

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**DEJAVNIKI ODLOČITEV POSAMEZNIKOV O POZNEJŠEM
IZSTOPU IZ TRGA DELA V SLOVENIJI**

Ljubljana, maj 2024

GAJA BENKO

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Gaja Benko, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Dejavniki odločitev posameznikov o poznejšem izstopu iz trga dela v Sloveniji, pripravljenega v sodelovanju s svetovalko doc. dr. Tanjo Istenič in sosvetovalcem red. prof. dr. Jožetom Sambtom

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi;
11. da sem preverila verodostojnost informacij, ki izhajajo iz zapisov na podlagi uporabe orodij umetne inteligence.

V Ljubljani, dne 22. 5. 2024

Podpis študentke:

KAZALO

1	UVOD	1
2	POKOJNINSKI SISTEM V SLOVENIJI.....	2
2.1	Povzetek zgodovine pokojninskega sistema	2
2.2	Pokojninski sistem danes.....	4
2.3	Splošni pogoji za pridobitev pravice do pokojnine ter ugodnosti ob poznejšem upokojevanju	5
2.3.1	Starostna pokojnina	5
2.3.2	Ugodnosti v primeru ostajanja v zaposlitvi po izpolnitvi pogojev za upokojitev	7
2.3.3	Delna upokojitev	7
2.3.4	Zaposlovanje upokojencev	8
2.3.5	Obvezno upokojevanje	8
2.4	Demografska gibanja in vzdržnost pokojninskega sistema	10
2.4.1	Starostna struktura prebivalstva danes in v prihodnje	10
2.4.2	Vzdržnost slovenskega pokojninskega sistema	11
3	PREGLED (EKONOMSKIH) ZNAČILNOSTI POSAMEZNIKOV, POVEZANIH Z UPOKOJEVANJEM.....	17
3.1	Razpoložljivi dohodek oseb, starejših od 65 let.....	17
3.2	Zaposlenost starejše populacije	18
3.3	Gibanje višine javno financiranih pokojnin	20
3.3.1	Vrzel v pokojninah med moškimi in ženskami	21
3.4	Značilnosti oseb, ki delajo po izpolnitvi upokojitvenih pogojev.....	22
3.4.1	Spol in starost	23
3.4.2	Zdravstveno stanje	25
3.4.3	Zaposlitveni in delovni pogoji	26
3.4.4	Finančni dejavniki	30
3.4.5	Stopnja izobrazbe in poklici	31
3.4.6	Družinski dejavniki	33
3.4.7	Primerjava motivov upokojevanja v Sloveniji med leti 2011 in 2020	34
4	EMPIRIČNA ANALIZA	36
4.1	Metodologija in podatki	36

4.2	Opis spremenljivk.....	37
4.2.1	Starost in spol.....	37
4.2.2	Spremenljivke o zdravstvenem stanju.....	37
4.2.3	Spremenljivke o zaposlitvenih in delovnih pogojih.....	37
4.2.4	Finančne spremenljivke.....	38
4.2.5	Socialne spremenljivke	39
4.3	Rezultati analize.....	40
4.3.1	Spol.....	40
4.3.2	Starost.....	41
4.3.3	Fizično zdravstveno stanje	41
4.3.4	Dolgotrajna bolezen	42
4.3.5	Psihično zdravje	42
4.3.6	Zaposlitveni status.....	43
4.3.7	Poklic.....	43
4.3.8	Zadovoljstvo z zaposlitvijo	44
4.3.9	Fizična zahtevnost dela	44
4.3.10	Lastnosti dela.....	44
4.3.11	Premoženjsko stanje	45
4.3.12	Finančne vzpodbude.....	46
4.3.13	Stopnja izobrazbe	47
4.3.14	Partnerski status.....	48
4.3.15	Oskrba	48
4.3.16	Zaposleni in upokojenci	49
5	DISKUSIJA.....	49
6	SKLEP.....	57
	LITERATURA IN VIRI	58
	PRILOGE	68

KAZALO TABEL

Tabela 1: Celotni prejemki in izdatki za socialno zaščito od leta 2012 do 2020 v mio. EUR ter izdatki za socialno zaščito in izdatki za pokojnine od leta 2012 do 2020 v odstotkih BDP	13
Tabela 2: Vrednosti skupin/razredov glede na premoženjsko stanje anketirancev in delež enot v posamezni skupini/razredu	39
Tabela 3: Razvrstitev enot na podlagi izobrazbe v posamezno skupino ter opis skupin.....	39
Tabela 4: Friedmanova analiza variance o strinjanju s trditvami	45
Tabela 5: Preizkus dvojic za trditev »Bi vaša namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši nadrejeni«	47
Tabela 6: Preizkus dvojic za trditev »Bi vaša namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši sodelavci«	48

KAZALO SLIK

Slika 1: Starostna struktura prebivalstva Slovenije v letu 2023 in 2060	11
Slika 2: Povprečno število zavarovancev in uživalcev pokojnin v obdobju 1992–2023	12
Slika 3: Projekcije izdatkov za pokojnine od leta 2030 do 2070 v odstotkih BDP	14
Slika 4: Povprečni razpoložljivi dohodek starostnih skupin 66–75 in 76+ glede na povprečni razpoložljivi dohodek celotne populacije v letu 2018	17
Slika 5: Stopnje zaposlenosti starostnih skupin 55–59, 60–64 in 65–69 v državah OECD v letu 2019, v %	18
Slika 6: Stopnje zaposlenosti starostnih skupin 55–59, 60–64 in 65–69 v Sloveniji ter povprečje OECD za leta 2002, 2012 in 2022, v %	19
Slika 7: Povprečna neto starostna pokojnina v odstotkih povprečne neto plače v Sloveniji med leti 1992 in 2022	20
Slika 8: Vrzeli v pokojninah med spoloma pri osebah, starejših od 65 let, v državah EU za leti 2012 in 2022	22
Slika 9: Stopnje zaposlenosti glede na starostne skupine in spol v letu 2022, v odstotkih .	25
Slika 10: Zaposlenost oseb po samooceni zdravja in starostnih skupinah v letu 2022, v odstotkih	26
Slika 11: Odstotek občasne zaposlitve oz. zaposlitve s krajšim delovnim časom glede na polno zaposlitev po starostnih skupinah in državah EU v letu 2022, v odstotkih.....	28
Slika 12: Število zaposlenih, število samozaposlenih in gibanje deleža samozaposlenih glede na zaposlene v letu 2022 po starostnih skupinah, v tisočih in odstotkih	29
Slika 13: Stopnje zaposlenosti po starostnih skupinah in stopnji izobrazbe v letu 2022, v odstotkih	32
Slika 14: Stopnja zaposlenosti po skupinah Mednarodne standardne klasifikacije poklicev (ISCO-08) in starostnih skupinah v letu 2022, v odstotkih	33
Slika 15: Razlogi za upokojevanje v Sloveniji v letu 2011 v odstotkih	34

Slika 16: Razlogi za upokojevanje v Sloveniji v letu 2020 v odstotkih.....	35
Slika 17: Strinjanje anketirancev s trditvami glede poznejšega upokojevanja	40

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Projekcije glavnih indikatorjev prebivalstva	1
Priloga 2: Povprečna doba prejemanja starostne pokojnine uživalcev, ki jim je prenehala pravica do pokojnine po letih in spolu	2
Priloga 3: Število novo podeljenih pokojnin po kategorijah novih upokojevcov: brez dela, s krajšim delovnim časom ali za polni delovni čas med leti 2013 in 2019.....	3
Priloga 4: Vprašanje o kasnejši upokojitvi iz vprašalnika za samo-izpolnjevanje	4
Priloga 5: Histogrami porazdelitev odgovorov prvih pet trditev	5
Priloga 6: Histogrami porazdelitev odgovorov zadnjih pet trditev	6
Priloga 7: Strinjanje anketirancev s trditvami o poznejšem upokojevanju glede na spol	7
Priloga 8: Mann-Whitney U-preizkus za neodvisne vzorce o strinjanju s trditvami glede na spol	8
Priloga 9: Strinjanje anketirancev s trditvami o poznejšem upokojevanju glede na starostno skupino	9
Priloga 10: Mann-Whitney U-preizkus za neodvisne vzorce o strinjanju s trditvami glede na starostno skupino.....	10
Priloga 11: Strinjanje anketirancev s trditvami o poznejšem upokojevanju glede na samooceno zdravstvenega stanja anketiranca	11
Priloga 12: Mann-Whitney U-preizkus za neodvisne vzorce o strinjanju s trditvami glede na samooceno zdravstvenega stanja anketiranca	12
Priloga 13: Strinjanje anketirancev s trditvami o poznejšem upokojevanju glede na to, ali anketiranec ima dolgotrajno bolezen ali ne.....	13
Priloga 14: Mann-Whitney U-preizkus za neodvisne vzorce o strinjanju s trditvami glede na to, ali anketiranec ima dolgotrajno bolezen ali ne.....	14
Priloga 15: Strinjanje anketirancev s trditvami o poznejšem upokojevanju glede na to, ali se je anketiranec v zadnjem mesecu počutil depresivno ali potrto.....	15
Priloga 16: Mann-Whitney U-preizkus za neodvisne vzorce o strinjanju s trditvami glede na to, ali se je anketiranec v zadnjem mesecu počutil depresivno ali potrto	16
Priloga 17: Strinjanje anketirancev s trditvami o poznejšem upokojevanju glede na zaposlitveni status	17
Priloga 18: Mann-Whitney U-preizkus za neodvisne vzorce o strinjanju s trditvami glede na zaposlitveni status	18
Priloga 19: Strinjanje anketirancev s trditvami o poznejšem upokojevanju glede na poklic	19
Priloga 20: Mann-Whitney U-preizkus za neodvisne vzorce o strinjanju s trditvami glede na poklicni položaj	20

Priloga 21: Strinjanje anketirancev s trditvami o poznejšem upokojevanju glede na zadovoljstvo anketirancev z zaposlitvijo	21
Priloga 22: Mann-Whitney U-preizkus za neodvisne vzorce o strinjanju s trditvami glede na zadovoljstvo anketirancev z zaposlitvijo	22
Priloga 23: Strinjanje anketirancev s trditvami o poznejšem upokojevanju glede na fizično zahtevnost zaposlitve	23
Priloga 24: Mann-Whitney U-preizkus za neodvisne vzorce o strinjanju s trditvami glede na fizično zahtevnost zaposlitve	24
Priloga 25: Strinjanje anketirancev s trditvami o lastnostih dela glede poznejšega upokojevanja	25
Priloga 26: Wilcoxonov preizkus predznačenih rangov o strinjanju s trditvami o lastnostih dela glede poznejšega upokojevanja	26
Priloga 27: Friedmanova analiza variance o strinjanju s trditvami glede poznejšega upokojevanja	27
Priloga 28: Strinjanje anketirancev s trditvami o poznejšem upokojevanju glede na premoženjsko stanje	28
Priloga 29: Kruskal-Wallisov preizkus za neodvisne vzorce o strinjanju s trditvami glede na premoženjsko stanje	29
Priloga 30: Preizkusi dvojic za trditve pri spremenljivki premoženjsko stanje	30
Priloga 31: Wilcoxonov preizkus predznačenih rangov o strinjanju s trditvami o finančnih vzpodbudah glede poznejšega upokojevanja	32
Priloga 32: Strinjanje anketirancev s trditvami o poznejšem upokojevanju glede na stopnjo izobrazbe	33
Priloga 33: Kruskal-Wallisov preizkus o strinjanju s trditvami glede na stopnjo izobrazbe	34
Priloga 34: Strinjanje anketirancev s trditvami o poznejšem upokojevanju glede na partnerski status	35
Priloga 35: Mann-Whitney U-preizkus za neodvisne vzorce o strinjanju s trditvami glede na partnerski status	36
Priloga 36: Strinjanje anketirancev s trditvami o poznejšem upokojevanju glede na to, ali je anketiranec v zadnjih 12 mesecih moral skrbeti za starša/partnerja	37
Priloga 37: Mann-Whitney U-preizkus za neodvisne vzorce o strinjanju s trditvami glede na to, ali je anketiranec v zadnjih 12 mesecih moral skrbeti za starša/partnerja	38
Priloga 38: Strinjanje anketirancev s trditvami o poznejšem upokojevanju glede na to, ali je anketiranec zaposlen ali upokojen	39
Priloga 39: Mann-Whitney U-preizkus za neodvisne vzorce o strinjanju s trditvami glede na to, ali je anketiranec zaposlen ali upokojen	40

SEZNAM KRATIC

angl. – angleško

AS – aritmetična sredina

BDP – (angl. Gross domestic product); bruto domači proizvod

EU – (angl. European Union); Evropska unija

KDPZJU – kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje za javne uslužbence

OECD – (angl. Organisation for Economic Co-operation and Development); Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj

PAYG – (angl. pay-as-you-go); dokladni sistem oz. načelo sprotnega prispevnega kritja

SHARE – angl. Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe); Raziskave o zdravju, procesu staranja in upokojevanja v Evropi

SO – standardni odklon

SURS – Statistični urad Republike Slovenije

UMAR – Urad za makroekonomske analize in razvoj

ZPIZ – Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije

1 UVOD

Delež starejših posameznikov v populaciji se povečuje, predvsem zaradi upadanja stopnje umrljivosti in rodnosti v zadnjih desetletjih, ta trend pa naj bi se nadaljeval tudi v prihodnosti (Mather in drugi, 2015; Eurostat, 2023a). Posledično to pomeni, da podaljševanje življenjske dobe zahteva podaljševanje delovne dobe, da se lahko financira dodatna leta pokojninske dobe (Hudomiet in drugi, 2021).

Zaradi pričakovanega pomanjkanja delavcev v naslednjih desetletjih ter pritiska staranja prebivalstva na sistem socialne varnosti, obstaja družbena potreba, da delavci podaljšajo svojo delovno dobo. Številne evropske države so se na to odzvale s povišanjem zakonsko predpisane upokojitvene starosti ter z odvrčanjem od zgodnjega odhoda iz trga dela oz. z odvrčanjem od predčasne upokojitve. Čeprav so prejšnje raziskave odkrile različne dejavnike, ki vplivajo na zgodnji izstop s trga dela, je še vedno relativno malo znanega o dejavnikih, ki vplivajo na podaljševanje zaposlitve po izpolnitvi pogojev za upokojitev (de Wind in drugi, 2016).

Namen magistrskega dela je raziskati, kakšen vpliv imajo različni dejavniki, kot so starost, spol, izobrazba, zdravstveno stanje posameznika, zadovoljstvo pri delu, premoženje, zakonski stan, vrsta poklica ipd., na odločitev posameznika o poznejši upokojitvi (in ne takoj ob izpolnjenih pogojih za upokojitev). Eden izmed temeljnih ciljev magistrskega dela je tako na podlagi empirične raziskave in uporabe sekundarnih virov analizirati vpliv dejavnikov na odločitev posameznika o poznejšem izstopu iz trga dela v Sloveniji. Natančneje nameravam raziskati lastnosti posameznikov, ki se odločijo delati dlje, kljub izpolnjenim pogojem za upokojitev, vključno z njihovimi demografskimi podatki, zdravjem, zaposlitvenimi in delovnimi pogoji ter finančnimi in socialnimi dejavniki. Hkrati pa raziskati lastnosti posameznikov, ki se v nobenem primeru ne bi odločili delati dlje.

Cilj magistrskega dela je potrditi oziroma ovreči naslednjih 11 hipotez:

- **Hipoteza 1a:** Premožensko stanje osebe vpliva na odločitev posameznika o podaljšanju zaposlitve po izpolnjenih pogojih za upokojitev.
- **Hipoteza 1b:** Finančne vzpodbude (npr. dodatek k plači, dodatek pri pokojnini ob upokojitvi) pozitivno vplivajo na odločitev posameznika o podaljšanju zaposlitve po izpolnjenih pogojih za upokojitev.
- **Hipoteza 2a:** Prilagojeni delovni pogoji (npr. možnost fleksibilnega delovnega časa, opravljanje manj zahtevnih del) in zagotavljanje izobraževanj oz. usposabljanj starejšim delavcem pozitivno vplivajo na podaljšanje zaposlitve po izpolnjenih pogojih za upokojitev.
- **Hipoteza 2b:** Podpora s strani nadrejenih in sodelavcev glede nadaljevanja zaposlitve ter večja pomoč nadrejenih/sodelavcev na delovnem mestu pozitivno vplivajo na podaljšanje zaposlitve po izpolnjenih pogojih za upokojitev.

- **Hipoteza 2c:** Zadovoljstvo na delovnem mestu pozitivno vpliva na podaljšanje zaposlitve po izpolnjenih pogojih za upokožitev.
- **Hipoteza 3:** Fizična zahtevnost zaposlitve negativno vpliva na podaljšanje zaposlitve po izpolnjenih pogojih za upokožitev.
- **Hipoteza 4a:** Slabo fizično zdravstveno stanje oseb negativno vpliva na podaljšanje zaposlitve po izpolnjenih pogojih za upokožitev.
- **Hipoteza 4b:** Slabo psihično zdravstveno stanje oseb negativno vpliva na podaljšanje zaposlitve po izpolnjenih pogojih za upokožitev.
- **Hipoteza 4c:** Potreba družinskih članov po oskrbi negativno vpliva na podaljšanje zaposlitve po izpolnjenih pogojih za upokožitev.
- **Hipoteza 5a:** Samozaposlitev pozitivno vpliva na podaljšanje zaposlitve po izpolnjenih pogojih za upokožitev.
- **Hipoteza 5b:** Delovna mesta, ki zahtevajo visoko kvalifikacijo, pozitivno vplivajo na podaljšanje zaposlitve po izpolnjenih pogojih za upokožitev.

Magistrsko delo je razdeljeno na tri dele – iz teoretičnega in empiričnega dela ter diskusije. Teoretični del zaobjema pregled literature z dvema poglavjema. Prvo poglavje opisuje slovenski pokojninski sistem ter demografska gibanja v Sloveniji in vzdržnost pokojninskega sistema, drugo poglavje pa je namenjeno pregledu (ekonomskih) značilnosti posameznikov, povezanih z upokojevanjem. Nato sledi drugi del magistrskega dela, in sicer empirična raziskava na podlagi sekundarnih podatkov Raziskave o zdravju, procesu staranja in upokojevanja v Evropi (angl. Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe, v nadaljevanju SHARE) (Börsch-Supan, 2022). Namen tega dela je ugotoviti, kakšen vpliv imajo različni dejavniki, kot so starost, spol, izobrazba, zdravstveno stanje posameznika, zadovoljstvo pri delu, premoženje, zakonski stan, vrsta poklica ipd., na odločitve posameznika o podaljšanju zaposlitve po izpolnjenih pogojih za upokožitev. Slednje bo največji doprinos magistrskega dela, saj podobnih analiz v slovenskem prostoru po mojem vedenju še ni bilo izvedenih. Tretji in zadnji del magistrskega dela pa predstavlja diskusija, ki združuje zaključke iz teoretičnega in empiričnega dela.

2 POKOJNINSKI SISTEM V SLOVENIJI

2.1 Povzetek zgodovine pokojninskega sistema

Pokojninski sistem v Sloveniji je osnovan na pokojninskem sistemu Jugoslavije. Že takrat je sistem temeljil na medgeneracijski solidarnosti, saj so se pokojnine financirale po dokladnem sistemu oz. po načelu sprotne prispevnega kritja (angl. pay-as-you-go, v nadaljevanju PAYG), in sicer s socialnimi prispevki delavcev in delodajalcev, če pa je obstajal primanjkljaj, se je pokrival iz državnega proračuna (Rener in Kralj, 2020). Razpad Jugoslavije in prehod v tržno gospodarstvo ter težave na trgu dela zaradi stečajev podjetij, izgube trgov in prestrukturiranja industrije so povzročili visoko brezposelnost. Problem

visoke brezposelnosti so poskušali rešiti s predčasnim upokojevanjem, kar je precej znižalo delež aktivnega prebivalstva (Čok in drugi, 2015). Prav zato so bile v Sloveniji, tako kot tudi v večini drugih srednje- in vzhodnoevropskih držav, potrebne korenite spremembe pokojninskega sistema (Rener in Kralj, 2020).

Leta 1999 je bil tako sprejet Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju Slovenije (ZPIZ-1), Ur. l. RS, št. 106/1999, ki je uvedel sistem treh pokojninskih stebrov ter katerega glavni cilj je bil vzpostaviti vzdržnost pokojninskega sistema. Z zakonom so se zaostрили pogoji upokojevanja, in sicer (36. in 39. člen ZPIZ-1; Posavec in Dolenc, 2010):

- zvišanje upokojitvene starosti: do starostne pokojnine so bile upravičene ženske pri starosti 58 let z 38 let pokojninske dobe oz. pri starosti 61 let z 20 let pokojninske dobe oz. pri starosti 63 let s 15 let zavarovalne dobe. Na drugi strani so bili moški do starostne pokojnine upravičeni pri starosti 58 let in 40 let pokojninske dobe oz. pri starosti 63 let in 20 let pokojninske dobe oz. pri starosti 65 let in 15 let zavarovalne dobe;
- postopno (po eno leto na leto) podaljšanje števila let za izračun pokojninske osnove na katerih koli zaporednih 18 let zavarovanja, ki so za osebo najugodnejša, je povzročilo znižanje pokojninske osnove za starostno pokojnino.

Kot že omenjeno so s sprejetjem ZPIZ-1 uvedli tristebni pokojninski sistem. Prvi steber je zagotavljal materialno varnost za starost aktivnega prebivalstva in upokoјencev, drugi steber je sestavljal obvezna in prostovoljna kolektivna in individualna dodatna pokojninska zavarovanja, tretji steber pa je predstavljal prostovoljna zavarovanja zavarovalnic (2. člen ZPIZ-1; Končina, 2001).

V okviru drugega stebra je bilo z zakonom uvedeno dodatno pokojninsko zavarovanje, ki je nadomestilo beneficirano delovno dobo (tj. pravica do štetja zavarovalne dobe s povečanjem). Dodatno zavarovanje plačujejo delodajalci za zaposlene, ki opravljajo posebno težka in zdravju škodljiva dela ter za zaposlene, ki opravljajo dela, ki jih po določeni starosti ni mogoče več uspešno opravljati (279. člen ZPIZ-1).

Navkljub vsem spremembam ZPIZ-1 ni prinesel želenih rezultatov zaradi relativno hitrega upokojevanja (prenizka zahtevana upokojitvena starost ter prešibke spodbude za ostajanje na trgu dela, zaradi višanja življenjskega pričakovanja in posledično višanja dobe prejetanja pokojnin ter zaradi vedno manj zavarovanih na enega upokoјenca). Vse to je povzročilo višanje odhodkov pokojninske blagajne, s tem pa tudi potrebo po ponovni reformi zakona (Pogačar in drugi, 2014).

Z letom 2013 je stopil v veljavo Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2), Ur. l. RS, št. 96/2012. Eden izmed njegovih glavnih ciljev je bil podaljšanje delovne dobe. Tako je bila določena minimalna upokojitvena starost 60 let za delavce s polno pokojninsko dobo 40 let; zvišanje upokojitvene starosti na 65 let in 15 let zavarovalne dobe za oba spola; znižanje pokojnine v primeru predčasne upokojitve (predčasna pokojnina se

odmeri tako kot starostna pokojnina, nato pa se za vsak mesec manjkajoče starosti do dopolnitve 65 let zmanjša za 0,3 %); zvišanje pokojnine za 1 % za 3 mesece odložitve oz. zvišanje za 4 % na leto in skupaj do 12 %, v primeru daljše odložitve upokojitve (27. člen ZPIZ-2).

Čeprav je bila pokojninska reforma ZPIZ-2 relativno uspešna in je zmanjšala pritisk na javne izdatke ter s tem zagotovila srednjeročno vzdržnost pokojninskega sistema, so bili za zagotovitev dolgoročne vzdržnosti pokojninskega sistema še vedno neizogibni dodatni ukrepi (Rangus in drugi, 2016). Sledilo je več dopolnitev oziroma novel ZPIZ-2, in sicer v obdobju med leti 2013 in 2022 so bile sprejete novele: ZPIZ-2A, ZPIZ-2B, ZPIZ-2C, ZPIZ-2D, ZPIZ-2E, ZPIZ-2F- ZPIZ-2G, ZPIZ-2H, ZPIZ-2I, ZPIZ-2J, ZPIZ-2K, ZPIZ-2L in ZPIZ-2M. Zadnja dopolnitev ZPIZ-2N je začela veljati 1. januarja 2024.

2.2 Pokojninski sistem danes

Kot omenjeno zgoraj, slovenski pokojninski sistem temelji na medgeneracijski solidarnosti (po sistemu PAYG), kar pomeni, da sedanje delovno aktivno prebivalstvo (plačani zaposleni, samozaposleni in delodajalci) vplačuje prispevke, ti pa se nato izplačujejo kot pokojnine trenutnim upokojencem (Grm, 2018). Po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2-UPB18), Ur. l. RS, št. 48/2022, je slovenski pokojninski sistem sestavljen iz treh stebrov, in sicer iz obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja, obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja ter prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja.

Vključitev v pokojninsko in invalidsko zavarovanje narekuje 50. člen Ustave RS in je obvezno ter enotno za vse zavarovance, ki izpolnjujejo zakonsko določene pogoje za zavarovanje (Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, 2019). Obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje je prvi steber sistema, v katerega so vključeni delavci v delovnem razmerju pri delodajalcih, zasebniki, ki opravljajo samostojno gospodarsko ali poklicno dejavnost, kmetje in člani njihovih gospodinjstev ter druge osebe, ki opravljajo določene dejavnosti in uživajo pravice, ki so podlaga za obvezno zavarovanje. S prvim stebrom se na podlagi ZPIZ-2-UPB18 zagotavljajo pravica do pokojnine (starostna in predčasna pokojnina, invalidska, vdovska pokojnina ipd.), pravice iz invalidskega zavarovanja (pravica do poklicne rehabilitacije, pravica do nadomestila za invalidnost ipd.), dodatne pravice (pravica do dodatka za pomoč in postrežbo ipd.) ter druge pravice (pravica do letnega dodatka) (2. člen ZPIZ-2-UPB18; Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2022a).

Glavni nosilec in izvajalec obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja v Republiki Sloveniji je Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju ZPIZ). ZPIZ je med najpomembnejšimi nosilci socialne varnosti v državi ter predstavlja pomemben člen pri delovanju države kot celote, saj je zavod druga največja javnofinančna blagajna (za državnim proračunom) (9. člen ZPIZ-2-UPB18).

V drugi steber pokojninskega sistema se uvrščajo tri zavarovanja, in sicer kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje za javne uslužbenke (v nadaljevanju KDPZJU), poklicno zavarovanje oz. obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje ter prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje. Pogoj za sklepanje zavarovanj v drugem stebru je vključenost v prvi steber sistema (Rangus in drugi, 2016). Vsi zaposleni v javnem sektorju so na podlagi Zakona o kolektivnem dodatnem pokojninskem zavarovanju za javne uslužbenke (ZKDPZJU), Ur. l. RS, št. 126/2003 in 32/2015, vključeni v kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje. Ustanovi se poseben zaprt vzajemni pokojninski sklad, v katerega premije obračunava in vplačuje oseba javnega prava, pri kateri je javni uslužbenec zaposlen (5. člen ZKDPZJU). Poklicno zavarovanje oz. obvezno dodatno zavarovanje predstavlja obvezno vključitev zavarovancev, ki opravljajo posebna dela. Med te spadajo težka, zdravju škodljiva dela ter dela, ki jih ni mogoče uspešno opravljati po določeni starosti. V preteklosti so imela tovrstna delovna mesta pravico do štetja delovne dobe s povečanjem (beneficiran status) (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2022b). Prostovoljno dodatno pokojninsko in invalidsko zavarovanje predstavlja obliko zavarovanja, s katero zavarovanec varčuje za starost, tako da vplačuje premijo na podlagi odobrenega pokojninskega načrta. Namen tovrstnega zavarovanja je pridobitev pravice do dodatne starostne pokojnine v obliki pokojninske rente. Država to obliko zavarovanja spodbuja z davčnimi olajšavami za delodajalca (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2023a).

Tretji steber pokojninskega sistema deluje neodvisno od prvega in drugega stebra, saj temelji na prostovoljni osnovi. Tako se lahko vanj vključijo tudi otroci, dijaki, študentje in drugi. Tovrstna zavarovanja ponujajo zavarovalnice in pokojninski kapitalski skladi v obliki varčevanja v obveznicah, delnicah, investicijskih zavarovanjih ipd. (Stanovnik, 2004).

2.3 Splošni pogoji za pridobitev pravice do pokojnine ter ugodnosti ob poznejšem upokojevanju

2.3.1 Starostna pokojnina

Zavarovanec pridobi pravico do starostne pokojnine, če hkrati izpolnjuje dva pogoja, in sicer pogoj starosti in pokojninske dobe. Pokojnina pripada zavarovancu (27. člen ZPIZ-2-UPB18; Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, 2023a):

- ob dopolnitvi 40 let pokojninske dobe brez dokupa ter ob starosti 60 let;
- ob izpolnitvi najmanj 15 let zavarovalne dobe ter ob starosti 65 let.

Starostno pokojnino je mogoče pridobiti tudi pri nižji starosti, saj se v določenih primerih predpisana starost lahko zniža (npr. zaradi skrbi za vsakega otroka, služenja obveznega vojaškega roka, vstopa v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje pred dopolnjenim 18. letom starosti). Natančneje ob dopolnjenih 38 letih pokojninske dobe brez dokupa se

starostni pogoj 65 let lahko zniža (28. člen ZPIZ-2-UPB18; Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, 2023a):

- zavarovancu ob skrbi za otroke, vendar največ za štiri leta;
- moškemu za služenje obveznega vojaškega roka, vendar največ za dve leti.

Poleg zgoraj naštetih pogojev je starostno pokojnino mogoče pridobiti pri nižji starosti tudi zaradi dela na določenih delovnih mestih, za katere se je doba štela s povečanjem (beneficirana doba), ter zaradi osebnih okoliščin, ki so pogojene z zdravstvenim stanjem, zaradi katerih so bile osebe do konca leta 1999 upravičene do štetja pokojninske dobe s povečanjem, od začetka leta 2000 pa do prištete dobe (398. člen ZPIZ-2-UPB18; Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, 2023a).

V primeru zgoraj naštetih okoliščin se pri zniževanju starostne meje za upokojitev najprej upoštevajo leta na podlagi beneficiranega statusa delovnega mesta. Povedano z drugimi besedami: če je zavarovanec upravičen do znižanja kriterijev za pridobitev starostne pokojnine zaradi beneficiranega statusa, se najprej odšteje to znižanje, nato se lahko upošteva še znižanje na podlagi skrbi za otroke, obveznega služenja vojaškega roka idr., vendar ne pod najnižjo možno starost, predpisano za posamezen pogoj. To pomeni, da lahko že prvi pogoj zniža starostno mejo toliko, da na podlagi drugih pogojev znižanje ni več mogoče (28. člen ZPIZ-2-UPB18; Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, 2023a).

Znesek starostne pokojnine se razlikuje glede na višino pokojninske osnove in dolžino dopolnjene pokojninske dobe. Ta je potrebna pri določitvi odstotka za odmero starostne pokojnine. Odstotek za odmero za 15 let pokojninske dobe za oba spola znaša 29,5 % pokojninske osnove in se zviša za 1,36 % za vsako dodatno dopolnjeno leto pokojninske dobe za oba spola. Za izračun pokojninske osnove je potrebno upoštevati osnove iz poljubnih zaporednih 24 let zavarovanja od leta 1970 naprej, ki so za zavarovanca najugodnejša (30. in 36. člen ZPIZ-2-UPB18; Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, 2023a).

Pogoji, določeni v zakonu za pridobitev predčasne pokojnine, so za oba spola enaki, in sicer je dopolnjena starost določena na 60 let ter 40 let pokojninske dobe. Ta se odmeri na enak način kot starostna pokojnina, torej glede na dopolnjeno pokojninsko dobo od pokojninske osnove (višina odstotka za odmero za 15 let zavarovalne dobe za ženske in za moške znaša 29,5 % pokojninske osnove, nato se za vsako dodatno dopolnjeno leto pokojninske dobe odstotek zviša za 1,36 % za oba spola). Ta znesek se nato zmanjša za vsak mesec, ki manjka do starosti 65 let za 0,3 %, vendar ne več kot 18 %. Nobeni dodatni pogoji (kot so skrb za otroka, vojaški rok) ne morejo znižati predpisane starosti za pridobitev predčasne pokojnine (29. člen ZPIZ-2-UPB18; Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, 2023a).

Letni dodatek je posebna pravica, ki izhaja iz obveznega zavarovanja in se izplača skupaj z izplačilom redne pokojnine. Namen dodatka je predvsem zagotovitev boljšega položaja upravičencev nizkih pokojnin in nadomestil iz invalidskega zavarovanja ter večja socialna varnost. Višina zneska letnega dodatka je poleg višine pokojnine zavarovanca odvisna tudi od višine zneska vdovske pokojnine, zneska družinske pokojnine po drugem roditelju ipd. Od skupne vsote vseh naštetih prejemkov je odvisna višina izplačanega dodatka. Najvišji znesek enkratnega letnega dodatka v letu 2023 je znašal 455 EUR pri znesku pokojnine 600 EUR/mesečno, najnižji pa 145 EUR pri pokojnini 1020,01 EUR/mesečno (95. člen ZPIZ-2-UPB18; Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, 2023a).

2.3.2 Ugodnosti v primeru ostajanja v zaposlitvi po izpolnitvi pogojev za upokojitev

Osebi, ki ob izpolnjevanju pogojev za starostno ali predčasno pokojnino ostaja v obveznem zavarovanju, pripadajo ugodnosti za podaljševanje aktivne dobe. V primeru, da zavarovanec dopolni najmanj 60 let starosti ter 40 let pokojninske dobe brez dokupa in odloži uveljavitev pravice do starostne pokojnine, se zavarovancu vsako nadaljnje leto pokojninske dobe brez dokupa, dopolnjeno v obveznem zavarovanju po 1. januarju 2020, toda največ do 3 let zavarovanja, ovrednoti tako, da je vsakih 6 mesecev pokojninske dobe brez dokupa vrednih 1,5 % (37. člen ZPIZ-2-UPB18; Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2023b).

Poleg zgornjega pogoja ima zavarovanec, če ostane vključen v obvezno zavarovanje za polni delovni čas, možnost, da se mu izplačuje 40 % starostne pokojnine, do katere bi bil upravičen na dan uveljavitve upokojitve. Ta znesek se nato izplačuje največ 3 leta nadaljnje vključenosti v obvezno zavarovanje za polni delovni čas, po 3 letih pa se zavarovancu izplačuje 20 % starostne pokojnine (39.a člen ZPIZ-2-UPB18; Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2023b).

2.3.3 Delna upokojitev

Delna pokojnina predstavlja del pokojnine, ki se izplačuje zavarovancu, ki se delno upokoji, delno pa ostane zaposlen. Glavni namen delne upokojitve je zavarovancu olajšati prehod iz aktivnega statusa v status uživalca pokojnine. V tem času ima zavarovanec hkrati dva statusa, in sicer, status zavarovanca in status uživalca pokojnine (40. člen ZPIZ-2-UPB18; Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2023c).

Pravico do delne pokojnine imajo zavarovanci, ki so vključeni v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje v RS ter izpolnjujejo pogoje za pridobitev pravice do predčasne ali starostne pokojnine. To so delavci v delovnem razmerju, samozaposlene osebe, družbeniki (poslovodna oseba in hkrati družbenik ali delničar gospodarske družbe oziroma ustanovitelj zavoda ali zadruga) in kmetje. Prav tako mora oseba ostati zavarovana v obsegu, ki ustreza

sorazmernemu delu polnega delovnega časa, vendar ne manj kot 2 uri dnevno oz. 10 ur tedensko. Znesek delne pokojnine se izračuna od predčasne ali starostne pokojnine, izračunane na dan njene uveljavitve, v odstotku, ki ustreza skrajšanju polnega delovnega časa (40. člen ZPIZ-2-UPB18; Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2023c).

2.3.4 Zaposlovanje upokojencev

Upokojencem je omogočen tudi ponoven vstop na trg dela. S ponovno vključitvijo na trg dela ter z dodatnim zaslužkom je upokojencem omogočeno ohranjanje družbenega in individualnega udejstvovanja oz. delovanja. Oseba, ki je upokojena, lahko dela tudi potem, ko ima že uveljavljeno pravico do pokojnine. Za določene vrste dela se ne zahteva ponovna vključitev v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter nimajo vpliva na uživanje pokojnine. Tovrstna dela so dela v okviru drugega pravnega razmerja, pogodbe civilnega prava (npr. avtorska pogodba), začasna in občasna dela, osebna dopolnilna dela, kratkotrajna dela, opravljanje dopolnilne dejavnosti na kmetiji, funkcija družbenika, prokurist, poslovodne osebe ter delo uživalca invalidske pokojnine (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2023d).

Upokojenci za opravljanje tovrstnih del ne potrebujejo posebne prijave ali registracije (npr. pri Zavodu za zaposlovanje, Upravni enoti). Upokojenec v dogovoru z delodajalcem sklene pogodbo o opravljanju začasnega ali občasnega dela, ki mora vsebovati obvezne sestavine (obdobje opravljanja dela, število ur, urna postavka ipd.). Za upokojenca lahko zaradi zaslužka iz tovrstnih del nastane povečana dohodninska obveznost. Za upokojensko začasno ali občasno delo je usklajena višina urne postavke in višina dohodka, in sicer je najnižja bruto urna postavka od 1. marca 2023 do 29. februarja 2024 znašala 6,92 EUR, najvišji skupni bruto dohodek v koledarskem letu 2023 pa je znašal 10.346,52 EUR (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2023d).

2.3.5 Obvezno upokojevanje

Pravila obveznega upokojevanja dajejo delodajalcem možnost, da pri določeni starosti odpovejo pogodbe starejšim delavcem. Z zakoni, kolektivnimi pogodbami ali pogodbami o zaposlitvi se lahko določi prenehanje delovnega razmerja, ko delavec dopolni določeno starost. Obvezna upokojitvena starost lahko vpliva na finančno vzdržnost pokojninskih sistemov zaradi zmanjšanja števila plačnikov prispevkov in povečanja števila upravičencev (OECD, 2022).

Prvi ekonomski argument za uvedbo obvezne upokojitve se nanaša na plače delavcev, in sicer ko so te višje od njihove produktivnosti ter kadar je delovna doba ena izmed glavnih sestavin pri določanju višine plač. Ko starejši delavci stanejo več, kot »proizvedejo«, je obvezna upokojitev orodje za zmanjšanje stroškov plač, ne da bi to vplivalo na

»proizvodnjo«. Drugi argument je povezan z zakonodajo o varstvu zaposlitve. V državah ali sektorjih z visoko stopnjo zaščite zaposlitve je za delodajalce težko ali drago odpustiti delavce na podlagi njihove nizke produktivnosti. V takih razmerah obvezna upokojitvev omogoča prekinitev pogodbe o zaposlitvi manj produktivnih delavcev brez (tveganja) visokih stroškov (OECD, 2022).

Običajna oblika obvezne upokojitve je, da je delodajalcem dovoljeno prekiniti delovno razmerje, ko zaposleni dopolnijo določeno starost, vendar jim tega ni potrebno obvezno storiti. Med državami OECD je obvezna upokojitvev lahko v različnih oblikah, z različnimi stopnjami strogosti prenehanja zaposlitve. Najstrožja oblika obvezne upokojitve je zakonska obveznost prenehanja delovnega razmerja pri določeni starosti. To lahko velja za posebne poklice, kjer obstajajo pomisleki glede zdravja in varnosti (OECD, 2022).

V državah, kjer je obvezna upokojitvev še dovoljena, je obvezna upokojitvena starost enaka ali višja od trenutka, ko zaposleni postane upravičen do starostne pokojnine. V več državah OECD pogodb o zaposlitvi ni mogoče odpovedati, ko zaposleni dosežejo določeno starost (OECD, 2022).

Oblika obveznega upokojevanja, ki je bila v Sloveniji predstavljena leta 2020 (preko določb Zakona o delovnih razmerjih in Zakona o javnih uslužbencih), je omogočala delodajalcem, da brez utemeljitve in s 60-dnevnim odpovednim rokom odpustijo delavca, ki izpolnjuje pogoje za starostno pokojnino (torej pri 60 letih za delavce s 40 leti pokojninske dobe ter ob izpolnitvi 15 let zavarovalne dobe ob starosti 65 let). Uvedba obveznega upokojevanja v Sloveniji je bila v nasprotju z mednarodnim trendom zmanjševanja vloge obveznega upokojevanja (OECD, 2022).

Kot že prej omenjeno obstajajo nekateri argumenti za utemeljitev obvezne upokojitve. Ti vključujejo potrebo po izravnavi vpliva delovne dobe v mehanizmi za določanje plač in strogost zaščite zaposlitve pred posameznimi odpuščanji. Nekateri se celo sklicujejo na potrebo po sprostitvi delovnih mest za mlade generacije. Vendar noben izmed navedenih argumentov ni dovolj prepričljiv, da bi v Sloveniji lahko bolj podprli obvezno upokojitveno starost kot v drugih državah OECD (OECD, 2022).

Ustavno sodišče je na predlog sindikatov določbi Zakona o delovnih razmerjih in Zakona o javnih uslužbencih, ki sta bili sprejeti kot del protikoronskih zakonskih paketov, kmalu po sprejemu zadržalo do dokončne odločitve. Novembra 2021 pa je Ustavno sodišče odločilo, da se določbi razveljavita zaradi neskladja s 4. členom Konvencije Mednarodne organizacije dela št. 158 in 24. členom Evropske socialne listine (spremenjene) ter posledično z 8. členom Ustave (Odločba US RS UI-16/21-17 in U-I-27/21-12).

