam zagotovljene pravice do dajatev oziroma prejemki v denarju ali v naravi, zato da bi se posameznikom ali družinam zagotovile razmere za osebni razvoj in življenje v blaginji. Najpogostejše je tveganje, ko posameznik ne more pridobivati dohodka zase in za družino.

Delo je osnovna posameznikova dejavnost, s katero si zagotavlja ekonomske razmere za življenje. Lahko ga opravlja sam ali pa se vključi v organiziran delovni proces in ga opravlja v okviru svoje zmožnosti. S starostjo se delovna zmožnost zmanjša, zato se pri odločitvi za upokojitve mora upoštevati tudi psihološke in ekonomske vidike upokojitve.

Načela socialne varnosti so rezultat družbenega razvoja in ugotovitev pravnih znanosti in spoznanj, ki so se uveljavila v pravni stroki ter služijo za lažje razumevanje in razlago socialne varnosti. Temeljna načela so že povzeta v ustavi in v nekaterih uvodnih in splošnih določbah zakonov, ki urejajo posamezne veje socialne varnosti in postavljajo temelje za zgraditev pozitivnega sistema socialne varnosti. V pokojninskem sistemu so pomembni predvsem načelo vzajemnosti in solidarnosti, ki označujeta naravo razmerij med udeleženci socialnih razmerij, načelo zakonitosti, ki določa, da zavarovancem pripadajo samo tiste pravice in samo v tisti višini, ki so določene z zakonom, ter načelo obveznosti zavarovanja, ki zahteva, da so v pokojninsko zavarovanje obvezno vključeni vsi, ki izpolnjujejo pogoje, določene z zakoni.

Med vsemi sistemi je sistem varstva starejših oseb politično, ekonomsko in socialno vedno pomembnejši. V novejšem času države ugotavljajo, da se zaradi demografskih in drugih razlogov v javnem sistemu ne bo moglo zagotoviti zadostnih sredstev za primerno raven pokojnin, zato spodbujajo vključevanje v zasebne sisteme za zagotavljanje dodatnih dohodkov v starosti. Dohodki za starost naj bi se tako zagotavljali iz več stebrov. Prvi steber je javno, obvezno pokojninsko zavarovanje, ki je urejeno z zakonom, financira se po PAYG sistemu in zagotavlja pravico do pokojnine. Drugi steber, ki dopolnjuje javni sistem, je dodatno pokojninsko zavarovanje, ki je prostovoljno - individualno ali kolektivno ter primerno za določene poklice, ki jih v starosti ni mogoče več obvezno opravljati. Tretji steber pa sestavljajo samostojna prostovoljna življenjska in rentna zavarovanja.

Na področju socialnega varstva so pravice urejene s pravnimi akti, ki jih je mogoče klasificirati na različne načine, po hierarhiji. Najpomembnejša je ustava ter akti oziroma pogodbe mednarodnega prava, na nižji ravni pa so zakonski in podzakonski predpisi ter enostranski ali dvostranski viri avtonomnega prava. Mednarodni akti so akti Mednarodne organizacije dela - MOD, njihove konvencije in priporočila. Slovenski pravni red je skladen

s priporočili MOD, akti Organizacije združenih narodov in akti sveta Evrope ter z dvostranskimi pogodbami o socialni varnosti.

Slovenija v ustavnih normah določa, da je socialna država in da imajo njeni državljani pravico do socialne varnosti, ki vključuje tudi pravico do pokojnine, ki je določena z Zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju- ZPIZ-2, ki je bil sprejet decembra 2012 in pomeni konec dolgotrajnega procesa pokojninske reforme, ki se je začela že leta 2009. Že ZPIZ-1, ki je v veljavo stopil v letu 2000, je prinesel spremembe, ki so bile potrebne, če je želela Slovenija ob upadu rodnosti, podaljševanju življenjske dobe posameznika, staranju prebivalstva in spreminjanjem razmerja med aktivnim in neaktivnim prebivalstvom omogočati pokojnine, ki bi zagotavljale varno starost starejšim, izvajalcem pa nemoteno izplačevanje pokojnin tudi v prihodnje. Od leta 2000 poznamo obvezno zavarovanje (I. steber) ter dodatno pokojninsko zavarovanje.

ZPIZ-2 je zaradi vzpostavitve finančne vzdržnosti podaljšal zavarovalno dobo, dvignil upokojitveno starost, postopoma izenačuje starost za moške in ženske ter znižal odmerni odstotek za odmero pokojnine. Prinaša pa tudi večjo preglednost, ker izloča vse tiste pravice, ki nimajo podlage v prispevkih na podlagi dela, ter vzpostavlja načela odvisnosti med vplačili in izplačili v sistemu pokojninskega zavarovanja. Uvedena je informativna evidenca obveznega zavarovanja ter spodbude delodajalcem in zaposlenim, da ostanejo dlje časa v zavarovanju. Cilj ZPIZ-2 je tudi, da bo večji delež vključenih v dodatno pokojninsko zavarovanje.

Reforma mora zagotoviti dva ključna cilja, to je dolgoročno finančno stabilnost pokojninske blagajne in dostojne pokojnine za vse generacije, zato mora sočasno s pokojninsko izvesti tudi reformo trga dela in sistem socialnih transferjev. Vsaka posamezna reforma na zmanjševanje primanjkljaja v pokojninski blagajni pozitivno vpliva le na kratek rok, zato dolgoročni izzivi pokojninskega sistema, ki so posledica staranja, ostajajo. Ena izmed rešitev je dodatni oziroma naložbeni sistem, da si vsak sam zagotovi svojo finančno vzdržno starost z mesečnim varčevanjem v aktivni dobi. Druga možnost pa je uvedba P-računov za individualno pokojninsko varčevanje, v okviru katerega lahko posameznik v pomembni meri sam odloča o obsegu varčevanja in v aktivni dobi vplačuje po svojih zmožnostih, kar se evidentira v evidence in prinaša zavezancu davčno olajšavo. Tretja možnost je uvedba navideznih računov, kjer se s pomočjo ničelnega stebra vodi evidenca o vplačanih prispevkih in s pomočjo indeksacije prispevkov zagotovi univerzalni dohodek in ohrani solidarnost.

