

Dušan Kidrič*

Spodbude delodajalcem za podaljševanje aktivnosti starejših zaposlenih

Podaljšanje aktivnosti se kaže kot ena od možnih rešitev prihodnjih problemov javnofinančne zdržnosti pokojninskih sistemov. Velja na splošno in za večino držav, pa tudi konkretno za slovenske razmere.

Slovenska družba se hitro stara; posledice nizke rodnosti in podaljševanja pričakovanega življenja bodo do leta 2050 delež prebivalcev nad petinšestdeset let povečale s sedanjih 15 na 30 %. Tudi če bi bila aktivnost prebivalcev v višjih starostnih razredih močno povečana, bi se leta 2050 razmerje med aktivnim prebivalstvom in tistim, ki bo takrat v pokoju, že prevesilo »v korist« upokojenih – bilo bi jih več kakor aktivnih.

Projekcije sicer niso vse in prav gotovo bo gibanje prebivalcev v posameznih letih in v celotnem obdobju različno od projiciranega, kljub temu pa so ilustrativne in opozarjajo, da jih je dobro poznati in upoštevati.

Ob takšnih projekcijah je pokojninski sistem javnofinančno dolgoročno nevzdržen. Javni izdatki se bodo s sedanjih 11 % povečali za 6 do 7 % BDP (narasli z 11 na 17 do 18 – vse v odstotkih BDP). Na takšno stanje sta možna po dva odgovora na prej prikazana projekcijska rezultata. Povečati bi bilo treba število tistih, ki prispevajo v pokojninski sistem, in zato bi bilo treba pospešiti priseljevanje delovno sposobnih ljudi. Enak učinek bi bil dosežen, če bi mogli povečati število aktivnih iz kohorte »domačih« prebivalcev.

Drugi način za zagotavljanje javnofinančne zdržnosti je zmanjševanje pravic oziroma zmanjševanje prihodnjih pokojninskih prejemkov pri že upokojeni in tudi novoupokojevalni generaciji zavarovancev. V ta namen bi bilo treba zmanjšati individualne pokojninske prejemke v razmerju do prejemkov (plač) aktivnih. To se s pokojninsko ureditvijo že dogaja, vendar za zagotovitev dolgoročne javnofinančne zdržnosti ne v zadostni meri. Enak učinek bi bil dosežen, če bi mogli povečati število aktivnih »domačih« prebivalcev.

Kot najpogostejši in najmanj oporekani način za reševanje javnofinančne zdržnosti na dolgi rok se kaže povečanje števila aktivnih iz kohorte »domačih« prebivalcev. Ta cilj se da doseči z

zviševanjem dejanske upokojitvene starosti bodisi z zakonsko prisilo, ki zaostri upokojitvene pogoje, bodisi z ekonomskimi, finančnimi in drugimi spodbudami oziroma ovirami. Lahko se povečujejo pokojnine tistim, ki se upokojujejo nad polno starostjo, mogli bi dati olajšave delodajalcem, ki zaposlujejo starejše od 60 ali več let, pa tudi izboljšati delovne pogoje. Drugi način je zmanjšanje pokojnin pred polno starostjo in odprava predčasnih (senjoritetnih) pokojnin.

Aktivnost starejših ima vedno pluse in minuse, vendar ne za vse in vsakogar enako. Javne finance bi z njihovo večjo aktivnostjo pridobile večje prihodke in imele manjše izdatke. Posameznik pa bi imel večji življenjski dohodek, toda manj prostega časa, ki ga pridobi ob vstopu v upokojitev. Delodajalec bi imel manj stroškov pri uvajanju novih delavcev, vendar hkrati večje stroške in dodatne težave pri prilagajanju delovnih razmer starejšim zaposlenim. Tako vidimo, da je aktivnost starejših sicer interes in priložnost za tri strani, toda ne stroški ne koristi niso porazdeljeni enakomerno. Razen javnih financ se posameznik in delodajalec odločata posamično na podlagi pozitivnih in negativnih učinkov, ki bi jih podaljšana aktivnost prinesla za vsakega od njiju.

Delodajalci najpogosteje opisujejo ali čutijo večje stroške in dodatne težave zaradi plačevanja dela po višjih tarifah (dodatki na delovno dobo ali stalnost), zaradi zmanjšane produktivnosti starejših zaposlenih in, vsaj v naši ureditvi, zaradi navzdol neelastične plače. Poleg tega imajo dodatne stroške s prilagoditvijo delovnih mest starejšim in dostikrat težave pri kadrovskem prilagajanju.