2.4 Demografska gibanja in vzdržnost pokojninskega sistema

2.4.1 Starostna struktura prebivalstva danes in v prihodnje

Svetovno prebivalstvo je novembra 2022 doseglo 8 milijard, a se rast prebivalstva upočasnjuje. Stopnja rasti svetovnega prebivalstva je v letu 2020 prvič po letu 1952 padla pod 1 % letno (SURS, 2023a). Napovedi Združenih narodov (v nadaljevanju ZN) (2022) ocenjujejo, da naj bi se svetovno prebivalstvo do leta 2052 povečalo na 9,8 milijarde, vrh pa naj bi doseglo okoli leta 2085, pri 10,4 milijarde prebivalcev (Združeni narodi, 2022). Slovenija se podobno kot druge evropske države sooča z demografskimi spremembami, ki zahtevajo prilagajanje celotne družbe. Življenjsko pričakovanje se podaljšuje, število rojstev se zmanjšuje, selitveni prirast pa je pogojen z ekonomskimi, socialnimi, okoljskimi in političnimi dejavniki. V naslednjih desetletjih se bo število delovno aktivnega prebivalstva močno zmanjševalo, število starejših pa močno povečevalo. Demografske spremembe že sedaj zmanjšujejo ponudbo delovne sile in vplivajo na trg dela. V prihodnjih letih pa se bo hitrost teh sprememb le še stopnjevala (Ministrstvo za finance, 2021).

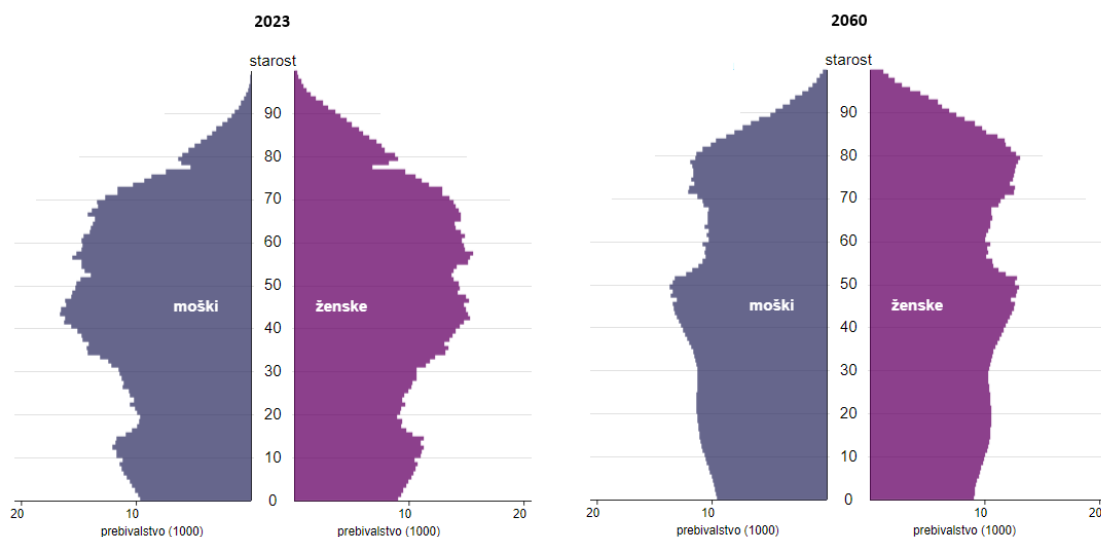
V prilogi 1 so prikazane projekcije glavnih indikatorjev rasti števila prebivalcev in starostne strukture prebivalstva v Sloveniji med leti 2023 in 2060. V prihodnje naj bi število prebivalcev Slovenije naraščalo približno do leta 2026, nato pa počasi upadalo. Po projekcijah Eurostata (2023a), naj bi Slovenija leta 2060 imela 2.049.857 prebivalcev, kar je 3,16 % manj kot v letu 2023.

Število prebivalstva Slovenije se torej po projekcijah v prihodnje naj ne bi bistveno spremenilo, lahko pa pričakujemo močno spremenjeno starostno strukturo prebivalstva. V letu 2022 so starejši (prebivalci, stari 65 let ali več) predstavljali dobrih 21 % prebivalstva, leta 2060 pa naj bi ta starostna skupina predstavljala 30,9 % celotnega prebivalstva. Do leta 2060 naj bi se znatno podaljšalo tudi življenjsko pričakovanje ob rojstvu, in sicer z 78,7 let na 84,6 let. Prav tako naj bi se znatno zvišal tudi delež prebivalcev, starih 80 let ali več, medtem ko naj bi se delež mlajših (prebivalci, mlajši od 15 let) ter delež prebivalcev, starih med 15 in 64 let, zmanjšal (SURS, 2023b; Eurostat, 2023a).

Koeficient starostne odvisnosti v zadnjih letih narašča zaradi zmanjševanja števila delovno sposobnega prebivalstva in naraščanja števila starejših. Leta 2019 je bilo na 100 delovno sposobnih 24,9 otrok in 32,7 starejših (skupaj torej 57,6 odvisnih prebivalcev) (Eurostat, 2019). Po projekcijah v prilogi 1 naj bi se ta trend nadaljeval tudi v prihodnosti. Leta 2060 naj bi zgolj koeficient starostne odvisnosti starih znašal 55,1, kar pomeni, da bo leta 2060 na 100 delovno sposobnih prebivalcev 55,1 starejših posameznikov (tj. starih 65 let ali več). Prav tako naj bi v prihodnosti naraščal tudi koeficient starostne odvisnosti, ki naj bi v letu 2060 znašal 78,6, kar pomeni, da bo leta 2060 na 100 delovno sposobnih prebivalcev (tj. starih od 15 do 64 let) 78,6 otrok in starejših (SURS, 2023b; Eurostat, 2023a).

Leta 2019 je bilo v Sloveniji 1,3-krat več prebivalcev, starih 65 let ali več, kot prebivalcev, mlajših od 15 let. Projekcije napovedujejo, da naj bi to razmerje leta 2060 naraslo že na 2,4-kratnik (Eurostat, 2023a; SURS, 2023c). Na sliki 1 je prikazana primerjava starostne strukture prebivalstva Slovenije v letu 2023 ter v letu 2060.

Slika 1: Starostna struktura prebivalstva Slovenije v letu 2023 in 2060



Vir: SURS (2023d) in SURS (2023e).

Starostna piramida Slovenije za leto 2023 je razmeroma ozka na dnu in je bolj podobna romboиду, z izboklino v sredini piramide, ki kaže, da se generacija baby-boom bliža upokojitvi. V prihodnjih desetletjih bo ta številčna generacija povečala število starih (70+) in zelo starih (85+) posameznikov, s čimer bo piramida dobila skoraj obliko krste. Naraščajoči delež starejših posameznikov je mogoče deloma razložiti tudi s podaljševanjem življenjskega pričakovanja. Najbolj opazne razlike pri obeh piramidah je zaznati proti vrhu piramid, ki kaže višji delež prebivalstva v visoki starosti (80 let ali več) (Evropska komisija, 2020).

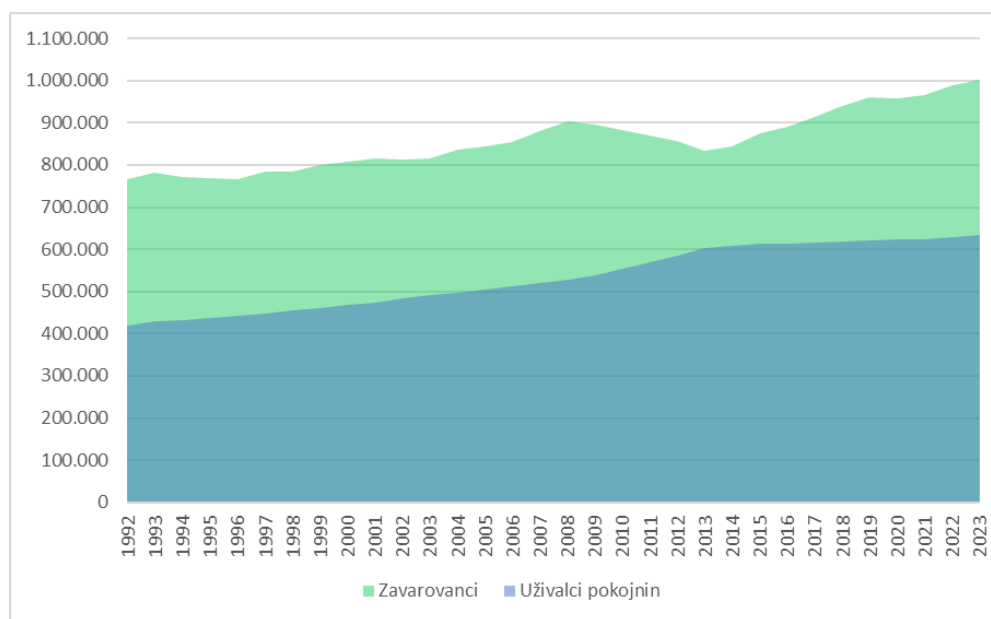
2.4.2 Vzdržnost slovenskega pokojninskega sistema

Na povečevanje izdatkov za pokojnine, zdravstvo, dolgotrajno oskrbo in druge povezane izdatke bistveno vpliva staranje prebivalstva, kar zahteva spremembe na različnih področjih (npr. na področju socialnega varstva, zaposlovanja). V Sloveniji so glavni vir dohodka starejših pokojnine, ki so dostopne večini prebivalcev, saj je pravica do pokojnine določena že v ustavi (UMAR, 2021). Leta 2020 je pokojnino prejelo 96,4 % prebivalcev, starejših od 65 let, ter 99,1 % starejših od 75 let, kar pomeni, da je pokritost starejšega prebivalstva s pokojninami v Sloveniji visoka. Pokojnine se skoraj v celoti financirajo iz javnih virov (tj. prvega pokojninskega stebra), po sistemu sprotnega prispevnega kritja, kot že omenjeno (UMAR, 2021).

2.4.2.1 Število zavarovancev in uživalcev pokojnin

Ob osamosvojitvi je bilo v Sloveniji 764.902 zavarovancev, medtem ko je bilo uživalcev, ki so prejeli starostne, invalidske, vdovske in družinske pokojnine, 419.805 (Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, 2004). Na sliki 2 je prikazano število zavarovancev in uživalcev pokojnin v obdobju 1992–2023.

Slika 2: Povprečno število zavarovancev in uživalcev pokojnin v obdobju 1992–2023



Vir: lastno delo na podlagi Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (2004), Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (2014) in Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (2023c).

Leta 2020 je bilo 958.148 zavarovancev ter 624.735 uživalcev pokojnin, kar pomeni, da je razmerje med zavarovanci in uživalci znašalo 1,53 : 1. Iz slike 2 je razvidno tudi nihanje števila zavarovancev po letih v povezavi z gospodarskimi cikli, medtem ko se na drugi strani število uživalcev pokojnin stalno povečuje (Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, 2021).

ZPIZ v svojem letnem poročilu navaja, da je skupno povprečno število zavarovancev v letu 2022 znašalo 989.063 (965.002 leta 2021), kar je 24.061 oseb (oz. 2,5 %) več kot leta 2021 (Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, 2023b). Povprečno število uživalcev pokojnine v letu 2022 je bilo 628.082, kar je 3314 več kot leta 2021, ko je bilo uživalcev 624.768. Letna rast števila uživalcev je tako znašala 0,5 %, kar predstavlja eno izmed nižjih stopenj rasti v zadnjih 32 letih (Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, 2023b). Razmerje med zavarovanci in upokojenci se je z 1,8 v letu 2000 zmanjšalo na 1,38 v letu 2013. V letu 2019 se je razmerje rahlo povečalo in doseglo 1,55 (Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, 2023c; Ministrstvo za finance, 2021).

2.4.2.2 *Financiranje pokojninskega sistema in projekcije*

V tabeli 1 so prikazani celotni prejemki in celotni izdatki za socialno zaščito med leti 2012 in 2020 v milijonih EUR ter izdatki za socialno zaščito in izdatki za pokojnine med leti 2012 in 2020 v odstotkih bruto domačega proizvoda (v nadaljevanju BDP). Med socialno zaščito uvrščamo več različnih področij – bolezen/zdravstveno varstvo, invalidnost, starost, brezposelnost itd. Iz tabele 1 lahko razberemo, da so prejemki v letu 2012 znašali 8.930.000 EUR, izdatki pa 8.967.000 EUR, kar pomeni, da so izdatki presegali prejemke. Prav tako so izdatki presegli prejemke v letu 2020, ko so prejemki znašali 12.229.000 EUR in izdatki 12.245.000 EUR. Poleg tega lahko iz tabele razberemo, da se iz leta v leto povečujejo tako izdatki kot tudi prejemki (SiStat, 2023a; SiStat, 2023b).

Iz tabele 1 lahko tudi razberemo, da so se izdatki za socialno zaščito med leti 2012 in 2020 povečali (s 24,7 % BDP na 26,0 % BDP), medtem ko so se izdatki za pokojnine med leti 2012 in 2020 zmanjšali (z 11,3 % BDP na 10,6 % BDP). Poleg tega pa so se izdatki za pokojnine leta 2020 v primerjavi z letom 2019 povečali (z 9,6 % BDP na 10,6 % BDP), s tem da gre za zelo specifično leto zaradi covida. Prav tako pa lahko iz tabele razberemo, da Slovenija za socialno zaščito vsako leto nameni skoraj četrtino BDP, izdelek za pokojnine kot odstotek BDP pa se giblje na ravni okrog 10 do 11 % BDP (SiStat, 2023c; Eurostat, 2023b).

Tabela 1: Celotni prejemki in izdatki za socialno zaščito od leta 2012 do 2020 v mio. EUR ter izdatki za socialno zaščito in izdatki za pokojnine od leta 2012 do 2020 v odstotkih BDP

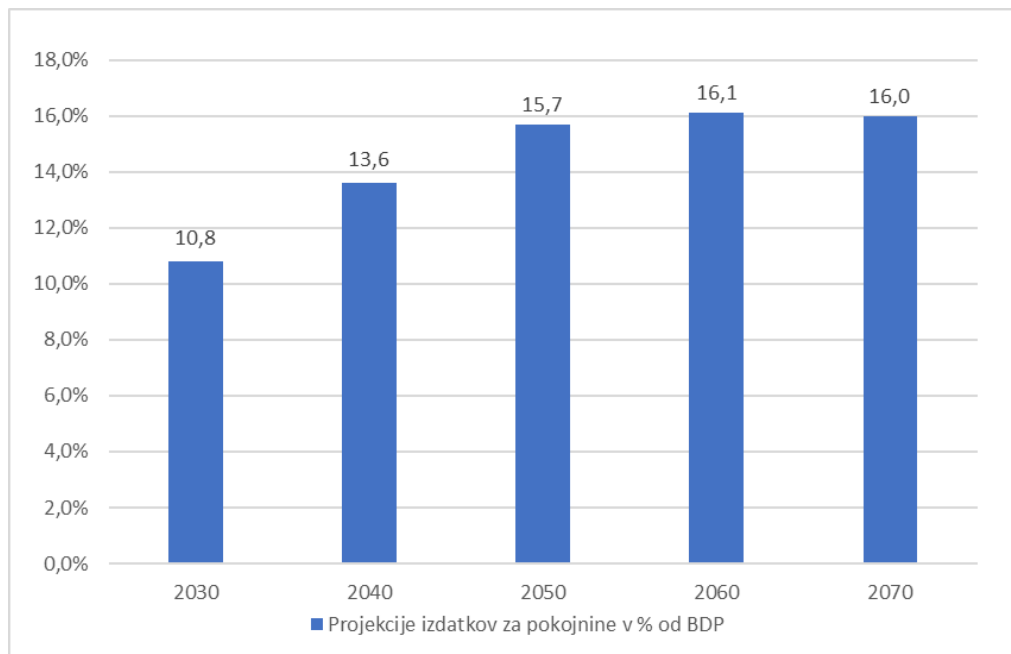
Leto	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Celotni prejemki za socialno zaščito	8.930	8.979	9.122	9.082	9.222	9.591	10.077	10.762	12.229
Celotni izdatki za socialno zaščito	8.967	8.959	8.991	9.229	9.398	9.728	10.092	10.731	12.245
Izdatki za socialno zaščito v % BDP	24,7	24,6	23,9	23,8	23,2	22,6	22,0	22,1	26,0
Izdatki za pokojnine v % BDP	11,3	11,5	11,2	10,9	10,6	10,1	9,8	9,6	10,6

Vir: lastno delo na podlagi SiStat (2023a), SiStat (2023b), SiStat (2023c) in Eurostat (2023b).

Na sliki 3 so prikazane projekcije izdatkov za pokojnine v prihodnjih desetletjih v odstotkih BDP. Izdatki za pokojnine naj bi se v prihodnjih desetletjih po projekcijah vztrajno povečevali, kar kaže na dolgoročno nevzdržnost obstoječih politik. Leta 2070 naj bi po

projekcijah dolgoročni izdatki za pokojnine kot delež glede na BDP znašali 16,0 % in bili s tem drugi največji med državami EU (Evropska komisija, 2021).

Slika 3: Projekcije izdatkov za pokojnine od leta 2030 do 2070 v odstotkih BDP



Vir: lastno delo na podlagi Ministrstvo za finance (2021).

Za zagotovitev dolgoročne finančne vzdržnosti pokojninskega sistema je za Slovenijo pomembno, da bi se čim prej začelo z izvajanjem celovitejše pokojninske reforme, saj so se zadnje spremembe pokojninskega zakona osredotočale predvsem na primernost pokojnin in materialno varnost upokojencev, niso pa vključile vidika finančne vzdržnosti. Kot že omenjeno, zadnje projekcije izdatkov za pokojnine nakazujejo na dolgoročno nevzdržnost obstoječih politik, saj naj bi se delež izdatkov za pokojnine glede na BDP ob nespremenjenih politikah v prihodnjih dvajsetih letih v povprečju letno povečeval za 0,2 odstotne točke BDP. Zaradi tega je potrebna celovita reforma, s katero bi se spremembe uvajale postopoma (UMAR, 2021).

Vedno bolj se podaljšuje tudi čas, ki ga posamezniki preživijo v pokoju in s tem čas prejemanja pokojnine, kar povzroča povečevanje izdatkov (UMAR, 2021). Iz podatkov v prilogi 2 je razvidno, da se povprečna doba prejemanja starostne pokojnine s časom podaljšuje, in sicer zaradi podaljševanja življenjske dobe. V obdobju med leti 2013 in 2022 se je doba prejemanja starostne pokojnine za ženske podaljšala iz 22 let in 8 mesecev na 25 let in 3 mesece, medtem ko se je pri moških podaljšala iz 16 let in 8 mesecev na 17 let in 8 mesecev (Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, 2023b).

Prav tako k rasti izdatkov pomembno prispevata tudi pozno vstopanje na trg dela ter zgodnje upokojevanje. Slovenija ima kljub povečanju zaposlenosti starejših po reformi iz leta 2013 v mednarodnih primerjavah še vedno eno najnižjih stopenj delovne aktivnosti starostne

skupine 55–64 let. Slovenija je tudi ena izmed redkih držav EU, pri kateri zakonska upokojitvena starost v prihodnosti ostaja enaka kot je sedaj (Evropska komisija, 2021).

2.4.2.3 Priporočila za zagotavljanje finančne vzdržnosti v prihodnje

Zadnje večje spremembe pokojninskega sistema so bile v Sloveniji vpeljane leta 2019. Uvedene so bile sheme za ohranitev starejših v zaposlitvi in možnosti subvencioniranja ali odloga pokojninskih prispevkov. Glavna priporočila OECD (2022) za zagotavljanje finančne vzdržnosti pokojninskega sistema v Sloveniji so:

- zaostriti minimalne pogoje za pridobitev pokojnine ter povezati upokojitveno starost z življenjsko dobo (zvišati upokojitveno starost in povečati zavarovalno/prispevno dobo za polno pokojnino);
- znižati indeksacijo rasti pokojnin z rastjo plač;
- poenostaviti pokojninska pravila in po potrebi prilagoditi obračunske stopnje (npr. povišati referenčno obdobje iz najboljših zaporednih 24 let na vsa leta dela);
- odpraviti znižanje upokojitvene starosti na osnovi skrbi za otroke v njihovem prvem letu starosti.

Kot že omenjeno se pokojnine (oz. pokojninske osnove, iz katerih se nato izračunajo pokojnine) odmerijo na podlagi najboljših zaporednih 24 let. Vendar je ta način izračuna preveč zapleten, saj zaposleni morda ne vedo, katerih zaporednih 24 let je najboljših v njihovi celotni karieri. Poleg tega si zaposleni zelo težko predstavljajo, kakšna višina pokojnine bi jim ob upokojitvi pripadala, kar ogroža njihovo razumevanje delovanja pokojninskega sistema. Prav tako je ta način izračuna bolj ugoden za ljudi z višjimi napredovanji v karieri, ki imajo običajno tudi višje zaslužke. To pomeni, da je način izračuna višine pokojninske osnove na osnovi najboljših zaporednih 24 let regresiven, saj prerazporeja od tistih z nizkimi zaslužki k tistim z visokimi. Če pa bi izračun pokojnin temeljil na vseh letih dela in ne na 24 najboljših zaporednih letih, bi slabosti te metode odpravili in močno poenostavili izračun. Ker pa cilj te spremembe ni znižanje pokojnin, bi hkrati morali kombinirati tudi povišanje odmernih stopenj, da bi ohranili povprečno pokojnino nespremenjeno ter da bi bil učinek na proračun nevtralen (to bi pomenilo povečanje odmernih stopenj za približno 10 %) (OECD, 2022).

V Sloveniji so pogoji za odmero polne pokojnine (brez malusov, ob dopolnitvi 60 let starosti in 40 let pokojninske dobe) ohlapnejši kot v drugih državah OECD. Zaradi takšnih ohlapnih pogojev je vedno težje ohranjati primerno visoke pokojnine in hkrati zagotavljati dolgoročno vzdržnost pokojninskega sistema. Poleg tega pa bo situacijo še dodatno poslabšala vse daljša življenjska doba in nizka rodnost. Za razbremenitev sistema ter za zvišanje dejanske upokojitvene starosti bi morali pri pogojih za pridobitev polne pokojnine zvišati najnižjo upokojitveno starost ter podaljšati zahtevano pokojninsko dobo. Poleg tega bi bilo potrebno

povezati najnižjo in zakonsko določeno upokojitveno starost s spremembami življenjske dobe, saj bi s tovrstnimi ukrepi lažje zagotovili finančno vzdržnost sistema (OECD, 2022).

Dodatne prihranke bi lahko prav tako dosegli z odpravljanjem nekaterih ukrepov, kot je npr. znižanje upokojitvene starosti, ki jo lahko uveljavlja oseba, ki je skrbela za otroka v prvem letu njegove starosti (pri sedanjih upokojencih so to praktično vedno ženske). Sicer obstajajo utemeljeni razlogi za dodelitev pokojninskih pravic za obdobje varstva otrok, saj se s tem omeji vpliv prekinitev delovne dobe zaradi varstva otrok na pokojnine. Pa vendar ni smiselno, zakaj bi se starši lahko upokojili prej v primerjavi s posamezniki brez otrok. V Sloveniji se lahko matere in očetje upokojijo štiri oziroma dve leti pod zakonsko določeno upokojitveno starostjo (OECD, 2022).

Zmanjšanje indeksacije oziroma usklajevanja rasti pokojnin z rastjo plač je močan instrument za omejevanje izdatkov pokojnin na dolgi rok, brez da bi se znižale začetne ravni pokojnin. Optimalni mehanizem indeksacije ne obstaja, saj za določeno raven porabe obstaja jasen kompromis med višjimi začetnimi ravni prejemkov ob upokojitvi in višjo indeksacijo. Indeksacija pokojnin z rastjo cen ohranja kupno moč pokojnin, medtem ko indeksacija pokojnin z rastjo plač zagotavlja stabilen relativni dohodek, vendar vodi do višjih izdatkov za pokojnine. Če želimo zmanjšati izdatke za pokojnine z zniževanjem višine pokojnin, je torej ena od možnosti znižanje začetne pokojnine, druga pa znižanje indeksacije rasti pokojnin na rast plač. Če primerjamo ti dve možnosti, bo prva manj ugodna predvsem za tiste s krajšim življenjem, druga pa bo znižala relativni dohodek najstarejših upokojencev, ki bodo živeli še dolgo po upokojitvi. S finančnega vidika je velika prednost prehoda na indeksacijo pokojnin z rastjo cen ta, da ustvarja prihranke tudi kratkoročno. V tem primeru se namreč izdatki za pokojnine bistveno znižajo takoj ob uvedbi ukrepa, saj znižuje pokojnine (v primerjavi z ravno pokojnin, če tega ukrepa ne bi bilo) tudi vseh že upokojenih posameznikov. Poleg tega bi to vplivalo tako na sedanje kot tudi na bodoče upokojence, s čimer bi se breme reševanja vzdržnosti pokojninskega sistema bolj enakomerno porazdelilo na vse upokojence – tako sedanje kot bodoče. Načeloma ni razloga, da sedanji upokojenci ne bi sodelovali pri izboljševanju dolgoročne finančne vzdržnosti, če se skladno z indeksacijo rasti pokojnin z rastjo cen ne bi zmanjšala njihova kupna moč oziroma življenjska raven. Če bi sedanjo 60-odstotno indeksacijo rasti pokojnin z rastjo plač in 40-odstotno indeksacijo rasti pokojnin z rastjo cen življenjskih potrebščin spremenili na indeksacijo rasti pokojnin zgolj z rastjo cen (inflacijo), bi se do leta 2050 izdatki za pokojnine znižali za približno 2 odstotni točki BDP (OECD, 2022).

Za zagotovitev dolgoročne finančne vzdržnosti pokojninskega sistema v Sloveniji bi bilo treba čim prej izvesti celovitejšo pokojninsko reformo, ki bi vključevala tako vidike primernosti pokojnin ter materialne varnosti upokojencev kot tudi parametre za dolgoročno finančno vzdržnost pokojninskega sistema. Pokojninski sistemi v EU in tudi po svetu se zato vedno bolj prilagajajo demografskim dejavnikom (UMAR, 2021).

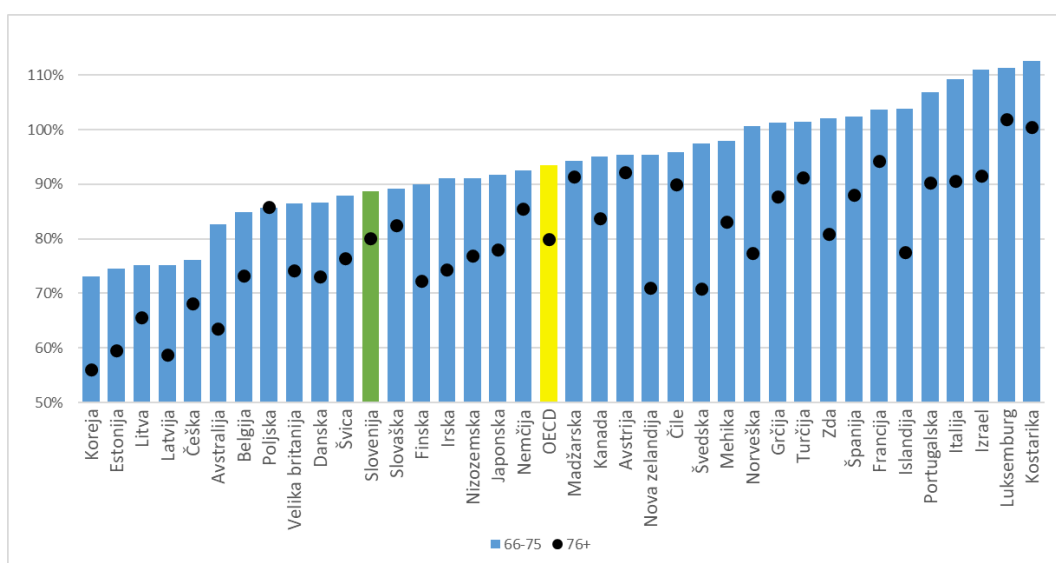
3 PREGLED (EKONOMSKIH) ZNAČILNOSTI POSAMEZNIKOV, POVEZANIH Z UPOKOJEVANJEM

3.1 Razpoložljivi dohodek oseb, starejših od 65 let

Podobno kot v mnogih drugih evropskih državah imajo v Sloveniji prebivalci, starejši od 65 let, v povprečju nižji razpoložljivi dohodek kot celotno prebivalstvo (slika 4). Povprečni razpoložljivi dohodek je v Sloveniji leta 2018 v starostni skupini od 66 do 75 let znašal 89 % povprečnega razpoložljivega dohodka celotnega prebivalstva, kar je pod povprečjem OECD, ki je bilo na ravni 94 %. Leta 2018 so imele osebe, starejše od 76 let, nižji povprečni dohodek od oseb, starih med 66 in 75 let – tako v Sloveniji kot tudi v vseh ostalih državah OECD, razen na Poljskem. Povprečni razpoložljivi dohodek starostne skupine, starejših od 76 let, je znašal 80 % razpoložljivega dohodka celotnega prebivalstva za vse OECD države skupaj, hkrati pa je 80 % znašal tudi v Sloveniji. Razpoložljivi dohodek prebivalcev, starejših od 65 let, glede na razpoložljivi dohodek celotne populacije, se je v Sloveniji med leti 2004 in 2015 povečal s 85 % na 90 %, nato pa nekoliko upadel (OECD, 2022).

Kot je razvidno iz slike 4 je imel v letu 2018 Luksemburg najvišji razpoložljivi dohodek oseb, starih med 66 in 75 let, ter oseb v starosti 76 let in več v primerjavi z razpoložljivim dohodkom celotne populacije. Pri obeh starostnih skupinah je razpoložljivi dohodek presegal 100 % dohodka celotnega prebivalstva. Najmanjši razpoložljivi dohodek glede na razpoložljivi dohodek celotne populacije v letu 2018 med državami EU pa je imela Estonija, prav tako v obeh omenjenih starostnih skupinah.

Slika 4: Povprečni razpoložljivi dohodek starostnih skupin 66–75 in 76+ glede na povprečni razpoložljivi dohodek celotne populacije v letu 2018

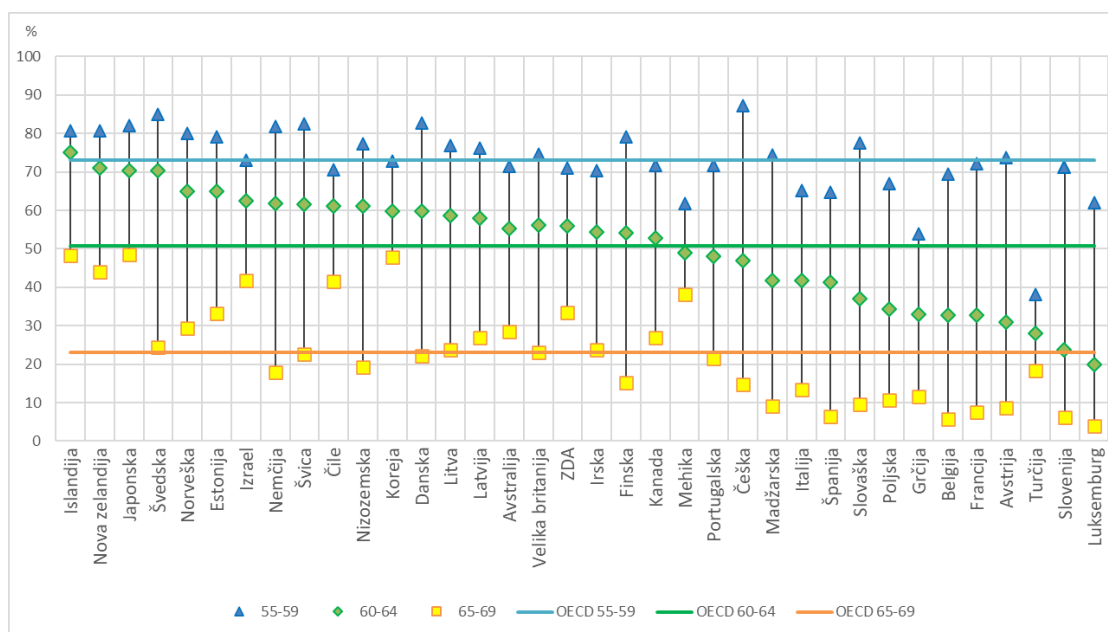


Vir: OECD (2022).

3.2 Zaposlenost starejše populacije

Zaposlenost prebivalcev, starejših od 60 let, je v Sloveniji relativno nizka. V letu 2019 je bilo v Sloveniji zaposlenih 74,0 % oseb, starih med 55 in 59 let, kar je le malo pod povprečjem OECD, ki je znašalo 75,9 % (slika 5). Zaposlenost oseb z višanjem starosti prebivalcev sicer upada v vseh državah, a je v Sloveniji padec precej ostrejši kot v večini držav OECD. V starostni skupini 60 do 64 let je bilo v letu 2019 delovno aktivnih le še 25,5 % prebivalcev Slovenije, kar je manj kot polovica povprečja OECD (53,1 %). Stopnja zaposlenosti za to starostno skupino je bila nižja le v Luksemburgu. Stopnja zaposlenosti za starostno skupino med 65 in 69 let pa je v Sloveniji v letu 2019 znašala 6,2 %, kar je zopet precej pod povprečjem OECD, kjer je vrednost znašala 23,0 % (OECD, 2022). Najvišjo stopnjo zaposlenosti v starostni skupini od 65 do 69 let med evropskimi državami je v letu 2019 imela Estonija, z malo več kot 30,0 %, najnižjo pa že omenjen Luksemburg.

Slika 5: Stopnje zaposlenosti starostnih skupin 55–59, 60–64 in 65–69 v državah OECD v letu 2019, v %



Vir: OECD (2022).

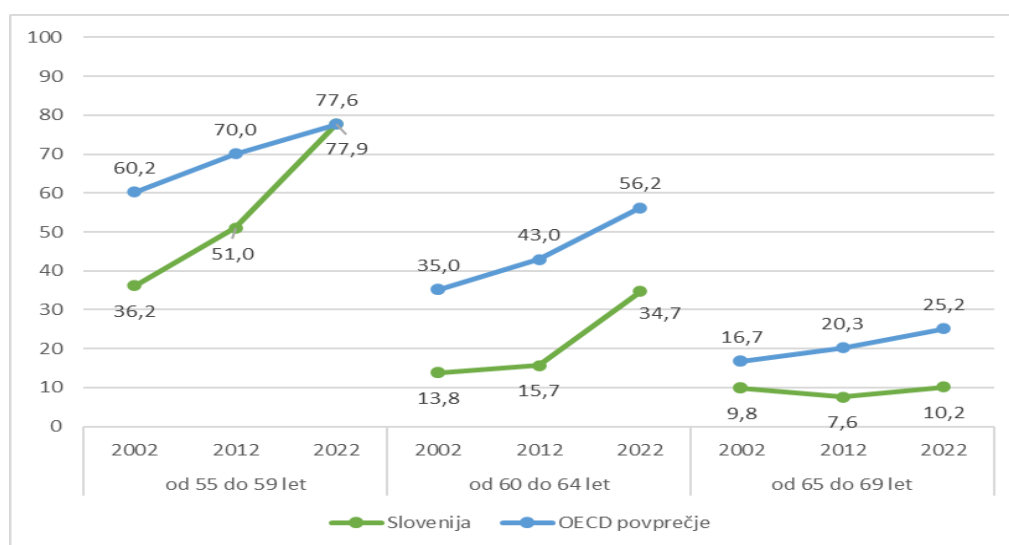
Slovenija se uvršča med države OECD z najnižjo povprečno starostjo ob upokojitvi, zlasti za ženske. Kljub temu pa se povprečna starost moških ob upokojitvi od leta 1990, ko je znašala 57 let, stalno povečuje, saj je v letu 2020 znašala 61,5 let. V istem obdobju se je med ženskami povprečna starost ob upokojitvi povečala s 54,0 let na 60,5 leta. V državah OECD so moški in ženske leta 2020 v povprečju trg dela zapustili v precej višji starosti, in sicer pri 63,8 oz. 62,4 letih (OECD, 2022).

Glavni razlogi za nizko vključenost starejše populacije na trg dela v Sloveniji so (UMAR, 2016; Mramor in drugi, 2020):

- zgodnje upokojevanje zaradi ohlapnih pogojev za dostop do polne pokojnine ter slabih spodbud za ostajanje na trgu dela;
- nerazvito upravljanje z različnimi starostnimi skupinami v podjetjih (podjetja ne izvajajo dejavnosti za prilagajanje starajoči se delovni sili);
- neprilagojenost delovnih mest starejšim delavcem;
- aktivna politika zaposlovanja in politika izobraževanja, ki ne spodbujata vseživljenjskega učenja v dovoljšni meri oz. ne dovolj učinkovito;
- zlorabljanje statusa brezposelnosti, ko se delavec in delodajalec dogovorita, da ga podjetje (z ustrezno reorganizacijo znotraj podjetja) odpusti, delavec izkoristi nadomestilo za brezposelnost in potem ravno po izteku nadomestila za brezposelnost izpolni pogoje za upokožitev.

Stopnja zaposlenosti oseb, starih nad 55 let, se v zadnjih dveh desetletjih v splošnem zvišuje, tako v Sloveniji, kot v državah OECD, kar je razvidno iz slike 6. Medtem ko je bila v Sloveniji stopnja zaposlenosti v starostni skupini 55–59 let leta 2000 med najnižjimi med državami OECD, se je zaposlenost v tej starostni skupini v zadnjih dveh desetletjih bistveno povečala (s 36,2 % v letu 2002 na 77,9 % v letu 2022, torej za 41,7 odstotnih točk). Stopnja zaposlenosti oseb, starih med 60 in 64 let, se je od leta 2000 prav tako zvišala, vendar manj kot pri prvi starostni skupini (55–59 let) (s 13,8 % v letu 2002 na 34,7 % v letu 2022, torej za 20,9 odstotnih točk). V starostni skupini 65–69 let pa se je zaposlenost najprej znižala (z 9,8 % leta 2002 na 7,6 % leta 2012) ter se nato v zadnjih desetih letih rahlo zvišala (na 10,2 %). Povprečna stopnja zaposlenosti držav OECD se v vseh starostnih skupinah v zadnjih dvajsetih letih povečuje (OECD, 2022).

Slika 6: Stopnje zaposlenosti starostnih skupin 55–59, 60–64 in 65–69 v Sloveniji ter povprečje OECD za leta 2002, 2012 in 2022, v %



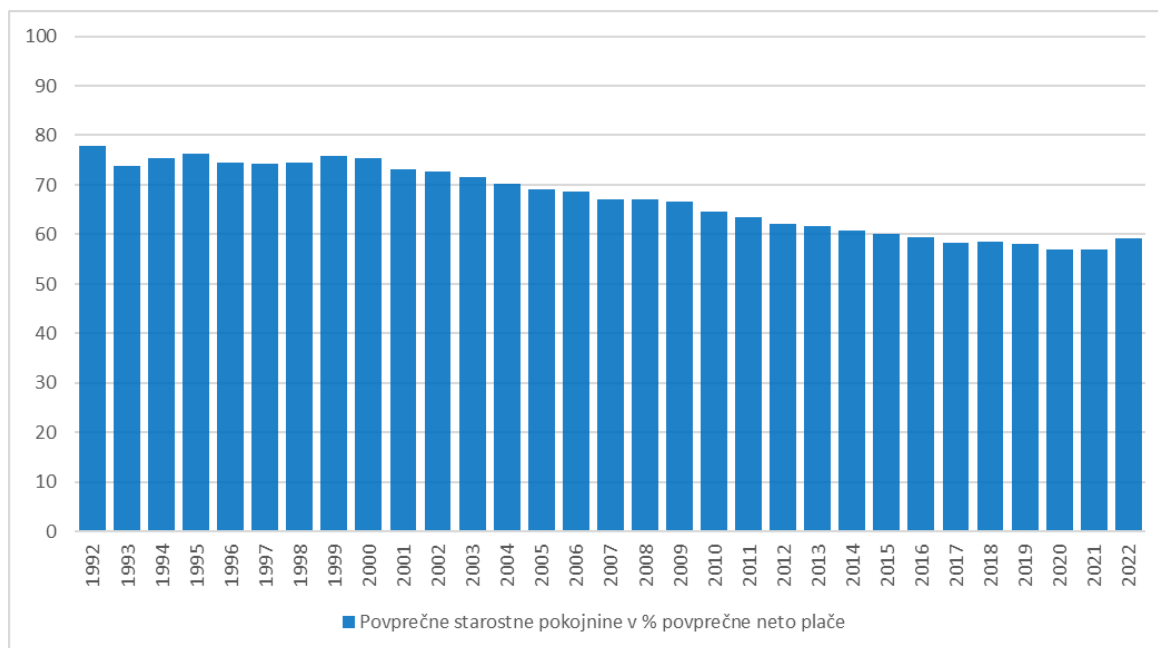
Vir: lastno delo na podlagi OECD.Stat (2023).

Iz priloge 3 je razvidno, da se je med letoma 2013 in 2018 močno zvišal tudi delež novih upokojencev, ki kombinirajo delo in upokojitev, in sicer s 7 % na 36 %. Ti podatki morebiti nakazujejo na pozitiven učinek možnosti kombiniranja dela in upokojitve na podaljšanje delovne dobe (OECD, 2022).

3.3 Gibanje višine javno financiranih pokojnin

Slika 7 prikazuje gibanje višine povprečne javne pokojnine glede na povprečno neto plačo v obdobju 1992–december 2020. Razberemo lahko, da je po osamosvojitvi (leta 1992) znašala povprečna starostna pokojnina 78 % povprečne neto plače, nato pa je odstotek nadaljnja tri desetletja stalno upadal. Decembra 2020 je povprečna starostna pokojnina znašala samo še 57 % povprečne neto plače. Glavni razlog za upadanje so pokojninske reforme, v katerih se je večinoma zniževalo odmerne odstotke za pokojnine, podaljševalo števila zaporednih let, iz katerih se izračunava pokojninska osnova, hkrati pa indeksacija rasti pokojnin z rastjo plač več ni 100 % (Pogačar in drugi, 2014).

