

Sporočilo za javnost  
20. maj 2011

Predstavitev stališč Združenja Manager in GZS do pokojninske reforme

## Podpora pokojninski reformi

*Vodstvu Združenja Manager in Gospodarske zbornice Slovenije sta na današnji novinarski konferenci podprli pokojninsko reformo. Reformo vidita kot nujno tako zaradi demografskih sprememb kot potencialnega vpliva na mednarodno konkurenčnost Slovenije. Druge alternative ocenjujejo kot precej slabše in bolj tvegane. Pri sprejemu pokojninske reforme gre za družbeno odgovornost in zagotavljanje zaupanja do varne prihodnosti v odnosu do mlajših generacij.*

*Reformi morajo slediti tudi drugi strukturni ukrepi, med njimi sta ključna prilagoditev delovnopravne zakonodaje in uvedba socialne kapice.*

Srečanje je z dejstvom, da so nekoč za eno pokojnino prispevali trije zaposleni, danes manj kot dva, leta 2041 pa bo za eno pokojnino delal samo še eden, pričel mag. **Dejan Turk**, predsednik Združenja Manager: »Pokojninski sistem sloni na Bismarkovem modelu iz konca 19. stoletja in tedanji pričakovani življenjski dobi. Delavec je začel po 65. letu starosti prejemati pokojnino, pri čemer je bila povprečna življenjska doba v Nemčiji v 19. stoletju manj kot 50 let.« Kot je navedel, so razlogi za podporo reformi s strani Združenja Manager: zaustavitev padanja pokojnin, večja pravičnost pokojninskega sistema (kaj vplačamo in kaj dobimo) ter večja stabilnost pokojninske blagajne in zato večja varnost za vse generacije. Če bi prišlo do odločitve, da se pokojninsko blagajno, v kateri na leto zmanjka kar milijarda evrov, polnili z višjimi prispevki, bi to povzročilo veliko škodo gospodarstvu in delovnim mestom.

Mag. **Stojan Binder**, predsednik GZS, je razloge GZS za podporo utemeljil z dejstvom, da se staramo, čemur se je treba prilagoditi. »Če ne danes, bo jutri sprememba bolj rigorozna. Dvig prispevne stopnje, kot ena od ponujenih alternativ, je zelo slaba. Sindikati se zavzemajo, da bi se prispevna stopnja med delodajalci in delojemalci izenačila, vendar bi to še bolj obremenilo gospodarstvo in zvišalo stroške dela.« Kot pomemben razlog za sprejem reforme je navedel tudi padeč mednarodnega 'ratinga' Slovenije, če do spremembe zakonodaje ne pride, kar bi vplivalo na podražitev posojil za podjetja, s tem pa tudi na njihov razvoj.

Podpredsednik Združenja Manager **Franjo Bobinac** ga je dopolnil: »Razmere v poslovnem okolju so - ne le v Sloveniji, temveč tudi v svetu -, še zelo zaostrene, zato pokojninsko reformo ocenjujem kot pomemben korak v pravo smer. Potrebno pa bo nadaljevati tudi z drugimi strukturnimi ukrepi za večjo konkurenčnost gospodarstva.« Zavzema se za aktivnosti odpiranja novih delovnih mest, posodobitev delovnopravne zakonodaje in hitrejše vključevanje mladih v delovni proces.

»Slovenija je zadolžena za 40 milijard, zadnja leta se javni sektor zadolžuje dodatno za dve milijardi letno, za 10 milijard imamo izdanih obveznic. Če se zaradi nižjega 'ratinga' Slovenije obrestna mera na mednarodnih finančnih trgih dvigne le za eno odstotno točko – možen je celo višji dvig -, to pomeni 400 milijoni evrov dodatno samo za obresti. V tem trenutku ne vodimo ukrepov, ki bi preprečili, da se 'rating' ne zniža. Prav nasprotno - tvegamo, da bomo dodatno povečali javno porabo za neproduktivne namene, namesto da bi vlagali v infrastrukturo in razvoj,« je s številkami ponazoril tveganje nesprejema pokojninske reforme mag. **Samo Hribar Milič**, generalni direktor GZS.

Sogovorniki, ki opozarjajo, da mora biti pokojninska reforma predmet strokovne razprave, trenutno pa je preveč politično obarvana, so se strinjali, da ureditev dela starejših od 55 let zahteva od podjetij prilagoditve delovnega procesa in delovnih razmer; s čimer se marsikje že sistematično ukvarjajo, drugod se bodo morali managerji tega resno lotiti. Hkrati pa mora zakonodaja omogočiti zgodnejše upokojevanje starejših, ki delajo v fizično ali zdravstveno izpostavljenih delovnih okoljih.

Kot ključna vzporedna procesa ob spremembi pokojninske zakonodaje vodstvi Združenja Manager in GZS izpostavljata prilagoditev delovnopravne zakonodaje in uvedbo socialne kapice. Slednja je pomembna, ker bi pozitivno vplivala na razvojne kadre in ustvarjanje višje dodane vrednosti. Sedanja ureditev namreč sili podjetja, da selijo bolj plačana delovna mesta v okoliške države in odbija tuje vlagatelje.

Strinjali so se, da je pomembna naloga ponovno vzpostavljanje zaupanja v družbi. Če bi bilo tega več, tudi o pokojninski zakonodaji ne bi odločali na referendumu. V času, ko se je vlada odločala za pomembne strukturne reforme, je bila storjena izvirna napaka. Zakon o minimalni plači, ki bi moral biti del širšega paketa reform, je bil sprejet prvi in to brez soglasja vseh socialnih partnerjev, kar je zavrlo interes enega med njimi za nadaljnje sklepanje kompromisov in iskanje konstruktivnih rešitev. Posledice te odločitve iz januarja 2009 se sedaj vidijo tudi pri sprejemanju pokojninske reforme.

