

UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

NIVES SIMČIČ





UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**IZZIVI MOTIVIRANJA ZAPOSLENIH ZA PODALJŠANJE  
STATUSA DELOVNE AKTIVNOSTI: PRIMER SLOVENIJE**

Ljubljana, julij 2011

NIVES SIMČIČ

## **IZJAVA**

Študentka Nives Simčič izjavljam, da sem avtorica tega magistrskega dela, ki sem ga napisala v soglasju s svetovalko prof. dr. Ireno Ograjenšek, in da v skladu s 1. odstavkom 21. člena Zakona o avtorskih in sorodnih pravicah dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 11.07.2011

Podpis: \_\_\_\_\_

# KAZALO

<b>UVOD .....</b>	<b>1</b>
<b>1 STARANJE PREBIVALSTVA: POJEM IN STANJE V EVROPSKI UNIJI.....</b>	<b>4</b>
1.1 Pojem staranja prebivalstva .....	4
1.2 Staranje prebivalstva v Evropski uniji: stanje in izzivi.....	5
1.3 Koncept aktivnega staranja.....	7
<b>2 STARANJE PREBIVALSTVA V SLOVENIJI .....</b>	<b>10</b>
2.1 Staranje prebivalstva v Sloveniji: stanje in napovedi .....	10
2.2 Ekonomski in socialni vidik staranja .....	12
2.3 Ukrepi države na področju staranja prebivalstva.....	15
2.3.1 Strategija varstva starejših do leta 2010 .....	15
2.3.2 Strategija aktivnega staranja.....	17
2.3.3 Dosedanja pokojninska zakonodaja.....	19
2.3.4 Nova pokojninska zakonodaja.....	21
2.3.5 Odmevi na predlagane spremembe pokojninskega sistema .....	23
2.4 Slovenski delodajalci in starajoča se delovna sila .....	25
2.4.1 Odnos delodajalcev do starejših zaposlenih .....	25
2.4.2 Pripravljenost in ovire delodajalcev pri zaposlovanju starejših .....	28
<b>3 MOTIVIRANJE ZAPOSLENIH ZA PODALJŠANJE STATUSA DELOVNE AKTIVNOSTI .....</b>	<b>31</b>
3.1 Zmanjševanje delovno aktivnega prebivalstva .....	31
3.2 Podaljšanje delovne aktivnosti – ukrepi: EU in Slovenija.....	33
3.2.1 Spodbude na strani delodajalcev .....	33
3.2.2 Spodbude na ravni države: spremembe zakonodaje.....	35
3.2.3 Podaljšanje delovne aktivnosti: priložnosti in izzivi .....	38
<b>4 RAZISKAVA O MOTIVIRANJU SLOVENSКИH ZAPOSLENIH ZA PODALJŠANJE STATUSA DELOVNE AKTIVNOSTI.....</b>	<b>42</b>
4.1 Zasnova raziskave.....	42
4.1.1 Predstavitev raziskovalnih vprašanj .....	42
4.1.2 Metodologija raziskave.....	43
4.2 Analiza in ugotovitve.....	46
4.2.1 Odnos delodajalcev do starejših zaposlenih (mnenje zaposlenih).....	46
4.2.2 Spremembe pokojninskega sistema.....	48
4.2.3 Podaljšanje delovne aktivnosti .....	49
4.2.4 Čas po upokojitvi.....	51
4.2.5 Želja po čimprejšnji upokojitvi: vpliv osebnih dejavnikov .....	52
4.3 Omejitve analize .....	59
4.4 Priporočila.....	60

<b>SKLEP .....</b>	<b>63</b>
--------------------	-----------

<b>LITERATURA IN VIRI .....</b>	<b>66</b>
---------------------------------	-----------

## **PRILOGE**

### **KAZALO TABEL**

Tabela 1: Prebivalstvo EU po starostnih skupinah in izbranih letih v 000 in koeficient starostne odvisnosti starih v % .....	6
Tabela 2: Prebivalstvo v Sloveniji po starostnih skupinah in izbranih letih v 000 in koeficient starostne odvisnosti starih v % .....	11
Tabela 3: Izbrani podatki o upokojencih v letih od 2000 do 2009 .....	14
Tabela 4: Stopnje zaposlenosti v starostni skupini 55–64 let v EU in v Sloveniji med letoma 2000 in 2009 v % .....	18
Tabela 5: Socialnodemografske značilnosti vzorca.....	45
Tabela 6: Prikaz odgovorov na trditev »Upokojil-a se bom takoj, ko bom za to izpolnil-a vse pogoje« glede na spol anketirancev .....	53
Tabela 7: Prikaz odgovorov na trditev »Upokojil-a se bom takoj, ko bom za to izpolnil-a vse pogoje« po starostnih razredih .....	54
Tabela 8: Prikaz odgovorov na trditev »Upokojil-a se bom takoj, ko bom za to izpolnil-a vse pogoje« po poklicih.....	55
Tabela 9: Prikaz odgovorov na trditev »Upokojil-a se bom takoj, ko bom za to izpolnil-a vse pogoje« glede na dejavnost, v kateri so zaposleni anketirani .....	56
Tabela 10: Prikaz odgovorov na trditev »Upokojil-a se bom takoj, ko bom za to izpolnil-a vse pogoje« glede na regijo, v kateri živijo anketirani .....	57

### **KAZALO SLIK**

Slika 1: Grafični prikaz prebivalstva EU po starostnih skupinah in izbranih letih v 000 in koeficient starostne odvisnosti starih v % .....	7
Slika 2: Grafični prikaz prebivalstva v Sloveniji po starostnih skupinah in izbranih letih v 000 in koeficient starostne odvisnosti starih v % .....	12
Slika 3: Grafični prikaz odgovorov na sklop trditev »Odnos delodajalcev do starejših zaposlenih (mnenje zaposlenih)«.....	47
Slika 4: Grafični prikaz odgovorov na sklop trditev »Spremembe pokojninske zakonodaje in varčevanje za starost«.....	49
Slika 5: Grafični prikaz odgovorov na sklop trditev »Podaljšanje delovne aktivnosti ali čim prejšnja upokojitev« .....	50
Slika 6: Grafični prikaz odgovorov na sklop trditev »Čas po upokojitvi«.....	51

## UVOD

Visoko razvite države (Japonska, države zahodne in srednje Evrope, Združene države Amerike in skandinavske države) se že dalj časa srečujejo z velikimi težavami, povezanimi z večanjem deleža starejših ljudi v številu celotnega prebivalstva, vendar pa so te težave šele v zadnjih nekaj letih postale tako aktualne, da se jih ne da več spregledati.

Zaradi pospešenega staranja prebivalstva številnih razvitih držav, je ta tematika v zadnjih letih postavljena v ospredje tudi v javnosti in medijih. Prve informacije, ki so opozarjale na pospešen trend staranja prebivalstva, so prišle v javnost predvsem zaradi velike angažiranosti številnih demografov, ki so pojav spremljali že dalj časa in so se zavedali njegovih ekonomskih, socialnih in družbenih razsežnosti. Prebivalstvo namreč štejemmo za staro, ko delež prebivalstva starejšega od 65 let preseže 7 % celotnega prebivalstva. V Sloveniji znaša ta delež v letu 2010 16,60 %, v Evropski uniji je še višji (17,40 %).

Staranje prebivalstva je torej postalo za družbo in podjetja drugi največji izziv po globalizaciji. Zaradi staranja prebivalstva se povečuje število starejših delavcev, po drugi strani pa je zaradi vse nižje rodnosti vedno manj mlade delovne sile, ki bi nadomestila svoje predhodnike. Takšni demografski trendi nedvomno negativno vplivajo na ekonomske in družbene razmere. Dejstvo, da segment starejših narašča, kaže na to, da prihajamo v obdobje, ko bo sprememba starostne strukture prebivalstva zahtevala spremembe navad in dela delovne sile, predvsem pa načina razmišljanja. Zaradi resnosti problema se bo morala družba s tem izzivom učinkovito spopasti, če bo hotela preživeti in ohraniti konkurenčno prednost.

Ključno bo, kako doseči, da bodo ljudje ostajali dlje delovno aktivni, saj se ob podaljševanju življenjske dobe podaljšuje tudi doba prejemanja pokojnin. Če ob daljši življenjski dobi ljudje ne bodo tudi dlje delali, se bodo izdatki za pokojnine tako povišali, da javnofinančni položaj ne bo več vzdržan ali pa bo potrebno znižati pokojnine, da bi njegovo vzdržnost ohranili.

Predvsem sprememba miselnosti bo ob ustreznih zakonskih podlagah tisti izziv, s katerim se bo potrebno soočiti pri promociji zaposlovanja starejših. V magistrskem delu izpostavljam izzive, ki jih delodajalcem, delojemalcem, vladi in družbi nasploh prinaša starajoča se družba, s poudarkom na staranju delovne sile. Osredotočiti se želim predvsem na vidik zaposlenih v problematiki zaposlovanja starejših in podaljševanja njihove delovne aktivnosti.

Namen magistrskega dela je ugotoviti:



- Kako zaposleni ocenjujejo odnos svojih delodajalcev do starejših zaposlenih? Kaj njihov delodajalec naredi za to, da bi starejši zaposleni lahko ostajali dlje delovno aktivni?
- Kaj zaposleni menijo o spremembah pokojninskega sistema, ki se nam obetajo?
- Ali bi možnost fleksibilnih oblik dela prispevala k temu, da bi bili zaposleni pripravljeni ostajati dlje delovno aktivni? Ali bi se želeli upokojiti čim prej, kljub odbitkom (malusom)?
- Kaj zaposleni pričakujejo od življenja po upokojitvi? Se tega obdobja v svojem življenju veselijo, jih skrbi? Bodo po upokojitvi še naprej aktivni, s čim se bodo ukvarjali?

Iz odgovorov pridobljenih z anketiranjem skušam izluščiti ključne spodbude, ki bi zaposlene motivirale, da bi ostajali dlje delovno aktivni in s tem prispevali k višjemu življenjskemu standardu, večji socialni vključenosti starejših ter posledično k večji blaginji celotne družbe.

V magistrskem delu skušam s proučitvijo tuje in domače literature s področja staranja prebivalstva s poudarkom na njegovem vplivu na staranje delovne sile ugotoviti, kako se delodajalci soočajo s problemom staranja delovne sile in kaj menijo o zaposlovanju starejših. Na podlagi sekundarnih podatkov, ki so jih strokovnjaki že zbrali z anketami in preučevanjem delodajalcev, ugotavljam, kateri so tisti dejavniki, ki bi delodajalce prepričali, da bi se pogosteje odločali zadržati starejše zaposlene dlje delovno aktivne.

Na podlagi primarnih podatkov zbranih z anketo pa skušam v drugem delu ugotoviti, kako po mnenju zaposlenih njihovi delodajalci ukrepajo (če sploh), da bi ohranili starejše zaposlene dlje delovno aktivne, ali bi zaposleni ostajali dlje delovno aktivni, če bi imeli ustrezne delovne pogoje in če bi lahko izbirali med fleksibilnimi oblikami zaposlitve, kaj menijo o prihajajočih spremembah pokojninske zakonodaje in kaj pričakujejo od obdobja po upokojitvi.

Ključnega pomena se mi namreč zdi, da upoštevamo predvidene demografske trende za prihodnost, da starejšim aktivnim osebam omogočimo ustrezno, kvalitetno in prilagojeno možnost zaposlitve, s tem pa učinkoviteje prispevamo k višji skupni stopnji zaposlenosti in produktivnosti ter k višji gospodarski rasti. Menim, da se bo potrdila ugotovitev, da je potrebno veliko več vlagati v promocijo aktivnega staranja in veliko bolj brezkompromisno vztrajati na spreminjanju kulture zgodnjega upokojevanja, ki se je pri ljudeh zakoreninila v zadnjih desetletjih kot posledica nekdanjega socialističnega sistema in kasnejše krize v 90-ih letih prejšnjega stoletja.

V bližnji prihodnosti se nam obeta nova pokojninska reforma, za katero pa še ne vemo natančno, kaj bo prinesla in kdaj bodo spremembe prešle v veljavo, saj je to odvisno tako od kompromisa s socialnimi partnerji kot tudi od političnega konsenza. Vlada namreč ni

bila dovolj uspešna pri prepričevanju javnosti, da je reforma pokojninskega sistema nujno potrebna in je zato naletela na odpor pri svojih volivcih, pri sindikatih, pa tudi v koaliciji si stranke niso bile enotne, saj je stranka DeSUS (Demokratična stranka upokojencev Slovenije) glasovala proti reformi.

Verjamem, da lahko moje delo na tem projektu pomeni vsaj droben prispevek k promoviranju zaposlovanja starejših, področju kjer je bilo narejenega veliko premalo. Izsledki, do katerih se bom dokopala, pa lahko služijo kot napotek snovalcem nove pokojninske zakonodaje in predvsem tistim, ki se pri nas ukvarjajo s politiko aktivnega staranja.

Prvi del magistrskega dela vsebuje poglobljen teoretično-analitičen pregled strokovne literature, znanstvenih razprav in raziskav ter člankov tujih in domačih strokovnjakov s področja, ki ga obravnavam. Ta del vsebuje predvsem analizo s pomočjo opisne metode in metode kompilacije, s katero združim spoznanja strokovnjakov in institucij s področja aktivnega staranja prebivalstva.

V prvem poglavju opredelim problem staranja prebivalstva v Evropski uniji (v nadaljevanju EU) in navedem ukrepe, ki odpravljajo posledice staranja prebivalstva in zaposlenih (koncept aktivnega staranja).

V drugem poglavju se usmerim na staranje prebivalstva v Sloveniji, na ekonomske in družbenosocialne posledice, ki jih prinašajo ti neugodni demografski trendi ter ukrepe (strategija aktivnega staranja), s katerimi poskuša naša država omiliti negativne posledice staranja delovno aktivnega prebivalstva. Preverim tudi stališča naših delodajalcev do starajoče delovne sile na podlagi že izvedenih raziskav med delodajalci. Ugotoviti skušam, kdaj bi bili delodajalci pripravljene zaposlovati starejše in kaj so za to sploh pripravljene storiti.

Tretje poglavje je osrednje poglavje prvega dela, v katerem se podrobneje usmerim na podaljšanje delovne aktivnosti. Staranje prebivalstva namreč vodi v zmanjševanje števila delovno aktivnih, iz česar izhaja potreba po podaljševanju delovne aktivnosti, če želimo ohraniti vzdržnost javnih financ. Preverim doslej sprejete ukrepe na nivoju EU in Slovenije (koncept aktivnega staranja in koncept varne prožnosti). V nadaljevanju opredelim tri vrste spodbud, ki bi lahko pripomogle, da bi bili zaposleni pripravljene podaljšati delovno aktivnost: spodbude s strani delodajalcev, spodbude na nivoju države (spremembe zakonodaje) in možnosti ponovne vključitve v delovno aktivnost že upokojenih. Primerjam izsledke dosedanjih raziskav na področju fleksibilnih oblik zaposlovanja, s katerimi v tujini uspešno podaljšujejo delovno aktivnost, raziskave na področju drugih dejavnikov, ki bi lahko vplivali na podaljšanje (izobrazba, poklic, dejavnost zaposlitve, dohodek) in možnosti ponovne vključitve upokojenih v delovno aktivnost.

V drugem delu sledi empirično preverjanje zastavljenih vprašanj s pomočjo ankete. Na podlagi predhodnih ugotovitev, zbranih prek razgovorov z naključnimi sogovorniki (znanci, prijatelji, sodelavci in sorodniki), pripravim vprašanja odprtega tipa in z delno strukturiranimi osebnimi intervjuji izvedem prvo fazo raziskave. Iz teh intervjujev izluščim določene ugotovitve, s pomočjo katerih v drugi fazi raziskave oblikujem anketo, sestavljeno iz štirih vsebinskih sklopov vprašanj, opisanih že v predhodnih odstavkih.

Analiza temelji na rezultatih ankete, razdeljene med starše študentov prvih letnikov Ekonomske fakultete v Ljubljani. Anketirane segmentiram na več načinov, tudi glede na velikost podjetij (po ZGD-ju), kjer so zaposleni, glede na dejavnost, v kateri so zaposleni (na podlagi SKD), po poklicih, ki jih opravljajo (SKP) ter regijah, v katerih živijo. Preveriti želim tudi, kako na njihovo željo po upokojitvi ali podaljšanju delovne aktivnosti vplivajo stopnja izobrazbe, višina osebnega dohodka in status partnerja.

Anketo izpeljem v odvisnosti od finančnih in drugih omejitev, ki se mi postavljajo. Pri razlagi rezultatov pa smiselno upoštevam tudi posebnosti časa, v katerem se nahajamo (gospodarska kriza, nenaklonjenost vladi in njenim reformam).

## **1 STARANJE PREBIVALSTVA: POJEM IN STANJE V EVROPSKI UNIJI**

### **1.1 Pojem staranja prebivalstva**

Dvajseto stoletje pomeni izboljšanje življenjskih pogojev in napredek medicinske stroke, kar se kaže v manjšanju umrljivosti in v podaljševanju življenjske dobe. Kljub temu, da je daljše in kakovostnejše življenje cilj vsakega posameznika in vsake družbe, ima ta pojav nekatere negativne posledice. V tem delu se bom osredotočila na eno izmed posledic, in sicer na **staranje prebivalstva**. Staranje prebivalstva pomeni povečanje deleža prebivalstva nad določeno starostno mejo (65+) ob hkratnem zmanjšanju števila otrok (0–14) ter ob podaljševanju življenjske dobe. Staranje je proces, ki je posledica številnih dejavnikov, njegov rezultat pa je »dolgoživa« družba.

Staranje prebivalstva ob zniževanju rodnosti in nižjih stopnjah umrljivosti pomeni upad mladega prebivalstva, kar bo imelo odločujoč vpliv na prav vse procese v družbi. Globalno starostna skupina starejših (60+) narašča vsako leto za 2 %, precej hitreje kot celotno ostalo prebivalstvo, in bo v naslednjih letih po pričakovanjih naraščala še hitreje od vseh ostalih starostnih skupin.

Sočasni učinek izboljšanja življenjskih pogojev, ki se kaže v podaljševanju pričakovane življenjske dobe in zmanjšanju števila rojstev, se v družbi odraža kot staranje prebivalstva. Na proces staranja se večina družb odziva podobno: iščejo, preizkušajo ali uvajajo politike,

ki zadevajo starejše generacije, ko so že v starosti, ko so se upokojile ali bi se lahko upokojile. Izkušnje kažejo, da se problemov, katere označuje staranje prebivalstva, ne da rešiti na hitro in s parcialnim pristopom (Dimovski & Penger, 2007).

Ramovš (2005) ugotavlja tudi, da bo naglo večanje deleža starega prebivalstva v prihodnjih letih povzročalo predvsem čedalje večjo negotovost in zmedo vseh generacij. Naravna reakcija na to je poglobljanje prepada med generacijami, kar po njegovem vodi v t.i. »vojno generacij«.

## **1.2 Staranje prebivalstva v Evropski uniji: stanje in izzivi**

Evropa je del sveta, ki je med najbolj prizadetimi s staranjem, kar bo veljalo tudi v prihodnje. S pomikanjem generacij otrok blaginje po starostni piramidi navzgor, postajajo starejše kohorte številčnejše od mlajših (Komisija Evropskih skupnosti, 2005).

Demografska slika kaže, da bo 21. stoletje, stoletje starih ljudi, kakor je bilo 20. stoletje, stoletje otrok. Zavedati se je treba, da se Evropa danes sooča z demografskimi spremembami, ki so po svojem obsegu in teži brez primere. Primerjave zgodovine človeških kultur kažejo, da so demografski problemi, ki prihajajo v prihodnjih letih, najzahtevnejša naloga v dosedanem razvoju evropske in slovenske kulture. Če bomo v prihodnjih letih rešili svoje demografske težave, bo evropska kultura vodnica drugim kulturam v razvoju medčloveškega sožitja, kakor je bila zadnjih dvesto let vodnica v znanstvenem in gospodarskem razvoju ter v uveljavljanju osebne svobode in enakopravnosti ljudi ne glede na spolne ali druge razlike. Če pa bi teh svojih nalog ne obvladali v naslednjih 25-ih letih, ko se bo stiska zaradi staranja avtohtonega evropskega prebivalstva pomikala proti vrhuncu, se naša kultura verjetno bliža svojemu zatonu (Ramovš, 2008).

Južna Evropa je bila že v letu 1998, z 20 % starejših ljudi nad 60 let, svetovna regija z najstarejšim prebivalstvom, kar potrjuje, da je staranje prebivalstva za Evropo še posebno velik problem. Do leta 2050 bo ta odstotek dosegel 35 %. V Evropi je imela v letu 1998 Italija najvišji odstotek starejših ljudi, sledile so ji Grčija, Španija in Nemčija. V letu 2050 bo država z najvišjim odstotkom starejših ljudi Španija, tesno ji bo sledila Italija (Auer, 2002).

Tudi po mnenju Dimovskega in Žnidaršičeve (2007) nas pogled na demografske trende prepriča, da se bo število ljudi v Evropi (pa tudi drugje po svetu) v starostnem razredu od 50 do 64 let, v naslednjih petnajstih letih, povečalo za 20 %. V razvitih državah je ta trend spodbujen s tremi demografskimi dejstvi, in sicer: z bližajočim se množičnim upokojevanjem »baby boom« generacije, s podaljševanjem življenjske dobe in z zniževanjem rodnosti. Pripadniki »baby boom« generacije so rojeni med letoma 1946 in 1964 in so dolgo predstavljali največji del delovne sile, so najbogatejša in najvplivnejša

generacija, ki je kadarkoli živela. V prvih letih po vojni se je v Sloveniji rodilo med 28.000 in 31.000 otrok, v obdobju od 1949 do 1953 pa absolutno največ otrok po drugi svetovni vojni, povprečno 34.000 letno. Strokovnjaki to razlagajo kot kompenzacijo (oziroma prelaganje rojstev iz časa vojne v čas po vojni in kot posledico spremenjenih socialnih in ekonomskih razmer).

Po podatkih Eurostatovih projekcij, ki jih je objavil Statistični urad Republike Slovenije (v nadaljevanju SURS) se bo število prebivalstva v EU do leta 2025 povečevalo, potem pa upadlo. Po predvidevanjih bo leta 2050 prvič v zgodovini število starejših v svetu preseгло število mladih. Vsaka deseta oseba je že danes stara 60 let in več, do leta 2050 bo po napovedih Organizacije združenih narodov toliko star vsak peti človek. Večino starejših ima trenutno Azija, 54 %, z 22,4 % prebivalcev v tej starosti pa ji sledi Evropa (SURS, 2008a).

Zaradi nizke stopnje rodnosti, vse daljše pričakovane življenjske dobe ob rojstvu in stalnega pritoka priseljencev, bo prebivalstvo držav članic EU-27 do leta 2060 po številčnosti sicer ostalo podobno sedanjemu, le da bo bistveno starejše, kar pomeni, da razmerje med za delo sposobnimi ljudmi (15–64 let) in ljudmi v starosti 65+ ne bo več štiri proti ena, ampak samo še dve proti ena. To razmerje naj bi se po pričakovanjih najbolj zmanjšalo v obdobju 2015–2035, ko se bo upokojevala tako imenovana »baby boom« generacija (SURS, 2009b).

*Tabela 1: Prebivalstvo EU po starostnih skupinah in izbranih letih v 000 in koeficient starostne odvisnosti starih v %*

EU-27	2008	2010	2020	2030	2040	2050	2060
Koeficient starostne odvisnosti starih	25,39	25,90	31,05	38,04	45,36	50,42	53,47
Celotna populacija	495.394,00	499.389,40	513.837,60	519.942,10	520.102,50	515.303,50	505.718,50
0–14	77.543,70	77.624,50	78.898,10	75.533,40	72.610,40	72.413,70	70.952,30
	15,70	15,50	15,74	14,50	14,00	14,10	14,00
15–64	333.248,50	334.987,40	331.887,30	321.943,60	307.847,70	294.442,30	283.292,60
	67,27	67,08	64,59	61,92	59,19	57,14	56,02
65+	84.601,90	86.777,50	103.052,20	122.465,10	139.644,40	148.447,50	151.473,60
	17,10	17,40	20,10	23,60	26,80	28,80	30,00

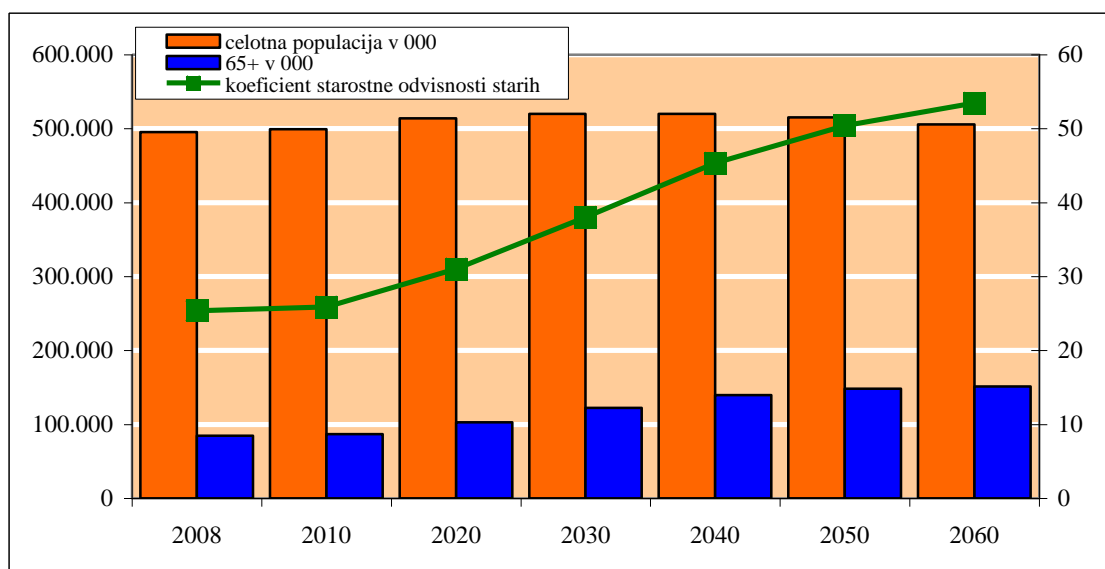
*Vir: Prirejeno po podatkih iz Prebivalstvo Slovenije danes in jutri, 2008 –2060, Projekcije prebivalstva EUROPOP2008 za Slovenijo.*

Še bolj jasno sliko staranja prebivalstva dobimo s prikazom podatkov iz Tabele 1 v grafičnem prikazu na Sliki 1, kjer se trendi staranja prebivalstva jasno kažejo. Vidimo namreč, da bo koeficient starostne odvisnosti starih naraščal še hitreje kot narašča delež

starejših. Delež starejših pa bo v celotni populaciji, ki se bo po letu 2040 zmanjševala, postajal vedno večji.

Podatki iz Tabele 1 in Slike 1 nam med drugim kažejo tudi, da so v EU v letu 2008 beležili 3,9 delovno sposobne osebe na posameznika, starejšega od 65 let, medtem ko bo to razmerje v letu 2060 le še 1,9 : 1. Vidimo, da se ob zniževanju populacije v letu 2060 **koeficient starostne odvisnosti starih** (razmerje med številom prebivalcev starejših od 65 let – starostno odvisno prebivalstvo – glede na število prebivalcev starih 15–64 let – delovno sposobno prebivalstvo) povečuje, kar torej kaže na višanje deleža starejših v celotni populaciji. Po drugi strani zaskrbljuje nižanje deleža delovno sposobnega prebivalstva (15–64), kar v nadaljevanju sproža spet nov problem: pomanjkanje delovne sile. O tem podrobneje v nadaljevanju.

*Slika 1: Grafični prikaz prebivalstva EU po starostnih skupinah in izbranih letih v 000 in koeficient starostne odvisnosti starih v %*



*Vir: Prirejeno po podatkih iz Prebivalstvo Slovenije danes in jutri, 2008 –2060, Projekcije prebivalstva EUROPOP2008 za Slovenijo.*

To so torej dejstva, s katerimi se ukvarjajo številni strokovnjaki in ki nas vse silijo k hitremu in učinkovitemu ukrepanju na vseh nivojih in segmentih, kar je EU tudi prepoznala kot enega največjih ekonomskih in socialnih izzivov prihodnosti.

### 1.3 Koncept aktivnega staranja

V naslednjih 50-ih letih bodo vse evropske države deležne visokega porasta v številu upokojencev, obenem pa tudi strmega padca deleža aktivnih ljudi, zato skuša EU svojim prebivalcem v prihodnosti omogočiti doseganje ciljev, s katerimi bo zagotovljena

trajnostna rast, socialna pravičnost in blagostanje državljanov. Z Lizbonsko strategijo želi ustrezno pripraviti ljudi, da se bodo znali prilagoditi novim socialnim razmeram. EU mora upoštevati tudi vpliv, ki ga ima staranje prebivalstva na njene sisteme socialnega varstva in na politike zaposlovanja. Staranje prebivalstva pa je velik izziv tudi za gospodarstvo, saj bo pomembno vplivalo na delovno populacijo. Delodajalci morajo zato čim prej poiskati odgovore, kako zaposlene zadržati čim dlje delovno aktivne ter s tem prispevati k večji gospodarski in socialni stabilnosti celotne družbe.

Komisija Evropskih skupnosti je leta 2005 v svoji zeleni knjigi »Odziv na demografske spremembe« poudarila, da se morajo vse interesne skupine lotiti spreminjajoče se starostne strukture evropskih družb z ustreznimi raziskavami in s prizadevanjem, da odkrijejo dobre rešitve za zagotavljanje dolgoročne vzdržnosti socialnih sistemov. Med- in znotrajgeneracijska solidarnost bi morali biti skupaj z družbeno kohezivnostjo in trajnostnim razvojem uvrščeni prednostno na dnevni red EU (Komisija Evropskih skupnosti, 2005).

Raziskava Adecco Instituta (2006) je pokazala, da se evropska podjetja sicer zavedajo demografskih sprememb kot enega največjih izzivov poleg globalizacije, vendar po drugi strani večina še ni analizirala zaposlenih po starostni strukturi, prav tako pa o planiranju kadrov še vedno razmišljajo le na kratek rok, navadno komaj za leto vnaprej. Življenjskega pomena za podjetja bo, da bodo privlačna za starejše zaposlene, ter da jih bodo znala zadržati čim dlje delovno aktivne.

Pogosto slišimo, da se pričakovana življenjska doba podaljšuje in da se prebivalstvo stara, redkeje pa se sprašujemo o drugem pojavu znotraj staranja prebivalstva, in sicer o staranju zaposlenih ljudi. Vpliv staranja prebivalstva na zaposlovanje in trg dela je eden izmed najbolj perečih problemov, s katerim se soočajo vse razvite države na svetu. Če se osredotočimo na Evropo, se demografske spremembe med posameznimi državami sicer razlikujejo, vendar pa ostaja dejstvo, da se Evropa sooča s staranjem in zmanjševanjem števila zaposlenih ljudi (Buck, 2003).

Problem snovalcev politike zaposlovanja je predvsem, kako zaposliti starejše kohorte in kako jih motivirati, da bodo aktivno iskali zaposlitev. Po drugi strani pa bodo morala tudi podjetja oziroma delodajalci korenito spremeniti poglede na starejše delavce. Samo to dvoje skupaj bo lahko zmanjšalo razkorak med stopnjo zaposlenosti starejših v primerjavi s celotno stopnjo zaposlenosti. Pomena vseživljenjskega učenja se bo morala zavedati tudi starejša populacija, ki bo lahko le na ta način ostajala konkurenčna in zanimiva za delodajalce (Redek, Domadenik & Ograjenšek, 2008a).

V Evropi so se problema staranja prebivalstva, kot že rečeno, zavedali veliko pred nami. Ideja o **konceptu aktivnega staranja** (vsebuje predvsem politike in instrumente, ki omogočajo čim daljšo aktivno dobo zaposlenih in upokojujencev) je nastala na srečanju

Skupine G8 v Denverju junija 1997. Tam so voditelji držav članic G8 prvič diskutirali o odstranjevanju ovir za fleksibilno delo in za delo s skrajšanim delovnim časom (Auer & Fortuny, 2000).

Nekatere evropske države so po sprejetih ukrepih in njihovih učinkih daleč pred nami in tudi pomembno presegajo cilje Lizbonske pogodbe glede zaposlenosti starejših kategorij prebivalstva. Na nizko stopnjo zaposlenosti starejših oseb so opozorili že na zasedanju Evropskega sveta marca leta 2000 v Lizboni, v naslednjem letu pa je Evropski svet v Stockholmu vsem državam članicam naložil, da do leta 2010 dosežejo povprečno 50 % stopnjo zaposlenosti oseb v starostni skupini 55–64 let. EU-27 se zastavljenemu cilju počasi približuje. Stopnja zaposlenosti delavcev v tej starosti je bila v EU-27 v letu 2008 45,6 %, bistveno višja kot v letu 2001, ko je bila le 37,7 %. Najvišjo stopnjo zaposlenosti oseb v starosti 55–64 imajo na Švedskem (70,2 %) in v Estoniji (62,4 %).

Kljub pozitivnemu razvoju je bila EU v letu 2004 še daleč od uresničitve ciljev Lizbonske strategije iz leta 2000 in ciljev zasedanja v Barceloni leta 2002, ko je Evropski svet sklenil, da je potrebno povprečno starost ob prenehanju delovne aktivnosti v EU postopno povišati za 5 let. EU preti tudi nevarnost, da ne bo dosegla enega izmed ciljev lizbonske strategije: 70 % deleža zaposlenosti. Med posameznimi državami so še vedno velike razlike, čeprav vedno več držav izvaja lastne nacionalne strategije zlasti za pokojninske reforme (European Commission, 2004).

EU torej išče rešitev problema staranja delovne sile v konceptu aktivnega staranja. Države preko ustrezne zakonodaje in podjetja z ustreznimi instrumenti spodbujajo starejše (med 55 in 64 letom starosti, pa tudi starejše), da ostanejo čim dlje delovno aktivni. Zlasti razvitejše skandinavske in baltiške države aktivno staranje spodbujajo že skoraj dve desetletji, zato imajo tudi visoko stopnjo zaposlenosti v tem starostnem razredu. Švedska, Danska, Estonija, Portugalska, Finska in Velika Britanija so 50 % stopnjo zaposlenosti starejših presegle že leta 2004. V Franciji, Latviji, na Madžarskem, Nizozemskem in Finskem je od leta 2000 stopnja zaposlenosti starejših narasla za vsaj sedem odstotnih točk. Medtem ko so štiri države – Poljska, Avstrija, Slovaška in Slovenija – ostale pod 30-imi odstotki (Dimovski & Žnidaršič, 2008).

Po mnenju Organizacije za ekonomsko sodelovanje in razvoj (v nadaljevanju OECD) bo potrebno zagotavljati več sredstev za vseživljenjsko učenje (še posebno na sredini kariere), prilagoditi učne metode in vsebine potrebam starejših zaposlenih in promovirati poznejše upokojevanje, ki bo spodbudilo večje investicije v usposabljanje starejših zaposlenih, saj se bo posledično podaljšala tudi potencialna doba donosnosti investicije v znanje in usposabljanje (OECD, 2006).

Poleg ukrepov na državni ravni, sprememb v miselnosti in ravnanju državljanov, so raziskave v tujini pokazale, da bodo ključno vlogo pri podaljševanju delovne aktivnosti



odigrali delodajalci (podjetja), in sicer s prilagajanjem starejšim zaposlenim tako, da bodo ti lahko delali dlje in da si bodo tega tudi želeli. To posledično nakazuje razvoj nove veje managementa – management starostnikov (Dimovski & Žnidaršič, 2008).

V Evropi še naprej delujejo proaktivno, v juliju 2010 je Komisija Evropskih skupnosti članicam že predlagala povišanje upokojitvene starosti celo na 70 let in objavila zeleno knjigo ter na ta način sprožila široko javno razpravo o pokojninskih sistemih v vseh evropskih državah. S tem želi spodbuditi iskanje rešitev za sistemsko vzdržne, predvsem pa zadostne pokojnine z vključitvijo najširše javnosti, kar je predpogoj za uspeh na tem področju.

## **2 STARANJE PREBIVALSTVA V SLOVENIJI**

### **2.1 Staranje prebivalstva v Sloveniji: stanje in napovedi**

Demografske spremembe, ki imajo svoje korenine v razvoju v 19. in 20. stoletju in se nadaljujejo tudi v 21. stoletje, korenito posegajo in spreminjajo svet ter razmerja v njem. Negativne posledice staranja prinašajo s seboj velike priložnosti pa tudi nove izzive. Slovenija bo kmalu v skupini držav z najstarejšim prebivalstvom na svetu in to terja hitre in učinkovite ukrepe. Tako kot v drugih državah sveta, bo staranje prebivalstva tudi pri nas zagotovo vplivalo na gospodarsko rast, na vlaganja in potrošnjo, na trg delovne sile, skratka, na blaginjo in socialno varnost vseh prebivalcev.

Če se ozremo v preteklost, je po končani drugi svetovni vojni, ob popisu 1948, v Sloveniji delež oseb v starosti 65+ komaj presegel 7 %, ob zadnjem popisu, leta 2002, pa se je že podvojil in približal 15 %. Delež delovno sposobnih prebivalcev v starosti od 15–64 let se je v tem obdobju povečal za 5,5 %, močno pa je upadel delež mladih v starosti 0–14 let. Ob popisu leta 1948 je bil njihov delež še višji od 28 % celotnega prebivalstva, ob zadnjem popisu leta 2002 pa je bilo toliko starih med nami le še dobrih 15 % (SURS, 2008b).

V zadnjih letih se prebivalstvo Slovenije še hitreje stara, na kar je vplival ekonomski in socialni napredek, ki je zmanjšal umrljivost ljudi srednjih let in starejših. Izrazito je tudi upadanje rodnosti, pričakovano trajanje življenja se nenehno podaljšuje, staranje prebivalstva pa še dodatno pospešuje zmanjšanje priseljevanja, ki je običajno pomlajevalo prebivalstvo Slovenije (Verša, 2001).

Proces staranja prebivalstva bi bil v Sloveniji še hitrejši, če starostne sestave prebivalstva ne bi »pomlajevalo« priseljevanje, saj se je zaradi zaposlovanja v preteklosti k nam priseljevalo večinoma delovno aktivno, mlajše prebivalstvo. Vsa območja države seveda niso bila enako priseljitveno privlačna, v odročnejših delih je tako »doma« ostajalo večinoma ostarelo prebivalstvo in tudi ta »zgodba« se zrcali v današnji starostni sestavi prebivalstva (SURS, 2008b).

Slovensko prebivalstvo se bo v prihodnjih desetletjih, tako po starostni strukturi kot po velikosti, spreminjalo podobno kot prebivalstvo celotne EU. Staranje, ki bo zaznamovalo tudi našo populacijo in demografske spremembe že sedaj predstavljajo pomembne ekonomske, socialne in politične izzive (Redek et al., 2008a).

Omenjene trende si najlaže predstavljamo, če pogledamo prebivalstvene piramide, katerih oblike se v času spreminjajo in danes za marsikatero sploh ne moremo več reči, da ima obliko piramide. Za stara prebivalstva, med katera danes štejemo tudi prebivalstvo Slovenije, je značilna oblika piramide, ki spominja na vazo. Zaradi manjšega števila rojstev, podaljševanja življenja in posledično večanja deleža prebivalstva v višjih starostih, postajajo vrhovi piramid vse bolj kopasti. Spodnji deli, ki predstavljajo mlado prebivalstvo, pa se vse bolj ožijo (SURS, 2009).

Kako se bodo pokazatelji staranja prebivalstva gibali v prihodnjih desetletjih, lahko vidimo iz Tabele 2 in Slike 2. Trendi, ki se nakazujejo, so bolj negativni kot tisti za EU, in zato še bolj skrb zbujajoči. Kažejo namreč na to, da so ukrepi na tem področju nujni, na kar nas že dalj časa opozarjajo tudi iz tujine.

