



# Dejavniki in poti upokojevanja v Sloveniji

Klemen Širok

Management



*Dejavniki in poti upokojevanja v Sloveniji*

Znanstvene monografije  
Fakultete za management Koper

*Glavna urednica*

izr. prof. dr. Anita Trnavčević

*Uredniški odbor*

izr. prof. dr. Roberto Biloslavo

prof. dr. Štefan Bojnec

prof. dr. Slavko Dolinšek

doc. dr. Justina Erčulj

izr. prof. dr. Tonči A. Kuzmanić

prof. dr. Zvone Vodovnik

ISSN 1855-0878

# Dejavniki in poti upokojevanja v Sloveniji

Možnosti podaljševanja delovne aktivnosti

Klemen Širok



*Dejavniki in poti upokojevanja v Sloveniji:  
možnosti podaljševanja delovne aktivnosti*  
Klemen Širok

*Recenzenta* · dr. Primož Dolenc  
in dr. Milan Vodopivec  
*Izdala in založila* · Univerza na Primorskem,  
Fakulteta za management Koper,  
Cankarjeva 5, 6104 Koper  
*Oblikovanje in tehnična*  
*ureditev* · Alen Ježovnik

Koper · 2011

ISBN 978-961-266-108-3 (tiskana izdaja)

*Naklada* · 100 izvodov

ISBN 978-961-266-109-0 (elektronska izdaja)

<http://www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/978-961-266-109-0.pdf>

© 2011 Fakulteta za management Koper

*Monografija je izšla s finančno podporo*  
*Javne agencije za knjigo Republike Slovenije*

CIP – Kataložni zapis o publikaciji  
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

331.5.021-053.9

ŠIROK, Klemen

Dejavniki in poti upokojevanja v Sloveniji : možnosti  
podaljševanja delovne aktivnosti / Klemen Širok. - Koper :  
Fakulteta za management, 2011. – (Znanstvene monografije  
Fakultete za management Koper, ISSN 1855-0878)

Dostopno tudi na:

<http://www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/978-961-266-109-0.pdf>

ISBN 978-961-266-108-3

ISBN 978-961-266-109-0 (pdf)

COBISS.SI-ID 258999808

# Kazalo

- Seznam preglednic · 6
- Seznam slik · 7
- Krajšave · 9
- 1 Uvod · 11
- 2 Izzivi staranja prebivalstva · 19
  - 2.1 Pričakovani vplivi staranja prebivalstva · 19
  - 2.2 Podaljševanje delovne aktivnosti kot rešitev za staranje prebivalstva · 30
  - 2.3 Opredelitev raziskovalnih vprašanj · 35
- 3 Staranje prebivalstva in trg dela · 37
  - 3.1 Dejavniki strukture prebivalstva in demografski trendi v Sloveniji · 37
  - 3.2 Nedemografski dejavniki vpliva na obseg delovne sile · 43
  - 3.3 Institucionalno ozadje · 46
  - 3.4 Odras predstavljenih trendov na trgu dela · 67
- 4 Upokojevanje – pregled teorije · 73
  - 4.1 Ekonomski pristopi pojasnjevanja odločanja o upokojitvi · 74
  - 4.2 Neekonomski pristopi k pojasnjevanju odločanja o upokojitvi · 78
  - 4.3 Holistični pogled na prehajanje iz delovne aktivnosti v delovno neaktivnost · 80
- 5 Metodologija raziskave · 85
  - 5.1 Vir podatkov · 85
  - 5.2 Metoda analize · 86
  - 5.3 Opredelitev raziskovalnih spremenljivk · 92
  - 5.4 Raziskovalne predpostavke in omejitve · 101
- 6 Empirična analiza prehajanja v delovno neaktivnost v Sloveniji · 105
  - 6.1 Izsledki · 106
  - 6.2 Primerjava z drugimi raziskavami upokojevanja · 136
- 7 Priporočila ekonomsko-socialnim politikam · 143
  - 7.1 Ovire daljšemu vztrajanju na trgu dela in priložnosti podaljševanja delovne aktivnosti · 144

7.2 Prizadevanja vlade pri reševanju izzivov staranja prebivalstva · 159

8 Sklep · 165

Literatura · 171



# Seznam preglednic

- 3.1 Projekcija obsega delovno sposobnega prebivalstva 2010–2050 · 70
- 4.1 Klasifikacija dejavnikov vpliva na odločitev o ponudbi dela oziroma prehajanje v delovno neaktivnost · 82
- 5.1 Osnovne deskriptivne statistike ADS in ad hoc vzorca · 87
- 5.2 Statusne značilnosti enot izključenih iz analize · 103
- 6.1 Zaposlenost starejših delavcev po tipu zaposlitve in spolu · 108
- 6.2 Zaposlenost starejših delavcev po sektorju in starosti · 109
- 6.3 Zaposlenost starejših delavcev po sektorju in statusu na trgu dela · 109
- 6.4 Zaposlenost starejših delavcev po poklicu in starosti · 110
- 6.5 Zaposlenost starejših delavcev po vrsti dela in statusu na trgu dela · 110
- 6.6 Opisne statistike spremenljivk vključenih v logit modele · 118
- 6.7 Ocena MNLM modela za prehajanje iz delovne aktivnosti · 120
- 6.8 Ocena logit modelov: ločeno za upokojenost (v primerjavi z delovno aktivnimi), upokojitev čez noč (znotraj upokojenih) in delovno aktivnost v upokojitvi (znotraj upokojenih) · 122

# Seznam slik

- 2.1 Razmerje med številom zavarovancev pokojninskega in invalidskega zavarovanja in številom upokojencev, Slovenija, 2000–2009 · 22
- 3.1 Projekcije deležev prebivalstva starejšega od 65 let v populaciji · 42
- 3.2 Stopnja zaposlenosti starejših · 69
- 3.3 Projekcija starostne odvisnosti · 72
- 4.1 Shema modela prehodov iz delovne aktivnosti v delovno neaktivnost · 81
- 5.1 Modelska struktura (logit) analize prehajanja v delovno neaktivnost · 98
- 6.1 Delovna aktivnost starejših od 45 let · 107
- 6.2 Razmerje med formalno in neformalno zaposlenostjo starejših delavcev · 108
- 6.3 Prehod v delovno neaktivnost: redno zaposleni · 113
- 6.4 Prehod v delovno neaktivnost: občasno zaposleni · 113
- 6.5 Prehod v delovno neaktivnost: samozaposleni · 114

# Krajšave

ADS – anketa o delovni sili

BDP – bruto družbeni proizvod

EU – Evropska unija

EU-10 – deset držav, ki je pristopilo k EU 1. maja 2004: Bolgarija, Češka, Estonija, Madžarska, Latvija, Litva, Poljska, Romunija, Slovaška, Slovenija

EU-15 – države članice EU pred razširitvijo v letu 2004: Avstrija, Belgija, Danska, Finska, Francija, Nemčija, Grčija, Irska, Italija, Luksemburg, Nizozemska, Portugalska, Španija, Švedska, Velika Britanija

EU-25 – EU s 25 državami članicami, med 1. majem 2004 in 1. januarjem 2007, ko se pridružita še Bolgarija in Romunija

EU-27 – države, članice EU po razširitvi v letu 2007

Eurostat – Statistični urad Evropske unije

FM – Fakulteta za management Koper

ILO – International Labour Organization – Mednarodna organizacija dela

MNLM – Multinomial logit model

OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development, Organizacija za ekonomsko sodelovanje in razvoj

ZPIZ – Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije

ZRSZ – Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje



# 1 Uvod

Staranje prebivalstva je univerzalen družbeni fenomen, povezan s kopicjo globokih strukturnih sprememb. V obdobju od druge svetovne vojne do 1975 je večina sedanjih držav članic EU opravila drugi demografski prehod in prešla med stare populacije (Malačič 2003). Kot kažejo različne projekcije demografskega razvoja na ravni EU (European Commission 2009b; European Commission 2006c; Vertot 2007) in v Sloveniji (Malačič 2003; Kraigher 2005; Vertot 2007), se bo prebivalstvo v naslednjih 30. letih še občutno postaralo. Zgodovinsko gledano prihaja tudi do sprememb v naravi prehodov, ki se pojavljajo v posameznikovem življenju. V tradicionalnem stabilnem življenjskem ciklu posameznikov (šolanje–delo–starost) se pojavlja novo obdobje po srednjih letih, ki se vzpostavlja po obdobju dela in hkrati še ne sega v obdobje starosti (Phillipson 2002). V korak s sistemom vrednot modernih zahodnih družb so šle tudi strukturne spremembe. V sistemih socialnega zavarovanja so se v prejšnjem stoletju odpirale nove poti predčasnega upokojevanja, spodbujeno je bilo tudi zgodnejše upokojevanje. To velja tako za tujino (Kohli in Rein 1991) kot za Slovenijo (Majcen in drugi 2005), kjer so bile dodatne poti k upokojitvi uporabljene kot mehanizem prilagajanja spremembam na trgu dela oz. spremembam na širšem ekonomskem področju. Navedeni trendi so prispevali k utrditvi percepcije, da je starost sinonim za upokojitev. Upokojitev pa je vse bolj razumljena kot nekaj, do česar je posameznik upravičen (Phillipson 2002; Vodopivec in Dolenc 2008). Razviti svet se posledično od sredine preteklega stoletja, kljub dvigu pričakovane življenjske dobe, sooča z vse bolj zgodnjim zapuščanjem delovne sile. Število let, ki jih moški preživijo izven dela, je po letu 2000 v državah OECD preseglo število let, ki ga preživijo na delu (Palacios 2003 v Vodopivec in Dolenc 2008). Spreminja se tudi pritek mladih v delovno aktivno prebivalstvo, na kar poleg zniževanja stopenj rodnosti vplivata še podaljševanje obdobja prehajanja mladih iz izobraževanja na trg dela, naraščanje števila oseb, vključenih v izobraževanje, in visoka stopnja brezposelnosti med mladimi (Urad RS za makroekonomske analize in razvoj 2010).

Kombiniran vpliv podaljševanja pričakovane življenjske dobe posameznikov in absolutnega skrajševanja obdobja, ki ga posamezniki prebijajo v delovni aktivnosti, vodi k spreminjanju velikosti in strukture delovne sile ter k zviševanju razmerja med upokojenimi in delovno aktivnimi. Obseg prebivalstva v delovni dobi (15–64 let), ki se je do sedaj ohranjal na bolj ali manj enaki ravni, se bo začel po 2010 vse hitreje zmanjševati, saj bodo med delovno neaktivne pričeli prehajati kontingenti t. i. »baby-boom« poveljne generacije (European Commission 2006c; 2009a). Ta trend se pojavlja v vseh razvitih državah ne glede na tip podpornega sistema za starejše (Kohli in Rein 1991). Ali, kot je zapisal Bovemberg (2009, 31): »V paradoksu delo–starost prihaja do vse večjega razhajanja med biološkim in družbenim staranjem; pričakovana življenjska doba se je namreč izdatno podaljšala, delovna doba pa skrajšala.«

Ocene posledic opisanih trendov na ravni posameznika, kot tudi celotnega gospodarstva vključno s trgom dela vsaj za pretežni del evropskega prostora ne kažejo najbolj optimistične podobe – ne upoštevajoč posledic gospodarske recesije, ki traja od druge polovice 2008. Ker je rast delovne sile pomemben vir ekonomske rasti, lahko upočasnitev rasti delovne sile na račun spremenjene starostne strukture delovne sile prispeva k upočasnitvi rasti bruto domačega proizvoda. Dodatne negativne učinke staranja prebivalstva lahko pričakujemo zaradi zmanjševanja prihrankov prebivalstva (starejši privarčujejo manj kot mladi) in sprememb v strukturi potrošnje ter investicij (Vodopivec in Dolenc 2008). Zaradi primanjkovanja delovne sile bo imigracija (priseljavanje delavcev) v prihodnje postala nujnost vseh bogatih držav. Enoten gospodarski trg bi se utegnil razcepiti v dve veji: v enoten gospodarski trg ljudi srednjih let in v veliko manjši trg mladih.

Ker so institucionalni družbeni ustroj in podporni sistemi za starejše še vedno naravnani na tradicionalno (tj. stabilno) razumevanje življenjskega cikla posameznika, se odpira vprašanje ustreznosti obstoječe delitve odgovornosti države, delodajalcev in delojemalcev ter neformalnega sektorja za zagotovitev varnosti v obdobju po srednjih letih (Phillipson 2002; Hetteš 2008). Vprašljiva namreč postaja težnja (nekaterih) modernih držav blaginje, da poskrbijo za posameznika od zibelke do groba (Hirsch 2003). V to skupino lahko uvrstimo tudi Slovenijo. Majcen in drugi (2005) na podlagi dinamičnega modela splošnega ravnovesja napovedujejo, da bi ob ohranitvi sedanjega pokojninskega sistema do leta 2020 primanjkljaj v pokojninski blagajni znašal 2,4 odstotka BDP, leta

2050 pa kar 10 odstotkov BDP. Med države z visokim tveganjem dolgoročne vzdržnosti javnih financ je Slovenija uvrščena tudi na podlagi opravljenih projekcij Evropske komisije (European Commission 2006a in 2009a).

Staranje prebivalstva tako prinaša kopico izzivov, eden najbolj očitnih pa je potreba po daljšanju delovno aktivne dobe posameznikov – torej po ohranjanju in zviševanju zaposlenosti starejših delavcev. To je Sloveniji kot prednostno nalogo priporočila tudi Evropska komisija. Priporočila vsebujejo še zmanjšanje obsega predčasnega upokojevanja, zagotovitev usklajenosti med davčnimi reformami in reformami prejemkov ter spodbujanje prilagodljivih oblik dela in dostopa starejših delavcev do usposabljanja (European Commission 2006a). Podaljševanje pričakovane življenjske dobe ob zniževanju stopnje rodnosti in teženj po zgodnjem upokojevanju postavlja na preizkušnjo tudi tradicionalne načine medgeneracijske delitve virov in odnosov podpore med generacijami (Esser 2005; Hetteš 2008; Dominkuš 2008). Ravno zagotavljanje ustrezne družbene kohezije in konsenz o ključnih družbenih in ekonomskih ciljih sta pogoj in ustrezno izhodišče za dolgoročen stabilen razvoj in kakovostno življenje vseh generacij.

Druge zahodnoevropske države že pospešeno ukrepajo na obravnavanem področju, Slovenija v tem pogledu za njimi močno zaostaja. Z izzivi dolgožive družbe in zgodnjega upokojevanja se soočajo bolj ali manj vse razvite zahodne družbe. Slovenija ima kot članica EU pri reševanju problematike staranja prebivalstva in pri izboljševanju zaposlitvenih priložnosti za starejše delavce ne le obveznosti do svojih državljanov, temveč tudi do razvoja Evropske skupnosti. Problematiko izboljšanja zaposlitvenih možnosti starejših delavcev je Evropska komisija naslovlila s konceptom aktivnega staranja, ki obsega dvig participacije starejših v delovni sili in spodbujanje družbeno koristnih aktivnosti v obdobju upokojitve (European Commission 2002). Marca 2001 je Svet Evrope v Stockholmu prvič opredelil ambiciozen kvantitativni cilj, sprejet na zasedanju Evropskega sveta marca 2000 v Lizboni, da se mora do leta 2010 stopnja zaposlenosti starejših (starostna skupina 50–65 let) od 26 odstotkov v letu 2000 povzpeti na 50 odstotkov. Svet Evrope v Barceloni pa je postavil cilj postopnega dviga povprečne upokojitvene starosti za pet let do leta 2010 (European Commission 2002). Relativno kmalu se je izkazalo, da ukrepi za doseganje ciljev, opredeljenih v Stockholmu in Barceloni, niso bili zadostni. Zato je Komisija pozvala države članice k uvedbi odločnejših ukrepov pri razvoju stra-

tegij aktivnega staranja in odmika od kulture zgodnjega upokojevanja, zadrževanja starejših delavcev na delovnem mestu in izboljševanja zaposljivosti 40 in 50 letnikov (European Commission 2004). Teh »kritik« je bila deležna tudi Slovenija, ki bo glede na projekcije EU, kljub storjenemu napredku, le stežka oz. malo verjetno dosegla omenjeni cilj (European Commission 2004, 59). Opozorilo Evropske komisije iz leta 2006 pa napotuje Slovenijo k odločnejšim ukrepom spodbujanja aktivnega staranja (European Commission 2006b).

