

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Igor STERGAR

**Upokojevanje častnikov in podčastnikov Slovenske vojske po sprejetju  
pokojninskega zakona leta 1999**

Magistrsko delo

Ljubljana 2011

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Igor STERGAR

Mentorica: doc. dr. Maja GARB

**Upokojevanje častnikov in podčastnikov Slovenske vojske po sprejetju  
pokojninskega zakona leta 1999**

Magistrsko delo

Ljubljana 2011

## Zahvala

Zahvaljujem se mentorici dr. Maji Garb  
za vso pomoč in nasvete,  
predvsem pa za učinkovito sodelovanje.

## **Upokojevanje častnikov in podčastnikov Slovenske vojske po sprejetju pokojninskega zakona leta 1999**

Vojaški poklic je skozi stoletja povezan z beneficijami, ki so jih oblasti bolj ali manj radodarno podeljevale glede na to, koliko so vojake potrebovale. Vrsta beneficij za vojake se ne spreminja le kvantitativno. Ugodnosti vojakov se razvijajo tako kot družba in človekove potrebe. V času v katerem živimo je potreba po varni in človeku dostojni starosti potreba, ki je visoko umeščena na lestvici človekovih potreb. Še posebej pri ljudeh kateri opravljajo poklice, ki se zaradi narave dela upokojijo bolj zgodaj in so zato običajno toliko bolj zahtevni do življenja v pokoju. Tudi slovenski vojaki sodijo v to skupino. Upokojevanje vojakov se glede na njihovo starost in delovno dobo pred uveljavitvijo nove pokojninske zakonodaje spreminja. Osnovne značilnosti teh sprememb pa gredo od relativno varnega in transparentnega upokojevanja k nekoliko bolj modernim modelom upokojevanja, kjer zavarovanec prevzema precejšen del odgovornosti za svoje življenje v pokoju. Glede na to, da je Slovenija še relativno mlada država in upoštevajoč pokojninske trende v vsem razvitem svetu, je zelo verjetno pričakovati še nadaljni razvoj in modernizacijo upokojevanja v naši državi in posledično slovenski vojski. V spremembah pa vidim možnosti za bolj transparentno in premišljeno zakonodajo glede upokojevanja slovenskih vojakov

**Ključne besede: upokojevanje vojakov, vojaške beneficije, beneficirana doba, poklicna pokojnina, zmanjšana poklicna pokojnina**

## **The retirement of the officers and NCOs of the Slovenian army after the adoption of the retirement law from 1999**

Military profession has been linked over the centuries with benefits more or less generously provided by the authorities, depending on how much they needed the military. The kinds of benefits do not vary in terms of quantity. The benefits for the military personnel are evolving just like the society and the human needs. In the present times, the human need for a safe and decent old age is positioned high on the list of human needs. In particular by the individuals whose profession requires early retirement, and who for this reason usually have higher standards concerning the life after retirement. The Slovene military personnel belong to this group, too. Now prior to the enforcement of the new retirement legislation, the conditions for retirement vary according to age and years of service. The variants of retirement range from relatively safe and transparent retirement to somewhat more modern models of retirement, within which a great deal of responsibility for the life after retirement is assumed by the insurance holders. Taking into consideration the fact that Slovenia is still a relatively young country, along with the retirement trends in the developed countries, it is very likely to expect further development and modernization of retirement scheme in our country and thus in the Slovene army, too. I see the forthcoming changes as a chance for introducing more transparent and well considered legislation concerning the retirement of the Slovene military personnel.

**Key words: military benefits, military retirement, accelerated retirement, occupational pension, reduced occupational pension**

## KAZALO

1	UVOD.....	7
2	METODOLOŠKO HIPOTETIČNI OKVIR .....	10
2.1	Predmet in namen preučevanja .....	10
2.2	Raziskovalna vprašanja .....	10
2.3	Opredelitev metod dela in pristopov .....	10
2.4	Opredelitev ključnih pojmov.....	12
2.4.1	Beneficija .....	12
2.4.2	Vojaška organizacija .....	13
2.4.3	Privilegij .....	13
2.4.4	Pokojninski stebri .....	13
2.4.5	Pokojninski kapitalski sklad .....	13
2.4.6	Poklicna pokojnina .....	14
2.4.7	Zmanjšana poklicna pokojnina.....	15
2.4.8	Starostna pokojnina .....	15
2.4.9	Pokojninska doba s povečanim štejem.....	16
3	ZGODOVINSKI PREGLED BENEFICIJ V VOJSKI, KATERIH SESTAVNI DEL JE UPOKOJEVANJE VOJAKOV .....	16
4	BENEFICIJE V SLOVENSKI VOJSKI.....	20
4.1	Prednosti, povezane z denarjem .....	20
4.2	Plače in dodatki .....	21
4.3	Bonitete pri zdravstveni oskrbi, socialni skrbi in pokojninah.....	21
4.4	Ugodnosti pri izobraževanju .....	22
4.5	Ugodnosti in pomoč pri načrtovanju kariere.....	22
4.6	Prednosti pri prehodni dobi/ob zaključku služenja .....	23
4.7	Prednosti za družino .....	23
4.8	Druga nadomestila prejemki in ugodnosti .....	24
5	POJEM IN RAZVOJ POKOJNINSKEGA SISTEMA .....	26
5.1	Bismarckov model.....	27
5.2	Beveridgeev model.....	28
5.3	Mediterranski model.....	28
5.4	Skandinavski model .....	29
5.5	Razlike in podobnosti med evropskimi pokojninskimi sistemi in načini financiranja .....	29
6	SLOVENSKI POKOJNINSKI SISTEM TER UPOKOJEVANJE SLOVENSКИH ČASTNIKOV IN PODČASTNIKOV .....	30
6.1	Zgodovinski razvoj pokojninskega sistema na ozemlju Slovenije.....	30

6.1.1	Razvoj pred letom 1945 .....	31
6.1.2	Razvoj po drugi svetovni vojni .....	31
6.2	Pokojninska reforma 1999 .....	33
6.3	Trije stebri slovenskega pokojninskega sistema .....	34
6.4	Pokojninska varnost pripadnikov SV .....	35
6.4.1	Delovna doba s povečanjem ali beneficirana delovna doba .....	35
6.4.3	Pokojninska ureditev po sprejetju novega pokojninskega zakona .....	36
6.4.4	Model upokojevanja po ZPIZ-1 (do 25 let pokojninske dobe) in s časom zunaj SODPZ .....	39
6.4.5	Model upokojevanja po ZPIZ-1 (do 25 let pokojninske dobe) in brez časa zunaj ODPZ .....	40
7	KAPITALSKA DRUŽBA .....	41
7.1	Splošno o družbi .....	41
7.2	Sklad obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja (SODPZ) .....	44
7.3	Bistvena tveganja in negotovosti, ki jim je izpostavljen SODPZ .....	47
7.4	Število članov SODPZ .....	50
7.5	Redno in izredno prenehanj članstva ter izplačila odkupnih vrednosti .....	50
7.6	Plačevanje prispevka za obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje .....	50
7.7	Provizija upravljavca SODPZ in drugi stroški .....	51
7.8	Rezultati poslovanja s sredstvi članov SODPZ, donosnost .....	51
7.9	Naložbena politika SODPZ .....	54
7.10	Pričakovani razvoj SODPZ .....	55
7.11	Prednosti in slabosti upokojevanja častnikov in podčastnikov po novem pokojninskem zakonu .....	56
8	UPOKOJEVANJE ČASTNIKOV IN PODČASTNIKOV V AMERIŠKI VOJSKI .....	57
8.1	Splošno o upokojevanju .....	57
8.2	Upokojevanje pripadnikov ameriških oboroženih sil v praksi .....	58
8.2.1	Splošni pregled upokojevanja v vojski .....	59
8.2.2	Faktorji ki določajo pokojnino .....	59
8.2.3	Podobnosti in razlike v sistemih upokojevanja .....	59
8.2.4	Osnove za izračun osnovnega dohodka .....	60
8.2.5	Multiplikatorji .....	60
8.2.6	Izravnava glede na višino življenjskih stroškov .....	60
9	SKLEP IN VERIFIKACIJA HIPOTEZ .....	61
10	LITERATURA .....	66

# 1 UVOD

Sam sem častnik, zaposlen v Slovenski vojski od njenega nastanka. Zaposlil sem se kot pripadnik prve generacije slovenskih častnikov v 510. učnem centru na Igu. Sicer pa se moja vojaška pot ni začela v Slovenski vojski. Letalsko gimnazijo sem končal v Mostarju, študij pa nadaljeval na letalski akademiji v Zadru. Tovrstno izobraževanje je takrat potekalo pod okriljem jugoslovanske vojske. Z upokojevanjem v vojski sem se torej srečal že zelo zgodaj, pravzaprav v dobi odraščanja. Mislim na pogovore o upokojevanju častnikov takratne jugoslovanske vojske, bolj natančno, vojaških pilotov te vojske, s katerimi sem imel tudi največ stika in so me zanimali. Spomini, ki so še vedno zelo živi, pravijo, da so se vojaški piloti takrat upokojevali zelo mladi. Ko rečem mladi, mislim na leta okrog petdesetega, tudi kakšno leto manj. Pokojnine so imeli za tiste čase relativno dobre (v primerjavi z ostalim prebivalstvom). Življenje z vojaško pokojnino je bilo različno predvsem zaradi različnega standarda življenja po Jugoslaviji; ta se je dvigoval od juga države proti severu. Visok standard in cene so imela tudi obmorska mesta, kar je bilo povezano je bilo s turistično dejavnostjo. Korektno se mi zdi opozoriti, da je moj spomin takšen tudi zaradi časovne distance (dvajset let in več) in naravnosti človeške narave, da se spominja le bolj pozitivnih dogodkov.

Ker sem še vedno pripadnik oboroženih sil, le da sedaj oboroženih sil Republike Slovenije, tudi sedaj lahko opazujem priprave in odhode častnikov v pokoj. Ti dogodki so zelo sveži in jih lahko interpretiram zelo podrobno. Za uvod bo pa zadostovalo, če povem, da se častniki ne upokojujejo več tako zelo mladi, njihova upokojitev je povezana s številnimi negotovostmi v zvezi s časom upokojitve in višino pokojnine. Nekateri nekdanji sodelavci so zadovoljni z višino pokojnine, nekateri pa izrazito nezadovoljni. Upoštevajoč subjektivnost vsakega posameznika in njegov pogled na zadovoljstvo, vendarle ugotavljam, da danes upokojevanje ni več jasno in transparentno. Poudariti je treba, da se danes najpogosteje upokojujejo pripadniki Slovenske vojske, ki imeli na dan uveljavitve ZPIZ-1<sup>1</sup> oziroma 31. decembra 2000 25 let delovne dobe in uveljavljajo stare upokojitvene pogoje. Kaj kmalu pa se bo začelo upokojevanje častnikov in podčastnikov po ZPIZ-1 s pomočjo SODPZ.<sup>2</sup> Tukaj je pa

---

<sup>1</sup> Zpiz-1 je Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ki je bil sprejet 23. decembra 1999 (Uradni list RS, št. 109/2006).

<sup>2</sup> SODPZ je Sklad obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja Republike Slovenije. (To je zaprt pokojninski sklad, namenjen zaposlenim, ki opravljajo posebno težka in zdravju škodljiva dela. Osnovni cilj sklada je oblikovati moderno in sodobnim gospodarskim razmeram prilagojeno poklicno zavarovanje. Vsakemu

nejasnosti, povezanih s časom upokojitve, načinom izplačevanja in višino pokojnine, še veliko, veliko več.

Naslanjajoč se na teorijo Maslowa o hierarhiji potreb, se na visoko drugo mesto (takoj za biološkimi potrebami) povzpne potreba po varnosti (tudi socialni) in zaščiti (Musek in Pečjak 2001, 96). Od svojega nastanka človeške družbe iščejo rešitve za varno starost. V današnjem času sodi sistem socialnega zavarovanja, katerega podsistem je pokojninski sistem, v vrh ponudbe socialne blaginje moderne družbe.

V delu opisujem tudi razvoj slovenskega pokojninskega sistema in njegovo največjo reformo iz leta 1999, iz katere tudi izhaja bistveni element, ki ga obdelujem v magistrskem delu, to je drugi pokojninski steber obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja.

Magistrsko delo z naslovom Upokojevanje častnikov in podčastnikov Slovenske vojske po sprejetju pokojninskega zakona leta 1999 bo poskušalo odgovoriti na številna nerešena vprašanja, povezana z upokojevanjem slovenskih častnikov in podčastnikov v prihodnosti. V preteklosti so se častniki in podčastniki upokojevali po pravilih, ki jih poznamo. Za upokojevanje je bil uporabljen pokojninski zakon, ki je predvideval beneficirano delovno dobo. V večini primerov gre za pripadnike, ki so na dan uveljavitve novega pokojninskega zakona imeli 20 let pokojninske dobe in so nadaljevali štetje pokojninske dobe s povečanjem. Ko so dosegli pogoje za upokojitev (število let pokojninske dobe, povečane za dodatek iz naslova beneficirane dobe), so se upokojili kot vsi ostali državljani.

V prihodnosti bo upokojevanje nekoliko drugačno in bolj kompleksno. Ravno dolgoletno delo v Slovenski vojski (marca letos polnih 20 let) in občutek, da ima malokdo predstavo, kako se bomo častniki in podčastniki Slovenske vojske upokojevali, sta me spodbudila k preučitvi problematike, povezane z našim upokojevanjem.

Preučil bom dve skupini častnikov in podčastnikov. Prvo, manjšo, sestavljajo častniki in podčastniki Slovenske vojske, ki imajo zaposlitev za nedoločen čas in se bodo upokojili s pridobitvijo prvega pogoja za upokojevanje (starost ali delovna doba). Deležni bodo bolj ali

---

članom ponuja varnost in zanesljivost, delodajalcem pa omogoča upokojevanje starejših delavcev, preden to omogoča javni sistem pokojninskega zavarovanja (SDOPZ. 2011).



manj polne pokojnine (možni malusi zaradi manjkajočega pogoja) in dodatka k pokojnini iz drugega pokojninskega stebra in nekateri tudi tretjega.

Druga večja skupina so častniki in podčastniki, ki so zaposleni po pogodbi; ta se lahko podaljšuje najdlje do izpolnitve minimalnih pogojev za upokojitev. Ti pripadniki Slovenske vojske bodo morali imeti v skladu obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja sredstva za pokritje pokojnine do doseženega prvega pogoja za upokojitev in sredstva za pokrivanje malusa iz naslova predčasne poklicne upokojitve. Ni potrebno posebno matematično znanje, da ugotovimo, da gre za ogromna sredstva. Vprašanje pa je, ali se bo v drugem pokojninskem stebru v celotni dobi zaposlitve nabralo dovolj denarja za pokrivanje pokojnine do doseženega prvega pogoja.

Obstaja seveda še druga možnost. Častnik ali podčastnik se zaposli zunaj Slovenske vojske do dopolnjenega prvega pogoja za upokojitev. Rešitev zveni preprosto, vendar ali so oziroma bodo razmere na trgu delovne sile v Sloveniji naklonjene zaposlitvi vojaške osebe, stare 55 let in več?

Vse to so vprašanja, na katera želim poiskati odgovore. Menim, da bi odgovori nanje ali pa vsaj razmišljanje o njih pomagali k razumevanju upokojevanja specifičnih poklicev v Sloveniji. Morda je treba v času prenove pokojninskega sistema poiskati tudi rešitve za bolj miren in sproščen položaj pripadnikov častniškega in podčastniškega zbora Slovenske vojske.

Vojakov v tej magistrski nalogi namenoma ne bom omenjal, saj so na neki način v »boljšem položaju«. Sistem jih namreč prisili v soočanje s trgom delovne sile že najkasneje pri 45 letih. To so še relativno ugodna leta za prekvalifikacije in nove kariere. Medtem ko starost 55 let, pri kateri častnik in podčastnik, ki ima sklenjeno delovno razmerje za določen čas, mora zapustiti strukturo Slovenske vojske, predstavlja bolj resen izziv za zaposlitev. Prekvalifikacija pri tej starosti je težja, še večji izziv pa je iskanje nove službe oziroma delodajalca.

V uvodu povem še, da bom pri izdelavi magistrskega dela mislil na njegovo uporabnost. Želim si, da bi delo predstavljalo enega od virov, iz katerega se bo lahko vsakdo seznanil s trenutnim stanjem na področju upokojevanja častnikov in podčastnikov Slovenske vojske. Želim si tudi, da bi se zaposleni v Slovenski vojski vse manj spraševali, kdaj bodo odšli v pokoj, kolikšna bo njihova pokojnina in kdo jim jo bo pravzaprav izplačeval.

## **2 METODOLOŠKO HIPOTETIČNI OKVIR**

### **2.1 Predmet in namen preučevanja**

Delo bo skušalo odgovoriti na nekatera elementarna vprašanja v zvezi z upokojevanjem v Slovenski vojski po uvedbi pokojninskega zakona leta 1999. Začel bom z definiranjem pojmov. Na kratko bom opisal beneficije in njihov razvoj, nastanek in zgodovinski razvoj pokojnine z razvojem družbe in v različnih družbenih ureditvah. Sledi pregled pokojninskih sistemov v Evropi in opredelitev slovenskega pokojninskega sistema.

V nadaljevanju sledijo poglavja o upokojevanju v Slovenski vojski, s poudarkom na preučevanju poklicnega upokojevanja. Pri poklicnem upokojevanju bom pregledal delovanje Kapitalske družbe (v nadaljevanju KAD) in za upokojevanje vojakov najpomembnejšega sklada SODPZ. Soočil bom mnenja predsednika uprave KAD-a Boruta Jamnika in njegovih sodelavcev s stališči predstavnika reprezentativnega sindikata, predstavniki GŠSV, odgovornih za kadre, in predstavniki ZPIZ-a.

### **2.2 Raziskovalna vprašanja**

- **Ali sredstva, zbrana na osebnem računu, odprtem pri Kapitalski družbi, po obstoječem pokojninskem načrtu zadostujejo za izplačilo poklicnih pokojnin častnikom in podčastnikom Slovenske vojske?**
- **Ali za častnike in podčastnike Slovenske vojske veljajo člani Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ki opredeljujejo pogoje za pokojnino pod ugodnejšimi pogoji?**
- **Je Kapitalska družba glede na izkušnje številnih državnih podjetij odgovoren in gospodaren upravljavec sredstev, ki se zbirajo na osebnih računih SODPZ?**
- **Kaj pomeni morebitno podaljšanje delovne dobe za upokojevanje slovenskih častnikov in podčastnikov?**

### **2.3 Opredelitev metod dela in pristopov**

Za preučevanje zastavljenega gradiva in na koncu verifikacijo raziskovalnih vprašanj in tez bom uporabil ustaljene metode raziskovalnega dela v družboslovju.

- Z deskriptivno metodo bom pojasnil temeljne pojme, ki so ključnega pomena za razumevanje diplomskega dela. V uvodu želim z opisno metodo zagotoviti pojmovno jasnost in nedvoumnost in omogočiti bralcu razumevanje magistrskega dela brez večje lastne udeležbe in dodatnega preučevanja.
- Analizo obstoječih virov, zakonov, pravil, odlokov in drugih virov bom uporabil za pridobivanje podatkov o upokojevanju v družbi na splošno in v vojski. V ta namen bom še posebej podrobno preučil Zakon o vojski, Zakon o obrambi, Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Kapitalsko družbo s poudarkom na Skladu obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja in dr.
- Opazovanje z udeležbo (v vojaški organizaciji sem od štirinajstega leta starosti in že 30 let lahko opazujem upokojevanje v vojski in vpliv na zadovoljstvo pripadnikov vojske). Že v jugoslovanski vojski sem kot gojenec lahko opazoval upokojevanje častnikov in podčastnikov. Takrat je upokojevanje potekalo po členih pokojninske dobe s povečanjem (beneficirana pokojninska doba). Ker sem se šolal v letalstvu, sem bil priča zelo zgodnjemu in ugodnemu upokojevanju pilotov tedanje vojske. V Slovenski vojski sem zaposlen polnih 20 let in sem bil priča upokojevanju tako po členih beneficirane dobe kot tudi po členih starostne upokojitve. Starostno se upokojujejo tisti pripadniki vojske, ki so se v Slovenski vojski zaposlili pozno in z večjo pokojninsko dobo.
- Primarno in sekundarno analizo vira bom uporabil za pojasnjevanje rezultatov pogovora s predsednikom uprave Kapitalske družbe Borutom Jamnikom.
- Intervju bom uporabil za zbiranje informacij o Kapitalski družbi, pokojninski zakonodaji in mnenjih sindikalnih predstavnikov MORS.
- Metodo sinteze bom uporabil pri verifikaciji hipotez ter v zaključku.