Slika 7: Povprečna neto starostna pokojnina v odstotkih povprečne neto plače v Sloveniji med leti 1992 in 2022



Vir: lastno delo na podlagi Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (2004), Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (2014) in Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (2023c).

Ker samo povprečja niso dovolj za celovit prikaz dejanskih zneskov pokojnin, je v nadaljevanju opisana razporeditev starostnih pokojnin po višini pokojnine. Maja 2023 je bilo 405.180 uživalcev pokojnin, ki so prejeli starostno pokojnino. Pokojnino, nižjo od 500 EUR, je prejelo 23.900 upokojencev oz. 5,90 %. Največ oseb (62,3 %) je prejelo

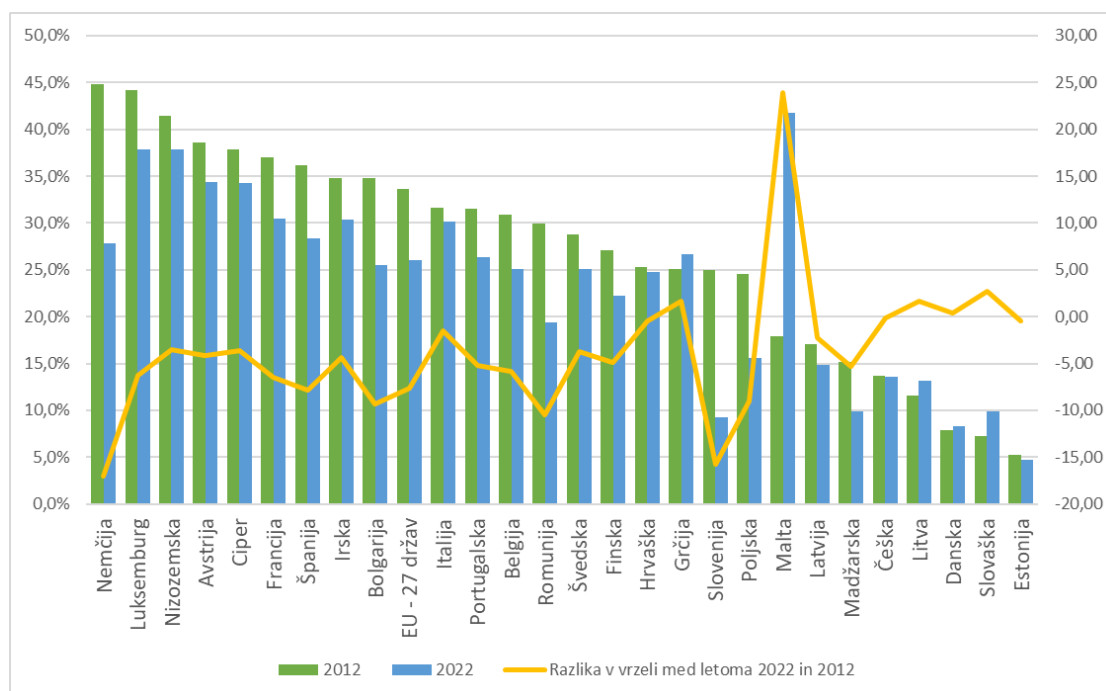
od 500 do pod 1000 EUR starostne pokojnine, od 1000 do pod 1500 EUR je prejelo 22,8 % upokojencev, od 1500 do pod 2000 EUR 5,3 %, pokojnino nad 2000 EUR pa je prejelo 2,7 % vseh prejemnikov starostne pokojnine (Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, 2023c).

3.3.1 Vrzel v pokojninah med moškimi in ženskami

Razlike v zneskih pokojnin med spoloma nastajajo, ker starejše ženske, poleg tega, da pogosto delajo na slabše plačanih delovnih mestih in imajo nižjo stopnjo izobrazbe, pogosteje delajo tudi s krajšim delovnim časom ter imajo daljše prekinitve kariere (Dolenc in Šter, 2011; OECD, 2022). Na sliki 8 so prikazane razlike v pokojninah med spoloma v državah EU za leto 2012 in 2022. V letu 2022 so ženske v EU prejemale v povprečju za 26,0 % nižjo pokojnino kot moški. Čeprav so ženske v povprečju prejemale nižje zneske pokojnin kot moški v vseh državah članicah EU, vrzel med spoloma precej niha med državami. Leta 2022 je bila največja razlika med spoloma na Malti (41,8 % nižja pokojnina pri ženskah) ter v Luksemburgu (37,9 % nižja pokojnina pri ženskah). Slovenija je ena izmed držav z najnižjimi razlikami med spoloma v prejetih pokojninah, saj je v letu 2022 razlika znašala manj kot 10,0 % (OECD, 2022; Eurostat 2023c).

Leta 2012 so ženske v EU prejemale v povprečju za 33,6 % nižje zneske pokojnin kot moški, kar pomeni, da so se v primerjavi z letom 2022 razlike v pokojninah med spoloma zmanjšale za 7,6 odstotnih točk. Poleg tega se je vrzel med spoloma med leti 2012 in 2022 zmanjšala skoraj v vseh državah EU. Največja znižanja so bila v Nemčiji (za 17 odstotnih točk), v Sloveniji (za 15,8 odstotnih točk) in v Romuniji (za 10,5 odstotnih točk). Nasprotno pa se je razlika v pokojninah med spoloma od leta 2012 povečala v petih državah članicah EU. Največje povečanje je bilo na Malti (z 17,9 % leta 2012 na 41,8 % leta 2022), sledijo Slovaška, Grčija, Litva in Danska (Eurostat, 2023c; Eurostat, 2021).

Slika 8: Vrzel v pokojninah med spoloma pri osebah, starejših od 65 let, v državah EU za leti 2012 in 2022



Vir: lastno delo na podlagi Eurostat (2023c).

Kot je razvidno iz podatkov, se je pokojninska vrzel med spoloma v Sloveniji od leta 2012 do leta 2022 zmanjšala. Glavna razloga za znižanje vrzeli v zadnjih letih sta višja izobrazba žensk, ki se sedaj upokojujejo, ter posledično tudi višje plače. Ker so se ženske, kot že prej omenjeno, v preteklosti upokojevale z relativno krajšo pokojninsko dobo ter so imele v povprečju rahlo nižje plače, so imele tudi nižje pokojnine. Prav tako imajo na novo upokojene ženske od leta 2015 v povprečju višje pokojnine kot novo upokojeni moški zaradi izboljšanja izobrazbene strukture žensk. Od sprejetja ZPIZ-2 v letu 2013 pa do leta 2019 so se ženske upokojevale s precej daljšo pokojninsko dobo. V samo šestih letih se jim je ta povečala za več kot tri leta, zaradi česar so jim bile odmerjene tudi višje pokojnine. Dodatno je pokojninsko vrzel zmanjšalo tudi to, da so moški, ki so se upokojili leta 2019, imeli za nekaj mesecev krajšo pokojninsko dobo kot v letu 2013 (UMAR, 2021).

3.4 Značilnosti oseb, ki delajo po izpolnitvi upokojitvenih pogojev

Tako kot drugod po Evropi smo v Sloveniji torej priča hitremu staranju prebivalstva, ki naj bi se skladno z demografskimi projekcijami še intenzivneje nadaljevalo v prihodnosti (Eurostat, 2023a). Dolgoročna vzdržnost sistemov, financiranih po načelu sprotnega prispevnega kritja, tako postaja vse bolj aktualna tema. Skrb za dolgoročno vzdržnost sistemov socialne varnosti je tudi ena izmed osrednjih aktivnosti mednarodnih institucij (Kavaš in drugi, 2016). Kot odziv na spremenjeno starostno strukturo prebivalstva si

evropske vlade prizadevajo povečati udeležbo starejših delavcev na trgu dela. Prav zato so številne države začele zviševati upokojitveno starost nad 65 let (Wahrendorf in drugi, 2017).

Po Tur-Sinai in drugih (2022) upokojitev pogosto spremlja občutno znižanje življenjskega standarda upokojencev in njihovih družin, nakaže se tudi potreba po zapolnitvi prostega časa, ki so ga z upokojitvijo posamezniki pridobili. Da bi ohranili svoj življenjski standard, se številni zatečejo k finančnim prihrankom, ki so jih privarčevali skozi leta. Na drugi strani se številni odločijo za nadaljevanje delovnih aktivnosti tudi po zakonsko določeni upokojitveni starosti. Wahrendorf in drugi (2017) zaključijo, da obstajajo številne raziskave o značilnostih posameznikov v srednjih letih, ki so povezane s prezgodnjim izstopom s trga dela, medtem ko je manj znanega o značilnosti posameznikov, ki se na trgu dela odločijo ostati dlje.

Navkljub temu je bilo v zadnjih letih objavljenih več raziskav, ki se osredotočajo na dejavnike, povezane z delom po izpolnitvi upokojitvenih pogojev. De Wind in drugi (2016) ugotavljajo, da na delo po izpolnjenih pogojih vplivajo motivacijski dejavniki za delo (npr. visoka delovna zavzetost, zadovoljstvo pri delu), posameznikovo zdravje in finančne razmere. Podobno Reynolds in drugi (2012) ugotavljajo, da na posameznikovo odločitev o delu po 65. letu starosti vplivajo finančne koristi, potreba po osebnem razvoju, stimulaciji in ohranitvi dobrega zdravja. Poleg tega Taylor in drugi (2014) ugotavljajo, da je večja verjetnost zgodnje in polne upokojitve pri posameznikih, ki delajo na fizično zahtevnih delovnih mestih, hkrati pa da je pri samozaposlenih posameznikih večja možnost poznejše upokojitve.

Ugotovitve omenjenih študij tako kažejo, da obstaja širok nabor dejavnikov, ki vplivajo na čas upokojitve in jih lahko razvrstimo na več področij, in sicer na: demografske dejavnike (starost, spol), zdravstvene dejavnike (psihično in fizično zdravje) zaposlitvene pogoje oz. lastnosti dela (zaposlitveni status, poklicni položaj, fleksibilnost dela, podpora nadrejenega/sodelavcev, zadovoljstvo pri delu, več pomoči od sodelavcev/nadrejenih, možnost izobraževanja, prilagojenost delovnih pogojev zmanjšanim delovnim sposobnostim, opravljanje manj zahtevnih del, zadovoljstvo pri delu, fizična zahtevnost službe), finančne dejavnike (premoženje, finančne vzpodbude, kot so dodatek k plači in dodatek pri pokojnini ob upokojitvi), socialne dejavnike (izobrazba, zakonski stan, oskrba starša/partnerja ipd.) (Flynn, 2010; Ybema in drugi, 2014; Loretto in Vickerstaff, 2015; Venti in Wise, 2015; Sewdas in drugi, 2017; Wahrendorf in drugi, 2017; Scharn in drugi, 2018; Hudomiet in drugi, 2021; Tur-Sinai in drugi, 2022; Tur-Sinai in Spivak, 2022).

3.4.1 Spol in starost

Raziskovalci so v številnih raziskavah poskušali ugotoviti, ali demografske značilnosti vplivajo na vzorce upokojevanja in starost je dejavnik, ki je pogosto uporabljen v študijah o zaposlenosti po izpolnitvi upokojitvenih pogojev (Flynn, 2010). Številni avtorji navajajo, da višja kot je starost, manjša je verjetnost zaposlenosti. Hkrati je pri posameznikih, ki se

upokojijo pri višji starosti, manj verjetno, da se bodo ponovno zaposlili po upokojitvi. Mlajši kot so upokojeanci, večja je torej verjetnost, da bodo ponovno vstopili na trg dela (Tur-Sinai in drugi, 2022; Dingemans in Henkens, 2019; Gonzales in Nowell, 2017).

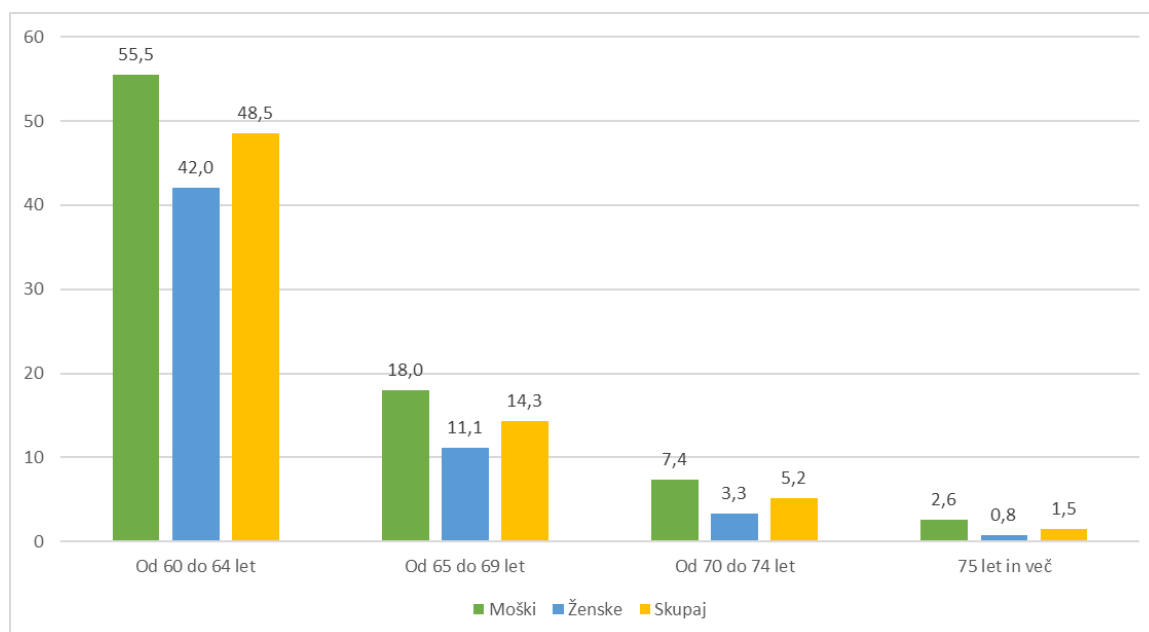
Poleg starosti je tudi spol pomemben dejavnik pri ugotavljanju različnih vplivov na vzorce upokojevanja (Flynn, 2010). Kanfer in drugi (2001) ter Adams in Rau (2004) ugotavljajo, da so ženske bolj nagnjene k daljšemu ostajanju v zaposlitvi kot moški, ker si manj lahko privoščijo upokojitev kot moški (nižje pokojnine pri ženskah zaradi daljših prekinitev kariere).

Smeaton in McKay (2003) sta potrdila vpliv spola na odločitev o poznejši upokojitvi, zlasti v kombinaciji z drugimi dejavniki, kot je zakonski oz. partnerski stan. Ugotovila sta, da je večja verjetnost poznejše upokojitve in daljše zaposlitve pri ločenih ženskah kot pri ločenih moških (Smeaton in McKay, 2003). Poleg tega imajo ženske drugačne motivacijske dejavnike glede zaposlitve kot moški, saj je pri ženskah eden glavnih motivov za nadaljevanje zaposlitve socialna interakcija na delovnem mestu, medtem ko je moškim najpomembnejša njihova kariera (Hofstede 2001). Prav tako imajo morda starejše ženske večjo motivacijo za delo v primerjavi s starejšimi moškimi, saj je večina starejših moških že dosegla svoje karijerne cilje (Dittrich in drugi, 2011).

Kot že omenjeno, se stopnja zaposlenosti s starostjo zmanjšuje, kar je razvidno tudi iz slike 9, ki prikazuje stopnje zaposlenosti med spoloma in starostnimi skupinami od 60 do 64 let, od 65 do 69 let, od 70 do 74 let ter 75 let ali več za leto 2022. V letu 2022 je med državljani EU po starostnih skupinah stopnja zaposlenosti znašala 48,5 % v starostni skupini 60 do 64 let, 14,3 % med 65 in 69 let, 5,2 % med 70 in 74 let ter 1,5 % po 75. letu. Kot je razvidno iz podatkov, se stopnja zaposlenosti občutno zmanjša, ko posamezniki dopolnijo starost 65 let in izpolnijo pogoje za pridobitev pravice do pokojnine.

Poleg tega je iz slike 9 razvidno, da je stopnja zaposlenosti pri moških višja kot pri ženskah v vseh starostnih skupinah, in sicer za 13,5 odstotnih točk v starostni skupini od 60 do 64 let, za 6,9 odstotnih točk v skupini od 65 do 69 let, za 4,1 odstotnih točk v starostni skupini od 70 do 74 let in za 1,8 odstotne točke v starostni skupini 75 let ali več.

Slika 9: Stopnje zaposlenosti glede na starostne skupine in spol v letu 2022, v odstotkih



Vir: lastno delo na podlagi Eurostat (2023d).

3.4.2 Zdravstveno stanje

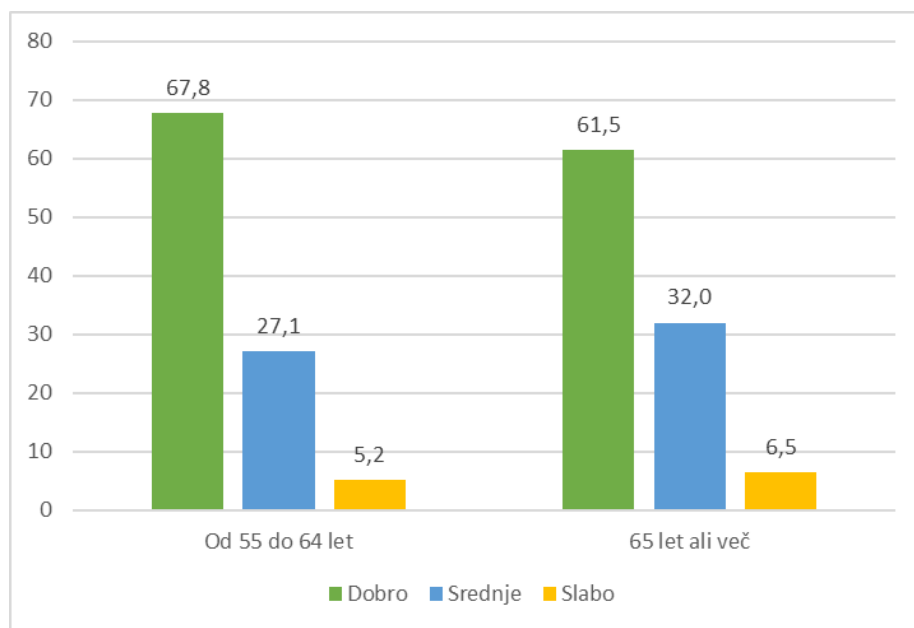
Zdravstveno stanje je še en ključen dejavnik, ki vpliva na daljše ostajanje v zaposlitvi oz. na ponovno zaposlovanje po upokojitvi. Posamezniki, ki ostajajo zaposleni tudi po izpolnjevanju pogojev za upokojitev, poročajo o boljšem zdravju kot polno upokojeni posamezniki (Wang in drugi, 2008; Topa in drugi, 2014; Virtanen in drugi, 2014; Sewdas in drugi, 2017; Anxo in drugi, 2019). Podobno velja tudi za posameznike, ki so se po upokojitvi vrnili na trg dela in ponovno zaposlili (Gonzales in Nowell, 2017). Nasprotno pa je pri posameznikih, ki poročajo o slabem zdravstvenem stanju manj verjetno, da se bodo ponovno vrnili na trg dela po upokojitvi (Congdon-Hohman, 2018). Poleg tega je huda bolezen ali invalidnost dejavnik zgodnjega popolnega umika s trga dela. Na splošno je verjetnost ponovne zaposlitve po izstopu iz trga dela zaradi invalidnosti majhna (Zitikytė, 2019).

Demou in drugi (2017) ugotavljajo, da je pri posameznikih, ki svoje zdravje samoocenijo kot slabo ali poročajo o dolgotrajni bolezni, večja verjetnost polne upokojitve ob izpolnitvi pogojev za upokojitev. Poudarjajo, da je poleg dobrega fizičnega zdravja, tudi dobro psihično zdravje pomemben dejavnik pri daljšem ostajanju v zaposlitvi in odložitvi upokojitve (Demou in drugi, 2017). Podobne ugotovitve navajajo tudi Virtanen in drugi (2014), in sicer da sta dobro duševno zdravje v kombinaciji z možnostjo fleksibilnega delovnega časa oz. nadzora nad delovnim časom ključna dejavnika pri ostajanju v zaposlitvi tudi po izpolnjenih pogojih za upokojitev.

Slika 10 prikazuje zaposlenost posameznikov po starostnih skupinah ter samooceni zdravja v letu 2022. Hkrati lahko razberemo, da je zaposlenost največja pri osebah, ki so svoje

zdravje ocenile kot dobro, tako v starostni skupini od 55 do 64 let (67,8 %), kot tudi v starostni skupini 65 let ali več (61,5 %). Stopnja zaposlenosti pa je najmanjša pri osebah, ki so svoje zdravje ocenile kot slabo (s 5,2 %) v skupini od 55 do 64 let ter (s 6,5 %) v starostni skupini 65 let ali več.

Slika 10: Zaposlenost oseb po samooceni zdravja in starostnih skupinah v letu 2022, v odstotkih



Vir: lastno delo na podlagi Eurostat (2023e).

3.4.3 Zaposlitveni in delovni pogoji

Tako za oblikovalce politik, kot tudi za zaposlene in delodajalce, je pomembno ugotoviti, kakšne vrste delovnih mest si starejši delavci želijo, kakšne vrste so jim na voljo in kako zaposlitveni pogoji na teh delovnih mestih vplivajo na odločitve o upokojitvi. Oblikovalci politik bi lahko učinkoviteje spodbujali ostajanje v zaposlitvi s spodbujanjem delodajalcev, da ponudijo delovne pogoje, ki bolje ustrezajo željam starejših delavcev (in morda tudi željam mlajših delavcev). Delodajalcem bi koristilo boljše razumevanje preferenc starejših delavcev, da bi obdržali produktivne starejše zaposlene (Hudomiet in drugi, 2021).

Phillipson in Smith (2006) sta opredelila več predlogov/ukrepov, ki jih delodajalci lahko izvedejo, da bi delavcem omogočili ostajanje v zaposlitvi in odložitev upokojitve, in sicer: povečanje izbire možnosti upokojitve za delavce, izboljšanje priložnosti za vseživljenjsko učenje in razširitev možnosti za fleksibilno zaposlitev.

V zadnjih letih so številne države vpeljale fleksibilne oblike dela in tako poskušale spodbuditi starejše delavce, da ostajajo v zaposlitvi dlje in odložijo upokojitve (Loretto in Vickerstaff, 2015). Fleksibilni delovni pogoji so potencialno orodje, ki ga lahko delodajalci

uporabijo za zadržanje starejše delovne sile na trgu dela. Tovrstni delovni pogoji so privlačni za osebe, ki ne želijo več delati polni delovni čas, bodisi zaradi dodatnih osebnih obveznosti (npr. skrb za ostarele starše/partnerja, pomoč pri vnukih) bodisi poslabšanja zdravja ipd. (Johnson, 2011).

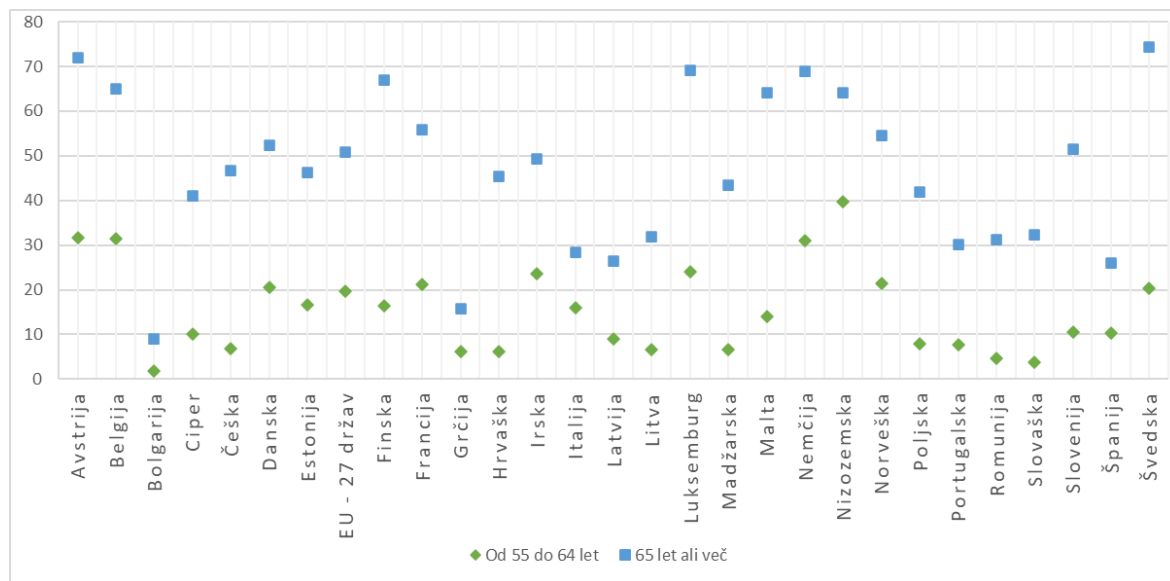
Hudomiet in drugi (2021) so ugotavljali, kakšen učinek imajo značilnosti določenega delovna mesta na upokožitev. Ugotovili so, da je večino delavcev skrbelo glede zdravja in zahtev njihovega delovnega mesta, ko so razmišljali o podaljšanju zaposlitve. Prav tako so ob pregledu trenutnih in želenih lastnosti delovnega mesta starejših delavcev ugotovili, da bi večina starejših želela preiti tako na fizično kot tudi na miselno manj zahtevno delo v primerjavi z obstoječim. Poleg tega pa bi si želeli delovna mesta z več socialnimi priložnostmi ter z bolj fleksibilnimi urniki. Poleg tega Henkens in drugi (2009) navajajo, da je pri zaposlenih, ki imajo visoko podporo svojega partnerja, nadrejenega in sodelavcev pri nadaljevanju zaposlitve, večja verjetnost, da bodo iz trga dela izstopili pozneje.

Delodajalci imajo tako možnost, da z izboljšanjem in prilagajanjem delovnih pogojev spodbudijo starejše posameznike k daljšem ostajanju v zaposlitvi. Poleg tega se lahko na drugi strani zaposleni poskušajo izogniti nenadnemu preskoku iz delovnega v upokojsko življenje. Vse več starejših oseb se odloči za postopno upokožitev (na primer prehod s polnega delovnega časa na 60 % ali 50 % delovnega časa, preden se trajno upokojijo), medtem ko se nekateri starejši, ki se upokojijo, pozneje ponovno zaposlijo s krajšim delovnim časom ali pa postanejo samozaposleni oz. samostojni podjetniki (Evropska Komisija, 2020).

Slika 11 prikazuje stopnjo zaposlenosti za krajši delovni čas oz. stopnjo občasne zaposlitve glede na polno zaposlitev po starostnih skupinah za države EU v letu 2022. Podatki kažejo, da je v vseh državah EU delež zaposlenosti za krajši delovni čas v starejši starostni skupini (65 let ali več) višji kot pri mlajši starostni skupini (od 55 do 64 let). Iz tega lahko razberemo, da se starejši posamezniki v večji meri zaposlijo za krajši delovni čas kot za polni delovnik.

Najvišja stopnja zaposlitve za krajši delovni čas glede na polni delovni čas v letu 2022 je v starostni skupini 65 let ali več znašala 74,3 % na Švedskem, medtem ko je bila v starostni skupini od 55 do 64 let najvišja stopnja 39,8 % na Nizozemskem. Najnižja stopnja pa je pri obeh starostnih skupinah bila v Belgiji, in sicer v starostni skupini od 55 do 64 let je znašala 1,8 %, v starostni skupini 65 let ali več pa 9,1 %.

Slika 11: Odstotek občasne zaposlitve oz. zaposlitve s krajšim delovnim časom glede na polno zaposlitev po starostnih skupinah in državah EU v letu 2022, v odstotkih



Vir: lastno delo na podlagi Eurostat (2023f).

Občutek zadovoljstva pri vsakodnevnem delu in prejemanje pozornosti na delovnem mestu sta bila navedena kot pomembna dejavnika pri odločitvi o podaljševanju delovne dobe. To še posebej velja, če je odnos pozitiven in so starejši delavci obravnavani kot bistri in izkušeni (Nilsson in drugi, 2011). Ob tem Armstrong-Stassen in Ursel (2011) navajata, da je uvajanje izobraževanj in usposabljanj za starejše delavce ter zagotavljanje zanimivih delovnih nalog pomembno vplivalo na zadovoljstvo na delovnem mestu ter na zadržanje starejših delavcev na delovnem mestu.

Tur-Sinai in drugi (2022) ugotavljajo, da je verjetnost zaposlitve po izpolnjenih pogojih za upokožitev večja pri samozaposlenih kot pri plačanih zaposlenih posameznikih. Podobne ugotovitve navajajo tudi Anxo in drugi (2019), in sicer, da je v primeru samozaposlitve posameznika:

- verjetnost zgodnjega izstopa iz trga dela manjša za približno 40 %;
- več kot podvojena verjetnost ostajanja v zaposlitvi po izpolnitvi pogojev za upokožitev.

Zaposlitveni status oz. samozaposlitev je torej eden izmed pomembnejših dejavnikov pri odločitvi o ostajanju na trgu dela tudi po izpolnjevanju upokožitvenih pogojev (Anxo in drugi, 2019). Wahrendorf in drugi (2017) prav tako zaključijo, da je večja verjetnost za delo po upokožitveni starosti med samozaposlenimi posamezniki.

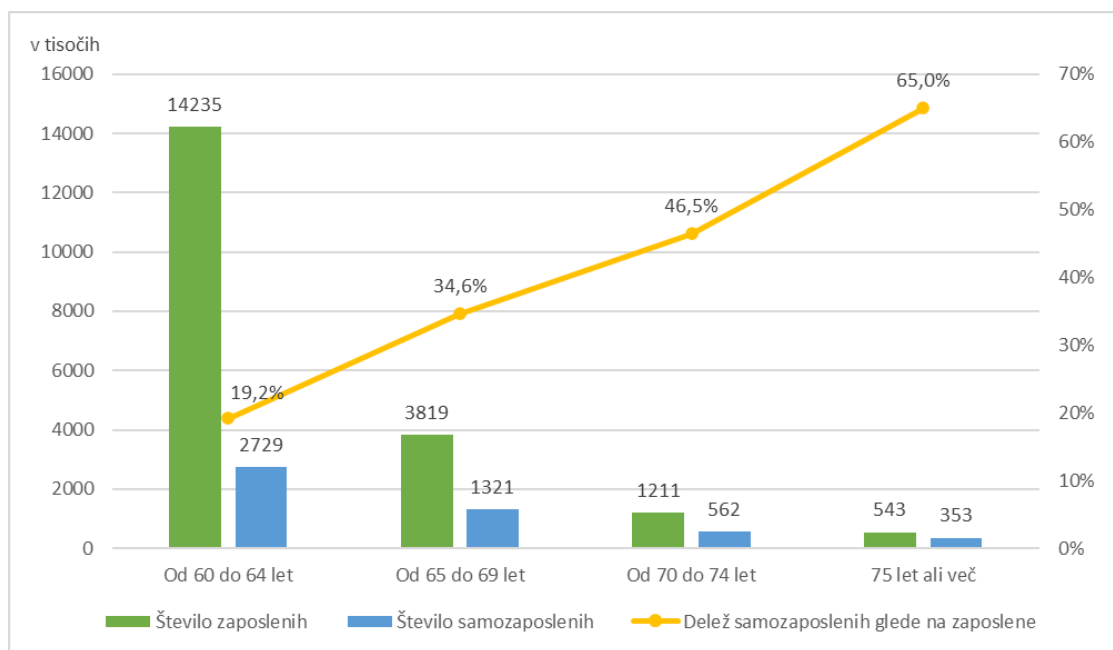
Poleg tega samozaposlitev lahko nudi tudi prožnost, ki nekaterim starejšim posameznikom omogoča ostati v zaposlitvi oz. na delovnem mestu dlje – na primer strokovnjaki, kot so računovodje, lahko postanejo svetovalci, učitelji pa lahko postanejo samozaposleni inštruktorji ali nadomestni učitelji. Bodisi po lastni izbiri bodisi zaradi pomanjkanja drugih

možnosti se mnogi samozaposleni upokojijo pozneje v življenju (ali pa se sploh ne upokojijo) (Evropska Komisija, 2020).

Na sliki 12 so prikazani podatki o številu zaposlenih, številu samozaposlenih ter gibanju razmerja med njima po starostnih skupinah v letu 2022. Podatki kažejo, da s starostjo stopnje samozaposlenosti naraščajo – od 19,2 % v starostni skupini 60–64 let pa do 65 % v starostni skupini 75 let in več.

Tudi v absolutnem izrazu vidimo, da je bilo leta 2022 v starostni skupini od 60 do 64 let zaposlenih 14.235 posameznikov, od tega je bilo samozaposlenih posameznikov 2.729. V starostni skupini 75 let ali več pa je bilo ob 543 zaposlenih oseb kar 353 samozaposlenih oseb. Na podlagi podanih podatkov lahko torej trdimo, da delež samozaposlenih s starostjo narašča.

Slika 12: Število zaposlenih, število samozaposlenih in gibanje deleža samozaposlenih glede na zaposlene v letu 2022 po starostnih skupinah, v tisočih in odstotkih



Vir: lastno delo na podlagi Eurostat (2023g) in Eurostat (2023h).

Luchak (1997) ter Denton in drugi (2013) navajajo, da se delavci, ki opravljajo fizične zaposlitve, zaradi naporne narave svojega dela nameravajo upokojiti prej kot pisarniški delavci ali delavci na višjih položajih. Podobno sta Szubert in Sobala (2005) preučevala razloge, zakaj se ljudje predčasno upokojijo. Ugotovila sta, da je bila leta 2005 povprečna starost za upokožitev med fizičnimi delavci približno 55 let, kar je 10 let prej kot je zakonsko določena starost za upravičenost do upokožitve (tj. 65 let). Prav tako so tudi Kenny in drugi (2008) raziskovali glavne dejavnike zgodnje upokožitve ter ugotovili, da je slabo zdravstveno stanje eden izmed najpomembnejših elementov predčasne upokožitve. Poleg tega pa je bil delež delavcev, ki so zaradi slabega zdravstvenega stanja opustili delo pred 50.

letom starosti, največji med poklici livarjev, parketarjev in električarjev, pri katerih je fizično delo zahtevno (Szubert in Sobala, 2005). Contreras in drugi (2013) navajajo, da je bilo fizično zahtevno delo uvrščeno na četrto mesto razlogov za predčasno upokožitev, saj postane fizično delo preveč zahtevno za delavce z zmanjšano funkcionalno in delovno zmogljivostjo.

Verjetnost ostajanja v zaposlitvi tudi po izpolnjenih pogojih za upokožitev je višja pri visokokvalificiranih poklicih oz. pri osebah, ki imajo razmeroma ugodne kariere (vodstvene službe, nadzorne službe, prestižni poklici ipd.). Nasprotno pa je pri osebah, ki opravljajo osnovne poklice, manjša verjetnost odložitve upokožitve ob izpolnjenih pogojih (Dingemans in drugi, 2016; Hokema in Scherger, 2016; Oleksiyenko in Życzyńska-Ciołek, 2018; Anxo in drugi, 2019; Zitikytė, 2019). Poleg tega je pri posameznikih, ki so zaposleni na slabših delovnih mestih ter na položajih, ki ne vključujejo avtonomije in/ali ponujajo manj nadzora nad pogoji in časom, nizek ugled in visok stres, večja verjetnost, da se bodo polno upokožili (Wang in drugi, 2008; Pengcharoen in Shultz, 2010; Virtanen in drugi, 2014). Podobno ugotavljajo tudi Wahrendorf in drugi (2017), in sicer, da je večja verjetnost, da bodo posamezniki, ki so zaposleni v visokokvalificiranih poklicih, odložili upokožitev in delali tudi po izpolnitvi pogojev za upokožitev.

3.4.4 Finančni dejavniki

Pri ostajanju na trgu dela se starejši delavci soočajo z dvema nasprotujočima nizmoma spodbud. Dlje kot ostanejo na trgu dela, višja bo njihova pokojnina, ko se enkrat upokožijo. Na drugi strani pa daljše ostajanje v zaposlitvi pomeni tudi manj let upokožitve. Če povečanje pokojnine zaradi poznejše upokožitve ni dovolj veliko, da bi nadomestilo krajše obdobje upokožitve z več prostega časa, to pomeni, da obstaja spodbuda za izstop iz delovne sile (Warren in Oguzoglu, 2010).

Finančni dejavniki so eden glavnih razlogov za poznejše upokoževanje oz. za ponovno zaposlitev po upokožitvi. Vendar pa so zaključki deloma odvisni od velikosti in vrste dohodka oz. premoženja. Vračanje na trg dela po upokožitvi je tako bolj verjetno pri upokožencih z višjimi dohodki pred upokožitvijo, zaradi njihove želje po ohranjanju življenjskega standarda. Prav tako je vrnitev na trg dela verjetnejša pri posameznikih, ki potrebujejo dodaten dohodek, ali pa morajo financirati hipoteko oz. najemnino. Na drugi strani pa je za lastnike stanovanj in za prejemnike višjih pokojnin značilno hitrejše upokoževanje oz. se z manjšo verjetnostjo vračajo na trg dela. Rezultati kažejo, da socialno-ekonomski status statistično značilno prispeva k pripravljenosti posameznikov, da nadaljujejo z delom, potem ko dosežejo zakonsko določeno starost za upokožitev (Tur-Sinai in drugi, 2022; Burkhalter in drugi, 2022). Ob tem sta Hermansen in Midsundstad (2018) ugotovila, da finančne spodbude pomembno vplivajo na vedenje ob upokožitvi, vendar mora biti finančna spodbuda precej velika, da spremeni odločitev o zgodnjem izstopu iz trga dela.

Presenetljivo pa Sewdas in drugi (2017) ugotavljajo, da je bila finančna korist redko omenjena kot edini razlog za podaljšanje zaposlitve. Kljub temu pa so rezultati pokazali, da se lahko vpliv finančne koristi razlikuje pri nizko in visoko izobraženih osebah, saj imajo lahko osebe z nizko izobrazbo več finančnih težav. Delavci, ki so dobro plačani in imajo dobro pokojnino, se lahko odločijo za delo po upokojitvi iz pozitivnih razlogov (npr. dodatni zaslužek za dejavnosti v prostem času, vnuki ali prihranki), medtem ko so tisti v finančnih težavah morda prisiljeni delati po upokojitvi, kar je lahko nezadovoljivo in fizično zahtevno (Sewdas in drugi, 2017).

3.4.5 Stopnja izobrazbe in poklici

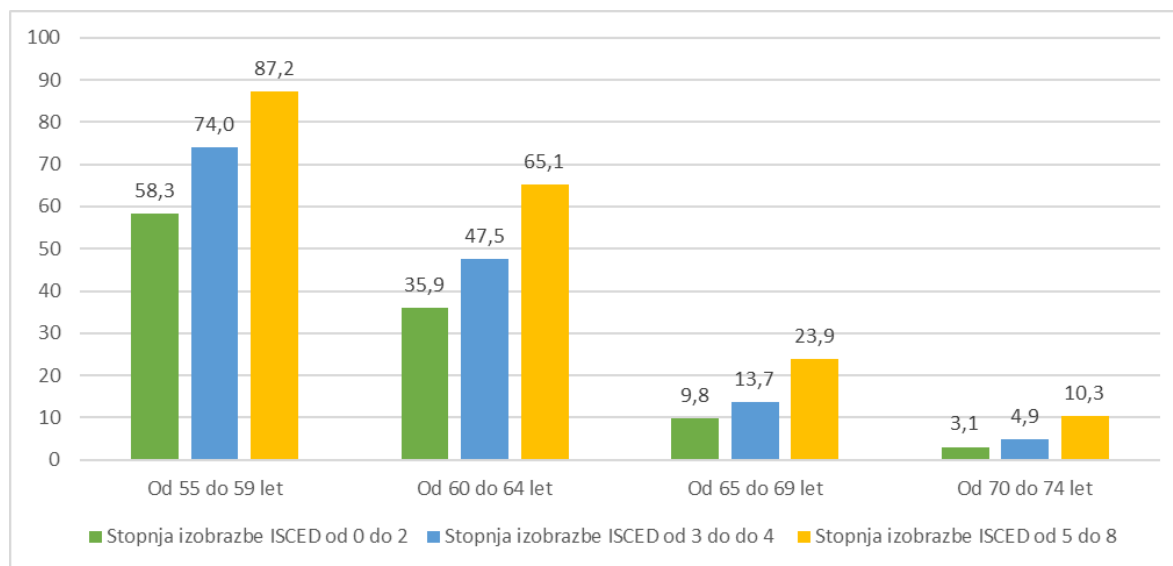
Izobrazba je tudi eden izmed pomembnih demografskih dejavnikov, ki vplivajo na trende upokojevanja, saj je višja stopnja izobrazbe povezana z nižjo stopnjo upokojitve. To pomeni, da je pri osebah z višjo izobrazbo večja verjetnost, da bodo odložili upokojitev (Levanon in Cheng, 2011). Eden izmed mnogih možnih razlogov je, da osebe z višjo izobrazbo opravljajo poklice, ki so manj fizično zahtevni, zagotavljajo več zadovoljstva pri delu, imajo višjo stopnjo navezanosti na delo in ponujajo več možnosti za nadaljevanje dela v starejših letih (Venti in Wise, 2015).