Pri raziskovanju vprašanja podaljševanja delovne aktivnosti je smiselno izhajati iz posameznika in razumevanja, kako se lahko njegova odločitev o upokojitvi manifestira v okviru danih institucionalnih pogojev in razmer v njegovem ožjem družbenem omrežju. Čeprav upokojitev pogosto obravnavamo kot institucionalno odločitev, lahko ugotovimo, da trendi v delu zaposlenega, za delo zmožnega prebivalstva vse bolj izkazujejo prisotnost elementa individualne izbire v procesu upokojevanja (Vickerstaff in drugi 2004). Posameznikova odločitev, da se upokoji (angl. *retirement decision*, nem. *Ruhestandentscheidung*), predstavlja eno ključnih odločitev v življenju posameznika, saj vpliva na posameznika, njegovo družino, organizacijo, v kateri je bil posameznik zaposlen, in navsezadnje na družbo. In seveda obratno – družina, delovna organizacija in družba vplivajo na posameznikovo odločanje v zvezi z upokojevanjem. Vedenje in znanje o determinantah upokojevanja je tako ključno za razumevanje, vplivanje in napovedovanje delovanja trga dela in vrednotenja možnih političnih opcij pri reševanju težav, ki jih prinašajo izzivi dolgožive družbe in zgodnjega upokojevanja. Odločitev posameznika o upokojitvi se manifestira v okviru različnih institucionaliziranih poti prehajanja iz polne delovne aktivnosti v delovno neaktivnost, tj. v različnih poteh upokojevanja.

Namen raziskave je preučiti, kako lahko v Sloveniji uresničimo podaljševanje delovne aktivnosti. Namen raziskave prevedemo v raziskovalni vprašanji, kako starejši delavci v Sloveniji prehajajo med delovno neaktivno prebivalstvo in kateri so dejavniki, ki odločilno vplivajo na izbiro faz v procesu prehajanja v delovno neaktivnost. Natančneje nas zanimajo naslednja vprašanja. Kako se s starostjo spreminja položaj starejših delavcev na trgu dela in kako posamezne skupine delavcev prehajajo v delovno neaktivnost? Kateri so dejavniki, ki povzročajo, da Slovenci (pre)zgodaj zapuščajo trg dela? Upoštevajoč posebnosti Slovenije – njenega gospodarstva, trga dela in polpretekle ekonomsko-politične zgodovine – nas bo zanimalo tudi, kateri so primerni ukrepi, namenjeni



blažitvi učinkov, ki jih povzročata proces staranja delovne sile in težnja po zgodnjem upokojevanju v Sloveniji. Vse to so relevantna vprašanja, ki bodo osvetlila izzive, s katerimi se bo Slovenija v prihodnjih nekaj letih prisiljena soočiti.

V raziskavi se torej osredotočamo na vprašanje izhodov s trga dela oz. poti prehajanja iz delovne aktivnosti v delovno neaktivnost, da bi lahko na podlagi empiričnih izsledkov oblikovali smiselne ekonomsko-politične ukrepe in ovrednotili aktualna prizadevanja vlade na obravnavanem področju. Analiza se osredotoča na prehajanje različnih skupin starejših delavcev iz polne zaposlenosti v popolno neaktivnost, na postopen prehod iz zaposlenosti v neaktivnost, na prehod iz zaposlenosti v brezposelnost ali invalidnost in nato v neaktivnost. Temu sledi analiza temeljnih dejavnikov vpliva na delovno aktivnost starejših in identifikacija dejavnikov, ki vplivajo na nahajanje v posameznih fazah v procesu prehajanja v delovno neaktivnost. Na tej osnovi, upoštevajoč posebnosti Slovenije, podajamo nabor smiselnih ukrepov podaljševanja delovne aktivnosti starejših delavcev. Nazadnje glede na izoblikovana izhodišča evalviramo predlog Ukrepov za spodbujanje aktivnega staranja (Vlada RS 2010), ki predstavlja akcijski načrt vlade na področju aktivnega staranja.

Empirični del raziskave sestavlja več sklopov. Upoštevajoč predstavitve projekcij demografskega razvoja in njenih posledic na makro (država), mezo (delodajalci) in mikro (starejši zaposleni) ravneh ter obstoječega formalnega okvira, ki uravnava prehajanje v delovno neaktivnost, najprej izpostavimo potrebo po podaljševanju delovne aktivnosti. Nato preko empirične analize identificiramo dejavnike, ki so povezani s prehajanjem v delovno neaktivnost. Empirično analizo tvorijo trije deli. V prvem delu preučujemo, kako se s starostjo spreminja položaj starejših delavcev na trgu dela. Zanima nas pogostost pojavljanja starejših v posameznih fazah, ki obstajajo v prehodu iz delovne aktivnosti v delovno neaktivnost, ter v katerih segmentih trga dela v starosti pogosteje poteka delovna aktivnost. V drugem delu opazujemo prehajanje redno zaposlenih, občasno zaposlenih in samozaposlenih v delovno neaktivnost in ugotavljamo, ali med starejšimi delavci obstajajo razlike v delovnih karierah. V tretjem delu skušamo določiti dejavnike, ki vplivajo na verjetnost nahajanja v posamezni fazi prehajanja v delovno neaktivnost: ohranjanje delovne aktivnosti, podaljševanje delovne aktivnosti, predčasno zmanjševanje delovne aktivnosti in upokojitve. Preverjamo tudi, kateri dejavniki so povezani s hitrostjo upokojitve in z delovno

aktivnostjo po upokojitvi. Analizo zaključujemo s predstavitev izsledkov empiričnih študij v Sloveniji, ki ponujajo komplementaren vpogled v obravnavano tematiko. V prvem in drugem deskriptivnem delu analize uporabljamo bivariatno grafično predstavitev presečnih podatkov Ankete o delovni sili v letih 2005–2006 (v nadaljevanju ADS, Statistični urad RS 2005a in 2006b). V tretjem delu, kjer ocenjujemo logistične regresijske modele za posamezne faze procesa upokojevanja, pa uporabljamo podatke ad hoc modula »Prehod z dela v upokojitev« (Statistični urad RS 2006b).

Na podlagi izhodišča, da je podaljševanje delovne aktivnosti prebivalstva ustrezen način omilitve učinkov staranja prebivalstva in družbenih trendov, ki so vplivali na prisotnost zgodnjega upokojevanja, predstavimo prehajanje v delovno neaktivnost v Sloveniji in identificiramo več dejavnikov, ki vplivajo na ta proces. V Sloveniji se prehod iz delovne aktivnosti začne zgodaj, okoli 50. leta in konča z 61. letom. Le manjši delež starejših ostaja delovno aktiven vse do pozne starosti. V teh primerih pomemben del delovne aktivnosti poteka v neformalnem sektorju oz. v t. i. »sivi ekonomiji«. Pri prehajanju v delovno neaktivnost obstajajo pomembne razlike med redno, občasno in samozaposlenimi; med zaposlenimi v javnem in zasebnem sektorju in manj očitno še med belimi in modrimi ovratniki ter strokovnjaki. Na proces prehajanja v delovno neaktivnost vpliva več dejavnikov. Z namenom podaljševanja delovne aktivnosti lahko nanje vplivamo preko spreminjanja parametrov sistema pokojninskega zavarovanja, z izboljšanjem fleksibilnosti dela in delovnih razmerij, s spodbujanjem permanentnega izobraževanja in vplivanjem na individualne dejavnike. Empirične ugotovitve o izhodih iz trga dela in dejavnikih, ki vplivajo v procesu prehajanja v delovno neaktivnost, kažejo tudi, da so vladna prizadevanja na področju aktivnega staranja sicer usmerjena v spodbujanje podaljševanja delovne aktivnosti starejših, vendar zapostavljajo nekatere pomembne elemente. Poleg tega je trenutni tempo odzivanja družbenih akterjev prepočasen. Gospodarska kriza, ki je nastopila jeseni 2008, namreč zaostrojuje neugodno sliko, ki jo kažejo predstavljene projekcije prebivalstva in ključnih gospodarskih in fiskalnih kazalcev, tako da bodo posledice staranja prebivalstva verjetno nastopile prej in bodo izražene v večjem obsegu.

Besedilo strukturiramo na način, opisan v nadaljevanju. V naslednjem poglavju predstavimo temeljne izzive, ki jih staranje prebivalstva prinaša državi, delodajalcem in posameznikom, ter argumentiramo, zakaj je podaljševanje delovne aktivnosti ključno za zmanjševanje posle-

dic staranja prebivalstva. Tretje poglavje namenjamu predstavitvi učinkov staranja prebivalstva na trgu dela. Tako najprej opredelimo determinante staranja prebivalstva in nedemografske dejavnike, ki so v zadnjih desetletjih pomembno vplivali na obseg delovne sile. Predstavimo tudi formalne okvire, ki v Sloveniji urejajo prehajanje v delovno neaktivnost. Poglavje zaključimo s predstavitvijo vpliva navedenih trendov na trgu dela v Sloveniji. Četrto poglavje je namenjeno pregledu teorije oz. identifikaciji dejavnikov, ki vplivajo na upokojevanje, in tako predstavimo teoretični pregled prehajanja v delovno neaktivnost.

Naslednji vsebinski sklop je namenjen operacionalizaciji raziskovalnih hipotez. Najprej predstavimo uporabljeni vir podatkov, tj. ADS in ad hoc modul ter predvidene metode analize. Opredelitvi raziskovalnih spremenljivk sledi predstavitev raziskovalnih predpostavk in omejitve, ki izhajajo iz uporabljenega vira podatkov in metod analize. Šesto poglavje namenjamu empirični analizi, ki jo izvajamo v treh korakih. Najprej opišemo položaj starejših delavcev na trgu dela in nato poti prehodov v delovno neaktivnost za posamezne skupine starejših delavcev. V tretjem koraku analiziramo dejavnike delovne aktivnosti starejših. Poglavje zaključimo s pregledom ugotovitev drugih študij, ki se vsaj posredno dotikajo vprašanja prehajanja v delovno neaktivnost v Sloveniji.

V sedmem poglavju sistematično obravnavamo ovire večji delovni aktivnosti starejših delavcev in podajamo priložnosti za spremembe, ki bi prispevale k podaljševanju delovne aktivnosti. Pri tem se opiramo na rezultate empirične analize in prakse v tujini, ki ponujajo kar nekaj zaključkov, ki jih lahko uporabimo kot izhodišče oblikovanju priporočil ekonomski in socialni politiki v Sloveniji. Poglavje zaključimo s pregledom predvidenih vladnih ukrepov na področju aktivnega staranja in jih nato evalviramo na osnovi izpostavljenih smernic, ki naj usmerjajo podaljševanje delovne aktivnosti. Evalvacija predlaganih ukrepov je zgolj načelna, saj je velik del zakonodaje še predmet pogajanj med socialnimi partnerji.



## 2 Izzivi staranja prebivalstva

Staranje prebivalstva postavlja družbene akterje na različnih ravneh njihovega organiziranja pred številne nasprotujoče si izzive. Prvič, družba kot celota se sooča s pritiskom na državno blagajno in počasnejšo rastjo gospodarstva. Drugič, ob zmanjšanju rasti delovne sile bodo delodajalci vse težje našli primerne delavce, soočili se bodo tudi s potrebo spreminjanja obstoječih pogledov, praks in ravnanja s starejšimi delavci. In tretjič, na ravni posameznika je lahko staranje prebivalstva povezano s tveganjem poslabšanja finančnega položaja.

V poglavju povzemamo izzive staranja prebivalstva in opredeljujemo izhodiščna raziskovalna vprašanja. Na podlagi projekcij najprej ločeno predstavljamo pričakovane posledice na ravni države, delodajalcev in posameznikov, ki so se predčasno upokojili oz. zapustili delovno aktivno prebivalstvo. Pozornost posvečamo tudi možnosti, da so predstavljene projekcije v luči recesije v letih 2008–2010 pretirano optimistične. Ob predpostavki, da je eden od ključnih ukrepov, s katerimi lahko omilimo negativne posledice staranja prebivalstva, nato razvijamo argument, da lahko rešitev izzivov, ki jih prinaša Sloveniji dolgoživa družba, primarno reduciramo na vprašanje, kako podaljšati delovno aktivnost prebivalstva. Skladno s tem ob koncu poglavja opredelimo tudi izhodiščne raziskovalne vprašanja.

### 2.1 Pričakovani vplivi staranja prebivalstva

Staranje prebivalstva postavlja družbene akterje na različnih ravneh njihovega organiziranja pred številne in pogosto nasprotujoče si izzive. Demografski trendi lahko neposredno vplivajo na trg dela preko treh kanalov: ponudbe delovne sile, produktivnosti delovne sile in povpraševanja po delovni sili, in se manifestirajo na treh ravneh: makro, mezo in mikro oz. na ravni države, delodajalcev in posameznika (Chawla, Betcherman in Banerji 2007). Povedano drugače – opisane posledice staranja prebivalstva pomembno vplivajo na ekonomski položaj države, delodajalcev in posameznikov. Države se ob ekonomski krizi soočajo s težkimi javnofinančnimi izzivi, saj stabilen in trajen razvoj gospodar-

stva ne dopušča večjega povečevanja javnofinančnih virov v primerjavi z bruto domačim proizvodom, politična stvarnost ne dopušča zmanjševanja izdatkov za socialne transfere, deficitarno financiranje pa ni mogoče zaradi monetarnih in stvarnih razlogov. Poslovni svet je zainteresiran za takšne spremembe pokojninskega sistema, ki bi vodile k odpravi ali zmanjšanju odvračil (angl. *disincentives*) na trgu kapitala in trgu dela, ki jih vzpostavljajo pokojninski sistemi, pri čemer pričakuje zase dobre poslovne učinke, rešitev dela javnofinančnih problemov države in dobre pokojnine za upokojence. Upokojenci, ki se zavedajo spremenjenih razmerij med aktivnim delom prebivalstva in sedanjimi, še bolj pa prihodnjimi upokojenci, bi radi zadržali svoj relativni dohodkovni položaj do aktivne generacije. V pomanjkanju drugih rešitev zato zagovarjajo ohranjanje ali ponovno vzpostavitev razmerij na že preseženih solidarnostnih pravilih. Aktivni del prebivalstva vedno teže prenaša dodatne obvezne dajatve, s katerimi se financirajo dobrobiti v pokojninskem sistemu. Perspektivno gledano pa tudi sam pričakuje, da njegov položaj po upokojitvi ne bo bistveno različen od položaja sedanjih upokojencev (Kraigher 2008, 6).