## 2.4 Opredelitev ključnih pojmov

### 2.4.1 Beneficija

V slovarjih in drugi literaturi je o pojmu napisano zelo malo. V slovenskih slovarjih in slovarjih srbohrvaškega govornega območja se beseda opredeli zgodovinsko in razlaga nato običajno preide na beneficirano delovno dobo.<sup>3</sup>

Beneficija pomeni ugodnost, prednost, korist, olajšavo, lahko pa tudi dobro delo ali uslugo. V zgodnjem srednjem veku je beneficij pomenil posest, ki so jo kralji ali večji fevdalci darovali v dosmrtni užitek. Beneficiran – latinsko *benefactio* iz *bene* – dobro in *facere* – narediti – je torej za nekaj, kar je zaradi določenih pogojev ali razmer bolje upoštevano, nagrajeno. Pri tem se misli na delovno dobo, zavarovalno dobo, obresti, staž ali kaj podobnega. Beneficirati pa pomeni legalno in nelegalno<sup>4</sup> šteti, upoštevati več, kot dejansko je (Veliki slovar tujk 2002, 113 in SSKJ 2002, 40).

V rimskem pravu gre za pravico določenih oseb, da se v neki pravni situaciji lahko obnašajo drugače kot ostale osebe (Blagojevič in drugi 1979, 86).

V angleškem slovarju je pod geslom *benefit* razlaga: prednosti, koristi, pribitki, dodatki v korist nekoga in z nekim razlogom (Filipović 1999, 89).

V hrvaških slovarjih pa se opisi gesla se nanašajo bolj na poklice in službe. Beneficij je določena ugodnost, prednost, olajšava, ki jo uživa določena profesija (Anić in Goldstein 1999, 167) Beneficiran – tisti, ki uživa beneficije – se pretežno nanaša na delovno dobo (skrajšano za določene poklice in službe) (Anić 2002, 103).

V splošnem je pojem dokaj jasen, v smislu vojaških beneficij ga najbolje in najbolj obširno pojasnjuje literatura, ki govori o beneficijah v ameriški vojski. Beneficijam v ameriški vojski je v nalogi namenjeno tretje poglavje in iz njega je razvidno, kaj vse štejejo med beneficije v tej visoko razviti vojaški organizaciji.

---

<sup>3</sup> Gre za štetje delovne dobe s posebnim faktorjem pribitka. Različne poklicne skupine imajo različne pribitke (Veliki slovar tujk 2002, 113).

<sup>4</sup> Legalno proti nelegalno – zakonito proti nezakonito (Pravni leksikon 1970, 506).

#### 2.4.2 Vojaška organizacija

Besedna zveza je po vsebini zelo široka in označuje tako regularne kot neregularne vojaške organizacije in stalne armade, prav tako pa pomožne in prostovoljne; za tiste institucije, ki so v službi države, pa uporabljamo po vsebini bolj ozko pomensko besedno zvezo oborožene službe<sup>5</sup> (International Military and Defense Encyclopedia 1993, 188).

#### 2.4.3 Privilegij

Latinsko privilegium, sestavljeno iz privus, ki pomeni svoj, in lex, ki pomeni zakon.

Privilegij je posebna pravica, ugodnost, ki omogoča določenemu družbenemu sloju, skupini ljudi ali posamezniku poseben, boljši položaj od drugih (Veliki slovar tujk 2002, 925 in SSKJ 2002, 1073); posebne ugodnosti, ki so se podeljevale že v fevdalizmu posameznikom (plemičem in cerkvi), nanašale pa so se na denarne zadeve, davke, statusne zadeve in drugo (Srdič in drugi, 1970: 912).

#### 2.4.4 Pokojninski stebri

V številnih državah (od leta 2000 tudi v Sloveniji) je pokojninski sistem sestavljen iz več (pogosto treh) pokojninskih stebrov. V prvem stebru je delavec obvezno pokojninsko zavarovan; ta sredstva upravlja država. V drugem stebru gre za obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje, iz katerega se financirajo poklicne pokojnine. V tretjem stebru pa se individualno in prostovoljno varčuje za starost (Tristeberni pokojninski sistem 2011).

#### 2.4.5 Pokojninski kapitalski sklad

Pokojninski sklad (angl. Pension fund) je oblikovan in ustanovljen z namenom upravljanja premoženja iz naslova dodatnih pokojninskih prispevkov (zavarovanj) in prihrankov. Premoženje v pokojninskem skladu se varčevalcem začne izplačevati ob upokojitvi v obliki

---

<sup>5</sup> Dodatno zmedo povzroča uvedba nove nejasne besedne zveze oborožene službe (Armed services). Morda je mogoče rešiti terminološko težavo z uporabo omenjenega termina, kadar želimo poudariti hierarhičnost in z njo povezane pojave (Kotnik 1994, 15).

pokojninske rente. Privarčevanih sredstev varčevalci ne morejo unovčiti, dokler se ne upokojijo (Pokojninski sklad 2011).

Pokojninski skladi imajo po navadi zelo konzervativno naložbeno politiko, ki zagotavlja dolgoročno stabilno rast sredstev. Zaradi omejitve potencialnih tveganj so okvirji naložbene politike pokojninskega sklada določeni z zakonskimi predpisi, te pa mora upravljavec sklada upoštevati. V praksi to pomeni, da je večina sredstev sklada naložena v nizko tvegane državne in podjetniške obveznice; le manjši del je namenjen delnicam ali kakšnim drugim finančnim instrumentom (Pokojninski sklad 2011).

Pokojninski skladi predstavljajo najpomembnejše in največje institucionalne vlagatelje na svetovnih kapitalskih trgih (predvsem v razvitih državah). Upravljajo jih finančne institucije, kot so banke, zavarovalnice in družbe za upravljanje (internet 3).

Poleg tega, da obstajajo odprti in zaprti pokojninski skladi, je oblika sklada vsekakor odvisna od pokojninskega sistema v državi. V Sloveniji imamo dve pravni obliki pokojninskih skladov:

- vzajemni pokojninski skladi,
- pokojninske družbe.

Omenimo še to, da se dodatno pokojninsko varčevanje v pokojninskih skladih šteje tudi kot davčna olajšava (Pokojninski sklad 2011).

#### 2.4.6 Poklicna pokojnina

Poklicna pokojnina zagotavlja socialno varnost zaposlenim na delovnih mestih, ko so zdravju škodljiva, oziroma na delovnih mestih, ki jih po določeni starosti ni mogoče več uspešno opravljati. Zaposleni na teh delovnih mestih bodo upravičeni do poklicne pokojnine ter dodane pokojninske dobe (in sicer tri mesece za vsako leto opravljanja dela) (Poklicna pokojnina 2011).

Pogoja za pridobitev poklicne pokojnine sta izpolnjena pokojninsko dobo, ki mora skupaj z dodano dobo znašati 40 let za moške in 38 let za ženske, ter višina sredstev, zbranih na osebнем računu obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja zaposlenega, ki mora zadoščati za izplačevanje poklicne pokojnine (Poklicna pokojnina 2011).

Poudariti je treba, da opisani sistem poklicnega upokojevanja ne temelji na izkušnjah. Postavljen je na precej ohlapno in nenatančno zakonodajo in lahko bi rekli, da je bolj v fazi zamisli, ki pa potrebuje še veliko konkretizacije.

Prispevke za poklicno pokojnino plačuje delodajalec. Višina poklicne pokojnine pa bo odvisna od sredstev, zbranih na osebnem računu zavarovanca (Poklicna pokojnina 2011).

Poklicna pokojnina ne sme biti nižja od 80 odstotkov najnižje pokojninske osnove (trenutno 435,69 evra), posameznik pa jo lahko dobi šele takrat, ko je delodajalec na njegov račun vplačal dovolj sredstev (Poklicna pokojnina 2011).

Kasnejša upokojitev tako pomeni tudi višjo poklicno pokojnino. Če posameznik teh sredstev ne porabi do upokojitve v obveznem zavarovanju, jih lahko prenese na osebni račun prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja in jih izkoristi kasneje (Poklicna pokojnina 2011).

#### 2.4.7 Zmanjšana poklicna pokojnina

Zmanjšana poklicna pokojnina se izplačuje zavarovancu kot dodatna pokojnina od trenutka upokojitve v obveznem zavarovanju do smrti (Cvetko 2000, 192). Služi lahko kot dodatek k pokojnini ali za pokrivanje določenih malusov zaradi dodane dobe.

#### 2.4.8 Starostna pokojnina

Oseba pridobi pravico do starostne pokojnine, če izpolnjuje pogoje starosti in pokojninske dobe. Zakon postavlja tri kombinacije starosti in pokojninske dobe:

- starost 58 let in pokojninska doba 40 let za moške oziroma 38 let za ženske,
- starost 63 let za moške oziroma 61 za ženske in pokojninska doba 20 let,
- starost 65 let za moške oziroma 63 za ženske in 15 let zavarovalne dobe.

Starostna meja (starostna pokojnina) se zniža za vsakega otroka ali posvojenca, za katerega je oseba skrbela in ga vzgajala. To pravico lahko uveljavi le eden od roditeljev, o čemer se lahko dogovorita. Če ni dogovora, uveljavi pravico tisti, ki je izrabil starševski dopust (Starostna pokojnina 2011).

Znižanje starostne meje znaša za enega otroka 8 mesecev, za dva otroka 20 mesecev, 36 mesecev za tri otroke. Za vsakega nadaljnjega otroka se znižanje starostne meje (starostna

pokojnina) poveča za 20 mesecev. Enako pa ostaja minimalna upokojitvena starost 58 let za moške oziroma 56 let za ženske. Znižanje starostne meje je zagotovljeno tudi ženski, ki se je zaposlila pred 18. letom starosti, za ves čas trajanja obveznega zavarovanja pred 18. letom starosti. Absolutna omejitev starosti je 55 let (Starostna pokojnina 2011).

Za osebe, ki prenehajo delati v eni državi članici Evropske unije in poklicno dejavnost nadaljujejo v drugi, se uporabljajo naslednja načela (starostna pokojnina):

- v vsaki državi, v kateri je bila oseba zavarovana, se plačani prispevki za pokojninsko zavarovanje ohranijo, dokler oseba ne doseže predpisane upokojitvene starosti po zakonodaji te države;
- ko oseba doseže upokojitveno starost, ji mora vsaka država, kjer je bila zavarovana najmanj eno leto, plačevati starostno pokojnino;
- pokojnine (starostna pokojnina) se odmerijo v sorazmernem delu glede na zavarovalno dobo, dopolnjeno v tej državi (Starostna pokojnina 2011).

#### 2.4.9 Pokojninska doba s povečanim štejetem

Zavarovalna doba s povečanjem ali bolj znano beneficirana delovna doba je besedna zveza je povečanje dejanske delovne dobe z določenim faktorjem za zavarovance, ki opravljajo posebno težka ali nevarna dela, dela ki so zdravju škodljiva, oziroma dela, ki jih ni mogoče opravljati po določeni starosti (Cvetko 2000, 88).

### **3 ZGODOVINSKI PREGLED BENEFICIJ V VOJSKI, KATERIH SESTAVNI DEL JE UPOKOJEVANJE VOJAKOV**

Že v starem Egiptu so poznali vojake najemnike, saj zatiran in ponižan egipčanski kmet zagotovo ni bil dober za vojaka. Drugače pa je bilo z Arabci iz Libije in črnci ob Zgornjem Nilu. Pri Egipčanih je pomenilo oditi v vojsko enako kot umreti. Življenje vojakov ni imelo nobene cene, temu primerno so jih tudi hranili in skrbeli zanje.

Grške države, še posebej Šparta, so v obdobju od 8. do 5. stoletja pred našim štejetem vojski namenjale veliko pozornost. Pripadniki vladajočega sloja, ki so se imenovali spartisti, so bili



vojaki. Živel so v posebnih taborih in se urili za vojno. Delo jim je bilo pod častjo. Pri Atencih je bogastvo pogojevalo položaj v vojski in s tem več ali manj časti. Razdeljeni so bili v štiri razrede glede na količino pridelka, in skladno z razredi jim je bil namenjen položaj v vojski (Švajncer 1998, 74).

Vojska starega Rima je bila stalna več desetisočglava organizacija, ki je terjala veliko denarja in gospodarskega zaledja. Na zmagovitih pohodih so se vojaki hranili in bogatili z naropanim vojnim plenom, bogastvo premaganih držav se je vračalo v vojsko. Še vedno pa je za tako številno in predvsem dobro opremljeno vojsko skrbela prava kovaška industrija. Vojska je bila torej izredno opremljena in na pohodih si je nabrala veliko vojnega plena, vendar se je od vojakov tudi zahtevala disciplina, ki je kasneje ne poznamo več. Kazni za nespoštovanje »železnih pravil« so bile krute usmrtitve ali za poveljnike izgon iz rimske države. Siromašni prebivalci Rima so bili v vojski zunaj matične države po več let, a so po službi dobili zemljo, ki je omogočala dostojno življenje (Švajncer 1998, 85- 92).

Zanimiv primer beneficij, ki zelo spominjajo na beneficirano delovno dobo, zasledimo pri pretorijanski gardi. Pripadniki te straže, katere naloga je bila varovanje Avgusta, so imeli večjo plačo, ni jim grozila razpustitev enot ob Avgustovem krčenju legij in, najbolj pomembno, njihova služba je trajala manj kot služba vojakov v običajnih legijah (Keegan 2005, 376, Švajncer 1998, 99).

Klavdij, Avgustov naslednik, pa je uredil bonitete tudi v pomožnih enotah, kjer vojaki niso bili rimski državljani. Povečal jim je plačo, po petindvajsetih letih službe pa so dobili polno državljanstvo; državljanstvo so dobili tudi sinovi ene izmed vojakovih žena (Keegan 1993, 377).

V začetku srednjega veka zasledimo primer beneficij pri bizantinski vojski. Poleg tega, da so bili vojaki dobro plačani,<sup>6</sup> so dobili zemljo za nastanitev, ko so doslužili. Zanimivo je, da se je količina oziroma vrednost zemlje razlikovala za polovico med mornarji in konjeniki v primerjavi z pešaki (Švajncer 1998, 109).

Pri zgodovinskem orisu razvoja beneficij je pomembno omeniti Karla Martela (Plešastega). Ureditev, ki jo poznamo kot fevdalizem (iz besede za beneficij feudum ali fevd, ki ga je

---

<sup>6</sup> Od 1 do 1,5 zlatnika na mesec glede na staž in usposobljenost (Švajncer 1998, 109).

gospodar podelil vazalu), je bila splošna podlaga, na kateri so kralji ustanavljali vojske. Fevdi so bili znotraj družine dedni, dokler so člani družine služili gospodarju. Za začetek te ureditve se običajno šteje leto 877, ko je Karel Plešasti, kralj Zahodnih Frankov in vnuk Karla Velikega, v pogodbi iz Kierseyja določil, da fevdi preidejo od očeta na sina.

Po obdobju vazalov in vitezov vojska je sledilo obdobje najemnikov. V tem obdobju bi težko govorili o kakšnih beneficijah vojakov. Vojaki so se niso nacionalno ali kako drugače vezali za kakšnega gospodarja, služili so tistemu, ki jih je plačal. Kakšna je bila njihova cena v tistem času, pove že njihov naziv. V nemških deželah so se imenovali Landsknecht, kar pomeni deželni hlapec. Opremo in orožje so si morali priskrbeti sami, od gospodarja pa so dobivali plačo. Posebne vrednosti takšne vojske niso imele, saj so vojaki gospodarja zapustili tudi sredi bitke, če jih ni plačal, in se preselili k sovražniku, če je le plačal (Švajncer 1998, 154).

Tridesetletna vojna je bila tako dolga, da je vojake najemnike spremenila v stalno vojsko. V stalnih vojskah se je položaj vojaka malce izboljšal v primerjavi z najemniki, vendar so od njega tudi več zahtevali. Močna država je lahko plačevala stalno vojsko. Težilo se je k enotni opremi, vojaki pa so sodelovali pri razdelitvi vsega vojnega plena, razen topov in zalog smodnika, ki je pripadel prvo nadrejenemu poveljniku (Švajncer 1998, 184).

Ko govorimo o ugodnostih vojakov, ne moremo mimo odlikovanj. Odlikovanja spremljajo vojake v vsej zgodovini. Posebna odlikovanja so poznali že Rimljani. Na prsni plošči oklepa so nosili srebrne ali pozlačene okrogle ploščice. Imenovale so se phalerae, in od tod ime vedi, ki se ukvarja z odlikovanji – faleristika. Rimljani so zmagovitim poveljnikom, ki so prvi stopili na sovražnikovo obzidje ali ladjo, podelili venec – corono.

Rimska odlikovanja niso vplivala na razvoj poznejših odlikovanj. Kasneje so se odlikovanja razvijala iz redovnih znakov viteških in drugih redov. Z vse močnejšo državo so si vladarji omislili ustanavljanje posebnih redovnih združb. Članstvo v teh redih je bilo znak posebne vladarjeve naklonjenosti. Te počastitve so bile nadomestilo za privilegije plemstva, ki jih je absolutistična država vse bolj krčila. Najbolj znameniti redovi so povezani z absolutistično državo v 18. stoletju. Takrat so evropski vladarji ustanovili redove, ki so dali pečat tisti dobi, nekateri od njih pa so se ohranili do danes. Dolgo so bili redovi plemiški privilegij, zgodilo pa se je tudi drugače, sicer Jurij Vega ne bi bil vitez reda Marije Terezije, saj je bil iz skromne in preproste slovenske kmečke družine. Velja pa, da je bil Napoleonov red legije časti prvi red,

ki se je podeljeval le glede na zasluge in ne na stan. V 19. stoletju se je pokazalo, da redovi niso dovolj in da je treba nabor odlikovanj razširiti. Nastali so medalje in križci. Kasneje se je manjvrednim odlikovanjem, ki jih je dobil vsak udeleženec neke bitke ali celo vojne, dodajala denarna nagrada ali renta. Ta je manjvrednim medaljam in križcem dvignila ceno v očeh nosilcev in drugih. Nemalokrat so se posebno zaslužnim vojakom po bitkah podeljevali posebni primerki umetelno oblikovanega orožja (Švajncer 1998, 196- 197).

Novo obdobje v načinu nagrajevanja vojakov pomeni obdobje uvedbe vojaške obveznosti. Splošna vojaška obveznost ni ekskluzivna, saj po definiciji zajame vsakogar, kdor lahko koraka in se bojuje, ne oziraje se na bogastvo in politično moč. Zato ni bila nikoli preveč priljubljena pri režimih. Splošna vojaška dolžnost je za bogate države. Prva država, ki je povsem izpolnjevala te pogoje, je bila Francoska republika. Viharni uspehi revolucionarne vojske so določili splošno vojaško obveznost za vojaški sistem prihodnosti. Revolucionarna vojska je dolga leta sama plačevala zase s plenom. Druge evropske države, ki so v drugi polovici 19. stoletja uvedle splošno vojaško obveznost, so prikrivale finančno breme tako, da so svojim nabornikom plačevale manj kot žepnino. V tem smislu lahko splošno vojaško obveznost razumemo kot neko vrsto davka. V Franciji je to pomenilo državljanstvo za vse, ki služijo vojsko. Vendar je leta 1917 cena, tako psihološka kot materialna, za to, da je vsak moški postal vojak, že začela kazati neizogibne posledice. V francoski vojski je prišlo do obsežnega upora in tudi nekatere druge vojske so se sesuvale druga za drugo (Keegan 2005, 324–326).

O plačah in ugodnostih vojakov bi se lahko napisalo še veliko. Vsakdo, kdor je vojsko potreboval, si jo je pridobil na svoj način. Nekaj pa se zdi vendarle skupno vsem načinom za nabiranje vojakov. Vojak hoče za delo, ki ga opravlja, plačilo, pa naj bo vojni plen, zemlja, državljanstvo, denar, čast in medalje ali pa kaj drugega. Vsi ti privilegiji so vojake bolj ali manj spremljali v zgodovini in jih spremljajo še danes. Vprašanje je le, koliko privilegijev oblast nameni vojakom, to pa je odvisno od bogastva države in časovne oddaljenosti vojne tako v preteklost kot v prihodnost.

## **4 BENEFICIJE V SLOVENSKI VOJSKI**

Mlada Slovenska vojska, ki je začela nastajati z Narodno zaščito<sup>7</sup> leta 1990 in z ustanovitvijo učnih centrov spomladi 1991 na Igu in v Pekrah, se je kmalu soočila z zahtevami po beneficijah. Spominjam se, da so se problemi beneficij začeli pravzaprav pri samem rojstvu vojske. Pojavljala so se številna vprašanja, ki smo jih zastavljali novozaposleni, pretežno zelo mladi častniki in podčastniki Teritorialne obrambe Republike Slovenije. Brez pretiravanja lahko rečem, da so nekateri začeli spraševati po službenih stanovanjih že drugi dan usposabljanja v Poljčah. Prve prošnje za dodelitev službenih stanovanj v učnem centru na Igu pa so bile napisane že po enem mesecu.