Pretekle študije so pokazale, da imajo posamezniki z višjo izobrazbo večjo verjetnost poznega izstopa iz trga dela v ZDA (Boveda in Metz, 2016), Avstraliji (Taylor in drugi, 2014) in v 16 evropskih državah (Dingemans in drugi, 2017). Prav tako Anxo in drugi (2019) ugotavljajo pozitivno povezanost med stopnjo izobrazbe in nagnjenostjo k ostajanju v zaposlitvi in odložitvi upokojitve (npr. univerzitetna diploma poveča verjetnost za delo po 65. letu za 32 %). Pettersson (2014) in Congdon-Hohman (2018) ugotavljata tudi, da višje karijerne pozicije in boljša izobrazba na splošno napovedujeta večjo verjetnost ponovne zaposlitve po upokojitvi ter tudi večjo verjetnost kasnejše upokojitve. Nasprotno pa je verjetnost ponovne zaposlitve po upokojitvi manjša pri posameznikih z nižjimi kariernimi pozicijami oz. pri posameznikih, zaposlenih v osnovnih poklicih ter poklicih s slabšo izobrazbo (Dingemans in drugi, 2016; Wahrendorf in drugi, 2017; Zitikytė, 2019). Anxo in drugi (2019) zaključijo, da zaposlitev v visokokvalificiranih poklicih poveča verjetnost poznejše zapustitve trga dela, medtem ko zaposlitev v nizkokvalificiranih poklicih zmanjša verjetnost poznejšega umika s trga dela.

Na sliki 13 so prikazane povprečne stopnje zaposlenosti za države EU po starostnih skupinah in stopnji izobrazbe v letu 2022. Kot je razvidno iz slike, je delež zaposlenosti v letu 2022 v vseh starostnih skupinah (od 55 do 59 let, od 60 do 64 let, od 65 do 69 let, od 70 do 74 let) najvišji pri stopnjah izobrazbe od ISCED 5 do 8, torej pri višjih stopnjah izobrazbe. To pomeni, da starejši posamezniki, ki imajo nižjo stopnjo izobrazbe in imajo posledično tudi nižje ravni dohodka, ne delajo dlje. Stopnje zaposlenosti po 65. letu so višje pri tistih posameznikih, ki imajo višjo stopnjo izobrazbe, ter na drugi strani nižje pri tistih posameznikih, ki imajo nižjo stopnjo izobrazbe (Eurostat, 2023f).

V starostni skupini od 60 do 64 let je delež zaposlenosti v letu 2022 pri posameznikih z najvišjimi stopnjami izobrazbe (od ISCED 5 do 8) znašal 65,1 %, pri posameznikih z najnižjimi stopnjami izobrazbe pa 35,9 %. V starostni skupini od 65 do 69 let je stopnja zaposlenosti v letu 2022 pri posameznikih z najvišjimi stopnjami izobrazbe znašala 23,9 %, pri posameznikih z najnižjimi stopnjami izobrazbe pa 9,8 %.

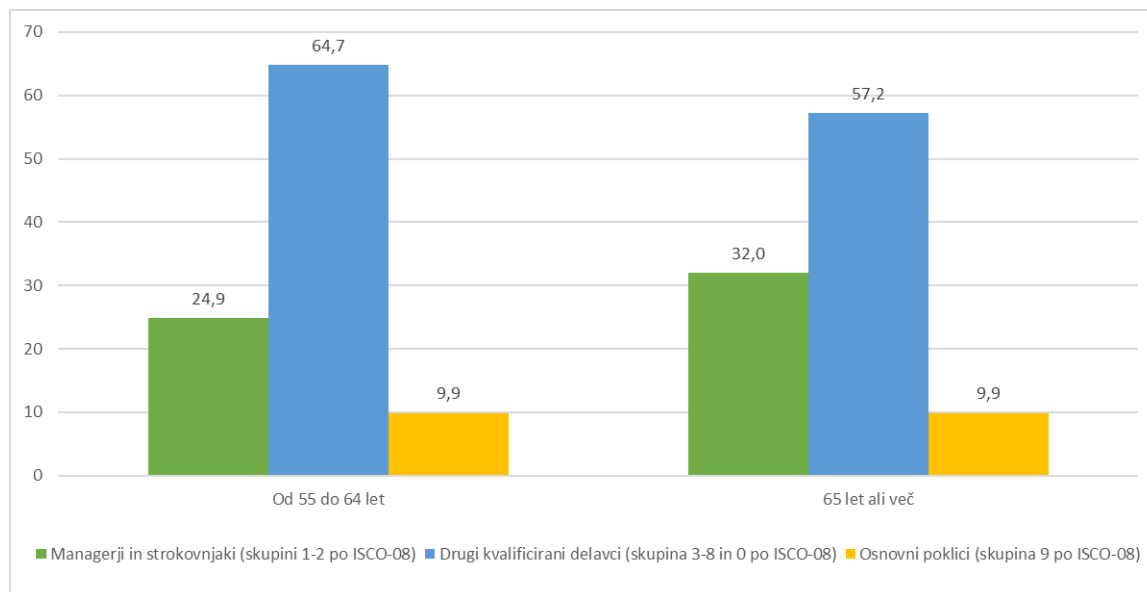
Slika 13: Stopnje zaposlenosti po starostnih skupinah in stopnji izobrazbe v letu 2022, v odstotkih



Vir: lastno delo na podlagi Eurostat (2023i).

Na sliki 14 so prikazane stopnje zaposlenosti za združene ISCO-08 skupine ter po starostnih skupinah za leto 2022. Iz slike je razvidno, da je delež posameznikov, zaposlenih v visokokvalificiranih poklicih, višji pri starostni skupini 65 let ali več kot pri skupini od 55 do 64 let, in sicer za 7,1 odstotnih točk. Na drugi strani pa je delež oseb v srednjekvalificiranih poklicih manjši v starostni skupini 65 let ali več kot pri skupini od 55 do 64 let, in sicer za 7,5 odstotnih točk. Poleg tega lahko iz slike vidimo tudi, da je v starostni skupini od 55 do 64 let delež posameznikov, zaposlenih v visokokvalificiranih poklicih, za 15 odstotnih točk višji kot zaposlenih v nizkokvalificiranih poklicih. Enako je pri starostni skupini 65 let ali več delež posameznikov, zaposlenih v visokokvalificiranih poklicih, za 22,1 odstotnih točk višji kot zaposlenih v nizkokvalificiranih poklicih.

Slika 14: Stopnja zaposlenosti po skupinah Mednarodne standardne klasifikacije poklicev (ISCO-08) in starostnih skupinah v letu 2022, v odstotkih



Vir: lastno delo na podlagi Eurostat (2023j) in Eurostat (2023k).

3.4.6 Družinski dejavniki

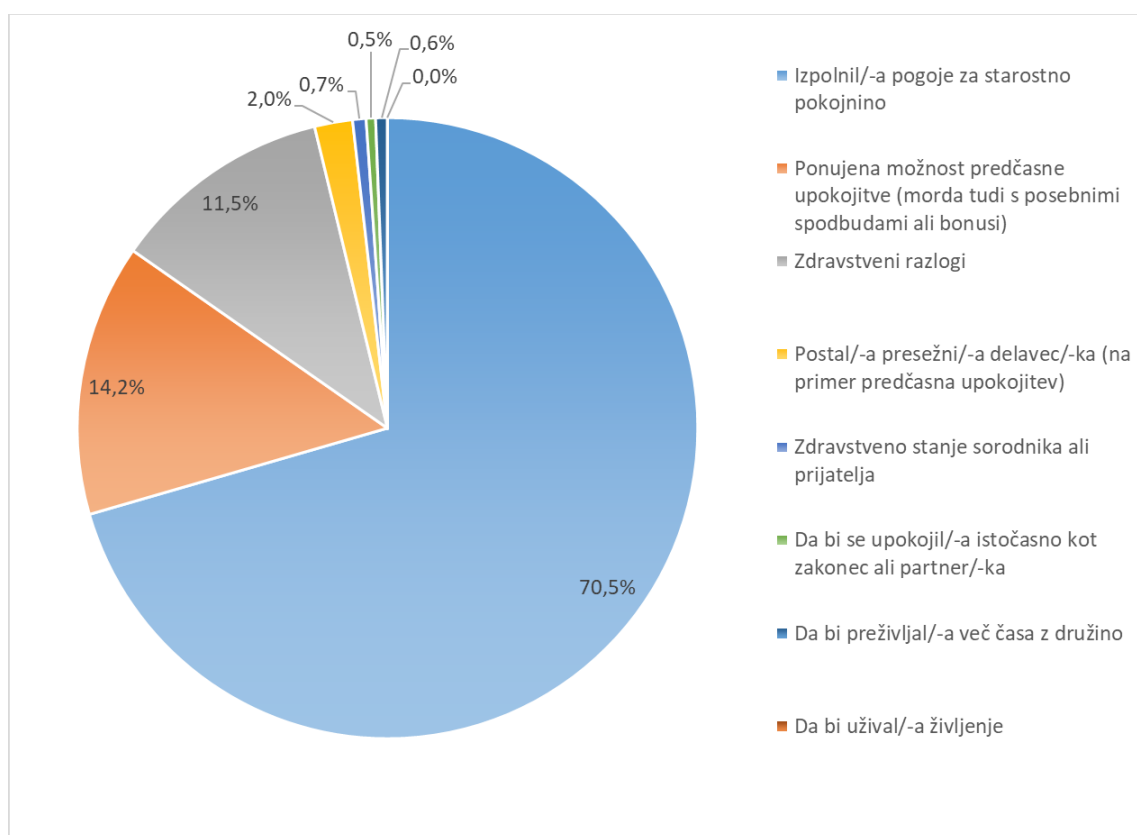
Ugotovitve o vplivu družinskih okoliščin na zaposlovanje upokojencev so mešane. Nekatere študije ne najdejo povezave med zakonskim stanom in zaposlitvijo, druge študije ugotavljajo, da zakonska oz. partnerska zveza povečuje verjetnost polne upokojitve (Pengcharoen in Shultz, 2010; Virtanen in drugi, 2014; Dingemans in Henkens, 2019), zlasti med ženskami (Pleau, 2010). Drugače povedano je pri ženskah ali posameznikih, ki so v partnerskih zvezah, manjša verjetnost ostajanja v zaposlitvi po izpolnjevanju pogojev za upokojeve kot pri moških ali posameznikih, ki niso v partnerskih zvezah (Kubicek, 2010; Majeed in drugi, 2015; Wahrendorf, 2015). Poleg tega Pettersson (2014) ugotavlja, da imajo poročene ženske manj možnosti za ponovno zaposlitev po upokojitvi kot neporočene. Prav tako je verjetnost ponovne zaposlitve po upokojitvi manjša, če ima posameznik zakonca ali otroke (Gonzales in drugi, 2017; Platts in drugi, 2019). Dingemans in drugi (2016) ugotavljajo tudi, da lahko zakonec, ki se je že upokojil, poveča verjetnost polne upokojitve pri poročenih ženskah.

Dingemans in drugi (2016) navajajo, da tudi potreba po oskrbi družinskih članov ali celo vnukov poveča verjetnost polne upokojitve ter krajše zaposlitve. Podobno ugotavljajo tudi Gonzales in drugi (2017), da odgovornost za vsakodnevno oskrbo družinskega člana zmanjša verjetnost ponovne zaposlitve po upokojitvi. Prav tako tudi Evandrou in Glaser (2003) navajata, da je pri posameznikih, ki zapustijo zaposlitev oz. se upokojijo, da bi skrbeli za družinske člane, manjša verjetnost, da se bodo vrnil na trg dela.

3.4.7 Primerjava motivov upokojevanja v Sloveniji med leti 2011 in 2020

Kot je bilo že omenjeno, je Slovenija ena izmed držav, ki izstopa po zgodnjem upokojevanju. V veliki večini primerov so se posamezniki v Sloveniji upokojevali takoj, ko so izpolnjevali pogoje za upokojitev brez trajnega znižanja oz. zmanjšanja pokojnine (malusov). To torej pomeni ob izpolnitvi najmanj 15 let zavarovalne dobe ter ob starosti 65 let oziroma že ustrezno prej, če dosežejo 40 let pokojninske dobe že med 60. in 65. letom starosti oz. še nekoliko pred 60. letom starosti, če uveljavljajo znižanje pogoja starosti iz naslova otrok ipd. (Kavaš in drugi, 2016; Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2016).

Slika 15: Razlogi za upokojevanje v Sloveniji v letu 2011 v odstotkih



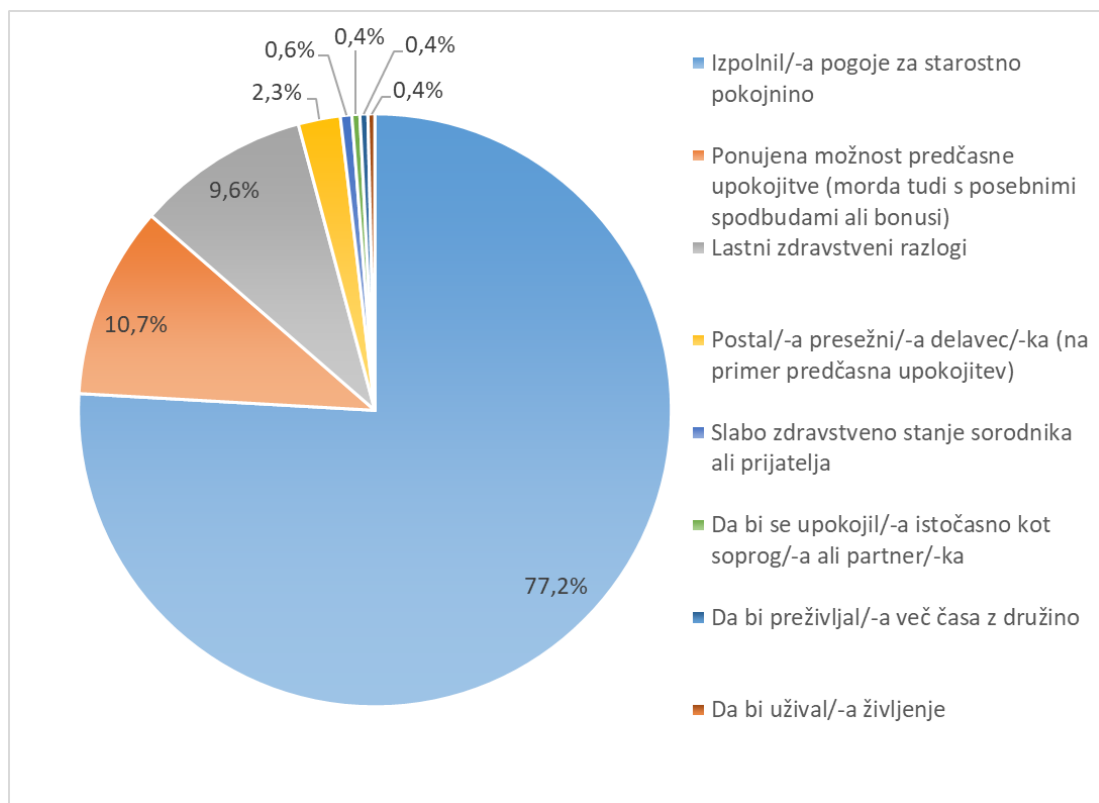
Vir: lastno delo na podlagi Kavaš in drugi (2016).

Na sliki 15 je prikazan pomen različnih razlogov za upokojitev v Sloveniji v letu 2011. Kot je razvidno se je 70,52 % posameznikov upokojilo, ker so izpolnili pogoje za starostno pokojnino, 14,17 % pa je kot razlog navedla predčasno upokojitev. Med 3 najpogostejše razloge za upokojitev so upokojenci navedli tudi zdravstvene razloge (11,53 %) (Kavaš in drugi, 2016; Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2016).

Ker so bili rezultati v letu 2011 izračunani na podlagi podatkov iz 4. vala ankete SHARE sem se jih odločila primerjati z na novo zbranimi podatki na isto vprašanje iz 8. vala ankete (2019/2020). Na sliki 16 so prikazani rezultati odgovorov na vprašanje »Kakšni so bili

razlogi za vašo upokojitev?» Kot je razvidno iz slike 15, se je 77,2 % upokojencev upokojilo, ker so izpolnili pogoje za starostno pokojnino, 10,7 % upokojencev je izbralo možnost predčasne upokojitve, skoraj 10 % anketirancev pa se je upokojilo zaradi lastnih zdravstvenih razlogov.

Slika 16: Razlogi za upokojevanje v Sloveniji v letu 2020 v odstotkih



Vir: lastno delo na podlagi SHARE Wave 8 (2020).

Ob primerjavi odgovorov iz leta 2011 in 2020 je razvidno, da so v obeh primerih prvi štirje najpogostejši razlogi za upokojitev enaki, spremenil pa se je delež (pomen) posameznih razlogov. Pri razlogu »Izpolnil pogoje za starostno pokojnino« se je delež povečal (za 6,7 odstotnih točk). Pri razlogu »Ponujena možnost predčasne upokojitve (morda tudi s posebnimi spodbudami ali bonusi)« se je delež zmanjšal (za 3,5 odstotne točke), pri razlogu »Zdravstveni razlogi« se je delež prav tako zmanjšal (za 1,9 odstotnih točk). Pri razlogu »Postal/-a presežni/-a delavec/-ka (na primer predčasna upokojitev)« pa se je delež povečal (za 0,32 odstotne točke).

4 EMPIRIČNA ANALIZA

4.1 Metodologija in podatki

V nadaljevanju je predstavljena empirična analiza sekundarnih podatkov ankete SHARE (Börsch-Supan, 2022). SHARE je prvi mednarodni, longitudinalni raziskovalni projekt, ki zbira podatke o različnih družbenih, ekonomskih in zdravstvenih temah med nacionalno reprezentativnimi vzorci starejših odraslih. Ciljno populacijo SHARE sestavljajo vse osebe, ki so v času vzorčenja stare 50 let in več in imajo redno stalno bivališče v eni izmed držav, kjer se SHARE anketa izvaja (Bergmann in Börsch-Supan, 2021).

Zbiranje podatkov SHARE temelji na računalniško podprtem osebnem intervjuju (CAPI). Anketarji izvajajo osebne intervjuje s pomočjo prenosnika, na katerem je nameščen instrument CAPI. SHARE anketa je sestavljena iz dveh delov: iz splošnega generičnega vprašalnika, ki je preveden v nacionalne jezike, ter iz vprašalnika za samo-izpolnjevanje (angl. drop-off questionnaire) (Bergmann in Börsch-Supan, 2021).

Pri analizi sem uporabila anketne podatke osmega vala za Slovenijo, vključno z rezultati vprašalnika za samo-izpolnjevanje (angl. drop-off questionnaire). Podatki so bili zbrani med leti 2019 in 2020. V prilogi 4 je prikazano vprašanje iz vprašalnika za samo-izpolnjevanje, na katerega sem se prvenstveno osredotočila. Anketiranci so odgovarjali, v kolikšni meri se strinjajo z določenimi trditvami, ki se nanašajo na razloge za njihovo možno poznejše upokojevanje. Posamezniki svoje (ne)strinjanje izražajo s pomočjo 5-stopenjske Likertove lestvice (1 – Se sploh ne strinjam, 2 – Se ne strinjam, 3 – Niti niti, 4 – Se strinjam, 5 – Se popolnoma strinjam).

Odgovore sem analizirala s pomočjo programov SPSS in Excel. Uporabila sem statistične metode, ki vključujejo opisne statistike, kot sta aritmetična sredina (v nadaljevanju AS) in standardni odklon (v nadaljevanju SO), hipoteze pa sem testirala s pomočjo neparametričnih testov. Pri preizkusu domneve o vrednosti aritmetične sredine sem uporabila Wilcoxonov preizkus predznačenih rangov, pri preizkusu domneve o razliki dveh aritmetičnih sredin za neodvisne vzorce sem uporabila Mann-Whitneyev U-preizkus, pri preizkusu domneve o enakosti več aritmetičnih sredin za neodvisne vzorce pa sem uporabila Kruskal-Wallisov preizkus. Za dokazovanje statistično značilnih razlik je uporabljena stopnja značilnosti 5 % (torej vrednost $p < 0,05$).

Pri vseh preizkusih sem uporabila neparametrične teste zaradi kršene predpostavke o normalni porazdelitvi odgovorov. V prilogi 5 in v prilogi 6 so prikazani histogrami porazdelitev vseh desetih trditev. Vzorec obsega 1270 enot, od tega je 514 moških (40,5 %) ter 756 žensk (59,5 %), starost anketirancev pa je bila med 50 in 70 let.

4.2 Opis spremenljivk

Kot že prej omenjeno, sem se najprej osredotočila predvsem na vprašanje oz. trditve o razlogih za kasnejše upokojevanje ter nato preizkušala, ali imajo različne značilnosti anketirancev (npr. zdravstveno stanje, spol, starost, izobrazba itd.) vpliv na trditve oz. vprašanje. Torej, ali so odgovori na trditve različni glede na posamezno proučevano spremenljivko.

4.2.1 Starost in spol

Ker je vzorec omejen na starostni razpon od 50 do 70 let, sem enote razdelila v dve starostni skupini (od 50 do 59 in od 60 do 70) ter ju primerjala. Podobno kot pri starosti sem tudi pri spolu primerjala, ali se povprečja razlikujejo glede na dve skupini oz. glede na to, ali je anketiranec moškega ali ženskega spola. Pri obeh spremenljivkah sem skupini primerjala s pomočjo z Mann-Whitneyevega U-preizkusa, ker gre v obeh primerih za Preizkus domneve o razliki dveh aritmetičnih sredin za neodvisne vzorce.

4.2.2 Spremenljivke o zdravstvenem stanju

V analizo sem vključila tudi zdravstveno stanje anketirancev s pomočjo dveh spremenljivk, in sicer fizičnega ter mentalnega zdravja posameznikov. Za merjenje fizičnega zdravja sem uporabila vprašanje o samooceni zdravstvenega stanja, pri katerem so anketiranci izbirali med petimi možnimi odgovori/kategorijami (odlično, zelo dobro, dobro, povprečno, slabo). Odgovore sem nato razporedila v dve skupini, in sicer odgovore odlično, zelo dobro, dobro in povprečno sem razvrstila v prvo skupino, v drugo skupino pa slabo. Skupini sem nato primerjala med seboj z Mann-Whitneyevim U-preizkusom. Poleg samoocene zdravja sem vključila tudi vprašanje o dolgotrajni bolezni, kjer so anketiranci odgovarjali z da ali ne. Na podlagi odgovorov sem anketirance razdelila v dve skupini ter ju nato primerjala med seboj z Mann-Whitneyevim U preizkusom. Za analizo mentalnega zdravja sem preučevala vprašanje, ali so se anketiranci v zadnjem mesecu počutili žalostno ali depresivno, na katerega so odgovarjali z da ali ne. Nato sem odgovore razdelila v dve skupini in ju primerjala s pomočjo Mann-Whitneyevega U preizkusa. Pri vseh treh spremenljivkah sem uporabila omenjeni preizkus, ker gre za Preizkus domneve o razliki dveh aritmetičnih sredin za neodvisne vzorce.

4.2.3 Spremenljivke o zaposlitvenih in delovnih pogojih

Pri analizi sem vključila tudi sedem spremenljivk o zaposlitvenih pogojih oz. o značilnostih dela, ki so opisane v nadaljevanju. Najprej sem analizirala zaposlitveni status anketirancev ter jih razdelila v dve skupini, in sicer na plačane zaposlene ter samozaposlene. Nato sem skupini primerjala med seboj s pomočjo Mann-Whitneyevega U-preizkusa, ker gre za Preizkus domneve o razliki dveh aritmetičnih sredin za neodvisne vzorce.

Poleg zaposlitvenega statusa sem v analizo vključila tudi poklicni položaj, kjer sem delovna mesta na podlagi 10 glavnih kategorij Mednarodne standardne klasifikacije poklicev (ISCO-08) združila v dve skupini. V prvo skupino sem uvrstila visokokvalificirane poklice, in sicer kategoriji 1 in 2 (npr. direktorji, znanstveniki, zdravstveni delavci itd.), v drugo skupino pa vse ostale poklice, in sicer kategorije od 3 do 9 ter 0 (npr. zdravstveni pomočniki, kuharji, obrtniki, vojaki, čistilke, pomočniki kuharjev, ulični prodajalci, dostavljavci). Skupini sem nato primerjala s Mann-Whitneyevim U-preizkusom, ker gre za Preizkus domneve o razliki dveh aritmetičnih sredin za neodvisne vzorce.

Prav tako sem vključila tudi vprašanje, ali so anketiranci zadovoljni z zaposlitvijo, pri katerem so odgovarjali s pomočjo štiristopenjske lestvice (1 – Se popolnoma strinjam, 2 – Se strinjam, 3 – Se ne strinjam, 4 – Se sploh ne strinjam). Te sem nato uvrstila v dve skupini: v prvo sem razporedila anketirance, ki so odgovorili, da so z zaposlitvijo zadovoljni (torej odgovori 1 in 2), v drugo skupino pa anketirance, ki so odgovorili, da z zaposlitvijo niso zadovoljni (torej odgovora 3 in 4). Skupini sem nato primerjala z Mann-Whitneyevim U-preizkusom, ker gre za Preizkus domneve o razliki dveh aritmetičnih sredin za neodvisne vzorce.

Vključila sem tudi vprašanje o tem, ali je delo, ki ga anketiranci opravljajo, fizično zahtevno. Za odgovor so ponovno imeli na voljo štiristopenjsko lestvico (1 – Se popolnoma strinjam, 2 – Se strinjam, 3 – Se ne strinjam, 4 – Se sploh ne strinjam). Te sem znova uvrstila v dve skupini, kot pri prejšnji spremenljivki, ter ju nato primerjala z Mann-Whitneyevim U-preizkusom. Omenjen preizkus je bil uporabljen, ker gre za Preizkus domneve o razliki dveh aritmetičnih sredin za neodvisne vzorce.

Fleksibilnost delovnega časa, podpora nadrejenega/sodelavcev glede nadaljevanja zaposlitve, opravljanje manj zahtevnih del, prilagojenost delovnih pogojev zmanjšanim sposobnostim, večja pomoč od sodelavcev/nadrejenih in možnost izobraževanja so spremenljivke, ki sem jih v analizi preizkušala z Wilcoxonovim preizkusom predznačnih rangov. Ta preizkus sem uporabila, ker gre za Preizkus domneve o vrednosti (ene) aritmetične sredine.

4.2.4 Finančne spremenljivke

V analizo sem vključila tudi premoženjsko stanje anketirancev, v katero je všteto tako finančno premoženje (prihranki, neto vrednost delnic, vzajemni skladi in obveznice) kot tudi stanovanjsko premoženje (vrednost primarnega prebivališča, drugih nepremičnin, lastnega poslovnega deleža in avtomobilov). Od dobljene vrednosti sem nato najprej odštela morebitne dolgove anketirancev ter nato dobljeno premoženjsko stanje posameznikov razdelila v 3 skupine oz. razrede. Meje vrednosti razredov sem določila na podlagi kriterija, in sicer, da je v vsakem razredu oz. skupini okrog 33 % enot. Skupine sem nato primerjala s Kruskal-Wallisovim preizkusom, saj gre tu za Preizkus domneve o enakosti več aritmetičnih

sredin za neodvisne vzorce. V tabeli 3 so prikazane vrednosti skupin oz. razredov in delež enot za posamezno skupino oz. razred.

Tabela 2: Vrednosti skupin/razredov glede na premoženjsko stanje anketirancev in delež enot v posamezni skupini/razredu

Skupina/Razred	Vrednosti razredov (EUR)	Delež enot skupine (%)
1	do 100.000	30,8
2	nad 100.000 do 300.000	37,2
3	nad 300.000	32,0

Vir: lastno delo.

Spremenljivki o finančnih vzpodbudah (dodatek k plači in dodatek pri pokojnini ob upokojitvi) sem v analizi preizkušala z Wilcoxonovim preizkusom predznačnih rangov, ker gre za Preizkus domneve o razliki dveh aritmetičnih sredin za neodvisne vzorce.

4.2.5 Socialne spremenljivke

Izobrazba je merjena v skladu z Mednarodno standardno klasifikacijo izobraževanja (ISCED-11). Za namene analize sem nato stopnje razvrstila v tri skupine, kar je prikazano tudi v tabeli 4. Skupine sem potem primerjala s Kruskal-Wallisovim preizkusom, saj gre tu za Preizkus domene o enakosti več populacijskih aritmetičnih sredin za neodvisne vzorce.

Tabela 3: Razvrstitev enot na podlagi izobrazbe v posamezno skupino ter opis skupin

Št. skupine	Ime skupine	Stopnja ISCED	Opis
1	Nizka izobrazba	ISCED 0–2	predšolska, primarna ali nižja sekundarna izobrazba
2	Srednja izobrazba	ISCED 3–4	srednja ali višja izobrazba
3	Visoka izobrazba	ISCED 5 ali več	prva in druga stopnja terciarnega izobraževanja

Vir: lastno delo.

Zakonski stan oz. partnerstvo sem upoštevala kot binarno spremenljivko, ali anketiranci imajo partnerja ali ne (ne glede na zakonski stan), torej dve skupini, ki sem ju primerjala z Mann-Whitneyevim U-preizkusom. V analizo sem vključila tudi vprašanje o tem, ali je anketiranec v zadnjih 12 mesecih moral skrbeti za starša/partnerja. Tako kot partnerstvo je tudi vprašanje o oskrbi starša/partnerja binarna spremenljivka, torej sem ponovno na osnovi te spremenljivke oblikovala dve skupini, ki sem ju primerjala z Mann-Whitneyevim U-preizkusom. Na koncu pa sem še preverila, koliko anketirancev je trenutno zaposlenih in koliko je upokojenih ter te podatke primerjala s pomočjo Mann-Whitneyevega U-preizkusa. Pri vseh treh spremenljivkah sem uporabila omenjeni preizkus, ker gre za Preizkus domneve o razliki dveh aritmetičnih sredin za neodvisne vzorce.

4.3 Rezultati analize

Najprej sem preverila strinjanje anketirancev s trditvami glede poznejše upokojitve. Trditve se navezujejo na tematike, raziskane v pregledu literature. Kot je razvidno iz slike 17, se anketiranci v povprečju ne strinjajo z nobeno trditvijo, če sklepam po povprečnih vrednostih odgovorov vseh anketirancev skupaj, saj nobeno povprečje ni blizu vrednosti 4 (se strinjam) in 5 (se popolnoma strinjam). S trditvijo »V nobenem primeru ne bi delali dlje«, ki ima najvišje povprečje, se anketiranci niti strinjajo niti se ne strinjajo (v anketnem vprašalniku ponujena vrednost 3 označuje izbiro »Niti niti«) (AS = 3,09; SO = 1,64). V povezavi s finančnimi vzpodbudami ima trditev »Bi po upokojitvi prejeli dodatno, povišano pokojnino« (AS = 2,90; SO = 1,52), višje povprečje kot trditev »Bi zaradi tega prejeli dodatek k plači« (AS = 2,72; SO = 1,52), vendar se anketiranci prav tako v povprečju niti strinjajo niti se ne strinjajo s trditvama. Anketiranci pa se s trditvijo »Bi bili deležni več izobraževanj v povezavi z delom«, ki ima najmanjše povprečje, ne strinjajo (AS = 2,28; SO = 1,32), saj je povprečje najbližje ponujeni vrednosti 2, ki označuje izbiro »Se ne strinjam«.

Slika 17: Strinjanje anketirancev s trditvami glede poznejšega upokojevanja



Vir: lastno delo.

OPOMBA: 1 – Se sploh ne strinjam, 2 – Se ne strinjam, 3 – Niti niti, 4 – Se strinjam, 5 – Se popolnoma strinjam.

4.3.1 Spol

Iz priloge 7 je razvidno, da se tako moški kot tudi ženske v povprečju ne strinjajo z nobeno trditvijo. S trditvijo »V nobenem primeru ne bi delali dlje«, ki ima najvišje povprečje pri obeh spolih, se anketiranci niti strinjajo niti se ne strinjajo (moški: AS = 3,03; SO = 1,61,

ženske: AS = 3,13; SO = 1,66). Najnižje povprečje pa ima pri obeh spolih trditve »Bi bili deležni več izobraževanj v povezavi z delom«, s katero se prav tako oba spola ne strinjata (moški: AS = 2,30; SO = 1,32, ženske: AS = 2,27; SO = 1,32).

V nadaljevanju sem z Mann-Whitneyevim U-preizkusom primerjala, ali se porazdelitvi odgovorov na trditve statistično značilno razlikujeta glede na spol osebe. Na podlagi rezultatov, ki so razvidni iz priloge 8, lahko sklepamo, da se porazdelitvi odgovorov na trditve med moškimi in ženskami ne razlikujejo, saj je $p > 0,05$ pri vseh trditvah.

4.3.2 Starost

V prilogi 9 so prikazani rezultati strinjanja s trditvami o poznejšem upokojevanju glede na starostno skupino. Kot je razvidno iz podatkov ima najvišje povprečje pri anketirancih v starostni skupini od 50 do 59 let trditve »Bi bili delovni pogoji prilagojeni zmanjšanim delovnim sposobnostim« (AS = 2,92; SO = 1,49), medtem ko ima najvišje povprečje pri anketirancih v starostni skupini od 60 do 70 let trditve »V nobenem primeru ne bi delali dlje« (AS = 3,14; SO = 1,64). Pri obeh starostnih skupinah se anketiranci s trditvama v povprečju niti strinjajo niti se ne strinjajo. Na drugi strani pa ima najnižje povprečje pri obeh starostnih skupinah, trditve »Bi bili deležni več izobraževanj v povezavi z delom« (skupina od 50 do 59 let: AS = 2,43; SO = 1,37, skupina od 60 do 70 let: AS = 2,25; SO = 1,31).

V nadaljevanju sem ponovno z Mann-Whitneyevim U-preizkusom primerjala, ali se porazdelitvi odgovorov na trditve med starostnima skupinama statistično razlikujejo. Na podlagi rezultatov, ki so razvidni iz priloge 10, lahko sklepamo, da se porazdelitvi odgovorov med starostnima skupinama razlikujeta pri trditvah »Bi bili delovni pogoji prilagojeni zmanjšanim delovnim sposobnostim« ($p = 0,028$) in »V nobenem primeru ne bi delali dlje« ($p = 0,014$). Pri preostalih trditvah pa lahko trdimo, da se porazdelitvi med starostnima skupinama ne razlikujejo, saj je $p > 0,05$. Pri odgovorih na obe trditvi je starostna skupina 50–59 let tista, ki bi v večji meri ostala v zaposlitvi tudi po izpolnjenih pogojih za upokojitev.

4.3.3 Fizično zdravstveno stanje

V prilogi 11 so prikazani rezultati strinjanja s trditvami o poznejšem upokojevanju glede na samooceno fizičnega zdravstvenega stanja anketirancev. Kot je razvidno iz podatkov, ima najvišje povprečje, tako pri skupini z dobro samooceno zdravstvenega stanja kot tudi pri skupini s slabo samooceno zdravstvenega stanja, trditve »V nobenem primeru ne bi delali dlje« (skupina DOBRO zdravstveno stanje: AS = 3,08; SO = 1,66, skupina SLABO zdravstveno stanje: AS = 3,12; SO = 1,65). Pri obeh skupinah se anketiranci s v povprečju niti strinjajo niti se ne strinjajo. Na drugi strani pa ima najnižje povprečje pri obeh skupinah, trditve »Bi bili deležni več izobraževanj v povezavi z delom« (skupina DOBRO zdravstveno stanje: AS = 2,33; SO = 1,33, skupina SLABO zdravstveno stanje: AS = 2,09; SO = 1,30).

Na podlagi rezultatov Mann-Whitneyevega U-preizkusa, ki so prikazani v prilogi 12, lahko vidimo, da se porazdelitvi odgovorov med skupinama ne razlikujejo, saj je stopnja značilnosti pri vseh odgovorih previsoka ($p > 0,05$).

4.3.4 Dolgotrajna bolezen

V prilogi 13 so prikazani rezultati strinjanja s trditvami o poznejšem upokojevanju glede na to, ali anketiranec ima dolgotrajno bolezen ali ne. Kot je razvidno iz podatkov, ima najvišje povprečje tako pri skupini z dolgotrajno boleznijo, kot pri skupini brez dolgotrajne bolezni, trditev »V nobenem primeru ne bi delali dlje« (skupina z dolgotrajno boleznijo: AS = 3,10; SO = 1,64, skupina brez dolgotrajne bolezni: AS = 3,08; SO = 1,65). Pri obeh skupinah se anketiranci s trditvijo v povprečju niti strinjajo niti se ne strinjajo. Na drugi strani pa ima najnižje povprečje pri obeh skupinah trditev »Bi bili deležni več izobraževanj v povezavi z delom« (skupina z dolgotrajno boleznijo: AS = 2,11; SO = 1,29, skupina brez dolgotrajne bolezni: AS = 2,40; SO = 1,33).

Na podlagi rezultatov Mann-Whitneyevega U-preizkusa, ki so razvidni iz priloge 14, lahko sklepamo, da se porazdelitvi odgovorov med skupinama razlikujeta pri trditvi »Bi zaradi tega prejeli dodatek k plači« ($p = 0,043$), »Bi po upokojitvi prejeli dodatno, povišano pokojnino« ($p = 0,044$), »Bi imeli bolj fleksibilen delovni čas« ($p = 0,019$), »Bi prejeli več pomoči od sodelavcev/nadrejenih« ($p = 0,021$), »Bi bili deležni več izobraževanj v povezavi z delom« ($p < 0,001$), »Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši nadrejeni« ($p < 0,001$) in »Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši sodelavci« ($p < 0,001$). Pri preostalih trditvah pa lahko trdimo, da se porazdelitvi med skupinama ne razlikujejo, saj je $p > 0,05$. Kot pričakovano, so pri vseh navedenih trditvah k ostajanju v zaposlitvi (po izpolnitvi pogojev za upokojeve) bolj nagnjeni tisti posamezniki, ki dolgotrajne bolezni nimajo.

4.3.5 Psihično zdravje

V prilogi 15 so prikazani rezultati strinjanja s trditvami o poznejšem upokojevanju glede na to, ali se je anketiranec v zadnjem mesecu počutil depresivno ali potrto. Kot je razvidno iz podatkov, ima najvišje povprečje pri skupini, ki poroča o depresivnem počutju, trditev »Bi po upokojitvi prejeli dodatno, povišano pokojnino« (AS = 2,96; SO = 1,64), pri skupini, ki pa ne poroča o depresivnem počutju, ima najvišje povprečje trditev »V nobenem primeru ne bi delali dlje« (AS = 3,16; SO = 1,62). Pri obeh skupinah se anketiranci s trditvama v povprečju niti strinjajo niti se ne strinjajo. Na drugi strani pa ima najnižje povprečje pri obeh skupinah trditev »Bi bili deležni več izobraževanj v povezavi z delom« (skupina, ki poroča o depresivnem počutju: AS = 2,18; SO = 1,37, skupina, ki ne poroča o depresivnem počutju: AS = 2,31; SO = 1,30).

Na podlagi rezultatov Mann-Whitneyevega U-preizkusa, ki so razvidni iz priloge 16, lahko sklepamo, da se porazdelitvi odgovorov med skupinama razlikujeta pri trditvi »Bi bili deležni več izobraževanj v povezavi z delom« ($p = 0,040$) ter pri trditvi »V nobenem primeru ne bi delali dlje« ($p = 0,031$). Pri preostalih trditvah pa lahko trdimo, da se porazdelitvi med skupinama glede na psihično zdravstveno stanje anketirancev ne razlikujejo, saj je $p > 0,05$.

4.3.6 Zaposlitveni status

V prilogi 17 so prikazani rezultati strinjanja s trditvami o poznejšem upokojevanju glede na zaposlitveni status. Kot je razvidno iz podatkov, ima najvišje povprečje pri plačanih zaposlenih trditev »Bi po upokojitvi prejeli dodatno, povišano pokojnino« (AS = 3,17; SO = 1,57), medtem ko ima najvišje povprečje pri samozaposlenih trditev »V nobenem primeru ne bi delali dlje« (AS = 2,77; SO = 1,80). Pri obeh skupinah se anketiranci s trditvama v povprečju niti strinjajo niti se ne strinjajo. Na drugi strani pa ima najnižje povprečje pri plačanih zaposlenih trditev »Bi bili deležni več izobraževanj v povezavi z delom« (AS = 2,42; SO = 1,41), pri samozaposlenih pa trditev »Bi prejeli več pomoči od sodelavcev/nadrejenih« (AS = 1,78; SO = 1,22).

Na podlagi rezultatov Mann-Whitneyevega U-preizkusa, ki so razvidni iz priloge 18, lahko sklepamo, da se porazdelitvi odgovorov med skupinama razlikujeta pri trditvah »Bi prejeli več pomoči od sodelavcev/nadrejenih« ($p = 0,004$), »Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši nadrejeni« ($p = 0,013$) in »Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši sodelavci« ($p = 0,040$). Pri preostalih trditvah pa lahko trdimo, da se porazdelitvi med skupinama glede na zaposlitveni status ne razlikujejo, saj je $p > 0,05$. Pri odgovorih na vse tri trditve je skupina zaposlenih posameznikov tista, ki bi v večji meri ostala v zaposlitvi tudi po izpolnjenih pogojih za upokojeitev.

4.3.7 Poklic

V prilogi 19 so prikazani rezultati strinjanja s trditvami o poznejšem upokojevanju glede na poklicni položaj anketirancev. Kot je razvidno iz podatkov, ima najvišje povprečje, tako pri anketirancih v visokokvalificiranih poklicih, kot pri anketirancih v ostalih poklicih, trditev »Bi po upokojitvi prejeli dodatno, povišano pokojnino« (visokokvalificirani poklici: AS = 3,22; SO = 1,60, ostali poklici: AS = 3,09; SO = 1,50). Pri obeh skupinah se anketiranci s trditvijo v povprečju niti strinjajo niti se ne strinjajo. Na drugi strani pa ima najnižje povprečje pri obeh skupinah trditev »Bi bili deležni več izobraževanj v povezavi z delom« (visokokvalificirani poklici: AS = 2,58; SO = 1,41, ostali poklici: AS = 2,52; SO = 1,40).

Na podlagi rezultatov Mann-Whitneyevega U-preizkusa, ki so razvidni iz priloge 20, lahko sklepamo, da se porazdelitvi odgovorov med skupinama ne razlikujeta, saj je $p > 0,05$ pri vseh trditvah.