### **Makro učinki staranja prebivalstva**

Na nacionalni ravni se bosta učinka staranja prebivalstva in zgodnjega zapuščanje delovne sile odrazila v vse večjih pritiskih na državno blagajno in v počasnejši rasti gospodarstva. Zmanjševanje delovne sile in hkratno povečevanje števila upokojencev prinašata dve veliki skupini ekonomskih težav. Po eni strani bo zahtevalo večje število starih in zelo starih ljudi večje izdatke za pokojnine ter zdravstveno in socialno varstvo ter oskrbo starejših. Po drugi strani pa se, glede na pričakovano zmanjšano število delovno sposobnega prebivalstva, počasi vzpostavlja problem zadostne gospodarske rasti in vprašanje ustrezne delitve kritja teh stroškov v družbi. Pritiski na državno blagajno se bodo povečevali na račun dveh vzvodov: večje potrebe po obsegu javnih transferjev in zviševanja starostne odvisnosti, saj bo vse manj zaposlenih, ki bi vzdrževali starejše. S staranjem prebivalstva se bo povečeval delež starih v celotni populaciji, ki bo prejemale globalno gledano vse večji delež javnih transferjev na račun pokojnin in s starostjo povezanih storitev (zdravstvena oskrba, dolgoročna oskrba). Prizadeta bo tudi prihodkovna stran na račun zmanjševanja razmerja med tistimi, ki prispevajo v pokojninsko blagajno, in tistimi, ki iz nje črpajo (Kraigher 2003; European Commission 2006c).

Staranje prebivalstva se odraža v povečevanju števila prejemnikov pokojnin in v podaljševanju obdobja prejemanja pokojnin. Število prejemnikov pokojnin v Sloveniji, ki jim je bila pravica do pokojnine priznana v Sloveniji, se povečuje. Njihovo število (starostnih, invalidskih, družinskih in kmečkih) v zadnjem desetletju (2000–2007) narašča povprečno po 1,5 odstotka letno v obdobju (Vertot 2008, 48), v preteklem desetletju skupno za 12,7 odstotka. V strukturi upokojencev so predstavljali v letu 2007 največji delež starostni upokojenci, ki jih je bilo 61,2 odstotkov. Invalidskih upokojencev je bilo 17,4 odstotkov, družinskih upokojencev 12,1 odstotkov in vdovskih upokojencev 4,8 odstotkov. Te štiri skupine so skupaj predstavljale 95,5 odstotkov upokojencev (ZPIZ 2007, 14–15). Ker ljudje živijo dlje, so tudi upokojeni dlje oz. prejemajo pokojnino dalj časa. Povprečen čas prejemanja pokojnine se tako podaljšuje vsako leto za dva meseca. Povprečna doba prejemanja starostne pokojnine (od upokojitve do smrti) je bila decembra 2007 v Sloveniji za ženske 20 let, za moške pa 16 let (Vertot 2008, 51).

Številne študije dekompozicije javnih izdatkov kažejo, da je dvig koeficienta starostne odvisnosti poglavitni dejavnik, ki prispeva k močnemu povečanju javnih izdatkov povezanih s starostjo (European Commission 2006c in 2009b; Kraigher 2003 in 2005). Obremenitev trenutno zaposlenih z izdatki za plačevanje pokojnin nam pokaže primerjava števila upokojencev s številom zavarovancev pokojninskega in invalidskega zavarovanja, ki plačujejo prispevke v pokojninsko blagajno (angl. *pension system dependency ratio*)<sup>1</sup> ter posredno tudi koeficient starostne odvisnosti. Čeprav je v Sloveniji do nastopa gospodarska krize v 2008 število zavarovancev naraščalo (povprečno letno se je njihovo število v obdobju 2000–2007 povečalo za 0,7 odstotkov), razmerje med zavarovanci in upokojenci pridobiva v korist upokojencev. V obdobju 2005–2008 se je razmerje zavarovanci in upokojenci rahlo izboljševalo (slika 2.1), ker se je zaradi zmanjšanja brezposelnosti oz. z večjim številom zaposlenih zvišalo tudi število tistih, ki plačujejo prispevke v pokojninsko blagajno.

1. Koeficient odvisnosti pokojninskega sistema (angl. *pension system dependency ratio*) predstavlja razmerje števila upokojencev glede na število oseb, ki prispevajo v pokojninsko blagajno. Vrednost tega koeficienta se v veliki meri odraža tudi v demografskem koeficientu starostne odvisnosti. Splošno je koeficient odvisnosti pokojninskega sistema bistveno višji, ker so osebe starejše od 65 let praktično vse upokojene, vsi delovno sposobni prebivalci pa ne prispevajo v pokojninsko blagajno (European Commission 2006c, 98).



SLIKA 2.1 Razmerje med številom zavarovancev pokojninskega in invalidskega zavarovanja in številom upokojencev, Slovenija, 2000–2009 (povzeto po ZPIZ 2010, 4)

Projekcije gibanja razmerja med zavarovanci in upokojenci v Sloveniji ob upoštevanju predpostavke o nespremenjenih politikah kažejo na njegovo povečevanje. Pri tem se Slovenija praviloma uvršča med države, kjer bo glede dolgoročne projekcije to razmerje izrazito neugodno. Po projekcijah prebivalstva se je koeficient starostne odvisnosti do leta 2050 v primerjavi z letom 2005 v Sloveniji povečal za 2,5-krat (Vertot 2008, 52) oz. na 0,88 (European Commission 2006c, 99). V državah OECD projekcije kažejo na podvojitve razmerja (OECD 2006), podobne so tudi ocene za EU-25, ki kažejo, da se bo koeficient starostne odvisnosti z 1,72 v letu 2004 znižal na 0,96 v letu 2050. Slovenija tako poleg Nemčije, Poljske in Litve sodi v skupino držav z dolgoročno izrazito neugodno projekcijo koeficienta starostne odvisnosti (European Commission 2006c; 2009b).

Tako projekcije kot empirične študije enotno kažejo, da bo staranje prebivalstva privedlo do občutnih dvigov javnih izdatkov. V Sloveniji gre v prihodnje pričakovati porast fiskalnih pritiskov na račun staranja prebivalstva, kljub pozitivnim učinkom pokojninske reforme iz leta 2000. Pretežni del povečanja javnih izdatkov bo odpadel na povečan obseg pokojnin, zdravstvenega varstva in dolgotrajne oskrbe starejših (Kraigher 2008; European Commission 2006c). Delež pokojnin v BDP se bo dvignil z 11 odstotkov v 2010 na 11,6 odstotka v 2020, 13,3 odstotka v 2030, 16,8 odstotka v 2040 in 18,3 odstotka v 2050. Pri tem gre velik del povečanja pripisati dejstvu, da je v slovenskem pokojninskem sistemu rast pokojnin v celoti indeksirana z rastjo plač (European Commission 2006c, 71). Podoben razpon projekcij možnega razpona deleža izdatkov pokojninskega in invalidskega zavarovanja v slovenskem BDP



do leta 2050 se kaže tudi v projekcijah slovenskih ekonomistov ob prisotnosti optimistične časovne dinamike. Kraigher (2008) v osnovnem scenariju predvideva, da se bo rast do 2050 povečala iz 10,7 odstotka na 18,4–21,4 odstotkov glede na spremembe pričakovanega podaljševanja trajanja življenja in nizke stopnje priseljevanja. V primeru visokih priseljitvenih tokov se bo delež pokojnin v BDP gibal okoli 14,0 odstotkov, kar bi se zgodilo tudi v primeru zelo visoke delovne aktivnosti starejših, če bi povprečna raven pokojnin (pri ostalih nespremenjenih predpostavkah!) zaostajala za rastjo produktivnosti, ki pa bi morala biti precej visoka. Znotraj omenjenih meja se gibljejo tudi Kraigherjeva projekcija iz leta 2005. Podobno ugotavljata tudi Sambt in Čok (2008) na podlagi uporabe kohortnega modela projekcij deleža javnih izdatkov v BDP, da bo kmalu prišlo do močnih pritiskov na pokojninsko blagajno v obsegu med 11 in 17 odstotkov BDP do leta 2050, odvisno od variante.

Dvig javnih izdatkov lahko srednjeročno resno ogrozi stabilnost pokojninskega sistema in fiskalni položaj Slovenije oz. zahteva občuten dvig prispevkov za pokojninsko zavarovanje. Projekcije javnih izdatkov uvrščajo Slovenijo med tiste evropske države, ki bodo soočene z največjimi izzivi staranja prebivalstva. Če predpostavimo, da dvigovanje izdatkov pokojninske blagajne ni sprejemljivo, bo ohranitev solventnosti pokojninske blagajne zahtevala do 35 odstotno znižanje višine neto nadomestitvene stopnje oz. dvig upokojitvene starosti na okoli 70 let (Holzmann in Ufuk 2009). Do zelo podobnih zaključkov in ocen razvoja trenda prihajajo tudi empirične študije ekonometričnih modelov in delnih simulacij (Verbič 2007; Verbič, Majcen in van Nieuwkoop 2005; Sambt in Čok 2008, Čok in drugi 2008, Sambt 2003, Vodopivec, Dolenc in Širok 2008), študije modeliranja s pomočjo generacijskih računov (Sambt 2003) in primerjalne projekcijske študije (Economic Policy Committee 2003).

Staranje prebivalstva bo privedlo tudi do splošnega povečanja izdatkov za zdravstveno varstvo. Na to kažejo tako slovenske kot evropske projekcije. Ob predpostavki nespremenjenega obsega pravic iz zdravstvenega zavarovanja bi se skupni javni izdatki za zdravstvo od sedanjih 6,6 odstotkov BDP povečali, v najboljšem primeru, na preko 9 odstotkov do leta 2050, v primeru povečanih izdatkov in neugodnega demografskega razvoja pa bi se približali 11 odstotkom (Kraigher 2005, 70). Ocene projekcij Evropske komisije se gibljejo med 7,3 do 9,4 odstotki leta 2050, odvisno od scenarija (European Commission 2006c, 136). Ne glede na to, da je potreba po zdravstvenem varstvu primarno

pogojena z zdravstvenim stanjem in funkcionalnimi sposobnostmi starejših in ne s starostjo kot tako, analize kažejo, da staranje prebivalstva zvišuje pritiske na povečanje javnih izdatkov zdravstvenega varstva. Vendar pa Chawla, Betcherman in Banerji (2007, 31–33) v projekcijah ocenjujejo, da se v Sloveniji do 2020 izdatki za zdravstveno varstvo ne bodo pomembneje zvišali, upoštevajoč predpostavko, da je vpliv širših ekonomskih trendov močnejši od vpliva staranja prebivalstva.

Z dvigovanjem povprečne starosti – predvsem v starostni skupini 80+, ki bo v prihodnje najhitreje rastoč segment prebivalstva – se pospešeno povečujeta telesna šibkost in invalidnost. Zato bo staranje prebivalstva povečalo zahteve po izdatkih za potrebe dolgotrajne oskrbe. S starostjo se zdravstveno stanje starejših ljudi slabša in bolj ko narašča število starejših, bolj narašča tudi število povpraševanj po dolgoročni negi starejših. Projekcije za Slovenijo glede na različne scenarije v obdobju do 2050 predvidevajo dvig izdatkov za potrebe trajne oskrbe od 0,9 leta 2004 na 1,9 do 3,6 odstotkov v BDP (European Commission 2006c). Ob tem se je treba zavedati še, da omenjene številke niso relevantne le z vidika finančnega bremena, ki ga predstavlja posamezna oseba s potrebo po oskrbi. Vsak delavec, udeležen pri trajnejši oskrbi starejše osebe, pa naj bo to na formalnem ali neformalnem trgu dela, za čas oskrbe ni na voljo za opravljanje drugih ekonomskih aktivnosti (Dalen in drugi 2006; Chawla, Betcherman in Banerji 2007). Dodatno breme predstavlja tudi trend umikanja neformalnih družinskih oblik oskrbe starejših (Chawla, Betcherman in Banerji 2007).

Ker je rast delovne sile pomemben vir gospodarske rasti – poleg produktivnosti delovne sile in brezposelnosti – lahko njena upočasnitev prispeva k upočasnitvi rasti bruto domačega proizvoda. Staranje prebivalstva vpliva na pomemben vir gospodarske rasti – delovno silo, katere velikost se bo, kot smo že pokazali, v prihodnje spremenila. Zaradi staranja prebivalstva je napoved rasti bruto domačega proizvoda na prebivalca na področju držav OECD v naslednjih treh desetletjih znižana na okoli 1,7 odstotkov letno, kar je 30 odstotkov manj kot je znašala v obdobju 1970–2000 (OECD 2006). Projekcije za Slovenijo kažejo na znižanje stopnje rasti BDP s 3,7 v obdobju 2004–2010 na 1,1 v obdobju 2031–2050 (European Commission 2006c, 47). V EU-25 pa projekcije predvidevajo v istem obdobju znižanje rasti BDP z 2,4 na 1,2. Podobno Martins in drugi (2005) ocenjujejo, da bo zmanjšanje delovne sile v naslednjih 50. letih v Franciji in Nemčiji prispevalo k znižanju letnih stopenj rasti za 0,2 do 0,5 odstotne točke, na Japonskem pa za 0,8

odstotne točke. Zaradi vse večjega deleža delovno neaktivnih bo na Japonskem, v Franciji in Nemčiji prišlo do znižanja ekonomske rasti za dodatnih 0,2 do 0,3 odstotne točke v primerjavi z ocenjenimi stopnjami rasti v primeru stabilne starostne strukture prebivalstva. Za primerjavo povejmo, da je v zadnjih desetletjih približno četrtnina rasti držav OECD pripisana rasti delovne sile (Martins in drugi 2005).

Učinek staranja prebivalstva na življenjski standard bo nekoliko manjši zaradi nižjih stopenj rasti prebivalstva. Učinke staranja prebivalstva na življenjski standard lahko projiciramo preko vrednosti stopenj rasti BDP na prebivalca. V obdobju do 2050 lahko Slovenija pričakuje znižanje rasti s 3,5 odstotne točke v obdobju 2004–2010 na 1,4 odstotne točke v obdobju 2031–2050. Še nekoliko manjše bo znižanje znotraj EU-25 – z 2,2 odstotne točke na 1,4 odstotne točke (European Commission 2006c, 49).

Staranje prebivalstva lahko prispeva tudi k zniževanju prihrankov prebivalstva in tako vpliva na potrošnjo in investicijsko obnašanje in gospodarsko rast. Prvič, prihranki starejših so nižji od prihrankov mladih (UN 2007). Nižji prihranki vodijo k nižji akumulaciji kapitala in »ceteris paribus« k nižji produktivnosti dela. Drugič, različne starostne skupine imajo različne potrošne navade. Starejši v povprečju porabijo več za stanovanjske, socialne in zdravstvene storitve in manj za osebna vozila, zabavo in izobraževanje (Martins in drugi 2005). Tako lahko staranje prebivalstva prispeva k spremembi strukture agregatnega povpraševanja – čeprav Martins in drugi (2005) menijo, da se v primeru dviga participacije starejših v delovni sili spremenijo tudi njihove potrošniške navade, ki postanejo bolj podobne navadam drugih zaposlenih. Tretjič, staranje vpliva na agregatno investicijsko povpraševanje, saj so starejši manj naklonjeni tveganju. To lahko vpliva na alokacijo in akumulacijo kapitala ter na strukturo finančnih trgov. Četrto, ker gre lahko javna poraba iz naslova povečevanja starostne odvisnosti v škodo investicij, lahko to posledično privede do zmanjšanja akumulacije kapitala.

