



REPUBLIKA SLOVENIJA
**MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI**

DIREKTORAT ZA DELOVNA RAZMERJA IN PRAVICE IZ DELA

Kotnikova ulica 28, 1000 Ljubljana

T: 01 369 77 08

F: 01 369 78 30

E: gp.mddsz@gov.si

www.mddsz.gov.si

PREDLAGAM VLADI
Urad Vlade RS za komuniciranje

gp.ukom@gov.si

Številka: 1031-220/2013-2

Datum: 8. 4. 2013

**Zadeva: Predlagam.vladi.si predlog 4332-102: Upokojevanje državnih
uslužbencev**

Spoštovani!

Na Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve smo prejeli dopis, posredovan preko spletnega orodja predlagam.vladi.si, v katerem avtor predlaga uvedbo obvezne upokojitve oseb zaposlenih v državnih organih ob dosegu 60 let starosti. S tem bi se odprla nova delovna mesta za mlade, kar prinese večjo storilnost, poleg tega pa je pokojnina nižja od plače, kar pomeni prihranek za državni proračun.

V odgovoru na omenjeni predlog vam z vidika veljavne zakonodaje o pokojninskem in invalidskem zavarovanju posredujemo sledeče pojasnilo:

V zvezi z izraženim predlogom z vidika pokojninske in invalidske zakonodaje pojasnjujemo, da Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS št. 96/12, v nadaljnjem besedilu: **ZPIZ-2**) ne predvideva obvezne upokojitve ob dopolnitvi določene starosti oziroma po poteku določene dobe zaposlitve. 4. člen tega zakona namreč določa naravo pravic iz obveznega zavarovanja, ki so neodtujljive osebne pravice, ki jih ni mogoče prenesti na drugega in ne podedovati, predmetna ureditev pa velja enako za vse zavarovance, torej ne glede na to, kje so le-ti zaposleni. Ni jih mogoče niti odvzeti, zmanjšati ali omejiti, razen če je to z zakonom izrecno določeno. Ker so tako pravice iz obveznega zavarovanja, med katere spada tudi pravica do starostne pokojnine, osebne narave, jih ne more pridobiti nihče razen zavarovanca, tudi če bi slednji s tem soglašal. Ta osebni značaj pravic pa se kaže tudi v tem, da jih lahko zahteva le zavarovanec sam, ne pa tudi delodajalec, zakonec oziroma kdorkoli drug, ki ima interes za njegovo upokojitev (izjema je invalidska upokojitev). Predmetna ureditev je skladna z zakonodajo Evropske unije, ki prepoveduje diskriminacijo na področju zaposlovanja delavcev in delovnih razmerij, med drugim tudi na podlagi starosti. Različno obravnavanje neposredno zaradi starosti je tako diskriminacija, ki jo pravo Skupnosti načeloma prepoveduje, kljub temu pa dopušča, da države članice predvidijo tako različno obravnavanje in da se šteje, da ne predstavlja diskriminacije, če ga v kontekstu nacionalnega prava objektivno in razumno utemeljijo z legitimnim ciljem. Načini uresničevanja tega cilja pa morajo biti primerno in nujni. Zakonodajalec je tako sledil ureditvi Evropske unije in na področju upokojevanja ni predvidel izjem. Pri pokojninski zakonodaji gre namreč za zakonodajo, ki je oblikovana za daljše časovno

obdobje, zaradi česar pri njenem oblikovanju zgolj trenutna gospodarska in ekonomska situacija ne moreta biti vodilna kriterija. Gre namreč za zavarovalni sistem, kjer je bistveno, da so zavarovanci zavarovani za primer nastopa določenega rizika, ki ga pri starostni upokojitvi predstavlja starost, ne gre pa v konkretnem primeru za zasledovanje ciljev zaposlovanje, čeprav so le-ti lahko v določeni meri upoštevani tudi pri tej zakonodaji, vendar pa ne kot bistven kriterij za upokojevanje.

V luči predlagane uvedbe obvezne upokojitve državnih uslužbencev pa je potrebno opozoriti, da je bil glede na trenutno gospodarsko in ekonomsko stanje države sprejet poseben zakon, in sicer Zakon za uravnoteženje javnih financ, ki v določenem segmentu ureja tudi izpostavljeno temo, čeprav poudarjamo, da ne določa obveznega upokojevanja oseb z izpolnjenimi pogoji za starostno upokojitev, temveč v 188. členu prenehanje pogodbe o zaposlitvi javnemu uslužbencu, ki izpolni pogoje za starostno upokojitev. Glede na zapisano je tako v trenutno veljavni zakonodaji določeno prenehanje delovnega razmerja javnim uslužbencem, ki izpolnijo pogoje za upokojitev, vendar pa se lahko delodajalec in javni uslužbenec za zagotovitev nemotenega delovnega procesa dogovorita za nadaljevanju delovnega razmerja. Poudariti je potrebno, da je razlog sprejetja predmetnega zakona uravnoteženje javnih financ, zato je pričakovati, da bo v primeru izboljšanja gospodarskega in ekonomskega položaja, prišlo tudi do prenehanja tega ukrepa, ravno tako zakon omejuje zaposlovanje, kar pomeni, da se načeloma starejšega delavca, ki se je upokojil (skladno z Zakonom za uravnoteženje javnih financ ali po lastni volji), ne nadomešča z zaposlitvijo drugega delavca.