Iz grafičnega prikaza v nadaljevanju (Slika 2) je lepo razviden še izrazitejši trend staranja prebivalstva kot smo ga videli pri projekciji za EU v Tabeli 1 in Sliki 1. Koeficient starostne odvisnosti starih naj bi bil v Sloveniji v letu 2060 kar za 10 odstotnih točk višji kot v EU.

*Tabela 2: Prebivalstvo v Sloveniji po starostnih skupinah in izbranih letih v 000 in koeficient starostne odvisnosti starih v %*

<b>SLOVENIJA</b>	<b>2008</b>	<b>2010</b>	<b>2020</b>	<b>2030</b>	<b>2040</b>	<b>2050</b>	<b>2060</b>
Koeficient starostne odvisnosti starih	22,97	23,91	31,21	40,83	49,40	59,40	62,19
Celotna populacija	2.022,64	2.043,22	2.058,00	2.022,87	1.957,94	1.878,00	1.768,11
0–14	280,87	281,65	291,58	258,51	235,96	239,90	225,76
	13,90	13,80	14,20	12,80	21,10	12,80	12,80
15–64	1.416,66	1.414,42	1.346,21	1.252,83	1.152,62	1.027,67	952,47
	70,00	69,50	65,40	61,90	58,90	54,70	53,90
65+	325,32	338,15	420,22	511,53	569,37	610,43	589,89
	16,10	16,60	20,40	25,30	29,10	32,50	33,40

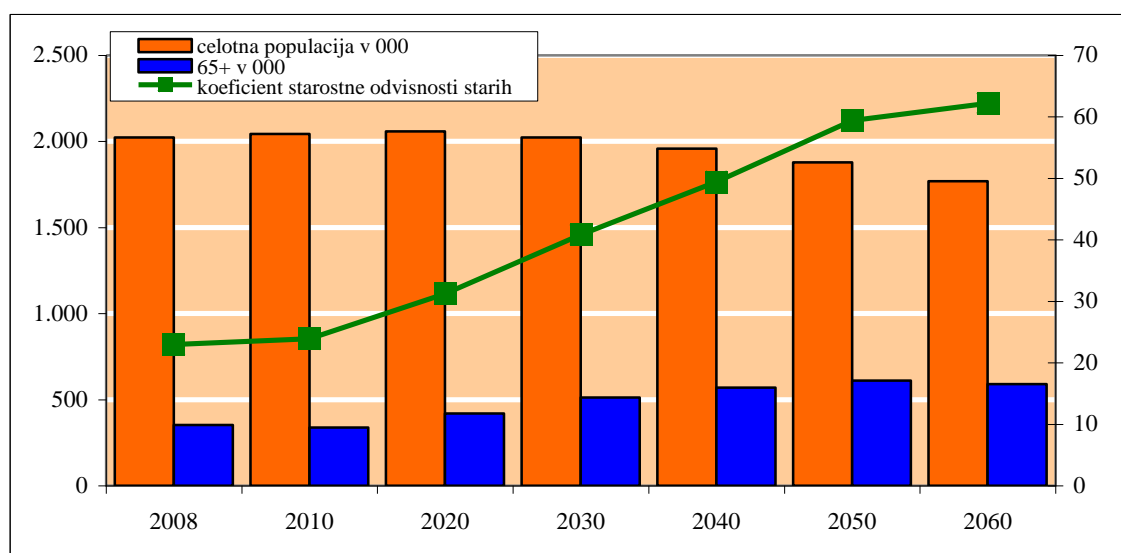
*Vir: Prirejeno po podatkih iz Prebivalstvo Slovenije danes in jutri, 2008–2060, Projekcije prebivalstva EUROPOP2008 za Slovenijo.*

Tabela 2 in Slika 2 potrjujeta predhodne navedbe o staranju prebivalstva v Sloveniji v naslednjih desetletjih, ki se bo najbolj odrazilo v času, ko bodo v kontingent starega prebivalstva pričele vstopati številčne generacije, rojene po drugi svetovni vojni. To je, kot

že rečeno, razvidno tudi iz rasti koeficienta starostne odvisnosti starih, ki bo naraščal še hitreje kot tisti v EU. Prav tako se demografska struktura prebivalstva v primerjavi z evropsko poslabšuje hitreje, in sicer se v Sloveniji predvideva večji delež prebivalstva v starosti 65+ kot povprečno v EU ter manj delovno sposobnega prebivalstva in mladih.

Prebivalstvo Slovenije se bo v prihodnjih desetletjih torej še postaralo, kar predvidevajo vse demografske napovedi, ki tudi sicer veljajo za zelo zanesljive. Spodnji del naše prebivalstvene piramide se vedno bolj oži, medtem ko se vrhnji del vse bolj širi in s tem potrjuje že omenjeni trend staranja populacije. Delež starejših naj bi v celotnem prebivalstvu narasel na 35 % v letu 2060 (1995 le 12,5 %). Po starosti prebivalcev bo Slovenija kmalu stara država, saj bo že v letu 2015 več ljudi umrlo kot se jih bo rodilo. Po pričakovanjih se bo v prihodnosti izraziteje povečevalo število prebivalcev v starosti, ko se ljudje upokojujejo, število mladih pa se bo zmanjševalo.

*Slika 2: Grafični prikaz prebivalstva v Sloveniji po starostnih skupinah in izbranih letih v 000 in koeficient starostne odvisnosti starih v %*



*Vir: Prirejeno po podatkih iz Prebivalstvo Slovenije danes in jutri, 2008–2060, Projekcije prebivalstva EUROPOP2008 za Slovenijo.*

## 2.2 Ekonomski in socialni vidik staranja

Razmerja med delovno sposobnim in starim prebivalstvom, ki je vedno bolj neugodno, ne bo mogoče popraviti niti z večjo rodnostjo niti s povečanim priseljevanjem. Možnosti za povečano število rojstev so v Sloveniji omejene (zmanjševanje števila žensk v rodni dobi), priseljevanje pa je omejeno s prihodnjimi razmerami na trgu delovne sile.

Posledice staranja prebivalstva se kažejo na številnih področjih našega življenja in dela. Najprej nam na misel seveda pride ekonomski vidik povezan z zviševanjem finančnega bremena, ki ga posledično nosi delovno aktivno prebivalstvo. Poleg vpliva na vzdržnost finančnega sistema države, se zaradi staranja prebivalstva spreminja tudi trg dela, kar naj bi v prihodnosti neugodno vplivalo na gospodarsko rast. V drugi plan pa (po krivem) potiskamo vplive, ki jih ima staranje prebivalstva na socialnem področju in se odražajo v spremenjeni družinski strukturi, odnosu med generacijami in na drugih področjih življenja in dela.

Število upokojencev v Sloveniji konstantno narašča, kar je deloma posledica staranja prebivalstva, deloma pa politike spodbujanja upokojevanja na začetku 90-ih let, s katerim so se blažile težave brezposelnosti zaradi gospodarske krize ob izgubi tržišč z razpadom takratne skupne države. Zgodnje in obsežno upokojevanje ob relativno nizki starosti je »pasiviziralo« številne vitalne ljudi z bogatimi delovnimi izkušnjami, ki so bili še pripravljeni aktivno ustvarjati osebni in družbeni dohodek. Po drugi strani pa je bila to najugodnejša rešitev problema presežnih delavcev pred brezposelnostjo. V tem obdobju je slovenska politika zaposlovanja z različnimi ukrepi celo spodbujala upokojevanje presežnih delavcev in s tem preprečevala socialne in ekonomske posledice, ki bi nastale z naraščanjem brezposelnosti. V letu 1985 smo imeli 274 tisoč upokojencev, do leta 2000 je število naraslo na kar 467 tisoč, v letu 2009 pa beležimo že 538 tisoč upokojencev.

Slovenija ima med vsemi evropskimi državami tudi najnižjo starost izhoda iz aktivnega prebivalstva. Slovenec namreč zapusti trg dela skoraj pet let prej kot povprečen Evropejec (Malačič, Domadenik & Pahor, 2006).

Po podatkih Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju ZPIZ) je v zadnjih letih število zavarovancev raslo hitreje, kot je naraščalo število upokojencev. V letu 2009 se je zaradi globalne ekonomske krize zmanjšalo število zavarovancev za 9.198 oziroma za 1 %, število upokojencev pa se je povečalo za 2 % (ZPIZ, 2009).

Iz tega izhaja prvi vidik staranja prebivalstva, in sicer **ekonomski vidik**. Z rastjo deleža starejših se, kot je razvidno iz Tabele 3, povečujejo proračunski izdatki za starejše (pokojnine, izdatki za zdravstveno varstvo in dolgotrajno nego). Ne nazadnje bo spremenjena starostna sestava vplivala tudi na vse faze gospodarskega procesa – od proizvodnje, potrošnje do varčevanja in investicij. Vplivala pa bo tudi na trg dela, produktivnost in gospodarsko rast, v bodoče se namreč pričakuje nižja rast bruto domačega proizvoda (v nadaljevanju BDP).

Podatke o naraščanju povprečnega števila prejemnikov pokojnin, povprečne neto pokojnine, povprečne dobe prejemanja pokojnin ter povprečne upokojitvene starosti v letih po prelomu tisočletja lahko vidimo tudi v Tabeli 3.

Iz nje je jasno razvidno, da se povprečno število upokojencev iz leta v leto povečuje, samo v letu 2009 se je ta številka povečala za 10.522, oziroma za 2 % v primerjavi z letom 2008. Podaljšuje se tudi povprečna doba prejemanja pokojnin, povprečna dopolnjena pokojninska doba novih upokojencev v letu 2009 znaša 32,19 leta, povprečna dosežena starost pri novih upokojencih pa 56,7 leta.

Vidimo torej, da povprečno število upokojencev z leti narašča, prav tako tudi povprečna doba prejemanja pokojnin. Narašča sicer tudi povprečna upokojitvena starost, ki pa je v primerjavi z evropskim povprečjem pri nas nižja – v Evropi se v povprečju upokojujejo pri 61,4 letih moški in pri 59,6 letih ženske.

Tudi povprečna pokojninska doba vseh upokojencev v Sloveniji je v letu 2009 znašala le 32,19 leta in je daleč pod zastavljeno dobo 40 let. Kljub temu, da se je dejanska upokojitvena starost od leta 2000 zaradi pokojninske reforme postopno zviševala, pa se je v minulih letih njena rast upočasnila. Vse navedeno kaže na nujnost reforme pokojninskega sistema.

Podaljševanje življenjske dobe namreč podaljšuje tudi čas izplačevanja pokojnin; leta 1995 je bila pri nas povprečna doba uživanja pokojnine 12 let in 9 mesecev, leta 1999 že 13 let, narašča pa tudi v letih od 2000 do 2009. Iz Tabele 3 vidimo, da v letu 2009 dosega že 18,3 leta. Po podatkih OECD-ja (2006) je bila dolžina uživanja pokojnin za moške v povprečju nekaj manj kot 11 let leta 1970 in je do leta 2004 narasla na skoraj 18 let. Enak trend je pri ženskah: leta 1970 povprečno skoraj 14 let uživanja pokojnine, v letu 2004 pa že 23 let.

*Tabela 3: Izbrani podatki o upokojencih v letih od 2000 do 2009*

Leto	Povprečno število prejemnikov pokojnin	Povprečna neto pokojnina v €	Povprečna dopolnjena pokojninska doba novih upokojencev v letih	Povprečna dosežena starost pri novih upokojencih v letih	Povprečna doba prejemanja pokojnin v letih
2000	467.448	343,11	30,75	54,7	15,0
2001	474.507	372,91	31,00	55,1	15,3
2002	483.898	407,12	31,17	55,4	15,5
2003	491.911	427,83	31,25	55,5	15,9
2004	497.826	447,09	31,42	55,8	16,3
2005	504.988	461,10	31,50	55,7	16,8
2006	511.174	483,76	31,75	55,7	17,2
2007	518.805	511,53	31,83	56,2	17,5
2008	527.933	554,16	32,17	56,3	17,9
2009	538.455	570,33	32,19	56,7	18,3

*Vir: Prirejeno po podatkih iz Letnega poročila 2009 Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije.*

Z rastjo števila upokojencev naraščajo torej tudi potrebe po zagotavljanju sredstev za obveznosti iz pokojninskega zavarovanja in drugih socialnih obveznosti, ki vse bolj bremenijo delovno aktivne. Rastoče število upokojencev je privedlo do slabšanja razmerja med delovno aktivnimi in upokojenci (Pak, 2009).

Leta 1984 so enega upokojenca vzdrževali trije zaposleni, v letu 2000 je bilo to razmerje le še 1 : 1,8. V letih, ki sledijo, se trend upadanja zaposlenih v primerjavi z upokojenimi nadaljuje (2008 1 : 1,71) in se v letu 2009 zniža že na 1 : 1,66, kar je najbolj neugodno doslej. V letu 2040 naj bi bilo to razmerje 1 : 1.

Drugi vidik, ki ga prinašajo demografske spremembe, je **socialni oziroma družbeni vidik**, ki bo vplival na vse skupine prebivalstva. Manjše generacije otrok in mladih bodo morale prevzemati odgovornost za večje število ljudi v starejših generacijah, hkrati pa bodo mladi imeli več težav pri iskanju zaposlitve in bodo s tem v večji nevarnosti, da prestopijo prag revščine. Stari ljudje so že in bodo še bolj zdravi ter bodo želeli aktivno sodelovati v družbenem in ekonomskem življenju. Močno se bo povišalo število starih nad 80 let. Staranje prebivalstva bo vplivalo tudi na vzorce potrošništva, poklicno življenje, družinsko življenje, javno politiko, volitve, infrastrukturo mest, javni transport, gradnjo hiš in stanovanj, itd.

Zadnji čas torej, da naša država na tem področju poišče rešitve, saj ima večina držav članic že sedaj redno upokojitveno starost določeno pri 65 letih in več. Kot že rečeno, je Komisija Evropskih skupnosti članicam EU tudi že predlagala, naj se ciljna upokojitvena starost poviša celo na 70 let.

## **2.3 Ukrepi države na področju staranja prebivalstva**

### **2.3.1 Strategija varstva starejših do leta 2010**

Naraščanje starejših skupin prebivalstva postavlja vsako državo, tudi našo, pred zahtevne naloge na številnih področjih: poleg področja zaposlitve bo eno bistvenih področij v prihajajočih letih ohranjanje in razvijanje dosedanjih formalnih oblik pomoči starejšim in hkrati organiziran razvoj novih oblik.

Vlada Republike Slovenije (v nadaljevanju RS) je v zadnjih letih sprejela več dokumentov, ki določajo okvire razvoja na tem področju. Med ključnimi je septembra 2006 sprejeta Strategija varstva starejših do leta 2010 z naslovom: Solidarnost, sožitje in kakovostno staranje prebivalstva. V tem dokumentu se naša država odziva na posledice, ki jih prinaša vse večji delež starejšega prebivalstva v naši družbi (SURS, 2008a).

Po mnenju Dimovskega in Pengerjeve (2007) se Slovenija kot članica EU ustrezno spoprijema z izzivi, ki jih pred njo postavlja spreminjajoča se starostna struktura družbe in

potreba po novi medgeneracijski solidarnosti. V različnih strateških dokumentih na ravni države Slovenije gre še posebej izpostaviti »Strategijo varstva starejših do leta 2010«. To je osrednji strateški dokument, katerega osnovni namen je povezati prizadevanja vladnih resorjev in civilne družbe ter zagotoviti ustrezno kakovostno starost starejših v dolgoživi družbi.

Strategija varstva starejših je krovna strategija, ki jo je Vlada RS na predlog Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve RS (v nadaljevanju MDDSZ) sprejela zato, da bi omogočila ohranitev solidarnosti in medčloveškega sožitja med tretjo, srednjo in mlado generacijo ter kakovostno staranje in oskrbo naglo rastočega deleža tretje generacije. Skupno oblikovani cilji te strategije so osnova za pripravo parcialnih akcijskih načrtov posameznih ministrstev, kjer naj bi bile natančneje razdelane ključne strategije in ukrepi, s katerimi bo država spodbujala medgeneracijsko sožitje (MDDSZ, 2006).

Za uresničevanje ciljev strategije in spremljanje njihovega izvajanja je Vlada RS ustanovila Svet za solidarno sožitje generacij in kakovostno staranje prebivalstva v Sloveniji, sestavljen iz predstavnikov vseh vladnih resorjev, ki so nosilci te strategije, predstavnikov izvajalcev storitev in programov za starejše ter predstavnikov znanstvenoraziskovalnega področja. Svet ima nalogo, da poleg skrbi za uresničevanje strategije, nadzira kontinuirano in usklajeno delovanje države, stroke in civilne družbe pri načrtovanju in izvajanju politike na tem področju (MDDSZ, 2006).

Na Brdu pri Kranju je bila v aprilu 2008 organizirana mednarodna konferenca »Medgeneracijska solidarnost za družbe sožitja in socialne povezanosti«. Ta dogodek je v času predsedovanja Svetu EU organizirala Slovenija v sodelovanju s Komisijo Evropskih skupnosti in več nevladnimi organizacijami. Leto 2009 pa je bilo prvo leto, ko se je začelo obeleževati 29. april kot evropski dan solidarnosti med generacijami. V državah EU, pa tudi drugje po svetu, so bili organizirani številni dogodki, prireditve in druge aktivnosti na temo medgeneracijske solidarnosti. Slovenija je s konferenco pomembno prispevala k osveščanju domače in svetovne javnosti o pomenu in vlogi medgeneracijske solidarnosti (MDDSZ, 2009).

Kljub vsem prizadevanjem in aktivnostim naše države na področju medgeneracijske solidarnosti, ne moremo mimo ocene, ki med drugim prevladuje tudi pri samih članih Sveta za solidarno sožitje generacij in kakovostno staranje prebivalstva v Sloveniji, in sicer, da imajo premajhen vpliv in niso dovolj učinkoviti. Vlada RS v prihodnje načrtuje ustanovitev Urada za starejše ljudi, s čimer naj bi zagotovila večjo učinkovitost pri spopadanju z demografskimi spremembami. Urad naj bi nudil tudi strokovno in administrativno podporo Svetu za solidarno sožitje generacij, predvsem pa bi moral pomeniti korak naprej pri povezovanju pristojnih institucij, civilne družbe in najširše javnosti za uresničevanje medgeneracijske solidarnosti, saj brez širokega konsenza in podpore ne bo mogoče doseči zelenih ciljev.

### 2.3.2 Strategija aktivnega staranja

Glavne značilnosti starejših delavcev na trgu dela v Sloveniji so predvsem nizka stopnja zaposlenosti, nizka povprečna izobrazba ter nizka vključenost v vseživljenjsko učenje. Vsak posameznik bi se moral zavedati svoje odgovornosti za nenehno vlaganje v razvoj in izobraževanje ter sprejemati spremembe kot izziv. Po drugi strani je vlaganje v zaposlene tudi v interesu delodajalcev, saj pripomore k dvigu dodane vrednosti in s tem k večji konkurenčnosti. Pomembno je torej, da se starejšo delovno silo zadrži na trgu dela in jo »opremi« s potrebnimi znanji. Le tako bomo v bodoče lahko ohranjali produktivnost podjetij in s tem konkurenčnost našega gospodarstva.

V okviru Smernic zaposlovanja v letu 2005 prenovljena Lizbonska strategija po mnenju Zupančičeve (2007a) daje velik pomen razvoju nacionalnih strategij aktivnega staranja v kontekstu vseživljenjskega pristopa k delu ter soočanja z izzivi neugodnih demografskih sprememb predvsem v okviru dveh smernic zaposlovanja, in sicer:

- smernice zaposlovanja št. 17 – predviden cilj EU je 50 % skupne povprečne stopnje zaposlenosti starejših oseb (55–64 let) do leta 2010 ter
- smernice zaposlovanja št. 18, s katero se priporoča podpora aktivnemu staranju, vključno z ustreznimi delovnimi pogoji, izboljšanim (poklicnim) zdravstvenim statusom ter s primernimi spodbudami za delo in odvrčanjem od predčasnega upokojevanja.

MDDSZ se je pri izdelavi nacionalne strategije aktivnega staranja, ki predstavlja akcijski načrt aktivnega staranja na področju zaposlovanja in je dopolnilo Strategiji varstva starejših do leta 2010, opiralo na dobre prakse držav, ki so na podlagi kvalitetnih strategij že uspešne pri aktivaciji starejšega prebivalstva ter na dodatne študije, raziskave, predloge in komentarje. Strategija se zaradi svojih značilnosti in razvoja spreminja in dopolnjuje (Zupančič, 2007a).

Javornikova iz Urada za makroekonomske analize in razvoj (v nadaljevanju UMAR) v Socialnih razgledih opozarja, da bo poznejše ukrepanje v zvezi z dolgoživo družbo zahtevalo bolj drastične ukrepe. V dolgoživi družbi je namreč potrebno prilagoditi sisteme socialnega, pokojninskega in zdravstvenega zavarovanja ter politike na področju zaposlovanja in socialnega varstva z drugačnim pogledom in odnosom do tovrstne aktivnosti. Dolgoživa družba zahteva ustvarjanje smiselnih pogojev za zaposlovanje starejših skupin prebivalstva tako, da so se le-ti pripravljene vračati na ekonomski trg dela (UMAR, 2006).

Med ukrepi za izboljšanje stanja starejših oseb na trgu dela je naša država sprejela tudi Aktivno politiko zaposlovanja (v nadaljevanju APZ), ki poteka na podlagi štirih ključnih ukrepov: svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve, usposabljanje in izobraževanje,



spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja ter programi za povečanje socialne vključenosti.

Ciljna populacija strategije je opredeljena kot starostna skupina 45+, saj analize poudarjajo pomen pravočasnega in čim zgodnejšega vlaganja v človeški kapital. Povprečna stopnja izobrazbe v Sloveniji se s starostjo v povprečju znižuje, pravočasno vlaganje v človeški kapital pa posledično omogoča daljšo konkurenčnost na trgu dela, povečuje interes delodajalca do vlaganja v izobraževanje ter interes starejše osebe do izobraževanja. Daljši kot je čas donosa investicij, bolj bo tudi delodajalec voljan investirati v posameznika in njegov razvoj (Zupančič, 2007b). V anketi zato preverim tudi odnos delodajalcev z vidika zaposlenih do izobraževanja starejših in s tem do povečevanja njihove usposobljenosti ter ohranitve večje delovne zmožnosti.

Vendar pa se ob naboru ukrepov Strategije aktivnega staranja ugotavlja predvsem njihovo neučinkovitost. Programi za izobraževanje in usposabljanje zaradi skromne udeležbe niso dosegli svojega namena – zelo nizka izobrazbena struktura starejših od 40 let, zato tudi ne preseneča. Več uspeha so imeli programi osebnostnega razvoja, ki jih politika aktivnega zaposlovanja namenjena dolgotrajno brezposelnim osebam, ki potrebujejo pomoč pri razvoju socialnih veščin, izboljšanju samopodobe in ponovnem razvoju delovnih navad ter pozitivnega odnosa do dela. Država poskuša tudi z ukrepom povračila prispevkov delodajalcev, kot spodbudo za zaposlovanje težje zaposljivih (tudi starejših od 50 let), vendar tudi ta ni dosegel zelenih učinkov. Isto usodo doživljata tudi ukrep javnih del in pospeševanje samozaposlovanja. Vsi opisani ukrepi so pritegnili le majhno število starejših, saj je očitno, da jih ne motivirajo dovolj (Verša, 2004).

Iz Tabele 4 je lepo razvidno, da se stopnja zaposlenosti v razredu 55–64 tekom let sicer konstantno dviguje, na nivoju EU-27 se bo v letu 2011 verjetno zelo približala Lizbonskemu cilju (50 % zaposlenih v tem starostnem razredu), med tem ko je v Sloveniji ta stopnja še daleč od Lizbonskega cilja, čeprav z leti sicer narašča.

*Tabela 4: Stopnje zaposlenosti v starostni skupini 55–64 let v EU in v Sloveniji med letoma 2000 in 2009 v %*

Leto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
EU-27	36,9	37,7	38,5	40,0	40,7	42,3	43,5	44,6	45,6	46,0
Slovenija	22,7	25,5	24,5	23,5	29,0	30,7	32,6	33,5	32,8	35,6

*Vir: Prirejeno po podatkih iz Socialni razgledi 2009; Aktivno prebivalstvo, Slovenija, maj 2010; Employment rate of older workers by gender 2010.*

Kot zanimivost naj navedem, da je pa stopnja zaposlenosti v starostnem razredu 65–69 v Sloveniji bistveno višja od povprečja v EU, in sicer 12,7 % (EU-27 9,6 %). Vprašanje je, ali omenjeni podatek že kaže na pomanjkanje strokovnjakov glede na povpraševanje.

Vsekakor bo v bodoče po mnenju Zupančičeve (2008) treba nameniti več pozornosti pogojem in še obstoječim oviram zaposlovanja starejših. Med dodatne ukrepe za izboljšanje stanja na trgu starejših lahko sodijo:

- davčne olajšave starejših zaposlenih oseb kot stimulacija daljše aktivnosti; zmanjševanje davčnega bremena za upokojence, ki (občasno) opravljajo delo,
- nadaljnja fleksibilizacija delne upokojitve ter sprememba zakonodaje, ki izključuje delo ter pridobivanje pokojnine (velik vpliv na zmanjševanje obsega dela na črno),
- možnost in pravica do opravljanja raziskovalne in strokovne dejavnosti po upokojitvi ob upoštevanju akumuliranega znanja, izkušenj, pridobljenih kompetenc ter socialnih mrež, kar odlikuje (predvsem bolj izobražene) starejše populacije, ki lahko znatno vplivajo na večji »doprinos k družbi«,
- študijski dopust po določenem obdobju zaposlitve pri delodajalcu, saj usposabljanje povečuje konkurenčnost podjetja in posameznika,
- večja vloga izobraževalnih institucij ob zmanjšanju šoloobveznih generacij – večja vlaganja pedagogov (andragogov) v starejše populacije; vladna podpora ustreznega stalnega izpopolnjevanja in usposabljanja starejših oseb za vzdrževanje kompetenc,
- večja vloga sindikatov pri vlaganju v delavca (uvajanje skladov za izobraževanje).

Ang (2002) meni, da je potrebno predvsem spodbujati vključenost zaposlenih v vse programe za spodbujanje podaljševanja delovne aktivnosti, kar bo zahtevalo nove managerske pristope, o čemer se strinjajo tudi drugi avtorji, ki sem jih že navajala.

Skratka, pomembno je upoštevati predvidene demografske trende v prihodnosti, starejšim aktivnim osebam omogočiti ustrezno, kvalitetno in prilagojeno možnost zaposlitve ter s tem učinkoviteje prispevati k višji skupni stopnji zaposlenosti in produktivnosti ter k višji gospodarski rasti. Ključnega pomena so pravočasni, celoviti ukrepi in ustrezna, premišljena politika, ki bo imela podporo najširše javnosti, kar je pogoj za uspeh.

### **2.3.3 Dosedanja pokojninska zakonodaja**

Pokojninska zakonodaja je do leta 1999 določala starostno upokojitev za moške pri 58 letih starosti in 40 letih delovne dobe, za ženske pri 53 letih starosti in 35 letih delovne (zavarovalne) dobe. Možno je bilo starostno upokojevanje z 20 leti delovne dobe pri starosti 63 let za moške in 58 let za ženske. Zakonodaja je tudi omogočala predčasno upokojevanje, za moške pri 55 letih starosti in 35 letih delovne dobe, za ženske pa pri 50 letih starosti in 30 letih delovne dobe, pri čemer je bil upokojenec upravičen le do znižane pokojnine. V primerjavi z državami EU je imela Slovenija nizko starostno mejo za upokojitev, ki je bila zaradi pogostega predčasnega in invalidskega upokojevanja dejansko še nižja (Verša, 2001).

Tranzicijske spremembe v 90-ih letih so zaostriale položaj na trgu delovne sile in za številne starejše delavce je bilo upokojevanje najugodnejša rešitev pred brezposelnostjo. V tem obdobju je tudi politika zaposlovanja z različnimi ukrepi celo spodbujala upokojevanje presežnih delavcev, da bi preprečila socialne in ekonomske posledice prevelikega števila brezposelnih.

V drugi polovici 90-ih let je brezposelnost pričela upadati, vendar pa se je pojavil problem naraščanja števila upokojencev, ki je v nadaljevanju pomenil zniževanje delovno aktivnega prebivalstva in s tem večjo obremenjenost z obveznostmi do pokojninskega in drugih socialnih sistemov, kar je vodilo do zasuka v slovenski pokojninski in zaposlitveni politiki.

Reforma pokojninskega sistema izpeljana leta 1999 je zaostрила dotedanje pogoje upokojevanja. Pravico do starostne pokojnine pridobijo moški pri 58 letih starosti in 40 letih delovne dobe, ženske pri enaki starosti in z 38 leti delovne dobe. Pri 20 letih delovne dobe lahko moški pridobijo starostno pokojnino, ko dopolnijo 63 let, ženske pa pri 61 letih starosti. Spremenjeni pogoji naj bi zagotovili povečanje delovno aktivnega prebivalstva, ki zagotavlja sredstva za pokojninske in druge socialne obveznosti do vse številnejše skupine upokojencev (Verša, 2001). K istemu cilju so bile naravnane tudi spremembe v zaposlitveni politiki v drugi polovici 90-ih.

Delo starejšega prebivalstva in upokojevanje bosta v razmerah pretirano starega prebivalstva gotovo dobila vrsto značilnosti, ki doslej niso bile posebej izrazite. Velika večina slovenskih upokojencev se je v preteklosti izobraževala na stopnji osnovne in srednje šole ter se zaposlila praviloma še pred 20. letom starosti. To jim je omogočilo upokojitev pred 60. letom, saj so ženske potrebovale 35 let, moški pa 40 let delovne dobe. Zlasti ženske so bile v preteklih desetletjih v položaju, da so dobivale pokojnine dalj časa kot so bile zaposlene. K temu je prispevalo stalno naraščanje pričakovane življenjske dobe v Sloveniji. Sredi 90-ih let je 60 let stara ženska v povprečju pričakovala še nekaj več kot 21 let življenja, enako star moški pa nekaj več kot 16 let. Če k temu dodamo, da so se mnogi današnji upokojenci upokojili predčasno, da so pogosto sami ali pa njihova podjetja dokupovali leta delovne dobe po znižanih cenah, lahko ugotovimo, da naš slovenski pokojninski sistem ni v zadostni meri spodbujal dela, ampak je omogočal mnogim odhod v pokoj, čeprav bi lahko delali še več let. Premajhne spodbude za delo so za ljudi, ki se približujejo izpolnitvi pogojev za upokojitev, ena od največjih slabosti tipa pokojninskega sistema, kot ga imamo v Sloveniji (Malačič, 2003).

Pokojninska reforma v letu 1999 je sicer ustvarila neke formalne pogoje za podaljševanje delovne aktivnosti starejših v Sloveniji, vendar pa, kot vidimo danes, s tem še niso bili zagotovljeni vsi pogoji za dejansko podaljševanje zaposlenosti starejših, saj se zaradi dolgega prehodnega obdobja nekatera nova pravila niti danes še ne izvajajo v celoti.

### 2.3.4 Nova pokojninska zakonodaja

Staranje zaposlenih odpira številne probleme, ki terjajo spremembe tako pokojninske kot delovnopravne zakonodaje. Obstoječi pokojninski sistem ob upoštevanju prihodnjih demografskih tokov ni vzdržen. Tu se mnenja strokovnjakov sicer nekoliko razlikujejo, saj si niso edini v tem, ali je prav zdaj pravi čas za spremembe pokojninske zakonodaje in ali sploh potrebujemo zviševanje starosti upokojevanja na 65 let. Nekateri namreč zagovarjajo, da je pomembneje ustvariti nova delovna mesta, ki bodo povečevala družbeni proizvod. Sistem dodatnega pokojninskega zavarovanja po mnenju večine, vsekakor potrebuje nadgradnjo, saj postaja dodatno pokojninsko zavarovanje vse bolj nujna dopolnitev obveznega pokojninskega zavarovanja in ključno za zagotavljanje socialne varnosti prihodnjih generacij upokojencev.

Modernizacija obstoječega pokojninskega sistema v Sloveniji je nujna, zaradi zagotavljanja finančne vzdržnosti sistema po letu 2020. Zagotavljanje trenutne ravni pokojnin po letu 2020 brez sprememb ne bo mogoče. Kljub pozitivnim učinkom pokojninske reforme iz leta 1999, bodo po letu 2020 nujno potrebne spremembe, ali pa se bo pokojninska blagajna znašla v velikih težavah. Odhodki pokojninske blagajne bodo leta 2020 znašali 11,2 % BDP, leta 2050 pa že 18,4 % BDP. Če želimo dohodke upokojencev ohraniti na zdajšnji ravni tudi v prihodnje, je modernizacija obstoječega pokojninskega sistema nujna (MDDSZ, 2009).

Na krhko stabilnost in nevzdržnost pokojninskega sistema je opozorila tudi gospodarska kriza, ki je prizadela ves svet. Izpad prispevkov zaradi povečanja brezposelnosti, nižjih plač in nelikvidnosti ter veljavni način usklajevanja pokojnin, sta terjala dodatno intervencijo proračuna za pokrivanje primanjkljaja že v letu 2009, in sicer v višini 125 milijonov evrov. To je dokaz, da pokojninska blagajna ne razpolaga z nobeno rezervo, ki bi lahko pokrivala primanjkljaj, ki nastane v času krize ali ob podobnih izjemnih dogodkih (MDDSZ, 2009).

MDDSZ (2009) je zato pripravilo izhodišča za modernizacijo pokojninskega sistema, ki predvidevajo dve fazi prenove obstoječega sistema, in sicer fazo modernizacije, ki naj bi trajala od 1. januarja 2011 do 31. decembra 2014 in fazo vzpostavitve novega pokojninskega sistema, ki bo predvidoma stopil v veljavo 1. januarja 2015.

Modernizacija pokojninskega sistema naj bi po navedbah MDDSZ (2009) zajemala:

- Bistvene spremembe v obveznem pokojninskem zavarovanju:
  - Zakonsko povišanje polne in minimalne starosti ter izenačitev pogojev za pridobitev pravic moških in žensk. Nujen je dvig polne starosti za moške in ženske na 65 let, minimalne starosti pa na 60, saj imamo v Sloveniji najnižjo minimalno starost za upokojitev v primerjavi z ostalimi državami EU.

- Vzpostavitev spodbudnejše politike bonusov in restriktivnejše politike malusov ter črtanje časovnih bonusov. Trenutno bonusi in malusi ne opravljajo svoje funkcije. Predlagano je povišanje na 0,3 % na mesec pred ali po dopolnjeni polni starosti. Po dopolnjeni polni delovni dobi pa za vsako nadaljnje leto še 2 % višjo pokojnino. Predvideno je tudi črtanje časovnih bonusov (vojaščina, otroci), ki so jih v ostalih državah EU že zdavnaj odpravili.
- Vzpostavitev večje fleksibilnosti in odprtosti instituta delne upokojitve, ki bi omogočale delno upokožitev tudi drugim osebam (kmetje, samozaposleni), ne le tistim, ki imajo sklenjeno delovno razmerje. Omogočanje fleksibilnega delovnega časa ob zakonski ureditvi dnevnega minimuma. Urediti bi veljalo tudi način, da bi lahko vsi zavarovani imeli možnost delno ostati v zaposlitvi ter prejemati delno pokojnino.
- Podaljšanje obračunskega obdobja za odmero pokojnine s sedanjih 18 zaporednih let na 35 zaporednih let, kar bi omogočilo pravičnejši način odmere pokojnine. Slovenija ima še vedno najkrajše obdobje za odmero pokojnine v primerjavi z drugimi evropskimi državami, kjer se za obračun upošteva obdobje najmanj 25 let.
- Vsako delo šteje – zaradi nizke obremenitve s prispevki za socialno varnost je trenutno zelo razširjeno opravljanje dela na podlagi pogodb o delu oziroma drugih odvisnih razmerjih, ki niso delovno razmerje. S tem ukrepom, bi bila zagotovljena večja fleksibilnost delovne sile, saj bi delodajalec za stroške dela plačal enako ne glede na status in položaj ponudnika dela.
- Izločitev čistih socialnih transferjev z namenom zagotovitve preglednejšega poslovanja pokojninske blagajne – izločeni transferji in socialni dodatki se prenesejo v za to predvideno zakonodajo.
- Bistvene spremembe v obveznem dodatnem pokojninskem zavarovanju – vzpostavitev poklicnega pokojninskega zavarovanja, katerega namen je možnost črpanja predčasne pokojnine za tiste delavce, ki delajo na delovnih mestih, ki so težka, zdravju škodljiva in jih ni mogoče uspešno opravljati po določeni starosti.
- Bistvene spremembe v prostovoljnem dodatnem pokojninskem zavarovanju – modernizacija prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja. Postaviti bi bilo potrebno enotni produkt, ki bi bil primerljiv in bi poenotil izvajalce ter naredil vse skupaj preglednejše in med seboj primerljivo. Vpeljal naj bi se enoten vzajemni pokojninski sklad, ki se je tudi doslej izkazal za učinkovitejšega z vidika preglednosti delovanja. Ločiti bi bilo potrebno tudi individualno in kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje, s čimer bi se doseglo jasnejšo razdelitev na II. in III. steber pokojninskega zavarovanja.

Vzpostavitev novega pokojninskega sistema naj bi, kot navajajo v MDDSZ (2009), prinesla bistvene spremembe, in sicer:

- S 1. januarjem 2015 prične v Sloveniji veljati nov pokojninski sistem, v katerega se vključijo vsi zavarovanci rojeni leta 1960 in kasneje. Ostali ostanejo v

moderniziranem sistemu. Nov sistem ohranja temeljna načela in poslanstva obstoječega sistema: ohranja pomen prvega stebra in s tem javnega pokojninskega sistema ter načelo redistribucije in solidarnosti.

- Vpelje se sistem navideznih pokojninskih računov, kjer se prispevki zavarovanca evidentirajo na njegovem osebnem računu, ki je navidezen, saj se prispevki v okviru dokladnega sistema uporabijo za sprotno izplačevanje pravic upokojencev. V državah, ki imajo tak sistem že uveljavljen, zbrana sredstva usklajujejo z rastjo plač ali z rastjo BDP, s čimer ohranjajo korak z gospodarskim napredkom družbe.
- Uvesti je potrebno močan ničelni steber, ki bi vsakomur zagotavljal univerzalen dohodek, ki bi bil vezan na vstopno starost 65 let, oziroma morebitno kasnejšo upokojitev in bi v praksi predstavljal del I. stebra, s čimer bi se ohranila solidarnost.
- II. in III. steber pokojninskega sistema bi ohranila lastnosti vzpostavljene v fazi modernizacije in se ne bi bistveno spremenila. Sistem, ki bi veljal po letu 2015 bi torej temeljil na principu več stebrnega sistema, in sicer:
  - ničelni steber (univerzalni državljanski dohodek – prispevki PIZ in državni proračun),
  - I. steber (obvezno pokojninsko zavarovanje – prispevki delavcev in delodajalcev),
  - II. steber (obvezno dodatno in prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje – premije delavcev in delodajalcev),
  - III. steber (varčevanja in zavarovanja – premije zavarovancev).

### **2.3.5 Odmevi na predlagane spremembe pokojninskega sistema**

Predlog pokojninske reforme je nastajal dobro leto, najprej v krogu strokovne skupine na MDDSZ, ki je pripravila izhodišča. Konec marca 2010 ga je Vlada RS ponudila v javno razpravo. Vsaka sprememba na pokojninskem področju običajno sproži velik odpor, saj spremembe zmanjšujejo obstoječe pravice. Taka reforma je zato nočna mora tudi za politiko, kar se je v zadnjem letu, ko smo se nanjo pospešeno pripravljali, kazalo v nasprotujočih si stališčih vlade, strokovnjakov, civilne družbe, sindikatov in drugih zainteresiranih javnosti.