Recesija, ki traja od druge polovice 2008, in negotove napovedi o njenem trajanju, pomembno spreminjajo ključne predpostavke predstavljenih projekcij, zato gre bolj zaupati projekcijam, ki kažejo na hitrejši razvoj pritiskov demografskih sprememb. Sedanje vrednosti gospodarskih parametrov so slabše od izhodiščnih oz. predvidenih vrednosti v prej predstavljenih projekcijah. Zato sklepamo, da bodo posledice staranja prebivalstva nastopile prej in bodo bolj izražene. Predstavljene projekcije namreč izhajajo iz stanja pred gospodarsko krizo in nikakor niso

predvidele – sedaj relativno enotnih – napovedi o podaljševanju trajanja krize (Mrak 2009; Mramor 2009) in nadaljnjem slabšanju razmer na trgu dela (Urad RS za makroekonomske analize in razvoj 2010) ter o znižanju ključnih kazalnikov trga dela (Statistični urad RS 2010), ki predstavljajo osnovo za opravljene projekcije demografskih gibanj. Poleg tega obstaja nevarnost, da bo okrevanje gospodarstva potekalo brez nastajanja novih delovnih mest (Urad RS za makroekonomske analize in razvoj 2010, 16). Dinamika razvoja, kot jo kažejo projekcije, pripravljene pred nastopom gospodarske krize, kaže na krajše časovno obdobje med 2010–2020 (odvisno od projekcij), v katerem bi bilo gibanje obravnavanih kazalnikov še relativno ugodno in bi bilo primerno za pripravo in uvajanje ustreznih ukrepov. Aktualne projekcije Evropske komisije (European Commission 2009b) pa skladno z našimi predvidevanji že kažejo na zmanjševanja desetletnega časovnega obdobja, izpostavljenega v projekcijah iz 2006, in na posledičen dvig s starostjo povezanih izdatkov (str. 32). Izračuni za Slovenijo pokažejo na dodatno povečanje obsega pokojninskih izdatkov glede na projekcijo 2006 za vsaj eno odstotno točko v obdobju do 2050 (str. 104).

### **Pričakovani vplivi na strani delodajalcev**

Problem staranja delovne sile se ne dotika zgolj posameznika in države, temveč vpliva tudi na poslovne in delovne procese. Delodajalci se bodo kratkoročno soočili z odtekanjem človeškega kapitala, dolgoročno pa bodo soočeni s primanjkljajem delovne sile. Drugi sklop težav delodajalcev se navezuje na »kontroverzno« vprašanje produktivnosti in cene starejše delovne sile, kar lahko dolgoročno vpliva na konkurenčnost podjetij. Ker bodo starejši delavci v prihodnje predstavljali vse večji delež delovne sile, se bodo delodajalci soočili s potrebo po redefiniranju obstoječih pogledov in praks ter z odpravljanjem predsodkov do starejših delavcev.

Demografski razvoj in do nedavnega prisoten trend zgodnjega upokojevanja bosta delodajalce soočila s kratkoročno izgubo človeškega kapitala in z dolgoročno grožnjo pomanjkanja delovne sile, ki bi se ji sicer lahko izognili z večjo produktivnostjo dela. V Sloveniji naj bi se, kot smo že ugotovili, sedanje ravni delovno sposobnega prebivalstva ohranile do konca 2010, nato upadle za 9–15 odstotkov do leta 2030 in nato še za nadaljnjih 15 in več odstotkov do leta 2050. To pomeni, da bodo ob upokojitvi povojne »baby boom« generacije delodajalci soočeni s kratkoročno izgubo človeškega kapitala, dolgoročno pa z relativno velikim po-

manjkanjem delovne sile, ki bo v večjem ali manjšem obsegu doletelo tudi ostale članice EU. Delodajalci sicer lahko nadomestijo izgubo delovne sile s produkcijskim faktorjem kapitala, kar bi posledično lahko spodbudilo prestrukturiranje gospodarstva, vendar so lahko tovrstne strukturne spremembe in odločitve o novih kombinacijah proizvodnih faktorjev praviloma le dolgoročne (Dalen in drugi 2006, 18).

Vendar analize kažejo, da po rezultatih na trgu dela starejši zaostajajo za mlajšimi. Čeprav je razmerje med starostjo in produktivnostjo nelinearno in se razlikuje od posameznika do posameznika kot tudi po različnih opravilih, lahko interpretiramo dosedanja spoznanja kot zmerni »da«. Študije podajajo trdne dokaze o pričetkih upadanja mentalnih sposobnosti, kot so npr. sklepanje, numerične sposobnosti, kratkoročen in dolgoročen spomin, po 50. letu starosti (Vodopivec in Dolenc 2008). Zmanjševanje sposobnosti je pogosto progresivno in variira od posameznika do posameznika (OECD 2006). Nasprotno ostajajo določene verbalne sposobnosti praktično nespremenjene tudi v kasnejših življenjskih obdobjih. Orazem, Vodopivec in Wu (2005) na primeru slovenske tranzicije ugotavljajo, da starejši sicer niso bili izpostavljeni večji verjetnosti izgube službe kot mlajši, da pa so bili soočeni z veliko manjšo verjetnostjo pridobitve nove zaposlitve po izgubi zaposlitve in da so ob ponovni zaposlitvi pristali na precej manjšo plačo, kot so jo imeli v prejšnji službi, v primerjavi z mlajšimi. Za delavce s 25 do 30 let delovnih izkušenj je bilo zmanjšanje plače kar 36 odstotkov večje kot za delavce z manj kot 10 let delovnih izkušenj.

Močan dokaz o nižji produktivnosti starejših delavcev prinašajo študije, ki temeljijo na združenih podatkih o podjetjih in o delavcih, ki delajo v teh podjetjih. OECD (2006) povzema dve študiji produktivnosti v podjetjih v Ameriki in Franciji, ki ugotavljata, da so starejši od 55 let statistično značilno manj produktivni od mlajših. Vodopivec (2007) uporablja podobno metodologijo na Sloveniji in ugotavlja, da so bili v obdobju 1992–2001 mlajši zaposleni (stari 30 let ali manj) 7 odstotkov bolj produktivni od zaposlenih, starih 50 let in več. Vodopivec tudi ugotavlja, da je v tem obdobju prišlo do močne spremembe relativne produktivnosti po starosti: medtem ko so bili leta 1992 starejši produktivnejši za 41 odstotkov, so bili v letu 2001 produktivnejši mlajši (razlika v produktivnosti je znašala 13 odstotkov v korist mlajših). Do spremembe je prišlo zaradi prehoda v tržno ekonomijo, ki je podjetja prisilila k prestrukturiranju. Ta proces je izničil prednosti starejših zaposlenih – prednosti, ki so se izražale v znanju in veščinah, vezanih na delovna mesta, ki so

izginjala zaradi prenove tehnologije, ter opuščanju starih in uvajanju novih izdelkov – in zastarelo proizvodnjo ter hkrati spodbudil sposobnosti mlajših zaposlenih v prilagajanju spremembam v okolju. Primer Slovenije tako jasno kaže na razlike v produktivnosti mlajših in starejših zaposlenih. Vodopivec (2007) ugotavlja tudi, da so starejši zaposleni leta 2001 ohranili prednosti z vidika višjih relativnih plač ob nespremenjenih drugih dejavnikih. Plače starejših nad 50 let so bile tako v povprečju za 43 odstotkov višje od plač zaposlenih, mlajših od 30 let.

Vendar teorija in empirija ne podajata enoznačnega pogleda na razlike v produktivnosti med mladimi in starimi delavci. Poleg tega ni nujno, da se individualna produktivnost znižuje s starostjo, če prihaja do dodatnih investicij v človeški kapital. Chawla, Betcherman in Banerji (2007) npr. trdijo, da nadaljnji premiki težišča gospodarstev k storitvam dodatno slabijo kakršno koli sistematično povezanost starosti in individualne produktivnosti. Poraja se tudi vprašanje, koliko lahko individualne učinke staranja na delovno učinkovitost avtomatično predpostavljamo kot kolektivne. In četudi so starejši manj produktivni od mlajših, je agregirana produktivnost odvisna od razmerja med mlajšimi delavci in delavci v najbolj produktivnem starostnem obdobju (angl. *prime age*), ki pa bo v večini držav s starajočim se prebivalstvom ostalo relativno konstantno ob spreminjanju razmerja med starimi in mladimi delavci. Nadalje raziskava produktivnosti na ravni podjetja proizvodnje vozil kaže na to, da se produktivnost znižuje s starostjo, obenem pa se v isti meri povečuje z delovnim stažem, tako da se oba učinka medsebojno izničita (Ilmakunnas in drugi 2010). Poudarimo, da so izredno pomembna tudi pričakovanja o dolžini delovne dobe. Če delavci pričakujejo, da bo njihova delovna doba daljša, bodo bolj motivirani za izobraževanje in usposabljanje; podobno velja tudi za delodajalce.

Nekateri ekonomski modeli nakazujejo, da demografske spremembe dražijo delovno silo. Lazear (1979) je pokazal, da v modelu, kjer delavci na začetku kariere zaslužijo manj, v drugem delu kariere pa več od svoje mejne produktivnosti, postopna rast plače služi kot spodbuda delavcu, da vztraja pri obstoječem delodajalcu v obdobju, ko delodajalcu predhodna investicija v delavca prinaša največji donos. Z demografskim razvojem postaja plačevanje senioritete vse večje breme za delodajalce. Dodatni strošek dviga proizvodnih stroškov predstavlja delavska zakonodaja, ki štiti zaposlene in v razmerah, ki zahtevajo fleksibilnost, otežuje fleksibilnost delodajalcev na določanje višine plač, obsega dela v urah, internega usposabljanja, plačane odsotnosti, prispevkov za pokoj-

ninsko in zdravstveno zavarovanje in odpuščanja (Dalen in drugi 2006).

Dvigovanje cene delovne sile na globalnem trgu zmanjšuje konkurenčnost podjetij v državah s starajočim se prebivalstvom. Dejstvo, da lahko zaradi globalizacije govorimo le še o globalnem trgu, poslabšuje položaj podjetij v odnosu do podjetij v državah, ki jih problem staranja prebivalstva še ni doletel. Do razlik prihaja predvsem na račun razlik v davkih in prispevkih, ki vplivajo na ceno delovne sile. Staranje prebivalstva bo verjetno prineslo višje fiskalne obremenitve delodajalcev zaradi potrebe po višjih izdatkih za pokojninsko in zdravstveno zavarovanje. Če bodo delodajalci želeli prevaliti finančna bremena na zaposlene, bodo posledično prispevali k manjši spodbudi ponudbe dela (Dalen in drugi 2006).

Delodajalci ostajajo relativno zadržani do starejših delavcev. Zgodnje raziskave med delodajalci v Združenih državah Amerike in nekaterih evropskih državah so pokazale, da mnogi delodajalci niso naklonjeni starejšim delavcem (Dalen in drugi 2006). Raziskave so pokazale na odsotnost ukrepov, ki bi zadrževali starejše delavce na delovnih mestih oz. bi bili usmerjeni v njihovo preusposabljanje. Posebno v razmerah slabih ekonomskih možnosti se je pogosto dogajalo, da so bili starejši delavci tisti, ki so se pogosto prvi znašli v slabem položaju. Zgodnje oblike upokojevanja namreč še vedno predstavljajo manj boleč ukrep v primerjavi z obsežnejšim odpuščanjem. V raziskavi med podjetji Slovenije, Hrvaške, Avstrije, Češke, Madžarske in Slovaške so starejši zaposleni predvsem v velikih podjetjih, medtem ko jih v večini mikro in malih podjetij (kar v 80 odstotkih) skoraj ni. V Sloveniji 12 odstotkov podjetij zaposluje že več kot petino starejših, 42 odstotkov podjetij pa med svojimi delavci zaposluje med 5 in 20 odstotkov starejših. Manj kot 5 odstotkov zaposlenih, ki so starejši od 55 let, ima med svojimi zaposlenimi v Sloveniji kar 46 odstotkov anketiranih delodajalcev, v povprečju raziskave (v vseh državah) je takšnih delodajalcev polovica (Pajnkihar 2008). Ograjenškova, Redkova in Domadenikova (2008) na vzorcu poslovnih subjektov v Sloveniji ugotavljajo, da je povprečni delež starejših nad 50 let 21,5 odstoten, delež starejših od 50 let, ki so bili zaposleni v preteklem letu, pa le 1,8 odstoten.

### ***Pričakovani vplivi na strani starejših delavcev in zgodaj upokojenih***

Upokojitev ne prinaša nujno le vstopa v drugo življenjsko obdobje, ki je v današnjem svetu razumljeno kot obdobje samoaktualizacije in večjega

zadovoljstva v življenju. Upokojitev je povezana tudi z znižanjem dohodkov, predvsem v primerih zgodnjega (predčasnega) upokojevanja, pa tudi z možnostjo občutnega poslabšanja finančne situacije posameznika. Redke raziskave o zadovoljstvu z življenjem upokojenih kažejo na to, da so ljudje po upokojitvi bolj srečni kot pred njo (za ZDA tako ugotavljata Bender in Jivan 2005). Ugotovljeno je bilo tudi, da možnost odločitve o trenutku upokojitve pomembno prispeva k večjemu zadovoljstvu posameznika po upokojitvi. Ne glede na to upokojitev za posameznika praviloma pomeni spremembo v obsegu prejemkov. V primeru zgodnjega upokojevanja je lahko padec v prejemkih precejšen. Bolj kot kratkoročne finančne posledice pa so pomembne dolgoročne neugodne finančne posledice (Arthur 2003; Vickerstaff in drugi 2004).

Dolgoročne finančne posledice lahko pomenijo občutno poslabšanje socialne situacije posameznika. V kontekstu starajočega se prebivalstva se pritisk na finančne vire močno povečuje, saj se povečuje tudi povprečno število let, ki preteče med upokojitvijo in smrtjo posameznika (Boskin in Hurd 1978). Finančne posledice zgodnje upokojitve so lahko za nekatere posameznike zelo resne zaradi vpliva dolgotrajne odvisnosti od nizke pokojnine (Centre for Research into the Older Workforce 2004; Vickerstaff in Cox 2005). Bardasi in Jenkins (2002) v raziskavi finančnih posledic zgodnje upokojitve ugotavljata, da sicer ne obstaja neposredna vzročna povezava med predčasnim upokojevanjem in tveganjem nizkih prejemkov v kasnejših obdobjih. Obstajajo pa določene skupine delavcev, pri katerih ta relacija obstaja in je odvisna predvsem od poklicne zgodovine ter zavarovalne dobe: uradniški poklici, obrtniški poklici, osebne in varovalne storitve ter prodaja.

## 2.2 Podaljševanje delovne aktivnosti kot rešitev za staranje prebivalstva

V razdelku argumentiramo, da je podaljševanje delovne aktivnosti smiselna in primerna rešitev izzivom staranja prebivalstva. Uvodoma predstavljamo pregled skupin ukrepov, s katerimi lahko omilimo družbene vplive staranja prebivalstva in nato argumentiramo smiselnost prizadevanja po podaljševanju delovne aktivnosti. Potrebo po podaljševanju delovne aktivnosti starejših delavcev nato prevzamemo kot izhodiščno predpostavko ter se osredotočamo na vprašanje, kako daljšanje delovne aktivnosti uresničiti.

Obstajajo različne skupine ukrepov, s katerimi lahko omilimo pričakovane družbene vplive staranja prebivalstva, oz. različni pogledi na



to, kako in na katerih področjih ukrepati. Dalen in drugi (2006) npr. opredeljujejo tri splošne pristope k dvigu učinkovite ponudbe dela na starajočih se trgih dela: (1) kratkoročen dvig participacije delovne sile preko imigracije oz. dolgoročni ukrepi prebivalstvene politike; (2) dvig participacije v delovni sili s spreminjanjem starosti ob vstopanju (zapuščanje šolskega sistema) ali zapuščanju delovne sile (upokojevanje) oz. povečevanje obsega dela preko povečevanja števila delovnih ur v delavniku; (3) dvig produktivnosti dela. Kraigher (2008) pri obravnavi problemov vzdržnosti javnih financ izhaja iz področnih politik: prebivalstvene, zaposlitvene, socialne, politike javnih financ in ekonomske politike nasploh. S prebivalstveno in zaposlitveno politiko naj bi predvsem ublažili pričakovano vedno bolj neugodno razmerje med starim in delovno sposobnim prebivalstvom tako, da bi povečali davkoplačevalsko oziroma demografsko ekonomsko bazo, ki bo potrebna za kritje bodočih izdatkov iz socialnovarstvenih pravic. S socialno politiko naj bi po drugi strani omejili oziroma racionalizirali sisteme pravic, z ekonomsko politiko skrbeli za zadostno gospodarsko rast, ki bi lahko nadomestila posledice predvidenega zmanjševanja aktivnega prebivalstva, z učinkovito javnofinančno politiko pa poskrbeli za zadostne javnofinančne prihodke in ustrezno časovno ravnovesje med javnofinančnimi prihranki in javnofinančnim zadolževanjem.