Snovalce nove Slovenske vojske smo torej takoj na začetku opomnili, da gradijo organizacijo, katere pripadniki zahtevajo nekatere ugodnosti glede na ostale državljane (Švajncer 1992, 208).

V dvajsetih letih se je v Slovenski vojski ohranilo veliko ugodnosti in nastalo je kar nekaj novih. Nove ugodnosti ali boljša ureditev že obstoječih so povezane predvsem z Zakonom o Slovenski vojski. Združimo jih lahko v več kategorij.

### **4.1 Prednosti, povezane z denarjem**

O finančnih ugodnostih, kot jih poznamo v nekaterih drugih vojskah, v Slovenski vojski ne moremo govoriti. Pri teh ugodnostih lahko pripadnik oboroženih sil za svoj denar dobi več dobrin kot ostali državljani. Nekaj tovrstnih ugodnosti imajo pripadniki SV na misijah. Ko se pripadniki Slovenske vojske odpravijo na delo v tujini, lahko kupijo dobrine za lastno rabo v trgovinah, kjer so izdelki z znižanimi davki ali brez njih, cene izdelkov pa so včasih močno znižane. V tujini lahko nekateri pripadniki (z diplomatskim potnim listom) kupijo avtomobile brez različnih dajatev in točijo omejeno količino goriva po ugodnejši ceni (Zakon o obrambi (uradno prečiščeno besedilo) št. 200-01/90-3/53 z dne 17. julija 2004, Uradni list RS, št. 103/04, in Zakon o Slovenski vojski, št. 001-22-101/07 z dne 23. julija 2007).

---

<sup>7</sup> Pri Narodni zaščiti gre za organizacijo, ki sta jo Janez Janša in Igor Bavčar le uporabila leta 1990. Organizacija je obstajala že prej v pristojnosti Republiškega sekretariata za notranje zadeve. Njeni pripadniki so v civilu in s trakovi na rokavih pomagali pri raznih prireditvah in organizaciji volitev. V devetdesetih letih pa je dobila organizacija pod poveljstvom stotnika I. stopnje Antona Krkoviča nalogo vzpostaviti vojaško silo, ki bo pripravljena braniti suverenost Republike Slovenije. (Švajncer 1992: 2006)

## **4.2 Plače in dodatki**

Zaposleni v SV za svoje delo prejemajo plačilo za delo. Plačo častnikov, podčastnikov in vojakov SV ureja Zakon o sistemu plač v javnem sektorju. Zaposlenim pripadajo dodatki za delovno dobo in stalnost, dodatek za delo v manj ugodnem času in dodatki za vodenje in poveljevanje. Temu znesku se lahko prišteje še delovna uspešnost, ki pa lahko doseže največ 20 odstotkov delavčeve plače. Delavec lahko napreduje tudi v plačilnih razredih, odvisno od časa, prebitega na položaju, in funkcionalnega izobraževanja.

Plača pripadnikov SV v tujini pri opravljanju obveznosti, sprejetih v mednarodnih organizacijah, se v osnovi ne razlikuje od plače drugih delavcev javne uprave, ki so na dolžnosti v tujini. Plača pripadnika SV med opravljanjem nalog v tujini se določa na osnovi količnika za določeno formacijsko mesto in na osnovi, ki se uporablja za izračun plače v posamezni državi po uredbi o plačah, nadomestilih in drugih prejemkih osebja v predstavništvih Republike Slovenije v tujini, tako da se količnik pomnoži z osnovo (Uradni list RS, št. 60/92). Tako dobljeni znesek se poveča za delovno dobo in druge dodatke (nevarnost).

## **4.3 Bonitete pri zdravstveni oskrbi, socialni skrbi in pokojninah**

Pripadniki Slovenske vojske plačujejo od bruto plače vse dajatve, predvidene z zakonom, in prispevke za socialno varnost. Te prispevke podrobno obravnava Zakon o prispevkih za socialno varnost, plačujejo pa se prispevki za:

- pokojninsko in invalidsko zavarovanje,
- obvezno zdravstveno zavarovanje,
- porodniško varstvo,
- zaposlovanje.

Pred sprejetjem pokojninskega zakona iz leta 1999, ki je začel veljati 1. januarja 2000, je bila pripadnikom SV šteta delovna doba s povečanjem ali bolj popularno imenovana beneficirana

delovna doba. To pomeni, da se je delavcu poleg dvanajstih rednih mesecev štelo še določeno število mesecev zaradi zelo težaškega dela, delovnih pogojev in delovnega časa. V Slovenski vojski je šlo za pribitek treh mesecev na leto efektivne delovne dobe.

Ob sprejetju novega pokojninskega zakona pa je bila beneficirana doba za vse poklice ukinjena in uvedeno je bilo obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje<sup>8</sup> (279. člen Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, 1999).

#### **4.4 Ugodnosti pri izobraževanju**

Za potrebe vojaškega izobraževanja in usposabljanja MORS organizira:

- šolo za podčastnike,
- šolo za častnike,
- poveljniškoštabno šolo,
- druge šole in centre za vojaško izobraževanje in usposabljanje,
- izobraževanja v tujini,
- jezikovna izobraževanja doma in v tujini,
- izobraževanje ob delu ali iz dela tudi za pridobitev formalne civilne izobrazbe. Za ta namen obstajajo v zadnjem času tako imenovani vojaško-civilni moduli, katerih del je vojaško strokovno izobraževanje, drug del pa študij na izbrani civilni izobraževalni instituciji (64. člen Zakona o obrambi, št. 200-01/90-3/53 z dne 17. junij 2004).

#### **4.5 Ugodnosti in pomoč pri načrtovanju kariere**

Načrtovanje kariere in izdelava kariernih poti pripadnikov Slovenske vojske sta predpisana z Zakonom o Slovenski vojski. Predpisani so kriteriji napredovanja v činu, plačnem razredu in za posedanje posameznih poveljniških, načelniških in specialističnih dolžnosti. Vsa pomoč, ki je pripadniku Slovenske vojske na voljo pri načrtovanju kariere, vključno s pridobivanjem ustrezne izobrazbe in znanja, je brezplačna (Zakon o Slovenski vojski).

---

<sup>8</sup> Obvezno dodatno zavarovanje je po novem pokojninskem zakonu iz leta 1999 zbiranje prispevkov delodajalcev zato, da bi se iz zbranih sredstev zagotavljale pravice do poklicne pokojnine oziroma druge pravice, ki bi jih poleg pravic iz obveznega zavarovanja uživali zavarovanci, ki opravljajo posebno težka in zdravju škodljiva dela, in zavarovanci, ki opravljajo dela, ki jih po določeni starosti ni več mogoče uspešno poklicno opravljati (279. člen Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, 1999).

#### **4.6 Prednosti pri prehodni dobi/ob zaključku služenja**

Tudi ta beneficija živi šele kratek čas. Zadnja leta se delavci v Slovenski vojski pripravljajo za odhod v pokoj. Pripadnik Slovenske vojske je v letu, ko bi po izračunih izpolnil pogoje za upokojitev, povabljen na tedenski seminar, kjer dobi natančne informacije, povezane z upokojitvijo.

Upokojenci Slovenske vojske imajo številne ugodnosti, ki so jih imeli že kot aktivni zaposleni (Zakon o Slovenski vojski).

#### **4.7 Prednosti za družino**

Ugodnosti, ki jih lahko uživa družina osebe, zaposlene v Slovenski vojski, so se začele razvijati po sprejetju Zakona o Slovenski vojski. Pred tem so bile prednosti družine pripadnika Slovenske vojske maloštevilne in povezane predvsem s počitniško dejavnostjo in nastanitvijo v službenem stanovanju.

V zadnjem času v Slovenski vojski izkoriščamo možnosti, ki nam jih omogoča zakonodaja. Predvsem zaradi celostne skrbi za pripadnika se v vsej vojski, še posebej pa v posameznih enotah, razvijajo bonitete za družinske člane pripadnika, ki jih nekatere vojske poznajo že desetletja. Družine pripadnikov SV obiskujejo vodeno rekreacijo v objektih Slovenske vojske, se udeležujejo dogodkov, ki jih organizirajo poveljstva in enote SV, obiskujejo koncerte orkestra SV in druge podobne aktivnosti. V nekaterih enotah SV, v katerih je stik s tujimi vojskami že dolgotrajen, pogost in množičen, vključevanje družin v življenje vojske poteka hitreje ter z večjo smelostjo in domišljijo. Tako je znan poskus organizacije pravega vrtca v vojašnici FRS. S projektom se je ukvarjal oddelek za celostno skrb 1. brigade SV. Možnosti za izkoriščanje zakonsko omogočenih ugodnosti za družine pripadnikov pa je še veliko (Zakon o Slovenski vojski).

#### 4.8 Druga nadomestila prejemi in ugodnosti

Vojak, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi iz prvega odstavka prejšnjega člena, ima po izteku pogodbeno dogovorjenega roka, če zaradi starosti pogodbe ne more podaljšati, pravico do razporeditve na ustrezna dela v ministrstvu ali v drugem državnem organu. Razporeditev na ustrezno delovno mesto mu je treba ponuditi pisno, in sicer najmanj 15 dni pred iztekom pogodbeno dogovorjenega roka. Če v ministrstvu ali v drugem državnem organu ni prostih del iz prejšnjega odstavka, ima vojak pravico do usposobitve za civilni poklic in pravico do odpravnine, če je delal v ministrstvu najmanj 15 let. Pravico do usposobitve za civilni poklic in pravico do odpravnine ima tudi vojak, ki je delal v ministrstvu najmanj deset let, pa pogodbe o zaposlitvi ne more podaljšati zaradi zdravstvenih ali drugih razlogov, ki niso posledica njegovega krivdnega ali drugega neustreznega ravnanja (93. člena Zakona o obrambi št. 200-01/90-3/53 z dne 17. junija 2004).

Ministrstvo zavaruje pripadnike stalne sestave in druge vojaške osebe v času opravljanja vojaške službe v miru oziroma določene delavce obveščevalno-varnostne službe za primer nesreče pri delu, katere posledica je trajna izguba splošne delovne zmožnosti ali smrt. Ministrstvo zagotovi pravno pomoč pripadniku vojske ali delavcu ministrstva, zoper katerega je uveden kazenski ali odškodninski postopek zaradi opravljanja vojaške ali druge službe, če jo je po oceni ministrstva opravljal v skladu s predpisi in pravili službe (98.b člen Zakona o obrambi št. 200-01/90-3/53 z dne 17. junija 2004).

Za pripadnika stalne sestave, ki je pri opravljanju dela izgubil življenje, ministrstvo poravnava stroške pogreba v kraju, ki ga določijo svojci.

V primeru iz prejšnjega odstavka ima družina oziroma zakonec pokojnega pravico do enkratne denarne pomoči, in sicer od šestih do desetih zadnjih plač pokojnega.

Kriterije za določitev višine stroškov pogreba in enkratne denarne pomoči predpiše minister.

Pripadnikom stalne sestave vojske pripada za vsako začeto leto dela na vojaški dolžnosti nad pet let dodatek za stalnost v višini 0,3 odstotka osnovne plače.

V delovno dobo iz prejšnjega odstavka se vštevata tudi poklicno opravljanje vojaške službe v formacijah Teritorialne obrambe oziroma v drugih sestavah, izenačenih s Teritorialno



obrambo v skladu s predpisi (98.č in f ter 99. člen Zakona o obrambi št. 200-01/90-3/53 z dne 17. junija 2004).

Po odhodu jugoslovanske vojske iz Slovenije je v last države in upravljanje Ministrstva za obrambo Republike Slovenije (v nadaljevanju MORS) prešlo veliko število vojaških stanovanj. Velika večina teh stanovanj je ostala v upravljanju MORS-a, manjši del pa je bil razdeljen med ostala ministrstva.

Danes ministrstvo za obrambo še vedno razpolaga z zavidljivim številom tudi nezasedenih stanovanj, tako na stanovanjsko zelo deficitarnih lokacijah (Ljubljana, Maribor in druga večja mesta) kot tudi na nezanimivih lokacijah (Velike Bloke, Pivka in podobno). Neperspektivna stanovanja se prodajajo na javnih dražbah, medtem ko se stanovanja v krajih, kjer imajo pripadniki Slovenske vojske potrebe po njih, ne prodajajo. Ta stanovanja se lahko dodeljujejo, skladno z 2. členom Pravilnika o službenih stanovanjih MORS le pripadnikom stalne sestave Slovenske vojske oziroma tistim zaposlenim, ki opravljajo vojaško službo. Podeljujejo se kot službena stanovanja, kriteriji za dodelitev pa so se zelo spreminjali. V začetku je bil v ospredju bolj socialni dejavnik, medtem ko je danes predvsem kadrovski dejavnik.

Če gre za smrt pripadnika, povezano z nalogami v SV, lahko družina nosilca najemne pravice ostane v stanovanju za nedoločen čas. Najemnine za takšno stanovanje se obračunavajo glede na gibanje neprofitne najemnine in znašajo 80 odstotkov najvišje neprofitne najemnine, izračunane v skladu z metodologijo za izračun neprofitne najemnine<sup>9</sup> (Pravilnik o službenih stanovanjih MORS).

Vojaška oseba med opravljanjem službe nosi službeno izkaznico ali vojaško knjižico ter uniformo in orožje v skladu s pravili službe.

Vojaške osebe so lahko pohvaljene za zasluge in hrabrost ter uspehe pri opravljanju vojaške službe. Pohvala oziroma priznanje za zasluge in hrabrost ter uspehe pri opravljanju vojaške službe se lahko podeli tudi osebi, ki ni državljan Republike Slovenije, oziroma tujemu organu ali organizaciji. Minister lahko pripadniku Slovenske vojske ali delavcu ministrstva za posebne zasluge ali uspehe na obrambnem področju podari hladno ali strelno orožje, ki ga ta

---

<sup>9</sup> Za najpogostejše dvosobno stanovanje povprečne površine od 55 do 60 m<sup>2</sup>) in povprečne starosti od 30 do 40 let je najemnina okrog 150 evrov (podatek SPL, 2011).

lahko nosi ali poseduje v skladu s splošnimi predpisi. Vrste priznanj in orožij, ki se podeljujejo vojaškim in drugim osebam, organom in organizacijam za zasluge in krepitev obrambe države, predpisuje minister.

Ena ključnih statusnih določnic vojaške osebe so vojaški čini.

V Slovenski vojski so naslednji čini:

- za vojake in slušatelje vojaških šol poddesetnik, desetnik in nad desetnik;
- za podčastnike, slušatelje šole za podčastnike, šole za častnike ter šole za častnike vojnih enot vodnik, višji vodnik, štabni vodnik, višji štabni vodnik, praporščak, višji praporščak, štabni praporščak in višji štabni praporščak;
- za častnike poročnik, nadporočnik, stotnik, major, podpolkovnik, polkovnik, brigadir;
- za generale generalmajor, generalpodpolkovnik in general.

Mornariški častniški in admiralski čini so poročnik korvete, poročnik fregate, poročnik bojne ladje, kapitan korvete, kapitan fregate, kapitan bojne ladje, kapitan, kontraadmiral, viceadmiral in admiral (50., 54., 61., 62. in 63. člen Zakona o obrambi št.200-01/90-3/53 z dne 17. junija 2004)

## **5 POJEM IN RAZVOJ POKOJNINSKEGA SISTEMA**

Pokojninski sistemi sovpadajo z razvojem industrijske družbe. Pred nastankom pokojninskih zavarovanj in pokojninskih sistemov je bilo treba delati za preživetje, ne glede na starost in izčrpanost. V določeni meri, predvsem v ruralnem okolju, je za starejše in delovno nezmožne ali delno zmožne poskrbela družina. Starejši člani družine so prevzeli lažja opravila, medtem ko so težaška dela prevzeli mlajši člani družine. Z razvojem industrijske družbe in pojavom številnega delavstva so se začeli razvijati pokojninski sistemi in skrb za ostarele je postopoma prešla od družine na državo.

Pokojninski sistem predstavlja določen segment širšega sistema socialnega varstva. Socialno varstvo zajema zraven pokojninskega sistema zavarovanja še invalidsko zavarovanje, socialno zavarovanje in še nekatere druge oblike zavarovanj za primer delovne nezmožnosti, smrti, brezposelnosti.

Primarna naloga pokojninskega sistema je zagotavljanje pokojnin osebam, ki so iz nekega naslova dosegle pogoje za eno od oblik upokojevanja. Poudariti je treba, da breme skrbi za dostojno starost v zadnjem času ponovno spreminja strukturo s tem, da se vse večja skrb za pokojnino nalaga posamezniku (Stanovnik 2004, 191–195).

Pokojninski sistemi v svetu se razlikujejo tako po višini in načinu zbiranja sredstev kot po izplačilih. Razlike med njimi so kulturno pogojene in so posledica različne ekonomske razvitosti. V evropskem prostoru imamo po klasifikaciji G. Esping – Andersena tri modele družbene blaginje: Bismarckov, Beveridgeev in skandinavski model (Stanovnik 2008, 193–198). V praksi pa se pojavljajo zraven omenjenih čistih modelov še kombinacije in izpeljanke. Njihova razlika je v velikosti in vsebini pravic upravičencev ter načinih financiranja pokojninskih sistemov.

Razlikovanje sistemov socialne in s tem tudi pokojninske varnosti je možno opredeliti na več načinov. Eden od načinov je razlikovanje glede na kvaliteto in kvantiteto pravic, ki jih sistem nudi prebivalcem. Nekoliko bolj teoretična razlikovanja sistemov socialne varnosti (držav blaginje) pa razlike iščejo tako v zgodovinskem razvoju kot tudi v določenih ideoloških opredelitvah. Že omenjena klasifikacija G. Esping-Andersen razlikuje med tremi osnovnimi tipi držav blaginje v Evropi (Stanovnik 2004, 192).

## **5.1 Bismarckov model**

Bismarckov sistem (korporativistični model oziroma model kontinentalne Evrope) je dobil ime po pruskem kanclerju Ottu von Bismarcku, imenovanem tudi Železni kancler. Bismarckov sistem imenujemo tudi korporativistični sistem oziroma model kontinentalne Evrope. Sistem se pretežno financira s prispevki tako delodajalcev kot tudi delojemalcev. Pravico do pokojnine dobi zavarovanec z vplačevanjem prispevkov. Za države s tem sistemom je značilen sorazmerno skromen obseg državnega intervencionizma in visok obseg pravic iz sistema socialne varnosti. Država ima namreč zgolj nalogo sprejemati zakone in predpise, ki se jih morajo držati nosilci pokojninskih zavarovanj, prav tako pa mora vršiti nadzor nad nosilci pokojninskih zavarovanj, da spoštujejo zakone in predpise. Hkrati pa ima država tudi funkcijo arbitra in nalogo, da posreduje, kadar pride do motenj v sistemu.

Pokojninsko zavarovanje v Bismarckovem sistemu temelji na zaposlitvi in prispevkih. Tako prispevki kot tudi pokojnine so pogosto limitirani. Kljub temu je za ta sistem značilna dokaj visoka raven pokojnin (Stanovnik 2008, 192).

Bismarckov sistem je značilen za Nemčijo, Francijo, Italijo, Španijo, Belgijo, Avstrijo in Slovenijo (Bešter 1996, 12).

## **5.2 Beveridgeev model**

V Beveridgeevem modelu (socialdemokratski model), ki prevladuje v Veliki Britaniji (s posameznimi elementi pa še na Nizozemskem, v Belgiji in v mediteranskih državah), podobno kot pri skandinavskem modelu predstavljajo davki zelo pomemben vir. Razlika je, da je celoten sistem skromno zasnovan, in košarica pravic je temu primerna. Zaradi tega ne preseneča, da je obseg pravic, ki se zagotavlja z dohodkovnim in premoženjskim preizkusom upravičenca, precej velik. Tako so v Veliki Britaniji prispevki za pokojnine sicer odvisni od dohodkov, vendar je osnovna državna pokojnina (basic state pension) univerzalno določena s fiksnim zneskom (Stanovnik 2008, 192).