V oddaji Dosje (Pak, 2009), ki smo si jo lahko ogledali na Televiziji Slovenija 1 (v nadaljevanju TV SLO 1) dne 9. junija 2009, so bila izražena različna stališča o obravnavanem problemu. Naj navedem le nekatera mnenja strokovnjakov sodelujočih v oddaji:

- MDDSZ (minister Ivan Svetlik) meni, da so nujne strukturne reforme, ki bodo imele dolgoročen vpliv in je zato potreben konsenz vseh vpletenih strani, da bi lahko tudi v prihodnosti imeli dobre pokojnine. Predlagajo zvišanje starosti upokojevanja na 65 let.
- Na ZPIZ-u (direktor Marijan Papež) poudarja, da pokojninska blagajna ne bo zdržala pritiska, ki ga prinaša povečevanje brezposelnosti za pokojninsko blagajno in da je sprememba pokojninske zakonodaje nujna.

- V Komisiji Evropskih skupnosti so mnenja, da moramo v Sloveniji obvezno nadaljevati s pokojninskimi reformami, da pa je potrebno sprejeti tudi Strategijo aktivnega staranja.
- Mnenja ekonomistov so deljena, nekateri se zavzemajo za pokojninske sisteme podobne tistim v severnih državah, nekateri pa so mnenja, da reforma pokojninskega sistema navsezadnje niti ni nujno potrebna.
- Strokovnjaki s področja pokojninske zakonodaje so brezkompromisni: vlada mora izvajati tudi tako imenovane »trde« ukrepe, če želi, da zadeve zdržijo na dolgi rok. Na kratko: pokojninska reforma in starost za upokojitev 65 let.

Mnenja strokovne javnosti so torej različna, če prisluhnemo še mnenjem sindikatov in zaposlenih, pa dobimo še en vidik, ki je pokojninski reformi izrazito nenaklonjen. Združeni sindikati so že septembra 2009 dali vedeti, da izhodišča reforme preveč posegajo v interese njihovih članov, predvsem jih je zbudila upokojitvena starost 65 let. Zagovarjajo namreč stališče, da bi moralo biti edino merilo delovna doba. Trditve, s katerimi bom preverila mnenje javnosti s tem v zvezi, sem zastavila tudi v anketi.

Sindikati torej odločno nasprotujejo obveznemu podaljšanju delovne dobe. Mnenja so, da je potrebno možnost odločanja o tem ali bo delal več ali ne prepustiti vsakemu posamezniku, skladno pač z njegovimi psihičnimi in fizičnimi zmožnostmi in glede na delo, ki ga opravlja. Vsekakor bi po njihovem mnenju bilo potrebno ohraniti tudi obvezno pokojninsko zavarovanje, za drugi pokojninski steber pa so mnenja, da ne bo imel velikega uspeha. Kako naj namreč mladi, ki so v 70-ih % zaposleni za določen čas, varčujejo za starost, če niti za preživetje nimajo. Sindikati se zavzemajo predvsem za nadgradnjo in posodobitev obstoječega sistema, ne pa samo za zviševanje upokojitvene starosti brez spremljajočih ukrepov, ki bi delavcem to olajšali oziroma sploh omogočili. Delodajalce pozivajo, naj naredijo več za zdravje zaposlenih in za primernejša delovna mesta za starejše.

Z njimi se strinjajo tudi mlajši, dijaške in študentske organizacije, ki si predvsem želijo dostojnih pokojnin. Starejša, že upokojena generacija, pa se boji znižanja svojih sedanjih pokojnin.

Združeni delodajalci se zavedajo nujnosti reforme, vendar sedanji predlog po njihovem ne zagotavlja preglednosti sistema, še vedno pa je premajhna tudi odvisnost zneskov pokojnin od vplačanih prispevkov.

Mnenju sindikatov, da morajo delodajalci več narediti za zdravje zaposlenih, pritrjuje tudi dr. Fikfakova, predstojnica Kliničnega inštituta za medicino dela, prometa in športa na Univerzitetnem kliničnem centru Ljubljana, ki prav tako nasprotuje splošnemu podaljšanju delovne dobe, brez ustreznih ukrepov z vidika varovanja zdravja, ki pa bi jih morali sprejeti že za generacijo 45+ (Pak, 2009).

S podaljševanjem zahtevane delovne dobe za uveljavitev pravic iz pokojnine, bodo starejše skupine oseb, za katere je značilna tudi nizka povprečna izobrazba, ki s starostjo še pada, morale ostati zaposlene še najmanj dvajset let, kar bo brez vlaganj v lastno konkurenčnost in višjo produktivnost na trgu dela težko doseči. Vključenost prebivalstva v izobraževanje, usposabljanje in pridobivanje novih kompetenc je zaradi vse hitrejših sprememb v organizaciji dela ter zaradi strukturnih in tehnoloških sprememb namreč pogoj za konkurenčnost in produktivnost posameznika na trgu dela v sklopu celotnega življenjskega cikla in zagotavlja socialno vključenost, kar je še posebej pomembno za starejše generacije (Zupančič, 2008).

Obeta se nam nova pokojninska reforma, za katero pa ne vemo natančno, kaj bo prinesla in kdaj bodo spremembe pričele veljati. Sindikati so namreč družno pričeli postopek za razpis referendumu potem, ko je bil novi Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2) že sprejet v parlamentu, tako z navadno večino, kot tudi po vetu Državnega sveta RS, ko so ga sprejeli tudi z absolutno večino. Vlada RS meni, da do referendumu ne bi smelo priti, ker bi bila v tem primeru kršena ustavna pravica do socialne varnosti oziroma pokojnine in zato ustavnemu sodišču da pobudo za presojo ustavnosti referendumu. Ustavno sodišče v marcu zavrne zahtevo Državnega zbora RS o ustavni presoji. Odločanje o pokojninski reformi je tako prepuščeno volivcem, ki pa na referendumu reformo gladko zavrnejo. S tem se reševanje te problematike odmika v prihodnost.

## **2.4 Slovenski delodajalci in starajoča se delovna sila**

### **2.4.1 Odnos delodajalcev do starejših zaposlenih**

Mnenja številnih strokovnjakov, s katerimi sem se srečala pri pripravi tega dela, so si enotna: staranje prebivalstva je izziv in odgovornost države, podjetij in posameznikov. Podjetja se problemov sicer zavedajo, a le redka med njimi sprejemajo konkretne ukrepe.

Inštitut Adecco iz Hamburga je že v letu 2006 izvedel raziskavo, v katero je bilo zajetih 2504 podjetij različnih velikosti in iz različnih gospodarskih panog iz petih držav EU (Španija, Italija, Francija, Nemčija in Velika Britanija). Analiza je pokazala na številne pomanjkljivosti delodajalcev v povezavi s starajočo se delovno silo. Podjetja zaposlenim na splošno ne ponujajo dovolj možnosti za izobraževanje. Ugotovljeno je bilo tudi, da so podjetja seznanjena s strokovnimi znanji in tehničnimi potrebami, ki jih zahteva neko delovno mesto, kljub temu pa večina vodstvenega kadra ne ve, kdo od zaposlenih razpolaga z določenimi strokovnimi znanji povezanimi z določenim delovnim mestom. Ko na to delovno mesto pride nov zaposleni, nihče natančno ne ve, katere delovne naloge je opravljal prejšnji zaposleni in ostane ogromno nalog neopravljenih, kar onemogoča učinkovitost poslovanja. Pomembno pa je tudi pravočasno in učinkovito delovanje na področju ohranjanja zdravja zaposlenih – zgolj preventivni zdravniški pregledi so premalo. Razmisliti bo potrebno, kako zmanjšati stres na delovnem mestu, kako olajšati delo in



pripomoči k večji učinkovitosti zaposlenih. Važno bo preventivno delovanje, informiranje in izobraževanje (Zaposlitev.net, 2006).

Brez dvoma se delodajalci pri nas sicer zavedajo problema staranja delovne sile, saj se, ne nazadnje, v zadnjem času v javnosti na to vedno glasneje opozarja. Redka pa so tista podjetja, ki imajo za ta problem predvidene konkretne rešitve ali so že sprejela določene ukrepe. V zadnjem letu je k temu dodatno pripomogla še gospodarska kriza, ki ima za posledico zopet pospešeno upokojevanje in s tem reševanje problema prevelike brezposelnosti (podobno kot v 90-ih letih prejšnjega stoletja).

V letu 2008 je bila, skupaj z Inštitutom za management in organizacijo Ekonomske fakultete v Ljubljani, izvedena raziskava z naslovom Odnos podjetij do starejših zaposlenih, pokojninskega sistema in dodatnega pokojninskega zavarovanja. Pokazala je, da se podjetja na splošno zavedajo težav, ki jih prinaša proces staranja prebivalstva za slovensko družbo, slovenska podjetja in najbolj za njihovo lastno podjetje, a jih ima le nekoliko manj kot polovica (46 %) izdelan kadrovski načrt upokojevanja svojih zaposlenih (Rožič, 2008).

Ograjenšek & al. (2008b) so izvedle primerjalno študijo o odnosu delodajalcev do starejših zaposlenih na Hrvaškem in v Sloveniji. V obeh državah podjetja zaposlujejo zelo nizek procent starejših, prav tako pa se zelo redko odločajo na novo zaposlovati starejše delavce (50–64 let). Če se bo tako ravnanje nadaljevalo, je v bodoče mogoče pričakovati pomanjkanje delovne sile, kar bo pomenilo resno grožnjo za stabilnost in rast gospodarstva.

Na podlagi ankete med 216 Hrvaškimi in 200 Slovenskimi podjetji je bilo ugotovljeno, da so po mnenju delodajalcev starejši zaposleni bolj lojalni podjetju, v katerem so zaposleni, da so bolj delovni, profesionalni, sposobni sprejemati odločitve in poštene. Mladi pa so po drugi strani bolj pripravljeni na učenje in pridobivanje novih znanj in veščin, bolj ambiciozni in pripravljeni na spremembe (Ograjenšek et al., 2008b).

Po mnenju Redek, Domadenik in Ograjenšek (2008b) je potrebno za zagotovitev makroekonomske stabilnosti nujno promovirati aktivno staranje. Na tem področju so potrebne znatne spremembe, tako na področju povpraševanja (delodajalci) kot na področju ponudbe (delojemalci). Če so bili doslej starejši včasih skoraj prisiljeni v upokojevanje, je poslej potrebno te navade temeljito spremeniti. Spodbude so potrebne na obeh straneh in zahtevajo sodelovanje, ne le delodajalcev in delojemalcev, ampak tudi vlad, ki morajo pripraviti reforme, s katerimi bodo uspešno odgovorile na izziv staranja prebivalstva.

Ključna, kot kaže, bo reforma trga dela. Če bomo želeli zagotoviti dovolj delovne sile za delovanje gospodarstva in za nižanje davčnega bremena, ki ga bo povzročalo staranje

prebivalstva, bo potrebno sprejeti ukrepe za podaljševanje delovne aktivnosti in povečevanje zaposlovanja starejših (Redek et al., 2008b).

Združenje delodajalcev Slovenije (v nadaljevanju ZDS), kot predstavnik slovenskih delodajalcev, je v letih 2007 in 2008 skupaj s petimi delodajalskimi združenji iz Avstrije, Hrvaške, Češke, Madžarske in Slovaške med svojimi člani (podjetji), izvedlo raziskavo o zavedanju in vlogi delodajalcev glede aktivnega staranja. Cilj projekta, v katerem je sodelovalo več kot 1.300 podjetij iz šestih držav s skupno več kot 630.000 zaposlenimi, je bil: opredeliti ovire pri zaposlovanju starejših in določiti ukrepe, s katerimi bi lahko povečali stopnjo zaposlenosti starejših (Smole, 2008).

Smole (2008) na podlagi navedene raziskave ugotavlja, da ima le manj kot polovica slovenskih podjetij (46 %) izdelan kadrovski načrt upokojevanja zaposlenih. To so povečini podjetja z več kot 100 zaposlenimi, z večjim deležem starejših zaposlenih, v katerih delujeta sindikat in svet delavcev, kjer imajo posebne programe za starejše, hkrati pa intenzivno in samoiniciativno spremljajo spremembe in novosti na področju pokojninske zakonodaje. S problemom zapolnitve delovnih mest se sooča več kot polovica podjetij največkrat v gostinstvu in predelovalnih dejavnostih.

Raziskava ZDS (Smole, 2008) kaže tudi, da se v Sloveniji skoraj 40 % podjetij zaveda, da bodo starejši v prihodnje igrali večjo vlogo na trgu delovne sile. Ta delež je precej višji v velikih podjetjih in podjetjih, ki že danes zaposlujejo visok delež starejših delavcev. V Sloveniji 55 % podjetij, ki zaposlujejo pet odstotkov ali več starejših delavcev, že sedaj sprejema ukrepe prilagajanja, predvsem programe izobraževanja ter prilagajanja delovnega procesa in samega delovnega mesta starejšemu zaposlenemu.

Obe omenjeni raziskavi sta prišli do zelo podobnih rezultatov. Delodajalci se starejšim ne prilagajajo zgolj zaradi potrebe po nemotenem delovnem procesu, temveč svoje starejše zaposlene cenijo zaradi njihovih številnih kvalit. V podjetjih se zavedajo vrednosti obstoječih starejših delavcev v podjetju, saj ti z leti pridobivajo dragocene izkušnje in razvijejo številne vrednote.

Slovenski delodajalci v obeh raziskavah kot kvalitete na prvih mestih izpostavijo predvsem delovne izkušnje starejših zaposlenih, njihovo zvestobo podjetju ter sposobnost vodenja oziroma mentorstva. Kot slabost v primerjavi z mlajšimi zaposlenimi pa navajajo predvsem pomanjkanje veščin z novimi tehnologijami, slabe zmožnosti učenja novega ter slabo znanje tujih jezikov in nizko mobilnost. Kar 50 % anketiranih podjetij v Sloveniji bi bilo pripravljenih starejše zaposlene obdržati na delovnih mestih tudi po izpolnitvi pogojev za upokojitev.

V tem smislu bodo gotovo zanimivi rezultati ankete, v kateri zaposlenim zastavim sklop trditev, ki se nanašajo na odnos njihovih delodajalcev do starejših zaposlenih ter o tem, kaj delodajalci naredijo za to, da bi starejši zaposleni sploh lahko ostajali dlje delovno aktivni.

## **2.4.2 Pripravljenost in ovire delodajalcev pri zaposlovanju starejših**

### 2.4.2.1 Zaposlovanje starejših

Na problematiko starajočega se prebivalstva Slovenije in nizkega deleža zaposlenosti starejših je v svojem letnem poročilu že v letu 2006 opozorila tudi Komisija Evropskih skupnosti s priporočilom Sloveniji po izdelavi strategije aktivnega staranja ter aktivacije ukrepov za dvig zaposlenosti starejših in kasnejšega izhoda iz delovnega življenja (Zupančič, 2007a).

Vse bolj pereč problem je poleg številnih strokovnjakov zaznala in pričela nanj opozarjati tudi javnost, zato je Miličeva (2007) v Reviji Manager v članku »Hočete starejše kadre? Izbire kmalu ne bo« opozorila na obravnavani problem, ki pa tako s strani politikov kot tudi managerjev naleti na gluha ušesa. Raziskava, ki so jo opravili v Adeccu in je zajela kar štiri tisoč podjetij v osmih državah članicah EU, je pokazala na slabo pripravljenost podjetij na izzive staranja delovne sile, čeprav večina teh podjetij meni, da je staranje prebivalstva drugi največji izziv, takoj za globalizacijo. Avtorica še ugotavlja, da tudi pri nas še ni čutiti zavedanja in razumevanja problema pospešenega staranja prebivalstva ter da bi moralo biti glavno vprašanje za slovenske delodajalce, kako pridobiti in zadržati dober kader ter kako angažirati starejše pri prenosu znanja.

V članku v Reviji Manager »Pogled iz Londona: Kaj nas čaka v letu 2008?« analitik pri Economist Intelligence Unitu, Matteo Napolitano pravi, da sta pred Slovenijo srednje in dolgoročno najpomembnejša izziva: reforma poslovnega okolja in reforma pokojninskega sistema, s katero bi učinkovito zmanjšali daljnosežne posledice staranja prebivalstva. V obdobju od 2011–2030 bo število prebivalcev v aktivni delovni dobi upadalo za 0,6 odstotne točke hitreje kot skupno število prebivalcev. Staranje prebivalstva pa tudi po njegovem mnenju pomeni grožnjo za fiskalno vzdržnost. Vlada bo tako nujno morala izboljševati poslovno okolje s spremembo zakonodaje in reformami trga delovne sile ter drugimi ukrepi po vzoru držav srednje Evrope (Napolitano, 2007).

Švaljek (2008) je raziskovala ukrepe, ki so v EU prispevali k večjemu povpraševanju delodajalcev po starejših delavcih in posledično k višjemu procentu zaposlenih v razredu 55–64 let. Čeprav so se ukrepi od države do države razlikovali, jih lahko strnemo v štiri glavne kategorije:

- reforma pokojninskega sistema,

- spodbude za tiste, ki želijo delati dlje, skupaj s pokojninsko reformo pa je potrebno sprejeti tudi ukrepe za omejevanje prezgodnjega upokojevanja,
- podaljševanje delovne aktivnosti starejših s promocijo izobraževanja, zagotavljanja boljših delovnih pogojev in višjih standardov varstva in zdravja pri delu,
- sprememba odnosa in politike zaposlovanja delodajalcev v odnosu do starejših delavcev z odpravo diskriminacije zaradi starosti in s spodbudami s strani države za tiste delodajalce, ki zaposlujejo starejše.

V raziskavi je ugotovljeno tudi, da imajo omenjene reforme sicer pozitivne učinke, vendar manjše kot bi bilo zaželeno, saj so države ob uvedbi spodbud za podaljšanje delovne aktivnosti po drugi strani v veljavi še vedno pustile nekatere ovire za daljšo delovno aktivnost.

Iz ankete ZDS (Smole, 2008) izhaja tudi, da se pomena starejših zaposlenih zavedajo predvsem velika podjetja v Sloveniji, ki trenutno že zaposlujejo večji delež starejših. Slika se spremeni, ko delodajalce povprašamo, ali so pripravljene tudi na novo zaposliti osebo, ki je starejša od 55 let. Raziskava je pokazala, da je v preteklih treh letih na novo zaposlovalo izključno mlade kar 60 % anketiranih podjetij v vseh državah, ki so sodelovale v raziskavi – v Sloveniji pa je bilo takih kar slabih 80 % podjetij. Kot glavni razlog za zaposlovanje mlajših kandidatov so delodajalci navajali, da od starejših niso prejeli prijav (42 %), druga dva najpogostejša razloga (vsak po 15 %) pa sta bila, da zaposlovanje starejših ni politika podjetja ali pa starejši, ki se je prijavil na razpis, ni imel ustreznih kvalifikacij (Smole, 2008).

Po raziskavi ZDS (Smole, 2008) podjetja menijo, da tudi v bodoče ne bodo zaposlovala starejših. Njihova pripravljenost bi bila verjetno večja, če bi bil ta starejši visoko usposobljen ali če bi z njim lahko sklenili pogodbo za določen čas. K zaposlovanju starejših bi lahko pripomogla tudi država s subvencijami ali določenimi davčnimi olajšavami za delodajalca, ki zaposli starejšega delavca.

Kot glavno oviro za zaposlovanje starejših delodajalci v Sloveniji prepoznajo visoko delovnopravno zaščito ter številne privilegije, do katerih so upravičeni starejši delavci v nasprotju z mlajšimi. Na prvem mestu navajajo večje število dni plačanega dopusta pri starejšem zaposlenem. Delodajalci pogošajo tudi večjo mobilnost in fleksibilnost starejših delavcev, moti jih tudi višja plača zaradi starosti oziroma delovne dobe ter strožji pogoji pri nadurnem delu, izmenskem ter nočnem delu (Smole, 2008).

Predvsem atrofija človeškega kapitala kot posledica nezadostne izrabe znanja, sposobnosti ter kompetenc zaradi najrazličnejših dejavnikov (predčasen odhod s trga dela) je eden od dejavnikov, ki zmanjšujejo produktivnost podjetij in države ter konkurenčnost Slovenije v integraciji. Časa za pravočasno odzivanje je vse manj (Zupančič, 2008).

Ključno je torej upoštevanje predvidenih demografskih trendov in omogočanje starejšim aktivnim osebam ustrezno, kvalitetno in prilagojeno možnost zaposlitve. S tem bodo lahko učinkoviteje prispevali k višji skupni stopnji zaposlenosti in produktivnosti ter k višji gospodarski rasti. V podjetjih je potrebno strategijo upravljanja s starejšimi pripraviti na sistematičen način na podlagi analize strukture zaposlenih, analize organizacijske klime in pregleda kompetenc zaposlenih. Na osnovi tega pa potem pripraviti jasne dolgoročne smernice za zaposlovanje, ki bodo vodile v učinkovito obvladovanje izziva, ki ga prinaša staranje zaposlenih.

#### 2.4.2.2 Odpravljanje ovir

Podjetja zaposlovanje starejših vidijo kot oviro in ne kot izziv. Kljub temu, da navidezno sicer cenijo starejše zaposlene, se predsodki do njih kažejo v prikritih oblikah (pri zaposlovanju na novo dajo prednost mlajšim kandidatom). Potrebna bo predvsem sprememba zakoreninjenih negativnih predsodkov.

Tudi Švaljek (2008) ugotavlja, da je potrebno preprečiti predvsem, da bi delodajalci dobili vtis, da so starejši zaposleni dražja delovna sila, manj produktivna, da jo je težje prekvalificirati, da je najbolj primerna tarča pri ugotavljanju presežnih delavcev, obenem pa jo je težje odpustiti, ne da bi kršili zakonodajo, ki jo ščiti. Pomembno je, da država sprejme širok spekter ukrepov, ki bodo imeli večji učinek, če bodo vsi skupaj promovirali podaljševanje statusa delovne aktivnosti in prispevali k spreminjanju negativnega odnosa do starejših oseb.

Na podlagi raziskave ZDS (Smole, 2008) so s strani delodajalcev podane različne možnosti, ki bi prispevale k temu, da bi bili pripravljene zaposlovati na novo tudi osebe starejše od 55 let, in sicer od finančnih ukrepov države do sprememb v samih značajskih lastnostih starejših ljudi. Kot najpomembnejšo spodbudo delodajalci vidijo možnost bolj fleksibilnih kombinacij upokojitve in zaposlitve, na drugo mesto postavljajo finančne spodbude s strani države oziroma davčne olajšave ali oprostitve prispevkov. Na tretjem mestu je prepričanje delodajalcev, da so določene spremembe potrebne tudi v obnašanju samih starejših, saj bi po njihovem mnenju morali biti bolj odprti za nove ideje in inovacije, bolj naklonjeni delu v timu, pogrešajo pa tudi večjo mobilnost in fleksibilnost ter sveže znanje.

V prizadevanja za večjo prožnost zaposlitve in delovnopravne zakonodaje, ki bi omogočala večjo poklicno pa tudi geografsko mobilnost delavcev, se je s projektom »Za večjo mobilnost« v letu 2008 vključilo tudi ZDS. V združenju namreč ugotavljajo, da Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/2002, v nadaljevanju ZDR) pozna več prožnih oblik zaposlovanja, ki pa v praksi niso zaživele. Razloge za to vidijo predvsem v destimulativni davčni zakonodaji, saj so prožne oblike dela za delodajalce s tega vidika prevelik strošek, da bi lahko na ta način povečevali prožnost. Rešitev vidijo v vzpostavljanju varne

prožnosti na trgu dela, spodbujanju vseživljenjskega izobraževanja in v sistemskih spremembah, ki bi vključevale prevetritev programov aktivne politike zaposlovanja (Skorupan, 2009).

Neugodnim trendom na področju staranja delovne sile se je mogoče izogniti le z uvajanjem ustreznih politik, ki obsegajo poleg varnosti in zdravja pri delu tudi izobraževanje in primeren karierni razvoj ter drugačno organizacijo delovnega procesa. Zavest o nujnosti upravljanja s starejšimi delavci in načrtovanje njihove karierni poti je pri slovenskih delodajalcih nerazvita. ZDS je z namenom ozaveščanja slovenskih delodajalcev letošnjo pomlad organiziralo zaključno konferenco, na kateri so predstavili projekt »Staranje delovne sile«, katerega glavni namen je bil ravno ozaveščanje delodajalcev o tem problemu in predstavitev orodij za načrtovanje politike celovitega upravljanja s človeškimi viri, s poudarkom prav na upravljanju s starejšimi zaposlenimi.

### **3 MOTIVIRANJE ZAPOSLENIH ZA PODALJŠANJE STATUSA DELOVNE AKTIVNOSTI**

#### **3.1 Zmanjševanje delovno aktivnega prebivalstva**

Z vidika demografskih gibanj, ki vodijo v staranje prebivalstva in posledično zmanjševanje števila delovno aktivnih, je prednostna naloga tako pri nas kot v svetu, **podaljševanje delovne aktivnosti zaposlenih**, da bi s tem preprečili zmanjševanje kontingenta delovno aktivnih in zagotovili finančno vzdržnost sedanjih in prihodnjih pokojninskih sistemov ter blaginjo vseh prebivalcev. Stanje na trgu dela, družinska politika, sistemi socialnega in zdravstvenega varstva, predvsem pa naše razmišljanje, so zaradi naraščajočega števila starejših ljudi na prepihu.

Problema staranja prebivalstva in znotraj tega zmanjševanja delovno aktivnih so se v Evropi zavedli že veliko pred nami. Že v letu 1997 je nastala tudi prva ideja o **konceptu aktivnega staranja**. Po letu 2012, ko naj bi se pričela upokojevati najštevilčnejša »*baby boom*« generacija, se bo namreč delež za delo sposobnega prebivalstva pričel zmanjševati. Zaradi krčenja delovne sile pa sta pod vprašajem tako gospodarska rast kot tudi rast produktivnosti dela.

Delovna aktivnost starejših, ki naj bi po priporočilih Lizbonske pogodbe iz leta 2000 do leta 2010 v starostnem razredu 55–64 dosegla vsaj 50 %, se postopoma sicer dviguje, kljub pozitivnemu trendu pa se tudi EU le počasi približuje zastavljenemu cilju. Stopnja zaposlenosti toliko starih delavcev je bila leta 2009 višja od 50 % v 11 državah članicah EU, najvišja na Švedskem (70,0 %) in v Estoniji (60,4 %) ter na Danskem in v Združenem kraljestvu (v vsaki po 57,5 %); v 16 državah članicah pa je bila ta stopnja nižja od 50 %;

med temi državami je bila tudi Slovenija (35,6 %), čeprav se je pri nas stopnja zaposlenosti teh oseb od leta 2008 vendarle nekoliko zvišala (leta 2008 32,8 %).

Slovenija je med državami članicami EU-27 po povprečni starosti državljanov ob prestopu iz delovne aktivnosti v upokožitev na prvem mestu (pri starosti 56,2 leta), medtem ko se v povprečju najpozneje upokojujejo na Irskem (pri starosti 64,6 leta). V Sloveniji je bila v letu 2006 povprečna starost ob upokožitvi starostnih in invalidskih upokožencev najnižja v EU (59,6 leta za starostne in 52,4 leta za invalidske upokožence) (SURs, 2010b).

Na problematiko starajočega se prebivalstva je Slovenijo že leta 2006 opozorila tudi Komisija Evropskih skupnosti s priporočilom o izdelavi strategije aktivnega staranja ter aktiviranju ukrepov za dvig zaposlenosti v razredu 55–64 let in kasnejšem izhodu zaposlenih iz aktivnega delovnega življenja. V jeseni 2006 je Slovenija pristopila k izdelavi **nacionalne strategije aktivnega staranja**, ki pomeni akcijski načrt zaposlovanja in predstavlja dopolnilo Strategiji varstva starejših do leta 2010, ki jo je Vlada RS sprejela septembra 2006 in je krovna strategija, ki naj bi omogočala ohranitev medgeneracijske solidarnosti in sožitja.

Redek, Domadenik in Ograjenšek (2008a) v svoji raziskavi ugotavljajo, da Slovenija kljub vsem prizadevanjem pristojnih inštitucij, na žalost, še nima posebne strategije, ki bi reševala problem staranja delovno aktivnega prebivalstva, saj je problem, sicer večkrat, a vedno le na kratko, omenjen v številnih dokumentih MDDSZ. Vsekakor bo ta strategija zahtevala tesno sodelovanje med podjetji – delodajalci, zaposlenimi – delojemalci in državo.

Po mnenju Kajzerjeve (2007) se razmere na trgu dela sicer nekoliko izboljšujejo, problemi pa so kljub temu še veliki. Čeprav so se razmere na trgu dela z makroekonomskega vidika v zadnjih desetih letih sicer izboljšale, pa so se nekateri strukturni problemi ohranili. Na ravni EU in v Sloveniji je v zadnjem času zelo popularen način regulacije trga dela **koncept varne prožnosti** (angl. *flexicurity*). To je skovanka iz angleških besed *flexibility* in *security*. *Flexibility* pomeni večjo prožnost na trgu dela, ki je kljub temu, da je prožen, še vedno ali celo bolj socialno varen – *security*. Način temelji na iskanju ravnovesja med varnostjo in fleksibilnostjo na trgu dela, kar bi pripeljalo do visoke stopnje zaposlenosti.

Nedvomno bo potrebno pomanjkanje aktivne delovne sile (tako kot tudi že doslej) še naprej nadomeščati tudi s priseljevanjem delavcev migrantov. Zato je Vlada RS v decembru 2010 sprejela Strategijo ekonomskih migracij za obdobje od 2010 do 2020 in čeprav se trenutna gospodarska kriza odraža tudi v zmanjšanju potreb po tuji delovni sili, bo Slovenija dolgoročno nujno potrebovala zadostno število ustrezne, tudi tuje, delovne sile za nov gospodarski zagon.

Staranje prebivalstva in delovne sile temeljito spreminja podobo naše skupnosti, naše navade, delo in način razmišljanja. Potrebno je spremeniti odnos do človeškega kapitala, saj starejša delovna sila s svojim znanjem in izkušnjami dobiva vedno večji pomen in vrednost za podjetja in družbo nasploh.

## **3.2 Podaljšanje delovne aktivnosti – ukrepi: EU in Slovenija**

### **3.2.1 Spodbude na strani delodajalcev**

Na podlagi številnih, predvsem tujih, raziskav s področja podaljševanja delovne aktivnosti, sem izluščila nekatera področja, na katerih bi bilo potrebno iskati spodbude, ki bi zaposlene motivirale, da bi bili pripravljeni podaljšati delovno aktivnost, in sicer:

- spodbude na strani delodajalcev: če ima zaposleni občutek, da ga delodajalec ceni, če se na delovnem mestu dobro počuti, če zaseda delovno mesto, ki ustreza njegovim sposobnostim, potem bo z veseljem podaljšal svojo delovno aktivnost, seveda ob predpostavki, da mu bo zdravje to dopuščalo. Zaposlenim so važne tako denarne kot nedenarne spodbude.
- Zakonske »spodbude« na nivoju države:
  - ustrezne spremembe pokojninske zakonodaje predvsem z vidika podaljševanja delovne dobe. Koristi od podaljšanja delovne aktivnosti morajo biti večje od želje po čim prejšnjem upokojevanju.
  - Ustrezne spremembe delovno pravne zakonodaje, ki bo omogočala fleksibilne oblike zaposlitve, s katerimi si bo mogoče izboljšati finančno stanje.
- Priložnosti in izzivi na strani starejših: kako hobije, pomoč družinskim članom in druge aktivnosti, ki spremljajo številne še vitalne upokojence in so v bistvu neke vrste »skrite« oblike podaljšanja delovne aktivnosti, spremeniti v aktivno delo, ki bo po eni strani prinašalo tako dodaten zaslužek kot osebno zadovoljstvo, po drugi strani pa prispevalo tudi k večji vzdržnosti pokojninskih sistemov.

S preučevanjem strokovne literature in analiz, ki sem jih opisala v prejšnjih poglavjih, ugotavljam, da je zavedanje delodajalcev glede problema staranja delovne sile sicer dokaj visoko, da pa so njihovi ukrepi v tej smeri le redki oziroma jih sploh ni. Kot kaže smo še zelo daleč od managementa človeških virov, ki bi se zavedal posledic, ki jih s seboj prinaša starajoče se prebivalstvo: zmanjševanje kontingenta delovno aktivnega prebivalstva in starostna raznolikost zaposlenih.

OECD (2004) je opravila raziskavo v številnih evropskih državah, ki se uspešno spopadajo s problemom staranja prebivalstva. Med najbolj uspešnimi so Finci, ki so stopnjo delovne aktivnosti starejših (55–64 let) povečali s 36,2 % v letu 1998 na 52,7 % v letu 2005. K takemu uspehu je pripomogla načrtna politika aktivnega staranja, ki temelji na treh stebrih: zdravje, vključenost in varnost. Politika mora preprečevati in zmanjševati kronične bolezni



ter prezgodnjo smrtnost, zagotavljati možnosti vseživljenjskega učenja, zagotavljati zaščito, varnost in dostojanstvo starejših z zagotavljanjem njihove socialne, finančne in fizične varnosti.

Pate, Martin, Beaumont in McGoldrick (2000) so izvedli raziskavo med zaposlenimi na Škotskem, ki so bili vključeni v vseživljenjsko izobraževanje. Ugotavljajo številne prednosti takega izobraževanja, zaposleni so spoznali pomen razvoja njihove kariere, predvsem pa je izpostavljena nujnost oblikovanja vseživljenjskega učenja kot partnerstva med organizacijami in zaposlenimi.

Naegale (2006) opisuje primere dobrih praks glede ravnanja s starejšimi zaposlenimi (angl. *age management*) v številnih evropskih podjetjih. Tudi njegova raziskava poudarja dobre lastnosti starejših zaposlenih, potrebo po vseživljenjskem učenju in izobraževanju ter razvoju kariere.

Woodruffe (2006) v svoji raziskavi ugotavlja, da je najmočnejše orožje konkurenčnosti imeti zaposlene, ki so resnično motivirani in pozitivno naravnani v odnosu na svojo delovno organizacijo. Managerji v večini menijo, da je glavni vzrok za odhod zaposlenih ta, da so drugje dobili bolje plačano službo. Raziskava, ki so jo v Avstraliji v letu 2003 izvedli med zaposlenimi pa kaže, da so zaposlenim pomembnejše druge (nedenarne) spodbude, kot so: možnost napredovanja, možnost usposabljanja in jasno začrtana karierna pot. Prav tako je za zaposlene pomembno, da so ponosni na svojo organizacijo, pa tudi, da so njihovi dosežki priznani s strani vodstva.

Po podatkih Special Eurobarometra (2007) številni Evropejci menijo, da je starost »običajna« oblika diskriminacije na delovnem mestu, in sicer:

- kar 46 % Evropejcev meni, da je starostna diskriminacija razširjena,
- 57 % EU državljanov meni, da v njihovih državah starejši od 50 let niso več tako učinkoviti na delu,
- 49 % jih verjame, da je starost kandidatov resna »pomanjkljivost« pri iskanju zaposlitve,
- 8 od 10-ih državljanov EU pa meni, da imajo ljudje 50+ ob enakih kvalifikacijah manjše možnosti, da obdržijo delo, da se jih pošlje na dodatno izobraževanje in manjše možnosti za napredovanje.

Problem predstavljajo tudi starejši, ki postanejo in ostanejo brezposelni. Lastnosti teh starejših pogosto učinkujejo kot dejavniki njihove socialne izključenosti. Nizka izobrazbena raven, ki je pogosta med starejšimi brezposelnimi, jim ne daje zadostne osnove in osebne motivacije za dodatno izobraževanje, zato se ne morejo zaposliti, izključenost iz delovne sfere jih potiska v ekonomske in psihološke težave, zaradi katerih

se še težje zaposlijo. V pričakovanju zaposlitve postajajo še starejši in s tem pri delodajalcih vse manj zaželeni (Verša, 2004).

Predpogoj za podaljšanje delovne aktivnosti je, da družba starejših ne obravnava kot odvečne, zato tudi Komisija Evropskih skupnosti predlaga številne nove oblike solidarnosti med generacijami, ki temeljijo na prenosu znanja in izkušenj. Evropska podjetja že razvijajo posebne načine, ki preprečujejo starostno diskriminacijo in omogočajo starejšim zaposlenim poklicno življenje prilagojeno njihovim delovnim zmožnostim. Primerov v praksi ni težko najti: v estonskem Talinu starejše voznike avtobusov premeščajo na proge mestnega prometa, ki so manj prometne, nove naloge so dobili tudi gasilci starejši od 50 let v španski Zaragozi – niso več aktivni na terenu ampak skrbijo za izvajanje podpornih nalog, komunikacijskih aktivnosti in izobraževanja o požarni varnosti (EUEkspres, 2007).

Na podlagi omenjenih raziskav in dobrih praks tudi sama v anketi postavim trditve, na podlagi katerih bi bilo mogoče ugotoviti, kaj o aktivnostih delodajalcev, ki bi ustvarjale ustrezne pogoje in omogočale podaljšanje delovne aktivnosti menijo njihovi zaposleni. Anketirane vprašam ali njihov delodajalec ceni starejše zaposlene, ali jih želi zadržati na delovnem mestu tudi po izpolnitvi pogojev za upokojitev, ali nudi zaposlenim dodatno možnost izobraževanja za ohranitev oziroma povečanje delovne zmožnosti, ali njihov delodajalec namenja dodatno skrb za zdravje zaposlenih, kako ravna s starejšimi zaposlenimi – jih prerazporedi na ustrezna delovna mesta, uvaja fleksibilne oblike dela, skrbi, da so delovna mesta zdravju prijazna, skrbi za pozitivno vzdušje in dobro počutje zaposlenih.

Od podjetij to vsekakor zahteva nek nov način managiranja človeških resursov, saj je potrebno v bodoče ne le ohraniti izkušeno starejšo delovno silo ampak jo znati tudi privabiti. Ključnega pomena je zamenjava standardnih oblik izobraževanja z novimi, inovativnimi metodami učenja, posodabljanje mentorskih programov, vseživljenjsko nadgrajevanje znanja ter ustreznejše motiviranje in nagrajevanje zaposlenih.

### **3.2.2 Spodbude na ravni države: spremembe zakonodaje**

Podaljšanje delovne aktivnosti je zaradi demografskih trendov, ki jih podrobneje obravnavam v predhodnih poglavjih, neizbežno in zahteva ustrezne zakonske podlage. V državah EU se pri reformah poslužujejo različnih strategij, odvisno od tega, kaj je v določeni državi najbolj pereč problem. Pri nas pa se problema žal še nismo lotili sistematično in na podlagi nujnih strukturnih sprememb.

Avstrijske reforme se na primer koncentrirajo na pritegnitev ljudi v zaposlitev, aktivno starost, fleksibilno varnost ob zmanjševanju sive ekonomije. V Belgiji, kjer imajo eno najnižjih stopenj zaposlenosti, še posebej med mladimi, starejšimi in ženskami, je glavni poudarek politika aktivnega zaposlovanja in zaostrovanje kriterijev zgodnjega

upokojevanja. Na Cipru za doseganje polne zaposlenosti in povečevanje produktivnosti dela vlagajo v aktivno politiko zaposlovanja, povečevanje delovne aktivnosti žensk in vseživljenjskega izobraževanja. Podobno tudi na Češkem, kjer reforme vključujejo tudi zmanjševanje davčnih stopenj v nižjih davčnih razredih. Na Danskem poleg vsega naštetega reforme osredotočajo tudi na izboljševanje prilagodljivosti zaposlenih in podjetij, zmanjševanje odsotnosti zaradi bolezni, zaostrejejo kriterije pri iskanju zaposlitve za imigrante, ... V Nemčiji poleg ostalih ukrepov delajo tudi na zniževanju neplačanih stroškov dela, zagotavljajo zaposlitev za mlade preko nacionalnega programa podpore vajeništvu, obenem pa se s socialnimi partnerji osredotočajo na kvalifikacije starejših zaposlenih, kar naj bi izboljšalo njihovo vključenost (Malačič et al., 2006).

Na Finskem, kjer so med najbolj uspešnimi glede zaposlovanja starejših, so ta problem rešili tako, da so že v poznih 90-ih letih uvedli razpravo o vprašanju, ali naj ljudje delajo dlje. Po tej razpravi so uvedli mednarodni program za spodbujanje zaposlovanja starejših delavcev, pri čemer so posebno pozornost posvetili izboljšanju delovnih in funkcionalnih zmožnosti starejših. S programom je nastala reforma pokojninskega sistema, ki je začela veljati leta 2005 (Sedmak & Parent, 2008).