Manjši ekonomski rasti na račun staranja prebivalstva se lahko zoperstavimo z višjo splošno produktivnostjo (angl. *total factor productivity*), višjo kakovostjo dela ali višjo participacijo v delovni sili (Vodopivec in Dolenc 2008). Podobno ugotavlja tudi Kraigher (2008), da je moč zadostno gospodarsko rast ob zmanjšanem razmerju števila delovno aktivnih na vzdrževanega prebivalca doseči le ob povečani produktivnosti v odvisnosti od obsega in strukture investicij, in sicer ne samo v fizični, temveč predvsem v t. i. izobrazbeni in socialni kapital. Projekcije (Chawla, Betcherman in Banerji 2007) v okviru analiz učinkov staranja prebivalstva v vzhodni Evropi in na Balkanu npr. kažejo, da je mogoče primanjkljaj v delovni sili več kot le »pokriti« z ustreznim dvigom produktivnosti delovne sile.

Tudi pritiskom na javno blagajno se »najlažje« upremo z višjo participacijo v delovni sili oz. s povečano delovno aktivnostjo. Študije in projekcije kažejo, da bi ob nespremenjenih pravicah predstavljali daleč največji strošek staranja prebivalstva povečani stroški iz naslova pokojninskega zavarovanja (Kraigher 2005; European Commission 2006c; 2009b). Kraigher (2008) nadalje ugotavlja, da je slovenski pokojninski

sistem lahko vzdržen na sedanji relativni ravni v višini okrog 11 odstotkov bruto domačega proizvoda primarno preko povečane delovne aktivnosti in sekundarno preko zniževanja relativne višine pokojnin. Pri padajočem številu delovno sposobnega prebivalstva je moč doseči višjo zaposlenost le s povečano aktivnostjo sedaj neaktivnega, vendar za delo sposobnega prebivalstva. Ta je sedaj nizka predvsem v starejših starostnih skupinah prebivalstva (50–64 let), delno zaradi visokega deleža upokojenih, delno zaradi neustrezne izobrazbene in poklicne strukture prebivalstva v tej starosti, ki zato ne išče več dela. Ker je donos izobraževanja odraslih v tej starosti zelo nizek, bo večjo aktivnost v tej starosti moč doseči predvsem z upočasnitvijo izstopanja že aktivnega prebivalstva iz aktivnosti. Nizka je tudi aktivnost mladega prebivalstva (15–24 let), ki pa je razumljiva zaradi višje vključenosti v šolanje.

Visoka stopnja odvisnosti pokojninskega sistema oz. razmerja med zavarovanci in upokojenci poleg staranja prebivalstva kaže tudi, da večina starostnikov prejema pokojnine, pomemben del delovno sposobnega prebivalstva pa ne prispeva v pokojninski sistem. Povprečna upokojitvena starost v Sloveniji je med najnižjimi v EU in skupini držav vzhodne Evrope in Balkana (Chawla, Betcherman in Banerji 2007, 26). Kot ugotavljajo Vodopivec Dolenc in Širok (2008), že primerjava polne upokojitvene starosti, ki v Sloveniji v popolnosti ne bo dosežena do leta 2022, kaže, da bomo imeli v Sloveniji tudi ob uveljavitvi polne starosti ob koncu prehodnega obdobja še vedno najnižjo upokojitveno starost v primerjavi z ostalimi državami Evropske unije. Ta namreč znaša v državah EU-15 v povprečju 64 let in 8 mesecev za moške in 4 mesece manj za ženske.<sup>2</sup> Pri tem bo imela samo Francija po preteku prehodnih obdobj v določenih državah polno upokojitveno starost za moške in ženske pri 60 letih, Avstrija pa bo imela takšno upokojitveno starost samo za ženske. Vse ostale države so (postopoma) uvedle polno pokojninsko starost pri 65 letih tako za moške kot za ženske.

Pokojninska reforma iz leta 1999 sicer kaže dolgoročne pozitivne učinke, a so ti po obsegu premajhni, da bi bil sistem finančno vzdržen. Glavni namen zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju iz leta 1999 je bil ublažiti vpliv staranja prebivalstva v Sloveniji na dolgoročno vzdržnost javnih financ. Parametrične spremembe pokojninske reforme so prispevale k dvigu efektivne upokojitvene starosti in k višji stopnji aktivnosti starejših. Podatki kažejo tudi, da je pokojninska re-

2. Po preteku prehodnih obdobj v nekaterih državah.

forma res pripeljala do fiskalnega učinka, saj se je delež odhodkov za pokojnine v BDP znižal z 11,4 odstotkov v letu 2000 na 10,7 odstotkov v letu 2005, pa tudi povprečna upokojitvena starost novih prejemnikov starostnih pokojnin se je v tem času povečala s 57 let in 2 meseca na 58 let in 10 mesecev. Vendar pa Verbič, Majcen in van Nieuwkoop (2005) opozarjajo, da podatki zakrivajo spremembe v demografski strukturi, velikosti kohort in izobrazbeni strukturi, tako da zviševanje starosti ob upokojitvi po njihovi oceni ne kaže bistvenih sprememb. Kljub reformi iz leta 1999 zato lahko pričakujemo težave z vzdržnostjo javnih financ (Majcen in Verbič 2007; Verbič, Majcen in van Nieuwkoop 2005; Sambt in Čok 2008; Čok in drugi 2008; Sambt 2003), med drugim zaradi nedavno sprejetega hitrejšega usklajevanja pokojnin (Verbič, Majcen in van Nieuwkoop 2005). Poleg tega država iz državnega proračuna še vedno namenja okvirno dva odstotka BDP letno za dokončno pokrivanje razlike med prihodki in odhodki Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, kar nadalje nakazuje na to, da sistem starostnega zavarovanja v Sloveniji sam po sebi finančno ni vzdržen (Vodopivec, Dolenc in Širok 2008).

Tudi simulacije za ostale (razvite) države kažejo, da je najmočnejši nasprotni učinek izzivom dolgožive družbe moč pričakovati na račun večje participacije starejših v delovni sili. Že predstavljena analiza stanja napeljuje na to, da bi bilo v Sloveniji treba poleg razmišljanja o spremembah pokojninskega sistema v smeri večje prilagodljivosti aktualnim socio-ekonomskim in demografskim spremembam predvsem aktivno spodbujati podaljševanje delovne aktivnosti. Martins in drugi (2005) ugotavljajo, da dolgoročno dvig upokojitvene starosti v pogojih večanja povprečne starosti prebivalstva prevladuje nad učinkom dviga kakovosti dela. Ta učinek je še posebno velik v državah s trenutno nizko stopnjo participacije starejših v delovni sili. Dvig participacije starejših v delovni sili bi lahko v naslednjih 40 letih v Franciji spremenil upad ponudbe delovne sile v dvig ponudbe delovne sile. Na Japonskem je učinek staranja prebivalstva tako intenziven, da v projekcijah do 2050 tudi kombinirani učinki dviga kakovosti dela in višje participacije starejših v delovni sili ne preprečijo upada delovne sile. Podobno simulacije za države vzhodne in osrednje Evrope kažejo, da bi višja participacija delavcev med 40. in 59. letom starosti ter tistih po 60. letu starosti pomembno prispevala k upočasnitvi zmanjševanja obsega delovne sile (Muenz 2007). Chawla, Betcherman in Banerji (2007) v študiji demografske tranzicije držav bivše vzhodne Evrope in Sovjetske zveze izpo-

stavljajo smiselnost povečanja ponudbe delovne sile skozi dvig stopenj participacije v delovni sili, pri čemer naj bi bil najbolj učinkovit dvig stopenj participacije starejše delovne sile, primarno preko upočasnjevanja zapuščanja delovne sile. Tovrstno stališče zagovarjajo še Vodopivec in Dolenc (2008) ter Holzmann in Ufuk (2009). Podaljševanje vztrajanja starejših v delovni sili državam namreč omogoča (Centre for Research into the Older Workforce 2004):

- nadomestitev izgub v delovni sili na račun prisilnega ali predčasnega upokojevanja delovno sposobnih in dela voljnih;
- nadomestitev vrzeli v delovni sili, ki nastajajo na račun zmanjšane ali kasnejšega pritoka mladih v delovno silo;
- zmanjšanje fiskalnih pritiskov na račun velikega števila upokojenih;
- ustvarjanje zaloga delovne sile, ki omogoča določeno mero fleksibilnosti trga dela, saj starejši v obdobjih konjunktore predstavljajo dodaten vir delovne sile.

Podaljševanje delovne dobe torej prinaša koristi z več vidikov. Prvič, podaljševanje obdobja dela prispeva k rasti delovne sile in kompenzira negativne učinke staranja prebivalstva na ekonomsko rast (OECD 2007). Drugič, daljša delovna doba prispeva h krepitvi javnih financ na račun večanja obsega davčnih prihodkov in zmanjševanja pokojninskih izdatkov. Kot ugotavljata Majcen in Verbič (2009, 84–85), bi imel dvig upokojitvene starosti najmočnejši učinek na zmanjšanje primanjkljaja v pokojninski blagajni do leta 2040 – za 3,7 odstotnih točk bruto nacionalnega prihodka. Poleg tega bi višja upokojitvena starost prispevala k desetletnemu časovnemu zamiku nastopa primanjkljaja. Tretjič, daljša delovna doba prispeva k dvigu dohodkov starejših, kar omogoča starejšim večjo akumulacijo prihrankov in obresti iz prihrankov. To posledično vodi k višjim pokojninam, ki se povrhu porazdelijo na krajše obdobje delovne neaktivnosti (European Commission 2006c). Povedano drugače – podaljševanje delovne dobe zmanjšuje potrebo po transferju sredstev iz drugega življenjskega obdobja v tretje in četrto življenjsko obdobje. Na ta način se zmanjšujejo pritiski na dohodke in likvidnost v posameznikovem drugem življenjskem obdobju. Četrto, višja efektivna upokojitvena starost povečuje donosnost človeškega kapitala preko podaljševanja časovnega horizonta investicij v človeški kapital. Skladno dvigovanje upokojitvene starosti s pričakovanim trajanjem življenja namreč tako prinaša koristi z vidika razpoložljivosti člo-

veškega kapitala (Bovemberg 2009). Navsezadnje se vprašanje daljšega participiranja v delovni sili dotika tudi temeljnega vprašanja družbene pravičnosti. Če se sprašujemo o upravičenosti podaljšanja prispevanja, se enako upravičeno lahko sprašujemo o upravičenosti podaljševanja prejemanja pokojnine. Podaljševanje obdobja prejemanja pokojnine je posledica podaljševanja pričakovanega življenja (Ivanjko 2008, 8).

### 2.3 Opredelitev raziskovalnih vprašanj

Pregled empiričnih in teoretičnih ugotovitev podaja bolj ali manj jasen odgovor na podane izzive dolgožive družbe. V prihodnosti bo treba delati dlje (in/ali bistveno bolj produktivno) oziroma poskrbeti za dvig participacije predvsem starejših v delovni sili, kar izpostavljam kot raziskovalno izhodišče. Rodnost in obseg migracij v Sloveniji verjetno ne bosta odigrala pomembnejše vloge pri reševanju izzivov staranja prebivalstva. Ali, kot ugotavlja Kraigher (2008, 3): »V pogojih, ko bo priliv mladih na trg dela manjši od odliva starejših generacij in ko bo hkrati bolj razvito mednarodno okolje še naprej sprožalo določene domače emigrantske tokove, bo moč vzdrževati zadostno število delovno aktivnega prebivalstva le s povečano vključenostjo domačega, zlasti starejšega prebivalstva v delovno aktivnost ter hkrati z nadaljnjim priseljevanjem iz tujine.« Pomembnega področja spreminjanja obsega pridobljenih socialnih pravic in vprašanje medgeneracijske pogodbe neposredno ne obravnavamo, vendar se ga zaradi prepletenosti, soodvisnosti in kompleksnosti obravnavanih področij posredno dotikamo v okviru vprašanja participacije v delovni sili.

Vprašanje dviga participacije starejših delavcev v delovni sili predstavlja osrednjo dilemo v prizadevanjih za omilitev problemov staranja prebivalstva, mi pa jo opredeljujemo kot osrednji raziskovalni problem. Ugotoviti želimo, kako poteka zapuščanje delovne sile v Sloveniji, in osvetliti dejavnike, ki nanj vplivajo. Na tej podlagi nato poskušamo podati odgovor na vprašanje, kako spodbuditi vztrajanje v delovni aktivnosti. Predpostavljamo namreč, da je to ključno vprašanje, na katerega naj bi odgovorile politike oz. ukrepi na vseh prej navedenih področjih, v kolikor bodo želele zmanjšati predvidene negativne učinke, ki jih bo v prihodnje prineslo staranje prebivalstva.

Raziskovalni problem tako konceptualno usmerimo na področje trga dela in ga rešujemo preko empirične analize prehajanja starejših delavcev v Sloveniji med delovno neaktivno prebivalstvo in pojasnjevanjem dejavnikov, ki na to odločilno vplivajo. Podrobneje obravnavamo sle-

deča vprašanja povezana z zapuščanjem delovne sile. Kako pogoste so različne poti prenehanja delovne aktivnosti v Sloveniji, npr. prehod iz polne zaposlenosti v popolno neaktivnost; postopen prehod iz zaposlenosti v neaktivnost; prehod iz zaposlenosti v brezposelnost ali invalidnost in nato v neaktivnost? Kako pogosta je delovna aktivnost po formalni upokojitvi, in kateri faktorji jo določajo? Ali delavci ob koncu kariere menjajo poklic in sektor zaposlitve, predvsem po tem, ko se upokojijo? Pri pojasnjevanju dejavnikov obravnavamo vpliv osebnih značilnosti, dejavnikov družinskega okolja, finančnih spodbud in premoženja, lastnosti delovnega okolja in strukturnih dejavnikov. Zanima nas namreč, katere okoliščine na trgu dela vplivajo na zaposljivost starejših delavcev.

Glede na podan namen raziskave prej navedena raziskovalna vprašanja oblikujemo v naslednje izhodiščne hipoteze:

- Hipoteza 1: Pomemben delež starejših ostaja delovno aktiven tudi v obdobju, ko so ti že formalno upokojeni, in v teh primerih pogosto prihaja do spremembe v vrsti in/ali sektorju zaposlitve.
- Hipoteza 2: Odločitev o upokojitvi je rezultanta velikega števila dejavnikov, ki vključujejo demografske in druge osebne spremenljivke, zadovoljstvo s trenutnim delovnim mestom; sedanje in pričakovane gnotne razmere, možnost nadaljevanja dela po formalni upokojitvi in zdravstveno stanje posameznika.
- Hipoteza 3: Medtem ko se del starejših delavcev upokoji »čez noč«, tj. posamezniki preidejo iz polne zaposlenosti neposredno in takoj v popolno neaktivnost, drugi del starejših delavcev izstopa iz delovne sile postopno, tako da zmanjšuje delovno obveznost s 40 ali več ur na teden na vse manjši fond delovnih ur.