## **5.3 Mediteranski model**

Prav tako se je v analizi različnih režimov blaginje oblikoval južni model, ki je značilen za Španijo, Italijo in Portugalsko. V mediteranskem modelu ima družina osrednje mesto v solidarnosti, vendar pa so te države v nasprotju s korporativističnimi državami razvile univerzalni nacionalni sistem zdravstva. Prav tako je za te države značilno, da imajo visoko fragmentiran in notranje polariziran dohodkovni sistem, svojevrstno porazdeljevanje odgovornosti med javnimi in privatnimi akterji ter institucijami in selektivno distribucijo finančnih podpor po pokroviteljskih mrežah. Mediteranski tip sistema blaginje se imenuje tudi katoliški tip, saj naj bi bila civilna družba, ki v teh državah (Italija, Španija, Portugalska) igra ključno vlogo, zelo religiozna, hkrati pa je pomen družine in sorodstva zelo velik. Socialna varnost se v teh državah zagotavlja najprej na ravni družine, sorodstva in privatnih neprofitnih organizacij (večinoma cerkvenih), država pa nastopi šele takrat, ko odpovesta prvi dve sferi (Kolarič 2002, 60–64).

## **5.4 Skandinavski model**

Za skandinavski model (socialdemokratski model) je značilen visok obseg državnega intervencionalizma, ki sistem napaja z davčnimi prihodki, prispevki pa tvorijo manjši del prihodkov. Obseg pravic je sorazmerno velik. Davčno financiranje ima za posledico to, da je večina pravic iz sistema socialne varnosti univerzalnih. Pravice izvirajo tako rekoč iz državljanstva. Tovrstni sistemi največkrat vključujejo še sistem socialnega zavarovanja zaposlenih. Ta sistem zaposlenim nudi še dodatne pravice (Stanovnik 2008, 192).

## **5.5 Razlike in podobnosti med evropskimi pokojninskimi sistemi in načini financiranja**

Obstajajo določene povezave in razlike med tipi držav blaginje in navedenimi kriteriji pravičnosti. Tako Bismarckov model v ospredje postavlja načelo recipročnosti oziroma ekvivalence, v skandinavskem modelu je to načelo enakosti (univerzalnosti), v Beveridgeevem modelu pa je to načelo potreb. Gre za grobo identifikacijo povezav med modeli držav blaginje. V vsakem od modelov oziroma v vsaki državi blaginje namreč lahko najdemo sledi vseh modelov, le da je eden karakteristično prevladujoč (Stanovnik 2008, 192–193).

Države blaginje se tudi neprestano spreminjajo in reformirajo svoje socialne sisteme. Opaziti je možno tudi razvojno konvergenco med posameznimi modeli socialne varnosti. Takšno zблиževanje je evidentno pri skandinavskem in Bismarckovem modelu. Bolj kot tipologija državne blaginje nas mora zanimati dejansko delovanje sistema socialne varnosti. Osnovno vprašanje za porabnika torej ni, kateri sistem ima njegova država, ampak kako uspešno sistem servisira ciljne skupine in jim zagotavlja primeren dohodek ali socialno varnost (Stanovnik 2008, 193).

Skandinavski in Bismarckov tip države blaginje sta kot že rečeno, precej podobna. Oba zagotavljata namreč precej visoko raven socialne varnosti uporabnikom. To je splošna ocena, ki zakriva določene posebnosti. V mediteranskih državah z nekaterimi značilnostmi Bismarckovega modela je skrb za starost strahovito velikodušno zastavljena, medtem ko je skrb za otroke in brezposelne bolj breme družine. Razen za države južne Evrope je torej za države s prevladujočim Bismarckovim in skandinavskim modelom značilno, da so javni izdatki za socialno varnost zelo visoki, če jih primerjamo z državami, kjer prevladuje Beveridgeev model. V Združenem kraljestvu in na Irskem so mnoge sheme socialne varnosti zasnovane zelo skromno. Posledica tega je, da določene ciljne skupine od socialnih

prejemkov ne morejo dostojno živeti oziroma živijo pod pragom revščine (Stanovnik 2008, 194).

Kriza sistemov socialne varnosti postaja ena od stalnic sodobnih družb in kaže se predvsem kot kriza financiranja. Med vzroke za manjšo pripravljenost financiranja sistemov socialne varnosti je treba upoštevati dejstvo, da so se ti sistemi v preteklosti zelo bohotili in zajemali vse sloje prebivalstva. Pri tem bohotenju pa se je pozabljalo na negativne učinke pretiranih socialnih pravic, ki se kažejo v nekonkurenčnosti posameznega gospodarstva (Stanovnik 2008, 194).

Globlje vzroke za krizo v sistemih, ki so osnovani na socialnem zavarovanju, pa moramo iskati v velikih spremembah na trgu dela. Sistem socialne varnosti je namreč nastavljen na visoko zaposlenost in stabilnost zaposlitev. Takšen trg dela je stvar preteklosti, delež oseb, ki so več časa brez zaposlitve, naglo narašča (Stanovnik 2008, 194).

Rešitve, predvsem v dveh najpomembnejših podsistemih sistema socialne varnosti (pokojninskem sistemu in sistemu zdravstvenega varstva), se iščejo predvsem v:

- privatizaciji,
- prelaganju bremena tveganja na posameznika.

Oboje je namreč tesno povezano. Čeprav so tudi privatne sheme del sistema socialne varnosti, pomenijo bistveno manjšo socializacijo (Stanovnik 2008, 195).

## **6 SLOVENSKI POKOJNINSKI SISTEM TER UPOKOJEVANJE SLOVENSКИH ČASTNIKOV IN PODČASTNIKOV**

Ustava Republike Slovenije v 2. členu določa, da imajo državljani Slovenije pravico do socialne varnosti. Med temi pravicami so tudi pravice iz pokojninskega zavarovanja, ki jih ureja Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 109/06, str. 11085, v nadaljevanju ZPIZ-1).

### **6.1 Zgodovinski razvoj pokojninskega sistema na ozemlju Slovenije**

V zgodovini je bila socialna varnost v Sloveniji urejena, kot so predpisovale države, katerih del je bila. Institucionalizirani predpisi segajo v 19. stoletje s služabniškim redom, ki je gospodarju nalagal, da mora skrbeti za ostarelega ali onemoglega hlapca.

### 6.1.1 Razvoj pred letom 1945

Obveznost skrbi za delavce se je leta 1837 razširila iz odnosa gospodar-hlapec na vse zaposlovalce. Prve oblike socialnega zavarovanja najdemo v prvi polovici 19. stoletja, in sicer razne bratovščine, bratovske skladnice, društva za vzajemno pomoč in podporna društva. V Ljubljani je bila leta 1835 ustanovljena Pomočniška bolniška in podporna blagajna, ki je bila namenjena za trgovce in zdravstvene uslužbence (Štrovs 2000, 7).

Leta 1852 so obrtniki ustanovili še Podporno blagajno, ki jo je izvajal Obrtni red. Te blagajne so delovale kot nekakšne zasebne zavarovalnice, v katere so zainteresirani delavci plačevali prispevke in tako upravljali blagajne. To seveda ni bilo takšno zavarovanje, kot ga poznamo danes, lahko pa rečemo, da so bili to prvi zametki socialnega zavarovanja pri nas, saj je vsebovalo nekatere prvine sodobne socialne varnosti (Cvetko 2000, 17).

Oblike socialnega pokojninskega zavarovanja se od države do države razlikujejo. Na razvoj in kasnejše spremembe na področju pokojninskega zavarovanja so vplivale predvsem okoliščine in potrebe, ki so bile v vsaki državi različne, ter družbenopolitična ureditev, kultura in tradicija. Na območju Slovenije je prvo pravo socialno zavarovanje zaživelo po združitvi v Kraljevino Srbov, Hrvatov in Slovencev. Leta 1921 je takratna skupščina sprejela Zakon o zavarovanju delavcev, kralj ga je podpisal 14. maja 1922. S tem zakonom se je država pridružila najnaprednejšim državam na področju socialnega zavarovanja. Vendar pa so se zaradi družbenih odnosov in gmotnih zmožnosti gospodarsko prešibke države določbe o pokojninskem in invalidskem zavarovanju iz tega zakona začele uporabljati šele leta 1937 (Cvetko 2000, 20).

### 6.1.2 Razvoj po drugi svetovni vojni

Skladno z jugoslovansko ustavo, ki je bila sprejeta leta 1946 in v kateri je bila pravica do socialnega zavarovanja opredeljena kot temeljna, je bil že istega leta sprejet zakon, ki je urejal socialno zavarovanje ljudi v državi. Zaradi takratnih družbenoekonomskih in političnih okoliščin je kot model služil sovjetski model socialnega zavarovanja (Cvetko 2000, 20).

Zakon je veljal zelo kratek čas. Leta 1950 je bila zakonodaja že spremenjena. Spremembe novega zakona so se nanašale na organiziranost in financiranje socialnega zavarovanja, pokojninsko dobo in na način priznavanja starostnih in družinskih pokojnin. Pomembne spremembe so bile tudi centralizacija sistema za območje celotne države, enotnost za vse panoge socialnega zavarovanja in samofinanciranje s prispevki zavarovancev in delodajalcev. Na novo je bila določena upokojitvena starost glede na težavnost dela (Štrovs 2000, 8).

Po letu 1950 je potekala diferenciacija področij socialne varnosti s prvim področjem (zdravstvenim zavarovanjem), ki je bilo ločeno iz skupne košare socialnega varstva. Leta 1957 in 1958 sta bila ločeno sprejeta Zakon o pokojninskem in Zakon o invalidskem zavarovanju. Oba sta se leta 1964 in 1965 preoblikovala v temeljna zakona. Pokojninski zakon je posebej temeljito dodelal določbe o pokojninski dobi, tako da se takratne določbe še zdaj uporabljajo za ugotavljanje posamezne zavarovalne in pokojninske dobe, predvsem za ugotavljanje posebne dobe (Cvetko 2000, 20)

Zaradi razvoja samoupravnega sistema in organiziranja sociale po samoupravnih načelih se je sistem ponovno modificiral leta 1972. Temeljni zakon je določal temeljna načela, krog obvezno zavarovanih oseb in temeljne pravice, ki se zagotavljajo. Republiški zakon je podrobneje uredil institute. Šele v samoupravnem aktu (statutu) je bila ureditev sistema konkretizirana do te mere, da je lahko zaživel. Sistem je bil dopolnjen leta 1983, ko so se pravice, ki jih je zagotavljal, še dodatno povečale. V bistvu je šlo za nov izračun pokojninske osnove (valorizacija plač na zadnje leto in poračuni) (Cvetko 2000, 21).

V zadnjih desetih letih SFRJ so se začeli kazati znaki splošne gospodarske in politične krize, kar se je kazalo tudi na področju pokojninskega sistema. Razmerje med povprečjem pokojnin in plač se je bistveno spremenilo v korist pokojnin. Povečanje obsega pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja ob istočasnem zmanjševanju možnosti za zaposlitev je pripeljalo do številnega upokojevanja po letu 1987, ko ni bilo mogoče ohranjati umetno postavljene in s hiperinflacijo krite polne zaposlenosti. Z upokojevanjem so delodajalci reševali problem presežnih delavcev. Takšen sistem je bil za delavce zelo ugoden, saj so bile pokojnine v primerjavi s plačami sorazmerno vse višje ter redno izplačane (Štrovs 2000, 11).

Po osamosvojitvi Slovenije je bil leta 1992 sprejet nov zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Zakon ni bistveno spremenil prejšnjih temeljnih smernic. Temeljna načela so



ostala vzajemnost, solidarnost in odmera pokojnine glede na doseženo pokojninsko dobo in višino plač (Cvetko 2000, 22).

## **6.2 Pokojninska reforma 1999**

Zaradi staranja prebivalstva v republiki Sloveniji in vse nižje rodnosti je bilo vse bolj očitno, da vplačila v pokojninsko blagajno ne bodo mogla pokrivati izdatkov. Dejstvo je pritiskalo na tedanji pokojninski sistem, ki je bil dokladne narave, brez kakšnih drugih stebrov, in s tem povečevalo pritiske na aktivno prebivalstvo in delodajalce. Posledici takšnega stanja sta običajno podražitev delovne sile in padeč konkurenčnosti gospodarstva.

Kot odgovor na vse demografske in ekonomske trende je bila leta 1999 v Sloveniji izvedena reforma pokojninskega sistema, ki je prinesla mnoge spremembe na tem področju. Z ZPIZ-1, ki je začel veljati 1. januarja 2000, je reforma dobila normativno podobo. Vlada je začela prvič resneje razmišljati o prenovi pokojninskega sistema leta 1996, ko je pripravila izhodišča za reformo, leta 1997 pa je bila izdana Bela knjiga o reformi pokojninskega in invalidskega zavarovanja, v kateri so bili definirani razlogi in cilji sprememb (Štrovs 2000, 13).

Osnova za reformo, ki je pripeljala do sedanje ureditve, so bile tako demografske in socialno ekonomske projekcije kot tudi analize in študije, ki jih je izdelala Svetova banka. Te analize so pokazale, da glede na demografske in gospodarske trende takšnega sistema dolgoročno ne bo več možno finančno vzdrževati, saj bi morali povišati prispevke zavarovancev in delodajalcev oziroma davke. Obremenitve je mogoče ohraniti na sedanji ravni tako, da se ohrani sedanje razmerje med številom upokojencev in zavarovancev. Glede na pričakovane demografske razmere je to mogoče doseči le s povišanjem dejanske upokojitvene starosti, kar pomeni, da se bosta sorazmerno z daljšanjem časa uživanja pokojnine podaljšali tudi delovna doba in dejanska upokojitvena starost. Glavno vodilo razvoja pokojninskega sistema je oblikovati takšen sistem, da bo s pravicami iz pokojninskega zavarovanja omogočal ohranitev življenjskih standardov in ustrezne socialne varnosti. K temu cilju je že veliko pripomogla zadnja reforma z uvedbo možnosti dodatnega prostovoljnega pokojninskega zavarovanja. V ZPIZ-1 gre tako za nujno reformo sistema pokojninskega zavarovanja, ki posega v vse dele tega sistema (Štrovs 2000, 13).

### 6.3 Trije stebri slovenskega pokojninskega sistema

Sistem pokojninskega in invalidskega zavarovanja v Sloveniji je bilo treba reformirati, saj bi v nasprotnem primeru povišali prispevne stopnje na raven, ki je mnogi zavarovanci in njihovi delodajalci ne bi prenesli (Štrovs 2000, 5).

Svetovna banka v poročilu priporoča, da so vse tri funkcije ločene, ter jih postavlja pod različne finančne in upravljavske ureditve. Predlagana sta dva različna, vendar obvezna stebra, ki naj bi ju dopolnjeval tretji prostovoljni steber. Takšna priporočila in študije, seveda pa tudi vzori nekaterih drugih evropskih držav, so napeljali tudi naše politike do uvedbe tristebarskega sistema.

- Prvi steber

Za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje zaposleni skupaj z delodajalci prispevajo sredstva za pokojninsko blagajno Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (v nadaljevanju ZPIZ).

- Drugi steber

Obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje je nadomestilo za benificirano delovno dobo. To zavarovanje plačujejo delodajalci zaposlenim, ki opravljajo dela, ki jih po določeni starosti ni več mogoče opravljati, ali dela, ki so škodljiva zdravju. Drugi steber se izvaja v okviru sklada SODPZ.

Prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje je namenjeno vsem, ki so že vključeni v prvi steber ali so uživalci pravic iz prvega stebra.

- Tretji steber

Tretji steber zajema razne druge oblike rentnih varčevanj oziroma zavarovanj, vsem pa je skupno, da povečujejo socialno varnost. Vendar v nasprotju z drugim stebra ni davčno stimuliran, saj zanj ne veljajo posebne davčne olajšave.

## 6.4 Pokojninska varnost pripadnikov SV

### 6.4.1 Delovna doba s povečanjem ali beneficirana delovna doba

Za potrebe razumevanje upokojevanja pripadnikov SV, ki so imeli na dan uveljavitve ZPIZ-1 25 let delovne dobe ali več, velja še naprej štetje delovne dobe s povečanjem. Upokojujejo se po desetletja starih predpisih. Na prvi pogled ni videti posebnih tveganj ali nejasnosti v zvezi z njihovimi pokojninami in datumom upokojitve (ZPIZ-1).

Za podrobnejše razumevanje upokojitve pripadnika SV po členih Zakona za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ki govorijo o beneficirani delovni dobi, sem na podlagi podatkov izdelal model upokojitve po omenjeni zakonodaji. Podatke za zelo poenostavljen model je za izdelavo magistrskega dela prispeval pred kratkim upokojeni častnik SV.

### 6.4.2 Model upokojevanja po beneficirani delovni dobi

Prvi model predstavlja pripadnika SV, ki je imel 31. decembra 2000 25 let zavarovalne dobe. Na dan uveljavitve ZPIZ-1 je bil star 45 let, je univerzitetno izobražen in zaseda formacijsko mesto stotnika. V vojski je kot častnik zaposlen od leta 1991, pred tem je bil 16 let zaposlen v gospodarstvu. Skladno z ZPIZ-1 so se mu ohranile pravice. Zavarovalno dobo je nadaljeval s povečanim štetjem, in ko je dosegel zadostno zavarovalno dobo (skupaj s povečanjem), se je upokojil po veljavnih predpisih ZPIZ-1 s polno pokojnino. Poudariti je treba, da pri beneficirani delovni dobi velja povečanje dobe za določeno število mesecev (skladno s kategorijo delovnega mesta od enega do največ šest mesecev) in znižanje starostne meje za isto število mesecev (preprečevanje povzročanja malusov) (ZPIZ 1999). Štirinajstega junija 2011 je bil upokojen šest mesecev in je dobival 1.200 evrov mesečne pokojnine. Pokojnino brez vsakršnih malusov bo užival do smrti in se bo do takrat usklajevala skladno s obstoječo zakonodajo. V tem primeru gre za relativno preprost in nič kolikokrat preizkušen model upokojevanja. Po enakem modelu so se upokojevali beneficirani poklici v Jugoslaviji in kasneje v Sloveniji, le z drugačnim odstotkom za izračun pokojnine in dobe za izračun pokojninske osnove.

Model je dokaj splošen in bi se ga dalo aplicirati na druge konkretne primere. Edina težava je, da je bil omenjeni upokojenec prvih 16 let delovne dobe zaposlen v gospodarstvu, saj je bil lahko na primer odlično plačan in se je ta doba v celoti štela v najugodnejše obdobje za izračun pokojnine. V konkretnem primeru je to malo verjetno, saj je pripadnik v gospodarstvu

delal na delovnem mestu s peto stopnjo izobrazbe, medtem ko je sedmo stopnjo izobrazbe pridobil po letu 1991 s študijem ob delu. Iz izkušenj sklepam, da je večina častnikov SV s 25 leti zavarovalne dobe na dan uveljavitve ZPIZ-1 pred zaposlitvijo v Slovenski vojski bila zaposlena na delovnih mestih, za katera se zahteva peta stopnja izobrazbe.

#### 6.4.3 Pokojninska ureditev po sprejetju novega pokojninskega zakona

Po sprejetju ZPIZ-1 se pojavita dve kategoriji častnikov in podčastnikov, ki sta po hitrem pregledu podobni, podrobnejša analiza na modelu pa pokaže precejšnje razlike med njima. Razlike so predvsem v zbranih sredstvih na osebni račun SODPZ, ki eni skupini zagotavljajo precej ležerno poklicno upokožitev in, kot kaže, še sredstva za izplačevanje zmanjšane poklicne pokojnine za pokrivanje malusov<sup>10</sup> pri Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje RS.

Nekateri predstavniki druge kategorije pa, odvisno od časa zaposlitve zunaj SODPZ (posebej če je ta čas daljši od 13 let), niti ne zberejo dovolj sredstev za poklicno upokožitev. Zadostna sredstva v SODPZ pa so po ZPIZ-1 eden od pogojev za poklicno upokožitev.

Predsednik uprave Kapitalske družbe na vprašanje o upokoževanju častnikov in podčastnikov SV odgovori bolj na splošno: *»Izplačevanje poklicnih pokojnin in nižanih poklicnih pokojnin iz naslova obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja bo potekalo v skladu z določili pokojninskega načrta, ki je bil v delu povišane prispevne stopnje in nižanja strokov že dopolnjen.*

*S spremembami pokojninskega načrta, ki so v teku, pa se bo pomembno znižalo sistemsko tveganje povečevanja obveznosti, ki bi lahko ogrozilo temeljno poslanstvo Kapitalske družbe, in sicer zagotavljanje stabilnih prihodkov za pokojninsko blagajno ter omogočilo izplačevanje poklicnih in nižanih poklicnih pokojnin.»* (Jamnik 2011.)