Reforma na Finskem brez pripravljalnih ukrepov ne bi bila mogoča. Ustanovili so forum, na katerem so vsi socialni partnerji in nevladne organizacije lahko spoznale potrebo po korenitih spremembah. Namen pokojninske reforme je bil uravnotežiti bodoči razvoj družbe, tako da mlajšim generacijam ne bi bilo treba prenašati nerazumno visokega deleža stroškov staranja. Vsi so se strinjali, da je najpomembnejši cilj podaljšati delovno dobo za 2–3 leta in prilagoditi pokojninski načrt novi življenjski dobi. Reformo pokojninskega načrta so izvedli v sodelovanju s socialnimi partnerji in vsi udeleženci so bili zelo zavzeti. Spomladi 2008 je finska vlada ustanovila nacionalni pokojninski forum, ki se ukvarja s trenutnimi vprašanji politike pokojninskega načrta, predvsem v zvezi z demografskimi spremembami, kar omogoča konstruktivni dialog in gradi podporo za potrebne reforme (Sedmak & Parent, 2008).

Auer in Fortuny (2000), ki sta raziskovala ekonomske in socialne posledice staranja aktivnega prebivalstva v državah OECD, ugotavljata, da se države s tem problemom spopadajo predvsem s spremembami pokojninskih sistemov (spodbujanje podaljševanja delovne aktivnosti starejših ter s tem povečevanje davčnih prihodkov in prispevkov v pokojninskih blagajnah).

Pri nas se v večini zavedamo, da podaljševanje življenjske dobe po drugi strani pomeni, da bi bilo potrebno delati dlje, dlje prispevati v pokojninsko blagajno, da bi lahko ohranili pokojnine tudi v bodoče na približno enakem nivoju kot doslej. Ko pa ljudi povprašamo o starosti, pri kateri bi se želeli upokojiti, v glavnem navedejo starost, ki je nižja od zakonsko predvidene upokojitvene starosti. Čemu lahko pripišemo tako nasprotujoče si odgovore?

Ali ostaja tako razmišljanje kot posledica nekdanjega socialističnega sistema, ko je v glavnem država »za vse poskrbela«?

Zavedamo se, da nam »državne« pokojnine v prihodnosti ne bodo dovolj za finančno neodvisno starost, vendar po drugi strani le približno 53 % ljudi dodatno varčuje za starost in le 33 % od teh v obliki dodatnega pokojninskega zavarovanja (v nadaljevanju DPZ). Je vzrok temu »zanašanje« na državo, prenizek dohodek?

Nižanje pravic vedno sproža negativne reakcije, kar je močno prisotno tudi v zadnjem času, ko se je pripravljala in sprejemala sprememba pokojninskega sistema. Mediji so polni odzivov številnih javnosti glede predvidenih sprememb. V že omenjeni oddaji TV SLO »Dosje« so bili različni zaposleni v glavnem mnenja, da je zdajšnja delovna doba dovolj in še preveč dolga. Tega mnenja so bili tako upokojeni kot tudi zaposleni – v proizvodnji (Acroni Jesenice) in v informatiki (pisarniško delo).

Po drugi strani pa v članku v prav tako že omenjeni številki Revije Manager »Delovni tja v sedemdeseta« avtorica predstavlja starejše slovenske managerje, ki so še vedno zaposleni in njihove poglede na obravnavani problem. Aleš Mižigoj (80 let), dolgoletni direktor Medexa, pravi, da ga pokoj sploh ne zanima in meni, da so izkušnje številnih multinacionalk pri zaposlovanju nekoliko starejše generacije pozitivne in takšni kadri zelo iskani. Dušan Kidrič, direktor UMAR-ja in oče pokojninske reforme je pri 63 letih v pokoju le polovično. Janez Bohorič, 65-letni predsednik uprave kranjske Save meni, da je spodbujanje daljše delovne aktivnosti s pomočjo nagrajevanja z višjo pokojnino dobra zamisel. Miloš Kovačič, dolgoletni direktor Krke, se je upokojil pri 70-ih, še vedno pa ostaja aktiven predvsem na ruskem trgu, ki je zelo specifičen in kjer je potrebno imeti predvsem dobre osebne stike (Milič, 2007).

Na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje ugotavljajo, da je delo preko polne delovne dobe prisotno predvsem pri visoko izobraženih poklicih (zdravniki, odvetniki, profesorji), medtem ko je pri zaposlenih v fizično intenzivnih poklicih upokožitev, ko za to izpolnijo minimalne pogoje, najpogostejša (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2008).

To jasno izhaja tudi iz navedb v prejšnjih dveh odstavkih. Od tu tudi nasprotovanje sindikatov, ki grozijo z referendumom in celo socialnimi nemiri, pri čemer se jim pridružujejo tudi upokojenjske organizacije, prav tako pa pokojninske reforme v parlamentu ne podpira niti koalicijska »stranka upokojencev«.

Odzivi javnosti do reformnih muk vlade so vse prej kot razumevajoči. Izziv politike je prepričati državljane, da je to prava pot, kar pa sploh ni enostavno, saj ljudje nimajo percepcije, da je treba nekaj storiti, obenem pa težko sprejmejo strukturne ukrepe, če ne razumejo ozadja, njihove nujnosti in vzrokov zanje. Vlada RS je tako, kljub nedavnemu

sprejetju nove pokojninske zakonodaje v Državnem zboru RS, požela obilo negodovanja in tudi groženj socialnih partnerjev (sindikatoev in druge javnosti) s protesti ter z naknadnim zakonodajnim referendumom, s katerim se vsaj za eno leto odmika uvedba nove pokojninske zakonodaje.

### **3.2.3 Podaljšanje delovne aktivnosti: priložnosti in izzivi**

#### **3.2.3.1 Fleksibilne oblike zaposlovanja**

Slovenija ima med vsemi evropskimi državami najnižjo povprečno starost izhoda iz aktivnega prebivalstva, saj Slovenec zapusti trg dela skoraj pet let prej kot povprečen Evropejec (Malačič et al., 2006).

Pri želji po podaljšanju delovne aktivnosti posameznik tehta med koristmi in škodo, ki so lahko denarne in nedenarne. Za posameznika odhod iz aktivnosti v vsakem primeru pomeni več časa, saj ni več rednih delovnih obveznosti, ni več težav na delovnem mestu, ki se jih ne da odpraviti in se jim je mogoče le izogniti, kar je nedenarna korist. Po drugi strani pa to pomeni več razpoložljivega prostega časa za aktivnosti, ki so nam ljube. Ko se posameznik odloča za upokožitev na podlagi finančnih okoliščin, je odhod povezan z razliko med dohodkom v aktivnosti in dohodkom po upokožitvi, kar je denarna korist. Niso namreč redki primeri, ko je odmerjena pokojnina celo višja (ali vsaj ni bistveno nižja) od zadnjih plač (Kidrič, 2008).

Naegale (2006) se zavzema za fleksibilne zaposlitve, ki po njegovem mnenju in mnenju številnih evropskih podjetij, ki uvajajo dobre prakse, prinašajo tako za podjetja kot tudi za zaposlene številne prednosti – med drugim so ugotovili tudi zmanjševanje bolezenskih odsotnosti zaposlenih. Podjetja prilagajajo delovni čas, uvajajo fleksibilni delovni čas za starejše zaposlene, omogočena je delna upokožitev ali delo za skrajšani delovni čas ter številne druge možnosti, kar vse ima ugoden vpliv na zdravje in kvaliteto življenja zaposlenih.

Nizozemski program si kot osrednji izziv postavlja ponudbo dela, pri tem pa posebej poudarja integracijo tistih, ki so trenutno brez dela ali imajo malo delovnih ur. Prednostne naloge so tudi povečevanje produktivnosti z investicijami v človeški kapital in zmerna rast plač. Znatni ukrepi so postavljeni s ciljem povečanja finančne spodbude za delo prejemnikom socialnih pomoči in nadomestil za invalidnost, starejšim zaposlenim in brezposelnim (Malačič et al., 2006).

De Vroom (2004) v raziskavi o spodbudah za podaljšanje delovne aktivnosti oziroma kasnejše upokoževanje ugotavlja, da so na Nizozemskem k predčasem upokoževanju nagnjene predvsem ženske. Trend prezgodnjega upokoževanja pripisuje tako kulturi zgodnjega upokoževanja kot tudi programom, ki to omogočajo. Vprašani navajajo tudi

starostno diskriminacijo pri kandidiranju za zaposlitev predvsem v kategorijah 41–50 in 51–60 let ter diskriminacijo s starostnimi omejitvami že v samih zaposlitvenih oglasih. Eden izmed načinov, s katerimi na Nizozemskem zvišujejo zaposlenost v teh kategorijah, pa tudi zaposlenost nasploh, je predvsem veliko število zaposlitev za skrajšani delovni čas, saj kar 90 % podjetij zaposluje delavce s skrajšanim delovnim časom.

Ugodne rezultate zaradi dela s skrajšanim delovnim časom beležijo tudi številne druge države: Švedska, Nemčija, Velika Britanija in druge. Po drugi strani pa imamo eno najnižjih stopenj zaposlovanja na tem segmentu v Sloveniji, v Španiji, na Cipru, še nižjo v Grčiji in na Portugalskem. V državah, kjer dosegajo uspehe na tem področju, so se v promoviranje zaposlitve s skrajšanim delovnim časom vključile vlade in socialni partnerji, v ostalih državah so napor v tej smeri precej manjši in zato tudi rezultati temu primerni. EU v tej smeri spodbuja države tudi k sprejemanju ukrepov, ki bi zaposlenim olajšali usklajevanje med delom in družino ter s tem odpravljajo neenakosti med spoloma, promoviranje vseživljenjskega učenja in aktivnega staranja (European Foundation of the Improvement of Living and Working Conditions, 2007).

Poznamo dve obliki fleksibilnega zaposlovanja, in sicer delo za določen čas in delo za nepoln delovni čas. Delo za določen čas je opredeljeno kot oblika delovne pogodbe, ki predvideva prekinitev delovnega razmerja ob izpolnitvi določenih pogojev (dokončanje naloge ali vrnitev delavca, ki ga delavec začasno nadomešča). Nepoln delovni čas je določen kot delovni čas, krajši od neke določene meje. V večini držav se vprašani sami opredelijo, ali delajo za poln ali nepoln delovni čas. V Sloveniji je tako delo še razmeroma redko, saj je delež tako zaposlenih manj kot polovica deleža v državah EU (Malačič et al., 2006).

Tudi iz moje predhodne raziskave izhaja, da so pri nas fleksibilne oblike dela premalo poznane in se jih le redko poslužujemo. Na tem segmentu imamo torej še velike rezerve, ki pa bi morale biti podprte tudi s primerno zakonodajo – takšno, ki bo ponudila ustrezne spodbude za to obliko podaljševanja delovne aktivnosti.

### 3.2.3.2 Osebni dejavniki – faktorji motivacije

Podaljšanje delovne aktivnosti, še posebno v starosti, ko posamezniki že dosežejo pogoje za upokožitev, bi imelo med vsemi ukrepi najugodnejši vpliv na financiranje pokojninskih izdatkov in tudi na predvidene razmere na trgu delovne sile.

Pomemben dejavnik pri podaljševanju delovne aktivnosti so tudi sami zaposleni, tako mlajši kot starejši, pa tudi že upokoženi. Zavedati se je potrebno, da k uspehu prispevajo vse generacije, ene prej, druge pozneje. Delo vsakega posameznika, ki prispeva k skupnemu uspehu, mora biti cenjeno in vsak posameznik mora imeti občutek, da je koristen.

Po raziskavi Dorn in Sousa-Poza (2005) v Švici na željo po zgodnjem upokojevanju vplivajo številni osebni dejavniki, med drugim: plače, partnerjev status glede zaposlitve, izobrazba, poklic in sektor, v katerem je nekdo zaposlen. Glavno odkritje te študije pa je, da kar okrog 30 % vseh predčasnih upokojencev nadaljuje z delom tudi po upokojitvi – največ od njih pri istem delodajalcu.

V tej raziskavi so glede želje po predčasni upokojitvi razlikovali med tako imenovanimi »belimi ovratniki«, ki so navadno visoko izobraženi, zaposleni v državni upravi ali finančnem sektorju, z relativno visokimi dohodki in določenimi prihranki, katerim ugodna finančna situacija dopušča predčasno upokojitev in tako imenovanimi »modrimi ovratniki«, ki so navadno nižje izobraženi, zaposleni v kmetijstvu, gradbeništvu ali predelovalnih dejavnostih. Pri teh so prisotni nizki dohodki in posledično pomanjkanje prihrankov, ki bi jim omogočali predčasno upokojitev (Dorn & Sousa-Poza, 2005).

V raziskavi, ki so jo izvedli v Veliki Britaniji, so ugotavljali, kako na željo po upokojitvi vplivajo zdravje, zadovoljstvo z delovnim mestom, spremembe v postopkih dela, finančna sigurnost, skrb za onemogle domače, hobiji in prostočasne aktivnosti ter želja po preživljanju časa z družino (Irving, Steel & Hall, 2006). Vprašani so odgovarjali, da je na njihovo željo po upokojitvi vplival vsaj eden od navedenih faktorjev.

V Švici ugotavljajo da, poleg višine dohodka, na željo po predčasni upokojitvi vpliva tudi posameznikovo preživljanje prostega časa. Več kot ima posameznik prostočasnih dejavnosti in hobijev, bolj si želi predčasne upokojitve. Želja po predčasni upokojitvi pa je zelo šibko zaznana pri zaposlenih z zelo visokimi dohodki, ki se kot kaže osebno identificirajo s svojim delovnim mestom (Dorn & Sousa-Poza, 2005).

Do podobnih rezultatov se v svoji študiji dokopata tudi Auer in Fortuny (2002), ki v državah OECD ugotovita močno povezanost med izobrazbo, dohodki in željo po čim prejšnji upokojitvi. Višja kot je izobrazba, dlje ostajajo zaposleni delovno aktivni, nižji kot je osebni dohodek, večjo željo imajo po zgodnjem upokojevanju, kar se razlikuje od raziskave v Švici, kjer po mnenju raziskovalcev ravno nizki dohodki zaposlenim ne dovoljujejo zgodnjega upokojevanja.

Po drugi strani pa Bloemen (2008) v svoji raziskavi o vplivu osebnega dohodka na željo po upokojitvi na Nizozemskem, ni mogel potrditi korelacije oziroma povezanosti med tema dvema spremenljivkama.

Tuje raziskave si torej niso popolnoma edine in so si v nekaterih ugotovitvah celo nasprotujoče glede vpliva izobrazbe, dohodka, statusa partnerja in drugih osebnih okoliščin na željo po čim prejšnji upokojitvi. Na podlagi teh raziskav v analizi ankete preverim ali pri nas povezave med temi spremenljivkami obstajajo.

### 3.2.3.3 Aktivnosti po upokojitvi: nove priložnosti

Glede na vitalnost številnih današnjih upokojencev je vsekakor nedopustno, da njihovih preostalih delovnih zmožnosti ne spodbujamo in usmerjamo v podaljšanje delovne aktivnosti.

Odnos do upokojevanja in starosti se sicer v posameznih družbah razlikuje – nekateri narodi imajo s starostjo in obdobjem po upokojitvi pretežno pozitivne asociacije, pri nekaterih pa sta izrazito poudarjena negotovost in skrb.

Nemci tako na primer čas po upokojitvi vidijo kot čas zadovoljstva, usmerjenega delovanja, zdravja in vitalnosti. Nanj so pripravljene, saj prejemke za neaktivno dobo skrbno načrtujejo in ustrezno varčujejo. Vir sreče jim predstavlja zdravje.

Angleži ravno tako vidijo čas upokojitve kot začetek novega poglavja v njihovem življenju. Velik pomen pripisujejo, da bodo na starost neodvisni in brez skrbi. Za svoje pokojnine morajo poskrbeti sami, starost pa si želijo preživeti s prijatelji in družino, želijo potovati in se ukvarjati z novimi konjički.

Čehi po drugi strani starost vidijo kot čas, ko bodo življenjski ritem upočasnili, se sprostili. Upokojitve ne načrtujejo, priznavajo pa, da jih skrbita zdravje in dohodek po upokojitvi.

Slovenci smo bolj podobni Čehom – upokojiti se namreč želimo takoj, ko za to izpolnimo pogoje, dvomimo pa o zadostnosti višine pokojnin, ki nam jo za starost zagotavlja država (Berk, 2007).

Vendar pa ni nujno, da se z umikom s trga dela, aktivnosti posameznika zaključijo. Morda bi bil zanimiv izziv strategijo aktivnega staranja razširiti na populacijo, ki je že upokojena, a voljna s svojim znanjem in po svojih močeh prispevati k dobrobiti družbe, tudi s humanitarnim ter volonterskim delom. Omenjena zanimiva pobuda je bila sprožena v okviru posveta »Strategija varstva starejših do leta 2010« v organizaciji Zveze društev upokojencev Slovenije – ZDUS (Zupančič, 2007b).

Negativni stereotipi, ki predstavljajo starejše ljudi kot betežne, odvisne od drugih in drage za družbo, je potrebno nujno spremeniti. Prav tako je treba spreminjati stereotipe, ki mlade slikajo kot nezanesljive, neizkušene in sebične. To dela krivico tudi prispevku, ki ga dajejo starejši in mlajši prostovoljci s prostovoljnimi dejavnostmi, ki spodbujajo medgeneracijsko solidarnost in sodelovanje (Sedmak & Parent, 2008).

Mediji ugotavljajo, da je vse več ljudi, ki se želijo vključiti v take dejavnosti, kar bi morali spodbujati, saj je to način, s katerim lahko vsak človek najhitreje prispeva k izboljšanju kakovosti življenja vseh generacij (Sedmak & Parent, 2008). Z mojo anketo želim preveriti



tudi ta vidik prek trditve »Po upokojitvi se bom vključil-a v dobrodelne organizacije ali društva.«

Številni upokojenci so še vitalni in sposobni ter tudi pripravljeni delati po svojih močeh. Poleg podaljšanja delovne aktivnosti pri dotedanem delodajalcu na istem ali drugem ustreznem delovnem mestu, je potrebno razmisliti tudi o načinu, kako številne aktivnosti, ki jih imajo ti upokojenci in katerih se veselijo tisti, ki si želijo čim prej v pokoj (razni hobiji in druge prostočasne aktivnosti, pomoč družinskim članom: varstvo vnukov, nega ostarelih), spremeniti v podaljšanje delovne aktivnosti, ki bi prinašalo zadovoljstvo in koristi tako vsakemu posamezniku kot tudi celotni družbi.

Na tem področju so gotovo številne možnosti zaposlitev, ki bi ustrezale tej populaciji: varuška otrok, serviser, ki obvlada mala hišna popravila, vrtnar – delo na vrtu in v okolici hiše je marsikomu v veselje, sprehajalec psov, nakupovalec – številni ne (z)morejo po nakupih zaradi starosti ali pomanjkanja časa, voznik – taksist, osebni voznik, svetovalec – bogato znanje in izkušnje, ki si jih je nekdo z leti pridobil, lahko posreduje drugim.

Poiskati je potrebno tudi tista znanja, sposobnosti in veščine, pridobljene z dolgoletnimi delovnimi in življenjskimi izkušnjami, ki se jih posameznik mogoče niti ne zaveda in ga spodbuditi k njihovem »trženju«.

## **4 RAZISKAVA O MOTIVIRANJU SLOVENSКИH ZAPOSLENIH ZA PODALJŠANJE STATUSA DELOVNE AKTIVNOSTI**

### **4.1 Zasnova raziskave**

#### **4.1.1 Predstavitev raziskovalnih vprašanj**

Predvsem sprememba miselnosti je ob ustreznih zakonskih podlagah tisti izziv, s katerim se je potrebno soočiti pri promociji zaposlovanja starejših.

V magistrskem delu izpostavljam izzive, ki jih delodajalcem, delojemalcem, vladi in družbi nasploh prinaša starajoča se družba, s poudarkom na staranju delovne sile. Osredotočam se predvsem na vidik zaposlenih v problematiki zaposlovanja starejših in podaljševanja delovne aktivnosti.

V ta namen sem si zastavila štiri sklope vprašanj:

- kako zaposleni ocenjujejo odnos svojih delodajalcev do starejših zaposlenih, kaj njihov delodajalec naredi za to, da bi starejši zaposleni lahko ostajali dlje delovno aktivni?

- Kaj zaposleni menijo o spremembah pokojninskega sistema, ki se nam obetajo?
- Ali bi možnost fleksibilnih oblik dela prispevala k temu, da bi bili zaposleni pripravljeni ostajati dlje delovno aktivni? Ali bi se želeli upokojiti čim prej, kljub odbitkom (malusom)?
- Kaj zaposleni pričakujejo od življenja po upokojitvi? Se tega obdobja v svojem življenju veselijo, jih skrbi? Bodo po upokojitvi še naprej aktivni, s čim se bodo ukvarjali?

Iz odgovorov, ki sem jih pridobila z anketiranjem, skušam izluščiti ključne spodbude, ki bi zaposlene motivirale, da bi ostajali dlje delovno aktivni in s tem prispevali k višjemu življenjskemu standardu in večji socialni vključenosti starejših ter posledično k večji blaginji celotne družbe.

#### **4.1.2 Metodologija raziskave**

##### 4.1.2.1 Zbiranje podatkov

Osnovni namen drugega dela je empirično preverjanje zastavljenih vprašanj s pomočjo ankete. Na podlagi predhodnih ugotovitev, zbranih z razgovori z naključnimi sogovorniki (znanci, prijatelji, sodelavci in sorodniki) v času od septembra do decembra 2009, sem pripravila vprašanja odprtega tipa in z delno strukturiranimi osebnimi intervjuji izvedla prvo fazo raziskave, da bi na ta način pridobila poglobljen pogled v razmišljanja oziroma stališča različnih ljudi do staranja, upokojevanja in podaljševanja delovne aktivnosti.

Intervjuje sem izvedla v decembru 2009 z osmimi sogovorniki, in sicer: mlajši ženski (visoka in nižja izobrazba), starejši ženski (visoka in nižja izobrazba) ter enako za dva mlajša in dva starejša moška. Iz teh intervjujev sem izluščila določene ugotovitve, ki so v glavnem potrdile mnenja zbrana z razgovori z naključnimi sogovorniki in s pomočjo katerih sem v drugi fazi raziskave oblikovala anketo, ki jo sestavljajo štirje vsebinski sklopi trditvev opisani v prejšnjem poglavju in s katero preverim ugotovitve iz kvalitativnega dela raziskave, izvedene z osebnimi intervjuji.

Anketirane na podlagi odgovorov segmentiram na več načinov, tudi glede na velikost podjetij (po ZGD-ju), kjer so zaposleni, glede na dejavnost, v kateri so zaposleni (na podlagi SKD), po poklicih, ki jih opravljajo (SKP) ter regiji, v kateri živijo.

Stališča anketiranih v štirih vsebinskih sklopih merim s petstopenjsko Likertovo lestvico, pri čemer 1 pomeni visoko nestrinjanje (sploh se ne strinjam), 5 pa visoko strinjanje (popolnoma se strinjam) s posamezno trditvijo. Rezultate dobljene v anketi primerjam z mnenji sogovornikov iz prve faze raziskave (naključni sogovorniki, intervjuji). V drugem delu pa preverjam, kako na željo anketirancev po upokojitvi takoj, ko za to izpolnijo pogoje, vplivajo njihova stopnja izobrazbe, višina neto osebnega dohodka in status

partnerja (zaposlen, upokojen, ...). Rezultati tujih raziskav v tem smislu so si namreč nasprotujoči.

#### 4.1.2.2 Opis populacije in vzorca

Celotno populacijo sestavljajo prebivalci RS v starosti 40–59 let, ker menim, da je potrebno sprejemati ukrepe in promovirati podaljšanje delovne aktivnosti ravno pri populaciji stari med 40 pa do 55 oziroma 59 let, ki jo bodo v prihodnosti najbolj bremenile demografske spremembe in prihajajoče spremembe pokojninske in delovne zakonodaje.

Kvantitativni del analize temelji na rezultatih ankete, ki je bila izvedena na namenskem vzorcu, in sicer med starši študentov prvih letnikov Ekonomske fakultete v Ljubljani, v maju 2010. Za tak vzorec sem se odločila, ker sem predvidevala, da je večina staršev študentov prvih letnikov te starosti in da bo izbran priložnostni vzorec dovolj skladen s strukturo celotne populacije.

Iz vrnjenih anket sem v vzorec zajela 509 posameznikov v starosti 40–59 let. Na ostale ankete so žal odgovarjali mlajši, velika večina študentje, pri katerih sem že iz osebnih intervjujev zaznala, da so dokaj nezainteresirani za to tematiko, saj v večini menijo, da bodo morali delati, dokler bodo le lahko, ker v času, ko naj bi se oni upokojevali, institut državne pokojnine, kot ga poznamo danes, tako ne bo več obstajal. Tako stališče je še podkrepljeno z visoko nezaposlenostjo mladih, delom le za določen čas, težko planirajo bodočnost in so zato še bolj črnogledi.

Anketa je, kot že rečeno, izvedena med starši študentov prvih letnikov Ekonomske fakultete v Ljubljani. Vrnjenih je 873 anket, od katerih sem v vzorec izbrala anketirane v starosti od 40 do vključno 59 let. Takih je 509 anketiranih, ostali so se opredelili kot študentje (173), mladi zaposleni (124), mladi nezaposleni (49) in upokojeni stari 60 in več let (18). Ker je moja raziskava že od vsega začetka zasnovana in usmerjena predvsem na populacijo v starosti med 40 in 60 let, sem take odgovore izločila.

Vzorec se po spolu razlikuje od celotne populacije. Izmed 509 anketiranih je namreč 62,90 % žensk in 36,90 % moških (celotna populacija: 51,14 % moških in 48,86 % žensk).

Anketirane nadalje segmentiram tudi po statusu aktivnosti, in sicer je bilo 90,60 % anketiranih zaposlenih ali samozaposlenih. To je za dobro odstotno točko več kot znaša stopnja brezposelnosti, ki je bila maja 2010 po podatkih SURS-a 10,5 % (SURs, 2010a). To pomeni, da je vzorec na tem segmentu dokaj skladen s celotno populacijo.

Največ – 36,10 % – je (ali je bilo) zaposlenih v velikem podjetju (nad 250 zaposlenih), 20,00 % v srednjem podjetju (od 50 do 249 zaposlenih), 17,90 % v majhnem podjetju (od 10 do 49 zaposlenih), v mikro podjetju (od 2 do 9) 9,60 % in v mikro podjetju (od 0 do 1

zaposleni) 1,40 %. Na to vprašanje je odgovarjalo le 448 od 509 anketiranih, 61 se jih je namreč opredelilo kot samozaposleni, kmetovalci, pomagajoči družinski člani, gospodinji ali drugo in na to vprašanje niso odgovarjali. Brezposelni, upokojeni in nezmožni za delo pa so upoštevali svojo zadnjo zaposlitev.

78,90 % od 509 anketiranih po starosti spada v prva dva razreda, in sicer so stari med 40 do vključno 49 let. V tretjem razredu (50 do 54 let) je dobrih 15 % in nad 55 let še 5,90 %. V povezavi s tem ima kar 73,40 % med njimi nad 20 do 30 let delovne dobe. Vzorec se ne sklada s celotno populacijo, kjer so razredi med seboj skoraj izenačeni.

Med 509 anketiranimi prevladuje srednja izobrazba – 52,80 %, sledi terciarna z 41,10 %, najmanj pa je takih z nižjo izobrazbo, in sicer 6,10 %. Ugotavljam, da vzorec na tem segmentu bistveno odstopa od celotne populacije.

*Tabela 5: Socialnodemografske značilnosti vzorca*

Spol	Vzorec		Celotna populacija
	Število	%	%
Moški	188,00	36,90	51,14
Ženski	320,00	62,90	48,86
Ni odgovora	1,00	0,20	0,00
Skupaj	509,00	100,00	100,00
<b>Starost</b>	<b>Število</b>	<b>%</b>	<b>%</b>
40–44	219,00	43,00	25,15
45–49	182,00	35,80	25,34
50–54	77,00	15,10	25,21
54–59	30,00	5,90	24,31
<b>Stopnja izobrazbe</b>	<b>Število</b>	<b>%</b>	<b>%</b>
Nižja	31,00	6,10	16,70
Srednja	269,00	52,80	60,00
Terciarna	209,00	41,10	23,30
<b>Regija</b>	<b>Število</b>	<b>%</b>	<b>%</b>
Pomurska	9,00	1,80	6,00
Podravska	6,00	1,20	16,12
Koroška	15,00	2,90	3,72
Savinjska	40,00	7,90	12,95
Zasavska	12,00	2,40	2,30
Spodnjeposavska	17,00	3,30	3,48
Jugovzhodna Slovenija	47,00	9,20	6,96
Osrednjeslovenska	221,00	43,40	24,94
Gorenjska	63,00	12,40	9,49
Notranjsko-kraška	28,00	5,50	2,55
Goriška	27,00	5,30	5,88
Obalno-kraška	22,00	4,30	5,61

*Vir: Podatki o celotni populaciji iz Statistične informacije št. 15/2010.*

V »trgovini, vzdrževanju in popravilu motornih vozil« je zaposlenih 15,90 %, v predelovalnih dejavnostih 14,50 % ter v dejavnosti javne uprave in obrambe 10,40 %, če naštejemo le tri najpogostejše. V vseh ostalih dejavnostih pa je zaposlenih med 0,40 in 7,90 % anketiranih.

Po poklicih, ki jih opravljajo, je največ anketiranih – 21,60 % – v razredu tehniki in drugi strokovni sodelavci, 16,30 % so strokovnjaki, 14,30 % so poklici za storitve, prodajalci in 11,60 % je uradnikov. Ostali poklici se gibljejo med 0,80 in 9,80 %.

Večina anketiranih – 43,40 % – živi v Osrednjeslovenski regiji, 12,40 v Gorenjski regiji, 9,20 % v Jugovzhodni Sloveniji, v vseh ostalih regijah manj. Vzorec tudi na tem segmentu ni skladen s celotno populacijo.

## **4.2 Analiza in ugotovitve**

### **4.2.1 Odnos delodajalcev do starejših zaposlenih (mnenje zaposlenih)**

Odnos delodajalcev do starejših zaposlenih je eden izmed temeljev, brez katerega si podaljševanja delovne aktivnosti ne moremo zamišljati. Po dosedanjih anketah in raziskavah se delodajalci v večini tega problema sicer zavedajo, vendar pa le malo naredijo za to, da bi starejše zaposlene tudi dejansko zadržali dlje na delovnih mestih.

S svojo raziskavo želim ugotoviti predvsem, kaj o odnosu delodajalcev do starejših menijo sami zaposleni in kako ocenjujejo aktivnosti njihovega delodajalca (če jih ta sploh izvaja) na tem pomembnem segmentu ravnanja s človeškimi viri. Iz osebnih intervjujev in razgovorov sem namreč ugotovila, da delodajalci o starejših zaposlenih in prilagajanju delovnih mest sploh ne razmišljajo, prav tako se tudi ne trudijo vzpostaviti ugodne delovne klime in dobrega počutja na delovnem mestu, kar bi marsikoga gotovo odvrnilo od »hitenja« v pokoj. Tudi z vidika varovanja zdravja naredijo v glavnem toliko kot je po zakonu nujno potrebno.

Trditve v anketi sem tako zastavila na podlagi odgovorov in mnenj v predhodno izvedenih razgovorih in intervjujih ter na podlagi preučevanja strokovne literature in analiz s področja obravnavane tematike, ki kot pomembne dejavnike za podaljševanje delovne aktivnosti zaposlenih s strani delodajalcev omenjajo prav odnos delodajalcev do starejših zaposlenih glede podaljševanja delovne aktivnosti tudi po izpolnitvi pogojev za upokožitev, odnos delodajalcev predvsem do izobraževanja in ohranjanja delovne sposobnosti starejših zaposlenih, njihov odnos do ohranjanja zdravja zaposlenih, do ustvarjanja primernih delovnih mest, uvajanja fleksibilnih oblik dela ter ustvarjanja zdravju prijaznih delovnih mest, na katerih bi lahko starejši zaposleni še naprej tvorno sodelovali in prispevali k uspešnosti in konkurenčnosti svojih delodajalcev.

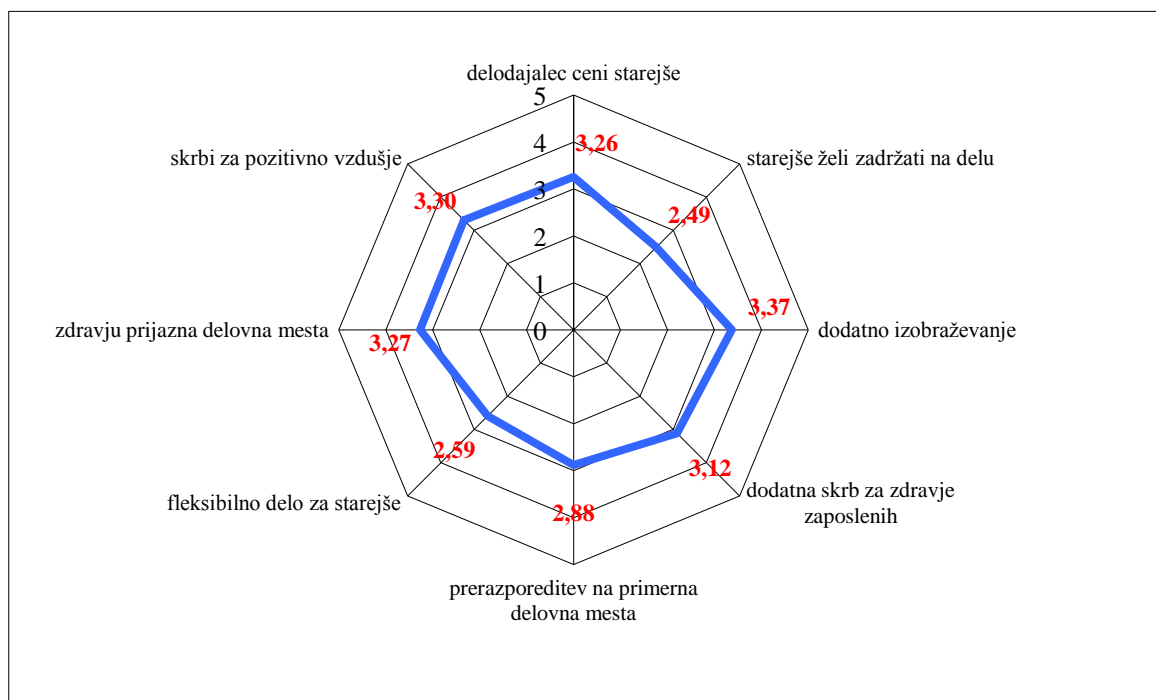
Poglejmo torej, kaj je pokazala anketa. Na ta sklop vprašanj so odgovarjali tisti, ki so se pri prvem vprašanju opredelili kot zaposleni ter brezposelni, upokojeni in nezmožni za delo, ki so upoštevali njihovo zadnjo zaposlitev. Med 509 izbranimi v vzorec je bilo 447 takih, ki so na ta sklop vprašanj odgovarjali. Anketirani so se na podlagi Likertove lestvice odločali o tem, koliko se strinjajo z navedenimi trditvami o odnosu njihovih delodajalcev do zaposlenih. Odgovor 1 pomeni, da se s trditvijo sploh ne strinjajo, odgovor 5 pa pomeni, da se s trditvijo popolnoma strinjajo. Na Sliki 3 so prikazana ocenjena povprečja odgovorov pri posameznih trditvah.

V oči najbolj bode najnižje povprečje med odgovori 2,49 in to pri trditvi, da želi delodajalec zaposlene zadržati na delu tudi po izpolnitvi pogojev za upokojitev.

Prav tako so nizka povprečja odgovorov pri trditvah o prerazporeditvi starejših zaposlenih na delovna mesta primerna njihovim zmožnostim (2,88) in pri uvajanju fleksibilnih oblik dela, da bi starejši lahko ostajali dlje delovno aktivni (2,59).

Najvišje povprečje v tem sklopu (3,37) ugotavljam pri trditvi, da delodajalec omogoča zaposlenim dodatno izobraževanje za ohranitev delovne zmožnosti, kar je sicer pozitivno, vendar v nadaljevanju razvrednoteno z nižjim povprečjem odgovorov glede prilagajanja delovnih mest starejšim in uvajanja fleksibilnih oblik dela.

*Slika 3: Grafični prikaz odgovorov na sklop trditve »Odnos delodajalcev do starejših zaposlenih (mnenje zaposlenih)«*



S tem se potrjujejo tudi moje ugotovitve iz predhodne raziskave, da delodajalci sicer cenijo starejše zaposlene, da pa po drugi strani ne naredijo dovolj, da bi jih na delovnem mestu dejansko tudi zadržali (prilagajanje delovnih mest starejšim, fleksibilne oblike dela, izobraževanje, dodatna skrb za zdravje, ...).

V tem sklopu trditve so anketirani svoje (ne)strinjanje s trditvami najpogosteje ocenjevali z oceno 3 (modus), negativno odstopajo le odgovori pri trditvi o tem, da želi delodajalec starejše zaposlene zadržati na delu tudi po izpolnitvi pogojev za upokojitev, kjer je najpogostejši odgovor 1.

Rezultati ankete potrjujejo moje ugotovitve iz predhodnih intervjujev in ugotovitve, ki izhajajo tudi iz raziskav drugih avtorjev o odnosu delodajalcev do zaposlenih, in sicer: delodajalci trdijo, da se zavedajo problema staranja delovne sile, starejše zaposlene tudi v veliki meri cenijo, vendar pa po drugi strani ne naredijo veliko, da bi jih zadržali dlje delovno aktivne oziroma tega niti ne želijo. Premalo vlagajo v prilagajanje delovnih mest za starejše zaposlene, v fleksibilne oblike dela in dodatno skrb za zdravje zaposlenih. Tudi povprečje odgovorov 3,37 pri »izobraževanju« ne more popraviti negativnega vtisa.

#### **4.2.2 Spremembe pokojninskega sistema**

Spremembe pokojninske zakonodaje sprožajo tako v svetu (nedavne demonstracije v Franciji in Španiji) kot tudi pri nas, velike odpore zaposlenih, študentov in javnosti nasploh. Pri nas so delodajalci sicer na strani vlade in se z njenimi predlogi strinjajo, sindikati pa so odločno proti in so z zbiranjem podpisov dosegli razpis referendumu o pokojninski reformi.

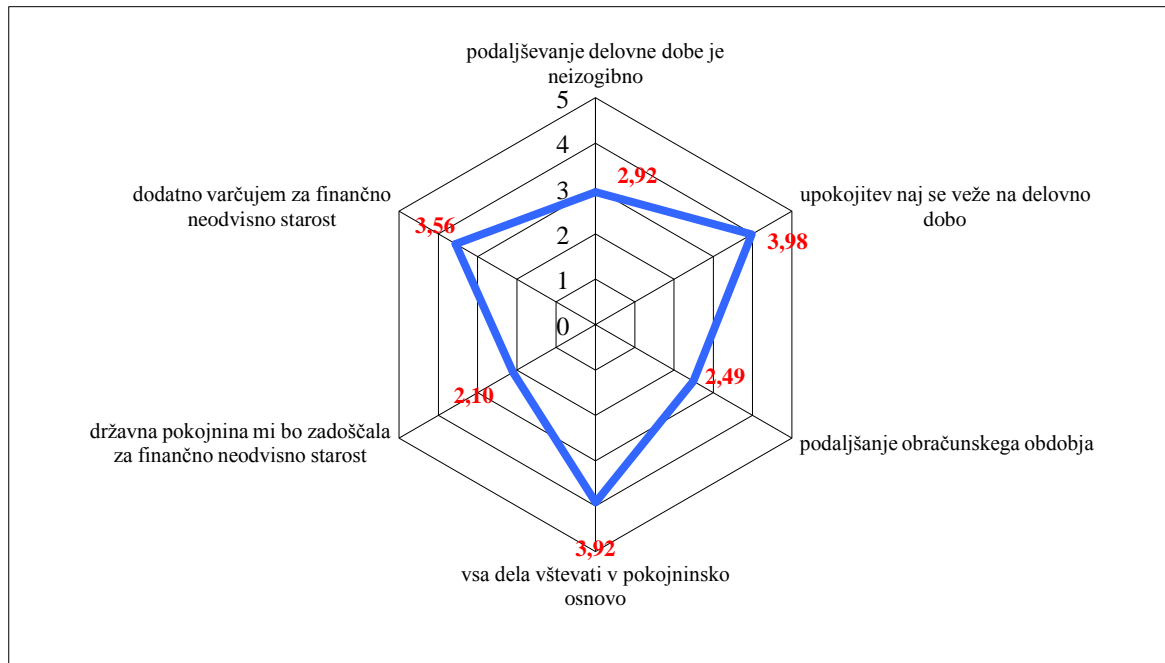
Poglejmo torej, kaj anketirani menijo o trditvah v zvezi s predlaganimi spremembami pokojninskega sistema v drugem sklopu ankete.