Stališča Združenja Manager do pokojninske reforme so navedena v prilogi v nadaljevanju tega sporočila, GZS pa jih navaja na [spletni strani](#).

**Dodatne informacije**

Sonja Šmuc, izvršna direktorica Združenja Manager

T: 01 / 58 98 586, M: 041 69 88 08

mag. Tajda Pelicon, vodja za strateško komuniciranje GZS

T: 01 / 58 98 136

Priloga:

Stališča Združenja Manager do pokojninske reforme Združenja Manager  
Novinarska konferenca Združenja Manager in GZS, 20.5.2011, Ljubljana, Dom gospodarstva

## I. DEJSTVA

- **Finančna slika:** Vplačamo 3 milijarde € prispevkov, izplačamo za 4 milijarde € pokojnin letno. Iz proračuna gre vsako leto še ena milijarda, ki se zbere iz drugih virov, za pokrivanje pokojninske luknje.
- **Demografska struktura** kaže nadaljnje staranje prebivalstva. Upokojevanje zaradi zmanjševanja generacij narašča hitreje od zaposlovanja. Še nedavno so za eno pokojnino delali trije, danes manj kot dva, leta 2041 bo za eno pokojnino delal samo še eden.
- **Življenjska doba:** se podaljšuje. Pokojninski sistem sloni na Bismarkovem modelu iz konca 19. stoletja (1889) in tedanji pričakovani življenjski dobi. Delavec je začel po 65 letu starosti prejemati pokojnino, pri čemer so Nemci v 19. stoletju umirali v povprečju stari manj kot 50 let. Od takrat so se spremenili delovni pogoji, napredovala je medicina, izboljšala se je kakovost življenja ... kar se odraža v daljši življenjski dobi in daljši vitalnosti posameznikov (ob izvzetju delavcev, ki delajo v zdravstveno zahtevnih delovnih pogojih).

## II. POSLEDICA

- Negativna posledica: Pokojninska luknja se pogloblja. Pokojnine padajo zaradi spremenjene demografske slike (staranje prebivalstva), podaljševanja povprečne življenjske dobe in zaposlitvenega stanja (zniževanje delovno aktivnega prebivalstva, večanje upokojenih).
- Pozitivna posledica: Večja vitalnost večine prebivalstva ob tem, da v povprečju živimo dlje, omogoča podaljšanje starostne delovne dobe ob upoštevanju varovalk, ki delavcem v fizično težkih delovnih pogojih omogočajo zgodnejše upokojevanje. (Pravilo »Živiš dlje, delaj dlje«.)

## III. SKLEP in POTREBNE PRILAGODITVE

Sedanja reforma ni idealna, a njene prednosti odtehtajo pomanjkljivosti. Alternativi, to sta nižje pokojnine ali dvig prispevkov delodajalcev oziroma delojemalcev, sta slabši. Prva bi povzročila finančno in socialno ogroženost starostnikov, druga bi poslabšala konkurenčnosti gospodarstva. Ne enega ne drugega si ne moremo privoščiti.

Nezanemarljivo ni niti vprašanje medgeneracijske solidarnosti: dejstvo je, da generacija naših otrok in vnukov ne bo zmogla prenesti bremena čedalje večjega števila upokojencev. Solidarnost ne moremo pričakovati/zahtevati od mlade generacije, če je nismo pripravljene pokazati tudi sami.

Vsaka odločitev nekoga prizade, vendar bi nesprejemanje odločitve o spremembi pokojninskega sistema prineslo tveganje za mnogo širši krog ljudi. Razen nuje po daljšem času na delovnem mestu, pokojninska reforma ne posega v slovenski način življenja. Že kratkoročni negativni ukrepi, ki bi lahko sledili, kot denimo poslabšanje bonitetne ocene in posledično zviševanje obrestne mere, bi vplivali na življenje mnogih (dražja posojila za prebivalstvo in podjetja, posledično nižji življenjski standard in manj vlaganj v gospodarstvu, kar bi vplivalo tudi na nova delovna mesta). Avtomatsko pa bi se povečalo zadolževanje države (vladna ocena: za dodatnih 300 milijonov evrov letno, kar je dvakrat toliko, kot gre letno za denarno socialno pomoč najbolj ogroženim skupinam prebivalstva, in trikrat toliko, kot letno namenimo za vse štipendije).

**Potrebne prilagoditve:**

- Na daljšo delovno dobo se bo moralo **prilagoditi tudi gospodarstvo**. Naloga managerjev je, da nenehno izboljšujejo okolje, v katerem delavci delajo in sam delovni proces, da bodo starejši lahko kvalitetno opravljali svoje delo (ergonomske potrebe, zdravstvene prilagoditve ... ) in da bo tistih, ki se pri 50, 60 letih počutijo izčrpani, čim manj.
- Nujna je posodobitev **Zakona o delovnih razmerjih**. Ta s svojo togostjo zavira razvoj novih delovnih mest, hkrati pa dela iz starejših delavcev talce svojih let, iz mlajše generacije pa talce tistih, ki so prišli do statusa zaposlitve za določen čas.
- Sprejemanje odločitev v **soglasju s socialnimi partnerji**. Vlade se morajo prizadevati, da ohranjajo socialni dialog in da pri zakonih iščejo strkovni razmislek in odgovorno podporo tistih, ki se jih bodo spremembe dotaknile. To je podlaga za ponovno ustvarjanje zaupanja med socialnimi partnerji, ki je v preteklih desetletjih prispevalo k uspešnemu razvoju Slovenije.

(konec)