4.3.8 Zadovoljstvo z zaposlitvijo

V prilogi 21 so prikazani rezultati strinjanja s trditvami o poznejšem upokojevanju glede na zadovoljstvo anketirancev z zaposlitvijo. Kot je razvidno iz podatkov, ima najvišje povprečje pri skupini zadovoljnih anketirancev trditev »*Bi po upokojitvi prejeli dodatno, povišano pokojnino*« (AS = 3,16; SO = 1,58), medtem ko ima najvišje povprečje pri skupini nezadovoljnih anketirancev trditev »*Bi bili delovni pogoji prilagojeni zmanjšanim delovnim sposobnostim*« (AS = 3,19; SO = 1,72). Pri obeh skupinah se anketiranci s trditvama v povprečju niti strinjajo, niti se ne strinjajo. Na drugi strani pa ima najnižje povprečje pri obeh skupinah trditev »*Bi bili deležni več izobraževanj v povezavi z delom*« (zadovoljni anketiranci: AS = 2,47; SO = 1,44, nezadovoljni anketiranci: AS = 2,37; SO = 1,59).

Na podlagi rezultatov Mann-Whitneyevega U-preizkusa, ki so razvidni iz priloge 22, lahko sklepamo, da se porazdelitvi odgovorov med skupinama ne razlikujejo, saj je $p > 0,05$ pri vseh trditvah.

4.3.9 Fizična zahtevnost dela

V prilogi 23 so prikazani rezultati strinjanja s trditvami o poznejšem upokojevanju glede na fizično zahtevnost dela. Kot je razvidno iz podatkov, ima najvišje povprečje pri anketirancih s fizično zahtevnim delom trditev »*Bi lahko opravljali manj zahtevno delo*« (AS = 2,90; SO = 1,58), medtem ko ima najvišje povprečje pri anketirancih s fizično nezahtevnim delom, trditev »*Bi po upokojitvi prejeli dodatno, povišano pokojnino*« (AS = 3,30; SO = 1,55). Pri obeh skupinah se anketiranci s trditvama v povprečju niti strinjajo niti se ne strinjajo. Na drugi strani ima najnižje povprečje pri anketirancih s fizično zahtevnim delom trditev »*Bi bili deležni več izobraževanj v povezavi z delom*« (AS = 2,30; SO = 1,40), pri anketirancih s fizično nezahtevnim delom pa trditev »*Bi prejeli več pomoči od sodelavcev/nadrejenih*« (AS = 2,54; SO = 1,43).

Na podlagi rezultatov Mann-Whitneyevega U-preizkusa, ki so razvidni iz priloge 24, lahko sklepamo, da se porazdelitvi odgovorov med skupinama ne razlikujeta, saj je $p > 0,05$ pri vseh trditvah.

4.3.10 Lastnosti dela

Glede na podatke iz priloge 25 ima med trditvami o lastnostih dela najvišje povprečje trditev »*Bi bili delovni pogoji prilagojeni zmanjšanim delovnim sposobnostim*« (AS = 2,68; SO = 1,47), s katero se anketiranci v povprečju niti strinjajo niti se ne strinjajo. Najnižje povprečje pa ima trditev »*Bi bili deležni več izobraževanj v povezavi z delom*« (AS = 2,28; SO = 1,32), s katero se anketiranci v povprečju ne strinjajo.

V prilogi 26 so prikazani rezultati Wilxonovega preizkusa predznačenih rangov o strinjanju s trditvami o lastnostih dela glede poznejšega upokojevanja. Tu sem uporabila

omenjen preizkus, ker gre za Preizkus domneve o vrednosti (ene) aritmetične sredine. S preizkusom sem želela preverili, ali porazdelitev odgovorov leži bolj desno od testne vrednosti 3. Na podlagi rezultatov lahko sklepamo, da to ne drži, saj porazdelitev leži statistično značilno v levo smer od vrednosti 3 (torej v nasprotno smer).

V tabeli 5 in prilogi 27 so prikazani rezultati Friedmanove analize variance. S testom sem želela narediti Preizkus domneve o enakosti več aritmetičnih sredin za odvisne vzorce. Kot je razvidno iz rezultatov, obstajajo statistično značilne razlike med podanimi trditvami ($p < 0,001$), med katerimi najbolj izstopa trditev »Bi bili delovni pogoji prilagojeni zmanjšanim delovnim sposobnostim«, najmanj pa trditev »Bi bili deležni več izobraževanj v povezavi z delom«.

Tabela 4: Friedmanova analiza variance o strinjanju s trditvami

Testni podatki	Vrednosti
N	930
χ^2	178,936
Stopinje prostosti	6
P-vrednost	< 0,001

Vir: lastno delo.

4.3.11 Premoženjsko stanje

V prilogi 28 so prikazani rezultati strinjanja s trditvami o poznejšem upokojevanju glede na premoženjsko stanje. Kot je razvidno iz podatkov, ima najvišje povprečje:

- pri anketirancih iz prve premoženjske skupine (od –2.000 do 100.000) trditev »V nobenem primeru ne bi delali dlje« (AS = 2,95; SO = 1,58);
- pri anketirancih iz druge premoženjske skupine (od 100.001 do 300.000), trditev »Bi po upokojitvi prejeli dodatno, povišano pokojnino« (AS = 3,11; SO = 1,50);
- pri anketirancih iz tretje premoženjske skupine (več kot 300.001) pa trditev »V nobenem primeru ne bi delali dlje« (AS = 3,25; SO = 1,70).

Pri vseh skupinah se anketiranci s trditvami v povprečju niti strinjajo niti se ne strinjajo. Na drugi strani pa ima najnižje povprečje pri vseh treh premoženjskih skupinah trditev »Bi bili deležni več izobraževanj v povezavi z delom« (prva premoženjska skupina: AS = 2,18; SO = 1,21, druga premoženjska skupina: AS = 2,47; SO = 1,36, tretja premoženjska skupina: AS = 2,09; SO = 1,35).

V nadaljevanju sem s Kruskal-Wallisovim preizkusom primerjala, ali se porazdelitve odgovorov na trditve glede na premoženjsko stanje statistično razlikujejo. Na podlagi rezultatov, ki so razvidni iz priloge 29, lahko sklepamo, da se porazdelitve odgovorov med premoženjskimi skupinami razlikujejo pri trditvi »Bi zaradi tega prejeli dodatek k plači«.

($p = 0,007$), »Bi imeli bolj fleksibilen delovni čas« ($p = 0,046$), »Bi prejeli več pomoči od sodelavcev/nadrejenih« ($p = 0,002$), »Bi bili deležni več izobraževanj v povezavi z delom« ($p = 0,003$) in »Bi lahko opravljali manj zahtevno delo« ($p = 0,009$). Pri odgovorih na navedene trditve so anketiranci iz druge premoženjske skupine tisti, ki bi v večji meri ostali v zaposlitvi tudi po izpolnjenih pogojih za upokožitev.

Nato sem naredila še preizkuse dvojic, katerih rezultati so prikazani v prilogi 30. Kot je razvidno iz rezultatov so za trditve:

- »Bi zaradi tega prejeli dodatek k plači« razlike statistično značilne med dvojico Tretja premoženjska skupina – Druga premoženjska skupina ($p = 0,002$);
- »Bi po upokožitvi prejeli dodatno, povišano pokojnino« razlike statistično značilne med dvojico Tretja premoženjska skupina – Druga premoženjska skupina ($p = 0,025$);
- »Bi imeli bolj fleksibilen delovni čas« razlike statistično značilne med dvojico Tretja premoženjska skupina – Druga premoženjska skupina ($p = 0,019$);
- »Bi prejeli več pomoči od sodelavcev/nadrejenih« razlike statistično značilne med dvojico Tretja premoženjska skupina – Druga premoženjska skupina ($p < 0,001$);
- »Bi bili deležni več izobraževanj v povezavi z delom« razlike statistično značilne med dvojico Tretja premoženjska skupina – Druga premoženjska skupina ($p < 0,001$);
- »Bi lahko opravljali manj zahtevno delo« razlike statistično značilne med dvojico Tretja premoženjska skupina – Druga premoženjska skupina ($p = 0,002$);
- »Bi vašo namero o kasnejši upokožitvi podprli vaši nadrejeni« razlike statistično značilne med dvojico Tretja premoženjska skupina – Druga premoženjska skupina ($p = 0,034$);
- »Bi vašo namero o kasnejši upokožitvi podprli vaši sodelavci« razlike statistično značilne med dvojico Tretja premoženjska skupina – Druga premoženjska skupina ($p = 0,015$);
- »V nobenem primeru ne bi delali dlje« razlike statistično značilne med dvojico Tretja premoženjska skupina – Druga premoženjska skupina ($p = 0,025$).

4.3.12 Finančne vzpodbude

Trditev »Bi po upokožitvi prejeli dodatno, povišano pokojnino« (AS = 2,90; SO = 1,52) ima višje povprečje kot trditev »Bi zaradi tega prejeli dodatek k plači« (AS = 2,72; SO = 1,52), pri obeh trditvah pa se anketiranci s trditvama v povprečju niti strinjajo niti ne strinjajo.

V prilogi 31 so prikazani rezultati Wilcoxonovega preizkusa predznačenih rangov o strinjanju s trditvami o finančnih vzpodbudah glede poznejšega upokojevanja. S preizkusom sem želela preveriti ali porazdelitev odgovorov leži bolj desno od testne vrednosti 3. Na podlagi rezultatov lahko sklepamo, da to ne drži, saj porazdelitev leži statistično značilno v levo smer od vrednosti 3 (torej v nasprotno smer).

4.3.13 Stopnja izobrazbe

V prilogi 32 so prikazani rezultati strinjanja s trditvami o poznejšem upokojevanju glede na stopnjo izobrazbe. Kot je razvidno iz podatkov ima najvišje povprečje:

- pri anketirancih z nizko izobrazbo trditev »V nobenem primeru ne bi delali dlje« (AS = 3,21; SO = 1,66);
- pri anketirancih s srednjo izobrazbo prav tako trditev »V nobenem primeru ne bi delali dlje« (AS = 3,08; SO = 1,65);
- pri anketirancih z visoko izobrazbo pa trditev »Bi po upokojitvi prejeli dodatno, povišano pokojnino« (AS = 3,13; SO = 1,57).

Pri vseh skupinah se anketiranci s trditvami v povprečju niti strinjajo niti se ne strinjajo. Na drugi strani pa ima najnižje povprečje pri anketirancih z nizko in srednjo izobrazbo trditev »Bi bili deležni več izobraževanj v povezavi z delom« (skupina z nizko izobrazbo: AS = 2,36; SO = 1,44, skupina s srednjo izobrazbo: AS = 2,24; SO = 1,31), pri anketirancih z visoko izobrazbo pa trditvi »Bi bili deležni več izobraževanj v povezavi z delom« (AS = 2,44; SO = 1,44) in »Bi lahko opravljali manj zahtevno delo« (AS = 2,44; SO = 1,48).

V nadaljevanju sem s Kruskal-Wallisovim preizkusom primerjala, ali se porazdelitve odgovorov na trditve glede na stopnjo izobrazbe statistično razlikujejo. Na podlagi rezultatov, ki so razvidni iz priloge 33, lahko sklepamo, da se povprečja odgovorov na trditve ne razlikujejo glede na stopnjo izobrazbe, saj je $p > 0,05$ pri vseh trditvah.

Nato sem naredila še preizkuse dvojic, katerih rezultati so prikazani v tabeli 6 in tabeli 7. Kot je razvidno iz tabele 6 so za trditev »Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši nadrejeni« razlike statistično značilne med dvojicama Srednja izobrazba – Visoka izobrazba ($p = 0,024$) ter Nizka izobrazba – Visoka izobrazba ($p = 0,062$).

Tabela 5: Preizkus dvojic za trditev »Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši nadrejeni«

Dvojice	Testna statistika	p-vrednost
Nizka izobrazba – Srednja izobrazba	1,165	0,940
Srednja izobrazba – Visoka izobrazba	–36,863	0,024
Nizka izobrazba – Visoka izobrazba	–35,698	0,062

Vir: lastno delo.

Kot je razvidno iz tabele 7 so za trditev »Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši sodelavci« razlike statistično značilne med dvojicama Srednja izobrazba – Visoka izobrazba ($p = 0,028$) ter Nizka izobrazba – Visoka izobrazba ($p = 0,040$).

Tabela 6: Preizkus dvojic za trditve »Bi vaša namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši sodelavci«

Dvojice	Testna statistika	p-vrednost
Nizka izobrazba – Srednja izobrazba	–3,376	0,828
Srednja izobrazba – Visoka izobrazba	–35,925	0,028
Nizka izobrazba – Visoka izobrazba	–39,301	0,040

Vir: lastno delo.

4.3.14 Partnerski status

V prilogi 34 so prikazani rezultati strinjanja s trditvami o poznejšem upokojevanju glede na partnerski status anketirancev. Kot je razvidno iz podatkov ima najvišje povprečje, tako pri skupini s partnerjem kot pri skupini brez partnerja, trditev »V nobenem primeru ne bi delali dlje« (skupina s partnerjem: AS = 3,12; SO = 1,64, skupina brez partnerja: AS = 2,94; SO = 1,66). Pri obeh skupinah se anketiranci s trditvijo v povprečju niti strinjajo niti se ne strinjajo. Na drugi strani pa ima najnižje povprečje pri obeh skupinah trditev »Bi bili deležni več izobraževanj v povezavi z delom« (skupina s partnerjem: AS = 2,28; SO = 1,32, skupina brez partnerja: AS = 2,23; SO = 1,30).

Na podlagi rezultatov Mann-Whitneyevega U-preizkusa, ki so razvidni iz priloge 35, lahko sklepamo, da se porazdelitvi odgovorov med skupinama ne razlikujeta, saj je $p > 0,05$.

4.3.15 Oskrba

V prilogi 36 so prikazani rezultati strinjanja s trditvami o poznejšem upokojevanju glede na to, ali je anketiranec v zadnjih 12 mesecih moral skrbeti za starša/partnerja. Kot je razvidno iz podatkov ima najvišje povprečje, tako pri skupini, ki je odgovorila, da so morali skrbeti za starša/partnerja, kot pri skupini, ki je odgovorila, da jim ni bilo potrebno skrbeti za starša/partnerja, trditev »Bi po upokojitvi prejeli dodatno, povišano pokojnino« (skupina, ki je odgovorila, da so morali skrbeti za starša/partnerja: AS = 3,11; SO = 1,60, skupina, ki je odgovorila, da jim ni bilo potrebno skrbeti za starša/partnerja: AS = 3,15; SO = 1,55). Pri obeh skupinah se anketiranci s trditvijo v povprečju niti strinjajo niti se ne strinjajo. Na drugi strani pa ima najnižje povprečje pri obeh skupinah trditev »Bi bili deležni več izobraževanj v povezavi z delom« (skupina, ki je odgovorila, da so morali skrbeti za starša/partnerja: AS = 2,48; SO = 1,41, skupina, ki je odgovorila, da jim ni bilo potrebno skrbeti za starša/partnerja: AS = 2,52; SO = 1,43).

Na podlagi rezultatov Mann-Whitneyevega U-preizkusa, ki so razvidni iz priloge 37, lahko sklepamo, da se porazdelitvi odgovorov med skupinama ne razlikujeta, saj je $p > 0,05$.

4.3.16 Zaposleni in upokojenci

V prilogi 38 so prikazani rezultati strinjanja s trditvami o poznejšem upokojevanju glede na to, ali je anketiranec zaposlen ali upokojen. Kot je razvidno iz podatkov, ima najvišje povprečje pri zaposlenih anketirancih trditev »*Bi po upokojitvi prejeli dodatno, povišano pokojnino*« (AS = 3,10; SO = 1,58), medtem ko ima najvišje povprečje pri upokojenih anketirancih trditev »*V nobenem primeru ne bi delali dlje*« (AS = 3,19; SO = 1,63). Pri obeh skupinah se anketiranci s trditvama v povprečju niti strinjajo niti se ne strinjajo. Na drugi strani pa ima najnižje povprečje pri obeh skupinah trditev »*Bi bili deležni več izobraževanj v povezavi z delom*« (zaposleni anketiranci: AS = 2,45; SO = 1,43, upokojeni anketiranci: AS = 2,24; SO = 1,31).

Na podlagi rezultatov Mann-Whitneyevega U-preizkusa, ki so razvidni iz priloge 39, lahko sklepamo, da se porazdelitvi odgovorov med skupinama razlikujeta pri trditvah »*Bi imeli bolj fleksibilen delovni čas*« ($p = 0,011$), »*Bi bili delovni pogoji prilagojeni zmanjšanim delovnim sposobnostim*« ($p = 0,045$), »*Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši nadrejeni*« ($p < 0,001$), »*Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši sodelavci*« ($p < 0,001$) in »*V nobenem primeru ne bi delali dlje*« ($p < 0,001$). Pri preostalih trditvah pa lahko trdimo, da se porazdelitvi med skupinama glede na to, ali je anketiranec zaposlen ali upokojen ne razlikujeta, saj je $p > 0,05$.

5 DISKUSIJA

S pomočjo sekundarnih podatkov ankete SHARE sem želela analizirati vpliv posameznih dejavnikov na odločitev posameznika o poznejšem izstopu iz trga dela v Sloveniji (Börsch-Supan, 2022). Poglavje je v nadaljevanju namenjeno združitvi pregleda literature in empirične analize ter preverjanju hipotez. Prav tako bom v nadaljevanju opisala lastnosti posameznikov, ki se odločijo delati dlje, kljub izpolnjenim pogojem za upokožitev, vključno z njihovimi demografskimi podatki, zdravjem, zaposlitvenimi oz. delovnimi pogoji, finančnimi in socialnimi dejavniki. Hkrati pa bom tudi opisala lastnosti posameznikov, ki se v nobenem primeru ne bi odločili delati dlje.

Hipoteza 1a: Premoženjsko stanje osebe vpliva na odločitev posameznika o podaljšanju zaposlitve po izpolnjenih pogojih za upokožitev.

Na podlagi rezultatov testa (priloga 29) lahko hipotezo delno sprejmemo in trdimo, da premoženjsko stanje osebe delno vpliva na odločitev posameznika o podaljšanju zaposlitve po izpolnjenih pogojih za upokožitev, saj je bilo statistično značilnih pet trditev od desetih. To pomeni, da se rezultati skladajo z zaključki Tur-Sinai in Spivak (2022), ki navajata, da socio-ekonomski status statistično prispeva k pripravljenosti posameznikov, da nadaljujejo z delom, potem ko dosežejo zakonsko določeno starost za upokožitev.

Ob pregledu rezultatov lahko ugotovimo, da so si izsledki pri vseh statistično značilnih trditvah podobni, in sicer v smislu, da so osebe, ki imajo visoko raven premoženja, manj pripravljene k podaljševanju zaposlitve in bolj naklonjene upokojitvi kot osebe, ki imajo srednjo in nizko raven premoženja. To torej pomeni, da so povprečja trditve pri osebah z visoko in nizko ravno premoženja nižja kot pri osebah s srednjo ravno. Poleg tega pa so vsa povprečja nižja od 3, kar pomeni, da se anketiranci v povprečju s trditvami niti strinjajo niti ne strinjajo ali pa se s trditvami ne strinjajo. Ti izsledki nakazujejo na ponavljajoč vzorec, in sicer lahko pri osebah z visoko ravno premoženja razberemo jasno naklonjenost k takojšnji upokojitvi. To se sklada z ugotovitvami Tur-Sinai in Spivak (2022), ki sta ugotovila, da je za prejemnike višjih pokojnin značilno hitrejšo upokojevanje oz. se manj verjetno vračajo na trg dela. Ugotovitve so presenetljive predvsem pri primerjavi oseb z nizko in srednjo ravno premoženja, saj rezultati pri vseh navedenih trditvah nakazujejo večjo naklonjenost k podaljšanju zaposlitve pri osebah s srednjo kot pri osebah z nizko ravno premoženja. To pa ni v skladu z zaključki Tur-Sinai in Spivak (2022), ki ugotavljata, da je možnost podaljšanja zaposlitve ali možnost vrnitve na trg dela po upokojitvi verjetnejša pri posameznikih, ki potrebujejo dodaten dohodek ali pa morajo financirati hipoteko oz. najemnino. Čeprav so povprečja pri posameznih premoženjskih razredih nizka (anketiranci se s trditvami niti strinjajo niti ne strinjajo ali se celo ne strinjajo s podaljšanjem zaposlitve po izpolnjenih pogojih), se posamezniki s srednjo ravno premoženja bolj nagibajo k podaljšanju zaposlitve kot ostali. Glede na dobljene rezultate lahko trdimo, da premoženjsko stanje posameznika delno vpliva na odločitev o upokojitvi.

Hipoteza 1b: Finančne vzpodbude (npr. dodatek k plači, dodatek pri pokojnini ob upokojitvi) pozitivno vplivajo na odločitev posameznika o podaljšanju zaposlitve po izpolnjenih pogojih za upokojitev.

Na podlagi rezultatov testa (priloga 31) zastavljene hipoteze nismo uspeli potrditi, kar pomeni, da ne moremo trditi, da finančne vzpodbude pozitivno vplivajo na odločitev posameznika o podaljšanju zaposlitve po izpolnjenih pogojih za upokojitev. Nadalje ugotavljam, da se rezultati ne skladajo z zaključki Hermansena in Midtsundstada (2018), ki navajata, da finančne spodbude pomembno vplivajo na vedenje ob upokojitvi.

Hipoteza 2a: Prilagojeni delovni pogoji (npr. možnost fleksibilnega delovnega časa, opravljanje manj zahtevnih del) in zagotavljanje izobraževanj oz. usposabljanj starejšim delavcem pozitivno vplivajo na podaljšanje zaposlitve po izpolnjenih pogojih za upokojitev.

Na podlagi rezultatov testa (priloga 26) zastavljene hipoteze nismo uspeli potrditi, kar pomeni, da ne moremo trditi, da prilagojeni delovni pogoji (npr. možnost fleksibilnega delovnega časa, opravljanje manj zahtevnih del) in zagotavljanje izobraževanj oz. usposabljanj starejšim delavcem pozitivno vplivajo na podaljšanje zaposlitve po izpolnjenih pogojih za upokojitev. Tovrstnih ugotovitev ne moremo povezati z zaključki, do katerih so prišli Hudomiet in drugi (2021), Phillipson in Smith (2006), Armstrong-Stassen in Ursel (2011) ter Loretto in Vickerstaff (2015): razširitev možnosti za fleksibilno zaposlitev oz.

fleksibilnejši urniki, opravljanje manj zahtevnih del (tako fizičnih kot tudi miselnih) ter zagotavljanje priložnosti za vseživljenjsko učenje oz. zagotavljanje izobraževanj, spodbujajo starejše delavce, da delajo dlje in odložijo upokožitev.

Hipoteza 2b: Podpora nadrejenega in sodelavcev glede nadaljevanja zaposlitve ter večja pomoč sodelavcev/nadrejenih na delovnem mestu pozitivno vplivajo na podaljšanje zaposlitve po izpolnjenih pogojih za upokožitev.

Na podlagi rezultatov testa (priloga 26) zastavljene hipoteze nismo uspeli potrditi, kar pomeni, da ne moremo trditi, da podpora nadrejenega in sodelavcev glede nadaljevanja zaposlitve ter večja pomoč sodelavcev/nadrejenih na delovnem mestu pozitivno vplivajo na podaljšanje zaposlitve po izpolnjenih pogojih za upokožitev. Ti rezultati se ne skladajo z ugotovitvami Henkens in drugih (2009), ki navajajo, da je pri zaposlenih, ki imajo visoko podporo svojega partnerja, nadrejenega in sodelavcev pri nadaljevanju zaposlitve, večja verjetnost, da bodo pozneje izstopili iz trga dela.

Hipoteza 2c: Zadovoljstvo na delovnem mestu pozitivno vpliva na podaljšanje zaposlitve po izpolnjenih pogojih za upokožitev.

Na podlagi rezultatov testa (priloga 22) ne moremo sprejeti sklepa, ki smo ga zastavili v hipotezi 2c, saj nobena izmed trditev pri preizkusu ni bila statistično značilna. To pomeni, da ne moremo trditi, da zadovoljstvo na delovnem mestu pozitivno vpliva na podaljšanje zaposlitve po izpolnjenih pogojih za upokožitev. Zanimivo je, da se rezultati ne skladajo z zaključki iz pregleda literature, ki kažejo, da občutek zadovoljstva pri delu oz. na delovnem mestu ter pozitiven odnos na delovnem mestu pomembno vplivajo na zadržanje starejših delavcev oz. na podaljšanje zaposlitve (Nilsson in drugi, 2011; Armstrong-Stassen in Ursel, 2011). Čeprav s preizkusom nismo uspeli dokazati statistično značilnih razlik, je večina povprečij pri trditvah višjih pri osebah, ki so zadovoljni na delovnem mestu, kot pri osebah, ki niso zadovoljni. To nakazuje na to, da se posamezniki, ki so zadovoljni na delovnem mestu, bolj nagibajo k podaljšanju zaposlitve kot osebe, ki niso zadovoljne. Glede na višine povprečij trditev je zadovoljnim posameznikom najpomembnejši dejavnik dodatna povišana pokojnina ob upokožitvi, nezadovoljnim posameznikom pa zmanjšanim sposobnostim prilagojeni delovni pogoji.

Kljub temu pa, kot že prej omenjeno, glede na dobljene rezultate preizkusa naše zastavljene raziskovalne hipoteze nismo uspeli potrditi. Glede na višino povprečij pa lahko trdimo, da tako posamezniki, ki niso zadovoljni na delovnem mestu, kot tudi posamezniki, ki so zadovoljni na delovnem mestu, ne želijo podaljšati zaposlitve po izpolnitvi pogojev za upokožitev.

Hipoteza 3: Fizična zahtevnost zaposlitve negativno vpliva na podaljšanje zaposlitve po izpolnjenih pogojih za upokožitev.

Na podlagi rezultatov testa (priloga 24) zastavljene hipoteze nismo uspeli potrditi, saj nobena izmed trditev pri preizkusu ni bila statistično značilna, kar pomeni, da ne moremo trditi, da fizična zahtevnost zaposlitve negativno vpliva na podaljšanje zaposlitve po izpolnjenih pogojih za upokožitev. To je presenetljivo, saj ugotovitev ne moremo povezati z zaključki številnih avtorjev. Ti navajajo, da delavci, ki opravljajo fizično naporna dela, niso naklonjeni k podaljševanju zaposlitve, ampak se večinoma upokožijo kar 10 let prej, kot je zakonsko določena starost za upokožitev oz. se upokožijo prej kot ostali delavci (npr. pisarniški delavci ali delavci na višjih položajih) (Luchak, 1997; Schubert in Sobala, 2005; Denton in drugi, 2013). Čeprav s preizkusom nismo uspeli dokazati statistično značilnih razlik, je večina povprečij pri trditvah manjša pri osebah, ki imajo fizično zahtevne zaposlitve, kot pri osebah, ki imajo fizično nezahtevne zaposlitve. To nakazuje na to, da se posamezniki, ki imajo fizično nezahtevne zaposlitve, bolj nagibajo k podaljšanju zaposlitve kot osebe, ki imajo zahtevne zaposlitve. Po pričakovanjih je posameznikom s fizično zahtevno zaposlitvijo najpomembnejši dejavnik pri ostajanju na trgu dela opravljanje manj zahtevnega dela ter zmanjšanim delovnim sposobnostim prilagojeni delovni pogoji.

Kljub temu pa, kot že prej omenjeno, glede na dobljene rezultate preizkusa naše zastavljene raziskovalne hipoteze nismo uspeli potrditi. Glede na višino povprečij pa lahko trdimo, da tako posamezniki, ki imajo fizično nezahtevne zaposlitve, kot tudi posamezniki, ki imajo fizično zahtevne zaposlitve, ne želijo podaljšati zaposlitve po izpolnitvi pogojev za upokožitev.

Hipoteza 4a: Slabo fizično zdravstveno stanje oseb negativno vpliva na podaljšanje zaposlitve po izpolnjenih pogojih za upokožitev.

Na podlagi rezultatov testa (priloga 12) zastavljene hipoteze nismo uspeli potrditi, saj nobena izmed trditev pri preizkusu ni bila statistično značilna, kar pomeni, da ne moremo trditi, da slabo fizično zdravstveno stanje oseb negativno vpliva na podaljšanje zaposlitve po izpolnjenih pogojih za upokožitev. Nenavadne ugotovitve ne odražajo zaključkov, do katerih so prišli številni avtorji, in sicer da so posamezniki, ki poročajo o boljšem zdravstvenem stanju, bolj nagnjeni k podaljšanju zaposlitve tudi po izpolnjenih pogojih za upokožitev ter da je verjetnost za nadaljevanje zaposlitve manjša pri posameznikih s slabšim poročanim zdravstvenim stanjem (Wang in drugi, 2008; Topa in drugi, 2014; Virtanen in drugi, 2014; Sewdas in drugi, 2017; Anxo in drugi, 2019). Čeprav s preizkusom nismo uspeli dokazati statistično značilnih razlik, je večina povprečij pri trditvah manjša pri osebah s slabim fizičnim zdravstvenim stanjem kot pri osebah z dobrim zdravstvenim stanjem. To nakazuje na to, da se posamezniki z dobrim zdravstvenim stanjem bolj nagibajo k podaljšanju zaposlitve kot posamezniki s slabim zdravstvenim stanjem. Kljub temu pa, kot že prej omenjeno, glede na rezultate preizkusa, naše zastavljene raziskovalne hipoteze nismo uspeli potrditi. Glede na višino povprečij pa lahko trdimo, da ne glede na samooceno zdravstvenega stanja, posameznik ni pripravljen delati po izpolnitvi pogojev za upokožitev.

Postavljeno hipotezo pa lahko preverjamo tudi s pomočjo preizkusa iz priloge 14. Na podlagi rezultatov hipotezo sprejmemo, saj je bilo statistično značilnih sedem trditev od desetih, kar pomeni, da lahko trdimo, da slabo fizično zdravstveno stanje oseb negativno vpliva na podaljšanje zaposlitve po izpolnjenih pogojih za upokožitev. Tovrstne ugotovitve navajajo tudi Demou in drugi (2017), in sicer da je pri posameznikih, ki poročajo o dolgotrajni bolezni, večja verjetnost polne upokožitve ob izpolnitvi pogojev za upokožitev kot pri posameznikih, ki ne poročajo o dolgotrajni bolezni.

Ob pregledu rezultatov lahko ugotovimo, da so posameznike, ki imajo dolgotrajno bolezen, k podaljšanju zaposlitve (ob izpolnjenih pogojih za upokožitev) najmanj prepričale trditve *»Bi bili deležni več izobraževanj v povezavi z delom«*, *»Bi vaša namero o kasnejši upokožitvi podprli vaši nadrejeni«* in *»Bi vaša namero o kasnejši upokožitvi podprli vaši sodelavci«* (med statistično značilnimi trditvami). Poleg tega lahko razberemo, da so povprečja pri vseh statistično značilnih trditvah večja pri posameznikih, ki so odgovorili, da nimajo dolgotrajne bolezni, kot pri posameznikih, ki so odgovorili, da imajo dolgotrajno bolezen. To nakazuje, da so osebe, ki nimajo dolgotrajne bolezni, bolj nagnjene k podaljšanju zaposlitve.

Kljub tem ugotovitvam so povprečja pri obeh skupinah še vedno manjša od 3, kar nakazuje na to, da posamezniki ne glede na zdravstveno stanje niso pripravljeni delati dlje. Vendar pa lahko trdimo, da osebe s slabim fizičnim zdravstvenim stanjem oz. osebe, ki poročajo o dolgotrajni bolezni, niso pripravljene delati po izpolnjenih pogojih za upokožitev.

Hipoteza 4b: Slabo psihično zdravstveno stanje oseb negativno vpliva na podaljšanje zaposlitve po izpolnjenih pogojih za upokožitev.

Na podlagi rezultatov testa (priloga 16) lahko hipotezo delno sprejmemo in trdimo, da slabo psihično zdravstveno stanje oseb delno negativno vpliva na odločitev posameznika o podaljšanju zaposlitve po izpolnjenih pogojih za upokožitev, saj sta bili statistično značilni dve trditvi od desetih. To pomeni, da se rezultati delno skladajo z zaključki, do katerih so prišli Demou in drugi (2017) ter Virtanen in drugi (2014), ki poudarjajo, da je psihično zdravje pomemben dejavnik pri podaljševanju zaposlitve in odložitvi upokožitve.

Rezultati so pri statistično značilni trditvi *»Bi bili deležni več izobraževanj v povezavi z delom«* tako pri osebah, ki se v zadnjem mesecu niso počutile depresivno ali potrto (AS = 2,31), kot tudi pri osebah, ki so se v zadnjem mesecu počutile depresivno ali potrto (AS = 2,18), manjši od 3, kar pomeni, da se posamezniki s trditvijo ne strinjajo. Kljub temu pa lahko trdimo, da so osebe, ki se v zadnjem mesecu niso počutile depresivno ali potrto, bolj nagnjene k podaljševanju zaposlitve v primeru zagotavljanja več izobraževanj kot osebe, ki so se v zadnjem mesecu počutile depresivno ali potrto. To pomeni, da se rezultati navedene trditve skladajo z izsledki Demou in drugih (2017) ter Virtanena in drugih. Presenetljivi pa so izsledki pri statistično značilni trditvi *»V nobenem primeru ne bi delali dlje«* zaradi višjega povprečja pri osebah, ki so odgovorile, da se v zadnjem mesecu niso počutile depresivno ali potrto (AS = 3,16), kot pri osebah, ki so odgovorile, da so se v zadnjem

mesecu počutile depresivno ali potrto ($AS = 2,92$). Poleg tega je tudi večina preostalih povprečij pri trditvah večja pri osebah, ki so se v zadnjem mesecu počutile depresivno ali potrto, kot pri osebah, ki se niso počutile depresivno ali potrto. To nakazuje na to, da se posamezniki, ki so depresivni, bolj nagibajo k podaljšanju zaposlitve kot posamezniki, ki niso depresivni, ter tudi, da so osebe, ki se v zadnjem mesecu niso počutile depresivno ali potrto, bolj naklonjene takojšnji upokojitvi kot pa osebe, ki so se v zadnjem mesecu počutile depresivno ali potrto, kar ni v skladu z Demou in drugimi (2017) ter Virtanenom in drugimi. Zaključimo, da so si rezultati kontradiktorni med posameznima trditvama ter da ne moremo z gotovostjo trditi, da psihično zdravje nima negativnega vpliva na podaljšanje zaposlitve po izpolnitvi pogojev.

Hipoteza 4c: Potreba družinskih članov po oskrbi negativno vpliva na podaljšanje zaposlitve po izpolnjenih pogojih za upokožitev.

Na podlagi rezultatov testa (priloga 37) zastavljene hipoteze nismo uspeli potrditi, saj nobena izmed trditev pri preizkusu ni bila statistično značilna. Torej ne moremo trditi, da potreba družinskih članov po oskrbi negativno vpliva na podaljšanje zaposlitve po izpolnjenih pogojih za upokožitev. Nenavadne ugotovitve ne odražajo sklepov, do katerih so prišli številni avtorji, in sicer da odgovornost za vsakodnevno oskrbo družinskega člana ali celo vnuka poveča verjetnost polne upokožitve oz. zmanjša verjetnost podaljšanja zaposlitve ali ponovne zaposlitve po upokožitvi (Dingemans in drugi, 2016; Gonzales in drugi, 2017). Glede na rezultate lahko torej trdimo, da ne glede na potrebo družinskih članov po oskrbi, posameznik ni pripravljen delati po izpolnitvi pogojev za upokožitev.

Hipoteza 5a: Samozaposlitev pozitivno vpliva na podaljšanje zaposlitve po izpolnjenih pogojih za upokožitev.

Postavljeno hipotezo preverjamo s pomočjo preizkusa iz priloge 18. Čeprav so pri preizkusu bile statistično značilne tri trditve od desetih, hipoteze zaradi višine povprečij nismo uspeli potrditi, kar pomeni, da ne moremo trditi, da samozaposlenost pozitivno vpliva na odločitev posameznika o podaljšanju zaposlitve po izpolnjenih pogojih za upokožitev. To pomeni, da se rezultati ne skladajo z zaključki večine avtorjev, ki kažejo, da je verjetnost zaposlitve po izpolnjenih pogojih za upokožitev večja pri samozaposlenih kot pri plačanih zaposlenih posameznikih, ter da je verjetnost zgodnjega izstopa iz trga dela manjša pri samozaposlenih, kot pri plačanih zaposlenih osebah (Wahrendorf in drugi, 2017; Anxo in drugi, 2019; Tur-Sinai in Spivak, 2022). Rezultati kažejo ravno nasproten pojav, in sicer, če primerjamo povprečja pri trditvah, je razvidno, da je devet od desetih povprečij manjših pri samozaposlenih kot pri plačanih zaposlenih. To velja tudi pri vseh treh statistično značilnih ugotovitvah, kjer so povprečja pri plačanih zaposlenih večja kot pri samozaposlenih. Ti izsledki nakazujejo na večjo naklonjenost takojšnji upokojitvi ob izpolnitvi pogojev pri samozaposlenih kot pri plačanih zaposlenih, kar je popolno nasprotje ugotovitvam iz pregleda literature. Glede na višino povprečij pa lahko trdimo, da ne glede na zaposlitveni status, posameznik ni pripravljen delati po izpolnitvi pogojev za upokožitev.

Hipoteza 5b: Delovna mesta, ki zahtevajo visoko kvalifikacijo, pozitivno vplivajo na podaljšanje zaposlitve po izpolnjenih pogojih za upokojitev.

Na podlagi rezultatov testa (priloga 20) zastavljene hipoteze nismo uspeli potrditi, saj nobena izmed trditev pri preizkusu ni bila statistično značilna. Torej ne moremo trditi, da delovna mesta, ki zahtevajo visoko kvalifikacijo, pozitivno vplivajo na podaljšanje zaposlitve po izpolnjenih pogojih za upokojitev. Nenavadne ugotovitve se ne skladajo z zaključki iz pregleda literature, in sicer da je verjetnost podaljšanja zaposlitve tudi po izpolnjenih pogojih za upokojitev višja pri visokokvalificiranih poklicih oz. pri osebah, ki imajo razmeroma ugodne kariere (Dingemans in drugi, 2016; Hokema in Scherger, 2016; Anxo in drugi, 2019; Zitikytė, 2019). Na drugi strani pa avtorji navajajo, da je pri posameznikih, ki so zaposleni na manj ugodnih delovnih mestih ter na položajih, ki ne vključujejo avtonomije in/ali ponujajo manj nadzora nad pogoji in časom, nizek ugled in visok stres, večja verjetnost, da se bodo polno upokojili (Wang in drugi, 2008; Topa in drugi, 2014; Virtanen in drugi, 2014; Sewdas in drugi, 2017; Anxo in drugi, 2019; Tur-Sinai in Spivak, 2022). Čeprav s preizkusom nismo uspeli dokazati statistično značilnih razlik, je večina povprečij pri trditvah večja pri osebah zaposlenih v visokokvalificiranih poklicih kot pri osebah zaposlenih v ostalih poklicih. To nakazuje na to, da se posamezniki, zaposleni v visokokvalificiranih poklicih, bolj nagibajo k podaljšanju zaposlitve kot posamezniki, zaposleni v ostalih poklicih. Iz povprečij je razvidno tudi, da je obema skupinama najbolj pomemben dejavnik pri odložitvi upokojitve dodatna povišana pokojnina po upokojitvi.

Kljub temu pa, kot že prej omenjeno, glede na rezultate preizkusa naše zastavljene raziskovalne hipoteze nismo uspeli potrditi. Glede na višino povprečij pa lahko trdimo, da ne glede na poklicni položaj posameznik ni pripravljen podaljšati zaposlitve po izpolnitvi pogojev za upokojitev.

Poleg testov, s katerimi sem preverjala hipoteze, sem naredila tudi teste s spremenljivkami, ki niso bile vključene v hipoteze. Ob pregledu rezultatov teh testov lahko opazimo številne zanimive ugotovitve. Pri testiranju s spremenljivko starost lahko razberemo, da so povprečja pri vseh trditvah (ob neupoštevanju zadnje trditve – *»V nobenem primeru ne bi delali dlje«*) višja pri starostni skupini 50–59 let kot pri starostni skupini 60–70 let, kar pomeni, da so posamezniki, stari 50–59 let bolj nagnjeni k nadaljevanju zaposlitve (kljub izpolnjevanju pogojev za upokojitev). Za delodajalce in oblikovalce politik je zanimivo tudi, da ima pri starostni skupini 50–59 let najvišje povprečje trditev *»Bi bili delovni pogoji prilagojeni zmanjšanim delovnim sposobnostim«*. To pomeni, da lahko delodajalci s prilagajanjem delovnih mest starejšim (oz. osebam v omenjeni starosti), ki jih bo v prihodnosti vedno več, te spodbudijo k ostajanju v zaposlitvi in odložitvi upokojitve (Phillipson in Smith, 2006; Hudomiet in drugi, 2021). Pri testiranju s spremenljivko spol lahko razberemo, da so povprečja pri večini trditev višja pri moškem spolu, kar pomeni, da so moški bolj nagnjeni k ostajanju v zaposlitvi tudi po izpolnjenih pogojih za upokojitev kot ženske.

Presenetljivi so bili rezultati pri testiranju s spremenljivko partnerstvo, kjer je večina povprečij višja pri posameznikih, ki imajo partnerja, kot pri posameznikih, ki partnerja nimajo. To torej pomeni, da so posamezniki, ki so v partnerski zvezi, bolj nagnjeni k odložitvi upokojitve kot posamezniki, ki niso v partnerski zvezi. Te ugotovitve se ne skladajo s številnimi avtorji, ki navajajo, da zakonska oz. partnerska zveza povečuje verjetnost polne upokojitve (Pengcharoen in Shultz, 2010; Virtanen in drugi, 2014; Dingemans in Henkens, 2019).