Natančnejša operacionalizacija raziskovalnih hipotez zahteva predstavitev teoretičnih vidikov vztrajanja oz. zapuščanja delovne sile in analitičnega potenciala empiričnih podatkov. Še pred tem v nadaljevanju predstavljamo mehanizme vplivanja staranja prebivalstva na trg dela preko institucionalnega ozadja, ki v Sloveniji ureja prehajanje v delovno neaktivnost.

## 3 Staranje prebivalstva in trg dela

Predstavili smo izzive, ki jih pred družbene akterje postavlja staranje prebivalstva, ter pokazali, da lahko k rešitvi izzivov, ki jih Sloveniji prinaša dolgoživa družba, prispeva podaljševanje delovne aktivnosti prebivalstva. V tem poglavju opišemo, kako demografski razvoj vpliva na trg dela. Demografski trendi povzročajo staranje prebivalstva, kar se bo odrazilo v zmanjševanju delovno aktivnega prebivalstva. Ker na obseg delovno aktivnega prebivalstva vplivajo tudi drugi elementi družbenega razvoja, bo v perspektivi primanjkljaj toliko višji. V polpretekli zgodovini je namreč prišlo do številnih družbenih in institucionalnih sprememb, ki so pomembno vplivale na trend zgodnjega upokojevanja. Predstavimo tudi formalen okvir, ki v Sloveniji uravnava prehajanje v delovno neaktivnost in opišemo poti upokojevanja. V četrtem, zaključnem delu poglavja prikažemo posledice predstavljenih razvojnih trendov na obseg delovno aktivnega prebivalstva.

### 3.1 Dejavniki strukture prebivalstva in demografski trendi v Sloveniji

Demografski dejavniki pomembno vplivajo na obseg delovne sile. Že v začetku naslednjega desetletja se bo povojna »baby boom« generacija umaknila s trga dela, mlajša generacija pa bo številno prešibka, da bi jo ustrezno nadomestila. Pokazali smo že, da se bo v Sloveniji obseg prebivalstva v starosti nad 65 let začel pospešeno povečevati, ko bodo v kontingent starega prebivalstva pričele vstopati generacije, rojene po drugi svetovni vojni (Kraigher 2003 in 2005; Malačič 2008). Ti avtorji se strinjajo tudi, da srednjeročno ne gre pričakovati bistvenega zvišanja sedaj nizkega demografskega prirasta niti na račun večje rodnosti niti s povečanim priseljevanjem, čeprav lahko pričakujemo, da bo ob predvidenem bodočem pomanjkanju delovne sile priseljevanje v Slovenijo ostalo visoko.

Na demografsko rast in staranje prebivalstva vplivajo tri komponente: rodnost, umrljivost (življenjska doba) in selitve. Prebivalstvo se stara zaradi podaljševanja življenjske dobe in zmanjševanja rodnosti,

pri čemer ne moremo prezreti pomembne vloge, ki jo lahko odigrajo migracije, katerih ocenjevanje pa je zelo nevhvaležno početje. Staranje prebivalstva je univerzalen družbeni fenomen, tako da govorimo že o dolgoživi družbi. Porajata ga dva dejavnika: zviševanje pričakovane življenjske dobe in zniževanje rodnosti, ki je v večini evropskih držav pod ravno, ki zagotavlja obnavljanje generacij (Statistični urad RS 2008; Kraigher 2005; Malačič 2008). Pričakovana življenjska doba ob rojstvu se je v zadnjih 50 letih močno povečala v vseh OECD državah (iz 64 let v letu 1950 na 77 let v letu 2000), stopnja smrtnosti pa se je znižala (od 3,23 v letu 1950 na 1,78 v letu 2000) (OECD 2006). Ti trendi se bodo nadaljevali, čeprav ne tako intenzivno kot v preteklosti. Martins in drugi (2005) v prihodnosti napovedujejo občutno upočasnitev dviganja življenjske dobe tako za razvite države kot tudi za države v razvoju – od 2,2 leti na desetletje v preteklih štirih desetletjih na 1,2 leti na desetletje v naslednjih 50 letih. Kljub upočasnitvi lahko torej vseeno pričakujemo močno povečanje življenjske dobe tudi v prihodnosti. Staranje prebivalstva se med drugim odraža tudi na številu prebivalstva v starosti med 15 in 64 let oz. na velikosti prebivalstva v delovni dobi. Obseg prebivalstva v delovni dobi, ki se zaenkrat še ohranja na bolj ali manj enaki ravni, se bo pričel pospešeno zmanjševati, ko bodo začele prehajati v kontingent starega prebivalstva (prebivalstvo starejše od 65 let) generacije, rojene po drugi svetovni vojni.

### **Življenjska doba**

Življenjska doba Slovencev se podaljšuje, saj se umrljivost v Sloveniji hitro zmanjšuje, pričakovano trajanje življenja<sup>1</sup> pa podaljšuje. Po krajšem zastoju v prvi polovici devetdesetih let se umrljivost v Sloveniji relativno hitro zmanjšuje, pričakovano trajanje življenja pa podaljšuje, in to pri moških celo nekoliko hitreje kot pri ženskah (Kraigher 2005). K podaljšanju pričakovanega trajanja življenja je največ pripomoglo upadanje smrtnosti moških v starosti 40–64 in žensk v po 65. letu starosti. Do leta 2009 se je pričakovano trajanje življenja v Sloveniji pri moških podaljšalo na 75,7 let, pri ženskah pa na 82,3 let. V zadnjih petdesetih letih se je pričakovano trajanje življenja za moškega podaljšalo za 9,5

1. Pričakovano trajanje življenja ob rojstvu predstavlja povprečno število let življenja, ki ga novorojen otrok lahko pričakuje ob predpostavki, da bo od leta opazovanja dalje umrljivost po starosti ostala nespremenjena. Pričakovano trajanje življenja ob rojstvu izračunamo s pomočjo tablic umrljivosti (Statistični urad RS 2010).



leta za žensko pa za 10,3 leta (Statistični urad RS 2010). Še naprej zastajamo za povprečjem Evropske unije (EU-27), kjer je bilo leta 2008 povprečno pričakovano trajanje življenja moških v primerjavi Slovenijo eno leto, pri ženskah pa za dva meseca daljše (Eurostat 2010).

Zaradi razvoja medicine in spremenjenega načina življenja lahko v bodoče pričakujemo nadaljnje zniževanje stopenj umrljivosti pri obeh spolih, zlasti v starosti med 50. in 80. letom (Kraigher 2005; Vertot 2007). To pa ima za posledico nadaljnje podaljševanje pričakovanega trajanja življenja (npr. do okrog 80 let pri moških in 85 let pri ženskah ali še več). To bo, glede na izkušnje v drugih razvitejših državah, načeloma sicer možno, bo pa verjetno bolj kot sedaj odvisno od takratne ekonomske situacije in spremenjenih življenjskih paradigem.

### Stopnja rodnosti

Stopnja rodnosti v Sloveniji je nizka in kljub dvigu v zadnjih nekaj letih še vedno med najnižjimi v EU. Vrednost kazalnika celotne stopnje rodnosti<sup>2</sup> je za Slovenijo v letu 2007 znašala 1,38. Da bi se prebivalstvo po naravni poti lahko enostavno obnavljalo, bi morala biti ta vrednost 2,1 otroka na žensko (Vertot 2008, 42). Vrednosti omenjenega kazalnika v zadnjih štirih letih pri nas naraščajo, a se Slovenija tako kot večina drugih evropskih držav, še vedno sooča z zoženo reprodukcijo in sodi med države z eno najnižjih stopenj rodnosti v Evropi.

Evropske ženske v starosti 15–49 let, to je v rodni dobi, rodijo povprečno le 1,5 otroka (Vertot 2008). Slovenija je med novimi pridruženimi državami Evropske unije država s skoraj najnižjim deležem mladega prebivalstva, leta 2007 je bilo le 14 odstotkov prebivalcev mlajših od 15 let (Vertot 2008). Rodnost ima v Sloveniji težnjo zniževanja že vsaj 100 let, z različnimi nihanji in različnimi hitrostmi upadanja (Kraigher 2005, 8). Do 80 let preteklega stoletja je rodnost večinoma za spoznanje presegala tisto, ki bi bila potrebna za enostavno obnavljanje prebivalstva (glej Šircelj v Malačič 2008, 5). V obdobju po letu 1980 pa je padla pod raven, ki še zagotavlja enostavno obnavljanje generacij. Za to obdobje je značilno upadanje koeficienta celotne rodnosti, ki se je v obdobju 1980–2003 znižala od 2,1 na 1,20. V letu 1999 in 2001 je dosegel do sedaj najnižjo vrednost 1,21, kar je manj kot v kateri koli državi članici EU.

2. Stopnja rodnosti ali celotna stopnja rodnosti je povprečno število živorojenih otrok na eno žensko v rodni dobi – pri sedanji stopnji umrljivosti in ob predpostavki, da bo ženska dočakala 49. leto starosti (Statistični urad RS 2008, 42).

Upadanje rodnosti se je prekinilo le v letih 2000–2002 in v obdobju po 2007, ko se je rodnost dvignila na 1,38 (Malačič 2008).

Možnosti za povečanje števila rojstev v Sloveniji so omejene, hkrati pa višja rodnost na kratek in srednji rok ne more omejiti problemov staranja prebivalstva. Manj poučena javnost problem prenizke rodnosti pogosto povezuje s problemom staranja, saj je rodnost z vidika problema staranja prebivalstva pomembna predvsem kot vir priliva v aktivno prebivalstvo. Nizka rodnost v preteklosti je sicer vzrok sedanjih in bodočih demografskih nesorazmerij, ki pa jih tudi morebitna povečana rodnost v prihodnosti ne more odpraviti, še zmanjša jih lahko komaj kaj. Možnosti za povečano število rojstev v Sloveniji so namreč omejene. Zaradi zmanjševanja števila rojstev v preteklih 30 letih se bo število žensk v rodni dobi v bodoče zmanjševalo, zato bo tudi v primeru povečanja celotnega koeficienta rodnosti (kar je glede na sedanje hitro povečevanje rodnosti žensk, starejših od 27 let, realna predpostavka) ohranilo težnjo zniževanja (Kraigher 2005, 8). Razlogi so predvsem ekonomske narave: omejene možnosti zaposlitve in zato še vedno visoka brezposelnost mladih, pomanjkanje stanovanj ter problemi pri zaposlovanju žensk, če je pričakovati, da bodo morale še roditi. Mlade družine se zato odločajo za rojstva v kasnejših letih in za manj otrok (Kraigher 2003, 3).

### **Migracije**

Slovenija je imigracijska država. Slovenija je v šestdesetih letih postala država neto priseljevanja, nakar so se neto priselitve s prekinitevijo v letih 1991 in 1992 še povečale. Slovenija je bila v prvi polovici prejšnjega stoletja pretežno izselitvena regija in šele od konca petdesetih let dalje je število priseljenih začelo počasi presegati število odseljenih. Največji selitveni prirast (večinoma je šlo za priselitve z drugih območij nekdanje SFRJ) je bil v sedemdesetih in v začetku osemdesetih let. Leta 1991 in 1992 je bil zaradi takratnih političnih in ekonomskih razmer selitveni prirast sicer negativen, vendar od leta 1993 dalje število priselitev ponovno presega število odselitev (Kraigher 2005, 25). Od leta 2005 Slovenija beleži visok porast priseljevanja tujih državljanov (predvsem moških). Število priseljenih tujih državljanov je v letu 2008 znašalo nekaj več kot 28.000, pri čemer je bilo malo manj kot 75 odstotkov priseljenih moških (Dolenc in drugi 2010).

Slovenija lahko tudi v bodoče pričakuje pozitiven selitveni prirast, kar lahko pomembno vpliva na demografska gibanja. Na obseg selitve-

nega prirasta vplivajo predvsem ekonomski in politični razlogi. Z ekonomskega vidika so pomembna neskladja med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela v posameznih državah ter razlike v dohodkih, delovnih in življenjskih razmerah ter možnostih poklicnega razvoja (Kraigher 2003, 4).

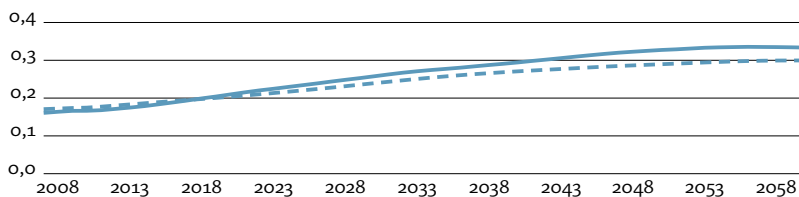
Ker se bo s podobnimi demografskimi problemi kot Slovenija v prihodnje soočala večina evropskih držav, bo cena delovne sile začela v obdobju po letu 2010 verjetno naraščati, to pa bo še dodatna spodbuda za preseljevanje delovno sposobnega prebivalstva iz manj razvitih v razvitejše evropske države. Malo verjetno pa je, da bo postal selitveni prirast negativen. (Kraigher 2005, 25). Pomembna vloga migracij se je v Sloveniji pokazala že v obdobju 1992–2003, za katerega je bila značilna zelo nizka rodnost, ko so ravno migracije prispevale k rahlo pozitivni rasti prebivalstva. Pozitivne neto migracije so v zadnjih letih še višje od negativnega naravnega prirastka.

### Staranje prebivalstva

Staranje prebivalstva je največkrat izkazano preko projekcij števila in starostne sestave prebivalstva. Vse širše uporabljene projekcije uporabljajo isti temeljni pristop analize komponent kohort (angl. *cohort component approach*), ki na izhodiščno prebivalstveno strukturo aplicira stopnje rodnosti in preživetja, ki jih določi glede na predpostavke bodočih trendov rodnosti in smrtnosti. S tega vidika predstavljajo demografske projekcije pogojne trditve o prihodnosti upoštevajoč predpostavke o temeljnih dejavnikih, ki vplivajo na tokove prebivalstva. Do sedaj so se pretekle projekcije svetovnega prebivalstva v veliki meri izkazale za relativno natančne,<sup>3</sup> pri čemer so bile napake večje pri manj razvitih ali manjših državah.

Ne glede na različne predpostavke projekcij glede umrljivosti, selitev in rodnosti projekcije prebivalstva Slovenije kažejo podobno krivuljo naraščanja starega prebivalstva. V Sloveniji je bilo na tem področju opravljenih več projekcij (Kraigher 2005; Vertot 2007; Kraigher 2008; Malačič 2008). Projekcije za Slovenijo je pripravil tudi Statistični urad EU (v nadaljevanju Eurostat), in sicer v letih 2004 in 2008 (Eurostat 2010). Staranje prebivalstva lahko najbolj nazorno prikažemo

3. Napaka projekcij svetovnega prebivalstva, ki jih so jih za obdobje 1957–1998 pripravili Združeni narodi, se je gibala v razponu manj kot 3 odstotke (Chawla, Betcherman in Banerji 2007, 56).



SLIKA 3.1 Projekcije deležev prebivalstva starejšega od 65 let v populaciji (prekinjena črta – Slovenija, polna črta – EU-27; narejeno na podlagi avtorjevih izračunov in podatkov Eurostat (2010))

preko projekcij števila<sup>4</sup> starega prebivalstva (prebivalstvo v starosti 65 let in več) oz. njegovega deleža v populaciji (slika 3.1). Rezultati projekcij prebivalstva Slovenije različnih avtorjev se ne razlikujejo veliko tako glede dinamike kot glede izračunanih vrednosti. Res je tudi, da so predpostavke avtorjev podobne in pri ključnih dejavnikih ni pomembnejših razlik. Vse predstavljene projekcije vključujejo predpostavko pozitivnih neto migracij.