Ena izmed možnosti je tudi financiranje pokojnin iz državnega proračuna, tako kot imajo na Švedskem, ko se del državnega proračuna in splošnih davčnih prihodkov nameni za izplačevanje pokojnine.

Pokojninski sistemi v EU so zelo različni zaradi dejstva, da je različna tradicija za pridobitev pokojnine in da so reforme potekale po različnih fazah. V izbranih državah EU: Sloveniji, Nemčiji, Italiji, Španiji in Švedski imajo tristebni pokojninski sistem, ki se

financira s prispevki delavcev in delodajalcev, razen na Švedskem, kjer se financira še iz državnega proračuna in splošnih davčnih dohodkov. Starostna meja za pridobitev starostne pokojnine je najnižja v Sloveniji in Italiji, in sicer 65 let, v Španiji 66 let, v Nemčiji je bila leta 2012 povišana na 66 let, na Švedskem pa je starostna meja prilagodljiva - od 61 do 67 let. Drugi steber predstavlja poklicno pokojninsko zavarovanje, ki ga poznajo vse omenjene države. Tretji steber pokojninskega sistema predstavljajo dodatno prostovoljno pokojninsko zavarovanje, ki je samo na Švedskem obvezno. Zadnji smo reformo pokojninskega sistema izvedli v Sloveniji in Španiji leta 2013, v Italiji leta 2011, na Švedskem leta 1999, prva na tem področju pa je bila Nemčija, ki je zadnjo pokojninsko reformo izvedla že leta 1992, leta 2007 so samo dvignili upokojitveno starost.

LITERATURA IN VIRI

LITERATURA

1. Agudo, L. F., Alda García, M. (2010). The reform of some European public pension systems: Spain, Italy and Sweden: A breakthrough? *An International Journal*, 2010 (November), str. 297-304.
2. Agudo, L. F., García, M. A. (2011). Pension reform in Italy: Description and evaluation. *An International Journal*, 2011 (May), str. 96-106.
3. Allen, E. (1953). Industrial and Labour Relations Review. International Labour Organization. *Public Information Division*, 1953 (April), str. 466.
4. Alvarez, J. L., Molero, J. C. (2010). Las pensiones de jubilación en España: el debate que no llega. *Revista Empresa y Humanismo*, 2010 (XIII), str. 41-66.
5. Baccaro, L., Mele, V. (2012). Pathology of Path Dependency? The ILO and the Challenge of new Governance. *ILR Review*, 2012 (April), str. 195-224.
6. Beers, S. (2013). Thinking Globally, Framing Locally: International Discourses and Labor Organizing in Indonesia. *ASEAS – Austrian Journal of South-East Asian Studies*, 6(1), str. 120-139.
7. Berk Skok, A. (2012). *Predlog zasnov in uvedbe P-računov v tretjem pokojninskem stebru*. Ljubljana: CIP.
8. Bonin, H., Gil, J., Patxot, C. (2001). Beyond the Toledo agreement: the intergenerational impact of the Spanish Pension Reform. *Span. Econ*, 2001 (3), str. 111–130.
9. Bonoli, G., Palier, B. (2007). When Past Reforms Open New opportunities: Comparing Old-age Insurance Reforms in Bismarckian Welfare Systems. *Social Policy & administration*, 2007 (December), str. 555-573.
10. Booth, P., Silver, N. (2008). Editorial: New perspectives on the economics and politics of ageing. *Economic Affairs*, 2008 (March), str. 71-75.
11. Börsch-Supan, A. H., Wilke, C. B. (2003). The German Public Pension System: How it Was, How it Will Be. Pridobljeno 22. 04. 2015 iz: <http://hdl.handle.net/2027.42/50578 WP 2003-041>
12. Boštjančič, E., Delić, L. (2014). *Zaključevanje kariere – od teorije k praksi*. Ljubljana: CIP.
13. Bubnov Škoberne, A., Strban, G. (2010). *Pravo socialne varnosti*. Ljubljana: GV založba.
14. Bučar, M. (2012). Involving Civil Society in the International Development Cooperation of »New« EU Member States: The Case of Slovenia. *Perspectives on European Politics and Society*, 2012 (April), str. 83-99.
15. Carrera, L. (2009). When does Europe matter? An analysis of pension reform policy in Spain and Italy. In: *UNSPECIFIED*, 2009, str. 1-32.
16. Croitoru, E. L. (2012). Analysis of pension reforms in EU member states. *Annals of the University of Petrosani Economics*, 2012 (December), str. 117-126.

17. Cvetko, A., Kalčič, M., Pogačar, P. (2009). *Pregled sistema pokojninskega in invalidskega zavarovanja v Republiki Sloveniji s sodno prakso*. Maribor: CIP.
18. Davis, G. D. (2012). Looking Toward the Future: Predicting Retirement Satisfaction. *Journal of Social & Psychological Sciences*, 2012 (5), str. 1-21.
19. Dimovski, V., Žnidaršič, J. (2007). Ekonomski vidiki staranja prebivalstva v Sloveniji: Kako ublažiti posledice s pristopom aktivnega staranja. *Kakovostna Starost*, 2007 (10), str. 2-15.
20. Dolenc, P. (2011). The Pension System in Slovenia in Light of Current International Macroeconomic Changes and Trends *South East. European Journal of Economics and Business* 6.1, 2011 (April), str. 13-21.
21. Društvo SOS telefon (29. 12. 2013). *Za ženske in otroke – žrtve nasilja*. Pridobljeno iz *Društva SOS telefona indicators*: <http://www.drustvo-sos.si/>
22. Evropsko-socialni svet (28. 12. 2013). *Ustanovni akt*. Pridobljeno iz *Evropsko-socialnega sveta indicators*: <http://www.ess.si/ess/ess-si.nsf/ekonomsko-socialni-svet/ustanovni-akt-ekonomsko-socialnega-sveta>
23. Geyer, Y., Steiner, V. (2014). Future public pension and changing employment patterns across birth cohorts. *Journal of Pension Economics & Finance*, 2014 (April), str. 172-209.
24. Gorišek Hiršel, M., Bohorč, M. (2014). *Primerjava priporočil Mednarodne organizacije dela s slovensko pravno ureditvijo*. (Raziskovalna naloga 2. letnika Magistrskega študijskega programa Uprava 2. stopnje). Ljubljana: Fakulteta za upravo.
25. Hlebec, V. (2009). *Starejši ljudje v družbi sprememb*. Maribor: CIP.
26. Holzmann, R. (2013). Global pension systems and their reform: Worldwide drivers, trends and challenges. *International Social Security Review*, 2013 (April-June), str. 1-29.
27. Holzmann, R., Mackellar, L., Repanšek, J. (2009). Pension reform in Southeastern Europe : linking to labor and financial marketreform. *Washington (D.C.)*. Pridobljeno 22. 04. 2015 iz: http://siteresources.worldbank.org/INTECA/Resources/pension_reform_in_see.pdf
28. Honekamp, I.(2007). PAYG in an ageing society: The case of Sweden versus Germany. *Pensions: An International Journal*, 2007 (June), str. 138-153.
29. ILO. International Labour Organization (01. 12. 2013). *About the ILO*. Pridobljeno iz *ILO indicators*: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>
30. Inšpektorat Republike Slovenije. (10. 12. 2013). Socialne zadeve. Pridobljeno iz: http://www.id.gov.si/si/delovna_podrocja/socialne_zadeve/
31. Ivanko, Š. (2007). *Upravni praktikum I*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.
32. Knoll, M.(2011). Behavioral and psychological aspects of the retirement decision. *Social Security Bulletin*, 2011 (71), str. 15-32.
33. Laun, T., Wallenius, J. (2015). A life cycle model of health and retirement: The case of Swedishpension reform. The Nordic Model, *Journal of Public Economics*, 2015 (July), str. 127-136.
34. Mathiason, T. (2013). Are You Part of the Global Workforce?: An Examination of the »Duty of Care« to Business Travelers and International Assignees under teh ILO