Po pričakovanjih so pri testiranju s spremenljivko izobrazba povprečja pri večini trditev višja pri skupini z visoko izobrazbo, kar pomeni, da so posamezniki z višjo stopnjo izobrazbe bolj nagnjeni k ostajanju v zaposlitvi kot manj izobraženi. Zanimivo je, da imata pri skupini z visoko izobrazbo najvišji povprečji trditvi *»Bi po upokojitvi prejeli dodatno, povišano pokojnino«* in *»Bi zaradi tega prejeli dodatek k plači«*, kar nakazuje, da višje izobražene osebe bolj motivira dodaten dohodek. Na drugi strani pa ima pri skupini z nizko izobrazbo najvišje povprečje (ob neupoštevanju zadnje trditve – *»V nobenem primeru ne bi delali dlje«*) trditev *»Bi bili delovni pogoji prilagojeni zmanjšanim delovnim sposobnostim«*.

Pri testiranju trditev glede na to, ali je posameznik upokojenec ali zaposlen, pa lahko razberemo, da so povprečja pri vseh trditvah (ob neupoštevanju zadnje trditve – *»V nobenem primeru ne bi delali dlje«*) višja pri skupini zaposlenih posameznikov. Glede na višine povprečij trditev je dodatna povišana pokojnina ob upokojitvi najpomembnejši dejavnik zaposlenih oseb pri ostajanju v zaposlitvi.

Glede na dobljene rezultate lahko sedaj opišem lastnosti posameznika, ki se odloči delati dlje, kljub izpolnjenim pogojem za upokojitev. Vse lastnosti oz. dejavniki podaljšanja zaposlitve so izpeljani iz spremenljivk, ki so bile uporabljene pri statistični analizi, poleg tega pa je tudi določena lastnost vključena v opis osebe, ki podaljša zaposlitev, na podlagi višine povprečij in ne na podlagi statistično značilnih razlik (npr. čeprav pri spolu ni bilo statistično značilnih razlik, lahko na podlagi višjih povprečij pri večini trditev pri moškem spolu trdimo, da se moški bolj nagibajo k podaljšanju zaposlitve). Lastnosti oz. dejavniki osebe, ki je bolj nagnjena k podaljšanju zaposlitve, kljub izpolnjenim pogojem za upokojitev, so naslednje: moški spol, starost med 50 in 59 let, dobro fizično zdravstveno stanje (brez dolgotrajne bolezni), zaposlitev v javnem ali zasebnem sektorju ter v visokokvalificiranem poklicu, zadovoljstvo na delovnem mestu, fizično nezahtevna zaposlitev, srednja velikost premoženja, visoka izobrazba. Lastnosti oz. dejavniki osebe, ki v nobenem primeru ne bi delala dlje, pa so ravno nasprotni zgoraj opisanim, torej: ženski spol, starost med 60 in 70 let, slabo fizično zdravstveno stanje (z dolgotrajno boleznijo), dobro psihično zdravje, samozaposlitev v nizkem ali srednje kvalificiranem poklicu, nezadovoljstvo na delovnem mestu, fizično zahtevna zaposlitev, visoka velikost premoženja, nizka ali srednja izobrazba. Glede na vse predstavljene rezultate opravljenih preizkusov ter povprečij ugotavljam, da se osebe v Sloveniji ob izpolnjevanju pogojev za upokojitev večinoma ne bi odločile za podaljšanje zaposlitve, temveč se raje odločijo za takojšnjo upokojitev.

6 SKLEP

Kljub temu da se je povprečna starost ob upokojitvi povišala s 57 let v letu 1990 na 61,5 let v letu 2020, se Slovenija še vedno uvršča med države OECD z najnižjo povprečno starostjo ob upokojitvi ter med države z najnižjimi stopnjami zaposlenosti starejših (OECD, 2022). Eden izmed najpomembnejših razlogov za nizko vključenost starejše populacije na trg dela v Sloveniji je neprilagojenost delovnih mest starejšim delavcem (UMAR, 2016). Delodajalci imajo tako možnost, da z izboljšanjem in prilagajanjem delovnih pogojev spodbudijo starejše posameznike k podaljšanju zaposlitve. Zadrževanje starejših delavcev zagotavlja delodajalcem pomembne koristi. Ko se izkušeni delavci in menedžerji upokojijo, organizacija izgubi dragocene veščine, izkušnje in nabrano znanje, kar so lastnosti, ki jih je pogosto težko nadomestiti znotraj organizacije in jih je včasih nemogoče pridobiti od zunaj. Zadrževanje izkušenih starejših delavcev v zaposlitvi postaja s staranjem prebivalstva vse bolj kritično (Johnson, 2011; OECD, 2022).

Glede na stalno podaljševanje življenjskega pričakovanja je treba razumeti in raziskati celoten nabor lastnosti oz. dejavnikov, ki lahko pojasnijo odločitev posameznikov, da ostanejo na delovnem mestu tudi po izpolnitvi pogojev za upokojitev (Johnson, 2011). Odločitev o tem, kdaj in kako se upokojiti, je lahko za mnoge delavce zapletena. Na to izbiro vplivajo številni dejavniki, kot so zdravje delavcev, sposobnosti in preference glede značilnosti dela in prostočasnih dejavnosti, pa tudi zahteve delodajalcev, vladni predpisi in drugi institucionalni dejavniki (Hudomiet in drugi, 2021).

S pomočjo empirične raziskave sem preverjala, kakšen vpliv imajo različni dejavniki na odločitev posameznika o poznejši upokojitvi (in ne takoj ob izpolnjenih pogojih za upokojitev). V analizi sem uporabila naslednje skupine dejavnikov: demografski dejavniki (spol, starost), zdravstveno stanje (samoocena fizičnega zdravstvenega stanja, obstoj dolgotrajne bolezni, psihično počutje v zadnjem letu), zaposlitveni pogoji oz. lastnosti dela (zaposlitveni status, poklicni položaj, zadovoljstvo z zaposlitvijo, fizična zahtevnost dela, fleksibilnost delovnega časa, podpora nadrejenega/sodelavcev glede nadaljevanja zaposlitve, opravljanje manj zahtevnih del, prilagojenost delovnih pogojev zmanjšanim sposobnostim, večja pomoč od sodelavcev/nadrejenih in možnost izobraževanja), finančni dejavniki (premoženjsko stanje, finančne vzpodbude v obliki dodatka k plači ter dodatka k pokojnini ob upokojitvi) ter socialni dejavniki (izobrazba, partnerski stan, oskrba partnerja/starša in ali je anketiranec zaposlen ali upokojen).

V nadaljevanju navajam moje ključne ugotovitve na osnovi podatkov ankete SHARE. Osebe z visoko ravno premoženja so bolj naklonjene k takojšnji upokojitvi kot osebe, ki imajo nižje ravni premoženja. Finančne vzpodbude (dodatek k plači in dodatek pri pokojnini ob upokojitvi), prilagojeni delovni pogoji (možnost fleksibilnega delovnega časa, opravljanje manj zahtevnih del), zagotavljanje izobraževanj oz. usposabljanj, podpora nadrejenega/sodelavcev glede nadaljevanja zaposlitve ter večja pomoč sodelavcev/nadrejenih na delovnem mestu po rezultatih moje analize nimajo statistično

značilnega vpliva na podaljšanje zaposlitve po izpolnitvi pogojev za upokojitev. Prav tako zadovoljstvo na delovnem mestu ter fizična zahtevnost zaposlitve statistično ne vplivata na odločitev posameznika o poznejši upokojitvi. To pomeni, da ne glede na to, ali je posameznik zadovoljen ali ni zadovoljen na delovnem mestu ter ali posameznik ima fizično zahtevno zaposlitev ali ne, več ne želi delati po izpolnitvi pogojev in se raje odloči za takojšnjo upokojitev. Poleg tega samozaposleni nakazujejo večjo naklonjenost takojšnji upokojitvi ob izpolnitvi pogojev kot plačani zaposleni, torej so plačani zaposleni bolj nagnjeni k ostajanju v zaposlitvi po izpolnitvi pogojev za upokojitev. Prav tako pa posameznik ni pripravljen podaljšati zaposlitve po izpolnitvi pogojev za upokojitev ne glede na poklicni položaj. Ugotovila sem tudi, da so posamezniki, ki imajo dolgotrajno bolezen, bolj naklonjeni k takojšnji upokojitvi kot posamezniki, ki nimajo dolgotrajne bolezni. Poleg tega pa posameznik ni pripravljen delati po izpolnitvi pogojev za upokojitev, ne glede na potrebo družinskih članov po oskrbi.

Glede na to, da v Sloveniji po mojem vedenju empiričnih raziskav o vplivu dejavnikov na podaljšanje zaposlitve po izpolnitvi pogojev za upokojitev še ni bilo narejenih, bodo moji rezultati lahko pomembno izhodišče za nadaljnje raziskovanje te tematike. Hkrati so lahko rezultati izhodišče pri iskanju konkretnih rešitev za zadrževanje starejše delovne sile na trgu dela v Sloveniji.

LITERATURA IN VIRI

1. Adams, G. A. in Rau, B. L. (2004). Job seeking among retirees seeking bridge employment. *Personnel Psychology*, 57(3), 719–44.
2. Anxo, D., Ericson, T. in Herbert, A. (2019). Beyond retirement: who stays at work after the standard age of retirement? *International Journal of Manpower*, 40, 917–938.
3. Armstrong-Stassen, M. in Ursel, N. D. (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of occupational and organizational psychology*, 82(1), 201–220.
4. Bergmann, M. in Börsch-Supan, A. (2021). *SHARE Wave 8 Methodology: Collecting Cross-National Survey Data in Times of COVID-19*. Munich: MEA, Max Planck Institute for Social Law and Social Policy.
5. Börsch-Supan, A. (2022). *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE) Wave 8. Release version: 8.0.0*. SHARE-ERIC. Data set. DOI: 10.6103/SHARE.w8.800
6. Börsch-Supan, A., Brandt, M., Hunkler, C., Kneip, T., Korbmacher, J., Malter, F., Schaan, B., Stuck, S. in Zuber, S. (2013). Data Resource Profile: The Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE). *International Journal of Epidemiology*. 42(4), 992–1001.
7. Boveda, I. in Metz, A. J. (2016). Predicting end-of-career transitions for baby boomers nearing retirement age. *The Career Development Quarterly*, 64(2), 153–168.
8. Burkhalter, D., Wagner, A., Feer, S., Wieber, F., Ihle, A. in Baumann, I. (2022). Financial reasons for working beyond the statutory retirement age: risk factors and

- associations with health in late life. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 10505.
9. Congdon-Hohman, J. (2018). Retirement reversals and health insurance. *Public Finance Review*, 46, 583–608.
 10. Contreras, N., Martellucci, E. in Thum, A. E. (2013). *Extending working life in Belgium*. Brussels: CEPS.
 11. Čok, M., Sambt, J., Skok, A. B. in Kosak, M. (2008). Long-term sustainability of the Slovenian pension system. *Economic and Business Review*, 10(4), 271.
 12. de Wind, A., van der Pas, S., Blatter, B. M. in van der Beek, A. J. (2016). A life course perspective on working beyond retirement – results from a longitudinal study in the Netherlands. *BMC Public Health*, 16, 499.
 13. Demou, E., Bhaskar, A., Xu, T., Mackay, D. F. in Hunt, K. (2017). Health, lifestyle and employment beyond state-pension age. *BMC Public Health*, 17(1), 1–13.
 14. Denton, M., Plenderleith, J. in Chowhan, J. (2013). Health and disability as determinants for involuntary retirement of people with disabilities. *Canadian Journal on Aging/La Revue canadienne du vieillissement*, 32(2), 159–172.
 15. Dingemans, E. in Henkens, K. (2019). Working after retirement and life satisfaction: cross-national comparative research in Europe. *Research on Aging*, 41, 648–669.
 16. Dingemans, E., Henkens, K. in van Solinge, H. (2017). Working retirees in Europe: individuals and societal determinants. *Work, Employment and Society*, 31(6), 972–991.
 17. Dingemans, E., Henkens, K., in van Solinge, H. (2016). Access to bridge employment: who finds and who does not find work after retirement? *The Gerontologist*, 56, 630–640.
 18. Dittrich, D., Büsch, V. in Micheel, F. (2011). Working beyond retirement age in Germany: The employee's perspective. *Older workers in a sustainable society*, 189–202.
 19. Dolenc, D. in Šter, D. (2011, 1. januar). *Izobrazba, Slovenija, 1. januar 2011 – končni podatki*. Pridobljeno 20. marca 2024 s https://skei.si/uploads/skei3/public/_custom/Izobrazba_mokih_in_ensk_dec_2011.pdf
 20. Eurostat. (2019). *EUROPOP2019 – Population projections at national level (2019–2100)*. Pridobljeno 25. maja 2023 s https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/PROJ_19NALEXP
 21. Eurostat. (2021, 3. februar). *Closing the gender pension gap?* Pridobljeno 16. septembra 2023 iz <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210203-1>
 22. Eurostat. (2023a, 24. maj). *EUROPOP2023 – Population projections at national level (2022–2100)*. Pridobljeno 25. maja 2023 s https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/explore/all/popul?lang=en&subtheme=proj.proj_23n&display=list&sort=date
 23. Eurostat. (2023b, 18. april). *Expenditure on pensions*. Pridobljeno 23. aprila 2023 s <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00103/default/table?lang=en>
 24. Eurostat. (2023c, 7. julij). *Gender pension gap by age group – EU-SILC survey*. Pridobljeno 12. septembra 2023 s https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_PNP13__custom_7436428/default/table

25. Eurostat. (2023d, 27. april). *Employment rates by sex, age and citizenship (%)*. Pridobljeno 12. septembra 2023 s https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_ERGAN__custom_4932313/default/table?lang=en
26. Eurostat. (2023e, 11. julij). *Self-perceived health by sex, age and labour status (%)*. Pridobljeno 14. septembra 2023 s https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/HLTH_SILC_01__custom_7456827/default/table?lang=en
27. Eurostat. (2023f, 27. april). *Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age (%)*. Pridobljeno 14. septembra 2023 s https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EPPGA__custom_7452760/default/table?lang=en
28. Eurostat. (2023g, 27. april). *Employment by sex, age and citizenship (1 000)*. Pridobljeno 13. septembra 2023 s https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EGAN__custom_7446333/default/table?lang=en
29. Eurostat. (2023h, 27. april). *Self-employment by sex, age and citizenship (1 000)*. Pridobljeno 13. septembra 2023 s https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_ESGAN__custom_7446161/default/table?lang=en
30. Eurostat. (2023i, 27. april). *Employment rates by sex, age and educational attainment level (%)*. Pridobljeno 13. septembra 2023 s https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_ERGAN__custom_4932313/default/table?lang=en
31. Eurostat. (2023j, 27. april). *Employment by sex, age, professional status and occupation (1 000)*. Pridobljeno 14. septembra 2023 s https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EGAIS__custom_7454680/default/table?lang=en
32. Eurostat. (2023k, 27. april). *Employment by sex, age and citizenship (1 000)*. Pridobljeno 14. septembra 2023 s https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EGAN__custom_7454574/default/table?lang=en
33. Evandrou, M. in Glaser, K. (2003). Combining work and family life: the pension penalty of caring. *Ageing and Society*, 23(5), 583–601.
34. Evropska komisija. (2020, 5. november). *Ageing Europe — Looking at the lives of older people in the EU*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
35. Evropska komisija. (2021). *The 2021 Ageing Report*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
36. Flynn, M. (2010). Who would delay retirement? Typologies of older workers. *Personnel review*, 39(3), 308–324.

37. Gonzales, E. in Nowell, W. B. (2017). Social capital and unretirement: exploring the bonding, bridging, and linking aspects of social relationships. *Research on Aging*, 39, 1100–1117.
38. Grm, J. (2018). Vpliv demografskih sprememb na vzdržnost pokojninskega sistema. *Revija za ekonomske in poslovne vede*, 5(2), 76–96.
39. Henkens, K., van Dalen, H. in van Solinge, H. (2009). *De vervagende grens tussen werk en pensioen. Over doorwerken, doorstarten en herintreders (The dissolving border between work and pension. About working longer, restarting and re-entering)*. Den Haag: NID.
40. Hermansen, Å. in Midtsundstad, T. I. (2018). The effect of retaining bonuses on delaying early retirement—financial incentives revisited. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 8(1). <https://doi.org/10.18291/njwls.v8i1.104848>
41. Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences – Comparing Values, Behaviors*. Sage Publications.
42. Hokema, A. in Scherger, S. (2016). Working pensioners in Germany and the UK: quantitative and qualitative evidence on gender, marital status, and the reasons for working. *Journal of Population Ageing*, 9, 91–111.
43. Hudomiet, P., Hurd, M., Parker, A. in Rohwedder, S. (2021). The Effects of Job Characteristics on Retirement. *Journal of pension economics & finance*, 20(SI3), 357–373.
44. Johnson, R. W. (2011). Phased Retirement and Workplace Flexibility for Older Adults: Opportunities and Challenges. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 638(1), 68–85.
45. Kanfer, R., Wanberg, C.R. in Kantrowitz, T.M. (2001). Job search and employment: a personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 837–55.
46. Kavaš, D., Koman, K., Kump, N., Majcen, B., Sambt, J. in Stropnik, N. (2016, januar). *Analitsko poročilo DP3 projekta AHA.SI ANALIZA*. Inštitut za ekonomska raziskovanja.
47. Kenny, G. P., Yardley, J. E., Martineau, L. in Jay, O. (2008). Physical work capacity in older adults: Implications for the aging worker. *American Journal of Industrial Medicine*, 51(8), 610–625.
48. Končina, M. (2001). Sistemska in bilančna povezanost prvega in drugega stebra pokojninske reforme. *Bančni vestnik*, 50(4), 18–21.
49. Kubicek, B., Korunka, C., Hoonakker, P. in Raymo, J. M. (2010). Work and family characteristics as predictors of early retirement in married men and women. *Research on aging*, 32(4), 467–498.
50. Levanon, G. in Cheng, B. (2011). US workers delaying retirement: Who and why and implications for businesses. *Business Economics*, 46(4), 195–213.
51. Loretto, W. in Vickerstaff, S. (2015). Gender, age and flexible working in later life. *Work, employment and society*, 29(2), 233–249.
52. Luchak, A. (1997). Retirement plans and pensions: An empirical study. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 52(4), 865–886.

53. Majeed, T., Forder, P., Mishra, G., Kendig, H. in Byles, J. (2015). A gendered approach to workforce participation patterns over the life course for an Australian baby boom cohort. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 108–122.
54. Mather, M., Jacobsen, L. A. in Pollard, K. M. (2015). *Aging in the United States*. Population Reference Bureau.
55. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije. (2016, december). *Starejši in trg dela v Sloveniji*. Pridobljeno 22. avgusta 2023 s <https://www.utzo.si/wp-content/uploads/2018/05/Starej%C5%A1i-in-trg-dela-v-Sloveniji.pdf>
56. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije. (2022a, 29. april). *Pravice iz pokojninskega zavarovanja*. Pridobljeno 21. aprila 2023 s <https://www.gov.si teme/pravice-iz-pojninskega-zavarovanja/>
57. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije (2022b, 5. maj). *Poklicno zavarovanje*. Pridobljeno 21. aprila 2023 s <https://www.gov.si teme/poklicno-zavarovanje/>
58. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije. (2023a, 6. april). *Prostovoljno dodatno pojninsko zavarovanje*. Pridobljeno 21. aprila 2023 s <https://www.gov.si teme/prostovoljno-dodatno-pojninsko-zavarovanje/>
59. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije. (2023b). *Ugodnosti ob poznejšem upokojevanju*. Pridobljeno 22. avgusta 2023 s <https://e-uprava.gov.si/si/podrocja/delo-upokojitev/upokojitev/ugodnosti-ob-poznejsem-upokojevanju-.html>
60. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije. (2023c). *Delna upokojitev*. Pridobljeno 22. avgusta 2023 s <https://e-uprava.gov.si/si/podrocja/delo-upokojitev/upokojitev/delna-upokojitev.html>
61. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije. (2023d, 24. februar). *Delo upokojencev*. Pridobljeno 22. avgusta 2023 s <https://www.gov.si teme/delo-upokojencev/>
62. Ministrstvo za finance. (2021, 30. marec). *Country fiche on pension for the Republic of Slovenia – the 2021 round of projections for the Ageing Working Group, September 2020*. Ljubljana: Ministrstvo za finance.
63. Mramor, D., Domadenik, P., Koman, M., Prašnikar, J., Sambt, J., Valentinčič, A. in Žerdin, A. (2020, 20. september). *Akcijski načrt za višjo rast produktivnosti*. Ljubljana: Združenje Manager.
64. Nilsson, K., Hydbom, A. R. in Rylander, L. (2011). Factors influencing the decision to extend working life or retire. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 473–480.
65. Odločba Ustavnega sodišča RS, U-I-16/21-17 in U-I-27/21-12 z dne 18. 11. 2021, točki 28. in 29.
66. OECD. (2022). *OECD Reviews of Pension Systems: Slovenia, OECD Reviews of Pension Systems*. OECD Publishing, Paris.

67. OECD.Stat. (2023). *LFS by sex and age*. Pridobljeno 22. avgusta 2023 s <https://stats.oecd.org/>
68. Oleksiyenko, O. in Życzyńska-Ciołek, D. (2018). Structural determinants of workforce participation after retirement in Poland. *Journal of Population Ageing*, 11, 83–103.
69. Pengcharoen, C. in Shultz, K. S. (2010). The influences on bridge employment decision. *International Journal of Manpower*, 31, 322–336.
70. Pettersson, J. (2014). Instead of bowling alone? Unretirement of pensioners in Sweden. *International Journal of Manpower*, 35, 1016–1037.
71. Phillipson, C. in Smith, A. (2006). Extending Working Life: A Review of the Research Literature. *Department of Work and Pensions*, 299.
72. Platts, L. G., Corna, L. M., Worts, D., McDonough, P., Price, D. in Glaser, K. (2019). Returns to work after retirement: a prospective study of unretirement in the United Kingdom. *Ageing & Society*, 39, 439–464.
73. Pleau, R. (2010). Gender differences in postretirement employment. *Research on Aging*, 32, 267–303.
74. Pogačar, P., Rangus, A., Stanovnik, T., Strban, G., Majcen, B., Papež, M., Kuhelj, J., Popovič, I., Mesarič, M. P., Vencelj, S., Krčmar, J. in Žiher, M. (2014). *Učinki pokojninske reforme in nadaljnji koraki*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.
75. Posavec, M. in Dolenc, P. (2010). *Empirično ocenjevanje vzdržnosti obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanje v Sloveniji*. Koper: Fakulteta za management Koper.
76. Rangus, A., Papež, M., Klarič, D., Majcen, B., Roštan, I., Klužer, F., Ferk, B., Strban, G., Robnik, I., Žiher, M., Bajuk, K. R., Bobovnik, A., Šifrar, S., Kobal, K., Kotnik, T., Grajfoner, M. (2016, april). *Bela knjiga o pokojninah*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije.
77. Renner, T. in Kralj, A. (2020). *Slovenia. Extended Working Life Policies*. Springer, Cham.
78. Reynolds, F. A., Farrow, A. in Blank, A. (2012). 'Otherwise it would be nothing but cruises': Exploring the subjective benefits of working beyond 65. *IJAL*, 7(1), 79–106.
79. Scharn, M., Sewdas, R., Boot, C. R., Huisman, M., Lindeboom, M. in Van Der Beek, A. J. (2018). Domains and determinants of retirement timing: A systematic review of longitudinal studies, *BMC public health*, 18(1), 1–14.
80. Sewdas, R., de Wind, A., van der Zwaan, L.G., van der Borg, W. E., Steenbeek, R., van der Beek, J. in Boot, C. R. L. (2017). Why older workers work beyond the retirement age: a qualitative study, *BMC Public Health*, 17, 672.
81. SiStat podatkovna baza. (2023a). *Celotni izdatki za socialno zaščito (mio. EUR)*. Pridobljeno 23. aprila 2023 s <https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/sl/Data/-/H166S.px/table/tableViewLayout2/>
82. SiStat podatkovna baza. (2023b). *Viri financiranja socialne zaščite (mio. EUR)*. Pridobljeno 23. aprila 2023 s <https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/sl/Data/-/H168S.px/table/tableViewLayout2/>

83. SiStat podatkovna baza. (2023c). *Celotni izdatki za socialno zaščito (% od BDP)*. Pridobljeno 23. aprila 2023 s <https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/sl/Data/-/H165S.px/table/tableViewLayout2/>
84. Smeaton, D. in McKay, S. (2003). Working After State Pension Age: Quantitative Analysis. *Leeds: Corporate Document Services*, 182.
85. Stanovnik, T. (2004). *Javne finance*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
86. SURS. (2023a, 5. julij). *Svetovno prebivalstvo v povprečju vse starejše*. Pridobljeno 21. avgusta 2023 s <https://www.stat.si/statweb/News/Index/11230>.
87. SURS. (2023b, 24. maj). *EUROPOP2023: projekcije za prihodnja desetletja predvidevajo nadaljnje staranje prebivalstva*. Pridobljeno 25. maja 2023 s <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/11124>
88. SURS. (2023c). *Projekcije prebivalstva EUROPOP2023 – demografska bilanca in izbrani kazalniki po: MERITVE, LETO*. Pridobljeno 22. avgusta 2023 s <https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/sl/Data/Data/05U3019S.px/table/tableViewLayout2/>
89. SURS. (2023d). *Prebivalstvena piramida Slovenija 1971–2080, 2023*. Pridobljeno 30. marca 2024 s <https://www.stat.si/poppiramida/Piramida2.asp>
90. SURS. (2023e). *Prebivalstvena piramida Slovenija 1971–2080, 2060*. Pridobljeno 30. marca 2024 s <https://www.stat.si/poppiramida/Piramida2.asp>
91. Szubert, Z. in Sobala, W. (2005). Current determinants of early retirement among blue collar workers in Poland. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 18(2), 177–184.
92. Taylor, A. W., Pilkington, R., Feist, H., Dal Grande, E. in Hugo, G. (2014). A survey of retirement intentions of baby boomers: an overview of health, social and economic determinants. *BMC Public Health*, 14, 1–9.
93. Topa, G., Alcover, C., Moriano, J. in Depolo, M. (2014). Bridge employment quality and its impact on retirement adjustment: a structural equation model with SHARE panel data. *Economic and Industrial Democracy*, 35, 225–244.
94. Tur-Sinai, A. in Spivak, A. (2022). How Generous are Societies Toward Their Elderly? A European Comparative Study of Replacement Rates, Well-Being and Economic Adequacy. *Soc Indic Res*, 162, 71–105.
95. Tur-Sinai, A., Shahrabani, S., Lowenstein, A., Katz, R., Halperin, D. in Fogel-Grinvald, H. (2022). What drives older adults to continue working after official retirement age? *Ageing & Society*, 1–27.
96. UMAR. (2016). *Demografske spremembe*. Ljubljana: Urad za makroekonomske analize in razvoj.
97. UMAR. (2021). *Evropski steber socialnih pravic, Slovenija 2000–2020*. Ljubljana: Urad za makroekonomske analize in razvoj.
98. Venti, S. in Wise, D. A. (2015). The long reach of education: early retirement. *The Journal of the Economics of Ageing*, 6, 133–148.
99. Virtanen, M., Oksanen, T., Batty, G. D., Ala-Mursula, L., Salo, P., Elovainio, M., Pentti J., Lybäck K., Vahtera J. in Kivimäki, M. (2014). Extending employment beyond the

- pensionable age: a cohort study of the influence of chronic diseases, health risk factors, and working conditions. *PloS one*, 9(2), e88695.
100. Wahrendorf, M. (2015). Previous employment histories and quality of life in older ages: sequence analyses using SHARELIFE. *Ageing & Society*, 35(9), 1928–1959.
 101. Wahrendorf, M., Akinwale, B., Landy, R., Matthews, K. in Blane, D. (2017). Who in Europe Works beyond the State Pension Age and under which Conditions? Results from SHARE. *Journal of population ageing*, 10(3), 269–285.
 102. Wang, M., Zhan, Y., Liu, S. in Shultz, K. S. (2008). Antecedents of bridge employment: a longitudinal investigation. *Journal of Applied Psychology*, 93, 818–830.
 103. Warren, D., & Oguzoglu, U. (2010). Retirement in Australia: A closer look at the financial incentives. *Australian Economic Review*, 43(4), 357–375.
 104. Ybema, J. F., Geuskens, G. A., van den Heuvel, S. G., de Wind, A., Leijten, F. R., Joling, C., Blatter, B. M., Burdorf, A., van der Beek, A. J. in Bongers, P. M. (2014). *Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation (STREAM): The design of a four-year longitudinal cohort study among 15,118 persons aged 45 to 64 years*. Hoofddorp: TNO.
 105. Zakon o kolektivnem dodatnem pokojninskem zavarovanju za javne uslužbence (ZKDPZJU). (2003). *Uradni list RS, št. 126/03 in 32/15*. Pridobljeno 25. septembra 2023 s <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3784>
 106. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1). (1999). *Uradni list RS, št. 106/99*. Pridobljeno 25. septembra 2023 s <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO1431>
 107. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2). (2012). *Uradni list RS, št. 96/12*. Pridobljeno 25. septembra 2023 s <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO6280>
 108. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2-UPB18). (2022). *Uradni list RS, št. 48/22*. Pridobljeno 22. avgusta 2023 iz <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO8580>
 109. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije. (2004). *Mesečni statistični pregled za januar 2004*. Pridobljeno 24. februarja 2024 s <https://www.zpiz.si/cms/content2019/statisticni-pregled-2004>
 110. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije. (2014). *Statistični pregled, leto 2013*. Pridobljeno 24. februarja 2024 s <https://www.zpiz.si/cms/content2019/statistini-pregled>
 111. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije. (2019). *Kaj je obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje*. Pridobljeno 21. aprila 2023 s <https://www.zpiz.si/cms/content2019/kajjepokojninskoininvalidskozavarovanje>
 112. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije. (2021). *Letno poročilo 2020*. Pridobljeno 24. februarja 2024 <https://www.zpiz.si/cms/content2019/publikacije>
 113. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije. (2022). *Razvojni program zavoda za obdobje 2022–2025*. Pridobljeno 25. februarja 2024 s <https://www.zpiz.si/cms/content2019/publikacije>

114. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije. (2023a, 5. januar). *Sporočilo za javnost: Novosti in pogoji za pridobitev pravic na področju pokojninskega in invalidskega zavarovanja v letu 2023*. Pridobljeno 20. marca 2023 s <https://www.zpiz.si/cms/content2019/sporoilo-za-javnost2->
115. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije. (2023b). *Letno poročilo 2022*. Pridobljeno 30. februarja 2024 s <https://www.zpiz.si/cms/content2019/publikacije>
116. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije. (2023c). *Mesečni statistični pregled. December 2023*. Pridobljeno 25. februarja 2024 s <https://www.zpiz.si/cms/content2019/meseni-statistini-pregled-december-2023>
117. Združeni narodi. (2022). *World Population Prospects 2022: Summary of Results*. Pridobljeno 20. november 2023 s <https://www.un.org/development/desa/pd/content/World-Population-Prospects-2022>
118. Zitikytė, K. (2019). To work or not to work: factors affecting bridge employment beyond retirement, case of Lithuania. *Ekonomika*, 98, 33–54.

PRILOGE

Priloga 1: Projekcije glavnih indikatorjev prebivalstva

Leto	2023	2040	2060
Prebivalci, 1. januar	2.116.709	2.109.858	2.049.857
Živorojeni	17.790	18.553	16.387
Pričakovana življenjska doba ob rojstvu (v letih)	78,7	81,7	84,6
Delež prebivalcev, starih 0–14 let (%)	15,0	12,6	13,1
Delež prebivalcev, starih 15–64 let (%)	63,5	60,0	56,0
Delež prebivalcev, starih 65 ali več let (%)	21,5	27,4	30,9
Delež prebivalcev, starih 80 ali več let (%)	5,7	9,2	12,6
Koeficient starostne odvisnosti starih ¹	33,8	45,7	55,1
Koeficient starostne odvisnosti ²	57,4	66,7	78,6

Vir: lastno delo na podlagi Eurostat (2023a) in SURS (2023b).

¹ Koeficient starostne odvisnosti starih je razmerje med številom starejših (65 let ali več) in številom delovno sposobnih prebivalcev, torej prebivalcev, starih 15 do 64 let, pomnoženo s 100. Koeficient starostne odvisnosti starih pove, koliko starejših je odvisnih od 100 delovno sposobnih prebivalcev.

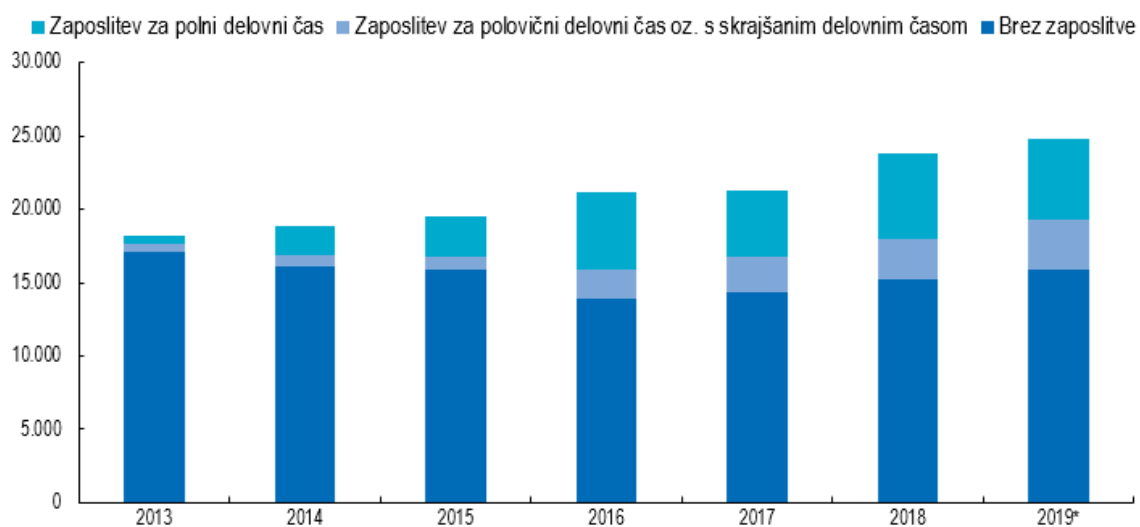
² Koeficient starostne odvisnosti je razmerje med številom otrok (0 do 14 let) in starejših (65 let ali več) ter številom delovno sposobnih prebivalcev, torej prebivalcev, starih 15 do 64 let, pomnoženo s 100. Koeficient starostne odvisnosti pove, koliko otrok in starejših prebivalcev je odvisnih od 100 delovno sposobnih.

Priloga 2: Povprečna doba prejemanja starostne pokojnine uživalcev, ki jim je prenehala pravica do pokojnine po letih in spolu

Leto	Ženski		Moški	
	Št. let	Mesec	Št. let	Mesec
2013	22	8	16	8
2014	23	1	16	11
2015	23	6	17	0
2016	24	1	17	7
2017	24	5	17	8
2018	24	9	18	0
2019	24	11	17	7
2020	25	6	18	2
2021	24	9	17	7
2022	25	3	17	8

Vir: Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (2023b).

Priloga 3: Število novo podeljenih pokojnin po kategorijah novih upokojencev: brez dela, s krajšim delovnim časom ali za polni delovni čas med leti 2013 in 2019



Vir: prirejeno po OECD (2022).

Priloga 4: Vprašanje o kasnejši upokojitvi iz vprašalnika za samo-izpolnjevanje

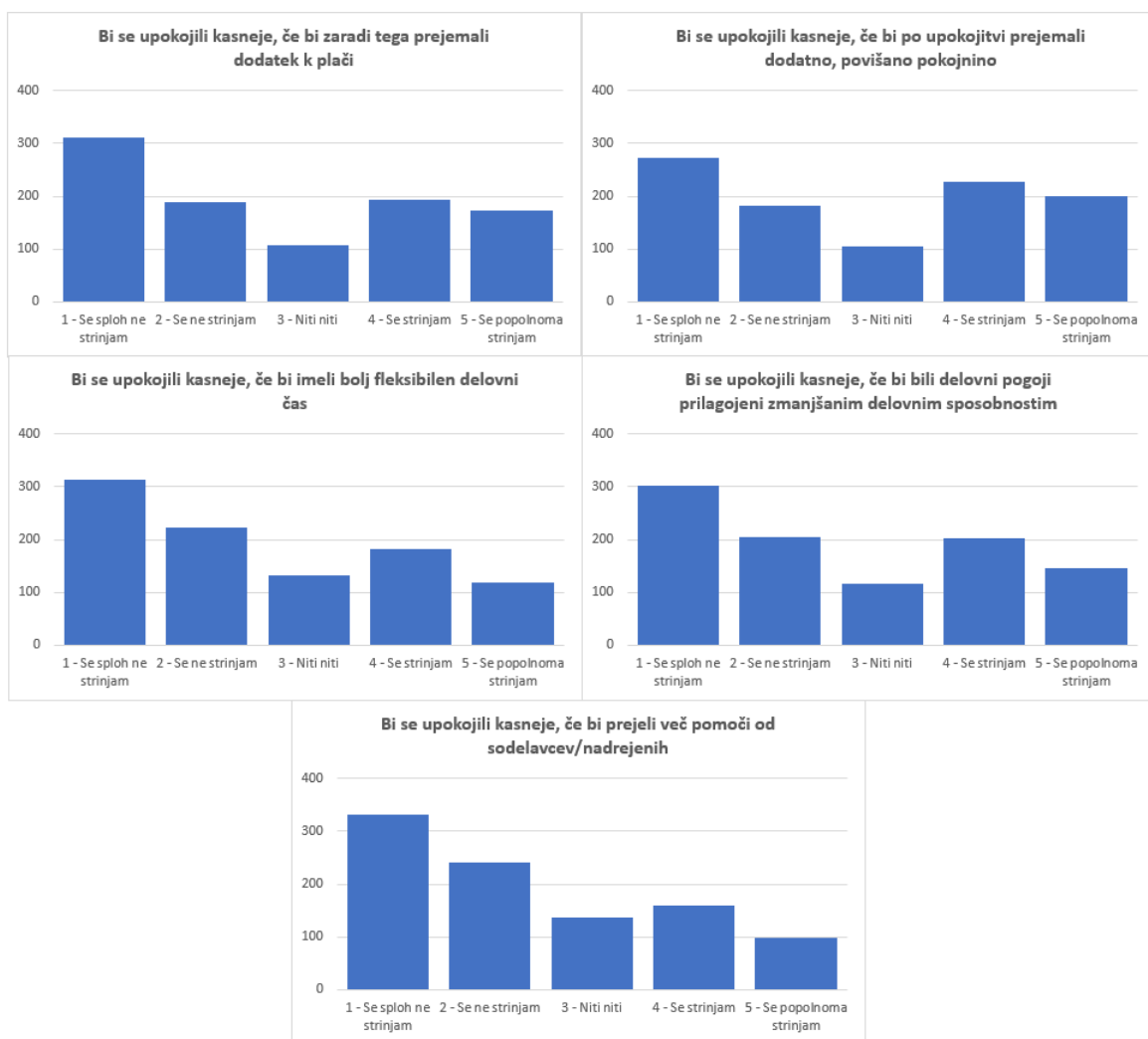
4. V kolikšni meri se strinjate s spodnjimi trditvami, ki se nanašajo na vašo upokojitev? Bi se upokojili kasneje, ne takoj ob izpolnjenih pogojih za upokojitev, če ...

Pri vsaki trditvi od a) do j) izberite en odgovor. Če nikoli niste bili zaposleni ali določena trditev za vas ne pride v poštev, izberite odgovor 99 »Ni relevantno zame«.

	1 Se sploh ne strinjam	2 Se ne strinjam	3 Niti niti	4 Se strinjam	5 Se popolnoma strinjam	99 Ni relevantno zame
a) bi zaradi tega prejeli dodatek k plači	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₉₉
b) bi po upokojitvi prejeli dodatno, povišano pokojnino	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₉₉
c) bi imeli bolj fleksibilen delovni čas	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₉₉
d) bi bili delovni pogoji prilagojeni zmanjšanim delovnim sposobnostim	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₉₉
e) bi prejeli več pomoči od sodelavcev/nadrejenih	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₉₉
f) bi bili deležni več izobraževanj v povezavi z delom	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₉₉
g) bi lahko opravljali manj zahtevno delo	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₉₉
h) bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši nadrejeni	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₉₉
i) bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli sodelavci	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₉₉
j) v nobenem primeru ne bi delali dlje	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₉₉

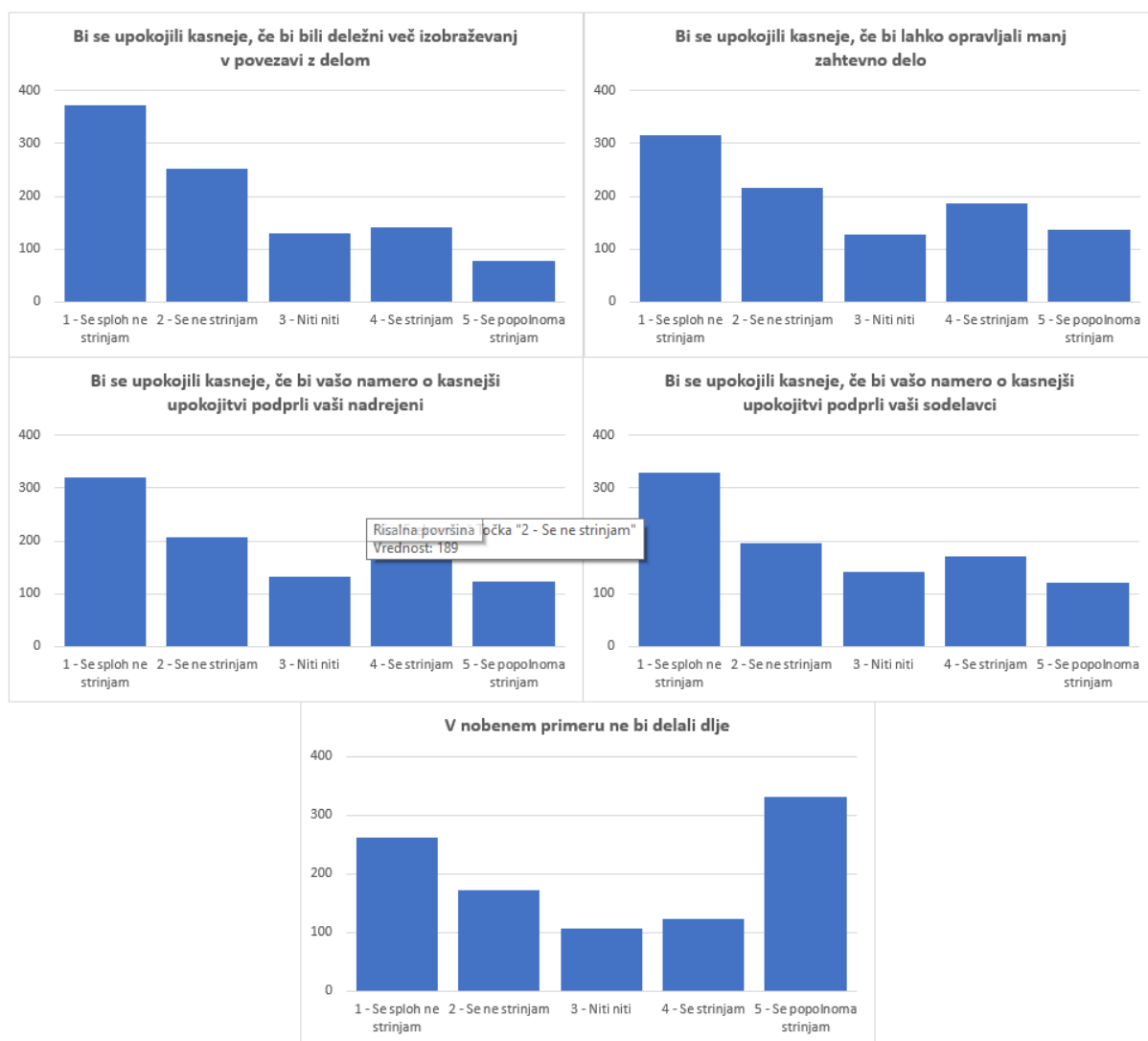
Vir: Börsch-Supan (2022).