Vse projekcije brez izjem pokažejo, da se bo Slovenija relativno kmalu soočila s staranjem prebivalstva. Število prebivalcev v starosti 65 let in več se bo v Sloveniji v bodoče povečevalo ne glede na to, kako se bo razvijala umrljivost. Leta 2008 so toliko stari med nami pomenili že skoraj petino prebivalstva, po projekcijah Europop2008 pa naj bi se njihov delež do leta 2060 povzpел na 35 odstotkov, število mladih pa se bo zmanjševalo. Deleža oseb v starosti 0–14 let in 15–59 let se bosta v drugi polovici 21. stoletja po pričakovanih projekcije Europop2008 zmanjšala za 1,1 odstotne točke oz. za 16,7 odstotne točke, deleža oseb v starosti 60+ ter 80+ pa se bosta povečala za 17,8 odstotne točke oz. za 10,6 odstotne točke (Vertot 2008).

Na razpon bodočega obseg starega prebivalstva bo v začetnem obdobju, tja do leta 2030, vplival predvsem razvoj umrljivosti; migracije in rodnost v Sloveniji pa verjetno ne bosta imela pomembne vloge pri »odpravljanju« problemov, ki jih prinaša staranje prebivalstva. Razvoj rodnosti bo pomembneje vplival na demografski razvoj šele čez 60 let, saj je krivulja naraščanja starega prebivalstva predvsem posledica krivulje rojstev v preteklosti (Kraigher 2005 in 2008; Vertot 2008). Vpliv selitev, ki imajo na obseg starega prebivalstva kumulativen učinek, bo relativno bistveno manjši od vpliva umrljivosti (Kraigher 2005 in 2008; Malačič 2008). Do leta 2030 bo njihov vpliv na obseg starega prebival-

4. Starost prebivalstva lahko prikažemo tudi preko deleža mladih.

stva relativno majhen (do 16 tisoč pri zelo visokem selitvenem prirastu preko 5000 oseb povprečno letno v obdobju 2010–2030); po predvidevanjih bo selitveni prirast pozitiven predvsem v mlajših starostnih skupinah, medtem ko se lahko zgodi, da bo v starejših starostnih skupinah celo negativen, ko se bo tuje prebivalstvo na delu v Sloveniji vračalo domov (Kraigher 2005, 5).

### 3.2 Nedemografski dejavniki vpliva na obseg delovne sile

Poleg demografskih dejavnikov na trga dela oz. obseg delovno aktivnega prebivalstva pomembno vplivajo tudi nedemografski dejavniki. Ti so v zadnjih 50 letih pomembno vplivali na zgodnje zapuščanje delovne sile oz. zgodnejše upokojevanje, kar dodatno zaostruje sliko na trgu dela. Razviti svet se v zadnjem stoletju kljub zviševanju pričakovane življenjske dobe sooča z vse bolj zgodnjim zapuščanjem delovne sile. Ta trend se pojavlja v vseh razvitih državah ne glede na tip podpornega sistema za starejše (Kohli in Rein 1991). V ZDA se je povprečna starost upokojitve za moške močno zniževala vse od začetka 20. stoletja in se nato stabilizirala v obdobju 1983–2001. Kohli in Rein (prav tam) ugotavljata podobne trende zniževanja upokojitvene starosti za Francijo, Nemčijo, Švedsko in Veliko Britanijo. Še več – v zadnjih 30 letih preteklega tisočletja je prišlo v razvitem svetu tudi do strmega znižanja stopenj participacije moških v starosti med 55 in 64 let (Palacios 2003).<sup>5</sup> Vsekakor je po letu 2000 v državah OECD število let, ki jih moški preživijo, ne da bi delali, preseгло število let, ki jih preživijo na delu (prav tam). Bontout in Fischer (2009, 52) ugotavljata, da nedavnim dvigom navkljub povprečna starost zapuščanja trga dela ostaja pod ravno poznih 60. let. Temu nasprotujejo ugotovitve Esserjeve (2005, 3), ki na podlagi analize podatkov Eurostat za 12 držav članic v letu 2003 že zaznava prelom trenda, ki se je zgodil v sredini 90. let.

K oblikovanju trenda zgodnjega upokojevanja je pripeljalo več dejavnikov: ekonomski razvoj, spremembe v sistemih socialne varnosti in spremembe v družbeni percepciji obdobj v življenjskem ciklu posameznika. Ekonomski razvoj in posledično dolgoročno povečanje blaginje sta omogočila vse višji življenjski standard, četudi so delavci preživeli

5. Pri ženskah so trendi manj uniformni, vendar v razvitem svetu njihova participacija v delovni sili po 65. letu nikoli ni bila posebej pomembna. Trend rasti participacije v delovni sili v starosti pa zakriva trend zniževanja starosti upokojitve (Kohli in Rein 1991).

vse manjši delež življenja v delovni sili. Dodaten dejavnik spodbujanja zgodnjega upokojevanja v prejšnjem stoletju so bile institucionalne spremembe, ki so podpirale trende zgodnjega upokojevanja. Sočasno je potekalo tudi spreminjanja družbenega razumevanja obdobjev v življenjskem ciklu posameznika – predvsem vloge upokojitve, ki postaja normalni del življenjskega cikla. Kohli in Rein (1991) vidita izhodišče problematike starostnih sprememb na trgu dela celo v drugačnem vrstnem redu – primarno kot posledico sprememb v družbeni konstrukciji življenjskega cikla posameznika (angl. *social construction of the life course*), ki se pojavlja sočasno s procesom staranja prebivalstva. V nadaljevanju tako podrobneje predstavljamo skupino družbenih dejavnikov, ki so v preteklem stoletju sooblikovali trend zgodnjega upokojevanja.

### **Ekonomske spremembe**

Ekonomski in tehnološki razvoj sta posameznikom v vse večji meri omogočala, da so si lahko privoščili zgodnje upokojevanje. Boskin in Hurd (1978) razumeta omenjeni proces med drugim tudi kot posledico rasti prejemkov iz delovnega razmerja in netrivialne dohodkovne elastičnosti povpraševanja po prostem času (angl. *nontrivial income elasticity of demand for leisure*), do katere je prišlo zaradi tehnološkega razvoja. To potrjuje tudi Ruhm (1989 po Haejong 2002, 2), ki v študiji ugotavlja, da je delež delavcev, ki so trdili, da so se upokojili zgolj zaradi uživanja dodatnega prostega časa, neprestano naraščal. V letih 1940 in 1960 se je le 5 odstotkov zaposlenih upokojilo zaradi želje po koriščenju prostega časa, okoli 90 odstotkov pa bodisi zaradi slabega zdravja oz. neprostovoljnega prenehanja delovnega razmerja. Na začetku 1980 je delež tistih, ki so se upokojili zaradi slabega zdravja, znašal 20 odstotkov, neprostovoljno prenehanje delovnega razmerja je zavzemalo 15 odstotkov, prostovoljno prenehanje delovnega razmerja pa okoli polovico upokojitvev. Laslett (1989 po Esser 2005, 5) kot pomemben dejavnik, ki je omogočil zgodnejše upokojevanje, navaja še izboljševanje dostopnosti do izobraževanja.

### **Spremembe v sistemih socialne varnosti**

Večina sprememb v sistemih socialne varnosti po letu 1950 je bila naravnana k spodbujanju zgodnjega upokojevanja. Starejši delavci so (bili) pogosto upravičeni do dodatnih, »premostitvenih« nadomestil za brezposelnost, če v času regularne dolžine prejemanja nadomestila niso našli službe (ali pa se jim čas brezposelnosti šteje kot delovna doba za

pridobitev starostne pokojnine). Drugič, starejši zaposleni so (bili) pogosto upravičeni do posebnih odpravnin, pogosto subvencioniranih s strani države. Tretjič, starejši imajo pogosto možnost invalidske upokojitve, ki jim zagotavlja začasno finančno podporo do redne upokojitve. Znan je primer Nizozemske, ki je med 1970 in 1980 uporabila tovrstno upokojevanje kot mehanizem reševanja problema presežnih delavcev v panogah, ki so se soočale s težavami (de Vroom in Blomsma 1991). Poudarimo, da so se poti zgodnjega upokojevanja pogosto pojavljale kot nepričakovana posledica manjših korekcij sistemov blaginje (Kohli in Rein 1991), čeprav je tudi res, da so bili popravki teh sistemov pogosto porojeni iz potrebe po prilagoditvah spremembam na trgu dela. Podobno velja tudi za Slovenijo. V zadnjih petnajstih letih je kot posledica tranzicije veliko podjetij končalo v stečajnem postopku, zaradi česar je zaposlitev izgubila pretežno prav starejša generacija. Mnogi med njimi so se vključili med brezposelne in tako se je starostna struktura brezposelnih močno poslabšala (Divjak in Svetin 2008). Tudi Zavod za invalidsko in pokojninsko zavarovanje vidi razloge za povečevanje števila upokojenih predvsem v nekaterih ugodnostih, ki so omogočale zgodnejše upokojevanje (znižanje starostne meje zaradi otrok, uveljavitev pravice do pokojnine po prejšnjih predpisih in uveljavitev deleža vdovske pokojnine), zaradi katerega so vdove ali vdovci ponovno oz. prvič uveljavljali starostno pokojnino (ZPIZ 2007).

### ***Družbena konstrukcija življenjskega cikla***

Kombinacija obravnavanih ekonomskih, družbenih in demografskih sprememb je privedla (oz. bila iniciirana odvisno od avtorja) do sprememb v percepciji življenjskih obdobij posameznika oziroma videnja upokojitve kot zasluženega obdobja samoaktualizacije po zaključenem obdobju dela in pred obdobjem visoke starosti. Demografske spremembe, ki so nastopile po 1950, sovpadajoč z ekonomsko rastjo, širitvijo javnih sistemov socialne varnosti, z vse večjimi priložnostmi na področju izobraževanja in preživljanja prostega časa, so povsem spremenile percepcijo upokojitve in prinesle v življenjski cikel posameznikov povsem novo življenjsko obdobje. Vloga upokojitve se je iz družbeno-ekonomskega instituta, primarno namenjenega uradnikom, preko ekspanzije poklicnih pokojnin postopno razvila v samoumevno obdobje človekovega življenja (Phillipson in Smith 2005; Phillipson 2002). Tedaj uveljavljena percepcija upokojitve kot kratkega obdobja, ki sledi dolgemu obdobju dela, se je pričela postopno spreminjati. Vzpostavilo

se je t. i. tretje življenjsko obdobje, v katerem se posamezniki vidijo kot mlajši starejši, ob relativno dobrem zdravstvenem stanju, upokojeni zgodaj, da bi lahko užili obdobje kulture, kreativnosti in prostega časa (Troyansky 1997, 50, po Esser 2005, 5; Phillipson 2002). Zanimivo je, da tudi »ekonomske« študije ugotavljajo, da ima trend k zgodnjemu upokojevanju vse bolj pomembno prostovoljno komponento (Burtless 1999 po Haejong 2002), zato ob obravnavi staranja in upokojevanja nikakor ne smemo zanemariti družbene dimenzije.

Predstavitev vplivov staranja prebivalstva na trg dela nadaljujemo z opisom institucionalnih oz. formalnih okvirov, ki v Sloveniji opredeljujejo prehajanje v delovno neaktivnost.

### 3.3 Institucionalno ozadje

V tem razdelku predstavljamo institucionalni okvir, ki v Sloveniji uravnava prehajanje v delovno neaktivnost. Predstavitev institucionalnega ogrodja podajamo tako, da bo kasneje omogočena interpretacija vpliva dejavnikov spodbujanja oz. zaviranja zgodnjega upokojevanja in izbire poti prehoda v delovno neaktivnost. Najprej kratko predstavimo spremembe, do katerih je prišlo v tranziciji in ki pomembno osvetljujejo sedanje razmere. Nato ločeno predstavljamo sistem pokojninskega in invalidskega zavarovanja, sistem zavarovanja za primer brezposelnosti in pravno ureditev, ki se dotika delodajalske strani. Ob koncu razdelka predstavimo klasifikacijo možnih poti v delovno neaktivnost. V predstavitvi izpuščamo obravnavo mehanizmov zagotavljanja socialne varnosti, ki se ne vežejo na prehod iz delovne aktivnosti (npr. pokojnina po starših) oz. obravnavo nezaposljivih skupin prebivalstva.

Reforma pokojninske zakonodaje je leta 1999 vnesla številne, a postopne spremembe, ki bodo kontinuirano le počasi vodile k cilju, zaradi katerega so bile uvedene. Po neodvisnosti Slovenije je bila pokojninska zakonodaja sprejeta nekako z zaostankom glede na potek prestrukturiranja gospodarstva, ki se je takrat že zaključevalo. Takratna zakonodaja je omogočala veliko poti predčasnega upokojevanja, kar so podjetja v fazi prestrukturiranja in gospodarske recesije s pridom izkoriščala. Med drugim je bil omogočen tudi dokup delovne dobe, ki je bil zaradi nizke cene dokupljenih let delovne dobe in nekonsistentnosti z aktuarskimi načeli pogost pojav. Posledično je bila v tem obdobju starost ob upokojitvi nizka in praktično izenačena z minimalno upokojitveno starostjo (Verbič 2007). Reforma sistema pokojninskega zavarovanja iz leta 1999, sprejeta kot posledica nevzdržnosti pritiskov na pokojninsko bla-



gajno, je prinesla številne spremembe, ki se nanašajo na dvig učinkovite upokojitvene starosti. Vendar tudi dvig upokojitvene starosti ni mogel preprečiti začetnih pritiskov na zgodnje upokojevanje. Temeljna značilnost spremembe pokojninske zakonodaje je kontinuiteta in postopnost sprememb (angl. *path-dependency*). Do ključnih sprememb je prišlo z ukinjanjem posebnih pogojev, ki so do tedaj omogočali predčasno upokojevanje. Uvedeno je bilo postopno povišanje upokojitvene starosti. Večji poudarek je bil namenjen pravičnosti spodbud in odvratil (negativnih spodbud) v primeru upokojitve pred dopolnitvijo polne starosti oz. po njej.<sup>6</sup> Novi zakon je izboljšal horizontalno pravičnost z zmanjšanjem razlik med spoloma oz. z uvedbo strožjih pogojev upokojevanja za ženske in z izenačitvijo stopnje prirasta višine pokojnin. Zmanjšano je bilo razmerje med najvišjo in najnižjo pokojninsko osnovo, kar pomeni, da je reforma prinesla tudi spremembe pri vertikalni solidarnosti (Stanovnik v Majcen in Verbič 2007). Manj ugoden je postal način izračuna višine nadomestila. Sprememba zakonodaje je uvedla tudi dodaten pokojninski steber in zapletenejše postopke usklajevanja in indeksiranja pokojnin. Dopolnitve in spremembe zakonodaje po letu 2000 ne posegajo bistveno v obstoječi sistem in se nanašajo predvsem na preglednejšo ločitev med kolektivnim in individualnim zavarovanjem, jasnejšo določitev davčnih olajšav, spremembo usklajevanja pokojnin, dvig letnega dodatka ter znižanje pogojev za pridobitev vdovske pokojnine.