O sredstvih za izplačevanje določenega časa poklicne pokojnine in zmanjšane poklicne pokojnine, ki bi ublažila ali izničila maluse, Borut Jamnik pravi:

*Pri upravljanju SODPZ, predvsem pa pri pripravah na oblikovanje kritnega sklada, katerega namen je izplačevanje poklicnih pokojnin, smo se v Kapitalski družbi soočili z*

---

<sup>10</sup> Ti malusi nastanejo zaradi dejanskega manjka let delovne dobe (do 40 oziroma 38) in posledično možne upokožitve pri 58 letih. Zavod dodane dobe, ki nastane kot posledica dodatka ene četrtnine časa, prebitega v SODPZ, ne prizna. Dovolj upokožitev pri 58 letih, a z malusi zaradi nedoseganja starosti 63 let ( Smrekar 2011).

*vrsto pomanjkljivosti obstoječe ureditve. Ugotavljamo, da je sistem potrebno ustrezno spremeniti, oziroma preoblikovati v učinkovitejši sistem poklicnega varčevanja, ki bo vključeval delavce, dejansko zaposlene na delovnih mestih, ki so težka in zdravju škodljiva oziroma jih po določeni starosti ni moč uspešno opravljati ter hkrati vsem zagotavljal možnost črpanja sredstev za predčasne pokojnine.*

*Za izpolnitev pričakovanj je bil v letu 2010 spremenjen pokojninski načrt, ki je uvedel enotno prispevno stopnjo v višini 10,55 odstotka in znižal upravljavsko provizij (1,5 % na 1,2 %).*

*Za popolno ureditev problematike je potrebno vzpostaviti »defined contribution« sistem, s katerim se lahko zasleduje cilj, ki je zagotoviti višino zbranih sredstev na osebni račun člana, ki bo zadoščala za primerno višino poklicne pokojnine. To je bilo predvideno tudi v besedilu ZPIZ-2. (Jamnik 2011.)*

O varčevanju za starost med Slovenci na splošno, vzgoji in izobraževanju ter državnih stimulacijah za varčevanje za starost Jamnik meni:

*Globalno gledano Slovenci ne varčujemo dovolj. Za lepo starost bi bilo varčevanje smiselno usmeriti predvsem v relativno varne produkte dodatnega pokojninskega zavarovanja, ki imajo jamstvo zakonsko določeno. To bi lahko bila ob davčnih spodbudah takšna oblika varčevanja, ki bi pomembno vplivala na dohodke posameznika po upokojitvi.*

*Kapitalska družba nenehno ozavešča in vzpodbuja ljudi k dodatnemu varčevanju.*

*Ohranitev in krepitev 2. pokojninskega stebra je pomembno za nadomeščanje izpada pokojnin iz naslova Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Ključno je, da je pokojninski sistem zasnovan dobro in pregledno, tako da bodo zaposleni kot tudi njihovi delodajalci verjeli, da gre za primerno obliko varčevanja za starost, pokojninski sistem pa bo lahko opravljal svojo funkcijo – zagotavljal zadostni obseg prihrankov za financiranje varne starosti, izvajalcem pa omogočal strokovno, ciljno usmerjeno delo.*

*Vlada je v ta namen pripravila nov Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2), ki pa ni bil sprejet.*

*Predlog zakona je pripravljen na način, ki omogoča povečevanje konkurenčnosti med ponudniki dodatnih pokojninskih zavarovanj ter s tem širi možnosti, med katerimi se odloča tako delodajalec kot posameznik. Delodajalec lahko za svoje zaposlene sklene pogodbo o financiranju z več izvajalci, pri čemer zaposleni lahko izbira med izvajalci, s katerimi delodajalec sklene pogodbo kot tudi lahko izbira med več različnimi*

*naložbenimi politikami znotraj izbranega pokojninskega načrta. Zpiz-2 pomembno ohranja institut zajamčene vrednosti, ter širi ponudbo varčevanja v skladih življenjskega cikla. Ključna dodana vrednost Zpiz-2 je širša paleta možnosti izbire posamezniku prilagojenega načina varčevanja za starost.*

*Nova zakonodaja bi omogočala bolj aktivno vlogo samega zavarovanca pri izbiri podskladov krovnega skalda (različne naložbene politike), posledično pa tudi poudarjeno vlogo upravljavca pri finančnem osveščanju, ki je podlaga za odločitev posameznika v zvezi z izborom tveganosti varčevanja.*

*Zpiz-2 z obveznim t.i. posebnim pokojninskim načrtom za izplačevanje rent ureja področje v obdobju izplačevanja rent, ki do sedaj ni bilo tako urejeno. Zavarovanec bi lahko ob izpolnjevanju pogojev za predčasno dodatno ali dodatno starostno pokojnino svobodno izbiral med ponudniki pokojninskih rent na trgu.*

*Predlog Zpiz-2 prinaša tudi boljšo informiranost zavarovancev z uvedbo podatka o celotnih stroških poslovanja pokojninskega sklada v preteklem letu, izražen v odstotku od čiste vrednosti sredstev pokojninskega sklada, ki jo mora upravljavec navesti v letnem poročilu pokojninskega sklada.*

*Pomembno je, da bi se z ustrezno davčno politiko pri izplačevanju dodatnih pokojnin iz naslova privarčevanih sredstev prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja v skladih ohranilo čim več članov, ki bi bili pripravljeni nadaljevati z varčevanjem. ( Jamnik 2011.)*

Ob koncu intervjuja pa predsednik uprave Kapitalske družbe Borut Jamnik slovenskim vojakom sporoča:

*Dodatno varčevanje postaja nuja vseh aktivnih prebivalcev, ker je že nekaj časa jasno, da obstoječi pokojninski sistem ne vzdrži demografskih sprememb. To pomeni, da je dodatno pokojninsko zavarovanje nuja vseh državljanov ne glede, kje so zaposleni.*

*Slovenski vojaki so lahko mirni glede svojih pokojnin, vendar se mora zavedati, da bo njegova poklicna pokojnina odvisna tudi od višine zbranih sredstev na njegovem osebnem računu. Kapitalska družba k upravljanju sklada SODPZ pristopa resno in*

*odgovorno, ter maksimalno zasleduje cilj čim višje donosnosti ob danih tržnih razmerah.* (Jamnik 2011).

6.4.4 Model upokojevanja po ZPIZ-1 (do 25 let pokojninske dobe) in s časom zunaj SODPZ  
Drugi model predstavlja pripadnika SV, ki je imel 31. decembra 2000 manj kot 25 let zavarovalne dobe (v konkretnem primeru 11 let). Za ta model je prispeval podatke še vedno aktivni major SV, ki je tudi veteran vojne za slovensko samostojnost in neodvisnost.

Rojen je bil leta 1968 in je imel pred zaposlitvijo v SV 27 mesecev delovne dobe v gospodarstvu, na delovnem mestu, za katero se je zahtevala peta stopnja izobrazbe. Prvih devet let je torej užival beneficijo delovne dobe s povečanim štejetjem. Ob sprejetju ZPIZ-1 je imel skupaj z beneficirano dobo 12 let in devet mesecev zavarovalne dobe. Od sprejetja ZPIZ-1 do 1. julija 2011 je nabral še 11 let in pol dejanske delovne dobe in še 35 mesecev dodane dobe, skladno z določili ZPIZ-1. Prvega julija 2011 je torej imel 26 let in sedem mesecev zavarovalne dobe in je bil star 43 let. Do 40 let zavarovalne dobe mu manjka še 13 let in pet mesecev. Ker še vedno dela na delovnem mestu, kjer se mu povečuje doba za eno četrtno, to pomeni, da bo do izpolnitve pogoja 40 let zavarovalne dobe delal še 10 let in tri mesece. Takrat bo star 53 let in pet mesecev. Pri teh letih se ne bo mogel upokojiti, saj dodana doba sicer omogoča predčasno upokojitev zaradi doseganja cenzusa 40 let delovne dobe, vendar obenem ne znižuje starosti za upokojitev v istem številu mesecev. Konkretni primer se bi torej lahko upokojil najprej pri 58 letih, zmanjšano za čas beneficije (konkretno 19 mesecev), torej se bo lahko upokojil pri 56 letih in treh mesecih starosti, ko bo imel 43 let delovne dobe. Posledično bo pridobil bonus za delovno dobo več kot 40 let pri starosti manj kot 58 let v višini 7,8 odstotka (ZPIZ-1). Istočasno si bo pridobil maluse zaradi nedoseganja starosti 63 let v višini 18 odstotkov. Končno stanje je torej 10,2 odstotka malusa, ki jih bo imel zavarovanec pri Zavodu od začetka prejemanja pokojnine iz pokojninske blagajne do smrti.

Poglejmo, kaj sem medtem dogaja v SODPZ. V času od sprejetja ZPIZ-1 do konca leta 2010 se je na osebni račun pripadnika nabralo 20.700 evrov. Do takrat, ko se bo pripadnik poklicno upokojil zaradi doseganja pogoja starosti 58 let z odšteto beneficirano dobo 19 mesecev, se bo zaradi povečane (10,55-odstotne) enotne stopnje na njegovem osebni račun nabralo še približno 52.000 evrov. Glede na dosedanje plemenitnje denarja v drugem

pokojninskem stebru, ko so donosi komaj pokrivali inflacijska gibanja, lahko predvidevamo, da ne bo realnih donosov. Zaključimo torej lahko, da bo imel pripadnik približno 72.700 evrov in donos, ki bo verjetno komaj pokrival inflacijo ali pa tudi ne. Ob predpostavki, da bi bila izračunana starostna pokojnina ob istih pogojih 1.000 evrov (v konkretnem primeru bi bila po veljavni zakonodaji verjetno več, in sicer med 1.100 in 1.200 evri), zbrana sredstva zadostujejo za slabih 64 pokojnin po 1000 evrov na mesec. Od poklicne upokojitve in do starosti 63 let bo manjkalo slabih pet let.

Kot je razvidno iz tega dokaj poenostavljenega, a za mojo potrebo dovolj natančnega modela, se bo pripadniku iz modela na osebnem računu drugega pokojninskega stebra zelo verjetno nabralo dovolj sredstev za poklicno upokojitve po trenutno veljavni zakonodaji. Ker pa so trendi povečanja starosti upokojitve jasni, se bo stanje ob istih pogojih morda še nekoliko izboljšalo. Saj bo pripadnik moral delati še kakšno leto dlje in bo za enak čas dlje prejemal sredstva iz SODPZ. Problem pa je seveda pokrivanje 10,2-odstotnega malusa do zavarovančeve smrti. Tega denarja zelo verjetno v SDOPZ ob trenutnem pokojninskem načrtu in obstoječih pravicah ne bo dovolj za izplačevanje znižane poklicne pokojnine, ki bi vsaj pokrila maluse.

Pri navedenem pa je treba poudariti, da je verjetnost vzdržnosti modela toliko večja, kolikor je bilo pokojninske dobe pred uveljavitvijo ZPIZ-1 manj. Z drugimi besedami, vzdržnost modela se povečuje s časom vplačevanja sredstev v SODPZ.

#### 6.4.5 Model upokojevanja po ZPIZ-1 (do 25 let pokojninske dobe) in brez časa zunaj ODPZ

Zadnji tipični model predstavlja pripadnik SV, ki se je zaposlil v vojski po sprejetju ZPIZ-1 in se mu sredstva, namenjena poklicni pokojnini na osebnem računu SODZ nalagajo od prvega dne delovne dobe.

Pripadnik, ki je prispeval podatke za modeliranje, je bil rojen 28. decembra 1976 in se je zaposlil v SV 3. marca 2002; to je bila njegova prva zaposlitev. Takrat je bil star 26 let. Na dan izdelave modela je imel mesec in pol več kot 9 let čiste delovne dobe in je bil star 35 let. Če k temu prištejemo še dodano dobo, je imel 12 let in tri mesece delovne dobe. Do izpolnitve pogoja 40 let potrebuje še 27 let in devet mesecev delovne dobe. Ob predpostavki, da bo do konca dobe delal na delovnem mestu, kjer se mu šteje dodana doba, bo torej dejansko delal še 22 let in dva meseca. Takrat bo star 57 let, kar pomeni, da se bo lahko eno leto pozneje (ko bo star 58 let) upokojil, vendar z 18 odstotki malusa zaradi nedoseganja starostnega cenusa 63



let in 3 odstotki bonusa za eno leto dela čez 40 let. Njegov malus bo 15 odstotkov manjša pokojnina od začetka prejemanja pokojnine iz zavoda in do smrti.

Če vzamemo, da je častnik dosegel 18-letno povprečje plač 1.400 evrov neto, bi po veljavni zakonodaji njegova poklicna pokojnina morala znašati 1.015 evrov.

V SODPZ se mu je povprečno nabiralo po 240 evrov mesečno, kar pomeni 95.480 evrov, brez donosov in upoštevanja inflacijskih gibanj. Do starostne pokojnine mu bo manjkalo pet let ali 60 poklicnih pokojnin, kar znaša 60.900 evrov. Za pokrivanje stroškov znižane poklicne pokojnine, ki bi izničila maluse, bi potreboval 210 evrov mesečno. Če izhajamo iz podatkov Zavoda za statistiko, po katerih je povprečna starost moškega ob smrti 69,1 leta bi potreboval 15.300 evrov. Če upoštevamo čiste povprečne vplačane zneske brez donosov in inflacije, bi se znižana poklicna pokojnina v višini 210 evrov lahko izplačala 165-krat. Takrat bi bil pripadnik star malo manj kot 77 let. Po tej starosti pripadnik znižane poklicne pokojnine, ki pokriva maluse starostne pokojnine, ne more več prejemati, ker zbrana sredstva tega ne dopuščajo.

## **7 KAPITALSKA DRUŽBA**

### **7.1 Splošno o družbi**

Kapitalska družba je bila ustanovljena z namenom ustvarjati dodatna sredstva za pokojninsko in invalidsko zavarovanje z upravljanjem lastnega premoženja. Materialnopravna podlaga za oblikovanje premoženjske bilance družbe je bila privatizacijska zakonodaja (internet 6).

S sprejetjem nove pokojninske zakonodaje je Kapitalska družba dobila možnost ustanavljanja in upravljanja vzajemnih pokojninskih skladov ter izplačevanja pokojninskih rent Prvega pokojninskega sklada in poklicnih pokojnin iz naslova obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja (Splošno o kapitalski družbi 2011).

Kapitalska družba danes upravlja tudi štiri pokojninske sklade:

- Prvi pokojninski sklad Republike Slovenije (PPS) in njegov kritni sklad (KS PPS),
- Sklad obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja Republike Slovenije (SODPZ),
- Kapitalski vzajemni pokojninski sklad (KVPS) in
- Zaprti vzajemni pokojninski sklad za javne uslužbence (ZVPSJU) (internet 6).

Predsednik kapitalne družbe Borut Jamnik je na intervjuju, ki mi ga je dal posebej za to magistrsko nalogo, o nastanku in poslanstvu družbe povedal:

*Poslanstvo Kapitalne družbe je že od njene ustanovitve zagotavljanje dodatnih sredstev za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. V vseh letih poslovanja, s preudarnim preoblikovanjem premoženja in razpršenostjo novih vlaganj, Kapitalna družba sledi kriterijem varnosti, donosnosti in likvidnosti portfeljev v upravljanju.*

*Kapitalna družba izvaja tudi dodatna pokojninska zavarovanja med drugim tudi obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje.*

*V obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje so se morali po zakonu obvezno vključiti zavarovanci, ki so imeli na dan 30. 12. 2000 manj kot 25 let (moški) oziroma 23 let (ženske) pokojninske dobe in so na dan 1. 1. 2001 delali na delovnih mestih, kjer se je štela zavarovalna doba s povečanjem. Drugi zavarovanci so pridobili pravico, da se jim zavarovalna doba s povečanjem še naprej šteje po prejšnjih predpisih.*

*V SODPZ so skladno z zakonom vključeni vsi delavci, ki opravljajo posebno težka in zdravju škodljiva dela ter dela, ki jih po določeni starosti ni več moč uspešno poklicno opravljati. Večina zavarovancev SODPZ so: policisti, vojaki, železničarji, rudarji, pazniki, vozniki, železarji, livarji, tekstilci, steklarji, piloti, mornarji, gasilci, gozdarji, dimnikarji, baletniki, ribiči in drugi. Na podlagi Zakona o carinski službi (Ur. l. RS, št. 56/99) so v obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje vključeni tudi cariniki.*

*Delovna mesta, za katera so delodajalci dolžni plačevati prispevke za obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje, so vsa tista, za katere se je ob uveljavitvi tega zakona štela zavarovalna doba s povečanjem. Na podlagi zakona se lahko določijo druga (dodatna) delovna mesta, za katera velja obveznost delodajalca vključiti delavce v obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje. Seznam delovnih mest določi minister, pristojen za delo, s soglasjem reprezentativnih sindikatov in združenj delodajalcev (Jamnik 2011.)*

Ko sem ga vprašal po primerjavi Kapitalne družbe z ostalimi subjekti v RS, ki ponujajo podobne storitve, ter kje vidi stične točke in kje razlike je dejal:

*Na trgu ponudnikov prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja se poleg Kapitalske družbe pojavljajo še pokojninske družbe, banke in zavarovalnice. Stično točko med ponudniki predstavljajo pogoji poslovanja, ki so določeni z zakonom in so pri vseh ponudnikih, bolj ali manj, enaki.*

*Razlika med ponudniki je v načinu vrednotenja premoženja oziroma sredstev:*

- *Kapitalska družba in upravljavci VPS uporabljajo tržno metodo, kar pomeni, da njihove cene določa trenutna ponudba in povpraševanje na trgu vrednostnih papirjev (na primer borza)*
- *pokojninske družbe vrednotijo premoženje na način do dospelosti (ang. Hold to maturity). To pomeni, da ne upoštevajo trenutne cene vrednostnega papirja na trgu, temveč upoštevajo le donos, ki ga obveznica prinaša do zapadlosti.*

*Bistveno razliko med konkurenco predstavlja finančna moč upravljavca in sposobnosti izpolnjevanja jamstva za izplačila privarčevanih sredstev zavarovancev oz. kapitalska ustreznost upravljavca.*

*Celotno premoženje (sredstva) izvajalcev prostovoljnih pokojninskih zavarovanj je v skladu z veljavno zavarovalniško zakonodajo po namenu razdeljeno na dva dela, in sicer na del, ki je striktno namenjen kritju vseh obveznostih iz sklenjenih dodatnih pokojninskih zavarovanj (glede na obliko izvajalca je to lahko premoženje kritnega sklada ali vzajemnega pokojninskega sklada), in na premoženje, s katerim lahko izvajalec prosto razpolaga in ga tudi imenujemo prosta sredstva. Vsak naveden del premoženja ima svoj namen. Višina prostih sredstev sicer ni neposredno povezana s stanji na osebnih računih zavarovancev/članov, ampak s kapitalom oziroma z obveznostmi do lastnikov izvajalca. Ima pa z vidika varnosti poslovanja izvajalca velik vpliv. Prosta sredstva upravljavca so edini vir premoženja, ki ga lahko izvajalec uporabi v primeru težav glede izpolnjevanja obveznosti do zavarovancev/članov (zagotavljanje zajamčene donosnosti v času varčevanja, zagotavljanje izplačila rent v času črpanja pravic oziroma izplačevanja rent). (Jamnik 2011.)*

Iz tabele lahko vidimo primerjavo med ponudniki dodatnih pokojninskih zavarovanj v Sloveniji glede na sredstva, ki jih upravljajo, višino kapitala ter minimalnega in prostega kapitala družb.

Tabela 7. 1 : Ocena prostega kapitala največjih upravljavcev skladov PDPZ

Upravljalci skladov dodatnega pokojninskega zavarovanja	Sredstva v upravljanju (v evrih) 31. marca 2011	Kapital (v evrih)** 31. decembra 2010	Ocena minimalnega kapitala družbe (v evrih)	Ocena "prostega" kapitala družbe (v evrih)
Kapitalska družba	1.169.583.454	589.278.000	46.783.338	<b>542.494.662</b>
Zavarovalnica – Kapitalska družba (ocena december 2011)	826.400.000	152.200.000	33.056.000	<b>119.144.000</b>
Skupna pokojninska družba	312.200.000	12.964.026	12.488.000	<b>476.026</b>
Pokojninska družba A	206.000.000	9.522.887	8.240.000	<b>1.282.887</b>
Prva osebna zavarovalnica	208.700.000	12.006.616	8.348.000	<b>3.658.616</b>
Moja naložba pokojninska družba	122.100.000	6.259.171	4.884.000	<b>1.375.171</b>

(Vir: Kapitalska družba.)

Na vprašanje o poslovanju Kapitalske družbe je predsednik uprave povedal: »*Kapitalska družba učinkovito izpolnjuje svoje poslanstvo vplačevanja sredstev v pokojninsko blagajno. Je uveljavljena finančna institucija in pomemben sestavni del slovenske ekonomije. Poslovanje je dobro in vezano na tržna gibanja, kar je splošna lastnost finančnih holdingov kot je Kapitalska družba.*« ( Jamnik 2011.)