Visoko strinjanje (5) s postavljenima trditvama ugotavljam pri trditvi »Upokojitev naj se veže na delovno dobo« (ne na starost) – čez 49 % odgovarjajočih in pri trditvi »Vsa dela naj se všttevajo v pokojninsko osnovo«, kjer je z oceno 5 odgovorilo kar 43,50 %. Zato sta ocenjeni povprečji pri teh dveh trditvah skoraj 4.

Anketirani v glavnem izražajo odkrit dvom o tem, ali jim bo državna pokojnina zadoščala za finančno neodvisno starost, zato ne preseneča tudi nadpovprečno strinjanje s trditvijo, da za finančno neodvisno starost dodatno varčujejo.

Večina pa se ne strinja s trditvijo, da je podaljševanje delovne dobe neizogibno. Kar 66,10 % je namreč pri tej trditvi svoje (ne)strinjanje ocenilo z oceno od 1 do 3 (povprečje vseh odgovorov le 2,92). Prav tako se ne strinjajo s podaljševanjem obračunskega obdobja – 78,5 % odgovorov med 1 in 3 (povprečje le 2,49).

Slika 4: Grafični prikaz odgovorov na sklop trditev »Spremembe pokojninske zakonodaje in varčevanje za starost«



Visoko, čez 66 %, nestrinjanje s podaljševanjem delovne dobe, odraža splošno klimo v naši državi (pa tudi širše) glede spreminjanja pokojninske zakonodaje v tem smislu, kar kaže na skoraj popoln neuspeh vlade in drugih državnih organov pri »prepričevanju« državljanov o nujnosti reforme zaradi prilagajanja zaostrenim demografskim, gospodarskim in javnofinančnim okoliščinam.

#### 4.2.3 Podaljšanje delovne aktivnosti

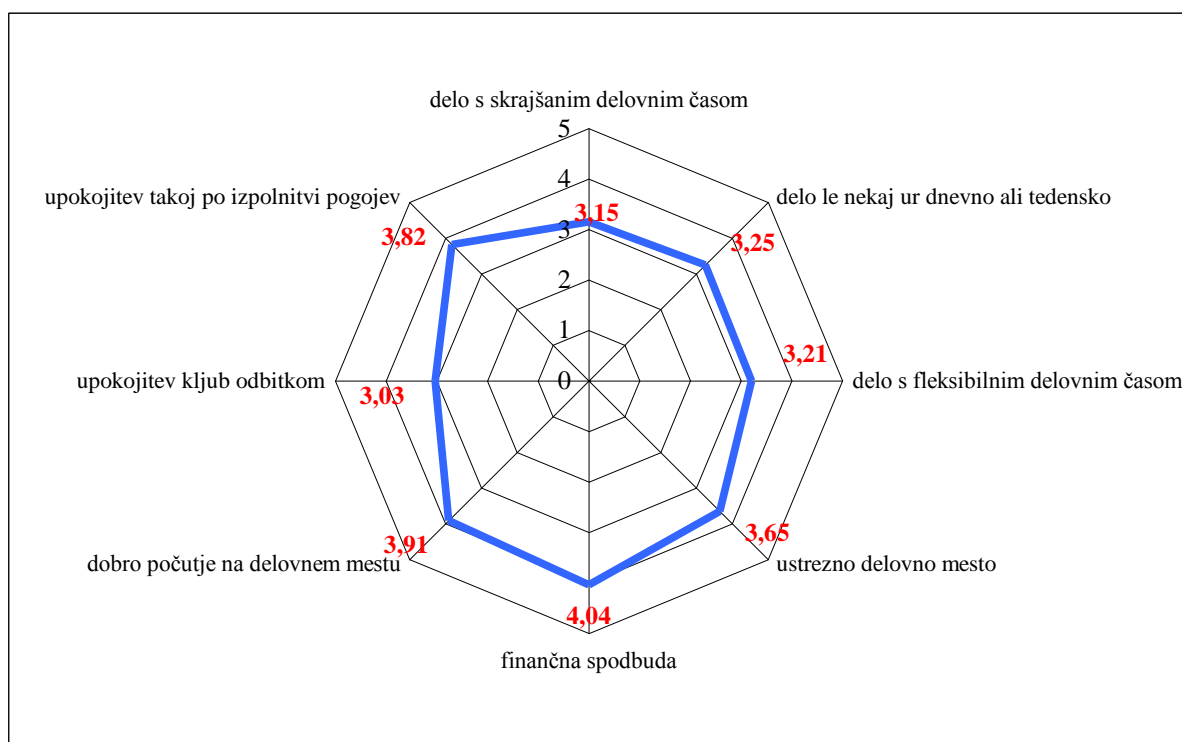
Iz predhodnih naključnih pogovorov in intervjujev izhaja, da si večina sogovornikov želi v pokoj čim prej. Vprašani sploh niso razmišljali o raznih fleksibilnih oblikah dela – skrajšani delovni čas, delna upokojitev, ipd., ker jih v večini niso niti poznali, kar potrjuje tudi ugotovitve Malačiča (Malačič et al., 2006), da je v Sloveniji tovrstno delo zelo redko. Šele, ko sem te možnosti sama omenila, so bili v večini za to, seveda, če bi jim v prvi vrsti zdravje to dopuščalo, pa če bi delo ustrezalo njihovi »preostali delovni zmožnosti« in seveda če bi v tem videli tudi ustrezno finančno korist.

Poglejmo, kaj o podaljšanju delovne aktivnosti s fleksibilnimi oblikami zaposlitve, ki v večini držav EU prinaša ugodne rezultate na področju zaposlovanja, menijo anketirani. Najvišje povprečje strinjanja z mojimi trditvami zasledim prav pri trditvah zastavljenih v tem sklopu ankete, iz česar lahko sklepam, da so anketirani v glavnem pripravljani podaljšati delovno aktivnost z različnimi oblikami fleksibilnega dela.



Najvišje povprečje odgovorov (4,04) beležim pri trditvi, da bi bili anketirani pripravljene podaljšati delovno aktivnost v primeru, če bi se jim to finančno izplačalo, kar popolnoma potrjuje ugotovitve iz predhodne raziskave. Kar 229 anketiranih (45,20 %) se je namreč popolnoma strinjalo s to trditvijo (ocena 5), dodatnih 145 (28,60 %) pa jih je odgovorilo z oceno 4. Torej, če povzamem: kar 73,80 % anketiranih je pripravljenih podaljšati delovno aktivnost, če bi se jim to finančno izplačalo.

*Slika 5: Grafični prikaz odgovorov na sklop trditev »Podaljšanje delovne aktivnosti ali čim prejšnja upokožitev«*



Visoko povprečje zasledim tudi pri trditvi, da bi bili anketirani pripravljene podaljšati delovno aktivnost, če bi se na delovnem mestu dobro počutili (povprečje 3,91). S povprečjem 3,82 sledi strinjanje s trditvijo, da se želijo upokožiti takoj po izpolnitvi pogojev za upokožitev, kar je bilo jasno tudi že iz predhodne raziskave. Razmeroma visoko je tudi strinjanje s trditvijo, da bi delovno aktivnost podaljšali, če bi imeli ustrezno delovno mesto (3,65).

Podrobnejšo analizo odgovorov na trditev »upokožil-a se bom takoj, ko bom za to izpolnil-a vse pogoje« podajam v poglavju 4.2.5, kjer ugotavljam povezanost želje po upokožitvi takoj po izpolnitvi pogojev s spolom, starostjo anketiranih, s statusom njihovega partnerja, z doseženo izobrazbo in mesečnim neto dohodkom ter poklicem in dejavnostjo, v kateri so zaposleni in regijo, v kateri živijo.

#### 4.2.4 Čas po upokojitvi

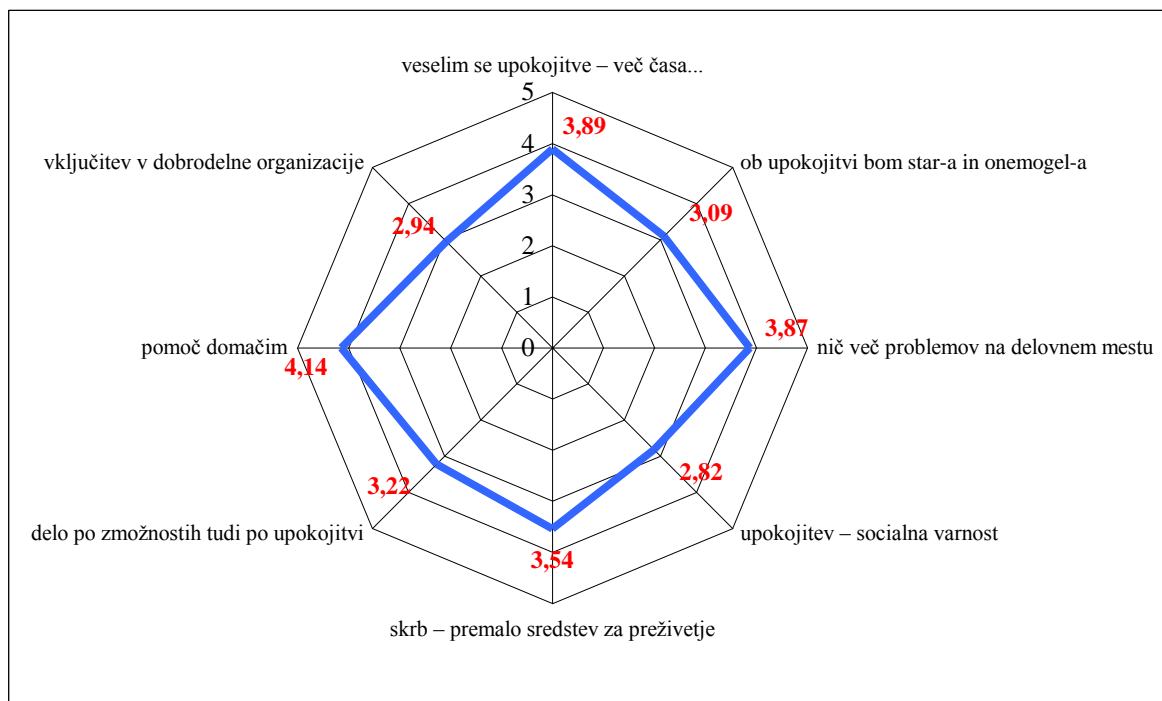
V predhodno izvedenih intervjujih in razgovorih so moji sogovorniki v večini izražali željo po čim prejšnji upokojitvi, niti bonusi in malusi jih ne bi prepričali v nasprotno.

Nekateri od upokojitve pričakujejo določeno socialno varnost pred brezposelnostjo, predvsem pa se jih večina veseli prostega časa za ukvarjanje s stvarmi, ki jih veselijo, brez stresa in po svojih zmožnostih. Nekateri nameravajo delati tudi po upokojitvi, če jim bo zdravje to dopuščalo, drugi se bodo posvetili negi ostarelih družinskih članov, varstvu vnukov, se vključili v razne neprofitne organizacije ali opravljali razna priložnostna dela za izboljšanje življenjskega standarda.

Poglejmo, ali so se z anketo potrdile ugotovitve kvalitativne analize. Na ta sklop vprašanj niso odgovarjali le anketirani, ki so se opredelili kot že upokojeni (takih je 13 od 509).

Če se navežem na predhodno raziskavo, visoko povprečje odgovorov (3,89) pri trditvi, da se anketirani veselijo upokojitve, ker bodo takrat imeli več časa za ukvarjanje s stvarmi, ki jih veselijo, ne preseneča. Le malo nižje (3,87) je povprečje odgovorov pri trditvi, da se veselijo, ker se jim ne bo treba več ukvarjati s problemi na delovnem mestu.

Slika 6: Grafični prikaz odgovorov na sklop trditev »Čas po upokojitvi«



Najvišje povprečje (4,14) pa sem, pričakovano, dobila pri trditvi, da bodo po upokojitvi pomagali domačim (otrokom, vnukom, staršem), o čemer so v večini govorili tudi sogovorniki v moji predhodni raziskavi.

Ker so številni sodelujoči v predhodni raziskavi navajali, da bodo po upokojitvi pomagali domačim in ker je bila to tudi ena izmed idej za aktivno staranje, ki je bila sprožena v okviru posveta »Strategija varstva starejših do leta 2010«, sem z anketo preverila tudi pripravljenost anketiranih na vključitev v dobrodelne organizacije (pomoč ostarelim na domu, ipd.).

Nekoliko presenetljivo je med najnižjimi povprečji prav odgovor na trditev o vključitvi v dobrodelne organizacije (2,94), kar se nekako ne sklada z odgovori v predhodni raziskavi in pomeni, da anketirani niso najbolj naklonjeni vključevanju v dobrodelne organizacije oziroma se po upokojitvi ne nameravajo ukvarjati z družbeno koristnim prostovoljnim delom. Mogoče k temu prispeva tudi dejstvo, da se večina zaveda, da bo potrebno delati (služiti) tudi po upokojitvi, če si bodo hoteli zagotoviti finančno varno starost.

Razmeroma nizko povprečje pri trditvi, da jim upokojitev pomeni socialno varnost (2,82) se sicer razlikuje od odgovorov v predhodni raziskavi, kjer so intervjuvanci navajali tudi, da jim upokojitev pomeni predvsem socialno varnost (zaskrbljenost v primeru izgube službe). Če pa povežemo ta odgovor z odgovori iz prvega sklopa ankete (Slika 4), kjer anketirani menijo, da jim pokojnina ne bo zadoščala za finančno neodvisno starost in zato tudi dodatno varčujejo, potem vidimo ta odgovor v drugačni luči in je s tega vidika nižje povprečje razumljivo.

#### **4.2.5 Želja po čimprejšnji upokojitvi: vpliv osebnih dejavnikov**

V nadaljevanju analiziram povezanost med željo po čim prejšnji upokojitvi in spolom, starostjo, poklicem in dejavnostjo, v kateri so anketirani zaposleni ter regijo, v kateri živijo. Rezultatov ni mogoče posplošiti na celotno populacijo, saj se vzorec po strukturi od nje razlikuje tako po spolu, starosti in regiji, v kateri živijo anketirani, ki so sodelovali v moji raziskavi. Navkljub omejitvam pa menim, da rezultati analize ponujajo dokaj realen prikaz (ne)povezanosti med obravnavanimi spremenljivkami.

Povezanosti med temi spremenljivkami namreč nisem ugotovila, prav tako pa ni bilo mogoče preveriti predpostavk Hi-kvadrat testa, saj bi morale biti najnižje pričakovane frekvence vsaj 5.

V nadaljevanju analiziram dobljene rezultate tudi po posameznih kategorijah (spol, starost, poklic, dejavnost, v kateri so zaposleni anketirani, regija, v kateri živijo).

##### **4.2.5.1 Spol**

Svoje mnenje o trditvi »upokojil-a se bom takoj, ko bom za to izpolnil-a vse pogoje« je podalo 507 anketiranih od 509, od tega 187 moških (36,90 %) in 319 žensk (62,90 %). Z upokojitvijo takoj po izpolnitvi pogojev se »popolnoma strinja« (svoje strinjanje so ocenili

z najvišjo oceno – 5) kar 42,40 % odgovarjajočih, če prištejemo še odgovore »strinjam se« (ocena 4) pa je to skupno kar 61,70 %. Da bi izločila vpliv večjega števila žensk v vzorcu, preverim še rezultate za vsak spol posebej. Od 319 odgovarjajočih žensk je željo po čim prejšnji upokojitvi (5) izrazilo 45,80 %, pri moških pa od 187 odgovarjajočih 36,90 %.

Na podlagi te analize lahko zaključim, da je želja po čim prejšnji upokojitvi bolj izrazita pri ženskah, kar je skladno tudi s predhodno raziskavo in niti ne preseneča, če te odgovore povežemo z visokim povprečjem (4,14) pri odgovoru, da bodo po upokojitvi pomagali domačim (starši, otroci, vnuki), kar je še vedno predvsem domena žensk.

*Tabela 6: Prikaz odgovorov na trditev »Upokojil-a se bom takoj, ko bom za to izpolnil-a vse pogoje« glede na spol anketirancev*

	Upokojil-a se bom takoj, ko bom za to izpolnil-a vse pogoje					Skupaj
	Sploh se ne strinjam	Ne strinjam se	Niti se ne strinjam niti se strinjam	Strinjam se	Popolnoma se strinjam	
Moški	13,00	20,00	42,00	43,00	69,00	187,00
Moški skupaj %	7,00	10,70	22,50	23,00	36,90	100,00
Ženske	19,00	26,00	73,00	55,00	146,00	319,00
Ženske skupaj %	6,00	8,20	22,90	17,20	45,80	100,00
<b>Skupaj</b>	<b>32,00</b>	<b>46,00</b>	<b>116,00</b>	<b>98,00</b>	<b>215,00</b>	<b>507,00</b>
<b>Skupaj %</b>	<b>6,30</b>	<b>9,10</b>	<b>22,90</b>	<b>19,30</b>	<b>42,40</b>	<b>100,00</b>

V nadaljevanju preizkusim še ali so razlike med povprečji odgovorov o želji po upokojitvi takoj po izpolnitvi pogojev med spoloma nastale slučajno ali so posledica sistematičnega vpliva.

Postavim naslednji hipotezi:

$$H_0: \mu_{\text{moški}} = \mu_{\text{ženske}}$$

$$H_1: \mu_{\text{moški}} \neq \mu_{\text{ženske}}$$

Na podlagi vzorčnih podatkov ničelne hipoteze ne morem zavrniti, saj je verjetnost, da so razlike med spoloma nastale slučajno enaka 0,151 ( $(\alpha < 0,05) < (p = 0,151)$ ). To pa potrjuje domnevo, da razlika med povprečji odgovorov (ženske: 3,89 in moški: 3,72) ni posledica sistematičnega vpliva spola.

#### 4.2.5.2 Starost

Vrednosti spremenljivke »starost« združim v štiri razrede, da ugotovim ali se strinjanje s trditvijo »upokojil-a se bom takoj, ko bom za to izpolnil-a vse pogoje« med posameznimi

starostnimi razredi razlikuje in ali se želja po upokojitvi mogoče povečuje tudi z višanjem starosti.

Trenda, ki bi nakazoval, da se želja po čim prejšnji upokojitvi viša ali niža s starostjo ne opazim. Od ocenjenega povprečja 42,50 % pri odgovoru »popolnoma se strinjam« (5) še najbolj odstopajo odgovori v razredu 2 (38,90 %) in v razredu 3 (48,10 %).

Poudariti pa je potrebno tudi, da se vzorec po starostni strukturi ne sklada s celotno populacijo, tako da ugotovitev ne morem posplošiti, kljub vsemu pa menim, da ponuja dokaj realen prikaz mnenja zaposlenih.

*Tabela 7: Prikaz odgovorov na trditev »Upokojil-a se bom takoj, ko bom za to izpolnil-a vse pogoje« po starostnih razredih*

Starostni razred	Upokojil-a se bom takoj, ko bom za to izpolnil-a vse pogoje					Skupaj
	Sploh se ne strinjam	Ne strinjam se	Niti se ne strinjam niti se strinjam	Strinjam se	Popolnoma se strinjam	
40–44	13,00	18,00	52,00	41,00	95,00	219,00
% od razreda 1	5,90	8,20	23,70	18,70	43,40	100,00
45–49	10,00	22,00	38,00	40,00	70,00	180,00
% od razreda 2	5,60	12,20	21,10	22,20	38,90	100,00
50–54	7,00	5,00	20,00	8,00	37,00	77,00
% od razreda 3	9,10	6,50	26,00	10,40	48,10	100,00
55–59	2,00	1,00	5,00	9,00	13,00	30,00
% od razreda 4	6,70	3,30	16,70	30,00	43,30	100,00
<b>Skupaj vsi odgovarjajoči</b>	<b>32,00</b>	<b>46,00</b>	<b>115,00</b>	<b>98,00</b>	<b>215,00</b>	<b>506,00</b>
<b>% od skupaj</b>	<b>6,30</b>	<b>9,10</b>	<b>22,70</b>	<b>19,40</b>	<b>42,50</b>	<b>100,00</b>

Dobljene rezultate preverim še z analizo razlik med aritmetičnimi sredinami. Postavim naslednji hipotezi:

$$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$$

$$H_1: \text{vse } \mu_j \text{ niso enake}$$

Na podlagi vzorčnih podatkov ničelne hipoteze ne morem zavrniti, saj je verjetnost, da so razlike med starostnimi razredi nastale slučajno enaka 0,778 ( $(\alpha < 0,05) < (p = 0,778)$ ). To pa pomeni, da razlika med povprečji odgovorov ni posledica sistematičnega vpliva oziroma da nimam argumentov za trditev, da na odgovore vpliva starost anketirancev.

#### 4.2.5.3 Poklic

Če pogledamo povprečje odgovorov v celoti, kar 42,40 % anketiranih navaja, da se popolnoma strinjajo z upokojitvijo takoj po izpolnitvi pogojev. Ob podrobnejši analizi

odgovorov po posameznih poklicih pa ugotavljam, da v želji po čim prejšnji upokojitvi prednjačijo v razredu »kmetovalci, gozdarji, ribiči, lovci«, kjer se kar 60,00 % odgovarjajočih želi upokojiti takoj po izpolnitvi pogojev (popolnoma se strinjajo s trditvijo – 5).

Sledijo jim »uradniki« s 57,60 %, kar je dokaj presenetljivo glede na pogoje dela, ne odstopa pa od moje predhodne raziskave (intervjuji). Najnižje procente ugotavljam v razredu »vojaški poklici« (25,00 %) in »strokovnjaki« 32,90 % (skladno z ugotovitvami iz prvega – teoretičnega dela).

*Tabela 8: Prikaz odgovorov na trditev »Upokojil-a se bom takoj, ko bom za to izpolnil-a vse pogoje« po poklicih*

Poklici po klasifikaciji		Upokojil-a se bom takoj, ko bom za to izpolnil-a vse pogoje					
		Sploh se ne strinjam	Ne strinjam se	Niti se ne strinjam niti se strinjam	Strinjam se	Popolnoma se strinjam	Skupaj
Zakonodajci-ke, visoki-e uradniki-ce in menedžerji-ke	Št.	5,00	8,00	7,00	10,00	<b>20,00</b>	50,00
	%	10,00	16,00	14,00	20,00	<b>40,00</b>	100,00
Strokovnjaki-nje	Št.	10,00	11,00	22,00	12,00	<b>27,00</b>	82,00
	%	12,20	13,40	26,80	14,60	<b>32,90</b>	100,00
Tehniki-ce in drugi strokovni-e sodelavci-ke	Št.	5,00	5,00	36,00	17,00	<b>47,00</b>	110,00
	%	4,50	4,50	32,70	15,50	<b>42,70</b>	100,00
Uradniki-ce	Št.	3,00	2,00	11,00	9,00	<b>34,00</b>	59,00
	%	5,10	3,40	18,60	15,30	<b>57,60</b>	100,00
Poklici za storitve, prodajalci-ke	Št.	3,00	6,00	17,00	17,00	<b>30,00</b>	73,00
	%	4,10	8,20	23,30	23,30	<b>41,10</b>	100,00
Kmetovalci-ke, gozdarji-ke, ribiči-ke, lovci-ke	Št.	0,00	1,00	1,00	2,00	<b>6,00</b>	10,00
	%	0,00	10,00	10,00	20,00	<b>60,00</b>	100,00
Poklici za neindustrijski način dela	Št.	3,00	2,00	6,00	16,00	<b>21,00</b>	48,00
	%	6,30	4,20	12,50	33,30	<b>43,80</b>	100,00
Upravljalci-ke strojev in naprav, industrijski izdelovalci-ke in	Št.	0,00	2,00	4,00	3,00	<b>5,00</b>	14,00
	%	0,00	14,30	28,60	21,40	<b>35,70</b>	100,00
Poklici za preprosta dela	Št.	2,00	2,00	3,00	5,00	<b>13,00</b>	25,00
	%	8,00	8,00	12,00	20,00	<b>52,00</b>	100,00
Vojaški poklici	Št.	1,00	1,00	1,00	0,00	<b>1,00</b>	4,00
	%	25,00	25,00	25,00	0,00	<b>25,00</b>	100,00
Neznano	Št.	0,00	3,00	7,00	6,00	<b>8,00</b>	24,00
	%	0,00	12,50	29,20	25,00	<b>33,30</b>	100,00
Ni odgovora	Št.	0,00	3,00	1,00	1,00	<b>3,00</b>	8,00
	%	0,00	37,50	12,50	12,50	<b>37,50</b>	100,00
Skupaj	Št.	<b>32,00</b>	<b>46,00</b>	<b>116,00</b>	<b>98,00</b>	<b>215,00</b>	<b>507,00</b>
	%	<b>6,30</b>	<b>9,10</b>	<b>22,90</b>	<b>19,30</b>	<b>42,40</b>	<b>100,00</b>

Po drugi strani ugotavljam najvišji % tistih, ki se ne želijo upokojiti takoj po izpolnitvi pogojev (odgovarjali so s »sploh se ne strinjam« – 1) v razredu »vojaški poklici« (25,00 %), sledijo jim »strokovnjaki« (12,20 %) in »zakonodajalci, visoki uradniki in menedžerji« (10,00 %), kar nekako tudi ne preseneča, čeprav iz moje predhodne raziskave

izhaja, da si čim prejšnje upokojitve želijo v glavnem vsi (tako managerji kot uradniki, trgovci in drugi poklici, s katerimi sem izvajala predhodne intervjuje).

#### 4.2.5.4 Dejavnost, v kateri so zaposleni

Ob podrobnejši analizi odgovorov po posameznih dejavnostih ugotavljam, da v želji po čim prejšnji upokojitvi prednjačijo v razredu »rudarstvo«, kjer se oba odgovarjajoča »želita« upokojiti takoj po izpolnitvi pogojev (5).

*Tabela 9: Prikaz odgovorov na trditev »Upokojil-a se bom takoj, ko bom za to izpolnil-a vse pogoje« glede na dejavnost, v kateri so zaposleni anketirani*

Dejavnost po klasifikaciji SKD		Upokojil-a se bom takoj, ko bom za to izpolnil-a vse pogoje					Skupaj
		Sploh se ne strinjam	Ne strinjam se	Niti se ne strinjam niti se strinjam	Strinjam se	Popolnoma se strinjam	
Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	Št.	0,00	1,00	1,00	3,00	<b>4,00</b>	9,00
	%	0,00	11,10	11,10	33,30	<b>44,40</b>	100,00
Rudarstvo	Št.	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>2,00</b>	2,00
	%	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>100,00</b>	100,00
Predelovalne dejavnosti	Št.	0,00	3,00	26,00	14,00	<b>31,00</b>	74,00
	%	0,00	4,10	35,10	18,90	<b>41,90</b>	100,00
Oskrba z električno energijo, plinom in paro	Št.	0,00	1,00	0,00	0,00	<b>1,00</b>	2,00
	%	0,00	50,00	0,00	0,00	<b>50,00</b>	100,00
Oskrba z vodo, ravnanje z odpadki in odpadki, saniranje okolja	Št.	0,00	1,00	0,00	0,00	<b>1,00</b>	2,00
	%	0,00	50,00	0,00	0,00	<b>50,00</b>	100,00
Gradbeništvo	Št.	2,00	1,00	7,00	4,00	<b>16,00</b>	30,00
	%	6,70	3,30	23,30	13,30	<b>53,30</b>	100,00
Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	Št.	10,00	5,00	11,00	21,00	<b>34,00</b>	81,00
	%	12,30	6,20	13,60	25,90	<b>42,00</b>	100,00
Promet in skladiščenje	Št.	0,00	2,00	3,00	6,00	<b>14,00</b>	25,00
	%	0,00	8,00	12,00	24,00	<b>56,00</b>	100,00
Gostinstvo	Št.	0,00	2,00	6,00	3,00	<b>6,00</b>	17,00
	%	0,00	11,80	35,30	17,60	<b>35,30</b>	100,00
Informacijske in komunikacijske dejavnosti	Št.	1,00	3,00	1,00	4,00	<b>5,00</b>	14,00
	%	7,10	21,40	7,10	28,60	<b>35,70</b>	100,00
Finančne in zavarovalniške dejavnosti	Št.	4,00	2,00	11,00	8,00	<b>15,00</b>	40,00
	%	10,00	5,00	27,50	20,00	<b>37,50</b>	100,00
Poslovanje z nepremičninami	Št.	0,00	2,00	3,00	1,00	<b>2,00</b>	8,00
	%	0,00	25,00	37,50	12,50	<b>25,00</b>	100,00
Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti	Št.	3,00	3,00	1,00	3,00	<b>7,00</b>	17,00
	%	17,60	17,60	5,90	17,60	<b>41,20</b>	100,00
Druge raznovrstne poslovne dejavnosti	Št.	0,00	0,00	10,00	10,00	<b>5,00</b>	25,00
	%	0,00	0,00	40,00	40,00	<b>20,00</b>	100,00
Dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti	Št.	4,00	5,00	13,00	6,00	<b>25,00</b>	53,00
	%	7,50	9,40	24,50	11,30	<b>47,20</b>	100,00
Izobraževanje	Št.	2,00	2,00	10,00	2,00	<b>14,00</b>	30,00
	%	6,70	6,70	33,30	6,70	<b>46,70</b>	100,00
Zdravstvo in socialno varstvo	Št.	3,00	4,00	6,00	6,00	<b>17,00</b>	36,00
	%	8,30	11,10	16,70	16,70	<b>47,20</b>	100,00
Kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti	Št.	2,00	0,00	2,00	0,00	<b>1,00</b>	5,00
	%	40,00	0,00	40,00	0,00	<b>20,00</b>	100,00
Druge dejavnosti	Št.	0,00	1,00	2,00	2,00	<b>5,00</b>	10,00
	%	0,00	10,00	20,00	20,00	<b>50,00</b>	100,00
Dejavnost gospodinjstev z zaposlenim hišnim osebjem, proizvodnja za lastno rabo	Št.	1,00	2,00	0,00	1,00	<b>1,00</b>	5,00
	%	20,00	40,00	0,00	20,00	<b>20,00</b>	100,00
Neznano	Št.	0,00	5,00	3,00	3,00	<b>6,00</b>	17,00
	%	0,00	29,40	17,60	17,60	<b>35,30</b>	100,00
Ni odgovora	Št.	0,00	1,00	0,00	1,00	<b>3,00</b>	5,00
	%	0,00	20,00	0,00	20,00	<b>60,00</b>	100,00
Skupaj	Št.	<b>32,00</b>	<b>46,00</b>	<b>116,00</b>	<b>98,00</b>	<b>215,00</b>	<b>507,00</b>
	%	<b>6,30</b>	<b>9,10</b>	<b>22,90</b>	<b>19,30</b>	<b>42,40</b>	<b>100,00</b>

Sledijo jim zaposleni v dejavnosti »promet in skladiščenje« s 56,00 %, česar osebno sicer nisem pričakovala. Nad 53 % željo po čim prejšnji upokojitvi ugotavljam med drugim tudi v gradbeništvu, kar je glede na pogoje dela in trenutno krizo v tej panogi bolj razumljivo, sledijo panoge kot sta »izobraževanje« ter »zdravstvo in socialno varstvo«.

Med najnižji % tistih, ki se želijo upokojiti takoj po izpolnitvi pogojev, so uvrščene panoge »dejavnost gospodinjstva«, »kulturne, razvedrilne«, »druge raznovrstne poslovne dejavnosti« in »poslovanje z nepremičninami« (med 22,00 in 25,00 %). Če pogledamo vzorec v celoti, je popolno strinjanje s trditvijo izrazilo 42,40 % anketiranih.

#### 4.2.5.5 Regija, v kateri živijo

Pri analizi odgovorov po posameznih regijah ugotavljam, da od povprečja v pozitivni smeri odstopa 5 regij, kjer so se odgovarjajoči še bolj strinjali s takim odgovorom od povprečja (44 % in več). V preostalih sedmih regijah pa so bili procenti popolnega strinjanja (5) nižji od 40 %. Najnižje procente beležim v Obalno-kraški regiji, Spodnjeposavski in Zasavski regiji, najvišje pa v Notranjsko-kraški, Podravske in Pomurske regiji.

*Tabela 10: Prikaz odgovorov na trditev »Upokojil-a se bom takoj, ko bom za to izpolnil-a vse pogoje« glede na regijo, v kateri živijo anketirani*

Slovenske regije		Upokojil-a se bom takoj, ko bom za to izpolnil-a vse pogoje					
		Sploh se ne strinjam	Ne strinjam se	Niti se ne strinjam niti se strinjam	Strinjam se	Popolnoma se strinjam	Skupaj
Pomurska regija	Št.	1,00	0,00	1,00	2,00	<b>4,00</b>	8,00
	%	12,50	0,00	12,50	25,00	<b>50,00</b>	100,00
Podravska regija	Št.	0,00	0,00	2,00	1,00	<b>3,00</b>	6,00
	%	0,00	0,00	33,30	16,70	<b>50,00</b>	100,00
Koroška regija	Št.	0,00	3,00	4,00	1,00	<b>7,00</b>	15,00
	%	0,00	20,00	26,70	6,70	<b>46,70</b>	100,00
Savinjska regija	Št.	2,00	4,00	10,00	9,00	<b>15,00</b>	40,00
	%	5,00	10,00	25,00	22,50	<b>37,50</b>	100,00
Zasavska regija	Št.	1,00	2,00	1,00	4,00	<b>4,00</b>	12,00
	%	8,30	16,70	8,30	33,30	<b>33,30</b>	100,00
Spodnjeposavska regija	Št.	2,00	1,00	5,00	4,00	<b>5,00</b>	17,00
	%	11,80	5,90	29,40	23,50	<b>29,40</b>	100,00
Jugovzhodna Slovenija	Št.	1,00	4,00	12,00	11,00	<b>19,00</b>	47,00
	%	2,10	8,50	25,50	23,40	<b>40,00</b>	100,00
Osrednjeslovenska regija	Št.	16,00	19,00	45,00	38,00	<b>102,00</b>	220,00
	%	7,30	8,60	20,50	17,30	<b>46,40</b>	100,00
Gorenjska regija	Št.	4,00	7,00	16,00	11,00	<b>25,00</b>	63,00
	%	6,30	11,10	25,40	17,50	<b>39,70</b>	100,00
Notranjsko-kraška regija	Št.	1,00	2,00	8,00	3,00	<b>14,00</b>	28,00
	%	3,60	7,10	28,60	10,70	<b>50,00</b>	100,00
Goriška regija	Št.	2,00	1,00	4,00	8,00	<b>12,00</b>	27,00
	%	7,40	3,70	14,80	29,60	<b>44,40</b>	100,00
Obalno-kraška regija	Št.	2,00	3,00	7,00	5,00	<b>5,00</b>	22,00
	%	9,10	13,60	31,80	22,70	<b>22,70</b>	100,00
<b>Skupaj</b>	Št.	<b>32,00</b>	<b>46,00</b>	<b>116,00</b>	<b>98,00</b>	<b>215,00</b>	<b>507,00</b>
	%	<b>6,30</b>	<b>9,10</b>	<b>22,90</b>	<b>19,30</b>	<b>42,40</b>	<b>100,00</b>



Rezultate za Podravsko in Pomursko regijo moramo jemati z rezervo, saj je vzorec anketiranih v teh dveh regijah premajhen (le 14 anketiranih), da bi lahko iz njega sklepali na lastnosti celotne populacije v teh dveh regijah kot podrobneje navajam tudi v poglavju 4.3 Omejitve analize v nadaljevanju.

#### 4.2.5.6 Izobrazba, neto dohodek in status partnerja

Iz naključnih razgovorov in intervjujev v prvi fazi moje raziskave izhaja, da tudi visoko izobraženi, z visokimi dohodki in na vodilnih delovnih mestih, niso kazali velike želje po podaljševanju delovne aktivnosti, za kar so krivili predvsem preveč stresno delo, preobremenjenost in nenehno potrebo po dodatnem izobraževanju in sledenju novostim, brez katerih ni mogoče kvalitetno in strokovno opravljati dela. Po drugi strani ima večina teh ljudi tudi številne hobije, za katere jim ob aktivnem delu ne ostaja dovolj časa in si tudi zato želijo v pokoj takoj po izpolnitvi pogojev.

Na podlagi odgovorov dobljenih v predhodnih intervjujih, zastavim tri hipoteze, in sicer:

H1: Želja po upokojitvi takoj po izpolnitvi vseh pogojev **ni odvisna od mesečnega neto dohodka**.

H2: Želja po upokojitvi takoj po izpolnitvi vseh pogojev **ni odvisna od statusa partnerja**.

H3: Želja po upokojitvi takoj po izpolnitvi vseh pogojev **ni odvisna od dosežene izobrazbe**.

.

Hipoteze preverim z metodo enostavne linearne regresije in preizkusim obstoj korelacije med odgovorom na trditev »Upokojil-a sem bom takoj, ko bom za to izpolnil-a vse pogoje« kot odvisno spremenljivko in doseženo izobrazbo, statusom partnerja in neto dohodkom kot neodvisnimi spremenljivkami.

V nadaljevanju predstavljam izračune za hipoteze H1, H2 in H3.

Model	R korelac. koeficient	R <sup>2</sup> determin. koeficient	Prilagojeni R <sup>2</sup>	Standardna napaka ocene
1	0,045 <sup>a</sup>	0,002	0,000	1,247

a. Konstanta: mesečni neto dohodek anketiranca-ke

b. Odvisna spremenljivka: upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev

Model	R korelac. koeficient	R <sup>2</sup> determin. koeficient	Prilagojeni R <sup>2</sup>	Standardna napaka ocene
1	0,005 <sup>a</sup>	0,000	-0,002	1,249

a. Konstanta: status partnerja

b. Odvisna spremenljivka: upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev

Model	R korelac. koeficient	R <sup>2</sup> determin. koeficient	Prilagojeni R <sup>2</sup>	Standardna napaka ocene
1	0,231 <sup>a</sup>	0,053	0,051	1,215

a. Konstanta: dosežena izobrazba

b. Odvisna spremenljivka: upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev

Ocenjeni korelacijski koeficienti (R) so v vseh treh primerih nižji od 0,5, kar kaže, da odvisnost med spremenljivkami ne obstaja, oziroma je zelo nizka. Dobljene rezultate preverim tudi s pomočjo analize varianc (ANOVA) in t-testom za aritmetične sredine razlik neodvisnih vzorcev in ugotovim, da vpliva zgoraj navedenih spremenljivk ne morem potrditi z zadostno stopnjo značilnosti, zato zastavljenih hipotez, v katerih sem predpostavila, da mesečni neto dohodek, status partnerja in dosežena izobrazba anketiranih ne vplivajo na željo po čim prejšnji upokojitvi oziroma upokojitvi takoj po izpolnitvi pogojev, ne morem zavrni.