- Occupational Health and Safety Conventions and as Emerging International Customary Law. *American University, Washington College of Law*, 2013 (December), str. 873-904.
35. Matour, S., Prout, M. F. (2007). Psychological Implications of Retirement in the 21st Century. *Journal of Financial Service Professionals*, 2007 (January), str. 57-63.
 36. Maul, D. (2009). »Help Them Move the ILO Way«: The International Labour Organization and the Modernization Discourse in the Era of Decolonization and the Cold War. *Diplomatic History*, 2009 (June), str. 387-404.
 37. Maul, D. R. (2007). The International Labour Organization and the Struggle against Forced Labour from 1919 to the Present. *Labor History*, 2007 (November), str. 477-500.
 38. Mencinger, J. (2008). Do pensioners endanger fiscal stability in EU countries. *Pensions*, 2008 (13), str. 227-235.
 39. Mierzejewski, A. C. (2012). The destruction of the German pension system by the third reich. *The Historian. Summer*, 2012 (74), str. 145-147.
 40. Mihailović, G. (2004). *Pokojninski sistemi v štirih državah Evropske unije*. (Diplomsko delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
 41. Miljuš, J. (2010). *Pokojninski sistem v Sloveniji in primerjava predlagane reforme z reformami pokojninskih sistemov v nekaterih državah Evropske unije*. (Delo diplomskega seminarja). Maribor: Ekonomska – poslovna fakulteta.
 42. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (10. 12. 2013). Mednarodne organizacije. Pridobljeno iz:
http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/enake_moznosti_in_evropska_koordinacija/mednarodne_organizacije/mod00/
 43. Mlinar, A. (2008). Bioetika in starost. *Kakovostna starost*. Revija Inštituta Antona Trstenjaka, 11 (3), str. 34-43.
 44. Modra zavarovalnica. (01. 10. 2014). Dodatna pokojnina. Pridobljeno iz:
<http://www.modra-zavarovalnica.si/posamezniki/dodatna-pokojnina-modra-renta/>
 45. Natali, D., Stamati, F. (2014). Reassessing South European Pensions after the Crisis: Evidence from Two Decades of Reforms. *South Evropsko združenje & Politics*, 2014 (September), str. 309-330.
 46. Novak, M., Cvetko, A. (2005). *Socialna varnost*. Maribor: Pravna fakulteta.
 47. Novak, M., Končar, P., Bubnov Škoberne, A., Belopavlovič, N., Kalčič, M., Kresal, B., Kresal Šoltes, K., Strban, G., Vodovnik, Z. (2006). *Konvencije Mednarodne organizacije dela s komentarjem*. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, Gospodarski vestnik.
 48. OZN (18. 07. 2014). *Ustanovna listina s cilji in načeli njenega delovanja*. Uradna stran OZN indicators: <http://www.unaslovenia.org/dokumenti/ulzn>
 49. Paiella, M., Tiseno, A. (2011). Evaluating the impact on saving of tax-favored retirement saving plans. *Journal of Pension Economics and Finance*, 2014 (01), str. 62-87.
 50. Papež, M., Kuhelj, J., Štrumbelj Trontelj, I., Čížman Žagar, P., Rangus, A., Pogačar, P., Bavec, D., Bohm, L., Filipič, P., Strban, G., Tominšek, A. (2013). *Zakon o*

pokojninskem in invalidskem zavarovanju ZPIZ – 2, Uvodna pojasnila. Ljubljana: GV Založba.