Manj pa se prikazujejo večje izkušnje starejših zaposlenih, kar pomeni manj stroškov za uvajanje novih delavcev v delovne postopke, večja možnost za zaposlitve, ki so krajše od polnega delovnega časa, ter s tem povezani nižji stroški in dodatne prilagoditvene možnosti.

Večja fleksibilnost je za tiste, ki že izpolnjuje pogoje za upokojitev ali ki so že upokojeni, normativno omogočena z redno zaposlitvijo za skrajšani delovni čas (dogovor delodajalca in delojemalca), z delno upokojitvijo oziroma delno

* Urad za makroekonomske analize in razvoj, Ljubljana.

zaposlitvijo (dogovor delodajalca in delojemalca). Poleg tega so starejši delavci prej pripravljeni sprejeti dela po podjemni pogodbi in občasna dela.

Očitno so izkušnje (ali samo vtisi) delodajalcev prej slabe kakor dobre, zato so jim za odločitev, da v zaposlenosti zadržijo starejše delavce, potrebne spodbude. Finančno najrazvidnejša spodbuda bi bila, če bi delodajalec po dosegu pogojev za starostno upokojitev za zaposlenega ne plačeval več prispevka (8,85 %) v ZPIZ. Oproščeni prispevki zmanjšajo delodajalčeve stroške dela. Nameniti bi jih mogel/moral za ustvarjanje delovnih razmer za starejše zaposlene in/ali za subvencioniranje zaposlitve mladih v sistemu delitve dela (job sharing). To bi veljalo za zaposlene, za vključitev v delo starejših zaposlenih pa bi morali veljati instrumenti s trga dela.

Oprostitev prispevka bi bila lahko urejena tudi tako, da bi se ne plačal več celoten prispevek delodajalca, ampak bi se njegova obveznost delno zmanjšala. To je povezano s spremembami, ki bi jih ob drugačnih obveznostih glede prispevkov za stare zaposlene morali uvesti za tiste stare zaposlene, ki bi želeli in bili voljni ostati v zaposlitvi. Po dosegu pogojev za starostno upokojitev se delojemalcu pokojninska osnova in odmera pokojnine ne bi več spreminjala. S tem bi bila zagotovljena že odmerjena pokojnina in vse spremembe, ki bi jih imeli upokojenci iz naslova valorizacij. Ker bi prispevek delojemalca ostal, vendar ne več vplival na pokojnino, bi se delodajalčeva (zavarovančeva) obvezna dajatev usmerila v obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje in izplačala kot dodatna pokojnina ali kot enkratno izplačilo privarčevane vsote skupaj z donosom iz časa varčevanja. Lahko pa bi se prispevek delojemalca usmeril na njegov osebni račun v odpravninskem skladu (Mitarbeiterversorgungskasse – avstrijski tip). Ureditev, po kateri bi se po dosegu pogojev za starostno upokojitev delojemalcu pokojninska osnova in odmera pokojnine spreminjala sorazmerno zmanjšanju plačanega prispevka delodajalca, bi bila bolj zapletena in za delojemalca tudi manj privlačna.

Posledice za ZPIZ bi bile finančno ugodne, saj bi bilo manj izplačil, za celotno socialno zavarovanje pa bi bilo več vplačil. Na administrativnem področju bi za tiste, ki bi z delodajalcem sklenili sporazum o podaljševanju zaposlitve brez (celotnega ali delnega) plačila prispevka za ZPIZ, morali uvesti nove pokojninske sisteme, tako če bi se delodajalčevi prispevki plačevali še naprej v ZPIZ, pa tudi če bi se sorazmerno zmanjševala pokojninska osnova. Če bi uvedli poseben sistem, bi bilo za stare zaposlene primerno uvesti sistem z umišljeno določenimi prispevki (an. NDC – Notional defined Contribution).

Ker se za podaljšanje zaposlitve enakopravno odločata delodajalec in delojemalec, potrebujeta za odločanje primerne informacije. Za delojemalca (zavarovanca) bi bilo potrebno, da je obveščen o svojem pokojninskem stanju vsaj deset let pred izpolnitvijo starostnega pogoja za upokojitev. Dobiti bi moral prikaz pokojninske osnove – plač (v našem primeru DB) in izračun predvidene pokojnine z različnimi predpostavkami. Ob morebitni uvedbi sistema z umišljeno določenimi prispevki (NDC) bi moral dobiti tudi stanje na svojem pokojninskem računu, za kapitalsko krito pokojninsko zavarovanje pa takšna obveznost že obstaja.