### 4.3 Omejitve analize

Anketo sem izpeljala v odvisnosti od finančnih in drugih omejitev, ki so se mi postavljale. Vzorec je namenski in vključuje starše študentov Ekonomske fakultete v Ljubljani, ki so bili pripravljene sodelovati v anketi. Za tak način anketiranja sem se odločila ob pomoči Ekonomske fakultete, z namenom pridobiti čim več izpolnjenih anket, saj vemo, da je zelo težko dobiti dovolj ljudi, ki bi bili pripravljene sodelovati v anketi. Prav gotovo sem na tak način dobila vrnjenih veliko več anket kot bi si jih lahko obetala, če bi anketo izvedla s pomočjo interneta. Na ta način sem navsezadnje dosegla tudi tisto populacijo, ki nima dostopa do interneta oziroma ga manj ali sploh ne uporablja. Vemo namreč, da uporaba interneta s starostjo pada.

V vzorcu prevladujejo ženske (62,90 %), kar se ne sklada s celotno populacijo, v kateri je moških za dobre 4 % več kot žensk.

Prevladujejo anketirani iz Osrednjeslovenske regije (43,40 %), kot sicer tudi v celotni populaciji, vendar je ta odstotek v celotni populaciji veliko nižji (24,94 %). Bistveno

manjši odstotek odgovarjajočih kot v celotni populaciji beležim tudi v Pomurski in Podravski regiji, kar sem tudi pričakovala, saj je to logična posledica tega, da se tamkajšnji študentje usmerjajo na študij na Mariborsko Ekonomsko-poslovno fakulteto. Na ta način je nekoliko omejeno preverjanje povezanosti med željo po upokojitvi takoj po izpolnitvi pogojev in regijo, v kateri živijo anketirani.

Vzorec se s celotno populacijo ne sklada tudi v starostnih razredih. V prva dva razreda (40–49 let) sodi skoraj 80 % vseh anketiranih. V celotni populaciji so ti razredi skoraj izenačeni na okrog 25 %. Zaradi tega je omejeno tudi preverjanje vpliva starosti na željo po čim prejšnji upokojitvi.

Tudi pri izobrazbeni strukturi se vzorec razlikuje od celotne populacije, saj je na anketo odgovarjalo bistveno manj tistih z nižjo izobrazbo (do vključno zaključene osnovne šole), nekoliko manj srednje izobraženih in precej več takšnih s terciarno izobrazbo (višja izobrazba in več).

Navkljub navedenim omejitvam menim, da predstavlja analiza dovolj dober vpogled v mnenje prebivalcev o tematiki, ki jo obravnavam.

Vsekakor pa je potrebno pri razlagi rezultatov smiselno upoštevati tudi posebnosti časa, v katerem se nahajamo (gospodarska kriza) in iz tega izhajajoče negativno razpoloženje ljudi do sedanje vlade, ki po javno mnenjskih raziskavah beleži najnižjo stopnjo podpore, kar gotovo sproža tudi večji odpor do predlaganih reform in ukrepov. Zavedati se je potrebno, da so lahko odgovori anketiranih tudi zaradi tega še bolj negativistično naravnani kot bi lahko bili, če bi anketo izvedla, ko smo še bili v fazi gospodarske konjunktуре.

#### **4.4 Priporočila**

Demografski, socialni, ekonomski in drugi pogoji potiskajo starejše zaposlene pa tudi ostale starejše, v vse bolj neugoden položaj. Slovenska zaposlitvena in pokojninska politika sta v zadnjih letih sicer usmerjeni v povečevanje kontingenta delovno aktivnega prebivalstva, vendar v glavnem na papirju. V resnici se v tej smeri ni nič premaknilo na bolje, saj sprejeti ukrepi ne dajejo rezultatov.

Miselnost države, delodajalcev in zaposlenih je v bodoče potrebno korenito spremeniti. Delodajalci se morajo navaditi, da 50 let še ni tista starost, za katero je doslej veljalo, da se v človeka ne spleča več vlagati, saj bo šel kmalu v pokoj. Zaposleni pa se morajo privaditi na to, da bo potrebno delati več časa in se nenehno izobraževati ter slediti novostim. Za zagotavljanje tega je potrebno na državnem nivoju sprejeti ustrezne rešitve, ki bodo aktivno staranje omogočale.

Walker in Taylor (1998) sta že pred časom proučevala dobre prakse na področju zaposlovanja starejših delavcev. Ugotavljata, da jih sestavljajo napor za odpravo starostnih ovir (direktnih in indirektnih) in zagotavljanje okolja, v katerem je vsak posameznik sposoben doseči njegov potencial, ne da bi bil prikrajšan zaradi svoje starosti. Za tako ravnanje pa so potrebne strategije na področju ravnanja s človeškimi viri, ki še posebej spodbujajo zrele zaposlene.

Pri nas država doslej ni sprejela ukrepov za podaljševanje delovne aktivnosti, ki bi prinašali pozitivne rezultate. Predvsem pa je na področju promocije zaposlovanja starejših po mojem mnenju padla na izpitu, kar se kaže tudi v težavah, ki jih sedaj ima pri sprejemanju reforme pokojninskega sistema.

Premalo je bilo narejenega na področju osveščanja prebivalcev glede nujnosti pokojninske reforme. Če spomnim na primer Finske – brez predhodnih pripravljanih ukrepov tudi pri njih reforma pokojninskega sistema ne bi bila mogoča. Uvedli so razpravo o tem vprašanju, uvedli mednarodni program za spodbujanje zaposlovanja starejših, s posebnim poudarkom na izboljšanju delovnih in funkcionalnih zmožnosti starejših, na podlagi katerega je nastala pokojninska reforma, pri kateri so sodelovali vsi socialni partnerji in nevladne organizacije, ki so ustanovili forum, na katerem so ugotovili nujnost sprememb. Reforma je bila izvedena v soglasju z vsemi socialnimi partnerji, ki so bili za rešitev prihajajočih težav zelo zavzeti. Vseeno pa je potrebno poudariti, da so o tem na Finskem razpravljali celo desetletje, pri nas pa je to postalo aktualno šele v letu 2009.

V primerjavi s Finsko je za Slovenijo značilno tudi nestrinjanje socialnih partnerjev, kar je bil tam pogoj za uspeh. Pogovori največkrat potekajo enosmerno, vsak izmed njih je na svojem bregu in tudi vidnega interesa za spremembe, čeprav je splošno znano, da so potrebne, ni. Na tak način še dolgo (ali nikoli) ne bomo dosegli takih rezultatov kot so jih na Finskem in v drugih Skandinavskih državah, kjer imajo najvišjo – več kot 70 % zaposlenost v razredu 55–64 let.

Zavedati se moramo, da je daljša aktivnost starejših mogoča le ob prilagajanju delovnih mest in oblik zaposlitev, s čimer pa smo se doslej vse premalo ukvarjali, kar je pokazala tudi moja raziskava. Delodajalci sicer spoštujejo in cenijo starejše zaposlene, obenem pa ne naredijo nič v smeri prilagajanja delovnih mest starejšim zaposlenim, da bi starejšim zaposlenim omogočili fleksibilni delovni čas, predvsem pa kot kaže moja raziskava nimajo namena starejših zadržati na delovnih mestih tudi po izpolnitvi pogojev za upokožitev.

Raziskava je pokazala tudi, da so anketirani dokaj naklonjeni raznim oblikam fleksibilnega dela, ki so pri nas redkost in jih ljudje zato tudi ne poznajo. Delovno aktivnost so pripravljani podaljšati, vendar in predvsem ob ustrezni finančni spodbudi. Veliko jim pomeni tudi dobro počutje na delovnem mestu, kar je direktna kritika delodajalcem, saj vemo, da se odnosi na delovnem mestu (razen redkih svetlih izjem) v glavnem slabšajo.

Kot pogoj za podaljšanje delovne aktivnosti anketirani navajajo tudi delovno mesto, ki bi ustrezalo njihovim preostalim delovnim zmožnostim. Težko si namreč predstavljam, da bi gradbeni delavec še pri 65–70-ih letih opravljal težka fizična dela in plezal po gradbenih odrih, gotovo pa bi bil s svojimi izkušnjami primeren za enostavnejša dela v administraciji gradbišča, za pomoč vodstvu gradbišča pri nadzoru del, za mentorstvo mlajšim kadrom.

Največjo željo po upokojitvi takoj po izpolnitvi pogojev med poklici pričakovano navajajo v segmentu »poklici za preprosta dela in kmetovalci«, preseneča pa tudi razmeroma visoka želja po čim prejšnji upokojitvi v razredu »uradniki« (kar 57,60 % bi se jih namreč želelo upokojiti takoj po izpolnitvi pogojev). To je, vsaj zame, nekoliko presenetljivo, bi pa gotovo to bila primerna tema za kakšno novo raziskovalno delo, pa tudi in predvsem v opomin ter razmislek njihovim delodajalcem.

Pred družbo se gotovo postavljajo številna vprašanja, ki jih je potrebno rešiti, če želimo na tem področju biti uspešni. Kako podpreti vmesne generacije, da bodo delovale kot povezava med vsemi generacijami? Kako lahko starejši prenesejo svoje znanje na mlajše generacije? Kako lahko pripravimo starejše ljudi, da bodo ostali dlje zaposleni? Kako lahko pomagamo starejšim, da še naprej razvijajo svoje sposobnosti, in dosežemo, da jih bodo prepoznali tudi drugi? Načela medgeneracijske solidarnosti morajo stopati skupaj s filozofijo socialnega varstva in aktivne družbene vključenosti, ki temeljita na partnerstvu, sodelovanju in spoštovanju vrednot ter potencialov vseh starostnih skupin (Sedmak & Parent, 2008).

Da se bomo v prihodnje lahko uspešno soočili z izzivi, ki jih prinaša tako staranje prebivalstva nasploh, kot tudi staranje delovno aktivnega prebivalstva, moramo torej čim prej najti načine, kako zaposlene motivirati, da bodo sploh pripravljeni ostajati dlje delovno aktivni. Na osnovi ugotovitev izpeljanih iz analize ankete in predhodnih intervjujev snovalcem politik in neposrednim akterjem na področju aktivnega in kakovostnega staranja pri nas **priporočam nekaj ukrepov**, ki bi morali biti naravnani predvsem na promocijo starejše delovne sile in na osveščanje o tem, da je daljša delovna aktivnost nujna:

- prilagajanje delovnih mest in delovnih procesov starejšim zaposlenim,
- prilagajanje oblik zaposlitev: delo s skrajšanim delovnim časom, druge oblike fleksibilnega dela, ki bi bile prilagojene tudi družini (skrb za ostarele domače),
- finančne spodbude za tiste, ki želijo delati dlje in za njihove delodajalce,
- ustvarjanje pozitivne klime na delovnem mestu,
- spodbujanje vseživljenjskega učenja in zaposlovanja starejših s promoviranjem enakih možnosti za vse starostne skupine,
- osveščanje zaposlenih, da morajo predvsem sami aktivno načrtovati svojo delovno kariero, izkoristiti vse možnosti usposabljanja in učenja, da bodo konkurenčni na trgu delovne sile tudi v starejših letih,

- omejevanje spodbud delodajalcem za odpuščanje starejših delavcev in ta sredstva nameniti za prilagajanje delovnih mest starejšim zaposlenim,
- uvedba programov za preprečevanje in zmanjševanje kroničnih bolezni, večja skrb za zdravje zaposlenih,
- na vse načine promovirati zaposlovanje starejših, tudi tistih že upokojenih in razvijati zavedanje o prednostih starejših pa tudi o njihovih specifičnih potrebah.

Na podlagi izkušenj drugih držav, ki so na tem področju daleč pred nami, se je treba zavedati, da sprememb ne moremo uvesti čez noč, četudi so še tako nujne. To so občutili tudi snovalci reforme našega pokojninskega sistema, ki so se trudili, da bi dosegli cilj, ki je med volivci neprijetljiv, povišanje upokojitvene starosti. Tudi zaradi gospodarske krize, ki je sprožila nov val upokojevanja, je zamisel o podaljševanju delovne dobe v javnosti brez ustreznega odziva. Menim, da je predvsem sprememba miselnosti države, delodajalcev, zaposlenih in ostale javnosti, ob ustreznih zakonskih podlagah tisti izziv, s katerim se je potrebno soočiti pri promociji zaposlovanja starejših.

## **SKLEP**

Osnovna značilnost demografske prihodnosti v evropski družbi je staranje. Staranje prebivalstva je problem, s katerim se srečujejo vse evropske države, tudi Slovenija. Različni viri, s katerimi sem se srečala pri pripravi tega magistrskega dela, so me prepričali, da je staranje prebivalstva za družbo in podjetja resnično drugi največji izziv po globalizaciji.

Na ekonomskem področju bo staranje prebivalstva v prihodnosti bistveno vplivalo na gospodarsko rast, višino prihrankov, vlaganja in potrošnjo, pa tudi na razmerja na trgu delovne sile, na delovanje pokojninskih skladov, na davke in medgeneracijske »transferje«. S socialnega vidika prinaša spremembe v družinski strukturi, odnosu med generacijami in na številnih drugih področjih. V starajoči se družbi se vse generacije srečujejo s spremembami in novimi potrebami, zato je potrebno med njimi vzpostaviti nove oblike (medgeneracijske) solidarnosti in sodelovanja.

Dogajanje v zadnjem času in zapleti ob sprejemanju reforme pokojninskega sistema so jasno pokazali, da še nismo dovolj pripravljeni na ustrezne spremembe. V svetu so ta problem zaznali že veliko pred nami, pa še vedno nimajo rešitev za vse probleme, ki jih prinaša dolgo živeča družba.

Znotraj staranja prebivalstva pa se pojavlja še bolj pereč problem, in sicer staranje aktivnega prebivalstva. Zavedanje, da se zaposleni starajo, je sicer med slovenskimi podjetji precej prisotno, čuti se tudi že problematika staranja in zaradi tega pomanjkanje (določene) delovne sile, vendar pa je konkretnih rešitev oziroma dejavnosti (management starostnikov), s katerimi bi preprečevali negativne posledice staranja delovne populacije še

razmeroma malo in so prej izjema kot pravilo. Odgovor podjetij na tem področju je nujen, saj problem neugodno vpliva na uspešnost gospodarstva in pomeni velik pritisk na javne finance.

Slovenija kljub napredku na tem področju v zadnjih letih še vedno caplja na repu držav EU. Zaradi relativno skromnega, predvsem pa počasnega odziva slovenskih podjetij, lizbonskega cilja 50 % starejših zaposlenih do leta 2010, nismo dosegli. Na politiki aktivnega staranja moramo narediti bistveno več, na kar nas že dalj časa opozarja tudi EU.

Podaljševanje delovne dobe pri vodilnih managerjih in drugih visoko izobraženih profilih, kot sem ugotovila skozi raziskavo, ne predstavlja večjega problema – v Sloveniji imamo namreč celo višji odstotek zaposlenih v tem segmentu kot je evropsko povprečje. Z ustreznimi ukrepi pa bi bilo nujno zadržati na delovnih mestih tudi po 60. letu predvsem več srednjega in nižjega managementa, za katerega velja, da ima veliko izkušenj, je zanesljiv, odporen na stres, predan, z izgrajeno avtoriteto in na splošno mobilnejši od mlajših kadrov.

Veliko večji problem in izziv tako za podjetja kot za državo pa predstavljajo nižje strukture zaposlenih (predvsem fizična delovna sila), kjer bo potrebno v spremembe vložiti veliko sredstev, truda in inovativnosti strokovnjakov z vseh področij.

V EU ta problematika temelji na spodbujanju koncepta aktivnega staranja, kar v mnogih državah članicah že daje prve rezultate. Države imajo različne politike povezane s staranjem prebivalstva, najbolj uspešni pa so tisti, ki poleg pravil glede upokojitve zajemajo tudi finančne pobude in vidike zaposljivosti (zdravje, usposabljanje, vseživljenjsko učenje, prožen delovni čas). Pri aktivnem staranju so zgled lahko Danska, Finska in Švedska, visoko stopnjo zaposlenosti starejših pa ima tudi Švica, in sicer 67,3 % v letu 2004 (Dimovski, 2008).

Z anketo in predhodnimi intervjuji so se potrdile moje domneve, da naši delodajalci na področju prilagajanja delovnih mest starejšim ne naredijo praktično ničesar, enako velja glede ohranjanja njihove psihofizične kondicije in zagotavljanja zdravju prijaznih delovnih mest. Raznih oblik fleksibilnega dela, s katerimi so uspešno povišali zaposlenost starejših v tujini, pri nas sploh ne poznamo, čeprav bi bili po rezultatih ankete zaposleni pripravljene podaljšati delovno aktivnost na ta način. Pomemben dejavnik podaljševanja zaposlitve je tudi finančna spodbuda, saj se večina anketiranih zaveda, da jim »državna« pokojnina verjetno ne bo zadoščala za finančno neodvisno starost.

Ugotovila sem tudi, da v nasprotju z nekaterimi tujimi raziskavami, ne morem potrditi povezanosti med željo po zgodnjem upokojevanju in izobrazbo, neto dohodkom ter statusom partnerja.

Na osnovi temeljnih ugotovitev sem v zadnjem poglavju oblikovala priporočila, na podlagi katerih bi bilo mogoče zaposlene motivirati, da bi bili pripravljene ostajati dlje delovno aktivni in s tem prispevati k večji gospodarski in socialni stabilnosti celotne družbe.

V prihodnosti bi bilo potrebno izsledke moje raziskave preveriti na večjem vzorcu, na podlagi katerega bi bilo mogoče ugotovitve posplošiti na celotno populacijo. Po mojem mnenju bi do ustreznih rešitev in pomembnih spodbud za podaljševanje delovne aktivnosti prišli predvsem s podrobnejšim raziskovanjem po posameznih poklicih in dejavnostih zaposlitve. S tem bi bilo mogoče doseči bolj usmerjeno delovanje, ki bi bilo pisano na kožo vsakemu profilu zaposlenega posebej. Velik izziv za kadrovske in ostale strokovnjake, ki pa bi v prihodnosti gotovo pomenil večjo pripravljenost zaposlenih za podaljšanje delovne aktivnosti in posledično manjši odpor glede zviševanja delovne dobe in starosti potrebne za upokojitev.

Velik potencial vidim tudi v ponovni – vsaj delni – aktivaciji mlajših upokojenih (55–65). S podrobno raziskavo med njimi bi gotovo prišli do ustreznih spodbud za podaljšanje delovne aktivnosti v tem segmentu ter jih obenem tudi osveščali o možnostih, ki jih imajo v tem smislu. Izzivov za bodoče raziskovanje v tej smeri je še veliko, časa za pravočasno in učinkovito ukrepanje pa vse manj.

Za konec naj poudarim še, da tudi pri nas samo pokojninska reforma ne bo prinesla pričakovanih učinkov (čeprav je to dobra osnova), potrebna bo namreč predvsem korenita sprememba gledanja celotne družbe na problem staranja. Veliko več bo potrebno vložiti v **promocijo aktivnega staranja** in veliko bolj brezkompromisno **vztrajati na spreminjanju kulture zgodnjega upokojevanja**, ki se je pri ljudeh zakoreninila v zadnjih desetletjih kot posledica nekdanjega socialističnega sistema in kasnejše krize v 90-ih letih prejšnjega stoletja ter dobila nadaljevanje v trenutni gospodarski krizi, ki je tudi zaradi pričakovane reforme pokojninskega sistema, sprožila nov val upokojitev in s tem dosegla ravno nasproten učinek.



## LITERATURA IN VIRI

1. Adecco Institute White Paper. (2006). *Waking up to Europe's Demographic Challenge: The Demographic Fitness Survey*. Najdeno 12. decembra 2009 na spletnem naslovu [http://institute.adecco.com/Research/Articles/Pages/DFX2006\\_EU.aspx](http://institute.adecco.com/Research/Articles/Pages/DFX2006_EU.aspx)
2. Ang, A. (2002). An eclectic review of the multidimensional perspectives of employee involvement. V *The TQM Magazine*, 14(3), 191–200.
3. Auer, P., & Fortuny, M. (2002). *Ageing of the Labour Force in OECD Countries*. Geneva: International Labour Office Geneva.
4. Bloemen, H. (2008). *Private Wealth and Job Exit at Older Age: A Random Effects Model*. Bonn: Institute for the Study of Labour.
5. Buck, H., & Dworschak, B. (2003). *Ageing and work in Europe*. Stuttgart: Federal Ministry of Education and Research.
6. de Vroom, B. (2004). The Shift from Early to Late Exit: Changing Institutional Conditions and Individual Preferences: The Case of The Netherlands. V T. Maltby, B. de Vroom, M. L. Mirabile & E. Overbye (ur.), *Ageing and the Transition to Retirement, A Comparative Analysis of European Welfare States* (str. 120–154). Aldershot: Ashgate Publishing Limited.
7. Dimovski, V., & Penger, S. (2007). Strategija aktivnega staranja prebivalstva Slovenije s poudarkom na kakovostnem staranju in medgeneracijskem sožitju. Najdeno 20. septembra 2009 na spletnem naslovu [http://www.futureo.si/\\_data/file/Penger\\_Dimovski\\_IB\\_final\\_po\\_recenziji\\_2007!.pdf](http://www.futureo.si/_data/file/Penger_Dimovski_IB_final_po_recenziji_2007!.pdf)
8. Dimovski, V., & Žnidaršič, J. (2007). Ekonomski vidiki staranja prebivalstva v Sloveniji: *Kako ublažiti posledice s pristopom aktivnega staranja*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
9. Dimovski, V., & Žnidaršič, J. (2008). Staranje delovne sile: nov izziv za slovenska podjetja. *Staranje prebivalstva: Izziv in odgovornost države, podjetij in posameznikov*. Ljubljana: Kapitalska družba.
10. Berk, M. (2007). Odnos Slovencev do starosti, pokojninskega sistema in varčevanja za starost. *Zbornik ob 10. obletnici Kapitalske družbe 2007*. Najdeno 21. maja 2010 na spletnem naslovu [http://www.kapitalska-druzba.si/\\_files/505/kad\\_zbornik2007\\_meta\\_s\\_berk.pdf](http://www.kapitalska-druzba.si/_files/505/kad_zbornik2007_meta_s_berk.pdf)
11. Dorn, D., & Sousa-Poza, A. (2005). The Determinants of Early Retirement in Switzerland. V *Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik*, 141(2), 247–283.
12. EUEkspres. (2007). *Nova solidarnost med generacijami*. Najdeno 17. januarja 2011 na spletnem naslovu [http://www.euekspres.si/index.php/december\\_2007/v\\_srediscu/nova\\_solidarnost\\_med](http://www.euekspres.si/index.php/december_2007/v_srediscu/nova_solidarnost_med)
13. European Commission. (2003). *Discrimination in Europe, Executive Summary*. V *Eurobarometer 57.0*. Brussels: European Commission, DG Employment and Social Affairs.

14. European Commission. (2004). Increasing the employment of older workers and delaying exit from the labour market. V *COM 146*. Brussels: European Commission.
15. European Commission. (2007). Discrimination in European Union. V *Special Eurobarometer N° 263 65.4*. Brussels: European Commission.
16. European Commission. (2010). *EUROSTAT: Employment rate of older workers by gender*. Najdeno 17. januarja 2011 na spletnem naslovu [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/structural\\_indicators/indicators/short\\_list](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/structural_indicators/indicators/short_list)
17. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2007). *Part-time work in European companies*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
18. Hren, L. (urednica). (2009, 4. maj). *Tarča* [televizijska oddaja]. Ljubljana: RTV Slovenija.
19. Irving, P., Steels J., & Hall, N. (2005). *Factors affecting the labour market participation of older workers: qualitative research*. London: Department of Work and Pensions.
20. Kajzer, A. (2007). Gibanja na trgu dela in iskanje varne fleksibilnosti v Sloveniji. *Naše gospodarstvo*, 3–4(53), 83–89.
21. Kidrič, D. (2008). Staranje prebivalstva: odgovor(nost)i države, podjetij in posameznikov. *Staranje prebivalstva: Izziv in odgovornost države, podjetij in posameznikov*. Najdeno 28. junija 2009 na spletnem naslovu [http://www.kapitalska-druzba.mobi/\\_files/813/KAD\\_zbornik\\_2008\\_dusan\\_kidric.pdf](http://www.kapitalska-druzba.mobi/_files/813/KAD_zbornik_2008_dusan_kidric.pdf)
22. Komisija Evropskih skupnosti. (2005). *Odziv na demografske spremembe: nova solidarnost med generacijami – Zelena knjiga*. Luxemburg: Urad za uradne publikacije Evropskih skupnosti.
23. Malačič, J. (2003). Delo starejših in upokojevanje v razmerah staranja prebivalstva. V I. Hvala, M. Sedmak & R. Simoneti (ur.), *Sodobna država: Kaj mora in kaj zmore*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Društvo občanski forum.
24. Malačič, J., Domadenik, P., & Pahor, M. (2006). *Trendi zaposlovanja in ekonomskih migracij na slovenskem trgu dela*. Zaključno poročilo študije po pogodbi št. 2611-06-010050. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
25. Milič, M. (2007, 4. julij). Hočete starejše kadre? Izbire kmalu ne bo. *Revija Manager*, 17(7/8), 57–58.
26. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije. (2006). *Strategija varstva starejših do leta 2010 – solidarnost, sožitje in kakovostno staranje prebivalstva*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije.
27. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije. (2009). *Modernizacija pokojninskega sistema v Republiki Sloveniji*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije.

28. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije. *Evropski dan medgeneracijske solidarnosti – izjava in dogodki*. Najdeno dne 18. maja 2010 na spletnem naslovu <http://www.mddsz.gov.si/nc/si/splosno/cns/novica/article//6360/>
29. Naegale, G., & Walker, A. (2006). *A guide to good practice in age management*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.
30. Napolitano, M. (2007, 6. marec). Pogled iz Londona: Kaj nas čaka v letu 2008? *Revija Manager*, 17(3), 56.
31. Organisation for Economic Cooperation and Development. (2004). *Ageing and Employment Policies: Finland*. Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development.
32. Organisation for Economic Cooperation and Development. (2006). *Live longer, work longer, Ageing and employment policies*. Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development.
33. Ograjenšek, I., Vehovec, M., Domadenik, P., & Redek, T. (2008). Employer attitudes towards older workers: A comparative study of Croatia and Slovenia. V M. Vehovec (ur.), *New Perspectives on a longer working life in Croatia and Slovenia* (str. 119–140). Zagreb: The Institute of Economics.
34. Pak, L. (urednica). (2009, 9. junij). *Dosje* [televizijska oddaja]. Ljubljana: RTV Slovenija.
35. Pate, J., Martin G., Beaumont, P., & McGoldrick, J. (2000). Company-based lifelong learning: what's the pay-off for employers? *Journal of European Industrial Training*, 24(2/3/4), 149–157.
36. Ramovš, J. (2005). *Predlogi in izhodišča za nacionalni program socialnega varstva starih ljudi v obdobju 2006 do 2010 ter za nacionalno strategijo razvoja družbe z velikim deležem starega prebivalstva*. Ljubljana: Inštitut Antona Trstenjaka za gerontologijo in medgeneracijsko sožitje.
37. Ramovš, J. (2008). Raziskava »Odnos podjetij do starejših zaposlenih, pokojninskega sistema in varčevanja za starost«: *Evropska in Slovenska strategija starajoče se družbe in medgeneracijski menedžment staranja na delovnem mestu (sedanje demografsko stanje in smer reševanja)*. Ljubljana: Kapitalska družba.
38. Redek, T., Domadenik, P., & Ograjenšek, I. (2008a). The economic impacts of ageing in the EU with special focus on the labour market. V M. Vehovec (ur.), *New Perspectives on a longer working life in Croatia and Slovenia* (str. 37–52). Zagreb: The Institute of Economics.
39. Redek, T., Domadenik, P., & Ograjenšek, I. (2008b). Slovenia and the challenge of the ageing population. V M. Vehovec (ur.), *New Perspectives on a longer working life in Croatia and Slovenia* (str. 65–99). Zagreb: The Institute of Economics.
40. Rožič, U. (2008). Staranje prebivalstva: izziv in odgovornost države, podjetij in posameznikov. *Staranje prebivalstva: Izziv in odgovornost države, podjetij in posameznikov*. Najdeno 30. avgusta 2009 na spletnem naslovu [http://www.kapitalska-druzba.si/pokojninski\\_sistem/raziskave/raziskava\\_o\\_odnosu\\_do\\_starosti-podjetja/zbornik](http://www.kapitalska-druzba.si/pokojninski_sistem/raziskave/raziskava_o_odnosu_do_starosti-podjetja/zbornik)

41. Sedmak, M., & Parent, A. (2008). Zaposlovanje za vse starosti in prožna varnost (»flexicurity«). V *Medgeneracijska solidarnost za družbe sožitja in socialne povezanosti*. Brdo: Slovensko predsedstvo EU 2008.
42. Skorupan, M. (2009, 10. september). Ovire na poti do večje mobilnosti – delodajalski vidik. *Pravna praksa*, 27(35), 14–15.
43. Smole, J. (2008). Odgovor delodajalcev na izzive, ki jih prinašajo demografske spremembe. *Staranje prebivalstva: Izziv in odgovornost države, podjetij in posameznikov*. Najdeno 30. avgusta 2009 na spletnem naslovu [http://www.kapitalska-druzba.si/\\_files/816/KAD\\_zbornik\\_2008\\_jeze\\_smole.pdf](http://www.kapitalska-druzba.si/_files/816/KAD_zbornik_2008_jeze_smole.pdf)
44. Statistični urad Republike Slovenije. (2008a). *Prebivalstvo Slovenije se stara – potrebno je medgeneracijsko sožitje*. Najdeno 30. avgusta 2009 na spletnem naslovu [http://www.stat.si/doc/pub/Staranje\\_prebivalstva\\_slo.pdf](http://www.stat.si/doc/pub/Staranje_prebivalstva_slo.pdf)
45. Statistični urad Republike Slovenije. (2008b). *Slovenija v številkah 2008*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
46. Statistični urad Republike Slovenije. (2009a). *Prebivalstvena piramida, Slovenija, 24.4.2009*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
47. Statistični urad Republike Slovenije. (2009b). *Prebivalstvo Slovenije danes in jutri, 2008–2060: Projekcije prebivalstva EUROPOP2008 za Slovenijo*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
48. Statistični urad Republike Slovenije. (2010a). *Aktivno prebivalstvo, Slovenija, maj 2010 – končni podatki*. Najdeno 17. januarja 2011 na spletnem naslovu [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=3282](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3282)
49. Statistični urad Republike Slovenije. (2010b). *Mednarodni dan starejših*. Najdeno 17. januarja 2011 na spletnem naslovu [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=3461](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3461)
50. Statistični urad Republike Slovenije. (2010c). *Statistične informacije, 15/2010*. Najdeno 20. junija 2011 na spletnem naslovu <http://www.stat.si/doc/statinf/05-si-007-1001.pdf>
51. Švaljek, S. (2008). Enhancing employer's demand for older workers: Policies, practices and recommendations. V M. Vehovec (ur.), *New Perspectives on a longer working life in Croatia and Slovenia* (str. 141–161). Zagreb: The Institute of Economics.
52. Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj. (2006). V J. S. Javornik (ur.), *Socialni razgledi 2006* (str. 108–112). Ljubljana: Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj.
53. Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj. (2009). *Socialni razgledi 2009*. Najdeno 17. januarja 2011 na spletnem naslovu [http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/publikacije/socrazgledi/2009/socialni\\_razgledi\\_2009.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/socrazgledi/2009/socialni_razgledi_2009.pdf)
54. Verša, D. (2001). *Starejši na trgu delovne sile v Sloveniji – položaj in politike*, Velenje: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.

55. Verša, D. (2004). Položaj starejših na trgu delovne sile. *Zapisnik okrogle mize: Položaj starejših na trgu delovne sile*. Najdeno 22. septembra 2009 na spletnem naslovu <http://www2.arnes.si/~ljzotks2/starejsi/gradivo/trg/porocilo.html>
56. Walker, A., & Taylor, P. (1998). *Combating Age Barriers in Employment: A European Portfolio of Good Practice*. Luxembourg: European foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
57. Woodruffe, C. (2006). The crucial importance of employee engagement. *Human Resource Management International Digest*, 14(1), 3–5.
58. Zaposlitev.net. (2006). *Staranje delovne sile naj bo izziv*. Najdeno 17. januarja 2011 na spletnem naslovu [http://www.zaposlitev.net/delo.php?m=iskalci&a=karierni\\_center&a2=clanek&idb=360](http://www.zaposlitev.net/delo.php?m=iskalci&a=karierni_center&a2=clanek&idb=360)
59. Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list Republike Slovenije št. 42/2002*.
60. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (2008). Letno poročilo Zavoda RS za zaposlovanje. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
61. Zupančič, M. (2007a). *Vseživljenjsko izobraževanje in aktivno staranje*. Ljubljana: Državni svet Republike Slovenije.
62. Zupančič, M. (2007b). Strategija aktivnega staranja. *Posveti Državnega sveta Republike Slovenije*. Najdeno 17. junija 2010 na spletnem naslovu <http://www.ds-rs.si/kb/posveti/?View=entry&EntryID=80>
63. Zupančič, M. (2008). *Staranje prebivalstva kot izziv Slovenije na področju zaposlovanja*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije.

## **PRILOGE**

## **KAZALO PRILOG**

Priloga 1: Anketni vprašalnik .....	1
Priloga 2: Rezultati obdelave podatkov z analitičnim programskim paketom SPSS .....	8

## Priloga 1: Anketni vprašalnik

Spoštovani,

Na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani pripravljamo raziskovalno nalogo na temo staranja prebivalstva in zaposlenih, odnosa delodajalcev do starejših zaposlenih ter sprememb pokojninske zakonodaje.

Zanimajo nas vaše mnenje in občutki o navedenih temah. Vaši odgovori bodo ostali anonimni, rezultate raziskave pa bomo predstavili zakonodajalcem. Z izpolnitvijo tega vprašanja bodo tako slišali tudi vaše mnenje.

**1. Prekrižajte krogec pred odgovorom, ki velja za vaš status aktivnosti. Možen je le en odgovor.**

**Trenutno sem:**

- Zaposlen-a
- Samozaposlen-a
- Kmetovalec-ka
- Upokojenec-ka
- Pomagajoči družinski član (na družinski kmetiji, v družinskem podjetju)
- Brezposelen-a
- Gospodinja-ec
- Nezmožen-na za delo zaradi starosti, bolezni, invalidnosti
- Drugo. (Napišite kaj.) \_\_\_\_\_

**2. Prekrižajte krogec pred odgovorom, ki označuje, koliko zaposlenih šteje vaše podjetje ali ustanova. Zaposleni upoštevajte vašo trenutno zaposlitev, brezposelni, upokojeni in nezmožni za delo upoštevajte vašo zadnjo zaposlitev. Ostali na to vprašanje ne odgovarjate. Možen je le en odgovor.**

- Mikro podjetje (0 do 1 zaposlen)
- Mikro podjetje (2 do 9 zaposlenih)
- Majhno podjetje (10 do 49 zaposlenih)
- Srednje podjetje (50 do 249 zaposlenih)
- Veliko podjetje (nad 250 zaposlenih)
- Drugo.(Napišite kaj.) \_\_\_\_\_

**3. Zanima me vaše mnenje o trditvah v spodnji Tabeli. Obkrožite številko od 1 do 5 glede na to, koliko se s trditvijo strinjate (popolnoma se ne strinjam – 1, popolnoma se strinjam – 5). Zaposleni opisujte vašega sedanjega delodajalca, brezposelni, upokojeni in nezmožni za delo opisujte vašega zadnjega delodajalca. Ostali na to vprašanje ne odgovarjate.**

popolnoma se ne strinjam - 1	popolnoma se strinjam - 5					
Moj delodajalec ceni starejše zaposlene.	1	2	3	4	5	
Starejše zaposlene želi zadržati na delu tudi po izpolnitvi pogojev za upokojitev.	1	2	3	4	5	
Zaposlenim je dana možnost dodatnega izobraževanja za ohranitev večje delovne zmožnosti.	1	2	3	4	5	
Delodajalec namenja dodatno skrb za zdravje zaposlenih.	1	2	3	4	5	
Starejši zaposleni se prerazporedijo na delovna mesta primerna njihovim zmožnostim.	1	2	3	4	5	
Delodajalec uvaja fleksibilne oblike dela, da bi starejši zaposleni lahko ostajali dlje delovno aktivni.	1	2	3	4	5	
Delodajalec skrbi, da so naša delovna mesta zdravju prijazna.	1	2	3	4	5	
Delodajalec skrbi, da je vzdušje v našem kolektivu pozitivno.	1	2	3	4	5	



4. Navajam nekaj trditev o novi pokojninski zakonodaji, ki se pripravlja. Kaj o njih menite vi? Obkrožite številko od 1 do 5 glede na to, koliko se s trditvijo strinjate (popolnoma se ne strinjam – 1, popolnoma se strinjam – 5). Na vprašanje odgovarjate vsi.

popolnoma se ne strinjam - 1	popolnoma se strinjam - 5								
Menim, da je zaradi staranja prebivalstva in vzdržnosti pokojninskega sistema podaljševanje delovne dobe neizogibno.	1	2	3	4	5				
Upokojitev naj se veže na delovno dobo in ne na starost.	1	2	3	4	5				
Strinjam se s podaljšanjem obračunskega obdobja za odmero pokojnine s sedanjih 18 na 34 zaporednih let.	1	2	3	4	5				
V pokojninsko osnovo naj se vtevajo vsa dela (delo po pogodbi o delu, delo po avtorski ali kateri koli drugi pogodbi, študentsko delo).	1	2	3	4	5				
Državna pokojnina mi bo zadoščala (mi zadošča) za finančno neodvisno starost.	1	2	3	4	5				
Za finančno neodvisno starost dodatno varčujem (sem dodatno varčeval-a).	1	2	3	4	5				

5. Kakšno je vaše mnenje o podaljšanju delovne aktivnosti? Obkrožite številko od 1 do 5 glede na to, koliko se s trditvijo strinjate (popolnoma se ne strinjam – 1, popolnoma se strinjam - 5). Na vprašanje odgovarjate vsi.

Za podaljšanje delovne aktivnosti bi se odločil-a,					
če bi lahko delal-a s skrajšanim delovnim časom.	1	2	3	4	5
če bi lahko delal-a le nekaj ur dnevno ali le določene dni v tednu.	1	2	3	4	5
če bi lahko delal-a s fleksibilnim delovnim časom.	1	2	3	4	5
če bi imel-a delovno mesto, ki bi mi ustrezalo.	1	2	3	4	5
če bi se mi to finančno izplačalo.	1	2	3	4	5
če bi se na delovnem mestu dobro počutil-a.	1	2	3	4	5
Upokojil-a se bom (sem se) takoj, ko bom (sem) za to izpolnil-a minimalne pogoje, čeprav bom imel-a (imam) odbitke pri pokojnini.	1	2	3	4	5
Upokojil-a se bom (sem se) takoj, ko bom (sem) za to izpolnil-a vse pogoje.	1	2	3	4	5

6. Navajam nekaj trditev o času po vaši upokojitvi. Obkrožite številko od 1 do 5 glede na to, koliko se s trditvijo strinjate (popolnoma se ne strinjam – 1, popolnoma se strinjam - 5). Na vprašanje ne odgovarjate, če ste upokojeni.

popolnom se ne strinjam - 1	popolnoma se strinjam - 5								
Veselim se moje upokojitve, ker bom takrat lahko počel-a stvari, za katere sedaj nimam časa.	1	2	3	4	5				
Ko se bom upokojil-a bom že preveč star-a in onemogel-a, da bi užival-a.	1	2	3	4	5				
Veselim se, da se mi ne bo treba več ukvarjati s problemi na delovnem mestu.	1	2	3	4	5				
Upokojitev mi pomeni socialno varnost.	1	2	3	4	5				
Skrbi me, da ne bom imel-a dovolj sredstev za preživljanje, ko bom ostarel-a.	1	2	3	4	5				
Po svojih zmožnostih bom delal-a tudi po upokojitvi.	1	2	3	4	5				
Po upokojitvi bom pomagal-a domačim (otroci, vnuki, starši).	1	2	3	4	5				
Po upokojitvi se bom vključil-a v dobrodelne organizacije ali društva.	1	2	3	4	5				

Obkrožite ali navedite odgovore, ki veljajo za vas. Možen je le en odgovor.