51. Pavčnik, M. (2007). *Teorija prava.* Ljubljana: GV Založba.
52. Perenič, A. (1988). *Zgodovinski razvoj človekovih pravic, v: Varstvo človekovih pravic,* Ljubljana: Mladinska knjiga.
53. Planinšek, U. (2011). *Pokojninski sistem v Sloveniji in Švedskem.* (Diplomsko delo). Maribor: Ekonomsko poslovna Fakulteta.
54. Pogačar, P. (2009). Modernizacija pokojninskega sistema v Republiki Sloveniji z vidika finančne vzdržnosti sistema ter priložnosti za izboljšanje sistema. *Delavci in delodajalci, revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti*, IX (4), str. 555-570.
55. Pogačar, P., Rangus, A., Krčmar, J., Žiher, M. (2013). *Pokojninski sistem po novem.* Ljubljana: CIP.
56. Pogačnik, M., Petrič, E. (2010). *Izbrane teme mednarodnega prava.* Nova Gorica: Evropska pravna fakulteta.
57. Ramovš, J. (2003). *Kakovostna starost.* Ljubljana: CIP.
58. Rüb, F. W., Lamping, W. (2010). German Pension Policies: The Transformation of a Defined Benefit System into ... What? *German Policy Studies/Politikfeldanalyse*, 2010 (6), str 143-185.
59. Sarasa, S. (2008). Old-age Pensions in Spain: Recent Reforms and Some of Their Consequences for the Risk of Poverty. *Social Policy & Administration*, 2008 (April), str. 197-210.
60. Scherman, K.G. (2012). The Swedish public pension under financial stress In: *Global Social Policy*, 2012 (December), str. 336-339.
61. Schermers, G. H., Blokker, M. N. (2003). International Institutional Law. Pridobljeno 07. 12. 2013 iz: <http://catdir.loc.gov/catdir/samples/cam033/2002067359.pdf>
62. Skok, A. B., Simoneti, M. (2011). Supplementary pension schemes, long-term sustainability of public finances and financial stability in Slovenia. *Managing Global Transitions: International Research Journal*, 2011 (Spring), str. 61-83.
63. Stalno predstavništvo Republike Slovenije pri Uradu Združenih narodov in ostalih mednarodnih organizacij v Ženevi. (10. 12. 2013). O predstavništvu. Pridobljeno iz: <http://zeneva.predstavnistvo.si/>
64. Sundén, A. (2006). The Swedish experience with pension reform. *Oxford Review of Economic Policy*, 2006 (Spring), str. 133-148.
65. Šušmelj, E. (2006). *Pokojninsko zavarovanje v Italiji.* (Diplomsko delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
66. Türk, D. (2007). *Temelji mednarodnega prava.* Ljubljana: GV založba.
67. Varuh človekovih pravic. (29. 12. 2013). Mednarodni pravni akti s področja človekovih pravic. Pridobljeno iz: <http://www.varuh-rs.si/pravni-okvir-in-pristojnosti/mednarodni-pravni-akti-s-podrocja-clovekovih-pravic/>
68. Verbič, M. (2007). Varying the Parameters of the Slovenian Pension System: an Analysis with an Overlapping-Generations General Equilibrium Model. *Post-Communist Economies*, 19(4), str. 449-470.

69. Verbič, M., Majcen, B., Van Nieuwkoop, R. (2006). Sustainability of the Slovenian Pension System. *Eastern European Economics*, 2006 (Jul/Aug), str 60-81.
70. Vodovnik, Z. (2009). *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Nova Gorica: Evropska pravna fakulteta.
71. Vodovnik, Z. (2012). Ustavni okviri razvoja delovnega in socialnega prava, *Delavci in delodajalci*, 2012 (2-3), str. 263-298.
72. Vodovnik, Z. (2013). *Normativni temelji delovnih in socialnih razmerij*. Ljubljana: GV založba.
73. Walchuk, B. (2012). Is the International Labour Organization useful to Unions? An analysis of the Canadian Labour Movement's International judicial strategy. *J. Workplace Rights*, 2012 (16), str. 475-496.
74. Zavod RS za zaposlovanje. (21. 12. 2013). Naslovi in uradne ure. Pridobljeno iz: http://www.ess.gov.si/o_zrsz/naslovi_in_uradne_ure
75. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije – ZSSS. (03. 01. 2014). Sistem socialnega varstva v Sloveniji. Pridobljeno iz: http://www.zsss.si/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=21&Itemid=26

VIRI

1. (1947). Priporočilo MOD št. 81 o inšpekciji dela, 1947. Pridobljeno 21. 12. 2013 iz: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312419:NO
2. (1948). Priporočilo MOD št. 83 o službi zaposlovanja, 1948. Pridobljeno 21. 12. 2013 iz: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312421:NO
3. (1949). Priporočilo MOD št. 86 o delavcih migrantih, 1949. Pridobljeno 21. 12. 2013 iz: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312424:NO
4. (1951). Priporočilo MOD št. 90 o enakem nagrajevanju moške in ženske delovne sile za delo enake vrednosti, 1951. Pridobljeno 21. 12. 2013 iz: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312428,en:NO
5. (1952). Priporočilo MOD št. 95 o varstvu materinstva, 1952. Pridobljeno 21. 12. 2013 iz: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312433:NO
6. (1952). Priporočilo MOD št. 97 o varstvu zdravja na delovnem mestu, 1952. Pridobljeno 22. 12. 2013 iz:

- http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312435:NO
7. (1955). Priporočilo MOD št. 100 o varstvu delavcev migrantov v nezadostno razvitih državah in območjih, 1955. Pridobljeno 22. 12. 2013 iz:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312438:NO
 8. (1955). Priporočilo MOD št. 99 o strokovnem usposabljanju in readaptaciji invalidov, 1955. Pridobljeno 22. 12. 2013 iz:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312437:NO
 9. (1956). Priporočilo MOD št. 101 o strokovnem izobraževanju v kmetijstvu, 1956. Pridobljeno 22. 12. 2013 iz:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312439:NO
 10. (1956). Priporočilo MOD št. 102 o socialnih službah za delavce, 1956. Pridobljeno 22. 12. 2013 iz:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312440:NO
 11. (1958). Priporočilo MOD št. 105 o založenosti ladijskih lekarn, 1958. Pridobljeno 23. 12. 2013 iz:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312443:NO
 12. (1958). Priporočilo MOD št. 107 o zaposlovanju pomorščakov na ladjah, imatrikuliranih v tujih državah, 1958. Pridobljeno 23. 12. 2013 iz:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312445:NO
 13. (1958). Priporočilo MOD št. 108 o življenjskih, delovnih ter varnostnih pogojih pomorščakov ob vpisovanju ladij, 1958. Pridobljeno 23. 12. 2013 iz:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312446:NO
 14. (1958). Priporočilo MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih, 1958. Pridobljeno 24. 12. 2013 iz:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312449:NO
 15. (1959). Priporočilo MOD št. 112 o službah medicine dela v podjetjih, 1959. Pridobljeno 24. 12. 2013 iz:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312450:NO
 16. (1963). Priporočilo MOD št. 118 o zavarovanju strojev, 1963. Pridobljeno 24. 12. 2013 iz:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312456,en:NO
 17. (1964). Priporočilo MOD št. 121 o dajatvah za nesreče pri delu in poklicne bolezni, 1964. Pridobljeno 25. 12. 2013 iz:

- http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312459:NO
18. (1964). Priporočilo MOD št. 122 o politiki zaposlovanja, 1964. Pridobljeno 25. 12. 2013 iz:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312460:NO
 19. (1969). Priporočilo MOD št. 133 o inšpekciji dela v kmetijstvu, 1969. Pridobljeno 25. 12. 2013 iz:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312471:NO
 20. (1970). Priporočilo MOD št. 135 o minimalnih osebnih dohodkih, s posebnim ozirom na države v razvoju, 1970. Pridobljeno 25. 12. 2013 iz:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312473:NO
 21. (1971). Priporočilo MOD št. 143 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju, 1971. Pridobljeno 25. 12. 2013 iz:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312481:NO
 22. (1971). Priporočilo MOD št. 144 o zaščiti pred zastrupitvijo z benzolom, 1971. Pridobljeno 26. 12. 2013 iz:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312482:NO
 23. (1973). Priporočilo MOD št. 146 o minimalni starosti za sklenitev delovnega razmerja, 1973. Pridobljeno 26. 12. 2013 iz:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312484:NO
 24. (1974). Priporočilo MOD št. 147 o preprečevanju in kontroli poklicnih rizikov, povzročenih s kancerogenimi substancami in agensi, 1974. Pridobljeno 26. 12. 2013 iz:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312485:NO
 25. (1974). Priporočilo MOD št. 148 o plačnem dopustu za izobraževanje, 1974. Pridobljeno 26. 12. 2013 iz:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312486:NO
 26. (1975). Priporočilo MOD št. 150 o poklicnem usmerjanju in strokovnem usposabljanju za razvoj človekovih sposobnosti, 1975. Pridobljeno 26. 12. 2013 iz:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312488:NO
 27. (1976). Priporočilo MOD št. 155 o izboljšanju normativov v trgovinski mornarici, 1976. Pridobljeno 28. 12. 2013 iz:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312493:NO

28. (1977). Priporočilo MOD št. 156 o varstvu delavcev pred profesionalnimi riziki zaradi onesnaženosti zraka, hrupa in vibracij v delovnem okolju, 1977. Pridobljeno 27. 12. 2013 iz:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312494:NO
29. (1977). Priporočilo MOD št. 157 o zaposlovanju in pogojih dela in življenja izvajalcev zdravstvene nege, 1977. Pridobljeno 28. 12. 2013 iz:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312495:NO
30. (1981). Priporočilo MOD št. 163 o spodbujanju kolektivnega pogajanja, 1981. Pridobljeno 28. 12. 2013 iz:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312501:NO
31. (1981). Priporočilo MOD št. 164 o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju, 1981. Pridobljeno 27. 12. 2013 iz:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312502:NO
32. (1982). Priporočilo MOD št. 165 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi), 1982. Pridobljeno 27. 12. 2013 iz:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312503:NO
33. (1982). Priporočilo MOD št. 166 o prenehanju delovnega razmerja na iniciativo delodajalca, 1982. Pridobljeno 27. 12. 2013 iz:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312504:NO
34. (1984). Priporočilo MOD št. 169 o politiki zaposlovanja, 1984. Pridobljeno 27. 12. 2013 iz:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312507:NO
35. (1985). Priporočilo MOD št. 171 o službah medicine dela, 1985. Pridobljeno 28. 12. 2013 iz:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312509:NO
36. (1986). Priporočilo MOD št. 172 o varnosti pri uporabi azbesta, 1986. Pridobljeno 28. 12. 2013 iz:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312510:NO
37. (1989). Zakon o pokojninski reformi v Nemčiji. Pridobljeno 09. 11. 2014 iz:
<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/25018/64835/E92DEU01.htm>
38. (1991). Ustava RS. Ur. list RS, št. 33I/91, 33I/91-I-UZIU, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 69/04, 69/04, 47/13, 47/13.
39. (1992). Akt o notifikaciji nasledstva glede konvencij UNESCO, mednarodnih večstranskih pogodb o zračnem prometu, konvencij Mednarodne organizacije

dela, konvencij Mednarodne pomorske organizacije, carinskih konvencij in nekaterih drugih mednarodnih večstranskih pogodb. Ur. list RS, št. 13/97, RS – MP, št. 1/97, RS – MP, št. 15-86/92.

40. (1992). Priporočilo MOD št. 180 o varstvu zahtevkov delavcev v primeru insolventnosti njihovega delodajalca, 1992. Pridobljeno 29. 12. 2013 iz: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312518:NO
41. (1992). Zakon o socialnem varstvu (ZSV). Ur. list RS, št. 54/92, 56/92, 41/99, 26/01, 2/04, 7/04, 36/04, 105/06, 3/07, 23/07, 41/07, 57/12.
42. (1992). Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ). Ur. list RS, št. 9/92, 13/93, 20/04, 102/05, 38/06, 72/06, 91/07, 71/08, 87/11, 91/13.
43. (1992). Zakon o zdravstveni dejavnosti (ZZDej). Ur. list RS, št. 9/92, 26/92, 37/95, 81/96, 90/99, 45/01, 2/04, 36/04, 23/05, 23/08, 14/13.
44. (1993). Zakon o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin). Ur. list RS, št. 13/93.
45. (1994). Pravila delovanja Ekonomsko-socialnega sveta (ESS). Ur. list RS, št. 59/94, 64/94, 64/64, 35/95, 40/07.
46. (1994). Priporočilo MOD št. 182 o delu s krajšim delovnim časom, 1994. Pridobljeno 29. 12. 2013 iz: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312520:NO
47. (1994). Zakon o inšpekciji dela (ZID). Ur. list RS, št. 38/94, 32/97, 36/00.
48. (1995). Zakon o žrtvah vojnega nasilja (ZZVN). Ur. list RS, št. 63/95, 8/96, 44/96, 70/97, 28/00, 1/01, 64/01, 72/09.
49. (1996). Priporočilo MOD št. 187 o plači in delovnem času pomorščakov in številu članov posadke na ladji, 1996. Pridobljeno 29. 12. 2013 iz: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312525:NO
50. (1996). Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (ZPSI-1). Ur. list RS, št. 12/96, 44/00, 86/04, 79/06.
51. (1996). Zakon o prispevkih za socialno varnost (ZRSV). Ur. list RS, št. 5/96, 106/99, 81/00, 40/12, 96/12, 91/13, 99/13.
52. (1997). Zakon o Javnem jamstvenem in preživninskem skladu Republike Slovenije (ZJSRS). Ur. list RS, št. 25/97, 10/98, 41/99, 53/99, 119/02, 26/03, 61/03, 61/06, 78/06, 106/12.
53. (1998). Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB). Ur. list RS, št. 69/98.
54. (1999). Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih. Ur. list RS, št. 89/99, 39/05.
55. (1999). Priporočilo MOD št. 190 o prepovedi najhujših oblik dela in takojšnjem ukrepanju za njihovo odpravo, 1999. Pridobljeno 29. 12. 2013 iz: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312528:NO
56. (1999). Sodba VII Ips 303/1999 z dne 10. 10. 2000.