## 7.2 Sklad obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja (SODPZ)

Skład obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja Republike Slovenije (v nadaljevanju SODPZ) je zaprt pokojninski sklad, namenjen zaposlenim, ki opravljajo posebno težka in

zdravju škodljiva dela. Osnovni cilj sklada je oblikovati moderno in sodobnim gospodarskim razmeram prilagojeno poklicno zavarovanje. Vsem članom ponuja varnost in zanesljivost, delodajalcem pa omogoča upokojevanje starejših delavcev, preden to omogoča javni sistem pokojninskega zavarovanja (Splošno o SDOPZ 2011).

Novi Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 109/06, ZPIZ-1–UPB 4) namreč postopno ukinja štetje zavarovalne dobe s povečanjem in uvaja obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje. Gre za zavarovanje za poklicno pokojnino, ki ga izvaja Sklad obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja Republike Slovenije. SODPZ je bil ustanovljen in je začel delovati 1. januarja 2001. Upravljavka sklada je Kapitalska družba (Splošno o SDOPZ 2011).

Delovna mesta, za katera so delodajalci dolžni plačevati prispevke za obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje, so vsa tista, za katera se je ob uveljavitvi tega zakona štela zavarovalna doba s povečanjem. Na podlagi zakona se lahko določijo druga (dodatna) delovna mesta, za katera velja obveznost delodajalca, da vključi delavce v obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje. Seznam delovnih mest določi minister, pristojen za delo, s soglasjem reprezentativnih sindikatov in združenj delodajalcev (Splošno o SDOPZ 2011).

Vključitev v SODPZ vam zagotavlja pravico do poklicne pokojnine in znižane poklicne pokojnine, ko izpolnite pogoje za pridobitev pravice do poklicne pokojnine. Ena četrtnina časa, prebitega v obveznem dodatnem pokojninskem zavarovanju, se vam upošteva kot dodana doba za pridobitev pravic iz obveznega zavarovanja. Kot čas, prebit v obveznem dodatnem pokojninskem zavarovanju, se šteje čas, za katerega so bili prispevki za obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje plačani. Ob pridobitvi pravice do poklicne pokojnine se lahko odločite, da boste odložili začetek uživanja poklicne pokojnine. V tem primeru vam delodajalec ni več dolžan plačevati prispevkov za obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje, zadržite pa pravice iz vplačanih enot premoženja. Skladno s pokojninskim načrtom imate v nekaterih primerih pravico do izplačila odkupne vrednosti enot premoženja na svojem osebnem računu v enkratnem znesku. V primeru smrti pred poklicno upokojitvijo se odkupna vrednost enot premoženja izplača dedičem (Splošno o SDOPZ 2011).

Prvega junija 2010 je uvedena enaka prispevna stopnja za vsa delovna mesta in znaša 10,55 odstotka. Izjema velja zgolj za tiste zavarovance, ki so do uveljavitve sprememb pokojninskega načrta delali na delovnih mestih, za katera je veljala prispevna stopnja v višini 12,6 odstotka. Tem zavarovancem se vse pridobljene pravice ohranijo, delodajalec pa jim je

tudi v prihodnje dolžan vplačevati prispevno stopnjo v višini 12,6 odstotka. Zavezanec za plačilo prispevkov za SODPZ je delodajalec. Prispevki se plačujejo mesečno, v roku, določenem za plačilo prispevkov za obvezno zavarovanje. V čas obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja se šteje le čas, za katerega so bili prispevki plačani (Splošno o SDOPZ 2011).

SODPZ je kapitalsko zavarovanje na podlagi sredstev, zbranih na osebnih kapitalskih računih. Z zakonom je zagotovljena najnižja zajamčena donosnost, torej tisti donos, s katerim se morajo vplačani prispevki v najmanjši meri plemenititi. Kapitalska družba zavarovancem jamči donosnost v višini 60 odstotkov povprečne letne obrestne mere na državne vrednostne papirje z dospelostjo nad enim letom. Če ta donos ne bo dosežen, Kapitalska družba razliko pokrije iz lastnih sredstev (Splošno o SDOPZ 2011).

Skladno z ZPIZ-1 je izvajalec obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja SODPZ, ki je oblikovan kot vzajemni pokojninski sklad.<sup>11</sup> SODPZ v svojem imenu in za račun zavarovancev upravlja Kapitalska družba, d. d., ločeno od drugega premoženja. Na podlagi zakona je Kapitalska družba, d. d., pooblaščen tudi za izplačevanje poklicnih pokojnin. Kapitalska družba, d. d., je skladno z določbami ZPIZ-1 in s podrobnejšimi navodili Ministrstva za družino delo in socialne zadeve (v nadaljevanju: MDDSZ) pripravila Pokojninski načrt za obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje (v nadaljevanju: pokojninski načrt), ki ga je potrdila Agencija za zavarovalni nadzor (v nadaljevanju: AZN) odobril pa minister za delo, družino in socialne zadeve. Zavarovalno-tehnične podlage so bile pripravljene ob upoštevanju zakonskih predpisov in pokojninskega načrta; služijo kot osnova za izvajanje obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja (Kapitalska družba, 2010: Letno poročilo SODPZ RS za leto 2010).

---

<sup>11</sup> Vzajemni sklad je skupno premoženje več vlagateljev. S premoženjem pa se nato trguje na borzi. Deluje na bančnem računu banke, ki ima naziv banka skrbnica. Na ta račun se izvajajo vplačila in prav tako se iz tega računa izvajajo izplačila. Ima tudi določenega strokovnjaka, ki ima celoten dostop do premoženja in je upravljavec sklada ter kupuje in prodaja delnice, za katere meni, da bodo prinesle povečanje sredstev v skladu in posledično tudi več premoženja na enega vlagatelja. Ob vplačilu in izplačilu se izvede zaračunavanje vstopne in izstopne provizije. Prav tako moramo isto leto, kot smo izvedli izplačilo, izpolniti napoved za kapitalski dobiček in plačati dohodnino (prvih pet let vlaganja določenega premoženja 20 odstotkov, naslednjih pet let 15 odstotkov ... po 20 letih pa dohodnine ne plačamo). Najmanjše vplačilo v vzajemni sklad je vstopna provizija + vrednost enote premoženja, ki jo na začetku delovanja sklada določi družba za upravljanje, nato pa se izračuna vsak dan s padanjem oziroma naraščanjem instrumentov na borzi (Vzajemni sklad 2011).

Vzajemni skladi so lahko: – obvezniški (obveznice – manjša donosnost, zelo malo tveganja), – delniški (dokaj veliko tveganje, večja donosnost), – mešani (kombinacija zgornjih dveh), – indeksni (dividende se ne izplačajo v sklad in ne vložijo, ampak se izplačajo vlagateljem na bančni račun) (Vzajemni sklad 2011).

Kapitalska družba, d. d., je v letu 2005 vložila zahtevo za odobritev spremembe pokojninskega načrta in MDDSZ je spremembe pokojninskega načrta odobril. Spremembe in dopolnitve pokojninskega načrta se nanašajo na spremembo (znižanje) vstopnih stroškov, uskladitev s pozneje sprejetimi predpisi, ki vplivajo na poslovanje SODPZ, in na spremembe, ki se nanašajo na uvedbo skrbnika. MDDSZ je s sklepom naložil Kapitalski družbi, d. d., da dopolni pokojninski načrt z navedbo, da je 1. januarja 2007 valuta, v kateri se plačujejo premije ter izračunavajo čiste vrednosti sredstev in enote premoženja, evro (Kapitalska družba, 2010: Letno poročilo SODPZ RS za leto 2010).

Kapitalska družba, d. d. je tudi v letu 2010 vložila zahtevo za odobritev spremembe pokojninskega načrta. MDDSZ je predlagane spremembe pokojninskega načrta odobril. Vsebinsko spremembo pokojninskega načrta za obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje predstavlja uvedba enotne prispevne stopnje v višini 10,55 odstotka, ki je po novem enaka za vsa delovna mesta. Ta sprememba ne posega v pravice zavarovancev članov, ki so imeli ob spremembi pokojninskega načrta višjo prispevno stopnjo od enotne. Naslednja vsebinska sprememba pokojninskega načrta je sprememba upravljaljske provizije, ki se je z 1,5 odstotka povprečne letne čiste vrednosti sredstev sklada znižala na 1,2 odstotka povprečne letne čiste vrednosti sklada (Kapitalska družba, 2010: Letno poročilo SODPZ RS za leto 2010).

V letu 2010 so potekale aktivnosti za vzpostavitev Kritnega sklada SODPZ. Projektna skupina, ki se ukvarja z ustanovitvijo Kritnega sklada (v nadaljevanju: KS) SODPZ, je v okviru svojega delovanja pripravila izhodišča za revizijo obstoječih pravnih podlag, ki so potrebne za vzpostavitev KS SODPZ, ter delovala na področju vzpostavitve sistema izmenjave podatkov z ZPIZ. V letu 2010 so potekale tudi komunikacije z zavarovanci in s sindikati (Kapitalska družba, 2010: Letno poročilo SODPZ RS za leto 2010).

### **7.3 Bistvena tveganja in negotovosti, ki jim je izpostavljen SODPZ**

Pogoj za uspešno poslovanje v hitro spreminjajočih se tržnih razmerah je učinkovito obvladovanje tveganj. Največje tveganje upravljavca pri upravljanju sredstev izhaja iz zakonske določbe o zagotavljanju minimalne zajamčene donosnosti, določene z ZPIZ-1 in s pokojninskim načrtom. Upravljavec premoženja oblikuje dolgoročne rezervacije, če ugotovi, da zajamčena vrednost sredstev preseže dejansko vrednost sredstev posameznega

zavarovanca, in sicer v višini ugotovljenega primanjkljaja, to je vsote razlik med zajamčenimi sredstvi zavarovanca in dejansko vrednostjo sredstev zavarovanca. Navedena določba pa povzroča nastanek naložbenega tveganja (Kapitalska družba, 2010: Letno poročilo SODPZ RS za leto 2010).

Glede na strukturo sredstev je sklad v največji meri izpostavljen kreditnemu in obrestnemu tveganju. Kreditno tveganje se nanaša na dolžniške vrednostne papirje (finančne naložbe v obveznice, komercialni in blagajniški zapisi, depoziti, dana posojila) in predstavlja možnost, da bodo naložbe v dolžniške vrednostne papirje poplačane ali sploh ne bodo poplačane. Sklad ima določene postopke, s katerimi spremlja kreditno izpostavljenost do finančnih institucij, v katerih instrumente nalaga svoje premoženje. V okviru internih aktov družbe se boniteta poslovnih partnerjev določa z lastnim modelom ter z upoštevanjem bonitetnih ocen agencij Standard&Poor's, Fitch in Moody's.<sup>12</sup> Odločanje o odobritvi naložb je v pristojnosti uprave na podlagi predlogov internih odborov. Obrestno tveganje sklada pa je povezano z naložbami sklada v vrednostne papirje, ki se odzivajo na spremembo ravni tržnih obrestnih mer. V to skupino sodijo naložbe, katerih prihodki so vezani na spremenljivo obrestno mero, ter tisti dolžniški instrumenti, katerih obrestni prihodki so sicer vezani na fiksno obrestno mero, a se njihova tržna vrednost spremeni ob spremembi ravni tržnih obrestnih mer.

Z nalaganjem sredstev v vrednostne papirje se sklad izpostavlja tveganju spremembe cen vrednostnih papirjev, v manjši meri pa tudi deviznih tečajev, saj je glavnina vrednostnih papirjev nominirana v evrih. Naložbene predloge na tedenski ravni odobri uprava na predlog internih odborov. Pomemben sklop tveganj so operativna tveganja (tveganja neposredne ali posredne izgube zaradi neustreznih ali neuspešnih notranjih postopkov, ljudi in sistemov ali zunanjih dogodkov) (Kapitalska družba, 2010: Letno poročilo SODPZ RS za leto 2010).

Glede tveganj Borut Jamnik, predsednik uprave Kapitalske družbe, ni bil pesimističen. Glede zakonskih omejitev pa pravi, da so: *»Vsekakor dobre iz vidika varnosti, vendar večja varnost pomeni tudi nižjo potencialno donosnost. Gre za klasičen odnos med tveganjem in nagrado, kjer višje tveganje pomeni večje pričakovane koristi in obratno.«* (Jamnik 2011).

O večjih donosih v SODPZ v prihodnosti pravi: *»Ob taki stopnji varnosti težko. Če bi želeli večje donosnosti bi bilo potrebno sprejemati tudi večja tveganja.«* (Jamnik 2011).

---

<sup>12</sup> Vodilni svetovni bonitetni hiši (vir: [http://dnevnik.si/poslovni\\_dnevnik/1042459201](http://dnevnik.si/poslovni_dnevnik/1042459201)).



Ko sem predsednika uprave Kapitalske družbe vprašal po možnosti črnega scenarija in bankrota SDOPZ, mi je odgovoril:

*Kapitalska družba je od leta 2001 upravljavec Sklada obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja republike Slovenije (SODPZ). Obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje, ki se izvaja v SODPZ, je nadomestilo institut štetja zavarovalne dobe s povečanjem, pri katerem zavarovanec do poklicne upokojitve prevzema naložbeno tveganje z zajamčenim donosom na vplačane (čiste) prispevke obveznega pokojninskega zavarovanja.*

*Pri upravljanju SODPZ, predvsem pa pri pripravah na oblikovanje kritnega sklada, katerega namen je izplačevanje poklicnih pokojnin, se je Kapitalska družba soočila z vrsto pomanjkljivosti obstoječe ureditve. Sistem je potrebno ustrezno spremeniti oziroma preoblikovati tako, da bo vključeval delavce, dejansko zaposlene na delovnih mestih, ki so težka in zdravju škodljiva oziroma jih po določeni starosti ni moč uspešno opravljati ter hkrati vsem zagotavljal možnost črpanja sredstev za predčasne pokojnine.*

*Menimo, da črni scenarij – bankrot sklada, ni možen. Obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje se izvaja skladno z določili pokojninskega načrta, ki ga sprejme minister pristojen za delo, družino in socialne zadeve. Kapitalska družba je že predlagala izboljšave obstoječega obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja. (Jamnik 2011).*

Glede posegov države v sredstva, ki so na osebnih računih SDOPZ, so na Kapitalski družbi jasni:

*Kapitalska družba upravlja sklad na podlagi zakona in v skladu s pokojninskim načrtom. Izvajalec pokojninskega načrta je sklad obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja. Pokojninski načrt je po svoji naravi pogodbeno razmerje med zavarovancem in izvajalcem in obveznosti izvajalca, ki izhajajo iz odločb pokojninskega načrta, ki ga je zavarovanec prejel ob sklepu pogodbe, izvajalec brez pisnega pristanka zavarovanca ne more spreminjati. Sklad je premoženje, ki je financirano s sredstvi, zbranimi z vplačilom prispevkov za obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje oziroma ustvarjenimi z upravljanjem s temi sredstvi. Premoženje sklada je last zavarovancev sklada in je namenjeno izključno kritju obveznosti do zavarovancev (Jamnik 2011).*

#### **7.4 Število članov SODPZ**

Evidenca zavarovancev SODPZ je bila ob ustanovitvi sklada pripravljena na podlagi podatkov, prejetih od ZPIZ in delodajalcev. V obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje so se po zakonu morali vključiti zavarovanci, ki so imeli 31. decembra 2000 manj kot 25 let (moški) oziroma 23 let (ženske) pokojninske dobe in so 1. januarja 2001 delali na delovnih mestih, kjer se je štela zavarovalna doba s povečanjem. Tisti zavarovanci, ki so 1. januarja 2001 delali na delovnih mestih, kjer se je štela zavarovalna doba s povečanjem, in so imeli na ta dan najmanj 25 let (moški) oziroma 23 let (ženske) pokojninske dobe, pa imajo še naprej pravico do štetja zavarovalne dobe s povečanjem. Leta 2010 se je število zavarovancev SODPZ povečalo za 1531, tako da je imel sklad 31. decembra 2010 skupaj 42.281 zavarovancev (Kapitalska družba, 2010: Letno poročilo SODPZ RS za leto 2010).

#### **7.5 Redno in izredno prenehanj članstva ter izplačila odkupnih vrednosti**

Obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje redno preneha, ko zavarovanec uveljavi pravico do poklicne oziroma znižane poklicne pokojnine. Obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje izredno preneha takrat, kadar je zavarovancu izplačana odkupna vrednost enot premoženja pred uveljavitvijo pravice do poklicne oziroma znižane poklicne pokojnine. Izredno prenehanje nastopi v naslednjih primerih: starostna upokojitev, invalidska upokojitev ali smrt zavarovanca (Kapitalska družba, 2010: Letno poročilo SODPZ RS za leto 2010).

#### **7.6 Plačevanje prispevka za obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje**

V SODPZ delodajalci vplačujejo prispevek z namenom, da se zavarovancem ob izpolnitvi pogojev, določenih s pokojninskim načrtom, zagotovijo pravice iz obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja, ki se izplačujejo v obliki poklicne pokojnine in znižane poklicne pokojnine. Delodajalci obračunavajo prispevek na bruto plačo zavarovanca oziroma nadomestilo bruto plače. Postopek plačila je enak kot za vse prispevke od plač: to pomeni, da obstaja zamik med obdobjem obračuna, za katero se zavarovancu prizna dodana doba, in denarnim tokom (Kapitalska družba, 2010: Letno poročilo SODPZ RS za leto 2010).

## **7.7 Provizija upravljavca SODPZ in drugi stroški**

Na podlagi pokojninskega načrta je Kapitalska družba, d. d., kot upravljavca SODPZ upravičena do vstopnih stroškov, ki so obračunani ob vplačilih prispevka delodajalcev, izstopnih stroškov, ki so obračunani ob izplačilih odkupne vrednosti enot premoženja zavarovancem, in letne provizije za upravljanje, ki je plačana iz sredstev sklada. Prihodki od upravljanja SODPZ so v letu 2010 dosegli 5.817.000 evrov, provizija od upravljanja je obsegala 3.825.000 evrov, vstopni stroški 1.977.000 evrov, izstopni stroški pa 15.000 evrov. V letu 2010 je bil veljavni odstotek vstopnih stroškov 3,9, v naslednjih letih pa se bo ta odstotek postopno zniževal do 3,0 leta 2019. V letu 2010 se je znižala tudi letna provizija za upravljanje sklada z 1,5 na 1,2 odstotka.

Od leta 2008 ni več odhodkov v povezavi z upravljanjem premoženja SODPZ, ki obsegajo odhodke iz posredovanja pri nakupu in prodaji vrednostnih papirjev, zmanjšane za provizije borzaposredniških družb ter odhodke za storitve denarnega poslovanja in plačilnega prometa, saj je bilo s spremembo pokojninskega načrta določeno, da od marca 2006 navedeni stroški v celoti bremenijo Kapitalsko družbo, d. d., kot upravljavca sklada (Kapitalska družba, 2010: Letno poročilo SODPZ RS za leto 2010).

## **7.8 Rezultati poslovanja s sredstvi članov SODPZ, donosnost**

Leto 2010 si bomo prav gotovo najbolj zapomnili po izbruhu dolžniške krize v Evropi. Temu primerno se je v lanskem letu gibal trg državnih obveznic. Če je bil v obdobju med januarjem in avgustom bolj ali manj jasen trend padanja donosnosti kakovostnih državnih obveznic, se je ta trend v zadnjih štirih mesecih leta 2010 spremenil. Glavni razlog za to so predvsem boljši makroekonomski podatki in rezultati podjetij (Kapitalska družba, 2010: Letno poročilo SODPZ RS za leto 2010).

Kot navedeno, se je krivulja donosnosti kakovostnih evropskih državnih obveznic v zadnjih štirih mesecih leta 2010 občutno premaknila navzgor. Glavna dejavnika za padanje donosnosti državnih obveznic v prvih osmih mesecih sta bila nezaupanje v tempo okrevanja gospodarstev in pričakovana nizka inflacija. Strah pred morebitnim ponovnim padcem razvitih gospodarstev v recesijo v zadnjem četrtletju je donosnost bistveno zmanjšal. Pri obrobni evropskih državnih obveznicah so se po krajši epizodi oženja pribitkov v donosnosti glede na nemške državne obveznice te razlike v zadnjih mesecih leta 2010 spet močno

povečale. Trg je namreč po Grčiji »prisilil« tudi Irsko, da sprejme kombinirano pomoč EU in Mednarodnega denarnega sklada (MDS). Segmentacija trga državnih obveznic se je pojavila predvsem kot posledica grške dolžniške krize in špekulacij o fiskalnem stanju številnih drugih držav. Splošno znano je bilo dejstvo, da se je po krizi v letu 2008 fiskalno stanje večine razvitih držav močno poslabšalo in so se pokazale šibkosti, ki jih v časih visoke gospodarske dinamike ni bilo čutiti. Pričakovati je, da bo to vplivalo na gibanje cen državnih obveznic tudi v prihodnje. Trgi podjetniških obveznic v letu 2010 pričakovano niso doživeli tako velikih premikov kot v letu prej (Kapitalska družba, 2010: Letno poročilo SODPZ RS za leto 2010).