Hkrati bi želeli poudariti, da je doprinos starejših delavcev k delovnem procesu velik in je potrebno predmetnega delavca spoštovati, saj ima neprecenljive izkušnje, ki so ob pravilnem organiziranju delovnega procesa lahko velik pripomoček tudi za mlajšo generacijo, ki prihaja z manj delovnimi izkušnjami. Prenos znanja je še kako pomemben za uspešen delovni proces, tak prenos pa je mogoč le ob dobrem medgeneracijskem sodelovanju. Določitev obvezne upokojitve tako, ne le da ne bi dobro vplivala na starejše zaposlene, temveč bi nenazadnje lahko škodovala tudi delovnemu procesu. Pri konkretni ureditvi, ki ne predvideva obvezne upokojitve oziroma obveznega prenehanja delovnega razmerja, gre za povečevanje kakovosti življenja, saj nekatere delavce delo osrečuje, poleg tega pa mu praviloma omogoča višje dohodke, kot pa pokojnina. Poudariti je potrebno, da demografske napovedi kažejo na staranja prebivalstva, kar bo za seboj v določenem obdobju prineslo tudi pomanjkanje delovne sile, zaradi česar bo še kako pomembno, da bodo starejši delavci, ki se bodo še čutili sposobni za delo in ki bodo pripravljene delati, ohranjali zaposlitev in tako pripomogli k zmanjšanju tega primanjkljaja delovna sile. Kategorična določitev obvezne upokojitve oziroma prenehanja zaposlitve ob izpolnitvi pogojev za upokojitev tako ni smiselna, v načelu pa tudi ne dopustna, saj je potrebno vsako omejitev dela za starejše osebe sprejeti iz objektivnih in razumno utemeljenih razlogov, ki morajo zasledovati legitimni cilj, poleg tega pa načini uresničevanja tega cilja v splošnem interesu ne smejo biti nerazumni in nepotrebni. Omejitev dela starejših delavcev je tako lahko dopustna zgolj takrat, ko za to obstajajo razumni razlogi, ne pa ves čas oziroma ne more biti kategorično določena kot splošni kriterij. Hkrati pojasnjujemo, da upokojitev starejšega delavca za sabo avtomatično ne prinese delovnega mesta, ki bi ga lahko zasedla mlajša oseba, saj lahko delodajalec izgubo zaposlenega nadomesti tudi na drug način (z prerazporeditvijo delo oziroma drugačno organizacijo dela), kar pomeni, da obvezno upokojevanje ni nujno povezano z zaposlovanjem brezposelnih mlajših oseb. Hkrati pojasnjujemo, da se struktura izobrazbe zavarovancev, ki so tik pred upokojitvijo in struktura izobrazbe brezposelnih mlajših

oseb med seboj ne ujemata, kar pomeni, da v primerih obvezne upokojitve za določena delovna mesta kljub brezposelnosti ne bi bilo primerne delovne sile. Ponovno poudarjamo, da je doprinos starejših delavcev k delovnem procesu lahko zelo velik, zato kategorična določitev obvezne upokojitve za vse delavce ne bi bila smotna in tudi ne dobra za delovni proces. Ureditev pokojninske zakonodaje na način, kot ga predlaga predlagatelj tako ni smiselna, hkrati pa tudi ne dopustna, saj dolgotrajni legitimni cilji za sprejem takega ukrepa niso podani, trenutna gospodarska in ekonomska situacija, ki v določeni meri lahko predstavlja tak cilj, pa je zajeta v Zakon za uravnoteženje javnih financ. Glede na zapisano tako menimo, da ni razlogov po spremembi zakonodaje v smer, ki jo predlaga predlagatelj.

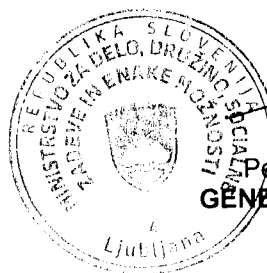
S spoštovanjem.

Pripravila:
Katja Kobal
analitik VII/2-II

Katja Kobal

dr. Andraž Rangus, podsekretar
vodja sektorja

Rangus



Peter Pogacar
Peter Pogacar
GENERALNI DIREKTOR