57. (1999). Zakon o tujcih (ZTuj-1). Ur. list RS, št. 61/99, 9/01, 87/02, 96/02, 108/02, 93/05, 112/05, 79/06, 107/06, 111/07, 44/08, 71/08, 41/09, 64/09, 26/11, 50/11, 57/11.
58. (1999). Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). Ur. list RS, št. 56/99, 64/01, 43/11.
59. (2000). Pravilnik o varnosti in zdravju pri delu s slikovnim zaslonom. Ur. list RS, št. 30/00, 73/05.
60. (2000). Pravilnik o varstvu pri delu pred nevarnostjo električnega toka. Ur. list RS, št. 26/00.
61. (2000). Zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami (ZUOPP). Ur. list RS, št. 54/00, 118/06.
62. (2001). Pomorski zakonik (PZ). Ur. list RS, št. 26/01, 21/02, 2/04, 37/04, 98/05, 49/06, 120/06, 88/10, 59/11.
63. (2001). Pravilnik o izobešanju pomorske zastave in znamenj na ladjah trgovske mornarice Republike Slovenije. Ur. list RS, št. 71/01.
64. (2001). Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti kemičnim snovem pri delu. Ur. list RS, št. 100/01, 39/05, 53/07, 102/10.
65. (2001). Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP). Ur. list RS, št. 97/01, 76/03, 110/03, 47/06, 110/06, 10/08.
66. (2002). Pravilnik o preventivnih pregledih delavcev. Ur. list RS, št. 87/02.
67. (2002). Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev, ur. list RS, št. 87/02.
68. (2002). Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). Ur. list RS, št. 42/02, 103/07.
69. (2002). Zakon o inšpekcijskem nadzoru (ZIN). Ur. list RS, št. 56/02, 26/07, 43/07.
70. (2003). Praktične smernice za delo z nevarnimi kemičnimi snovmi. Ur. list RS, št. 20/03.
71. (2003). Pravilnik o seznamu poklicnih bolezni. Ur. list RS, št. 85/03.
72. (2003). Pravilnik o ugotavljanju in oceni zdravstvene zmožnosti članov posadke na ladjah. Ur. list RS, št. 82/03, 53/06.
73. (2003). Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb. Ur. list RS, št. 82/03.
74. (2003). VDS sodba Pdp 689/2003 z dne 24. 06. 2004.
75. (2004). Pravilnik o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme. Ur. list RS, št. 101/04.
76. (2004). Sodba VIII Ips 106/2004 z dne 07. 12. 2004.
77. (2004). Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI). Ur. list RS, št. 63/04, 72/05, 100/05, 114/06, 16/07, 87/11.
78. (2005). Pravilnik o nazivih in pooblastilih pomorščakov. Ur. list RS, št. 89/05.
79. (2005). Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti rakotvornim ali mutagenim snovem. Ur. list RS, št. 101/05.
80. (2005). Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti vibracijam pri delu. Ur. list RS, št. 94/05.

81. (2005). Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu. Ur. list RS, št. 93/05.
82. (2006). Pravilnik o minimalnih zahtevah pri zagotavljanju medicinske oskrbe posadke na ladjah. Ur. list RS, št. 25/06.
83. (2006). Pravilnik o organizaciji, materialu in opremi za prvo pomoč na delovnem mestu. Ur. list RS, št. 136/06.
84. (2006). Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti hrupu pri delu. Ur. list RS, št. 17/06, 18/06.
85. (2006). VDS sodba Pdp 1176/2006 z dne 23. 02. 2007.
86. (2006). VDS sodba Pdp 282/2006 z dne 04. 01. 2007.
87. (2006). Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1-UPB4). Ur. List 109/06.
88. (2006). Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP). Ur. list RS, št. 110/06.
89. (2007). Praktične smernice za oceno tveganja pri delu z nevarnimi kemičnimi snovmi. Ur. list RS, št. 56/07.
90. (2007). Pravilnik o inšpekcijskem nadzoru delovnega časa pomorščakov. Ur. list RS, št. 32/07.
91. (2007). Pravilnik o pogojih za določitev bolezni zaradi izpostavljenosti azbestu in merilih za določitev višine odškodnine. Ur. list RS, št. 61/07, 92/08.
92. (2007). Pravilnik o pomorski opremi. Ur. list RS, št. 24/07.
93. (2007). Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju (ZFPPIPP). Ur. list RS, št. 126/07, 40/09, 59/09, 52/10, 106/10, 26/11, 47/11, 47/13, 63/13, 100/13.
94. (2007). Zakon o odpravljanju posledic dela z azbestom (ZOPDA). Ur. list RS, št. 15/07.
95. (2008). Pravilnik o največjem dovoljenem ugrezu ladij za plovbo v III. bazenu koprskega pristanišča. Ur. list RS, št. 19/08.
96. (2008). Pravilnik o varnosti strojev. Ur. list RS, št. 75/08.
97. (2008). VDS sodba Psp 207/2008 z dne 08. 20. 2008.
98. (2009). Pravilnik o najmanjšem številu članov posadke na morskih ladjah Republike Slovenije. Ur. list RS, št. 69/09.
99. (2009). Sodba VIII Ips 154/2009 z dne 22. 03. 2011.
100. (2010). Uredba o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti umetnim optičnim sevanjem. Ur. list RS, št. 34/10.
101. (2010). Zakon o minimalni plači (ZMinP). Ur. list RS, št. 13/10.
102. (2010). Zakon o urejanju trga dela (ZUTD). Ur. list RS, št. 80/10, 10/12, 21/13, 63/13, 100/13.
103. (2011). Pravilnik o dovoljenjih za opravljanje strokovnih nalog na področju varnosti pri delu. Ur. list RS, št. 109/11.
104. (2011). Pravilnik o pogojih, ki jih mora izpolnjevati strokovni delavec za varnost pri delu. Ur. list RS, št. 109/11.
105. (2011). Pravilnik o stalnem strokovnem izpopolnjevanju in usposabljanju na področju varnosti in zdravja pri delu. Ur. list RS, št. 109/11.