Sprva so se v letu 2010 zviševale vrednosti delniškim borznim indeksom predvsem zaradi pozitivnih gospodarskih novic. Kitajska je v tem času poskušala z monetarno politiko zajezi gospodarsko rast. S tem naj bi vlada preprečila pregrevanje gospodarstva, z restriktivnejšo politiko pa je nadaljevala vse leto. Spomladi se je začela rast globalnega gospodarstva ohlajati, kar je sprožilo skrbi o šibkosti in negotovosti okrevanja. V aprilu in maju so bile vedno bolj izpostavljene težave držav s proračunskimi primanjkljaji in z visokim javnim dolgom, predvsem evropskih držav, začeni z Grčijo. Od poletja je bilo vedno več dobrih gospodarskih podatkov, najprej iz Nemčije, pozneje, proti koncu leta pa je poleg dobrih podatkov iz Evrope prihajalo vedno več dobrih novic iz ZDA z ugotovitvijo, da okrevanje, sicer počasno, ni ogroženo. Že takoj po napovedi o dodatni pomoči so delniški trgi začeli rasti, in to se je z manjšimi korekcijami nadaljevalo vse do konca leta, ko je velika večina indeksov končala močno pozitivno, z okoli 15- do 20-odstotno rastjo (Kapitalska družba, 2010: Letno poročilo SODPZ RS za leto 2010).

Dejanska donosnost za SODPZ je v letu 2010 znašala 4,12 odstotka, zajamčena donosnost v istem obdobju pa je bila 2,16 odstotka. Od začetka poslovanja SODPZ do konca leta 2010 je kumulativna dejanska donosnost dosegla nominalno 63,10 odstotka, kumulativna zajamčena donosnost pa 50,08 odstotka (Kapitalska družba, 2010: Letno poročilo SODPZ RS za leto 2010).

Na vprašanje o poslovanju SODPZ predsednik uprave Kapitalske družbe pravi: *»Sklad obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja je od leta 2004 dosegel povprečno okoli 7 odstotno letno donosnost, kar ocenjujemo kot dobro. Sredstva v skladu so zrasla iz okoli 67 mio v letu 2004 na slabih 350 mio danes. Število zavarovancev se je v tem obdobju povečalo*

*iz okoli 28 tisoč na slabih 43 tisoč. Vsi podatki kažejo na dobro poslovanje sklada.» (Jamnik, 17. junij 2011).*

Nasprotno pa o poslovanju, donosu in predvsem o zaračunavanju stroškov poslovanja Kapitalske družbe ter varnosti SDOPZ in njegovih zavarovancev član sindikata, ki spremlja spremembe pokojninskega sistema upokojevanja slovenskih vojakov, pravi:

*Potrebno je ugotoviti, da je Kapitalska družba v 10. letih poslovanja sklada zbrala na računih zavarovancev (podatek iz konca 2009) 267 mio evrov sredstev in da si je v vmesnem obdobju obračunala neverjetnih 27.8 mio sredstev stroškov, kar je več kot 10 odstotkov vsega zbranega denarja. Samo v letih 2008 in 2009, ko je bilo poslovanje sklada negativno, si je KAD obračunal več kot 9. mio evrov stroškov (vstopni + izstopni stroški + upravljavska provizija). Absurd je, da si bo od naslednjega leta, ko bodo prvi zavarovanci uveljavljali pravico do poklicne pokojnine, KAD obračunal še provizijo za oblikovanje kritnega sklada za izplačilo poklicnih pokojnin.» (Vir EPA 1300 – V, Številka: 172-01 / 10 - 0036 / 0218.)*

*Prav tako pa obstaja razlog za tveganje v samem 296. člen ZPIZ-1, pri katerem zavarovanec prevzema naložbeno tveganje, z minimalnim zajamčenim izplačilom. Ta člen nakazuje, da se zakonodajalec oddalji od odgovornosti zaradi nepravilnih vlaganj in nezakonito upravljanje KAD-a.*

*Tej ugotovitvi in trditvi gre verjet, kajti že dosedanje poslovanje s pokojninsko blagajno je pokazalo, da se iz problema v zvezi z zagotavljanjem vzdržnosti pokojninske blagajne, do sedaj še nismo ničesar naučili.*

*V varnost sklada SDOPZ dvomim. Razlog za dvom je v tem, da se je do sedaj RS izkazala za zelo nesposoben gospodar državnega premoženja. Sami lahko večkrat v medijih zaznamo, da država ne zna in ne zmore gospodarno voditi lastnih podjetij, kaj šele da bi upravljala z Kapitalsko družbo oziroma plemenitila denar z vlaganji. Npr. zadnja dokapitalizacija NLB, kjer se je obljubljal dobiček, sedaj pa je pred vrati nova dokapitalizacija in 'rdeče' številke.*

*Poraba sredstev v različne namene, za vrsto socialnih transferjev, državni pokojninski blagajni ne zagotavlja varnosti niti dovolj visokih donosov (Stručl 2011).*

## 7.9 Naložbena politika SODPZ

Kapitalska družba, d. d., kot upravljavec SODPZ vodi naložbeno politiko, ki je usmerjena v varnost, donosnost, likvidnost in razpršenost naložb ter dolgoročno rast vrednosti premoženja SODPZ (Kapitalska družba, 2010: Letno poročilo SODPZ RS za leto 2010).

Kapitalska družba, d. d., kot upravljavec SODPZ pri upravljanju premoženja sklada sledi cilju zagotavljanja čim višje donosnosti zbranih denarnih sredstev ob sprejemljivem tveganju in ob izpolnjevanju zakonskih omejitev glede strukture naložb sklada. Pri upravljanju se sredstva sklada najprej razporedijo po naložbenih razredih glede na trenutne tržne razmere in strukturo sredstev. Pri odločanju o naložbenih možnostih se uporabljajo tudi interna merila, predvsem pri investiranju v tuje vrednostne papirje ter pri izpostavljenosti investiranih denarnih sredstev v posameznih bankah.

Osnovna cilja upravljanja sredstev sklada SODPZ sta:

- doseganje zajamčenega donosa na vplačani čisti prispevek obveznega dodatnega zavarovanja; višina jamstva upravljavca je višja od minimalne zajamčene donosnosti;
- dolgoročno večanje razlike med dejansko in zajamčeno vrednostjo sredstev ob še sprejemljivem tveganju.

Pretežni del sredstev SODPZ predstavljajo naložbe v obveznice (54,87 odstotka), sledijo naložbe v posojila in depozite (25,60 odstotka), investicijske kupone (15,80 odstotka) ter delnice (2,43 odstotka) (Kapitalska družba, 2010: Letno poročilo SODPZ RS za leto 2010).

V letu 2010 se je v primerjavi s preteklim letom povečal delež sredstev, investiranih v lastniške naložbe, in sicer za 3,37 odstotne točke, povečal se je tudi delež sredstev sklada investiranih v posojila in depozite za 8,7 odstotne točke, zmanjšal pa se je delež sredstev sklada, investiranih v obveznice, in sicer za 11,36 odstotne točke. Med naložbami v obveznice prevladujejo državne obveznice, sledijo bančne obveznice in ostale podjetniške obveznice. Zaradi omejenosti slovenskega finančnega trga in širšega izbora naložbenih možnosti je bil del sredstev sklada že od samega začetka usmerjen v tujino. Naložbe v tujino so tako konec leta 2010 znašale 148.844 tisoč evrov oziroma 46,06 odstotka vseh sredstev sklada (Kapitalska družba, 2010: Letno poročilo SODPZ RS za leto 2010).

Vrednost premoženja SODPZ so 31. decembra 2010 sestavljala sredstva v znesku 323.154.000 evrov (Kapitalska družba, 2010: Letno poročilo SODPZ RS za leto 2010).

## 7.10 Pričakovani razvoj SODPZ

V skladu z ZPKDPIZ<sup>13</sup> bo v letu 2011 prišlo do statusnega preoblikovanja Kapitalske družbe, d. d., z izčlenitvijo zavarovalnice kot delniške družbe, ki bo prevzela upravljanje vzajemnih pokojninskih skladov, ki jih je do zdaj upravljala Kapitalska družba, d. d., SODPZ pa bo še naprej pod okriljem Kapitalske družbe, d. d. V letu 2011 se bo nadaljeval projekt ustanovitve KS SODPZ. V ta namen se nadaljujejo priprave vseh pravnih podlag, ki so potrebne za ustanovitev KS SODPZ, kar pomeni nadaljnjo komunikacijo z MDDSZ in AZN. Nadaljuje se tudi nadgradnja komunikacijskega sistema z ZPIZ z namenom vzpostavitve nemotene izmenjave podatkov, potrebnih za pridobitev in izplačilo poklicnih pokojnin. Dodatna pozornost bo namenjena nadaljnji komunikaciji z zavarovanci, sindikati in mediji (Kapitalska družba, 2010: Letno poročilo SODPZ RS za leto 2010).

Oblikovanje naložbene politike sklada in predlogi za naložbe v letu 2011 temeljijo na izhodiščih dokumentov (zakonski, podzakonski akti, pokojninski načrt, pravila), ki opredeljujejo upravljanje premoženja. S strategijo, ki je dokaj splošen dokument, bo postavljen okvir za upravljanje sredstev sklada. Poleg navedenih najpomembnejših izhodišč iz strategije upravljanja so glavna izhodišča za oblikovanje taktike upravljanja tekoča in predvidena dogajanja na finančnih trgih, ki s svojo dinamiko vplivajo na sprejemanje taktičnih odločitev (Kapitalska družba, 2010: Letno poročilo SODPZ RS za leto 2010).

Upravljanje sklada SODPZ bo tako kot zdaj temeljilo na aktivni strategiji, kot vhodni podatki pri določitvi deleža pa bodo upoštevani naslednji dejavniki:

- pričakovana dogajanja na finančnih trgih,
- pričakovana višina zajamčene donosnosti v naslednjem obdobju,
- drugi relevantni dejavniki in okoliščine.

Vzporedno z zakonsko obvezo informiranja in obveščanja zavarovancev SODPZ in njihovih delodajalcev si bo Kapitalska družba, d. d., prizadevala za negovanje, predvsem pa za ohranjanje vzpostavljenega zaupanja zavarovancev sklada in za utrditev ugleda upravljavca kot tudi produkta obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja ter zaupanja vanju.

---

<sup>13</sup> Zakon o preoblikovanju Kapitalske družbe pokojninskega in invalidskega zavarovanja ter o naložbeni politiki Kapitalske družbe pokojninskega in invalidskega zavarovanja in Slovenske odškodninske družbe ([http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r07/predpis\\_ZAKO5837.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r07/predpis_ZAKO5837.html)).

Posebna pozornost bo namenjena tudi utrjevanju pozitivne publicitete, in sicer z načrtovanim aktivnim komuniciranjem (Kapitalska družba, 2010: Letno poročilo SODPZ RS za leto 2010).

*Mnenje o vplivih poslovanja Kapitalske družbe v celoti na razvoj in poslovanje SODPZ je: Poslovanje Kapitalske družbe ima omejen vpliv na poslovanja Sklada obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja. Poslovanje Kapitalske družbe ima vpliv le preko višine sredstev, s katerimi KAD jamči za zajamčeno donosnost v primeru nedoseganja le-te.*

*Poslovanje Kapitalske družbe bo še vedno precej pod vplivom dogajanja v slovenskem gospodarstvu in v podjetjih katerih deleži predstavljajo pomemben del portfelja KAD. Ocenjujemo, da se je stanje po krizi v 2008 stabiliziralo in pozitivni signali prihajajo tudi iz večine podjetij, nekatera že dosegajo ali presegajo rezultate iz predkriznih let. PDP, hčerinska družba KAD, intenzivno deluje na področju podjetij, ki so v težavah in tudi iz tega naslova pričakujemo pozitivne rezultate.*

*Krize imajo vsekakor velik vpliv preko tečajev vrednostih papirjev na borzah, ki v takih časih tipično padajo. Taka je narava produkta in tako je pri vseh pokojninskih skladih po svetu. Občutljivost na negativne dogodke na kapitalskih trgih pa je večinoma determinirana z naložbeno politiko sklada, ki je vedno bila (zaradi same zakonodaje) konzervativna. Zato so rezultati tudi v takih časih relativno dobri.« (Jamnik 2011).*

#### **7.11 Prednosti in slabosti upokojevanja častnikov in podčastnikov po novem pokojninskem zakonu**

Iz preučene zakonodaje, izdelanih modelov upokojevanja pred sprejetjem ZPIZ-1 in po njem ter stališč kompetentnih sogovornikov iz Kapitalske družbe, ZPIZ-a, sindikata MORS in kadrovskega oddelka GŠSV je mogoče narediti določene zaključke. Ugotoviti je mogoče, da se transparentnost pogojev upokojevanja, pravic iz naslova predvsem poklicnega upokojevanja in zmanjšanega poklicnega upokojevanja zbrisuje. Model upokojevanja z uporabo zakonodaje beneficirane delovne dobe je bil vsekakor bolj jasen glede pravic zavarovanja. Če ima zavarovanec najugodnejše osemnajstletno povprečje, si z ne preveč znanja lahko izračuna tako čas upokojitve kot tudi višino pokojnine. Pri upokojevanju »po novem« bo čas še nekako izračunljiv, tudi s pokojnino, bonusi in malusi iz naslova ZPIZ-a ne



bo večjih težav, zato pa je pokojninski načrt Kapitalske družbe za SDOPZ zelo splošen in za zavarovanca nejasen (Intervju z gospo Perko, GŠSV, in Smrekar, ZPIZ). V njem ni namreč nobenih konkretnih tabel, s pomočjo katerih bi lahko prišli do konkretnih izračunov.

Prednosti se odražajo predvsem pri razpolaganju s sredstvi in izhajajo iz dejstva, da se zbirajo na osebnih računih. Velika prednost novega načina upokojevanja pa je vsekakor dedovanje sredstev (Zakon o pokojninske in invalidskem zavarovanju).

## **8 UPOKOJEVANJE ČASTNIKOV IN PODČASTNIKOV V AMERIŠKI VOJSKI**

Zgolj zaradi ponazoritve, kako je upokojevanje vojakov lahko urejeno in kakšno je stališče do starosti, pri kateri posameznik še lahko opravlja vojaško službo, sledi opis načelnega sistema upokojevanja vojaških oseb v ameriški vojski.

### **8.1 Splošno o upokojevanju**

Uslužbenci oboroženih sil ZDA se po odhodu iz vojske delijo na dve skupini: na veterane (uslužbenci, ki končajo vojaško služenje) in upokojence. Obe skupini lahko izkoristita programe, ki jim pomagajo pri prehodni dobi.

#### **Program za pomoč pri prehodni dobi**

Vsaka veja vojske ima program, ki je sestavljen iz tridnevni delavnic in ki uslužbenca seznanja z najboljšimi potmi do nove službe, na primer kako oceniti svoje veščine, znanje, izkušnje in izobrazbo, kako se odločati na podlagi svojih želja o karieri in finančnih potrebah, kako se dogovoriti za pogovor za službo, kako napisati življenjepis in prošnjo za službo, kako priti do potencialnih delodajalcev, kako se pripraviti na pogovor za službo in ga uspešno opraviti, kako se informirati o samozaposlitvi, kako postati samostojni podjetnik in kakšni so aktualni pogoji na tržišču delovne sile. Poleg tega udeležence na delavnicah seznanijo z možnostmi zaposlitve in o prednostih, ki jih imajo vojaški veterani.

#### **Svetovanje pred odhodom iz vojske**

Po zakonu morajo vsi vojaki pred odhodom iz vojske na obvezno posvetovanje, kjer so seznanjeni z vsemi ugodnostmi in pravicami, ki jim pripadajo. Tako so seznanjeni z

posledicami, ki sledijo spremembi kariere, možnostmi nadaljnjega izobraževanja in urjenja, o pravicah pri zdravstvenem in življenjskem zavarovanju, o možnostih vpisa v rezerviste ali člane narodne straže, ugodnostih za invalidne veterane (Christopher 2006, 272).

### **Priprava na upokojitev vojaka**

Glavne ugodnosti, ki so jih lahko deležni upokojenci:

- pokojnina,
- posebna odškodnina za boj,
- TRICARE in zobozdravstveni program za upokojence,
- beneficije za preživele člane družine,
- ugodnosti pri nakupovanju,
- ugodnosti pri potovanjih.

Poleg tega so upokojenci upravičeni do ugodnosti, ki jih prejemajo veterani (Christopher 2006, 277 in Izračuni pokojnine 2011).

Poleg vseh teh ugodnosti ima vsaka veja vojske svoje organizacije, ki lahko vojakom pri odhodu pomagajo s subvencijami, šolninami ali posojili. Tako pomagajo vojakom pri plačevanju najemnin, odplačevanju dolgov in izobraževanju (Christopher 2006, 281).

### **Nadaljevanje služenja: rezervisti in Nacionalna garda**

Ko vojaki zapustijo vojsko, se lahko zaposlijo oziroma začnejo služiti pri rezervistih oziroma narodni straži, saj tudi takšno služenje ponuja posebne ugodnosti in posebno plačo. Ti dve zaposlitvi tako na primer ponujata poseben (denarni) dodatek nekdanjim uslužbencem vojske s posebnimi veščinami, ki so se odločili zaposliti pri rezervistih oziroma pri straži za tri ali šest let (Christopher 2006, 307–308).

## **8.2 Upokojevanje pripadnikov ameriških oboroženih sil v praksi**

Pri upokojevanju pripadnikov oboroženih sil ZDA bomo pregledali:

- splošni pregled upokojevanja v vojski,
- faktorje, ki določajo pokojnino,
- podobnosti in razlike v sistemih upokojevanja,
- osnove za izračun osnovnega dohodka,
- izračun pokojnine,
- multiplikatorje,
- izravnavo glede na višino življenjskih stroškov,
- bonuse in glavno končno odločitev

(Izračuni pokojnine 2011).

### 8.2.1 Splošni pregled upokojevanja v vojski

Vsekakor je vojaški sistem upokojevanja eden najugodnejših v ameriški družbi. V nasprotju z večino pokojninskih sistemov zagotavlja pokojnino ne glede na starost pripadnika. To pomeni, da vojak lahko začne prejemati pokojnino že pri 37 letih. Še več, pokojnina se večja vsako leto, glede na rast življenjskih stroškov (Izračuni pokojnine 2011).

### 8.2.2 Faktorji ki določajo pokojnino

Višino pokojnine pripadnika vojske točno določajo številni faktorji. V zadnjih 25 letih je vlada ZDA sprejela nekaj pomembnih sprememb v vojaškem sistemu upokojevanja, in sicer:

- tistim, ki so začeli delati v vojski pred septembrom 1980, pripada razred za polno pokojnino,
- tistim, ki so začeli delati v vojski med 8. septembrom 1980 in avgustom 1986, pripada »High 36«,<sup>14</sup>
- tistim, ki so začeli delati po avgustu 1986, pripada »REDUX SISTEM«;<sup>15</sup> izbirajo lahko med sistemom »High 36« in CSB REDUX<sup>16</sup> (Career Status Bonus) (Izračuni pokojnine 2011).

### 8.2.3 Podobnosti in razlike v sistemih upokojevanja

Vsi pokojninski sistemi imajo rdečo nit. Nekomu, ki je v vojski delal 20 let ali več, pripada pokojnina, izračunana na osnovi odstotka osnovne plače. Nekomu, ki je bil zaposlen v vojski najmanj 40 let, pa pripada pokojnina v višini 100 odstotkov zadnje osnovne plače. Tukaj pa se podobnost z drugimi pokojninskimi sistemi že konča, saj ostali sistemi višino pokojnine določajo različno (Izračuni pokojnine 2011).

V pokojninskih sistemih obstajajo štiri glavne razlike. Razlikujejo se glede na vključitev pripadnika v vojaško službo. Pri zaposlitvi po avgustu 1986 je treba biti še posebej pozoren na razlike med sistemi. Po 15 letih službovanja v vojski se je treba odločiti za eno od možnosti.

---

<sup>14</sup> Sistem izračuna pokojnine glede na najboljše (pogosto zadnje) 36-mesečno povprečje.

<sup>15</sup> Sistem izračuna pokojnine za vojaške osebe, zaposlene po avgustu 1986, in predvideva odločitev posameznika za enega od dveh podsistemov, glede na čas, ki ga posameznik namerava prebiti v vojski.