Obkrožite črko pred odgovorom, ki označuje vaš spol.	Navedite vašo starost.	Koliko delovne dobe imate trenutno? Obkrožite črko pred odgovorom.
a) moški b) ženska	_____ let	a) do 20 let b) nad 20 do 25 let c) nad 25 do 30 let d) nad 30 let e) nimam delovne dobe
Obkrožite črko pred odgovorom, ki ustreza vaši izobrazbi.	Obkrožite črko pred odgovorom, ki opisuje status vašega partnerja.	Koliko znaša vaš trenutni mesečni NETO dohodek? Obkrožite črko pred ustreznim odgovorom.
a) brez izobrazbe b) nedokončana osnovna šola c) osnovna šola d) srednja izobrazba e) višja izobrazba f) visoka dodiplomska izobrazba g) visoka podiplomska izobrazba	a) zaposlen-a, samozaposlen-a b) brezposelen-na c) upokojen-a d) brez partnerja e) drugo _____	a) do 600 € b) nad 600 do 1.000 € c) nad 1.000 do 1.500 € d) nad 1.500 do 2.000 € e) nad 2.000 do 2.500 € f) nad 2.500 € g) nimam dohodkov

Ostajajo vam le še tri vprašanja, in sicer: v kateri dejavnosti ste zaposleni, kateri poklic opravljate in v kateri regiji imate stalno prebivališče. Natančnejša navodila so navedena pri vsakem vprašanju.

Prosim vas, da obkrožite črko pred dejavnostjo, v kateri ste trenutno zaposleni. Možen je le en odgovor. Upoštevajte prevladujočo dejavnost podjetja. Če niste prepričani, v katero dejavnost sodite, si lahko pomagata z obrazložitvami. Brezposelni, upokojeni in nezmožni za delo navedite dejavnost, v kateri ste bili nazadnje zaposleni. Če še niste bili zaposleni, na vprašanje ne odgovarjate.

<b>DEJAVNOSTI</b>	
<b>A</b>	<b>KMETIJSTVO IN LOV, GOZDARSTVO, RIBIŠTVO</b> – pridelovanje pridelkov, gojenje živali, pridobivanje lesa ter pridobivanje drugih rastlinskih in živalskih proizvodov na kmetijah ali iz naravnega okolja.
<b>B</b>	<b>RUDARSTVO</b> – pridobivanje vseh mineralnih surovin, trdnih (premog, rude), tekočih (nafta) in plinastih (zemeljski plin), ki se pridobivajo v rudnikih ali površinskih kopih ter s črpanjem.
<b>C</b>	<b>PREDELOVALNE DEJAVNOSTI</b> – mehansko ali kemično preoblikovanje surovin, polizdelkov, sestavnih delov ali drugih materialov v nove izdelke.
<b>D</b>	<b>OSKRBA Z ELEKTRIČNO ENERGIJO, PLINOM IN PARO</b> – oskrba z električno energijo, zemeljskim plinom, paro, vročo vodo in podobnim preko stalne infrastrukture (omrežja) električnih vodov, vodovodov in cevi.
<b>E</b>	<b>OSKRBA Z VODO, RAVNANJE Z ODPLAKAMI IN ODPADKI, SANIRANJE OKOLJA</b> - dejavnosti, povezane z odpadki (vključno z zbiranjem, obdelavo in odstranjevanjem). To področje zajema različne vrste odpadkov, kot tudi sanacijo onesnaženega okolja. Zajeto je tako odstranjevanje odpadkov kot tudi njihova reciklaža v sekundarne namene. V to področje spada tudi oskrba z vodo; ta se pogosto izvaja skupaj s prečiščevanjem vode.
<b>F</b>	<b>GRADBENIŠTVO</b> - splošno in specializirano gradbeništvo za stavbe in inženirske objekte, inštalacije in zaključna dela v stavbah. Upoštevana so tako nove gradnje kot obnovitvena dela, popravila, vzdrževanje, postavljanje montažnih stavb ali objektov na gradbišču in tudi gradnja začasnih objektov.
<b>G</b>	<b>TRGOVINA, VZDRŽEVANJE IN POPRAVILA MOTORNIH VOZIL</b> - trgovina na debelo in drobno (brez preoblikovanja) z vsemi vrstami blaga in opravljanje storitev, ki spadajo k prodaji. Trgovina na debelo in drobno je zadnja faza v distribuciji trgovskega blaga. Sem se razvrščajo tudi popravila motornih vozil ter vgradnja in popravila izdelkov široke rabe.
<b>H</b>	<b>PROMET IN SKLADIŠČENJE</b> - dejavnosti v zvezi s potniškim in tovrnim prometom na rednih ali izrednih linijah, po železnici, cevovodih, cestah, vodi ali zraku, pomožne dejavnosti na postajah in parkiriščih, prekladanje, skladiščenje.
<b>I</b>	<b>GOSTINSTVO</b> - enote, ki nudijo strankam prenočišče in/ali pripravo obrokov, prigrizkov in pijač za takojšnjo uporabo.
<b>J</b>	<b>INFORMACIJSKE IN KOMUNIKACIJSKE DEJAVNOSTI</b> - proizvodnja in distribucija informacijskih proizvodov in kulturnih dobrin, zagotavljanje sredstev za prenos in distribuiranje le-teh, pa tudi dejavnosti v zvezi s podatki, komunikacijami in informacijsko tehnologijo in obdelavo podatkov ter druge dejavnosti informacijskih storitev.
<b>K</b>	<b>FINANČNE IN ZAVAROVALNIŠKE DEJAVNOSTI</b> - finančne dejavnosti, vključno z zavarovalništvom, pozavarovalništvom in dejavnostmi pokojninskih skladov ter aktivnosti za podporo finančnih storitev.
<b>L</b>	<b>POSLOVANJE Z NEPREMIČNINAMI</b> - zastopništvo ali posredništvo pri prodaji ali nakupu nepremičnin, dajanje nepremičnin v najem ter opravljanje ostalih nepremičninskih storitev, kot so cenitve nepremičnin ali storitve depozitarjev. Storitve se lahko opravljajo za lastne ali najete nepremičnine, za plačilo ali po pogodbi.
<b>M</b>	<b>STROKOVNE, ZNANSTVENE IN TEHNIČNE DEJAVNOSTI</b> - specializirane strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti. Za te dejavnosti je potrebna visoka stopnja usposobljenosti, uporabnikom pa dajejo na voljo specializirana znanja in spretnosti.
<b>N</b>	<b>DRUGE RAZNOVRSTNE POSLOVNE DEJAVNOSTI</b> - dejavnosti, ki so v pomoč splošnemu poslovanju. Od dejavnosti v področju M se razlikujejo po tem, da njihov glavni namen ni prenos specializiranega znanja.
<b>O</b>	<b>DEJAVNOST JAVNE UPRAVE IN OBRAMBE, DEJAVNOST OBVEZNE SOCIALNE VARNOSTI</b> - dejavnosti, s katerimi se običajno ukvarja javna uprava. Pravni ali institucionalni status sam po sebi ni odločilni faktor za razvrstitev. V to področje spadajo enote, ki so del lokalnih, regionalnih in državnih upravnih organov, ki omogočajo, da skupnost pravilno funkcionira.
<b>P</b>	<b>IZOBRAŽEVANJE</b> - izobraževanje, ki se izvaja v javnih ali zasebnih vzgojno izobraževalnih zavodih na katerikoli ravni ali za katerikoli poklic, ustno ali dopisno kot tudi prek radia, televizije, interneta, v učilnicah ali na domu. Vključeno je izobraževanje na vseh ravneh rednega šolskega sistema (začetno izobraževanje) in izobraževanje, izpopolnjevanje, usposabljanje odraslih (nadaljnje izobraževanje). Na vseh ravneh začetnega izobraževanja sta vključena tudi vzgoja in izobraževanje otrok s posebnimi potrebami. Izobraževanje odraslih, ki je po vsebini podobno izobraževanju mladine na posameznih ravneh začetnega izobraževanja, je vključeno na te ravni.
<b>Q</b>	<b>ZDRAVSTVO IN SOCIALNO VARSTVO</b> - storitve bolnišničnega zdravstvenega varstva, namenjene hospitaliziranim pacientom. Storitve izvajajo in nadzorujejo zdravniki. Vključene so kratkotrajna in dolgotrajna bolnišnična oskrba in storitve v splošnih ali specializiranih bolnišnicah, tudi psihiatričnih, vojaških in bolnišnicah v zaporih ter v zavodih za rehabilitacijo, klinikah, inštitutih in drugih zdravstvenih zavodih, ki imajo posteljne zmogljivosti.
<b>R</b>	<b>KULTURNE, RAZVEDRILNE IN REKREACIJSKE DEJAVNOSTI</b> - dejavnosti za zadovoljevanje kulturnih, razvedrilnih in rekreacijskih potreb splošne javnosti, vključno s predstavami v živo, dejavnostjo muzejev, igrami na srečo ter športnimi in rekreacijskimi dejavnostmi.
<b>S</b>	<b>DRUGE DEJAVNOSTI</b> - dejavnosti članskih organizacij, popravilo računalnikov in izdelkov za široko rabo in množico osebnih storitev, ki niso zajete drugje v klasifikaciji.
<b>T</b>	<b>DEJAVNOST GOSPODINJSTEV Z ZAPOSLENIM HIŠNIM OSEBJEM, PROIZVODNJA ZA LASTNO RABO</b> - dejavnost gospodinjstev z zaposlenim hišnim osebjem, proizvodne dejavnosti gospodinjstev, pri čemer se produkt uporabi samo za njihovelastne potrebe. Sem spadajo npr. na biranje sadežev, kmetovanje, izgradnja bivališč, izdelava oblačil, izdelava gospodinskih potrebščin.
<b>U</b>	<b>DEJAVNOST EKSTERITORIALNIH ORGANIZACIJ IN TELES</b> - dejavnost mednarodnih organizacij, kot so npr. Združeni narodi in njihove specializirane agencije, regionalna telesa itd., Mednarodni denarni sklad, Svetovna banka, Svetovna carinska organizacija, Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj, Organizacija držav izvoznic nafte, telesa Evropske unije, Evropsko združenje za prostoto trgovino idr. Sem spada tudi: - dejavnost tujih diplomatskih in konzularnih misij.
<b>X</b>	<b>NEZNANO</b>

Obkrožite številko, pred poklicem, ki ga trenutno opravljate. Možen je le en odgovor. Če niste prepričani, v katero skupino poklicev sodite, si lahko pomagate z obrazložitvami. Brezposelni, upokojeni in nezmožni za delo obkrožite številko pred poklicem, ki ste ga nazadnje opravljali. Če še niste bili zaposleni, na vprašanje ne odgovarjate.

- |   |
|---|
| <p>1 <b>ZAKONODAJALCI/ZAKONODAJALKE, VISOKI URADNIKI/ VISOKE URADNICE IN MENEDŽERJI/MENEDŽERKE</b> - Zakonodajalci, visoki uradniki določajo, oblikujejo, usklajujejo, nadzirajo in zagotavljajo izvajanje politike države, določajo in svetujejo v zvezi s politiko interesnih organizacij; predlagajo zakone, druge predpise in splošne akte, zastopajo organe in delujejo v njihovem imenu. Menedžerji usmerjajo, načrtujejo in usklajujejo poslovno politiko in dejavnosti družb oziroma njihovih enot. Dela običajno vključujejo: določanje in oblikovanje politike državnih, regionalnih in lokalnih organov; pripravljane predlogov zakonov, drugih predpisov in splošnih aktov, zastopanje organov in delovanje v njihovem imenu.</p> <p>2 <b>STROKOVNJAKI/STROKOVNJAKINJE</b>- Strokovnjaki s svojim delom povečujejo obstoječi obseg znanja, razvijajo znanstvene in umetniške zamisli in teorije. Za opravljanje večine poklicev glavne skupine 2 je potrebno znanje, ki ga praviloma zagotavljajo programi dodiplomskega in podiplomskega univerzitetnega izobraževanja. Dela običajno vključujejo: vodenje analiz in raziskav, razvijanje zamisli, teorij in operativnih metod; svetovanje in uporabljanje obstoječega znanja s področja naravoslovja, vključno z matematiko, tehniko in tehnologijo; uporabljanje znanj s področja družbenih in humanističnih ved ter medicine; učenje teorij in poučevanje ene ali več disciplin na različnih izobraževalnih stopnjah; učenje in poučevanje oseb s posebnimi potrebami; vzgajanje predšolskih otrok; zagotavljanje različnih poslovnih, pravnih in socialnih storitev; ustvarjanje in izvajanje umetniških del.</p> <p>3 <b>TEHNIKI/TEHNICE IN DRUGI STROKOVNI SODELAVCI/DRUGE STROKOVNE SODELAVKE</b> - Tehniki in drugi strokovni sodelavci izvajajo tehnična in podobna dela, povezana z raziskavami in uporabnostjo znanstvenih ali umetniških pojmov in delovnih metod ter vladnih ali poslovnih predpisov. Za opravljanje večine poklicev te glavne poklicne skupine je potrebno znanje, ki ga praviloma zagotavljajo programi srednjega izobraževanja ter programi postsrednjega izobraževanja, razen univerzitetnega izobraževanja. Dela običajno vključujejo: prevzemanje in izvrševanje tehničnega dela, povezanega z raziskavami na področju bioloških, biotehničnih ipd. znanosti, vključno z inženirstvom, tehnologijo in medicinsko stroko, ter na področju družbenih znanosti in humanističnih ved, pomoč pri vzgajanju predšolskih otrok, sodelovanje pri poklicnem izobraževanju, snovanje in izvrševanje različnih tehničnih storitev, povezanih s trgovino, financami, upravo, vključno z izvajanjem vladnih zakonov in predpisov, ter s socialnim delom, zagotavljanje umetniškega in športnega razvedrila.</p> <p>4 <b>URADNIKI/URADNICE</b> - Uradniki urejajo, zapisujejo, izračunavajo, shranjujejo in ažurirajo podatke, opravljajo uradniška dela na področju administrativnih in denarnih poslov ter na področju urejanja potovanj in posredovanja informacij. Za dela te glavne poklicne skupine je potrebno znanje, ki ga praviloma zagotavljajo programi srednjega izobraževanja. Dela običajno vključujejo: stenografiranje, tipkanje, urejanje besedil z računalniki, vnašanje podatkov v računalnik, opravljanje tajniških del, zapisovanje in računanje s številčnimi podatki, ki se nanašajo na računovodstvo, knjigovodstvo, statistiko, zavarovalništvo, finance ipd, vodenje zapisov o zalogah, proizvodnji in prometu, opravljanje uradniških del v knjižnicah, arhivih, potovalnih in turističnih agencijah, opravljanje blagajniških in drugih denarnih transakcij ter poštnih storitev, spreminjanje podatkov v kode ter pripravljane in preverjanje gradiva za tiskanje, posredovanje informacij, sprejemanje in posredovanje telefonskih klicev.</p> <p>5 <b>POKLICI ZA STORITVE, PRODAJALCI/PRODAJALKE</b> - V tej podskupini opravljajo delavci storitveno dejavnost na potovanjih, v gospodinjstvih, na področju preskrbe, osebne varnosti, prometne varnosti ter varnosti in zaščite pred požari in nezakonitimi dejanji. Dela običajno vključujejo: organizacijo in zagotavljanje storitev v času potovanja, gospodinjenje, pripravo in strežbo hrane ter pijače, varstvo otrok, pomoč pri zdravstveni, higieni in socialni oskrbi ter negi v zavodih ali na domu, osebno nego, kot je urejanje pričesk ali lepota nega, družabništvo, storitve s področja astrologije in vedeževanja, balzamiranje in pogrebne storitve, varstvo posameznikov in premoženja pred požari in nezakonitimi dejanji, urejanje in nadzorovanje prometa.</p> |
|---|

6	<b>KMETOVALCI/KMETOVALKE, GOZDARJI/GOZDARKE, RIBIČI/RIBIČKE, LOVCI/LOVKE</b> -
	Kmetovalci, gozdarji, ribiči, lovci pridelujejo poljske pridelke, gojijo sadje, povrtnino, hortikulture, zdravilne in druge rastline, redijo, oskrbujejo ali lovijo živali, proizvajajo vrsto živalskih proizvodov, urejajo, ohranjajo in izrabljajo gozdove, gojijo ali lovijo ribe, gojijo ali lovijo mehkužce, rake, školjke, da bi si zagotovili prihodke. Za večino poklicev v tej glavni poklicni skupini je potrebno znanje, ki ga praviloma zagotavljajo programi srednjega izobraževanja.
7	<b>POKLICI ZA NEINDUSTRIJSKI NAČIN DELA</b> - Delavci/delavke s poklici za neindustrijski način dela
	uporabljajo svoja posebna znanja in veščine na področjih rudarstva in gradbeništva, oblikujejo kovine, postavljajo kovinske konstrukcije, nastavljajo strojna orodja ali izdelujejo, montirajo, vzdržujejo in popravljajo stroje, opremo ali orodja, opravljajo tiskarska dela, izdelujejo ali predelujejo živila, tekstilne, lesene, kovinske in druge izdelke, vključno z rokodelskimi izdelki. Delo opravljajo ročno ali z ročnim ali katerim drugim orodjem, ki je namenjeno za zmanjšanje fizičnega napora in potrebnega časa za določena dela ter za za izboljšanje kakovosti izdelkov. Za opravljanje večine poklicev v tej glavni poklicni skupini je potrebno znanje, ki ga praviloma zagotavljajo programi srednjega izobraževanja. Dela običajno vključujejo: izkopavanje in izkoriščanje trdnih mineralov; gradnjo, vzdrževanje in popraviljanje zgradb in drugih konstrukcij; litje, varjenje in oblikovanje kovin; gradnjo in montažo težkih kovinskih konstrukcij, škripčevja in podobnih naprav; izdelavo strojev, orodij, naprav in drugih kovinskih izdelkov; nastavljanje strojev in naprav za upravljalce ali nastavljanje in upravljanje različnih strojev in naprav, montažo, vzdrževanje in popravilo industrijskih strojev, motorjev in vozil ter tudi električnih in elektronskih instrumentov in drugih naprav, izdelavo preciznih instrumentov, nakita, gospodinjskih in drugih izdelkov iz žlahtnih kovin, lončenine, steklenine in drugih materialov, izdelavo rokodelskih izdelkov, opravljanje tiskarskih del, izdelavo in predelavo živil ter različnih izdelkov iz lesa, tekstila, usnja in podobnih materialov, izvajanje del, ki so povezana z obnavljanjem in ohranjanjem kulturne dediščine.
8	<b>UPRAVLJALCI/UPRAVLJALKE STROJEV IN NAPRAV, INDUSTRIJSKI IZDELOVALCI/INDUSTRIJSKE IZDELOVALKE IN SESTAVLJALCI/SESTAVLJALKE</b> - Upravljalci/upravljalke procesnih strojev in naprav
	upravljajo in kontrolirajo na mestu ali z daljave industrijske naprave za rudarstvo ali za predelavo kovin, mineralov, stekla, keramike, lesa, papirja in kemikalij ali naprave za vodno obdelavo in pridobivanje električne energije ter za druge namene, upravljajo in kontrolirajo tudi avtomatizirano ali polavtomatizirano sestavljanje in industrijske robote. Dela običajno vključujejo: upravljanje in kontroliranje industrijskih naprav za rudarstvo ali za predelavo kovin, mineralov, stekla, keramike, lesa, papirja in kemikalij ali naprav za vodno obdelavo in pridobivanje električne energije in druge namene; upravljanje in kontroliranje avtomatiziranih ali polavtomatiziranih tekočih trakov in industrijskih robotov.
9	<b>POKLICI ZA PREPROSTA DELA</b> - Poklici za preprosta dela vključujejo preprosta dela, ki jih
	delavci/delavke opravljajo s preprostim ročnim orodjem in pogosto s precejšnjim fizičnim naporom. Za dela v tej poklicni skupini ni potrebno strokovno znanje. Dela običajno vključujejo: prodajanje hrane, pijač in drugih izdelkov na ulicah in drugih javnih mestih, čiščenje, pomivanje, pranje in likanje, oskrbo stanovanjskih blokov, hotelov, pisarn in drugih zgradb, pomivanje oken in drugih steklenih stavbnih površin, dostavo sporočil in blaga, prenašanje prtljage, vratarska dela in varovanje lastnine, oskrbo prodajnih in igralnih avtomatov in odčitavanje števec, pobiranje smeti, pometanje ulic in podobnih površin, opravljanje preprostih kmečkih, lovskih in ribiških del, opravljanje preprostih del v rudarstvu, gradbeništvu in v predelovalnih dejavnostih, prekladanje ter prevoz potnikov ali blaga z vprežnimi in drugimi preprostimi vozili.
0	<b>VOJAŠKI POKLICI</b> - Vojaški poklici so vključeni v stalno sestavo vojske in drugih vojaških služb. V
	glavno skupino 0 so razvrščeni člani armade, mornarice, zračnih sil in ostalih vojaških služb kot tudi vojaški rekruti, vpoklicani na vojaško usposabljanje ali v druge službe za določeno obdobje, odvisno od državnih zahtev. V to skupino ne spadajo zaposlene osebe v državnih organih, ki se ukvarjajo z obrambnimi zadevami, policija in druge osebe, zaposlene v civilnih oboroženih službah, civilne osebe, ki so v skladu z državnimi zakonskimi predpisi na krajšem oziroma ponovnem vojaškem usposabljanju, ter vojaški rezervisti, ki niso v aktivni vojaški službi.
X	<b>NEZNANO</b>

In za konec le še: obkrožite številko pred regijo, v kateri imate prijavljeno stalno prebivališče. Na vprašanje odgovarjate vsi. Možen je le en odgovor.

1	POMURSKA REGIJA
2	PODRAVSKA REGIJA
3	KOROŠKA REGIJA
4	SAVINJSKA REGIJA
5	ZASAVSKA REGIJA
6	SPODNJEPOSAVSKA REGIJA
7	JUGOVZHODNA SLOVENIJA
8	OSREDNJSLOVENSKA REGIJA
9	GORENJSKA REGIJA
10	NOTRANJSKO–KRAŠKA REGIJA
11	GORIŠKA REGIJA
12	OBALNO –KRAŠKA REGIJA

Zahvaljujem se vam za vaš čas in sodelovanje. Magistrsko delo z rezultati ankete, v kateri ste sodelovali tudi vi, bo objavljeno na spletnih straneh Ekonomske fakultete v Ljubljani, kjer si boste rezultate ankete lahko tudi ogledali.

## Priloga 2: Rezultati obdelave podatkov z analitičnim programskim paketom SPSS

### Tabela od 1 do 12: Socialno demografske značilnosti vzorca

Tabela 1: Statistika

	Status aktivnosti	Velikost podjetja, ustanove	Spol anketiranca-ke	Starost anketiranca-ke	Delovna doba anketiranca-ke	Dosežena izobrazba	Status partnerja	Mesečni neto dohodek anketiranca-ke	Dejavnost zaposlitve anketiranca-ke	Poklic anketiranca-ke	Regija, v kateri živi anketiranec-ka
N Valid	509	509	509	509	509	509	509	509	509	509	509
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabela 2: Status aktivnosti

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Zaposlen-a	413	81,1	81,1	81,1
	Samozaposlen-a	48	9,4	9,4	90,6
	Kmetovalec-ka	6	1,2	1,2	91,7
	Upokojenec-ka	13	2,6	2,6	94,3
	Pomagajoči druž. Član	2	,4	,4	94,7
	Brezposelen-a	16	3,1	3,1	97,8
	Gospodnija-ec	6	1,2	1,2	99,0
	Nezmožen-a za delo	3	,6	,6	99,6
	Drugo	1	,2	,2	99,8
	Ni odgovora	1	,2	,2	100,0
	Total	509	100,0	100,0	

Tabela 3: Velikost podjetja, ustanove

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mikro podjetje (0 do 1 zaposlen)	7	1,4	1,4	1,4
	Mikro podjetje (2 do 9 zaposlenih)	49	9,6	9,6	11,0
	Majhno podjetje (10 o 49 zaposlenih)	91	17,9	17,9	28,9
	Srednje podjetje (50 do 249 zaposlenih)	102	20,0	20,0	48,9
	Veliko podjetje (nad 250 zaposlenih)	184	36,1	36,1	85,1
	Drugo	8	1,6	1,6	86,6
	Ne odgovarja	61	12,0	12,0	98,6
	Ni odgovora	7	1,4	1,4	100,0
	Total	509	100,0	100,0	

Tabela 4: Spol anketiranca-ke

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Moški	188	36,9	36,9	36,9
	Ženska	320	62,9	62,9	99,8
	Ni odgovora	1	,2	,2	100,0
	Total	509	100,0	100,0	

*Tabela 5: Starost anketiranca-ke*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	40	35	6,9	6,9	6,9
	41	26	5,1	5,1	12,0
	42	28	5,5	5,5	17,5
	43	32	6,3	6,3	23,8
	44	36	7,1	7,1	30,8
	45	62	12,2	12,2	43,0
	46	38	7,5	7,5	50,5
	47	39	7,7	7,7	58,2
	48	49	9,6	9,6	67,8
	49	26	5,1	5,1	72,9
	50	30	5,9	5,9	78,8
	51	15	2,9	2,9	81,7
	52	20	3,9	3,9	85,7
	53	15	2,9	2,9	88,6
	54	14	2,8	2,8	91,4
	55	13	2,6	2,6	93,9
	56	11	2,2	2,2	96,1
	57	5	1,0	1,0	97,1
	58	7	1,4	1,4	98,4
	59	7	1,4	1,4	99,8
	ni odgovora	1	,2	,2	100,0
	Total	509	100,0	100,0	

*Tabela 6: Starost – razredi*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	219	43,0	43,1	43,1
	2,00	182	35,8	35,8	78,9
	3,00	77	15,1	15,2	94,1
	4,00	30	5,9	5,9	100,0
	Total	508	99,8	100,0	
Missing	System	1	,2		
	Total	509	100,0		

*Tabela 7: Delovna doba anketiranca-ke*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Do 20 let	65	12,8	12,8	12,8
	Nad 20 do 25 let	213	41,8	41,8	54,6
	Nad 25 do 30 let	161	31,6	31,6	86,2
	Nad 30 let	70	13,8	13,8	100,0
	Total	509	100,0	100,0	



*Tabela 8: Dosežena izobrazba*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Brez izobrazbe	1	,2	,2	,2
	Nedokončana osnovna šola	3	,6	,6	,8
	Osnovna šola	27	5,3	5,3	6,1
	Srednja izobrazba	269	52,8	52,8	58,9
	Višja izobrazba	72	14,1	14,1	73,1
	Visoka dodiplomska izobrazba	96	18,9	18,9	91,9
	Visoka podiplomska izobrazba	41	8,1	8,1	100,0
	Total	509	100,0	100,0	

*Tabela 9: Status partnerja*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Zaposlen-a	416	81,7	81,7	81,7
	Brezposelen-na	31	6,1	6,1	87,8
	Upokojen-a	17	3,3	3,3	91,2
	Brez partnerja	39	7,7	7,7	98,8
	Drugo	4	,8	,8	99,6
	Ni odgovora	2	,4	,4	100,0
	Total	509	100,0	100,0	

*Tabela 10: Mesečni neto dohodek anketiranca-ke*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Do 600 €	71	13,9	13,9	13,9
	Nad 600 do 1.000 €	160	31,4	31,4	45,4
	Nad 1.000 do 1.500 €	144	28,3	28,3	73,7
	Nad 1.500 do 2.000 €	71	13,9	13,9	87,6
	Nad 2.000 do 2.500 €	25	4,9	4,9	92,5
	Nad 2.500 €	27	5,3	5,3	97,8
	Nimam dohodkov	8	1,6	1,6	99,4
	Ni odgovora	3	,6	,6	100,0
	Total	509	100,0	100,0	

*Tabela 10: Dejavnost zaposlitve anketiranca-ke*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	9	1,8	1,8	1,8
	Rudarstvo	2	,4	,4	2,2
	Predelovalne dejavnosti	74	14,5	14,5	16,7
	Oskrba z električno energijo, plinom in paro	2	,4	,4	17,1
	Oskrba z vodo, ravnanje z odpadki in odpadki, saniranje okolja	2	,4	,4	17,5
	Gradbeništvo	30	5,9	5,9	23,4
	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	81	15,9	15,9	39,3
	Promet in skladiščenje	25	4,9	4,9	44,2
	Gostinstvo	17	3,3	3,3	47,5
	Informacijske in komunikacijske dejavnosti	14	2,8	2,8	50,3
	Finančne in zavarovalniške dejavnosti	40	7,9	7,9	58,2
	Poslovanje z nepremičninami	8	1,6	1,6	59,7
	Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti	17	3,3	3,3	63,1
	Druge raznovrstne poslovne dejavnosti	26	5,1	5,1	68,2
	Dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti	53	10,4	10,4	78,6
	Izobraževanje	30	5,9	5,9	84,5
	Zdravstvo in socialno varstvo	36	7,1	7,1	91,6
	Kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti	5	1,0	1,0	92,5
	Druge dejavnosti	10	2,0	2,0	94,5
	Dejavnost gospodinjstev z zaposlenim hišnim osebjem, proizvodnja za lastno rabo	5	1,0	1,0	95,5
	Neznano	18	3,5	3,5	99,0
	Ni odgovora	5	1,0	1,0	100,0
	Total	509	100,0	100,0	

*Tabela 11: Poklic anketiranca-ke*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Zakonodajci-ke, visoki-e uradniki-ce in menedžerji-ke	50	9,8	9,8	9,8
	Strokovnjaki-nje	83	16,3	16,3	26,1
	Tehniki-ce in drugi strokovni-eisodelavci-ke	110	21,6	21,6	47,7
	Uradniki-ce	59	11,6	11,6	59,3
	Poklici za storitve, prodajalci-ke	73	14,3	14,3	73,7
	Kmetovalci-ke, gozdarji-ke, ribiči-ke, lovci-ke	10	2,0	2,0	75,6
	Poklici za neindustrijski način dela	48	9,4	9,4	85,1
	Upravljalci-ke strojev in naprav, industrijski izdelovalci-ke in sestavljalci-ke	14	2,8	2,8	87,8
	Poklici za preprosta dela	26	5,1	5,1	92,9
	Vojaški poklici	4	,8	,8	93,7
	Neznano	24	4,7	4,7	98,4
	Ni odgovora	8	1,6	1,6	100,0
	Total	509	100,0	100,0	

Tabela 12: Regija, v kateri živi anketiranec-ka

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pomurska regija	9	1,8	1,8	1,8
Podravska regija	6	1,2	1,2	2,9
Koroška regija	15	2,9	2,9	5,9
Savinjska regija	40	7,9	7,9	13,8
Zasavska regija	12	2,4	2,4	16,1
Spodnje posavska regija	17	3,3	3,3	19,4
Jugovzhodna Slovenija	47	9,2	9,2	28,7
Osrednje slovenska regija	221	43,4	43,4	72,1
Gorenjska regija	63	12,4	12,4	84,5
Notranjsko - kraška regija	28	5,5	5,5	90,0
Goriška regija	27	5,3	5,3	95,3
Obalno - kraška regija	22	4,3	4,3	99,6
Ni odgovora	2	,4	,4	100,0
Total	509	100,0	100,0	

Tabela od 13 do 21: Rezultati analize odgovorov v sklopu »Odnos delodajalcev do starejših zaposlenih (mnenje zaposlenih)«

Tabela 13: statistika

	Delodajalec ceni starejše	Starejše želi zadržati na delu	Dodatno izobraževa nje	Dodatna skrb za zdravje zaposlenih	Prerazporeditev na primerna del. Mesta	Fleksibiln o delo za starejše	Skrbi za zdravju prijazna del. Mesta	Skrbi za pozitivno vzdušje
N Valid	440	433	438	436	439	439	439	437
Missing	69	76	71	73	70	70	70	72
Mean	3,26	2,49	3,37	3,12	2,88	2,59	3,27	3,30
Std. Error of mean	,051	,059	,057	,056	,056	,053	,054	,057
Median	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Mode	3	1	3	3	3	3	3	4
Std. Deviation	1,070	1,221	1,188	1,162	1,173	1,111	1,130	1,197
Variance	1,145	1,491	1,410	1,351	1,377	1,233	1,277	1,433
Sum	1434	1079	1477	1360	1266	1137	1437	1440
Percentiles								
25	3,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00
50	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
75	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00

*Tabela 15: Starejše želi zadržati na delu*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sploh se ne strinjam	119	23,4	27,5	27,5
	Ne strinjam se	105	20,6	24,2	51,7
	Niti se ne strinjam niti se strinjam	112	22,0	25,9	77,6
	Strinjam se	71	13,9	16,4	94,0
	Popolnoma se strinjam	26	5,1	6,0	100,0
	Total	433	85,1	100,0	
Missing	Ne odgovarja	62	12,2		
	Ni odgovora	14	2,8		
	Total	76	14,9		
Total	509	100,0			

*Tabela 16: Dodatno izobraževanje*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sploh se ne strinjam	33	6,5	7,5	7,5
	Ne strinjam se	68	13,4	15,5	23,1
	Niti se ne strinjam niti se strinjam	130	25,5	29,7	52,7
	Strinjam se	117	23,0	26,7	79,5
	Popolnoma se strinjam	90	17,7	20,5	100,0
	Total	438	86,1	100,0	
Missing	Ne odgovarja	62	12,2		
	Ni odgovora	9	1,8		
	Total	71	13,9		
Total	509	100,0			

*Tabela 17: Dodatna skrb za zdravje zaposlenih*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sploh se ne strinjam	47	9,2	10,8	10,8
	Ne strinjam se	74	14,5	17,0	27,8
	Niti se ne strinjam niti se strinjam	151	29,7	34,6	62,4
	Strinjam se	108	21,2	24,8	87,2
	Popolnoma se strinjam	56	11,0	12,8	100,0
	Total	436	85,7	100,0	
Missing	Ne odgovarja	62	12,2		
	Ni odgovora	11	2,2		
	Total	73	14,3		
Total	509	100,0			

*Tabela 18: Prerazporeditev na primerna delovna mesta*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sploh se ne strinjam	65	12,8	14,8	14,8
	Ne strinjam se	96	18,9	21,9	36,7
	Niti se ne strinjam niti se strinjam	142	27,9	32,3	69,0
	Strinjam se	97	19,1	22,1	91,1
	Popolnoma se strinjam	39	7,7	8,9	100,0
	Total	439	86,2	100,0	
Missing	Ne odgovarja	62	12,2		
	Ni odgovora	8	1,6		
	Total	70	13,8		
Total	509	100,0			

*Tabela 19: Fleksibilno delo za starejše*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sploh se ne strinjam	84	16,5	19,1	19,1
	Ne strinjam se	124	24,4	28,2	47,4
	Niti se ne strinjam niti se strinjam	140	27,5	31,9	79,3
	Strinjam se	70	13,8	15,9	95,2
	Popolnoma se strinjam	21	4,1	4,8	100,0
	Total	439	86,2	100,0	
Missing	Ne odgovarja	62	12,2		
	Ni odgovora	8	1,6		
	Total	70	13,8		
Total	509	100,0			

*Tabela 20: Skrbi za zdravju prijazna delovna mesta*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sploh se ne strinjam	35	6,9	8,0	8,0
	Ne strinjam se	66	13,0	15,0	23,0
	Niti se ne strinjam niti se strinjam	147	28,9	33,5	56,5
	Strinjam se	126	24,8	28,7	85,2
	Popolnoma se strinjam	65	12,8	14,8	100,0
	Total	439	86,2	100,0	
Missing	Ne odgovarja	62	12,2		
	Ni odgovora	8	1,6		
	Total	70	13,8		
Total	509	100,0			

*Tabela 21: Skrbi za pozitivno vzdušje*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sploh se ne strinjam	39	7,7	8,9	8,9
	Ne strinjam se	76	14,9	17,4	26,3
	Niti se ne strinjam niti se strinjam	113	22,2	25,9	52,2
	Strinjam se	135	26,5	30,9	83,1
	Popolnoma se strinjam	74	14,5	16,9	100,0
	Total	437	85,9	100,0	
Missing	Ne odgovarja	62	12,2		
	Ni odgovora	9	1,8		
	System	1	,2		
	Total	72	14,1		
Total	509	100,0			

**Tabela od 22 do 27: Rezultati analize odgovorov v sklopu »Spremembe pokojninske zakonodaje in varčevanje za starost«**

*Tabela 22: Statistika*

		Podaljševanje delovne dobe neizogibno	Upokojitev naj se veže na delovno dobo	Podaljšanje obračunskega obdobja	Vsa dela všteti v pokojninsko osnovo	Drž.pokoj. Zadošča za fin.neodv. Starost	Dodatno varčujem za fin. Neodv. Starost
N	Valid	507	508	508	508	505	504
	Missing	2	1	1	1	4	5
Mean		2,92	3,98	2,49	3,92	2,10	3,56
Std. Error of Mean		,058	,054	,056	,053	,049	,059
Median		3,00	4,00	3,00	4,00	2,00	4,00
Mode		3	5	1	5	1	5
Std. Deviation		1,317	1,219	1,265	1,199	1,100	1,335
Variance		1,735	1,487	1,600	1,437	1,211	1,781
Sum		1480	2022	1267	1990	1059	1796
Percentiles	25	2,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00
	50	3,00	4,00	3,00	4,00	2,00	4,00
	75	4,00	5,00	3,00	5,00	3,00	5,00

*Tabela 23: Podaljševanje delovne dobe neizogibno*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sploh se ne strinjam	100	19,6	19,7	19,7
	Ne strinjam se	87	17,1	17,2	36,9
	Niti se ne strinjam niti se strinjam	148	29,1	29,2	66,1
	Strinjam se	98	19,3	19,3	85,4
	Popolnoma se strinjam	74	14,5	14,6	100,0
	Total	507	99,6	100,0	
Missing	Ni odgovora	2	,4		
Total		509	100,0		

*Tabela 23: Upokojitev naj se veže na delovno dobo*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sploh se ne strinjam	24	4,7	4,7	4,7
	Ne strinjam se	49	9,6	9,6	14,4
	Niti se ne strinjam niti se strinjam	91	17,9	17,9	32,3
	Strinjam se	93	18,3	18,3	50,6
	Popolnoma se strinjam	251	49,3	49,4	100,0
	Total	508	99,8	100,0	
Missing	Ni odgovora	1	,2		
Total		509	100,0		

*Tabela 24: Podaljšanje obračunskega obdobja*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sploh se ne strinjam	161	31,6	31,7	31,7
	Ne strinjam se	80	15,7	15,7	47,4
	Niti se ne strinjam niti se strinjam	158	31,0	31,1	78,5
	Strinjam se	73	14,3	14,4	92,9
	Popolnoma se strinjam	36	7,1	7,1	100,0
	Total	508	99,8	100,0	
Missing	Ni odgovora	1	,2		
Total		509	100,0		

*Tabela 25: Vsa dela vštovati v pokojninsko osnovo*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sploh se ne strinjam	30	5,9	5,9	5,9
	Ne strinjam se	34	6,7	6,7	12,6
	Niti se ne strinjam niti se strinjam	105	20,6	20,7	33,3
	Strinjam se	118	23,2	23,2	56,5
	Popolnoma se strinjam	221	43,4	43,5	100,0
	Total	508	99,8	100,0	
Missing	Ni odgovora	1	,2		
Total		509	100,0		

*Tabela 26: Državna pokojnina zadošča za finančno neodvisno starost*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sploh se ne strinjam	192	37,7	38,0	38,0
	Ne strinjam se	146	28,7	28,9	66,9
	Niti se ne strinjam niti se strinjam	110	21,6	21,8	88,7
	Strinjam se	40	7,9	7,9	96,6
	Popolnoma se strinjam	17	3,3	3,4	100,0
	Total	505	99,2	100,0	
Missing	Ni odgovora	4	,8		
Total		509	100,0		

Tabela 27: Dodatno varčujem za finančno neodvisno starost

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sploh se ne strinjam	55	10,8	10,9	10,9
	Ne strinjam se	57	11,2	11,3	22,2
	Niti se ne strinjam niti se strinjam	105	20,6	20,8	43,1
	Strinjam se	123	24,2	24,4	67,5
	Popolnoma se strinjam	164	32,2	32,5	100,0
	Total	504	99,0	100,0	
Missing	Ni odgovora	5	1,0		
Total		509	100,0		