Priloga 5: Histogrami porazdelitev odgovorov prvih pet trditev



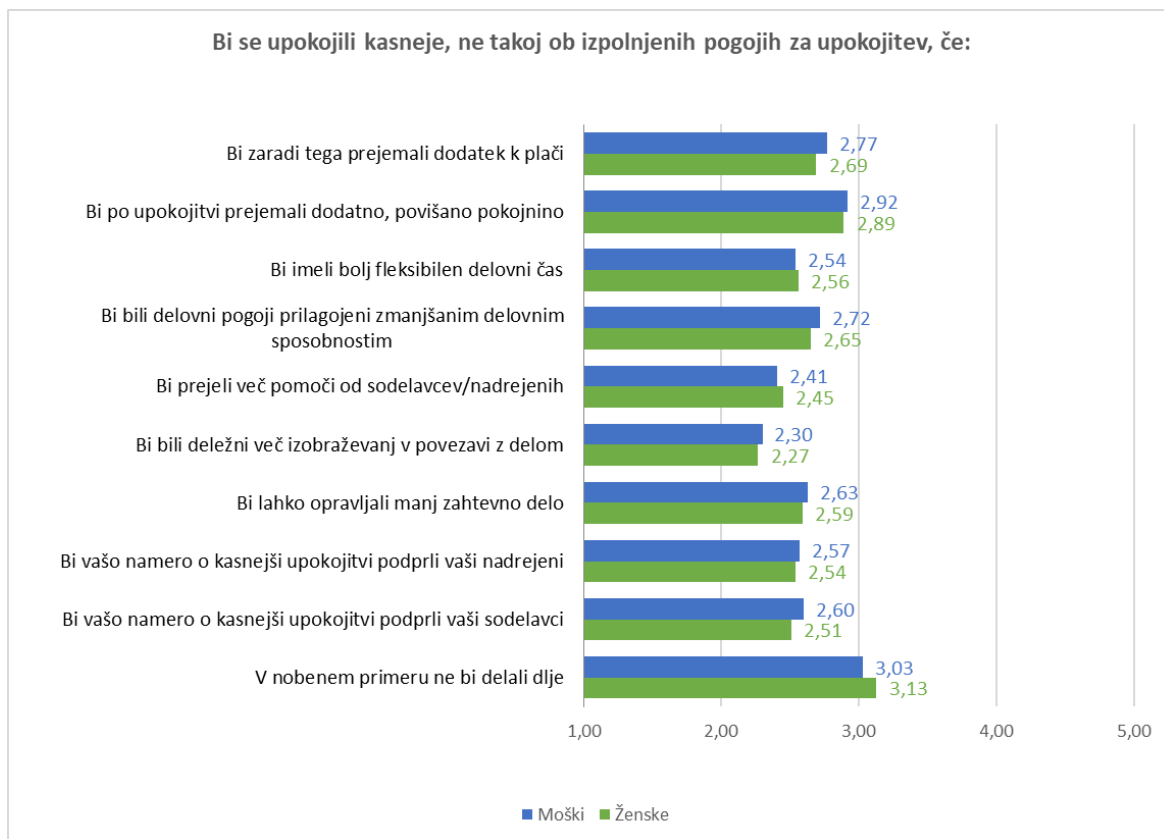
Vir: lastno delo.

Priloga 6: Histogrami porazdelitev odgovorov zadnjih pet trditev



Vir: lastno delo.

Priloga 7: Strinjanje anketirancev s trditvami o poznejšem upokojevanju glede na spol



Vir: lastno delo.

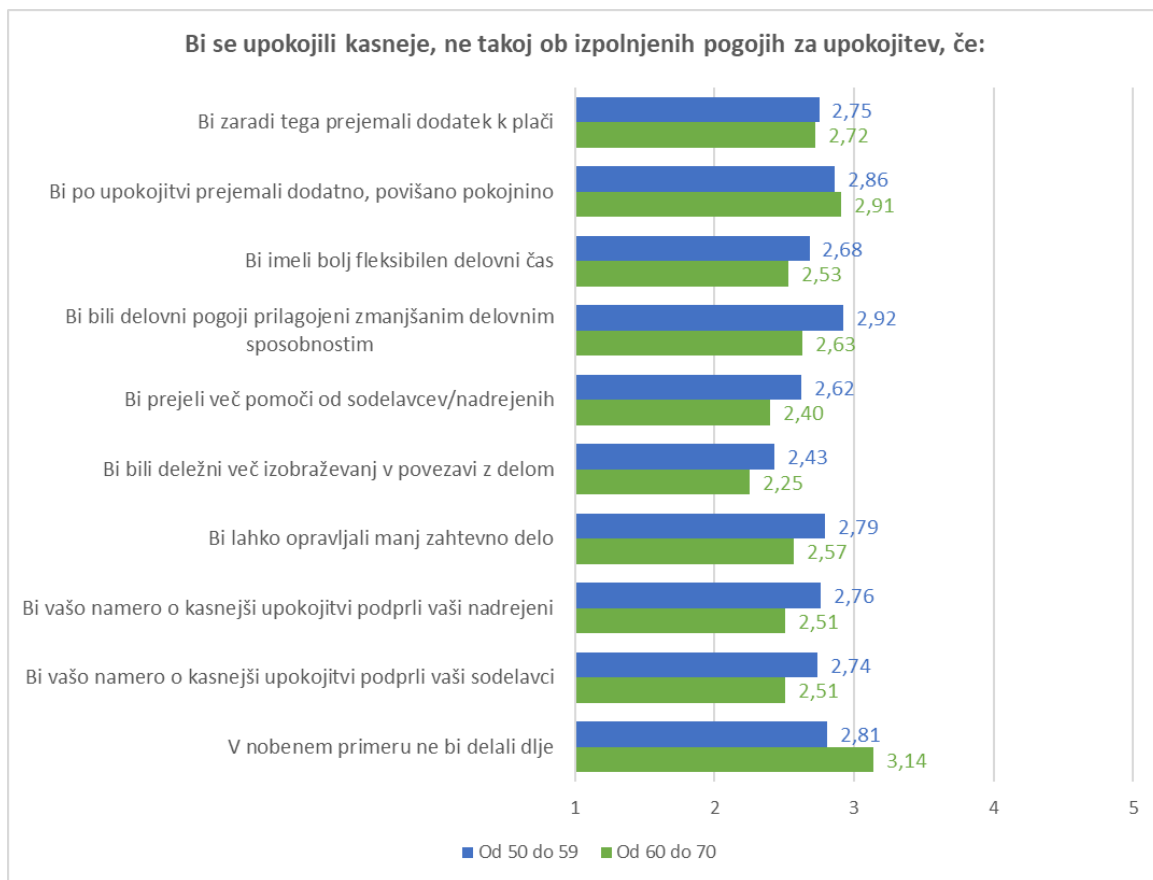
Priloga 8: Mann-Whitney U-preizkus za neodvisne vzorce o strinjanju s trditvami glede na spol

Ničelna domneva, H0	Test	p	Rezultat
Porazdelitev »Bi zaradi tega prejeli dodatek k plači« se ne razlikuje glede na spol.	Mann-Whitney U-preizkus	0,510	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi po upokojitvi prejeli dodatno, povišano pokojnino« se ne razlikuje glede na spol.	Mann-Whitney U-preizkus	0,699	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi imeli bolj fleksibilen delovni čas« se ne razlikuje glede na spol.	Mann-Whitney U-preizkus	0,891	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi bili delovni pogoji prilagojeni zmanjšanim delovnim sposobnostim« se ne razlikuje glede na spol.	Mann-Whitney U-preizkus	0,542	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi prejeli več pomoči od sodelavcev/nadrejenih« se ne razlikuje glede na spol.	Mann-Whitney U-preizkus	0,659	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi bili deležni več izobraževanj v povezavi z delom« se ne razlikuje glede na spol.	Mann-Whitney U-preizkus	0,664	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi lahko opravljali manj zahtevno delo« se ne razlikuje glede na spol.	Mann-Whitney U-preizkus	0,792	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši nadrejeni« se ne razlikuje glede na spol.	Mann-Whitney U-preizkus	0,807	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši sodelavci« se ne razlikuje glede na spol.	Mann-Whitney U-preizkus	0,373	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »V nobenem primeru ne bi delali dlje« se ne razlikuje glede na spol.	Mann-Whitney U-preizkus	0,418	Ne zavrnem ničelne domneve

Opomba: stopnja značilnosti je 0,05.

Vir: lastno delo.

Priloga 9: Strinjanje anketirancev s trditvami o poznejšem upokojevanju glede na starostno skupino



Vir: lastno delo.

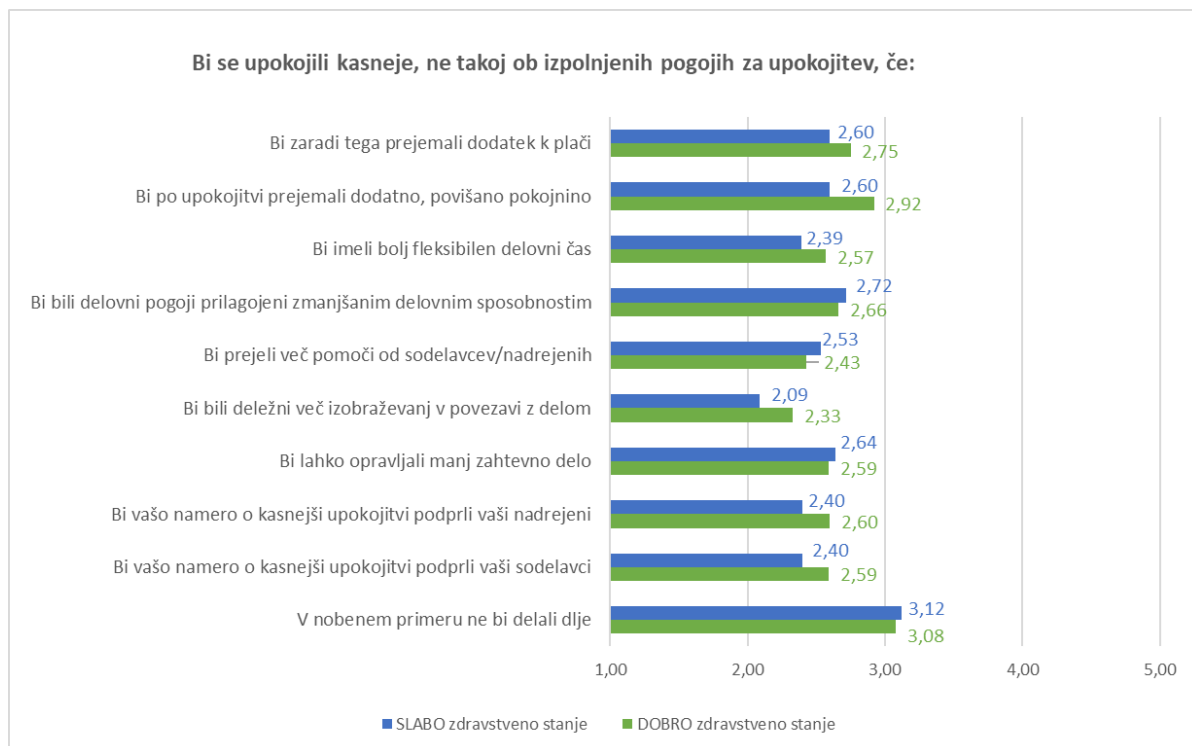
Priloga 10: Mann-Whitney U-preizkus za neodvisne vzorce o strinjanju s trditvami glede na starostno skupino

Niželna domneva, H0	Test	p	Rezultat
Porazdelitev »Bi zaradi tega prejeli dodatek k plači« se ne razlikuje glede na starostno skupino.	Mann-Whitney U-preizkus	0,869	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi po upokojitvi prejeli dodatno, povišano pokojnino« se ne razlikuje glede na starostno skupino.	Mann-Whitney U-preizkus	0,759	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi imeli bolj fleksibilen delovni čas« se ne razlikuje glede na starostno skupino.	Mann-Whitney U-preizkus	0,248	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi bili delovni pogoji prilagojeni zmanjšanim delovnim sposobnostim« se ne razlikuje glede na starostno skupino.	Mann-Whitney U-preizkus	0,028	Zavrnem ničelno domnevo
Porazdelitev »Bi prejeli več pomoči od sodelavcev/nadrejenih« se ne razlikuje glede na starostno skupino.	Mann-Whitney U-preizkus	0,055	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi bili deležni več izobraževanj v povezavi z delom« se ne razlikuje glede na starostno skupino.	Mann-Whitney U-preizkus	0,151	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi lahko opravljali manj zahtevno delo« se ne razlikuje glede na starostno skupino.	Mann-Whitney U-preizkus	0,099	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši nadrejeni« se ne razlikuje glede na starostno skupino.	Mann-Whitney U-preizkus	0,057	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši sodelavci« se ne razlikuje glede na starostno skupino.	Mann-Whitney U-preizkus	0,066	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »V nobenem primeru ne bi delali dlje« se ne razlikuje glede na starostno skupino.	Mann-Whitney U-preizkus	0,014	Zavrnem ničelno domnevo

Opomba: stopnja značilnosti je 0,05.

Vir: lastno delo.

Priloga 11: Strinjanje anketirancev s trditvami o poznejšem upokojevanju glede na samooceno zdravstvenega stanja anketiranca



Vir: lastno delo.

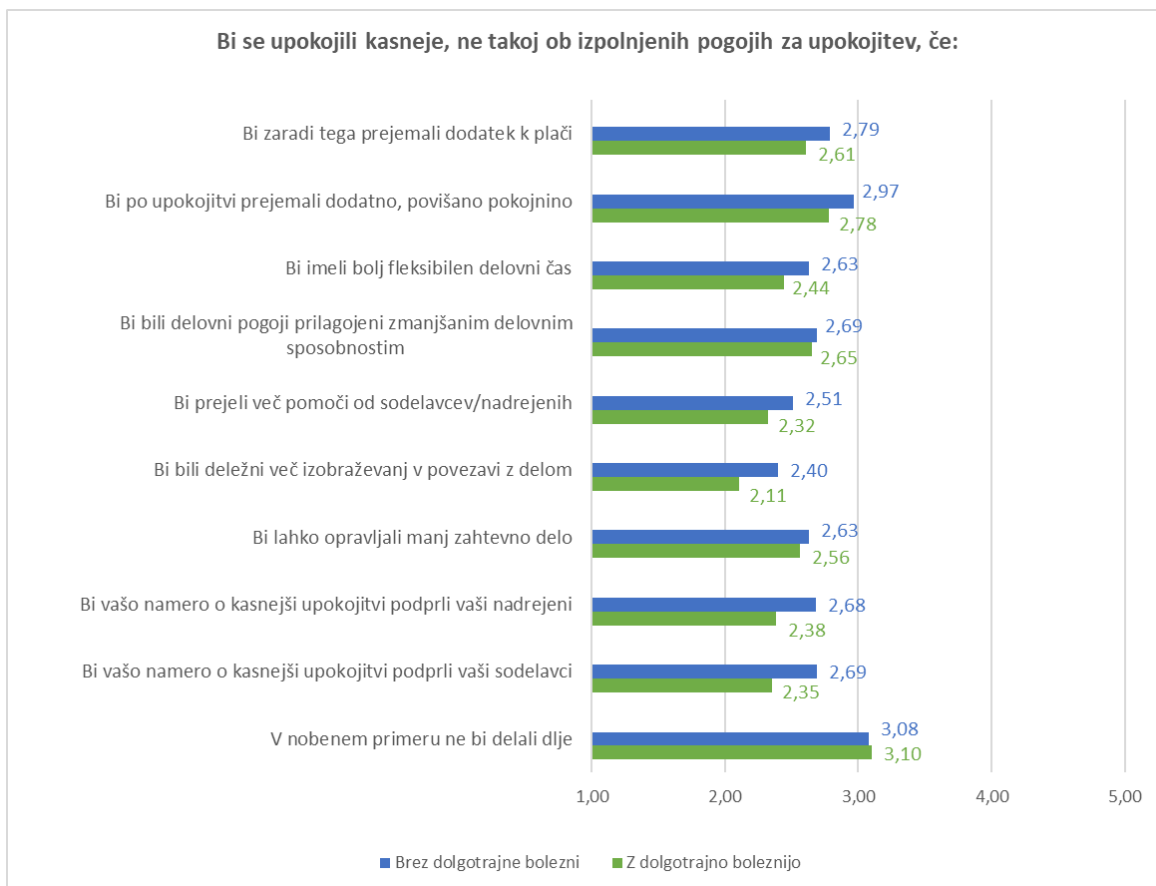
Priloga 12: Mann-Whitney U-preizkus za neodvisne vzorce o strinjanju s trditvami glede na samooceno zdravstvenega stanja anketiranca

Niželna domneva, H0	Test	p	Rezultat
Porazdelitev »Bi zaradi tega prejeli dodatek k plači« se ne razlikuje glede na samooceno zdravstvenega stanja.	Mann-Whitney U-preizkus	0,453	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi po upokojitvi prejeli dodatno, povišano pokojnino« se ne razlikuje glede na samooceno zdravstvenega stanja.	Mann-Whitney U-preizkus	0,116	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi imeli bolj fleksibilen delovni čas« se ne razlikuje glede na samooceno zdravstvenega stanja.	Mann-Whitney U-preizkus	0,274	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi bili delovni pogoji prilagojeni zmanjšanim delovnim sposobnostim« se ne razlikuje glede na samooceno zdravstvenega stanja.	Mann-Whitney U-preizkus	0,936	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi prejeli več pomoči od sodelavcev/nadrejenih« se ne razlikuje glede na samooceno zdravstvenega stanja.	Mann-Whitney U-preizkus	0,701	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi bili deležni več izobraževanj v povezavi z delom« se ne razlikuje glede na samooceno zdravstvenega stanja.	Mann-Whitney U-preizkus	0,191	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi lahko opravljali manj zahtevno delo« se ne razlikuje glede na samooceno zdravstvenega stanja.	Mann-Whitney U-preizkus	0,999	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši nadrejeni« se ne razlikuje glede na samooceno zdravstvenega stanja.	Mann-Whitney U-preizkus	0,352	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši sodelavci« se ne razlikuje glede na samooceno zdravstvenega stanja.	Mann-Whitney U-preizkus	0,382	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »V nobenem primeru ne bi delali dlje« se ne razlikuje glede na samooceno zdravstvenega stanja.	Mann-Whitney U-preizkus	0,934	Ne zavrnem ničelne domneve

Opomba: stopnja značilnosti je 0,05.

Vir: lastno delo.

Priloga 13: Strinjanje anketirancev s trditvami o poznejšem upokojevanju glede na to, ali anketiranec ima dolgotrajno bolezen ali ne



Vir: lastno delo.

Priloga 14: Mann-Whitney U-preizkus za neodvisne vzorce o strinjanju s trditvami glede na to, ali anketiranec ima dolgotrajno bolezen ali ne

Ničelna domneva, H0	Test	p	Rezultat
Porazdelitev »Bi zaradi tega prejeli dodatek k plači« se ne razlikuje glede na to, ali anketiranec ima dolgotrajno bolezen ali ne.	Mann-Whitney U-preizkus	0,043	Zavrnem ničelno domnevo
Porazdelitev »Bi po upokojitvi prejeli dodatno, povišano pokojnino« se ne razlikuje glede na to, ali anketiranec ima dolgotrajno bolezen ali ne.	Mann-Whitney U-preizkus	0,044	Zavrnem ničelno domnevo
Porazdelitev »Bi imeli bolj fleksibilen delovni čas« se ne razlikuje glede na to, ali anketiranec ima dolgotrajno bolezen ali ne.	Mann-Whitney U-preizkus	0,019	Zavrnem ničelno domnevo
Porazdelitev »Bi bili delovni pogoji prilagojeni zmanjšanim delovnim sposobnostim« se ne razlikuje glede na to, ali anketiranec ima dolgotrajno bolezen ali ne.	Mann-Whitney U-preizkus	0,579	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi prejeli več pomoči od sodelavcev/nadrejenih« se ne razlikuje glede na to, ali anketiranec ima dolgotrajno bolezen ali ne.	Mann-Whitney U-preizkus	0,021	Zavrnem ničelno domnevo
Porazdelitev »Bi bili deležni več izobraževanj v povezavi z delom« se ne razlikuje glede na to, ali anketiranec ima dolgotrajno bolezen ali ne.	Mann-Whitney U-preizkus	<0,001	Zavrnem ničelno domnevo
Porazdelitev »Bi lahko opravljali manj zahtevno delo« se ne razlikuje glede na to, ali anketiranec ima dolgotrajno bolezen ali ne.	Mann-Whitney U-preizkus	0,338	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši nadrejeni« se ne razlikuje glede na to, ali anketiranec ima dolgotrajno bolezen ali ne.	Mann-Whitney U-preizkus	<0,001	Zavrnem ničelno domnevo
Porazdelitev »Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši sodelavci« se ne razlikuje glede na to, ali anketiranec ima dolgotrajno bolezen ali ne.	Mann-Whitney U-preizkus	<0,001	Zavrnem ničelno domnevo
Porazdelitev »V nobenem primeru ne bi delali dlje« se ne razlikuje glede na to, ali anketiranec ima dolgotrajno bolezen ali ne.	Mann-Whitney U-preizkus	0,981	Ne zavrnem ničelne domneve

Opomba: stopnja značilnosti je 0,05.

Vir: lastno delo.

Priloga 15: Strinjanje anketirancev s trditvami o poznejšem upokojevanju glede na to, ali se je anketiranec v zadnjem mesecu počutil depresivno ali potrto



Vir: lastno delo.

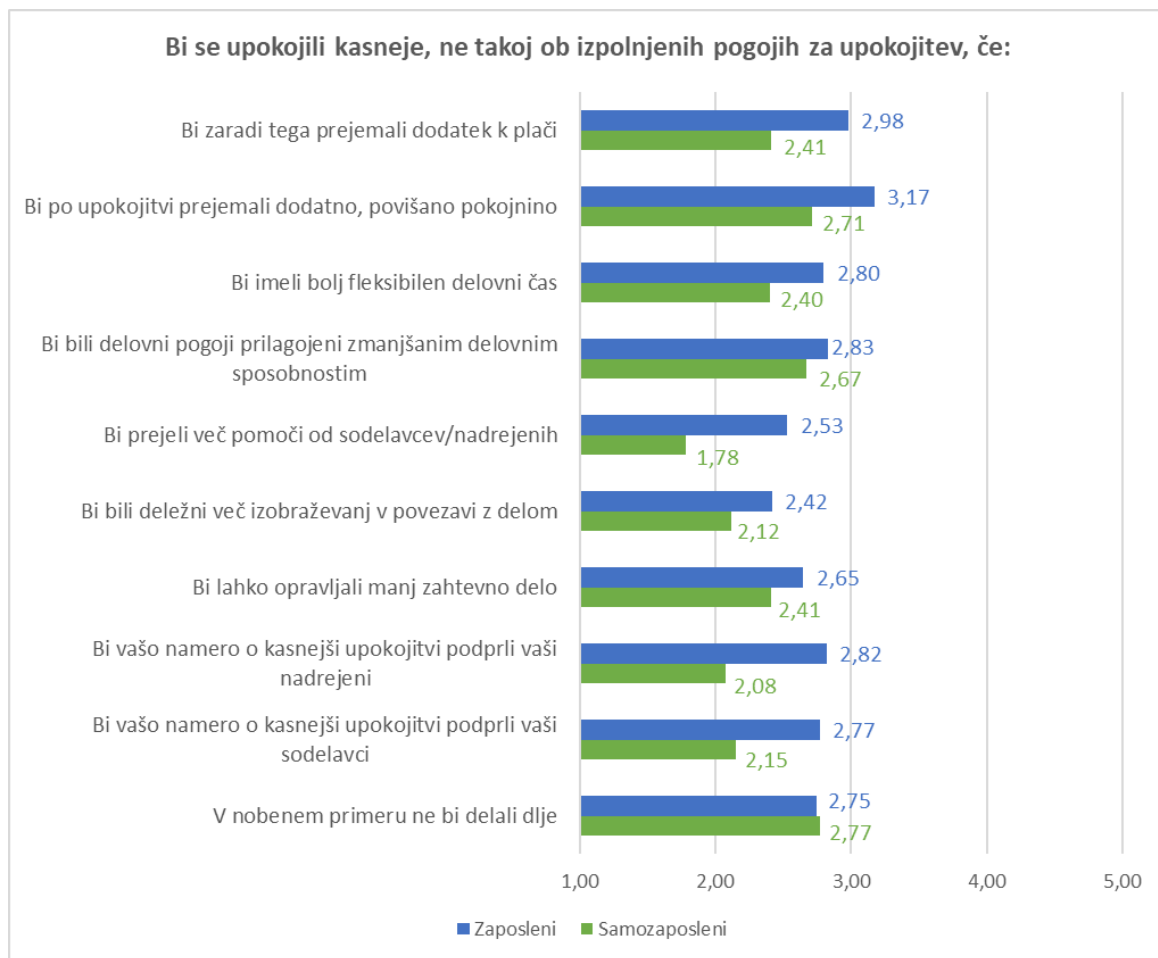
Priloga 16: Mann-Whitney U-preizkus za neodvisne vzorce o strinjanju s trditvami glede na to, ali se je anketiranec v zadnjem mesecu počutil depresivno ali potrto

Ničelna domneva, H0	Test	p	Rezultat
Porazdelitev »Bi zaradi tega prejeli dodatek k plači« se ne razlikuje glede na to, ali se je anketiranec v zadnjem mesecu počutil potrto.	Mann-Whitney U-preizkus	0,276	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi po upokojitvi prejeli dodatno, povišano pokojnino« se ne razlikuje glede na to, ali se je anketiranec v zadnjem mesecu počutil potrto.	Mann-Whitney U-preizkus	0,379	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi imeli bolj fleksibilen delovni čas« se ne razlikuje glede na to, ali se je anketiranec v zadnjem mesecu počutil potrto.	Mann-Whitney U-preizkus	0,868	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi bili delovni pogoji prilagojeni zmanjšanim delovnim sposobnostim« se ne razlikuje glede na to, ali se je anketiranec v zadnjem mesecu počutil potrto.	Mann-Whitney U-preizkus	0,593	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi prejeli več pomoči od sodelavcev/nadrejenih« se ne razlikuje glede na to, ali se je anketiranec v zadnjem mesecu počutil potrto.	Mann-Whitney U-preizkus	0,955	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi bili deležni več izobraževanj v povezavi z delom« se ne razlikuje glede na to, ali se je anketiranec v zadnjem mesecu počutil potrto.	Mann-Whitney U-preizkus	0,040	Zavrnem ničelno domnevo
Porazdelitev »Bi lahko opravljali manj zahtevno delo« se ne razlikuje glede na to, ali se je anketiranec v zadnjem mesecu počutil potrto.	Mann-Whitney U-preizkus	0,836	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši nadrejeni« se ne razlikuje glede na to, ali se je anketiranec v zadnjem mesecu počutil potrto.	Mann-Whitney U-preizkus	0,885	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši sodelavci« se ne razlikuje glede na to, ali se je anketiranec v zadnjem mesecu počutil potrto.	Mann-Whitney U-preizkus	0,355	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »V nobenem primeru ne bi delali dlje« se ne razlikuje glede na to, ali se je anketiranec v zadnjem mesecu počutil potrto.	Mann-Whitney U-preizkus	0,031	Zavrnem ničelno domnevo

Opomba: stopnja značilnosti je 0,05.

Vir: lastno delo.

Priloga 17: Strinjanje anketirancev s trditvami o poznejšem upokojevanju glede na zaposlitveni status



Vir: lastno delo.

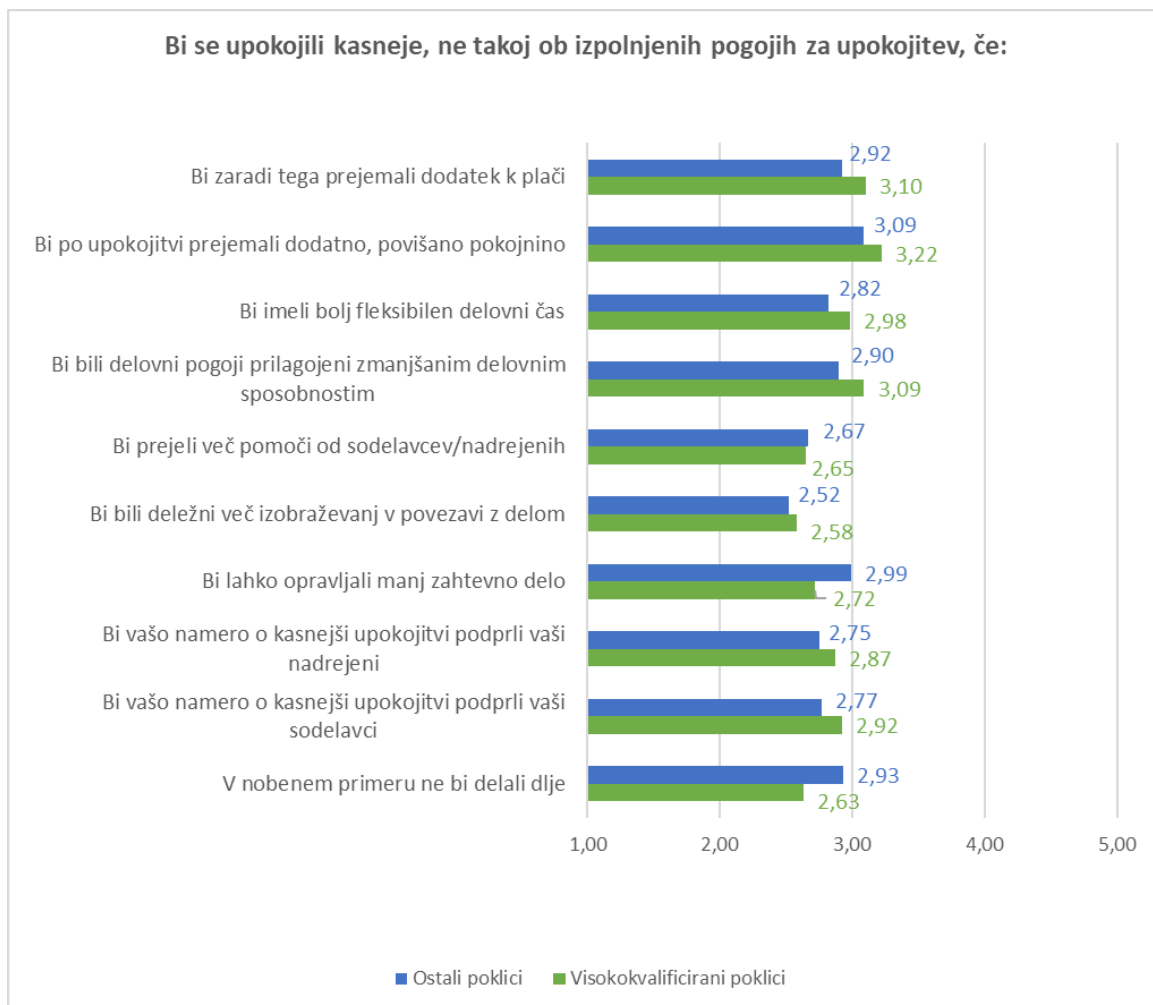
Priloga 18: Mann-Whitney U-preizkus za neodvisne vzorce o strinjanju s trditvami glede na zaposlitveni status

Ničelna domneva, H0	Test	p	Rezultat
Porazdelitev »Bi zaradi tega prejeli dodatek k plači« se ne razlikuje glede na zaposlitveni status.	Mann-Whitney U-preizkus	0,086	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi po upokojitvi prejeli dodatno, povišano pokojnino« se ne razlikuje glede na zaposlitveni status.	Mann-Whitney U-preizkus	0,180	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi imeli bolj fleksibilen delovni čas« se ne razlikuje glede na zaposlitveni status.	Mann-Whitney U-preizkus	0,155	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi bili delovni pogoji prilagojeni zmanjšanim delovnim sposobnostim« se ne razlikuje glede na zaposlitveni status.	Mann-Whitney U-preizkus	0,557	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi prejeli več pomoči od sodelavcev/nadrejenih« se ne razlikuje glede na zaposlitveni status.	Mann-Whitney U-preizkus	0,004	Zavrnem ničelno domnevo
Porazdelitev »Bi bili deležni več izobraževanj v povezavi z delom« se ne razlikuje glede na zaposlitveni status.	Mann-Whitney U-preizkus	0,141	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi lahko opravljali manj zahtevno delo« se ne razlikuje glede na zaposlitveni status.	Mann-Whitney U-preizkus	0,263	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši nadrejeni« se ne razlikuje glede na zaposlitveni status.	Mann-Whitney U-preizkus	0,013	Zavrnem ničelno domnevo
Porazdelitev »Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši sodelavci« se ne razlikuje glede na zaposlitveni status.	Mann-Whitney U-preizkus	0,040	Zavrnem ničelno domnevo
Porazdelitev »V nobenem primeru ne bi delali dlje« se ne razlikuje glede na zaposlitveni status.	Mann-Whitney U-preizkus	0,839	Ne zavrnem ničelne domneve

Opomba: stopnja značilnosti je 0,05.

Vir: lastno delo.

Priloga 19: Strinjanje anketirancev s trditvami o poznejšem upokojevanju glede na poklic



Vir: lastno delo.

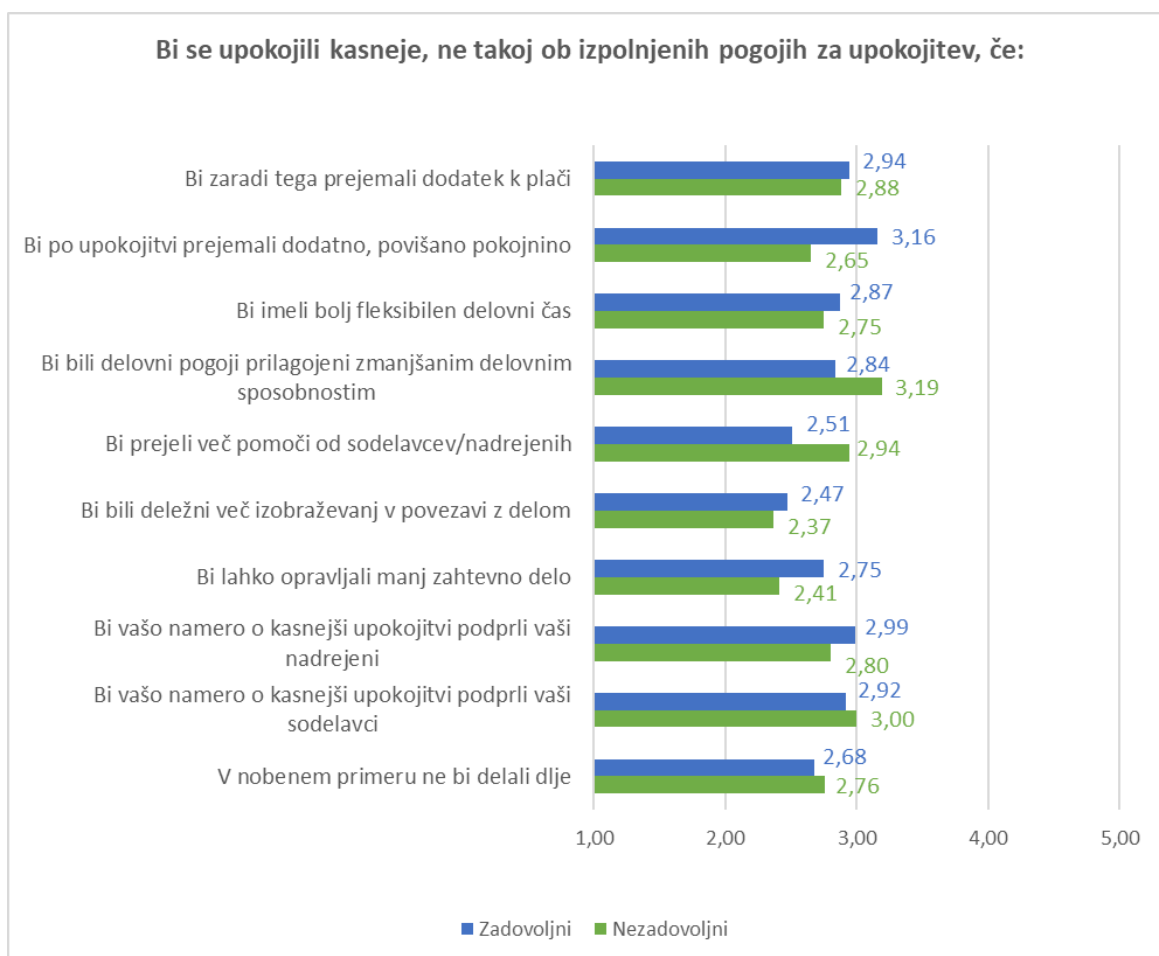
Priloga 20: Mann-Whitney U-preizkus za neodvisne vzorce o strinjanju s trditvami glede na poklicni položaj

Ničelna domneva, H0	Test	p	Rezultat
Porazdelitev »Bi zaradi tega prejeli dodatek k plači« se ne razlikuje glede na poklicni položaj.	Mann-Whitney U-preizkus	0,541	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi po upokojitvi prejeli dodatno, povišano pokojnino« se ne razlikuje glede na poklicni položaj.	Mann-Whitney U-preizkus	0,619	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi imeli bolj fleksibilen delovni čas« se ne razlikuje glede na poklicni položaj.	Mann-Whitney U-preizkus	0,530	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi bili delovni pogoji prilagojeni zmanjšanim delovnim sposobnostim« se ne razlikuje glede na poklicni položaj.	Mann-Whitney U-preizkus	0,455	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi prejeli več pomoči od sodelavcev/nadrejenih« se ne razlikuje glede na poklicni položaj.	Mann-Whitney U-preizkus	0,865	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi bili deležni več izobraževanj v povezavi z delom« se ne razlikuje glede na poklicni položaj.	Mann-Whitney U-preizkus	0,863	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi lahko opravljali manj zahtevno delo« se ne razlikuje glede na poklicni položaj.	Mann-Whitney U-preizkus	0,218	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši nadrejeni« se ne razlikuje glede na poklicni položaj.	Mann-Whitney U-preizkus	0,684	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši sodelavci« se ne razlikuje glede na poklicni položaj.	Mann-Whitney U-preizkus	0,598	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »V nobenem primeru ne bi delali dlje« se ne razlikuje glede na poklicni položaj.	Mann-Whitney U-preizkus	0,345	Ne zavrnem ničelne domneve

Opomba: stopnja značilnosti je 0,05.

Vir: lastno delo.

Priloga 21: Strinjanje anketirancev s trditvami o poznejšem upokojevanju glede na zadovoljstvo anketirancev z zaposlitvijo



Vir: lastno delo.