106. (2011). Sodba I Ips 22840/2011-52 z dne 20. 09. 2012.
107. (2011). Sodba II U 452/2011 z dne 07. 03. 2012.
108. (2011). Sodba VIII Ips 92/2011 z dne 03. 09. 2012.
109. (2011). VDSS sodba Pdp 613/2011 z dne 25. 08. 2011.
110. (2011). VDSS sodba Pdp 785/2011 z dne 07. 02. 2012.
111. (2011). VDSS sodba Psp 166/2011 z dne 19. 05. 2011.
112. (2011). VSL sklep II Kp 9220/2011 z dne 07. 12. 2012.
113. (2011). Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (ZZDT-1). Ur. list RS, št. 26/11.
114. (2012). Priporočilo MOD št. 202 o socialni varnosti, 2012. Pridobljeno 01. 01. 2014 iz:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3065524:NO
115. (2012). Sodba IU 1783/2012 z dne 12. 12. 2012.
116. (2012). Sodba VDSS sklep Pdp 1246/2012 z dne 25. 01. 2013.
117. (2012). VDSS sklep Pdp 1140/2012 z dne 20. 03. 2013.
118. (2012). VDSS sodba Psp 214/2012 z dne 07. 06. 2012.
119. (2012). VDSS sodba Psp 426/2012 z dne 13. 12. 2012.
120. (2012). Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2). Ur. list RS, št. 96/12, 39/13.
121. (2013). Shema za določanje odškodnine za posamezne vrste poklicnih bolezni zaradi izpostavljenosti azbestu. Ur. list RS, št. 12/13.
122. (2013). Sodba in sklep VII Ips 167/2013 z dne 30. 09. 2013.
123. (2013). Ustanovitveni akt Jamstvenega, preživitnega in invalidskega sklada Republike Slovenije. Ur. list RS, št. 23/13.
124. (2013). Zakon 23/2013, z dne 23. decembra, ki ureja dejavniki trajnosti in prevrednotenje indeks pokojninskega sistema socialne varnosti v Španiji. Pridobljeno 09. 11. 2014 iz:
http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/519339-ley-23-2013-de-23-de-diciembre-reguladora-del-factor-de-sostenibilidad-y.html
125. (2013). Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). Ur. list RS, št. 21/13, 78/13.
126. (2013). Zakon o interventnih ukrepih na področju trga dela in starševskega varstva (ZIUPTDSV). Ur. list RS, št. 63/13.
127. (2013). Zakon o pokojninskem in invalidskem zakonu, ocena stanja. (17. 10. 2014). Pridobljeno iz: http://www.iusinfo.si/download/razno/ZPIZ-2_060912-3.pdf
128. ENPRY RESEARCH REPOR NO 66, AIM WP 7.1. (5. 10. 2014). Measuring the sustainability of pension system through a microsimulation model, the case Italy, ISBN978-92-9079-837-8. Pridobljeno 5. 10. 2014 iz:
<http://aei.pitt.edu/10749/1/1781.pdf>
129. Euracs.eu. Povzetek Italijanske pokojninske reforme. (30. 03. 2015). Pridobljeno iz: <http://euracs.eu/summaries/italy-pension-summary/>
130. Italija (27. 03. 2015). Pokojninski sistem. Pridobljeno iz uradne strani italijanskega pokojninskega sistema indicators:
<http://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/italy/113>

131. Pokojninska reforma na Švedskem. (10. 11. 2014). Pridobljeno iz indicators:
<http://info.worldbank.org/etools/docs/library/76548/march2000/proceedings/paper/preliminary/sunden.pdf>

PRILOGE

Priloga 1: Zbirni prikaz vseh priporočil MOD, sprejetih v slovenski pravni red

ZAP. ŠT.	PRIPOROČILO	ZAKONSKA PODLAGA	OPOMBE
1.	Priporočilo št. 81 o inšpekciji dela	- ZIN - ZID	
2.	Priporočilo št. 83 o službi zaposlovanja	- Ustava RS - ZZZPB	Dopolnjeno s Priporočilom št. 122.
3.	Priporočilo št. 86 o delavcih migrantih	- Ustava RS - ZZDT-1	Dopolnjeno s Priporočilom št. 100.
4.	Priporočilo št. 90 o enakem nagrajevanju moške in ženske delovne sile za delo enake vrednosti	- Ustava RS - ZDR-1	Dopolnjeno s Priporočilom št. 111.
5.	Priporočilo št. 95 o varstvu materinstva	- Ustava RS - ZDR-1 - ZSDP - ZZVZZ	
6.	Priporočilo št. 97 o varstvu zdravja na delovnem mestu	- Ustava RS - ZVZD-1	Navezuje se na druga priporočila s področja varnosti in zdravja pri delu.
7.	Priporočilo št. 99 o strokovnem usposabljanju in readaptaciji invalidov	- Ustava RS - ZZRZI - ZPIZ-2 - ZUOPP	Navezuje se na Priporočilo št.150.
8.	Priporočilo št. 100 o varstvu delavcev migrantov v nezadostno razvitih državah in območjih	- Ustava RS - ZZDT-1 - ZTuj	
9.	Priporočilo št. 101 o strokovnem izobraževanju v kmetijstvu	- Ustava RS - ZKZ - ZPIZ-2	
10.	Priporočilo št. 102 o socialnih službah za delavce	- ZVZD-1 - ZDR-1	Dopolnjeno s Priporočilo št. 112.
11.	Priporočilo št. 105 o založenosti ladijskih lekarn	- PZ - Pravilnik o minimalnih zahtevah pri zagotavljanju medicinske oskrbe posadke na ladjah	
12.	Priporočilo št. 107 o zaposlovanju pomorščakov na	- ZDR-1 - ZDR	