**Tabela od 28 do 36: Rezultati analize odgovorov v sklopu »Podaljšanje delovne aktivnosti ali čim prejšnja upokojitev«**

Tabela 28: Statistika

		Delo s skrajšanim delovnim časom	Delo le nekaj ur dnevno ali tedensko	Delo s fleksibilnim delovnim časom	Ustrezno delovno mesto	Finančna spodbuda	Dobro počutje na delovnem mestu	Upokojite v kljub odbitkom	Upokojite v takoj izpolnitvi pogojev
N	Valid	508	508	506	508	507	503	505	507
	Missing	1	1	3	1	2	6	4	2
Mean		3,15	3,25	3,21	3,65	4,04	3,91	3,03	3,82
Std. Error of Mean		,059	,059	,059	,059	,050	,055	,060	,055
Median		3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00
Mode		3	4	4	5	5	5	3	5
Std. Deviation		1,331	1,326	1,324	1,323	1,122	1,235	1,340	1,247
Variance		1,771	1,758	1,754	1,751	1,259	1,526	1,795	1,556
Sum		1599	1651	1624	1854	2050	1968	1528	1939
Percentiles	25	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00
	50	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00
	75	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00



*Tabela 29: Delo s skrajšanim delovnim časom*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sploh se ne strinjam	86	16,9	16,9	16,9
	Ne strinjam se	65	12,8	12,8	29,7
	Niti se ne strinjam niti se strinjam	139	27,3	27,4	57,1
	Strinjam se	124	24,4	24,4	81,5
	Popolnoma se strinjam	94	18,5	18,5	100,0
	Total	508	99,8	100,0	
Missing	Ni odgovora	1	,2		
Total		509	100,0		

*Tabela 30: Delo le nekaj ur dnevno ali dni tedensko*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sploh se ne strinjam	80	15,7	15,7	15,7
	Ne strinjam se	58	11,4	11,4	27,2
	Niti se ne strinjam niti se strinjam	125	24,6	24,6	51,8
	Strinjam se	145	28,5	28,5	80,3
	Popolnoma se strinjam	100	19,6	19,7	100,0
	Total	508	99,8	100,0	
Missing	Ni odgovora	1	,2		
Total		509	100,0		

*Tabela 31: Delo s fleksibilnim delovnim časom*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sploh se ne strinjam	84	16,5	16,6	16,6
	Ne strinjam se	56	11,0	11,1	27,7
	Niti se ne strinjam niti se strinjam	129	25,3	25,5	53,2
	Strinjam se	144	28,3	28,5	81,6
	Popolnoma se strinjam	93	18,3	18,4	100,0
	Total	506	99,4	100,0	
Missing	Ni odgovora	3	,6		
Total		509	100,0		

*Tabela 32: Ustrezno delovno mesto*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sploh se ne strinjam	54	10,6	10,6	10,6
	Ne strinjam se	52	10,2	10,2	20,9
	Niti se ne strinjam niti se strinjam	84	16,5	16,5	37,4
	Strinjam se	146	28,7	28,7	66,1
	Popolnoma se strinjam	172	33,8	33,9	100,0
	Total	508	99,8	100,0	
Missing	Ni odgovora	1	,2		
Total		509	100,0		

*Tabela 33: Finančna spodbuda*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sploh se ne strinjam	27	5,3	5,3	5,3
	Ne strinjam se	20	3,9	3,9	9,3
	Niti se ne strinjam niti se strinjam	86	16,9	17,0	26,2
	Strinjam se	145	28,5	28,6	54,8
	Popolnoma se strinjam	229	45,0	45,2	100,0
	Total	507	99,6	100,0	
Missing	Ni odgovora	2	,4		
Total		509	100,0		

*Tabela 34: Dobro počutje na delovnem mestu*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sploh se ne strinjam	38	7,5	7,6	7,6
	Ne strinjam se	30	5,9	6,0	13,5
	Niti se ne strinjam niti se strinjam	89	17,5	17,7	31,2
	Strinjam se	127	25,0	25,2	56,5
	Popolnoma se strinjam	219	43,0	43,5	100,0
	Total	503	98,8	100,0	
Missing	Ni odgovora	6	1,2		
Total		509	100,0		

*Tabela 35: Upokojitev kljub odbitkom*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sploh se ne strinjam	88	17,3	17,4	17,4
	Ne strinjam se	83	16,3	16,4	33,9
	Niti se ne strinjam niti se strinjam	161	31,6	31,9	65,7
	Strinjam se	74	14,5	14,7	80,4
	Popolnoma se strinjam	99	19,4	19,6	100,0
	Total	505	99,2	100,0	
Missing	Ni odgovora	4	,8		
Total		509	100,0		

*Tabela 36: Upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sploh se ne strinjam	32	6,3	6,3	6,3
	Ne strinjam se	46	9,0	9,1	15,4
	Niti se ne strinjam niti se strinjam	116	22,8	22,9	38,3
	Strinjam se	98	19,3	19,3	57,6
	Popolnoma se strinjam	215	42,2	42,4	100,0
	Total	507	99,6	100,0	
Missing	Ni odgovora	2	,4		
Total		509	100,0		

**Tabela od 37 do 45: Rezultati analize odgovorov v sklopu »Čas po upokojitvi«**

*Tabela 37: Statistika*

		Veselim se upokojitve - več časa...	Ob upokojitvi bom star-a in onemogel-a	Nič več problemov na delovnem mestu	Upokojitev - socialna varnost	Skrb - premalo sredstev za preživetje	Delo po zmožnostih tudi po upokojitvi	Pomoč domačim	Vključitev v dobrodelne organizacije
N	Valid	492	490	491	490	493	489	492	492
	Missing	17	19	18	19	16	20	17	17
Mean		3,89	3,09	3,87	2,82	3,54	3,22	4,14	2,94
Std. Error of Mean		,053	,061	,050	,055	,055	,049	,043	,053
Median		4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00
Mode		5	3	5	3	3	3	5	3
Std. Deviation		1,171	1,344	1,107	1,223	1,218	1,090	,962	1,175
Variance		1,370	1,805	1,225	1,495	1,484	1,189	,926	1,381
Sum		1913	1515	1899	1381	1747	1575	2039	1446
Percentil 25		3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00
es	50	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00
	75	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00

*Tabela 38: Veselim se upokojitve – več časa...*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sploh se ne strinjam	26	5,1	5,3	5,3
	Ne strinjam se	38	7,5	7,7	13,0
	Niti se ne strinjam niti se strinjam	97	19,1	19,7	32,7
	Strinjam se	135	26,5	27,4	60,2
	Popolnoma se strinjam	196	38,5	39,8	100,0
	Total	492	96,7	100,0	
Missing	Ne odgovarja	13	2,6		
	Ni odgovora	4	,8		
	Total	17	3,3		
Total		509	100,0		

*Tabela 39: Ob upokojitvi bom star-a in onemogel-a*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sploh se ne strinjam	85	16,7	17,3	17,3
	Ne strinjam se	74	14,5	15,1	32,4
	Niti se ne strinjam niti se strinjam	134	26,3	27,3	59,8
	Strinjam se	105	20,6	21,4	81,2
	Popolnoma se strinjam	92	18,1	18,8	100,0
	Total	490	96,3	100,0	
Missing	Ne odgovarja	13	2,6		
	Ni odgovora	6	1,2		
	Total	19	3,7		
Total	509	100,0			

*Tabela 40: Nič več problemov na delovnem mestu*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sploh se ne strinjam	19	3,7	3,9	3,9
	Ne strinjam se	40	7,9	8,1	12,0
	Niti se ne strinjam niti se strinjam	103	20,2	21,0	33,0
	Strinjam se	154	30,3	31,4	64,4
	Popolnoma se strinjam	175	34,4	35,6	100,0
	Total	491	96,5	100,0	
Missing	Ne odgovarja	13	2,6		
	Ni odgovora	5	1,0		
	Total	18	3,5		
Total	509	100,0			

*Tabela 41: Upokojitev – socialna varnost*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sploh se ne strinjam	85	16,7	17,3	17,3
	Ne strinjam se	107	21,0	21,8	39,2
	Niti se ne strinjam niti se strinjam	166	32,6	33,9	73,1
	Strinjam se	76	14,9	15,5	88,6
	Popolnoma se strinjam	56	11,0	11,4	100,0
	Total	490	96,3	100,0	
Missing	Ne odgovarja	13	2,6		
	Ni odgovora	6	1,2		
	Total	19	3,7		
Total	509	100,0			

Tabela 42: Skrb – premalo sredstev za preživetje

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sploh se ne strinjam	37	7,3	7,5	7,5
	Ne strinjam se	55	10,8	11,2	18,7
	Niti se ne strinjam niti se strinjam	142	27,9	28,8	47,5
	Strinjam se	121	23,8	24,5	72,0
	Popolnoma se strinjam	138	27,1	28,0	100,0
	Total	493	96,9	100,0	
Missing	Ne odgovarja	13	2,6		
	Ni odgovora	3	,6		
	Total	16	3,1		
Total	509	100,0			

Tabela 43: Delo po zmožnostih tudi po upokojitvi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sploh se ne strinjam	39	7,7	8,0	8,0
	Ne strinjam se	70	13,8	14,3	22,3
	Niti se ne strinjam niti se strinjam	185	36,3	37,8	60,1
	Strinjam se	134	26,3	27,4	87,5
	Popolnoma se strinjam	61	12,0	12,5	100,0
	Total	489	96,1	100,0	
Missing	Ne odgovarja	13	2,6		
	Ni odgovora	7	1,4		
	Total	20	3,9		
Total	509	100,0			

Tabela 44: Pomoč domačim

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sploh se ne strinjam	8	1,6	1,6	1,6
	Ne strinjam se	24	4,7	4,9	6,5
	Niti se ne strinjam niti se strinjam	77	15,1	15,7	22,2
	Strinjam se	163	32,0	33,1	55,3
	Popolnoma se strinjam	220	43,2	44,7	100,0
	Total	492	96,7	100,0	
Missing	Ne odgovarja	13	2,6		
	Ni odgovora	4	,8		
	Total	17	3,3		
Total	509	100,0			

Tabela 45: Vključitev v dobrodelne organizacije

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sploh se ne strinjam	63	12,4	12,8	12,8
	Ne strinjam se	105	20,6	21,3	34,1
	Niti se ne strinjam niti se strinjam	184	36,1	37,4	71,5
	Strinjam se	79	15,5	16,1	87,6
	Popolnoma se strinjam	61	12,0	12,4	100,0
	Total	492	96,7	100,0	
Missing	Ne odgovarja	13	2,6		
	Ni odgovora	4	,8		
	Total	17	3,3		
Total		509	100,0		

Tabela od 46 do 50: Rezultati preverjanja vpliva spola anketiranih na željo po upokojitvi takoj po izpolnitvi pogojev

Tabela 46: Spol anketiranca-ke \* upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev Crosstabulation

			Upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev					Total
			Sploh se ne strinjam	Ne strinjam se	Niti se ne strinjam niti se strinjam	Strinjam se	Popolnoma se strinjam	
Spol anketiranca-ke	Moški	Count	13	20	42	43	69	187
		% within spol anketiranca-ke	7,0%	10,7%	22,5%	23,0%	36,9%	100,0%
		% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	40,6%	43,5%	36,2%	43,9%	32,1%	36,9%
		% of Total	2,6%	3,9%	8,3%	8,5%	13,6%	36,9%
	Ženska	Count	19	26	73	55	146	319
		% within spol anketiranca-ke	6,0%	8,2%	22,9%	17,2%	45,8%	100,0%
		% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	59,4%	56,5%	62,9%	56,1%	67,9%	62,9%
		% of Total	3,7%	5,1%	14,4%	10,8%	28,8%	62,9%
	Ni odgovora	Count	0	0	1	0	0	1
		% within spol anketiranca-ke	,0%	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
		% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	,0%	,0%	,9%	,0%	,0%	,2%
		% of Total	,0%	,0%	,2%	,0%	,0%	,2%
Total	Count	32	46	116	98	215	507	
	% within spol anketiranca-ke	6,3%	9,1%	22,9%	19,3%	42,4%	100,0%	
	% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	6,3%	9,1%	22,9%	19,3%	42,4%	100,0%	

Tabela 47: Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,619 <sup>a</sup>	8	,375
Likelihood Ratio	8,169	8	,417
Linear-by-Linear Association	,250	1	,617
N of Valid Cases	507		

A. 5 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,06.

Tabela 48: Symmetric Measures

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,130	,375
Cramer's V	,092	,375
N of Valid Cases	507	

## T-Test

Tabela 49: Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	Equal variances assumed	,051	,822	-1,439	504	,151	-,165	,115	-,391	,060
	Equal variances not assumed			-1,434	385,885	,152	-,165	,115	-,392	,061

Tabela 50: Group Statistics

	Spol anketiranca-ke	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	Moški	187	3,72	1,256	,092
	Ženska	319	3,89	1,241	,069



**Tabela od 51 do 56: Rezultati preverjanja vpliva starosti anketiranih na željo po upokojitvi takoj po izpolnitvi pogojev**

*Tabela 51: Starost – razredi \* upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev Crosstabulation*

			upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev					Total
			sploh se ne strinjam	ne strinjam se	niti se ne strinjam niti se strinjam	strinjam se	popolnoma se strinjam	
starost_razredi	1,00	Count	13	18	52	41	95	219
		% within starost_razredi	5,9%	8,2%	23,7%	18,7%	43,4%	100,0%
		% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	40,6%	39,1%	45,2%	41,8%	44,2%	43,3%
		% of Total	2,6%	3,6%	10,3%	8,1%	18,8%	43,3%
	2,00	Count	10	22	38	40	70	180
		% within starost_razredi	5,6%	12,2%	21,1%	22,2%	38,9%	100,0%
		% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	31,3%	47,8%	33,0%	40,8%	32,6%	35,6%
		% of Total	2,0%	4,3%	7,5%	7,9%	13,8%	35,6%
	3,00	Count	7	5	20	8	37	77
		% within starost_razredi	9,1%	6,5%	26,0%	10,4%	48,1%	100,0%
		% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	21,9%	10,9%	17,4%	8,2%	17,2%	15,2%
		% of Total	1,4%	1,0%	4,0%	1,6%	7,3%	15,2%
	4,00	Count	2	1	5	9	13	30
		% within starost_razredi	6,7%	3,3%	16,7%	30,0%	43,3%	100,0%
		% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	6,3%	2,2%	4,3%	9,2%	6,0%	5,9%
		% of Total	,4%	,2%	1,0%	1,8%	2,6%	5,9%
Total		Count	32	46	115	98	215	506
		% within starost_razredi	6,3%	9,1%	22,7%	19,4%	42,5%	100,0%
		% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	6,3%	9,1%	22,7%	19,4%	42,5%	100,0%

*Tabela 52: Chi-Square Tests*

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13,012 <sup>a</sup>	12	,368
Likelihood Ratio	13,541	12	,331
Linear-by-Linear Association	,022	1	,881
N of Valid Cases	506		

A. 3 cells (15,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,90.

*Tabela 53: Symmetric Measures*

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,160	,368
	Cramer's V	,093	,368
N of Valid Cases		506	

## Oneway

*Tabela 54: Descriptives – upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev*

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1,00	219	3,85	1,233	,083	3,69	4,02	1	5
2,00	180	3,77	1,242	,093	3,58	3,95	1	5
3,00	77	3,82	1,345	,153	3,51	4,12	1	5
4,00	30	4,00	1,174	,214	3,56	4,44	1	5
Total	506	3,83	1,248	,055	3,72	3,94	1	5

*Tabela 55: ANOVA – upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev*

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,717	3	,572	,366	,778
Within Groups	784,979	502	1,564		
Total	786,696	505			

## Post Hoc Tests

*Tabela 56: Multiple Comparisons – upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev – LSD*

(I) starost_razredi	(J) starost_razredi	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1,00	2,00	,087	,126	,488	-,16	,33
	3,00	,036	,166	,829	-,29	,36
	4,00	-,146	,243	,549	-,62	,33
2,00	1,00	-,087	,126	,488	-,33	,16
	3,00	-,052	,170	,762	-,39	,28
	4,00	-,233	,247	,344	-,72	,25
3,00	1,00	-,036	,166	,829	-,36	,29
	2,00	,052	,170	,762	-,28	,39
	4,00	-,182	,269	,500	-,71	,35
4,00	1,00	,146	,243	,549	-,33	,62
	2,00	,233	,247	,344	-,25	,72
	3,00	,182	,269	,500	-,35	,71

**Tabela od 57 do 65: Rezultati preverjanja vpliva dejavnosti zaposlitve, poklica in regije na željo po upokojitvi takoj po izpolnitvi pogojev**

*Tabela 57: Dejavnost zaposlitve anketiranca-ke \* upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev*

			Upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev					Total
			Sploh se ne strinjam	Ne strinjam se	Niti se ne strinjam niti se strinjam	Strinjam se	Popolnoma se strinjam	
Dejavnost zaposlitve anketiranca-ke	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	Count	0	1	1	3	4	9
		% within dejavnost zaposlitve anketiranca-ke	,0%	11,1%	11,1%	33,3%	44,4%	100,0%
		% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	,0%	2,2%	,9%	3,1%	1,9%	1,8%
		% of Total	,0%	,2%	,2%	,6%	,8%	1,8%
Rudarstvo		Count	0	0	0	0	2	2
		% within dejavnost zaposlitve anketiranca-ke	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
		% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	,0%	,0%	,0%	,0%	,9%	,4%
		% of Total	,0%	,0%	,0%	,0%	,4%	,4%
Predelovalne dejavnosti		Count	0	3	26	14	31	74
		% within dejavnost zaposlitve anketiranca-ke	,0%	4,1%	35,1%	18,9%	41,9%	100,0%
		% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	,0%	6,5%	22,4%	14,3%	14,4%	14,6%
		% of Total	,0%	,6%	5,1%	2,8%	6,1%	14,6%
Oskrba z električno energijo, plinom in paro		Count	0	1	0	0	1	2
		% within dejavnost zaposlitve anketiranca-ke	,0%	50,0%	,0%	,0%	50,0%	100,0%
		% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	,0%	2,2%	,0%	,0%	,5%	,4%
		% of Total	,0%	,2%	,0%	,0%	,2%	,4%
Oskrba z vodo, ravnanje z odpadki, saniranje okolja		Count	0	1	0	0	1	2
		% within dejavnost zaposlitve anketiranca-ke	,0%	50,0%	,0%	,0%	50,0%	100,0%
		% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	,0%	2,2%	,0%	,0%	,5%	,4%
		% of Total	,0%	,2%	,0%	,0%	,2%	,4%
Gradbeništvo		Count	2	1	7	4	16	30
		% within dejavnost zaposlitve anketiranca-ke	6,7%	3,3%	23,3%	13,3%	53,3%	100,0%
		% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	6,3%	2,2%	6,0%	4,1%	7,4%	5,9%
		% of Total	,4%	,2%	1,4%	,8%	3,2%	5,9%
Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil		Count	10	5	11	21	34	81
		% within dejavnost zaposlitve anketiranca-ke	12,3%	6,2%	13,6%	25,9%	42,0%	100,0%
		% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	31,3%	10,9%	9,5%	21,4%	15,8%	16,0%
		% of Total	2,0%	1,0%	2,2%	4,1%	6,7%	16,0%

»se nadaljuje«

»nadaljevanje«							
Promet in skladiščenje	Count	0	2	3	6	14	25
	% within dejavnost zaposlitve anketiranca-ke	,0%	8,0%	12,0%	24,0%	56,0%	100,0%
	% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	,0%	4,3%	2,6%	6,1%	6,5%	4,9%
	% of Total	,0%	,4%	,6%	1,2%	2,8%	4,9%
Gostinstvo	Count	0	2	6	3	6	17
	% within dejavnost zaposlitve anketiranca-ke	,0%	11,8%	35,3%	17,6%	35,3%	100,0%
	% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	,0%	4,3%	5,2%	3,1%	2,8%	3,4%
	% of Total	,0%	,4%	1,2%	,6%	1,2%	3,4%
Informacijske in komunikacijske dejavnosti	Count	1	3	1	4	5	14
	% within dejavnost zaposlitve anketiranca-ke	7,1%	21,4%	7,1%	28,6%	35,7%	100,0%
	% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	3,1%	6,5%	,9%	4,1%	2,3%	2,8%
	% of Total	,2%	,6%	,2%	,8%	1,0%	2,8%
Finančne in zavarovalniške dejavnosti	Count	4	2	11	8	15	40
	% within dejavnost zaposlitve anketiranca-ke	10,0%	5,0%	27,5%	20,0%	37,5%	100,0%
	% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	12,5%	4,3%	9,5%	8,2%	7,0%	7,9%
	% of Total	,8%	,4%	2,2%	1,6%	3,0%	7,9%
Poslovanje z nepremičninami	Count	0	2	3	1	2	8
	% within dejavnost zaposlitve anketiranca-ke	,0%	25,0%	37,5%	12,5%	25,0%	100,0%
	% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	,0%	4,3%	2,6%	1,0%	,9%	1,6%
	% of Total	,0%	,4%	,6%	,2%	,4%	1,6%
Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti	Count	3	3	1	3	7	17
	% within dejavnost zaposlitve anketiranca-ke	17,6%	17,6%	5,9%	17,6%	41,2%	100,0%
	% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	9,4%	6,5%	,9%	3,1%	3,3%	3,4%
	% of Total	,6%	,6%	,2%	,6%	1,4%	3,4%
Druge raznovrstne poslovne dejavnosti	Count	0	0	10	10	5	25
	% within dejavnost zaposlitve anketiranca-ke	,0%	,0%	40,0%	40,0%	20,0%	100,0%
	% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	,0%	,0%	8,6%	10,2%	2,3%	4,9%
	% of Total	,0%	,0%	2,0%	2,0%	1,0%	4,9%
Dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti	Count	4	5	13	6	25	53
	% within dejavnost zaposlitve anketiranca-ke	7,5%	9,4%	24,5%	11,3%	47,2%	100,0%
	% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	12,5%	10,9%	11,2%	6,1%	11,6%	10,5%
	% of Total	,8%	1,0%	2,6%	1,2%	4,9%	10,5%
							»se nadaljuje

»nadaljevanje«	Count	2	2	10	2	14	30
Izobraževanje	% within dejavnost zaposlitve anketiranca-ke	6,7%	6,7%	33,3%	6,7%	46,7%	100,0%
	% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	6,3%	4,3%	8,6%	2,0%	6,5%	5,9%
	% of Total	,4%	,4%	2,0%	,4%	2,8%	5,9%
Zdravstvo in socialno varstvo	Count	3	4	6	6	17	36
	% within dejavnost zaposlitve anketiranca-ke	8,3%	11,1%	16,7%	16,7%	47,2%	100,0%
	% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	9,4%	8,7%	5,2%	6,1%	7,9%	7,1%
	% of Total	,6%	,8%	1,2%	1,2%	3,4%	7,1%
Kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti	Count	2	0	2	0	1	5
	% within dejavnost zaposlitve anketiranca-ke	40,0%	,0%	40,0%	,0%	20,0%	100,0%
	% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	6,3%	,0%	1,7%	,0%	,5%	1,0%
	% of Total	,4%	,0%	,4%	,0%	,2%	1,0%
Druge dejavnosti	Count	0	1	2	2	5	10
	% within dejavnost zaposlitve anketiranca-ke	,0%	10,0%	20,0%	20,0%	50,0%	100,0%
	% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	,0%	2,2%	1,7%	2,0%	2,3%	2,0%
	% of Total	,0%	,2%	,4%	,4%	1,0%	2,0%
Dejavnost gospodinjstev z zaposlenim hišnim osebjem, proizvodnja za lastno rabo	Count	1	2	0	1	1	5
	% within dejavnost zaposlitve anketiranca-ke	20,0%	40,0%	,0%	20,0%	20,0%	100,0%
	% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	3,1%	4,3%	,0%	1,0%	,5%	1,0%
	% of Total	,2%	,4%	,0%	,2%	,2%	1,0%
Neznano	Count	0	5	3	3	6	17
	% within dejavnost zaposlitve anketiranca-ke	,0%	29,4%	17,6%	17,6%	35,3%	100,0%
	% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	,0%	10,9%	2,6%	3,1%	2,8%	3,4%
	% of Total	,0%	1,0%	,6%	,6%	1,2%	3,4%
Ni odgovora	Count	0	1	0	1	3	5
	% within dejavnost zaposlitve anketiranca-ke	,0%	20,0%	,0%	20,0%	60,0%	100,0%
	% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	,0%	2,2%	,0%	1,0%	1,4%	1,0%
	% of Total	,0%	,2%	,0%	,2%	,6%	1,0%
Total	Count	32	46	116	98	215	507
	% within dejavnost zaposlitve anketiranca-ke	6,3%	9,1%	22,9%	19,3%	42,4%	100,0%
	% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	6,3%	9,1%	22,9%	19,3%	42,4%	100,0%

Tabela 58: Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	119,607 <sup>a</sup>	84	,007
Likelihood Ratio	123,509	84	,003
Linear-by-Linear Association	,278	1	,598
N of Valid Cases	507		

A. 78 cells (70,9%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,13.

Tabela 59: Symmetric Measures

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,486
	Cramer's V	,243
N of Valid Cases	507	

Tabela 60: Poklic anketiranca-ke \* upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev

		Upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev					Total
		Sploh se ne strinjam	Ne strinjam se	Niti se ne strinjam niti se strinjam	Strinjam se	Popolnoma se strinjam	
Poklic anketiranca-ke	Zakonodajci-ke, Count	5	8	7	10	20	50
	visoki-e uradniki-ce in menedžerji-ke						
	% within poklic anketiranca-ke	10,0%	16,0%	14,0%	20,0%	40,0%	100,0%
	% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	15,6%	17,4%	6,0%	10,2%	9,3%	9,9%
	% of Total	1,0%	1,6%	1,4%	2,0%	3,9%	9,9%
Strokovnjaki-nje	Count	10	11	22	12	27	82
	% within poklic anketiranca-ke	12,2%	13,4%	26,8%	14,6%	32,9%	100,0%
	% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	31,3%	23,9%	19,0%	12,2%	12,6%	16,2%
	% of Total	2,0%	2,2%	4,3%	2,4%	5,3%	16,2%
Tehniki-ce in drugi strokovni-eisodelavci-ke	Count	5	5	36	17	47	110
	% within poklic anketiranca-ke	4,5%	4,5%	32,7%	15,5%	42,7%	100,0%
	% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	15,6%	10,9%	31,0%	17,3%	21,9%	21,7%
	% of Total	1,0%	1,0%	7,1%	3,4%	9,3%	21,7%
Uradniki-ce	Count	3	2	11	9	34	59
	% within poklic anketiranca-ke	5,1%	3,4%	18,6%	15,3%	57,6%	100,0%
	% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	9,4%	4,3%	9,5%	9,2%	15,8%	11,6%
	% of Total	,6%	,4%	2,2%	1,8%	6,7%	11,6%
Poklici za storitve, prodajalci-ke	Count	3	6	17	17	30	73
	% within poklic anketiranca-ke	4,1%	8,2%	23,3%	23,3%	41,1%	100,0%
	% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	9,4%	13,0%	14,7%	17,3%	14,0%	14,4%
	% of Total	,6%	1,2%	3,4%	3,4%	5,9%	14,4%

»se nadaljuje«

»nadaljevanje«	Count	0	1	1	2	6	10
Kmetovalci-ke, gozdarji-ke, ribiči-ke, lovci-ke	% within poklic anketiranca-ke	,0%	10,0%	10,0%	20,0%	60,0%	100,0%
	% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	,0%	2,2%	,9%	2,0%	2,8%	2,0%
	% of Total	,0%	,2%	,2%	,4%	1,2%	2,0%
Poklici za neindustrijski način dela	Count	3	2	6	16	21	48
	% within poklic anketiranca-ke	6,3%	4,2%	12,5%	33,3%	43,8%	100,0%
	% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	9,4%	4,3%	5,2%	16,3%	9,8%	9,5%
	% of Total	,6%	,4%	1,2%	3,2%	4,1%	9,5%
Upravljalci-ke strojev in naprav, industrijski izdelovalci-ke in sestavljalci-ke	Count	0	2	4	3	5	14
	% within poklic anketiranca-ke	,0%	14,3%	28,6%	21,4%	35,7%	100,0%
	% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	,0%	4,3%	3,4%	3,1%	2,3%	2,8%
	% of Total	,0%	,4%	,8%	,6%	1,0%	2,8%
Poklici za preprosta dela	Count	2	2	3	5	13	25
	% within poklic anketiranca-ke	8,0%	8,0%	12,0%	20,0%	52,0%	100,0%
	% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	6,3%	4,3%	2,6%	5,1%	6,0%	4,9%
	% of Total	,4%	,4%	,6%	1,0%	2,6%	4,9%
Vojaški poklici	Count	1	1	1	0	1	4
	% within poklic anketiranca-ke	25,0%	25,0%	25,0%	,0%	25,0%	100,0%
	% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	3,1%	2,2%	,9%	,0%	,5%	,8%
	% of Total	,2%	,2%	,2%	,0%	,2%	,8%
Neznano	Count	0	3	7	6	8	24
	% within poklic anketiranca-ke	,0%	12,5%	29,2%	25,0%	33,3%	100,0%
	% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	,0%	6,5%	6,0%	6,1%	3,7%	4,7%
	% of Total	,0%	,6%	1,4%	1,2%	1,6%	4,7%
Ni odgovora	Count	0	3	1	1	3	8
	% within poklic anketiranca-ke	,0%	37,5%	12,5%	12,5%	37,5%	100,0%
	% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	,0%	6,5%	,9%	1,0%	1,4%	1,6%
	% of Total	,0%	,6%	,2%	,2%	,6%	1,6%
Total	Count	32	46	116	98	215	507
	% within poklic anketiranca-ke	6,3%	9,1%	22,9%	19,3%	42,4%	100,0%
	% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	6,3%	9,1%	22,9%	19,3%	42,4%	100,0%

Tabela 61: Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	61,125 <sup>a</sup>	44	,045
Likelihood Ratio	60,441	44	,050
Linear-by-Linear Association	,135	1	,713
N of Valid Cases	507		

a. 31 cells (51,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,25.

Tabela 62: Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,347	,045
	Cramer's V	,174	,045
N of Valid Cases		507	

Tabela 63: Regija, v kateri živi anketiranec-ka \* upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev

			Upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev					Total
			Sploh se ne strinjam	Ne strinjam se	Niti se ne strinjam niti se strinjam	Strinjam se	Popolnoma se strinjam	
Regija, v kateri živi anketiranec-ka	Pomurska regija	Count	1	0	1	2	4	8
		% within regija, v kateri živi anketiranec-ka	12,5%	,0%	12,5%	25,0%	50,0%	100,0%
		% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	3,1%	,0%	,9%	2,0%	1,9%	1,6%
		% of Total	,2%	,0%	,2%	,4%	,8%	1,6%
Podravska regija		Count	0	0	2	1	3	6
		% within regija, v kateri živi anketiranec-ka	,0%	,0%	33,3%	16,7%	50,0%	100,0%
		% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	,0%	,0%	1,7%	1,0%	1,4%	1,2%
		% of Total	,0%	,0%	,4%	,2%	,6%	1,2%
Koroška regija		Count	0	3	4	1	7	15
		% within regija, v kateri živi anketiranec-ka	,0%	20,0%	26,7%	6,7%	46,7%	100,0%
		% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	,0%	6,5%	3,4%	1,0%	3,3%	3,0%
		% of Total	,0%	,6%	,8%	,2%	1,4%	3,0%
Savinjska regija		Count	2	4	10	9	15	40
		% within regija, v kateri živi anketiranec-ka	5,0%	10,0%	25,0%	22,5%	37,5%	100,0%
		% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	6,3%	8,7%	8,6%	9,2%	7,0%	7,9%
		% of Total	,4%	,8%	2,0%	1,8%	3,0%	7,9%
Zasavska regija		Count	1	2	1	4	4	12
		% within regija, v kateri živi anketiranec-ka	8,3%	16,7%	8,3%	33,3%	33,3%	100,0%
		% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	3,1%	4,3%	,9%	4,1%	1,9%	2,4%
		% of Total	,2%	,4%	,2%	,8%	,8%	2,4%
Spodnje posavska regija		Count	2	1	5	4	5	17
		% within regija, v kateri živi anketiranec-ka	11,8%	5,9%	29,4%	23,5%	29,4%	100,0%
		% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	6,3%	2,2%	4,3%	4,1%	2,3%	3,4%
		% of Total	,4%	,2%	1,0%	,8%	1,0%	3,4%



»nadaljevanje« Jugovzhodna Slovenija	Count	1	4	12	11	19	47
	% within regija, v kateri živi anketiranec-ka	2,1%	8,5%	25,5%	23,4%	40,4%	100,0%
	% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	3,1%	8,7%	10,3%	11,2%	8,8%	9,3%
	% of Total	,2%	,8%	2,4%	2,2%	3,7%	9,3%
Osrednje slovenska regija	Count	16	19	45	38	102	220
	% within regija, v kateri živi anketiranec-ka	7,3%	8,6%	20,5%	17,3%	46,4%	100,0%
	% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	50,0%	41,3%	38,8%	38,8%	47,4%	43,4%
	% of Total	3,2%	3,7%	8,9%	7,5%	20,1%	43,4%
Gorenjska regija	Count	4	7	16	11	25	63
	% within regija, v kateri živi anketiranec-ka	6,3%	11,1%	25,4%	17,5%	39,7%	100,0%
	% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	12,5%	15,2%	13,8%	11,2%	11,6%	12,4%
	% of Total	,8%	1,4%	3,2%	2,2%	4,9%	12,4%
Notranjsko - kraška regija	Count	1	2	8	3	14	28
	% within regija, v kateri živi anketiranec-ka	3,6%	7,1%	28,6%	10,7%	50,0%	100,0%
	% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	3,1%	4,3%	6,9%	3,1%	6,5%	5,5%
	% of Total	,2%	,4%	1,6%	,6%	2,8%	5,5%
Goriška regija	Count	2	1	4	8	12	27
	% within regija, v kateri živi anketiranec-ka	7,4%	3,7%	14,8%	29,6%	44,4%	100,0%
	% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	6,3%	2,2%	3,4%	8,2%	5,6%	5,3%
	% of Total	,4%	,2%	,8%	1,6%	2,4%	5,3%
Obalno - kraška regija	Count	2	3	7	5	5	22
	% within regija, v kateri živi anketiranec-ka	9,1%	13,6%	31,8%	22,7%	22,7%	100,0%
	% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	6,3%	6,5%	6,0%	5,1%	2,3%	4,3%
	% of Total	,4%	,6%	1,4%	1,0%	1,0%	4,3%
Ni odgovora	Count	0	0	1	1	0	2
	% within regija, v kateri živi anketiranec-ka	,0%	,0%	50,0%	50,0%	,0%	100,0%
	% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	,0%	,0%	,9%	1,0%	,0%	,4%
	% of Total	,0%	,0%	,2%	,2%	,0%	,4%
Total	Count	32	46	116	98	215	507
	% within regija, v kateri živi anketiranec-ka	6,3%	9,1%	22,9%	19,3%	42,4%	100,0%
	% within upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	6,3%	9,1%	22,9%	19,3%	42,4%	100,0%

*Tabela 64: Chi-Square Tests*

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	30,435 <sup>a</sup>	48	,977
Likelihood Ratio	34,460	48	,929
Linear-by-Linear Association	,239	1	,625
N of Valid Cases	507		

A. 39 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,13.

*Tabela 65: Symmetric Measures*

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,245	,977
Cramer's V	,123	,977
N of Valid Cases	507	

**Tabela od 66 do 83: Rezultati preverjanja vpliva neto dohodka, statusa partnerja in dosežene izobrazbe na željo po upokojitvi takoj po izpolnitvi pogojev**

*Tabela 66: Mesečni neto dohodek*

	Mean	Std. Deviation	N
Upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	3,82	1,247	507
Mesečni neto dohodek anketiranca-ke	3,43	7,510	507

*Tabela 67: Correlations*

		Upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	Mesečni neto dohodek anketiranca-ke
Pearson Correlation	Upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	1,000	-,045
	Mesečni neto dohodek anketiranca-ke	-,045	1,000
Sig. (1-tailed)	Upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev		,155
	Mesečni neto dohodek anketiranca-ke	,155	
N	Upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	507	507
	Mesečni neto dohodek anketiranca-ke	507	507

*Tabela 68: Model Summary<sup>p</sup>*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,045 <sup>a</sup>	,002	,000	1,247

A. Predictors: (Constant), mesečni neto dohodek anketiranca-ke

B. Dependent Variable: upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev

*Tabela 69: Anova<sup>p</sup>*

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,610	1	1,610	1,035	,309 <sup>a</sup>
	Residual	785,766	505	1,556		
	Total	787,377	506			

A. Predictors: (Constant), mesečni neto dohodek anketiranca-ke

B. Dependent Variable: upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev

*Tabela 70: Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,846	,061		63,333	,000
	Mesečni neto dohodek anketiranca-ke	-,007	,007	-,045	-1,006	,315

A. Dependent Variable: upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev

*Tabela 71: Residuals Statistics<sup>a</sup>*

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,11	3,84	3,82	,056	507
Residual	-2,843	1,893	,000	1,246	507
Std. Predicted Value	-12,725	,324	,000	1,000	507
Std. Residual	-2,279	1,518	,000	,999	507

A. Dependent Variable: upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev

## Status partnerja

*Tabela 72: Status partnerja*

	Mean	Std. Deviation	N
Upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	3,82	1,247	507
Status partnerja	1,78	6,194	507

*Tabela 73: Correlations*

		upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	status partnerja
Pearson Correlation	upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	1,000	,005
	status partnerja	,005	1,000
Sig. (1-tailed)	upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev		,456
	status partnerja	,456	
N	upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	507	507
	status partnerja	507	507

*Tabela 74: Model Summary<sup>b</sup>*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,005 <sup>a</sup>	,000	-,002	1,249

a. Predictors: (Constant), status partnerja

b. Dependent Variable: upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev

*Tabela 75: Anova<sup>b</sup>*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,019	1	,019	,012	,912 <sup>a</sup>
	Residual	787,358	505	1,559		
	Total	787,377	506			

a. Predictors: (Constant), status partnerja

b. Dependent Variable: upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev

*Tabela 76: Coefficients*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,823	,058		66,256	,000
	Status partnerja	,001	,009	,005	,110	,912

A. Dependent Variable: upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev

*Tabela 77: Residuals Statistics<sup>a</sup>*

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,82	3,92	3,82	,006	507
Residual	-2,827	1,176	,000	1,247	507
Std. Predicted Value	-,125	15,695	,000	1,000	507
Std. Residual	-2,264	,942	,000	,999	507

A. Dependent Variable: upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev

## Dosežena izobrazba

*Tabela 78: Dosežena izobrazba*

	Mean	Std. Deviation	N
Upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	3,82	1,247	507
Dosežena izobrazba	4,69	1,116	507

Tabela 79: Correlations

		Upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	Dosežena izobrazba
Pearson Correlation	Upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	1,000	-,231
	Dosežena izobrazba	-,231	1,000
Sig. (1-tailed)	Upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev		,000
	Dosežena izobrazba	,000	
N	Upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev	507	507
	Dosežena izobrazba	507	507

Tabela 80: Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,231 <sup>a</sup>	,053	,051	1,215

A. Predictors: (Constant), dosežena izobrazba

B. Dependent Variable: upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev

Tabela 81: Anova<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41,920	1	41,920	28,398	,000 <sup>a</sup>
	Residual	745,456	505	1,476		
	Total	787,377	506			

A. Predictors: (Constant), dosežena izobrazba

B. Dependent Variable: upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev

Tabela 82: Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,034	,233		21,578	,000
	Dosežena izobrazba	-,258	,048	-,231	-5,329	,000

A. Dependent Variable: upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev

Tabela 83: Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,23	4,78	3,82	,288	507
Residual	-3,002	1,771	,000	1,214	507
Std. Predicted Value	-2,069	3,306	,000	1,000	507
Std. Residual	-2,471	1,458	,000	,999	507

A. Dependent Variable: upokojitev takoj po izpolnitvi pogojev