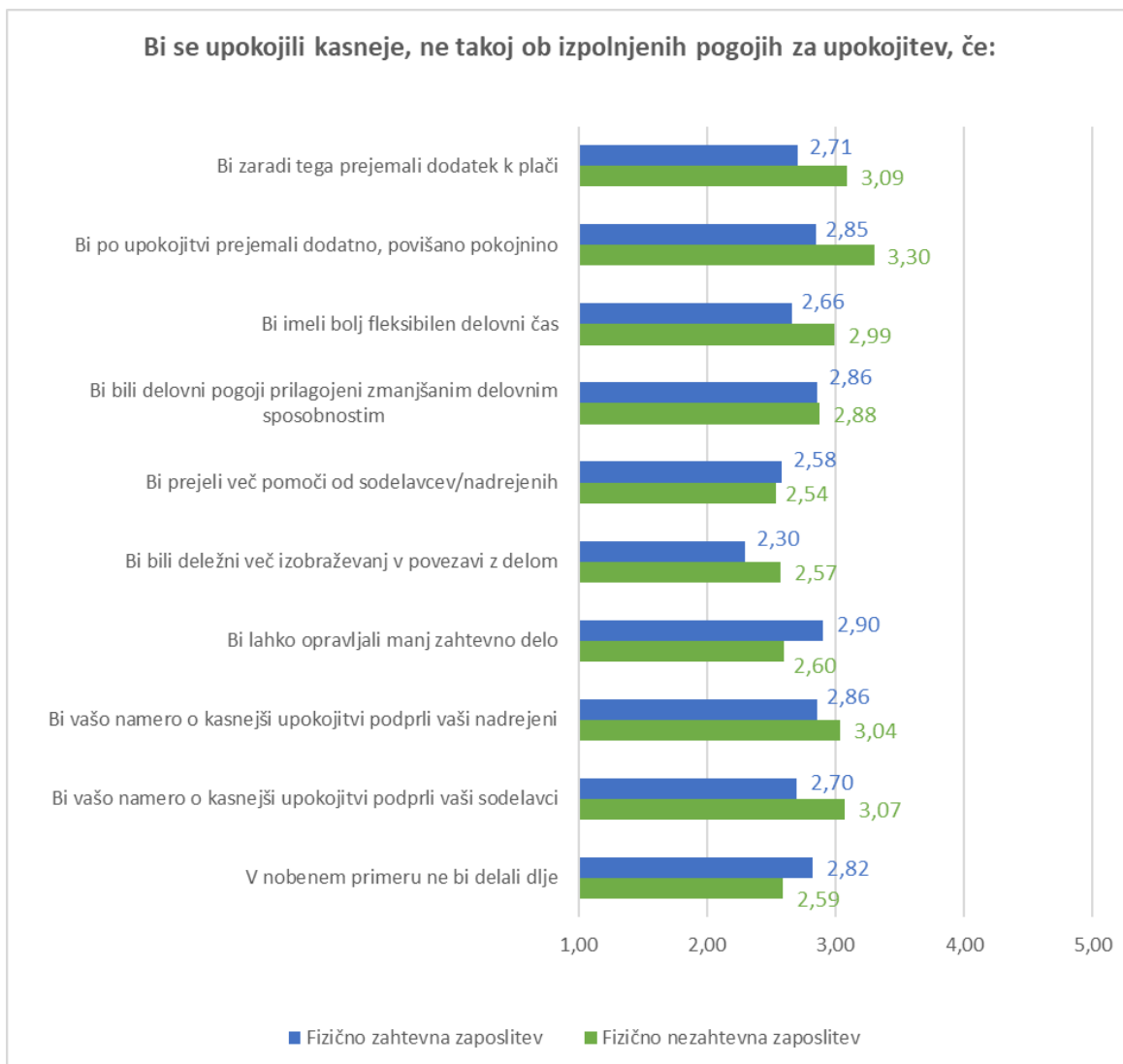
Priloga 22: Mann-Whitney U-preizkus za neodvisne vzorce o strinjanju s trditvami glede na zadovoljstvo anketirancev z zaposlitvijo

Ničelna domneva, H0	Test	p	Rezultat
Porazdelitev »Bi zaradi tega prejeli dodatek k plači« se ne razlikuje glede na zadovoljstvo anketirancev z zaposlitvijo	Mann-Whitney U-preizkus	0,927	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi po upokojitvi prejeli dodatno, povišano pokojnino« se ne razlikuje glede na zadovoljstvo anketirancev z zaposlitvijo.	Mann-Whitney U-preizkus	0,225	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi imeli bolj fleksibilen delovni čas« se ne razlikuje glede na zadovoljstvo anketirancev z zaposlitvijo.	Mann-Whitney U-preizkus	0,730	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi bili delovni pogoji prilagojeni zmanjšanim delovnim sposobnostim« se ne razlikuje glede na zadovoljstvo anketirancev z zaposlitvijo.	Mann-Whitney U-preizkus	0,442	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi prejeli več pomoči od sodelavcev/nadrejenih« se ne razlikuje glede na zadovoljstvo anketirancev z zaposlitvijo.	Mann-Whitney U-preizkus	0,314	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi bili deležni več izobraževanj v povezavi z delom« se ne razlikuje glede na zadovoljstvo anketirancev z zaposlitvijo.	Mann-Whitney U-preizkus	0,676	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi lahko opravljali manj zahtevno delo« se ne razlikuje glede na zadovoljstvo anketirancev z zaposlitvijo.	Mann-Whitney U-preizkus	0,310	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši nadrejeni« se ne razlikuje glede na zadovoljstvo anketirancev z zaposlitvijo.	Mann-Whitney U-preizkus	0,688	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši sodelavci« se ne razlikuje glede na zadovoljstvo anketirancev z zaposlitvijo.	Mann-Whitney U-preizkus	0,799	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »V nobenem primeru ne bi delali dlje« se ne razlikuje glede na zadovoljstvo anketirancev z zaposlitvijo.	Mann-Whitney U-preizkus	0,969	Ne zavrnem ničelne domneve

Opomba: stopnja značilnosti je 0,05.

Vir: lastno delo.

Priloga 23: Strinjanje anketirancev s trditvami o poznejšem upokojevanju glede na fizično zahtevnost zaposlitve



Vir: lastno delo.

Priloga 24: Mann-Whitney U-preizkus za neodvisne vzorce o strinjanju s trditvami glede na fizično zahtevnost zaposlitve

Ničelna domneva, H0	Test	p	Rezultat
Porazdelitev »Bi zaradi tega prejeli dodatek k plači« se ne razlikuje glede na fizično zahtevnost zaposlitve.	Mann-Whitney U-preizkus	0,182	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi po upokojitvi prejeli dodatno, povišano pokojnino« se ne razlikuje glede na fizično zahtevnost zaposlitve.	Mann-Whitney U-preizkus	0,112	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi imeli bolj fleksibilen delovni čas« se ne razlikuje glede na fizično zahtevnost zaposlitve.	Mann-Whitney U-preizkus	0,223	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi bili delovni pogoji prilagojeni zmanjšanim delovnim sposobnostim« se ne razlikuje glede na fizično zahtevnost zaposlitve.	Mann-Whitney U-preizkus	0,942	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi prejeli več pomoči od sodelavcev/nadrejenih« se ne razlikuje glede na fizično zahtevnost zaposlitve.	Mann-Whitney U-preizkus	0,840	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi bili deležni več izobraževanj v povezavi z delom« se ne razlikuje glede na fizično zahtevnost zaposlitve.	Mann-Whitney U-preizkus	0,305	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi lahko opravljali manj zahtevno delo« se ne razlikuje glede na fizično zahtevnost zaposlitve.	Mann-Whitney U-preizkus	0,222	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši nadrejeni« se ne razlikuje glede na fizično zahtevnost zaposlitve.	Mann-Whitney U-preizkus	0,566	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši sodelavci« se ne razlikuje glede na fizično zahtevnost zaposlitve.	Mann-Whitney U-preizkus	0,190	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »V nobenem primeru ne bi delali dlje« se ne razlikuje glede na fizično zahtevnost zaposlitve.	Mann-Whitney U-preizkus	0,456	Ne zavrnem ničelne domneve

Opomba: stopnja značilnosti je 0,05.

Vir: lastno delo.

Priloga 25: Strinjanje anketirancev s trditvami o lastnostih dela glede poznejšega upokojevanja



Vir: lastno delo.

Priloga 26: Wilcoxonov preizkus predznačenih rangov o strinjanju s trditvami o lastnostih dela glede poznejšega upokojevanja

Ničelna domneva, H0	Test	p	Rezultat
Mediana trditve »Bi imeli bolj fleksibilen delovni čas« je večja ali enaka 3.	Wilcoxonov preizkus predznačenih rangov	Značilno v <u>nasprotno</u> smer (Mediana je manjša od 3)	Ne zavrnem ničelne domneve
Mediana trditve »Bi bili delovni pogoji prilagojeni zmanjšanim delovnim sposobnostim« je večja ali enaka 3.	Wilcoxonov preizkus predznačenih rangov	Značilno v <u>nasprotno</u> smer (Mediana je manjša od 3)	Ne zavrnem ničelne domneve
Mediana trditve »Bi prejeli več pomoči od sodelavcev/nadrejenih« je večja ali enaka 3.	Wilcoxonov preizkus predznačenih rangov	Značilno v <u>nasprotno</u> smer (Mediana je manjša od 3)	Ne zavrnem ničelne domneve
Mediana trditve »Bi bili deležni več izobraževanj v povezavi z delom« je večja ali enaka 3.	Wilcoxonov preizkus predznačenih rangov	Značilno v <u>nasprotno</u> smer (Mediana je manjša od 3)	Ne zavrnem ničelne domneve
Mediana trditve »Bi lahko opravljali manj zahtevno delo« je večja ali enaka 3.	Wilcoxonov preizkus predznačenih rangov	Značilno v <u>nasprotno</u> smer (Mediana je manjša od 3)	Ne zavrnem ničelne domneve
Mediana trditve »Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši nadrejeni« je večja ali enaka 3.	Wilcoxonov preizkus predznačenih rangov	Značilno v <u>nasprotno</u> smer (Mediana je manjša od 3)	Ne zavrnem ničelne domneve
Mediana trditve »Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši sodelavci« je večja ali enaka 3.	Wilcoxonov preizkus predznačenih rangov	Značilno v <u>nasprotno</u> smer (Mediana je manjša od 3)	Ne zavrnem ničelne domneve

Opomba: stopnja značilnosti je 0,05.

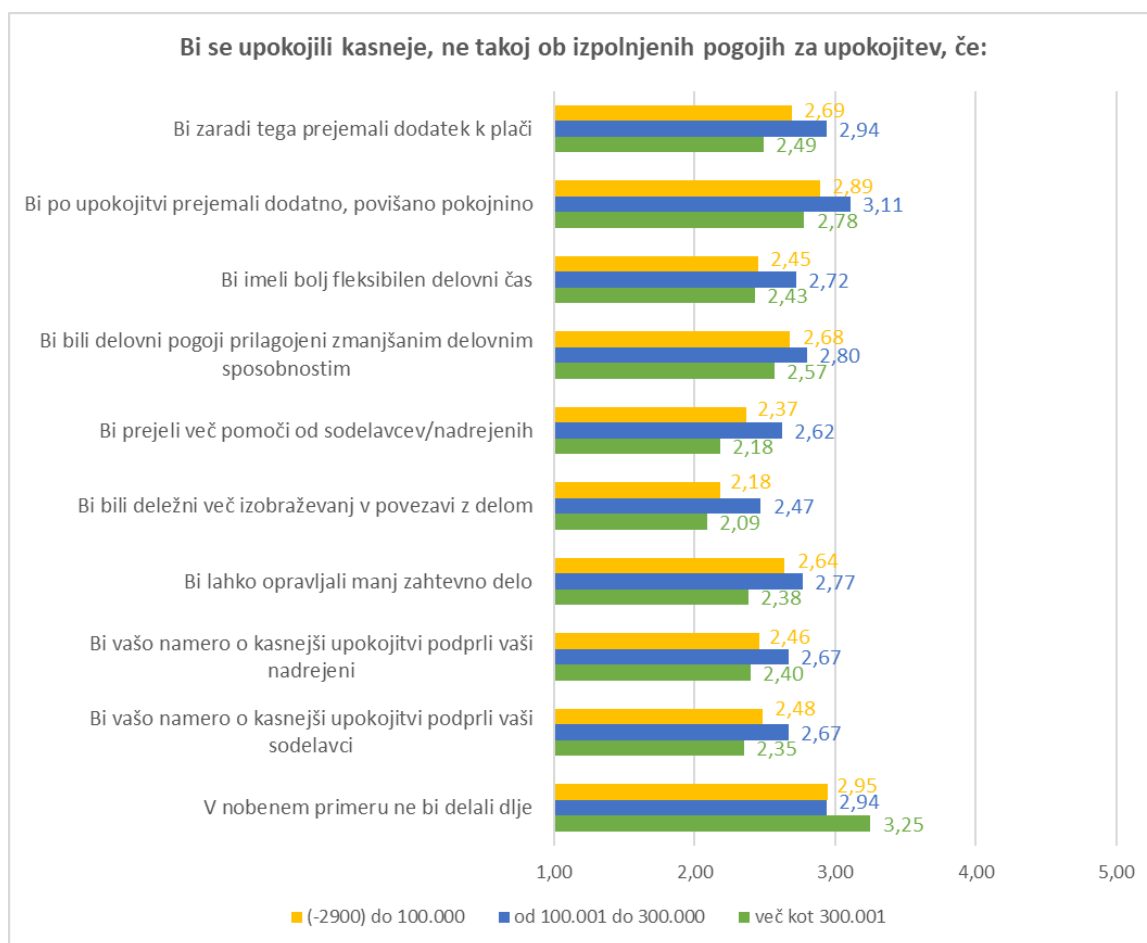
Vir: lastno delo.

Priloga 27: Friedmanova analiza variance o strinjanju s trditvami glede poznejšega upokojevanja

Trditve	Povprečni rangi
Bi imeli bolj fleksibilen delovni čas.	4,04
Bi bili delovni pogoji prilagojeni zmanjšanim delovnim sposobnostim.	4,25
Bi prejeli več pomoči od sodelavcev/nadrejenih.	3,84
Bi bili deležni več izobraževanj v povezavi z delom.	3,57
Bi lahko opravljali manj zahtevno delo.	4,18
Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši nadrejeni.	4,05
Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši sodelavci.	4,06

Vir: lastno delo.

Priloga 28: Strinjanje anketirancev s trditvami o poznejšem upokojevanju glede na premoženjsko stanje



Vir: lastno delo.

Priloga 29: Kruskal-Wallisov preizkus za neodvisne vzorce o strinjanju s trditvami glede na premoženjsko stanje

Ničelna domneva, H0	Test	p	Rezultat
Porazdelitev »Bi zaradi tega prejeli dodatek k plači« se ne razlikuje glede na premoženjsko stanje.	Kruskal-Wallisov preizkus	0,007	Zavrnem ničelno domnevo
Porazdelitev »Bi po upokojitvi prejeli dodatno, povišano pokojnino« se ne razlikuje glede na premoženjsko stanje.	Kruskal-Wallisov preizkus	0,070	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi imeli bolj fleksibilen delovni čas« se ne razlikuje glede na premoženjsko stanje.	Kruskal-Wallisov preizkus	0,046	Zavrnem ničelno domnevo
Porazdelitev »Bi bili delovni pogoji prilagojeni zmanjšanim delovnim sposobnostim« se ne razlikuje glede na premoženjsko stanje.	Kruskal-Wallisov preizkus	0,182	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi prejeli več pomoči od sodelavcev/nadrejenih« se ne razlikuje glede na premoženjsko stanje.	Kruskal-Wallisov preizkus	0,002	Zavrnem ničelno domnevo
Porazdelitev »Bi bili deležni več izobraževanj v povezavi z delom« se ne razlikuje glede na premoženjsko stanje.	Kruskal-Wallisov preizkus	0,003	Zavrnem ničelno domnevo
Porazdelitev »Bi lahko opravljali manj zahtevno delo« se ne razlikuje glede na premoženjsko stanje.	Kruskal-Wallisov preizkus	0,009	Zavrnem ničelno domnevo
Porazdelitev »Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši nadrejeni« se ne razlikuje glede na premoženjsko stanje.	Kruskal-Wallisov preizkus	0,088	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši sodelavci« se ne razlikuje glede na premoženjsko stanje.	Kruskal-Wallisov preizkus	0,050	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »V nobenem primeru ne bi delali dlje« se ne razlikuje glede na premoženjsko stanje.	Kruskal-Wallisov preizkus	0,055	Ne zavrnem ničelne domneve

Opomba: stopnja značilnosti je 0,05.

Vir: lastno delo.

Priloga 30: Preizkusi dvojic za trditve pri spremenljivki premoženjsko stanje

Trditev	Dvojice	Testna statistika	p - vrednost
»Bi zaradi tega prejeli dodatek k plači.«	Tretja premoženjska skupina – Prva premoženjska skupina	25,819	0,163
	Tretja premoženjska skupina – Druga premoženjska skupina	54,498	0,002
	Prva premoženjska skupina – Druga premoženjska skupina	-28,679	0,102
»Bi po upokojitvi prejeli dodatno, povišano pokojnino.«	Tretja premoženjska skupina – Prva premoženjska skupina	12,832	0,494
	Tretja premoženjska skupina – Druga premoženjska skupina	39,018	0,025
	Prva premoženjska skupina – Druga premoženjska skupina	-26,186	0,142
»Bi imeli bolj fleksibilen delovni čas.«	Tretja premoženjska skupina – Prva premoženjska skupina	9,893	0,594
	Tretja premoženjska skupina – Druga premoženjska skupina	40,389	0,019
	Prva premoženjska skupina – Druga premoženjska skupina	-30,495	0,082
»Bi prejeli več pomoči od sodelavcev/nadrejenih.«	Tretja premoženjska skupina – Prva premoženjska skupina	31,149	0,089
	Tretja premoženjska skupina – Druga premoženjska skupina	60,658	<,001
	Prva premoženjska skupina – Druga premoženjska skupina	-29,51	0,089
»Bi bili deležni več izobraževanj v povezavi z delom.«	Tretja premoženjska skupina – Prva premoženjska skupina	23,857	0,194
	Tretja premoženjska skupina – Druga premoženjska skupina	57,662	<,001
	Prva premoženjska skupina – Druga premoženjska skupina	-33,805	0,051
»Bi lahko opravljali manj zahtevno delo.«	Tretja premoženjska skupina – Prva premoženjska skupina	36,228	0,052
	Tretja premoženjska skupina – Druga premoženjska skupina	52,406	0,002
	Prva premoženjska skupina – Druga premoženjska skupina	-16,177	0,361
»Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši nadrejeni.«	Tretja premoženjska skupina – Prva premoženjska skupina	11,298	0,539
	Tretja premoženjska skupina – Druga premoženjska skupina	36,309	0,034
	Prva premoženjska skupina – Druga premoženjska skupina	-25,012	0,149
	Tretja premoženjska skupina – Prva premoženjska skupina	19,954	0,278

Trditev	Dvojice	Testna statistika	p - vrednost
»Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši sodelavci.«	Tretja premoženjska skupina – Druga premoženjska skupina	41,612	0,015
	Prva premoženjska skupina – Druga premoženjska skupina	–21,658	0,212
»V nobenem primeru ne bi delali dlje.«	Tretja premoženjska skupina – Prva premoženjska skupina	–35,251	0,058
	Tretja premoženjska skupina – Druga premoženjska skupina	–38,939	0,025
	Prva premoženjska skupina – Druga premoženjska skupina	3,687	0,835

Vir: lastno delo.

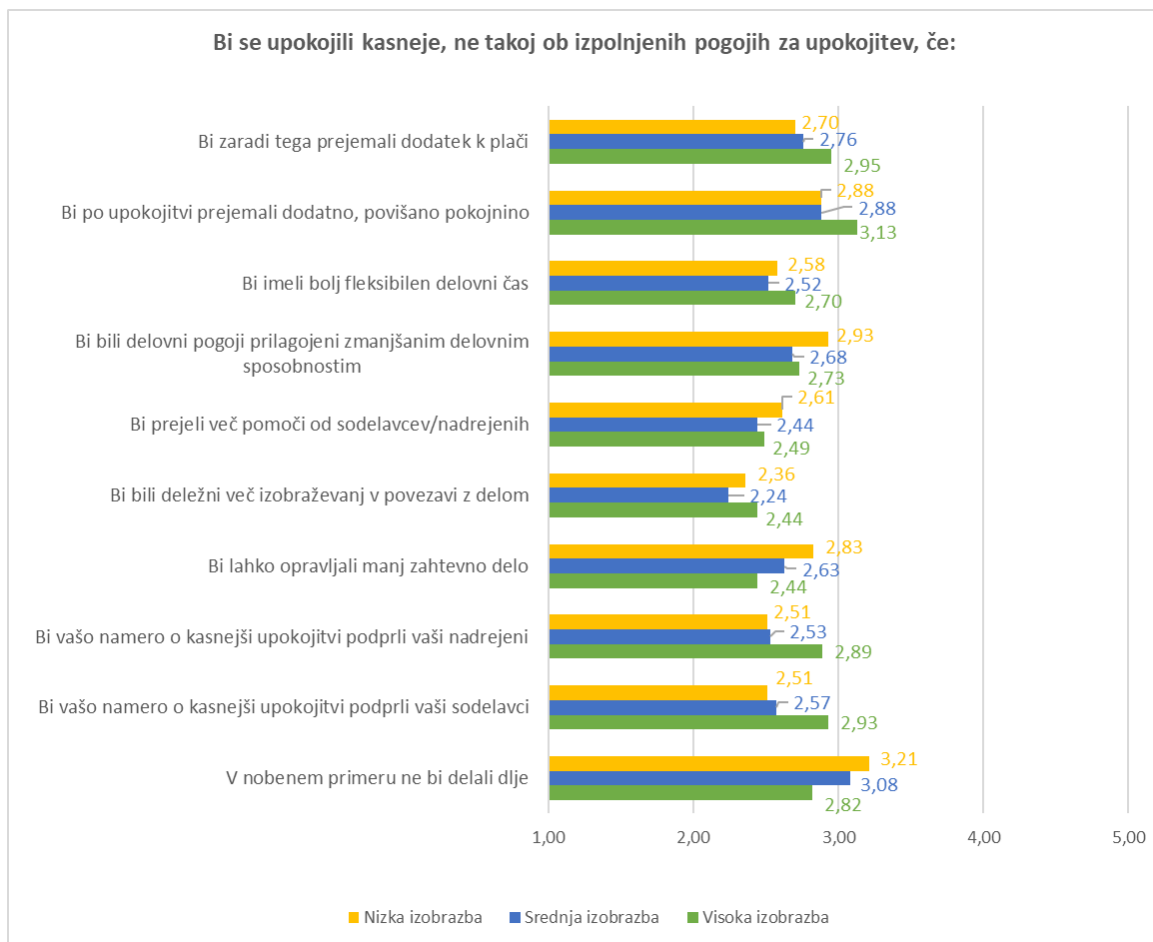
Priloga 31: Wilcoxonov preizkus predznačenih rangov o strinjanju s trditvami o finančnih vzpodbudah glede poznejšega upokojevanja

Ničelna domneva, H_0	Test	p	Rezultat
Mediana trditve »Bi zaradi tega prejeli dodatek k plači« je večja ali enaka 3.	Wilcoxonov preizkus predznačenih rangov	Značilno v <u>nasprotno</u> smer (Mediana je manjša od 3)	Ne zavrnem ničelne domneve
Mediana trditve »Bi po upokojitvi prejeli dodatno, povišano pokojnino« je večja ali enaka 3.	Wilcoxonov preizkus predznačenih rangov	Značilno v <u>nasprotno</u> smer (Mediana je manjša od 3)	Ne zavrnem ničelne domneve

Opomba: stopnja značilnosti je 0,05.

Vir: lastno delo.

Priloga 32: Strinjanje anketirancev s trditvami o poznejšem upokojevanju glede na stopnjo izobrazbe



Vir: lastno delo.

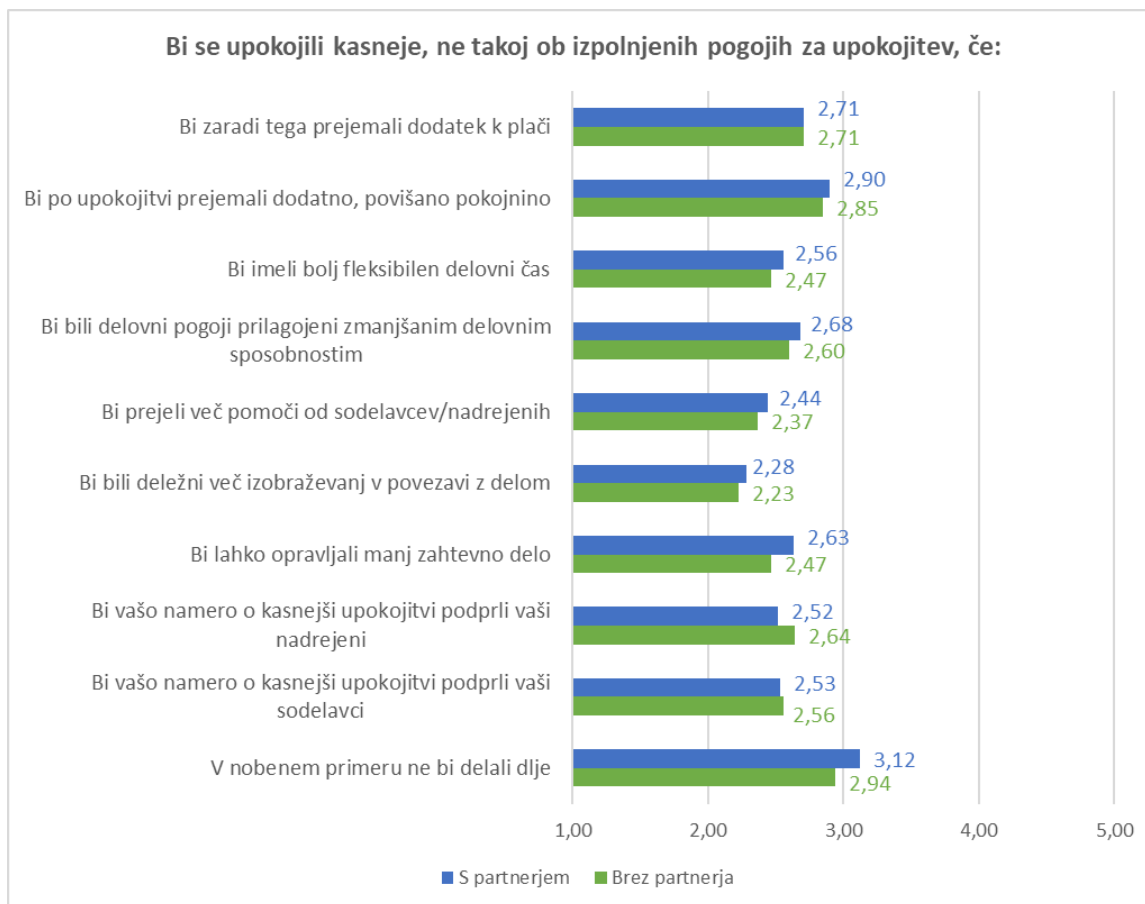
Priloga 33: Kruskal-Wallisov preizkus o strinjanju s trditvami glede na stopnjo izobrazbe

Niželna domneva, H ₀	Test	p	Rezultat
Porazdelitev »Bi zaradi tega prejeli dodatek k plači« se ne razlikuje glede na stopnjo izobrazbe.	Kruskal-Wallisov preizkus	0,441	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi po upokojitvi prejeli dodatno, povišano pokojnino« se ne razlikuje glede na stopnjo izobrazbe.	Kruskal-Wallisov preizkus	0,281	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi imeli bolj fleksibilen delovni čas« se ne razlikuje glede na stopnjo izobrazbe.	Kruskal-Wallisov preizkus	0,548	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi bili delovni pogoji prilagojeni zmanjšanim delovnim sposobnostim« se ne razlikuje glede na stopnjo izobrazbe.	Kruskal-Wallisov preizkus	0,305	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi prejeli več pomoči od sodelavcev/nadrejenih« se ne razlikuje glede na stopnjo izobrazbe.	Kruskal-Wallisov preizkus	0,513	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi bili deležni več izobraževanj v povezavi z delom« se ne razlikuje glede na stopnjo izobrazbe.	Kruskal-Wallisov preizkus	0,478	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi lahko opravljali manj zahtevno delo« se ne razlikuje glede na stopnjo izobrazbe.	Kruskal-Wallisov preizkus	0,167	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši nadrejeni« se ne razlikuje glede na stopnjo izobrazbe.	Kruskal-Wallisov preizkus	0,066	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši sodelavci« se ne razlikuje glede na stopnjo izobrazbe.	Kruskal-Wallisov preizkus	0,062	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »V nobenem primeru ne bi delali dlje« se ne razlikuje glede na stopnjo izobrazbe.	Kruskal-Wallisov preizkus	0,216	Ne zavrnem ničelne domneve

Opomba: stopnja značilnosti je 0,05.

Vir: lastno delo.

Priloga 34: Strinjanje anketirancev s trditvami o poznejšem upokojevanju glede na partnerski status



Vir: lastno delo.

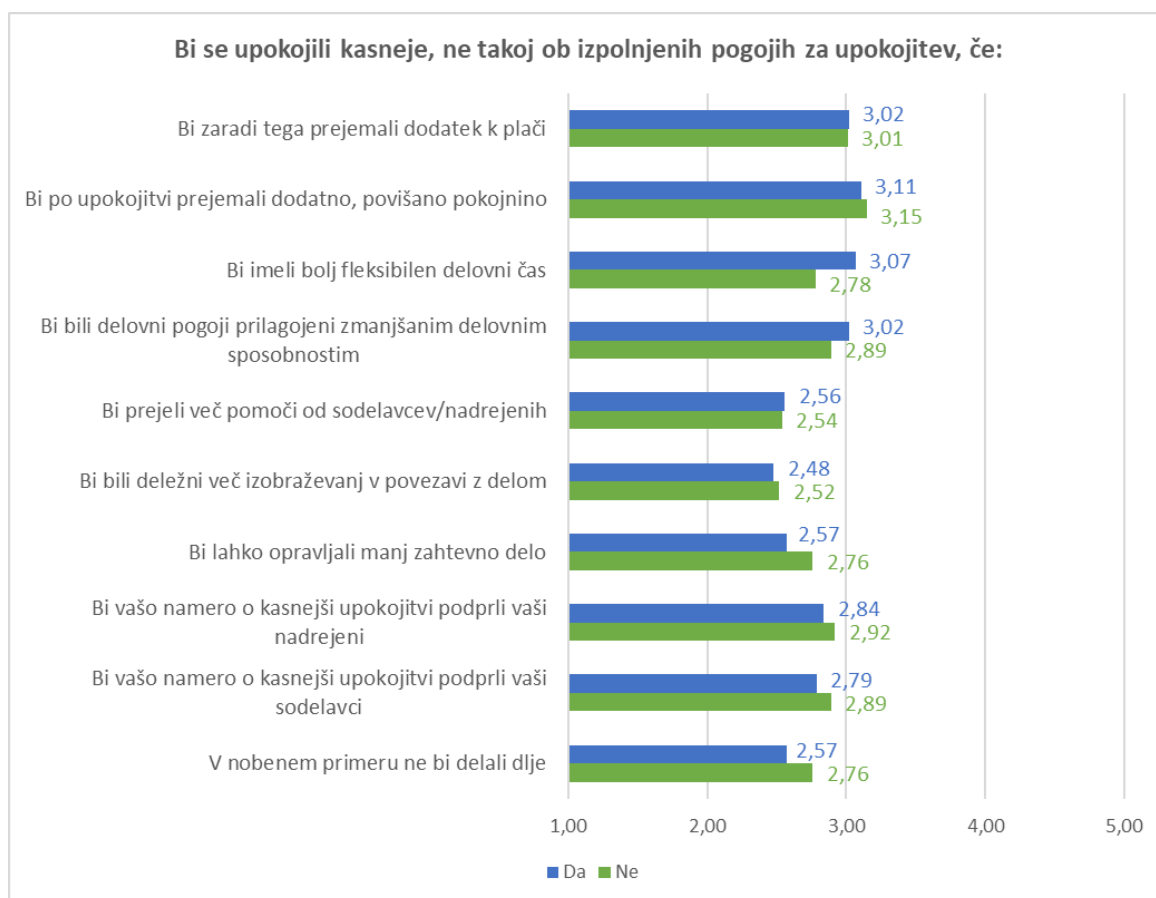
Priloga 35: Mann-Whitney U-preizkus za neodvisne vzorce o strinjanju s trditvami glede na partnerski status

Ničelna domneva, H0	Test	p	Rezultat
Porazdelitev »Bi zaradi tega prejeli dodatek k plači« se ne razlikuje glede na partnerski status.	Mann-Whitney U-preizkus	0,966	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi po upokojitvi prejeli dodatno, povišano pokojnino« se ne razlikuje glede na partnerski status.	Mann-Whitney U-preizkus	0,739	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi imeli bolj fleksibilen delovni čas« se ne razlikuje glede na partnerski status.	Mann-Whitney U-preizkus	0,475	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi bili delovni pogoji prilagojeni zmanjšanim delovnim sposobnostim« se ne razlikuje glede na partnerski status	Mann-Whitney U-preizkus	0,493	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi prejeli več pomoči od sodelavcev/nadrejenih« se ne razlikuje glede na partnerski status.	Mann-Whitney U-preizkus	0,574	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi bili deležni več izobraževanj v povezavi z delom« se ne razlikuje glede na partnerski status.	Mann-Whitney U-preizkus	0,728	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi lahko opravljali manj zahtevno delo« se ne razlikuje glede na partnerski status.	Mann-Whitney U-preizkus	0,193	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši nadrejeni« se ne razlikuje glede na partnerski status.	Mann-Whitney U-preizkus	0,454	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši sodelavci« se ne razlikuje glede na partnerski status.	Mann-Whitney U-preizkus	0,848	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »V nobenem primeru ne bi delali dlje« se ne razlikuje glede na partnerski status.	Mann-Whitney U-preizkus	0,210	Ne zavrnem ničelne domneve

Opomba: stopnja značilnosti je 0,05.

Vir: lastno delo.

Priloga 36: Strinjanje anketirancev s trditvami o poznejšem upokojevanju glede na to, ali je anketiranec v zadnjih 12 mesecih moral skrbeti za starša/partnerja



Vir: lastno delo.

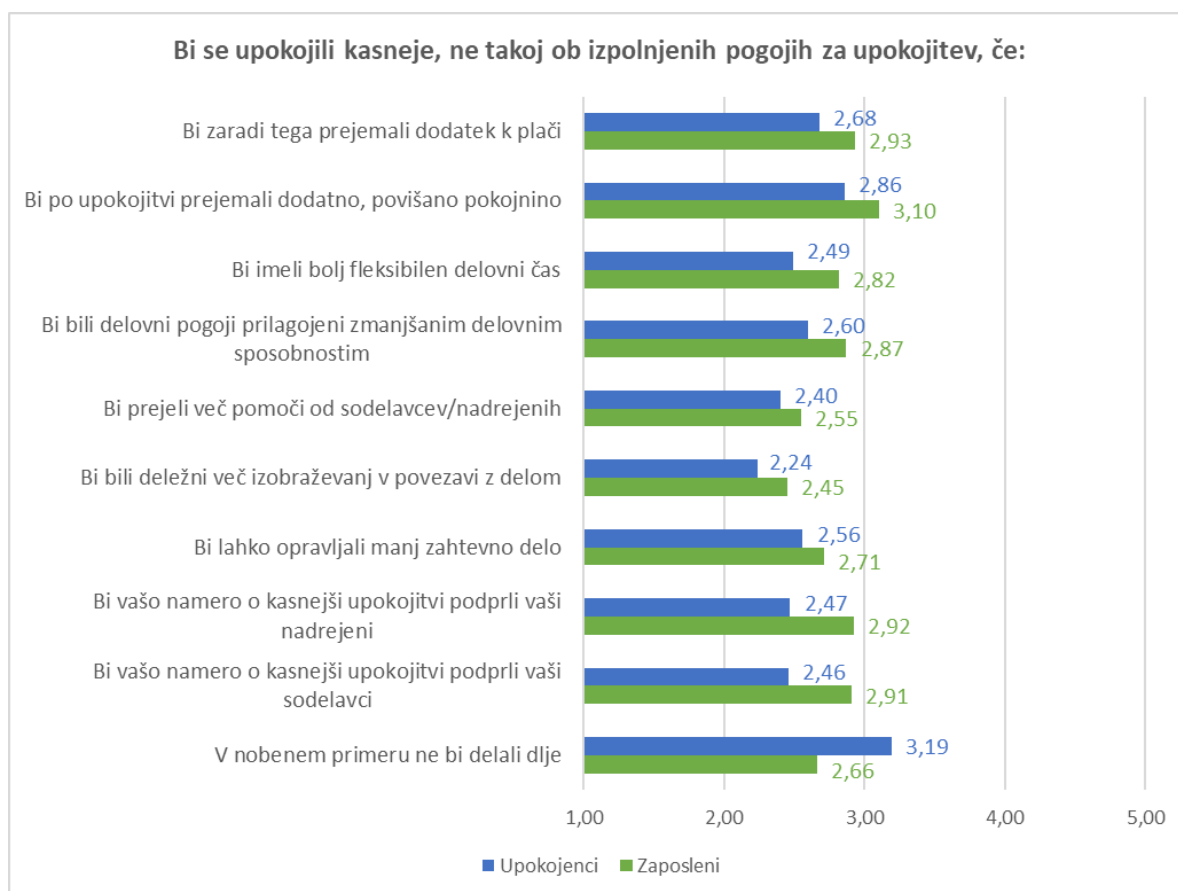
Priloga 37: Mann-Whitney U-preizkus za neodvisne vzorce o strinjanju s trditvami glede na to, ali je anketiranec v zadnjih 12 mesecih moral skrbeti za starša/partnerja

Ničelna domneva, H0	Test	p	Rezultat
Porazdelitev »Bi zaradi tega prejeli dodatek k plači« se ne razlikuje glede na to, ali je anketiranec v zadnjih 12 mesecih moral skrbeti za starša/partnerja.	Mann-Whitney U-preizkus	0,958	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi po upokojitvi prejeli dodatno, povišano pokojnino« se ne razlikuje glede na to, ali je anketiranec v zadnjih 12 mesecih moral skrbeti za starša/partnerja.	Mann-Whitney U-preizkus	0,871	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi imeli bolj fleksibilen delovni čas« se ne razlikuje glede na to, ali je anketiranec v zadnjih 12 mesecih moral skrbeti za starša/partnerja.	Mann-Whitney U-preizkus	0,269	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi bili delovni pogoji prilagojeni zmanjšanim delovnim sposobnostim« se ne razlikuje glede na to, ali je anketiranec v zadnjih 12 mesecih moral skrbeti za starša/partnerja.	Mann-Whitney U-preizkus	0,686	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi prejeli več pomoči od sodelavcev/nadrejenih« se ne razlikuje glede na to, ali je anketiranec v zadnjih 12 mesecih moral skrbeti za starša/partnerja.	Mann-Whitney U-preizkus	0,938	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi bili deležni več izobraževanj v povezavi z delom« se ne razlikuje glede na to, ali je anketiranec v zadnjih 12 mesecih moral skrbeti za starša/partnerja.	Mann-Whitney U-preizkus	0,807	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi lahko opravljali manj zahtevno delo« se ne razlikuje glede na to, ali je anketiranec v zadnjih 12 mesecih moral skrbeti za starša/partnerja.	Mann-Whitney U-preizkus	0,462	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši nadrejeni« se ne razlikuje glede na to, ali je anketiranec v zadnjih 12 mesecih moral skrbeti za starša/partnerja.	Mann-Whitney U-preizkus	0,696	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši sodelavci« se ne razlikuje glede na to, ali je anketiranec v zadnjih 12 mesecih moral skrbeti za starša/partnerja.	Mann-Whitney U-preizkus	0,687	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »V nobenem primeru ne bi delali dlje« se ne razlikuje glede na to, ali je anketiranec v zadnjih 12 mesecih moral skrbeti za starša/partnerja.	Mann-Whitney U-preizkus	0,642	Ne zavrnem ničelne domneve

Opomba: stopnja značilnosti je 0,05.

Vir: lastno delo.

Priloga 38: Strinjanje anketirancev s trditvami o poznejšem upokojevanju glede na to, ali je anketiranec zaposlen ali upokojen



Vir: lastno delo.

Priloga 39: Mann-Whitney U-preizkus za neodvisne vzorce o strinjanju s trditvami glede na to, ali je anketiranec zaposlen ali upokojen

Ničelna domneva, H0	Test	p	Rezultat
Porazdelitev »Bi zaradi tega prejeli dodatek k plači« se ne razlikuje glede na to, ali je anketiranec zaposlen ali upokojen.	Mann-Whitney U-preizkus	0,069	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi po upokojitvi prejeli dodatno, povišano pokojnino« se ne razlikuje glede na to, ali je anketiranec zaposlen ali upokojen.	Mann-Whitney U-preizkus	0,053	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi imeli bolj fleksibilen delovni čas« se ne razlikuje glede na to, ali je anketiranec zaposlen ali upokojen.	Mann-Whitney U-preizkus	0,011	Zavrnem ničelno domnevo
Porazdelitev »Bi bili delovni pogoji prilagojeni zmanjšanim delovnim sposobnostim« se ne razlikuje glede na to, ali je anketiranec zaposlen ali upokojen.	Mann-Whitney U-preizkus	0,045	Zavrnem ničelno domnevo
Porazdelitev »Bi prejeli več pomoči od sodelavcev/nadrejenih« se ne razlikuje glede na to, ali je anketiranec zaposlen ali upokojen.	Mann-Whitney U-preizkus	0,257	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi bili deležni več izobraževanj v povezavi z delom« se ne razlikuje glede na to, ali je anketiranec zaposlen ali upokojen.	Mann-Whitney U-preizkus	0,119	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi lahko opravljali manj zahtevno delo« se ne razlikuje glede na to, anketiranec zaposlen ali upokojen.	Mann-Whitney U-preizkus	0,234	Ne zavrnem ničelne domneve
Porazdelitev »Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši nadrejeni« se ne razlikuje glede na to, ali je anketiranec zaposlen ali upokojen.	Mann-Whitney U-preizkus	<0,001	Zavrnem ničelno domnevo
Porazdelitev »Bi vašo namero o kasnejši upokojitvi podprli vaši sodelavci« se ne razlikuje glede na to, ali je anketiranec zaposlen ali upokojen.	Mann-Whitney U-preizkus	<0,001	Zavrnem ničelno domnevo
Porazdelitev »V nobenem primeru ne bi delali dlje« se ne razlikuje glede na to, ali je anketiranec zaposlen ali upokojen.	Mann-Whitney U-preizkus	<0,001	Zavrnem ničelno domnevo

Opomba: stopnja značilnosti je 0,05.

Vir: lastno delo.