	ladjah, imatrikuliranih v tujih državah	- Pravilnik o minimalnih zahtevah pri zagotavljanju medicinske oskrbe posadke na ladjah	
13.	Priporočilo št. 108 o življenjskih, delovnih ter varnostnih pogojih pomorščakov ob vpisovanju ladij	- PZ - Pravilnik o izobešanju pomorske zastave in znamenj na ladjah trgovske mornarice Republike Slovenije - Pravilnik o najmanjšem številu članov posadke na morskih ladjah Republike Slovenije - Pravilnik o največjem dovoljenem ugrezu ladij za plovbo v III. bazenu koprskega pristanišča - Pravilnik o pomorski opremi - Pravilnik o nazivih in pooblastilih pomorščakov	
14.	Priporočilo št. 109 o plačah, delovnem času in številčnem stanju posadke na ladjah		Priporočilo je bilo nadomeščeno s Priporočilom št. 187.
15.	Priporočilo št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih	- Ustava RS - ZDR-1 - ZVZD-1	
16.	Priporočilo št. 112 o službah medicine dela v podjetjih	- ZVZD-1 - Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev	
17.	Priporočilo št. 118 o zavarovanju strojev	- Ustava RS - ZVZD-1 - Pravilnik o varnosti strojev	
18.	Priporočilo št. 121 o dajatvah za nesreče pri delu in poklicne bolezni	- Ustava RS - ZPIZ-2 - ZRSV	
19.	Priporočilo št. 122 o politiki zaposlovanja	- Ustava RS - ZUTD - ZDR-1 - ZZRZI - ZPIZ-2 - ZUOPP - ZTuj - ZKZ	Dopolnjeno s Priporočilom št. 169.
20.	Priporočilo št. 133 o inšpekciji dela v kmetijstvu	- Ustava RS - ZKZ	V tesni povezavi s Priporočilom št. 81.
21.	Priporočilo št. 135 o minimalnih osebnih dohodkih, s posebnim	- ZMinP	

	ozirom na države v razvoju		
22.	Priporočilo št. 143 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju	- Ustava RS - ZDR-1 - ZRSin	
23.	Priporočilo št. 144 o zaščiti pred zastrupitvijo z benzolom	- Ustava RS - ZVZD-1 - Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti kemičnim snovem pri delu	V tesni povezavi s Priporočili št. 147, 156, 164 in 172.
24.	Priporočilo št. 146 o minimalni starosti za sklenitev delovnega razmerja	- Ustava RS, - ZDR-1 - Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb	V tesni povezavi s Priporočilom št. 190.
25.	Priporočilo št. 147 o preprečevanju in kontroli poklicnih rizikov, povzročenih s kancerogenimi substancami in agensi	- Ustava RS - ZVZD-1 - Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti rakotvornim ali mutagenim snovem	
26.	Priporočilo št. 148 o plačnem dopustu za izobraževanje	- Ustava RS - ZDR-1	V tesni povezavi s Priporočilom št. 150.
27.	Priporočilo št. 150 o poklicnem usmerjanju in strokovnem usposabljanju za razvoj človekovih sposobnosti	- Ustava RS - ZPSI-1 - ZDR-1 - ZUTD	
28.	Priporočilo št. 156 o varstvu delavcev pred profesionalnimi riziki zaradi onesnaženosti zraka, hrupa in vibracij v delovnem okolju	- Ustava RS - ZVZD-1 - Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti kemičnim snovem pri delu - Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti hrupu pri delu - Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti vibracijam pri delu - Pravilnik o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme	
29.	Priporočilo št. 164 o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju	- Ustava RS - ZVZD-1 - Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in	

		zdravja delavcev na delovnih mestih - ZPIZ-2	
30.	Priporočilo št. 165 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi)	- Ustava RS - ZDR-1	Priporočilo je nadgradilo Priporočili št. 90 in 111.
31.	Priporočilo št. 166 o prenehanju delovnega razmerja na iniciativo delodajalca	- Ustava RS - ZDR-1	
32.	Priporočilo št. 169 o politiki zaposlovanja	- Ustava RS - ZUTD	Dopolnjuje Priporočilo št. 122.
33.	Priporočilo št. 171 o službah medicine dela	- Ustava RS - ZVZD-1	V tesni povezavi s Priporočilo št. 97, 112 in 164.
34.	Priporočilo št. 172 o varnosti pri uporabi azbesta	- Ustava RS - ZVZD-1 - ZOPDA - Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu - Pravilnik o pogojih za določitev bolezni zaradi izpostavljenosti azbestu in merilih za določitev višine odškodnine	
35.	Priporočilo št. 155 o izboljšanju normativov v trgovinski mornarici	- Ustava RS - PZ - ZDR - ZDR-1	
36.	Priporočilo št. 157 o zaposlovanju in pogojih dela in življenja izvajalcev zdravstvene nege	- Ustava RS - ZZDej	
37.	Priporočilo št. 163 o spodbujanju kolektivnega pogajanja	- Ustava RS - ZRSin - ZDR-1	
38.	Priporočilo št. 180 o varstvu zahtevkov delavcev v primeru insolventnosti njihovega delodajalca	- Ustava RS - ZFPPIPP - ZJSRS	
39.	Priporočilo št. 182 o delu s krajšim delovnim časom	- Ustava RS - ZDR-1	V tesni povezavi s Priporočilo št. 90, 111, 165 in 169.
40.	Priporočilo št. 187 o plači in delovnem času pomorščakov in	- Ustava RS - ZDR-1	Nadomestilo je Priporočilo št.

	številu članov posadke na ladji	- PZ - ZDR - Pravilnik o inšpekcijskem nadzoru delovnega časa pomorščakov - Pravilnik o najmanjšem številu članov posadke na morskih ladjah Republike Slovenije	109.
41.	Priporočilo št. 190 o prepovedi najhujših oblik dela in takojšnjem ukrepanju za njihovo odpravo	- Ustava RS - ZDR-1 - ZVZD-1 - Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb	Dopolnjuje Priporočilo št. 146.
42.	Priporočilo št. 202 o socialni varnosti	- Splošna deklaracija o človekovih pravicah - Evropska socialna listina - Ustava RS - ZSV - ZPIZ-2 - ZZVZZ - ZUTD - ZSDP - ZZVN	V tesni povezavi s Priporočili št. 95, 99, 111, 121 in 164.

Vir: Gorišek Hiršel, Bohorč (2014, str. 85-89)