<sup>16</sup> Sistem izračuna pokojnine po načelih REDUX s posebnim kariernim bonusom.

Razlike v višini pokojnine so odvisne od najvišjega dohodka, multiplikacijskega faktorja, koeficienta za uravnavanje življenjskih stroškov in bonusa ter nazadnje delovnega mesta (Izračuni pokojnine 2011).

#### 8.2.4 Osnove za izračun osnovnega dohodka

Pripadnik na izračun osnovnega dohodka seveda nima vpliva, vendar pa je osnovni dohodek zelo pomemben dejavnik za izračun pokojnine. Pokojnina se namreč izračunava na podlagi višine zadnjega osnovnega dohodka. Nekomu, ki je bil zaposlen 20 let, pripada pokojnina v višini le 50 odstotkov zadnje osnovne plače. Pokojnina se viša za 2,5 odstotka za vsako naslednje leto službe v vojski (Izračuni pokojnine 2011).

#### 8.2.5 Multiplikatorji

Multiplikator se razlikuje med sistemoma. Nekomu, ki je vključen v sistem HIGH 36, pripada 2,5 odstotka za vsako leto službe. To pomeni 50 odstotkov do 20 let in 100 odstotkov pri 40 letih dela v vojski. V sistemu CSB REDUX je razlika, saj v prvih 20 zavarovancu letih pripadata le 2 odstotka, po 20 letih pa 3,5 odstotka. Drugi opisani sistem s pomočjo multiplikatorja posameznika motivira za nadaljevanje dela v vojaški službi po 20 letih dela (Izračuni pokojnine 2011).

#### 8.2.6 Izravnava glede na višino življenjskih stroškov

Vsi trije opisani pokojninski sistemi vključujejo izravnavo višine življenjskih stroškov. Gre za manj opazen, pa vendar zelo pomemben detajl. Izravnava pokojnine glede na rast življenjskih stroškov lahko podvoji pokojnino posameznika. Rast življenjskih stroškov je uraden podatek, ki ga za vso državo izračunava administracija (Izračuni pokojnine 2011).

Izbira posameznega pokojninskega sistema ne glede na transparentnost zahteva od posameznika tehten razmislek in preučitev okoliščin. Predvideti je namreč treba, ali bo posameznik ostal v sistemu okrog 20 let ali 40 let (Izračuni pokojnine 2011).

## 8.1: Primerjava pokojninskih sistemov

Pokojninski sistem	Osnova	Multiplikator	Rast življenjskih stroškov	Bonus
Končna plača	Zadnji mesečni dohodek	2,5 odstotka za vsako leto	Dejanska rast	Ne
»High 36«	36-mesečno najboljšo povprečje	2,5 odstotka za vsako leto	Dejanska rast	Ne
»CSB REDUX«	36-mesečno najboljšo povprečje	2 odstotka do 20 let in 3,5 odstotka od 20 do 40 let dobe	Dejanska rast -1 odstotek	Da

(Vir: Izračuni pokojnine 2011)

Ni potrebna posebna primerjava med slovenskim in ameriškim sistemom upokojevanja, da bi ugotovili, da ameriški sistem svojim pripadnikom ponuja veliko varnejšo, predvsem pa bolj transparentno upokojevanje. To ni odvisno od stanja na delniških in obvezniških trgih, povprečja za izračun pokojnine so krajša in zato ugodnejša. Iz preglednice se vidi, da se pripadnik ameriških oboroženih sil upokojuje z največ 36-mesečnim najboljšim povprečjem, pripadnik Slovenske vojske pa z 18-letnim najboljšim povprečjem. Če le za primerjavo vzamemo pokojninski sistem »Zadnja plača« pripadniku oboroženih sil ZDA po 32 letih (kolikor bi do polne pokojnine delal slovenski vojak) pripada kar 80 odstotkov zadnje mesečne plače. Slovenskemu pripadniku bi se po 32 letih dela v vojski pokojnina izračunala na osnovi 18-letnega povprečja plač, odstotek pa bi se gibal skupaj z malusi in bonusi nekje okrog 70.

## 9 SKLEP IN VERIFIKACIJA HIPOTEZ

V magistrski nalogi sem želel pregledati in primerjati upokojevanje slovenskih častnikov in podčastnikov pred pokojninsko reformo iz leta 1999 in po njej. Menim, da sem s preučevanjem literature in zakonodaje, predvsem pa z raziskovalnim delom, uspel zbrati dovolj dejstev in podatkov, s pomočjo katerih bom lahko verificiral raziskovalna vprašanja, ki sem si jih zastavil v metodološko hipotetičnem okvirju tega dela.

Če magistrsko delo na kratko povzamem, smo pripadniki Slovenske vojske lahko relativno zadovoljni z ugodnostmi, ki nam jih različni zakoni (predvsem Zakon o obrambi, Zakon o Slovenski vojski, Zakon o nadomestilih delavcev v javni upravi in drugi) omogočajo. Tudi z metodo opazovanja z udeležbo lahko trdim, da je veliko z zakonom omogočenih ugodnosti nadvse živih in implementiranih. Na drugi strani pa jih kar nekaj, predvsem tistih iz Zakona o Slovenski vojski, povezanih s celostno skrbjo za pripadnika, še čaka na implementacijo. Razlogi za neimplementirane ugodnosti so številni. Običajno pa jih lahko povežemo s pomanjkanjem denarja, enako pogosto ali pogosteje pa s pomanjkanjem energije odgovornih. Oba problema sta rešljiva, saj recesiji vedno sledi konjunktura, medtem ko se organizacija in z njo odgovorni posamezniki s časom tudi izboljšujejo in nadgrajujejo.

Težko pa sem tako optimističen s podatki iz glavnega dela mojega pisanja, ki se nanašajo na upokojevanje slovenskih častnikov in podčastnikov po pokojninski reformi iz leta 1999. Nobenega dvoma ni, da je bila reforma pokojninskega sistema v Sloveniji potrebna. Prilivi niso bili kos pravicam, ki so jih zavarovanci uživali. To bi pripeljalo do zloma pokojninske blagajne in posledično do težav z izplačevanjem pokojnin. Razmerje med delovno aktivnim prebivalstvom in upokojenci se je poslabšalo. Ta trend še vedno ni ustavljen in še vedno zahteva nove spremembe pokojninskega sistema. Vendar se je težko izogniti razmišljanju, da so nekatere kategorije delovno aktivnih prebivalcev v Sloveniji z implementacijo ZPIZ-1 postavljene v precejšnje tveganje in negotovost. Brez tveganja lahko trdim, da ob sprejemanju pokojninske zakonodaje leta 1999 ni bilo dovolj konkretne, eksaktne in transparentne ureditve upokojevanja v poklicih, ki jih ni mogoče opravljati po določeni starosti. Še posebej to lahko trdim za vojake, saj nobena druga poklicna skupina v zakonu nima eksplicitno zapisane zahteve po upokojitvi posameznika ob doseganju minimalnih pogojev za pokoj. Saj v tem ne bi bilo nič slabega in za slovenske vojake nesprejemljivega, če ne bi šlo za obvezno prenehanje dela v vojski in posledično zelo verjetno upokojitev tudi z 18-odstotnim ali več malusom. Gre za svojevrsten paradoks, saj pokojninski zakon iz leta 1999 predvideva dodano dobo in je tudi nihče ne zanika, ZPIZ ne priznava 40 let dela na račun dodane dobe (posledično možne upokojitve pri 58 letih) in upokojevanje kaznuje z visokimi malusi. Razumljivo je, da ZPIZ dodane dobe ne prizna, saj za njo ni vplačil v pokojninsko blagajno, temveč v SODPZ. Pokojninski načrt SDOPZ pa bi moral pokriti poklicno pokojnino v višini, kot je predvidena s pokojninskim zakonom iz leta 1999, in zagotavljati zmanjšano poklicno pokojnino vsaj v višini malusa. V nasprotnem primeru bi bilo treba črtati člene Zakona o

obrambi, ki predvidevajo delo častnikov in podčastnikov do izpolnitve minimalnih pogojev za upokojitev, ne glede na podpisano pogodbo o delu.

Primerjajmo sistem upokojevanja slovenskih častnikov in podčastnikov in sistem, po katerem se upokojujejo ameriški kolegi, s katerimi se skupaj usposabljammo na mednarodnih vajah in pripravah za misije. Skupaj delujemo na misijah po vsem svetu in sedaj že brez nacionalnih omejitev, na najnevarnejših kriznih žariščih pomagamo ohranjati mir in zagotavljati osnovne človekove pravice. Hitro ugotovimo, da se ameriški kolega lahko (ni pa nujno) upokoji že po 20 letih dela v vojski. Pri tem lahko dobiva osnovno pokojnino (brez bonusa, multiplikatorja in faktorja za izravnavo rasti življenjskih stroškov) v višini do 50 odstotkov zadnjega mesečnega dohodka. Slovenski častnik in podčastnik morata po trenutni zakonodaji zapustiti vojsko po najkasneje 32 letih dela (Zakon o obrambi predvideva 11. Odstavku 92. člena upokojitev ob doseganju pogojev za starostno upokojitev upoštevajoč dodano dobo iz naslova obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja ) in dobita 72,4 odstotka pokojnine, izračunane od najugodnejšega 18-letnega povprečja, zmanjšano za 18 odstotkov malusa. Ne pozabimo, da gre tako v primeru ameriške vojske kot v primeru Slovenske vojske za poklic, ki ima tako rekoč vse prvine beneficiranega poklica.

Na koncu bo skušal odgovoriti na raziskovalna vprašanja, ki sem jih zastavil v metodološkem okvirju v uvodu.

Na vprašanje, ali sredstva, zbrana na osebem računu, odprtem pri Kapitalski družbi, po obstoječem pokojninskem načrtu zadostujejo za izplačilo poklicnih pokojnin častnikom in podčastnikov Slovenske vojske, odgovarjam, da v glavnem ne zadostujejo. Tezo nam potrjuje posplošen in poenostavljen model dveh častnikov, ki bosta del svoje delovne dobe preživela v obveznem dodatnem pokojninskem zavarovanju. Resnici na ljubo je treba priznati, da se položaj naglo izboljšuje z uvedbo enotne prispevne stopnje in zmanjšanjem provizije Kapitalske družbe. Ugodno bi vplivalo tudi podaljšanje delovne dobe kot pogoj za upokojitev v Sloveniji. V delu je bilo namreč ugotovljeno, da se z daljšanjem časa v obveznem dodatnem pokojninskem zavarovanju tudi izboljšuje finančna pokritost poklicne pokojnine in zmanjšane poklicne pokojnine.

Ko sem se vprašal, ali za častnike in podčastnike Slovenske vojske veljajo členi Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ki opredeljujejo pogoje za pokojnino pod ugodnejšimi pogoji, glede na to, da zakon ne navaja primerov, sem bil prepričan, da bo odgovor pritrdilen. Vendar sem že po preučitvi razlage pokojninskega zakona v knjigi dr. Alekseja Cvetka in še kasneje iz pogovora z odgovorno za spremljanje upokojevanja v kadrovskega oddelku GŠSV in odgovorno za beneficirane poklice na ZPIZ ugotovil, da je odgovor nedvomno negativen. Častniki in podčastniki SV se sicer lahko upokojujejo prej zaradi dodane delovne dobe, vendar z malusi kot vsi ostali državljani.

Na vprašanje, ali je Kapitalska družba glede na izkušnje številnih državnih podjetij odgovoren in gospodaren upravljavec sredstev, ki se zbirajo na osebnih računih SDOPZ, ne bi mogel podati drugega kot soočenje mnenj in poročila o poslovanju SDOPZ. Borut Jamnik, predsednik uprave Kapitalske družbe, namreč v intervjuju zagotavlja gospodarno in zakonito ravnanje s sredstvi. Pravi, da se zaveda odgovornosti za pokojnine najbolj obremenjenih delavcev v državi, ki so obvezno dodatno pokojninsko zavarovani v SDOPZ. Skladna z njegovimi izjavami so tudi letna poročila, ki jih pregledajo tudi znane svetovne revizijske in bonitetne ustanove in podajo svoje mnenje o njih. Diametralno nasprotno pa je mnenje predstavnika sindikata, ki Kapitalski družbi v intervjuju očita visoke stroške vodenja SDOPZ, provizije, vstopne in izstopne stroške, mizerne donose, ki ne dosegajo niti višine navadne vezane vloge v komercialnih bankah v Sloveniji. Izraža pa tudi bojazen črnih scenarijev, ki pa jo temeljuje le na pogostih izkušnjah gospodarskih družb, ki so v državni lasti.

In nazadnje, kaj pomeni morebitno podaljšanje delovne dobe za upokojevanje slovenskih častnikov in podčastnikov? Preučevanje problematike je nedvomno pokazalo, da čas, ki ga pripadnik vojske preživi v obveznem dodatnem pokojninskem zavarovanju, premo sorazmerno vpliva na zadostnost sredstev v SDOPZ za izplačevanje poklicne in zmanjšane poklicne pokojnine. Ni pa seveda to edina rešitev problema zadostnosti zbranih sredstev. Vzdržnost upokojitve častnikov in podčastnikov SV je možno urediti tudi s korekcijami zakona o obrambi in pokojninske zakonodaje. Zakoni morajo zagotavljati častniku in podčastniku delo v takšnem obsegu, da mu bo iz katerega koli naslova pripadala polna pokojnina brez odbitkov in malusov pri starosti, ki je še sprejemljiva za opravljanje vojaškega poklica.



Ker posamezne upokojitve »po novem« že potekajo, še več pa jih bo v naslednjih letih, časa za ureditev področja ni več veliko. Najverjetneje pa so prve škode pripadnikom, ki so se upokojili z malusi, že storjene in bodo trajale do konca njihovega življenja. Ali je takšna ureditev dobra za stanje v Slovenski vojski, prepuščam v razsodbo vsakemu posameznemu bralcu tega magistrskega dela.

Težko bi bilo trditi, da udeležba v SDOPZ ne predstavlja resne in pomembne beneficije za pripadnika Slovenske vojske. Področje pa je treba celovito urediti in definirati pravice, ki izhajajo iz naslova Kapitalske družbe. Tako se bodo lahko pripadniki Slovenske vojske odločili, koliko časa bodo ostali v Slovenski vojski in s tem poskušali optimizirati svoje dohodke v starosti. Pripadniki Slovenske vojske morajo vedeti, kaj za njih pomeni ena najpomembnejših beneficij iz naslova občutka socialne varnosti. V interesu vojske pa je kar največja transparentnost najpomembnejših beneficij njenih pripadnikov.

## 10 LITERATURA

Anić, Vladimir 1999. *Riječnik stranih riječi*. Novi Liber: Zagreb.

Bebler, Anton 2005. *Sodobno vojaštvo in družba*. FDV: Ljubljana.

Bešter, Helena 1996. *Pokojninski sistemi v svetu in pri nas*. EF: Ljubljana

Blagojević, Borislav 1970. *Pravni leksikon*. Savremena administracija: Beograd.

Blagojević, Borislav in drugi 1997. *Pravna enciklopedija*. Savremena administracija: Beograd.

Cvetko, Aleksej 2000. *Pravice iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja po novem zakonu*. Ljubljana: Bonex založba.

Department of Veterans Affairs 2000. *Federal Benefits for Veterans and Dependents*. Office of Public Affairs. Washington

Hafner Fink, Mitja in Toš Niko 1997. *Metodologija družboslovnega raziskovanja*. FDV: Ljubljana.

*Izračunavanje plač in dodatkov*. 2011. Dostopno prek:  
<http://www.military.com/BAH> (4.7.2011).

*Izračuni pokojnine*. 2011. Dostopno prek:  
<http://www.dod.mil/militarypay/retirement/calc> (4.7.2011).

Jamnik, Borut. 2011. Intervju s predsednikom Kapitalske družbe. Ljubljana, 17. junij.

Jakopin, Franc in drugi 2002. *Slovar slovenskega knjižnega jezika*. Državna založba Slovenije: Ljubljana.

Jelušič, Ljubica 1997. *Legitimnost sodobnega vojaštva*. FDV: Ljubljana.

Keegan, John 1993. *A History of Warfare*. Hutchinson. London.

Keegan, John 2005. *Zgodovina vojskovanja*. FDV: Ljubljana.

Klanjšček, Zdravko 1994. *Gradivo za vojaško zgodovino*. FDV: Ljubljana.

Kotnik Dvojmoč, Igor 1994. *Primerjava obvezniškega in poklicnega popolnjevanja oboroženih sil z vojniki v sodobnih državah* (magistrsko delo). FDV: Ljubljana.

Michel, P. Christopher 2006. *The Military Advantage*. Simon and Shuster: New York.

*Načrt individualne priprave na upokožitev*. 2011. Dostopno prek:  
<http://www.military.com/ITP> (1.7.2011)

Perko. 2011. Intervju s predstavnico Združenega sektorja za upravljanje s človeškimi viri. Ljubljana, 11. junij.

*Plače in dodatki*. 2011. Dostopno prek:  
<http://www.military.com/pay> (4.7.2011).

*Pokojninski sklad*. 2011. Dostopno prek:  
<http://www.financislovar.com/definicije/pokojninski-sklad.html> (19.7.2011).

*Poklicna pokojnina*. 2011. Dostopno prek:  
[http://www.vlada.si/si/teme\\_in\\_projekti/izhod\\_iz\\_krize/strukturni\\_ukrepi/reforma\\_pokojninskega\\_sistema/kaj\\_predlagamo/nova\\_ureditev\\_poklicne\\_pokojnine/](http://www.vlada.si/si/teme_in_projekti/izhod_iz_krize/strukturni_ukrepi/reforma_pokojninskega_sistema/kaj_predlagamo/nova_ureditev_poklicne_pokojnine/) (19.7.2011).

Scoenbaum, Michael in drugi 2004. *Health Benefits for Medicare- Eligible Military Retirees*. Rand. Santa Monica.

Smrekar, Viki. 2011. Intervju predstavnico ZPIZ. Ljubljana, 13. in 14. julij.

Snoj, Marko 2003. *Slovenski etimološki slovar*. Modrijan: Ljubljana.

Srdić, Milutin in drugi 1970. *Pravni leksikon*. Savremena administracija: Beograd.

Stanovnik, Tine 2004. *Javne finance*. Ekonomska fakulteta v Ljubljani: Ljubljana.

*Starostna pokojnina*. 2011. Dostopno prek:

<http://www.pokojnine.com/starostna-pokojnina.html> (19.7.2011)

*SODPZ*. 2011. Dostopno prek:

<http://www.kapitalska-druzba.si/posamezniki/sodpz> (12.6.2011).

*Splošno o Kapitalski družbi*. Dostopno prek:

[http://www.kapitalska-druzba.si/o\\_kapitalski\\_druzbi](http://www.kapitalska-druzba.si/o_kapitalski_druzbi) (14.6.2011).

*Splošno o SODPZ*. 2011. Dostopno prek:

<http://www.kapitalska-druzba.si/posamezniki/sodpz?gclid=CJv6qKqdjaoCFdoS3wodq1D4yA>  
(13.6.2011).

Štrucl, Damjan. 2011. Intervju s predstavnikom sindikata MORS. Ljubljana, 6. julij.

Štrovs, Marko 2000. *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju s komentarjem*. Založba Oziris: Lesce.

Švajncer, Janez 1992. *Vojna in vojaška zgodovina Slovencev*. Prešernova družba: Ljubljana.

Švajncer, Janez 1998. *Vojna zgodovina*. DZS: Ljubljana.

Tavzes, Miloš in drugi 2002. *Veliki Slovar tujk*. Cankarjeva založb: Ljubljana.

*Tristebrni pokojninski sistem*. 2011. Dostopno prek:

[http://www.prva.net/pokojninska\\_reforma.asp](http://www.prva.net/pokojninska_reforma.asp) (19.7.2011).

Vjatr, Ježi 1987. *Sociologija vojske*. Vojnoizdavački i novinski centar: Beograd.

*Vzajemni sklad*. 2011. Dostopno prek:

[http://sl.wikipedia.org/wiki/Vzajemni\\_sklad](http://sl.wikipedia.org/wiki/Vzajemni_sklad) (8.6.2011).

Watson, Susan 1993. *International Military and Defense Encyclopedia*. Washington.

Zakon o Slovenski vojski, Uradni list RS št. 68/2007 z dne 30. 7. 2007

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (uradno prečiščeno besedilo), Uradni list RS št. 20/2004 z dne 4. 3. 2004

Zakon o obrambi (uradno prečiščeno besedilo), Uradni list RS št.103/204 z dne 23. 9. 2004

Zakon o plačah javnih uslužbencev (uradno prečiščeno besedilo), Uradni list RS št. 95/2007 z dne 19. 10. 2007