### **Pokojninski sistem**

Pokojninski in invalidski sistem pomembno vplivata na trg dela. Primarna funkcija pokojninskega sistema je omogočanje finančne varnosti ob umiku s trga dela ob koncu delovne kariere. To nedvomno vpliva na ponudbo dela, saj lahko višina pokojninskih prispevkov predstavlja negativno spodbudo oz. odvrčilo za delo. Hkrati predstavljajo prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje največji del davčne obremenitve dela. Nadalje je sistem pokojninskega in invalidskega zavarovanja tisti, ki institucionalizira oz. ureja poti prehoda iz delovne aktivnosti v delovno neaktivnost (Hakola 2002). Še več! Kot ugotavljajo številni avtorji (npr. Kohli in Rein 1991; de Vroom in Blomsma 1991; Gruber in Wise 1999), je zgodnje upokojevanje pogosto implicitno spodbujeno s pokojninskimi sistemi. V nadaljevanju predstavljamo tiste vidike po-

6. Do uveljavitve novega Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju v letu 2000 delo preko polne starosti sploh ni bilo nagrajeno.

kojnjinskega sistema, ki se nanašajo na starost in invalidnost kot zavarovalni primer za pridobitev pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja in pomembno vplivajo na prehajanje iz delovne aktivnosti v neaktivnost.

Glede temeljnih značilnosti je slovenski pokojninski sistem dokaj podoben sistemom večine držav v regiji oz. Evropski uniji, vendar z določenimi posebnostmi (Vodopivec, Dolenc in Širok 2008). Slovenija ima uveljavljen večstebni sistem pokojninskega zavarovanja, njegovo pravno ureditev pa opredeljuje Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju,<sup>7</sup> po katerem v nadaljevanju povzemamo predstavitev. Sistem pokojninskega in invalidskega zavarovanja obsega: (1) obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje na osnovi medgeneracijske solidarnosti, (2) obvezna prostovoljna in dodatno pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter (3) prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje na podlagi osebnih pokojninskih varčevalnih računov. Iz zapisanega je sicer mogoče sklepati, da pokojninski zakon uvaja tristebni pokojninski sistem, vendar pa je drugi steber obvezen le za določene skupine posameznikov, zato je ustrežneje govoriti o dvostebnem sistemu pokojninskega zavarovanja, kar sovpada tudi s klasifikacijami pokojninskih sistemov (Vodopivec, Dolenc in Širok 2008).

*Prvi steber* je zagotovljen v okviru javnega sektorja, je obvezen in financiran po načelu dokladnega sistema (t. i. »Pay-As-You-Go« sistem). Tovrstno socialno pokojninsko zavarovanje temelji na zaposlitvi in prispevkih, ki jih plačujejo tako delodajalci kot tudi delojemalci, višina pokojnine pa je pretežno odvisna od zaslužka v določenem obdobju. Prispevki se stekajo v sklad, iz katerega se financirajo pravice zavarovancev. Te so utemeljene zgolj s plačanimi prispevki brez preizkusov (npr. dohodka, potreb). Prispevki in pravice so pogosto vezani na dohodek zavarovanca in so omejeni. Tu aktivna generacija po načelih vzajemnosti in solidarnosti plačuje s prispevki pokojnine upokojujencem in pričakuje, da bodo bodoče generacije nekoč po istem principu financirale njihove pokojnine. Pokojnine so v dokladnem sistemu odvisne od razmerja med številom zaposlenih in upokojujencev, ki je imelo v 20. stoletju v glavnem povsod ugoden trend (Verbič 2004).

*Tretji steber* temelji na prostovoljni osnovi in ga financirajo bodisi zaposleni bodisi delodajalci ali oboji in je organiziran v okviru zasebnega

7. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (uradno prečiščeno besedilo) (ZPIZ-1 – UPB4).

sektorja. Kot smo že ugotovili, v Sloveniji v nasprotju z večino držav Evropske unije ni formalno vpeljanega t. i. drugega, »naložbenega« stebra pokojninskega zavarovanja, ki je obvezen in namenjen ohranjanju ustrezne nadomestitvene stopnje ob prehodu iz aktivnega obdobja v upokojitev (Vodopivec, Dolenc in Širok 2008).

Poleg starostnih pokojnin so v Sloveniji upokojenci pod določenimi pogoji upravičeni še do drugih transferjev Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (v nadaljevanju ZPIZ), namenjenih predvsem zagotavljanju oz. izboljševanju socialne varnosti (socialno ogroženih skupin) upokojencev. Upokojenci prejemajo dodatek za pomoč in postrežbo, varstveni dodatek in letni dodatek.<sup>8</sup> V vseh pogledih, tako glede na število uživalcev, absoluten in relativen obseg v strukturi stroškov ZPIZ in strukturi upokojencev (64 odstotkov vseh prejemnikov pokojnin), v Sloveniji prevladuje prvi steber pokojninskega zavarovanja (ZPIZ 2010; European Commission 2008a).

### *Prvi steber*

Pogoje in determinante prvega pokojninskega stebra predstavljamo urejene v naslednje sklope: pogoji za pridobitev starostne pokojnine, višina pokojnine, določitev osnove za izračun pokojnine, postopki usklajevanja višine pokojnin in oblike pokojnin v okviru prvega stebra.

Pogoji za pridobitev starostne pokojnine so določeni v odvisnosti od starosti in dosežene pokojninske dobe. Zakon določa tri vrste minimalnih pogojev za pridobitev starostne pokojnine:

- Glede na prvi pogoj se lahko posameznik upokoji ob doseženi delovni dobi 40 let za moške in 38 let za ženske s pokojnino brez odbitkov že pri polni starosti 58 let. Vendar je določeno prehodno obdobje, v katerem se polna starost postopno povečuje. Pri ženskah se to prehodno obdobje konča leta 2022 (do takrat se polna starost iz 53 let in štiri mesece let ob uveljavitvi zakona postopoma dviguje za štiri mesece na leto za ženske s polno delovno dobo), pri moških pa leta 2008 (polna starost se od dneva uveljavitve zakona s tedanjih 58 let in šest mesecev dviguje za šest mesecev na leto). V primeru dosežene polne starosti je višina starostne pokojnine odvisna le od pokojninske dobe, torej brez odbitkov. Polna starost znaša 63 let pri moških in 56 let in 4 mesece pri ženskah ob dopoljenih 37 letih pokojninske dobe.

8. Oskrbnino zaradi specifičnosti izločamo iz obravnave.

- Druga skupina pogojev določa minimalno starost 61 let za ženske (moški 63) in najmanj 20 let pokojninske dobe, tretja pa 63 let starosti za ženske (moški 65) in 15 let pokojninske dobe.
- Opredeljena je tudi najnižja zavarovalna doba, ki znaša 15 let. Zavarovancu se starostna meja zniža za vsakega rojenega ali posvojenega otroka, za katerega je skrbel in ga vzgajal vsaj pet let, in sicer se zavarovancu starostna meja zniža za osem mesecev za enega otroka, za 20 mesecev za dva otroka, in za 36 mesecev za tri otroke. Za vsakega nadaljnega otroka se znižanje starostne meje poveča za 20 mesecev (znižanje največ do 56 let starosti, moškemu pa do 58). Ženski, ki se je v obvezno zavarovanje vključila, preden je dopolnila 18 let starosti, se polna starost zniža za ves čas trajanja obveznega zavarovanja pred dopolnjenim 18. letom starosti (največ do 55 let). Ne glede na te določbe pa polna starost ne more biti nižja od 60 let za moške oz. 58 let za ženske. Zakon omogoča zavarovancem, katerih delo ni več potrebno zaradi nujnih operativnih razlogov oz. prisilne poravnave, stečaja ali likvidacije, dokup največ pet let zavarovalne dobe za izpolnitev pogojev za pridobitev pravice do pokojnine, če izpolnjuje določene pogoje glede starosti in pokojninske dobe. Možen je tudi dokup za ugodnejšo odmero pokojnine. Dokup za odmero pokojnine brez znižanja zaradi upokojitve pred dopolnitvijo polne starosti, kar lahko vplača tako delavec kot delodajalec, in sicer za čas, ko je bil zavarovan in prijavljen pri zavodu za zaposlovanje kot iskalec zaposlitve ali brezposelna oseba, in za čas, ki ga je prebil zunaj zavarovanja zaradi nege in varstva svojega otroka, mlajšega od treh let. To lahko dokupi za čas (ko ni bil zavarovan) zaključenega dodiplomskega in podiplomskega študija, in čas služenja vojaškega roka, nadomestne civilne službe ali osnovnega usposabljanja za rezervni sestav policije.

Starostna pokojnina se odmeri od pokojninske osnove v odstotkih glede na dopolnjeno pokojninsko dobo, in sicer za zavarovanca z zavarovalno dobo 15 let v višini 35 odstotkov pokojninske osnove (moški) oz. 38 odstotkov pokojninske osnove (ženska), nato pa se za vsako nadaljnje leto pokojninske dobe odmerni odstotek poveča za 1,5 odstotne točke. V primeru preseganja polne delovne dobe pred doseženo polno starostjo zavarovanca zakon zagotavlja zavarovancem določene ugodnosti, poleg tega zakon definira »bonuse/maluse« v primeru upokojevanja pred doseženo polno delovno dobo zavarovanca oziroma po

njej. Stopnja »malusa« je sorazmerno vezana na odmik od polne starosti (od 0,3 odstotka pri starosti 58 let na 0,0 odstotkov pri starosti 63 let) (Vodopivec, Dolenc in Širok 2008) in je omejena na največ 18 (moški) oz. 10,8 odstotka (ženske) (Kuhelj 2000). »Bonus« prispeva k povečanju pokojnine za vsaj 1,5 odstotne točke na leto in je oblikovan tako, da podaljševanje zaposlenosti po 66. letu starosti ne prinaša več povečanja pokojnine (Vodopivec, Dolenc in Širok 2008), pri čemer je višina pokojnine omejena navzgor. Daljša zavarovalna doba lahko prispeva k povečanju pokojnine za največ 3,6 odstotka, delo preko predpisane polne starosti lahko poveča pokojnino do največ 7,2 odstotka (Ahčan in Polanec 2008). Če je zavarovanec mlajši od polne starosti in je pridobil minimalne pogoje za upokojitev ter mu je delovno razmerje prenehalo zaradi stečaja oz. je bil brezposeln, se pokojnina odmeri brez odbitkov. Pokojnina se odmeri brez odbitkov in pred dopolnitvijo polne starosti tudi v primeru, ko posameznik ali njegov delodajalec plača ustrezen znesek (Verbič 2004).

Pravice iz obveznega zavarovanja so sorazmerne zavarovančevi plači ali drugim dohodkom in vplačanim prispevkom. Osnova za izračun pokojnine se tako izračunava kot mesečno povprečje plač v katerih koli 18 zaporednih letih (po predhodni zakonodaji deset let), ki zavarovancu zagotavljajo najvišjo pokojnino. Starostna pokojnina se obračuna od pokojninske osnove v odstotkih v odvisnosti od dolžine pokojninske dobe: 35 odstotkov za moške in 38 odstotkov za ženske za prvih 15 let zavarovalne dobe in nato 1,5 odstotka za vsako dodatno leto neodvisno od spola. Če zavarovanec ni upravičen do bonusov oz. ga ne bremenijo malusi, se nadomestilo za polno pokojninsko dobo obračuna v višini 72,5 odstotka pokojninske osnove (v primerjavi s 85 odstotki po predhodno veljavni zakonodaji).

Valorizacija pokojninske osnove je postopek preračuna mesečnega povprečja plač in zavarovalnih osnov v najboljših 18 zaporednih letih s pomočjo vektorja revalorizacijskih koeficientov z namenom izračuna pokojninske osnove. Dejansko gre za instrument pokojninskega sistema, uporabljen za vzpostavljanje horizontalne enakosti, ki rasti pokojnin upokojevcev prilagaja pokojninam novih upokojevcev v višini –0,6 odstotka letno. To pomeni, da se pokojnine obstoječih upokojevcev prilagajajo – tj. zmanjšujejo (zaradi spremenjenih, manj ugodnih pogojev upokojevanja) pokojninam novih upokojenih (Sambt in Čok 2008; Majcen in Verbič 2007). Po drugi strani pa je usklajevanje pokojnin postopek, ki zagotavlja prilagajanje pokojnin obstoječim gospodarskim

razmeram preko uporabe kompleksnih pravil, kjer porast življenjskih stroškov predstavlja spodnjo mejo in povečanje višine povprečne plače zgornjo mejo rasti pokojnin (Majcen in Verbič 2007).

Zakon uvaja tudi obvezno dodatno zavarovanje zaposlenih za posebno težka in zdravju škodljiva dela in dela, ki jih po določeni starosti ni moč uspešno poklicno opravljati. Zavarovancem se po obveznem dodatnem zavarovanju čas obveznega dodatnega zavarovanja upošteva kot dodana doba za pridobitev pravic iz obveznega zavarovanja. Tovrstno zavarovanje je torej nadomestilo za dotedanjo beneficirano delovno dobo. Zavezanci za plačilo prispevkov za obvezno dodatno zavarovanje so delodajalci, prispevki za obvezno dodatno zavarovanje pa imajo enak davčni status kot prispevki za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Kriteriji za določanje višine in oblike poklicne pokojnine se določijo s pokojninskim načrtom. Pravice iz obveznega dodatnega zavarovanja se izplačujejo v obliki: (1) poklicne pokojnine, ki se izplačuje uživalcu poklicne pokojnine v mesečnih zneskih od pridobitve poklicne pokojnine do izpolnitve pogojev za pridobitev pokojnine v obveznem zavarovanju, ali (2) znižane poklicne pokojnine, ki se izplačuje v mesečnih zneskih od upokojitve v obveznem zavarovanju do zavarovanceve smrti. Obvezno dodatno zavarovanje je predvideno tudi za javne uslužbenke, kar je bilo uvedeno kot rešitev ob zahtevah javnih uslužbencev po dvigu plač.

V okviru prvega pokojninskega stebra zakon uvaja še državno in delno pokojnino. Državna pokojnina je namenjena zagotavljanju minimalne socialne varnosti tistim, ki niso dopolnili minimalne zavarovalne dobe za priznanje pravice do pokojnine oz. nimajo pravice do drugih pokojnin oz. varstvenega dodatka. Do nje so upravičeni posamezniki, ki so starejši od 65 let, ki so vsaj 30 let prijavljeni v Sloveniji. Delna pokojnina pa je starostna pokojnina, ki se delavcu, ki je po upokojitvi ostal oz. ponovno vstopil v delovno razmerje s skrajšanim delovnim časom (z največ polovico polnega delovnega časa), izplačuje v sorazmerju s skrajšanjem polnega delovnega časa. Delna pokojnina se zavarovancu odmeri v višini polovice starostne pokojnine, ki mu gre na dan uveljavitve delne pokojnine glede na dopolnjeno pokojninsko dobo, pokojninsko osnovo in starost in se potem usklajuje kot druge pokojnine.

### *Tretji steber*

Slovenija je s pokojninskim zakonom vpeljala tudi možnost tretjega stebra pokojninskega zavarovanja v obliki, kot ga poznajo tudi v drugih

državam, in sicer kot prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje. Tretji steber pokojninskega zavarovanja financira bodisi delavec ali delodajalec in je organiziran izključno v okviru zasebnega sektorja. Gre za zbiranje denarnih sredstev na osebnih računih zavarovancev z namenom, da se jim ob dopolnitvi določene starosti ali v drugih primerih, določenih v pokojninskem načrtu, zagotovijo – odvisno od pokojninskega načrta – izplačila dodatne starostne pokojnine oz. predčasne starostne pokojnine za čas od pridobitve pravice do predčasne starostne pokojnine do pridobitve pravice do pokojnine po predpisih o obveznem pokojninskem zavarovanju. Če je tako določeno s pokojninskim načrtom, se lahko zavarovancu prostovoljnega pokojninskega zavarovanja zagotavljata tudi pravica do dodatne invalidske pokojnine in pravica do dodatne družinske pokojnine. V prostovoljno dodatno zavarovanje po tem zakonu se lahko vključi le zavarovanec ali uživalec pravic iz obveznega pokojninskega zavarovanja in je od vključitve v prostovoljno dodatno zavarovanje preteklo najmanj 120 mesecev.

V prostovoljno dodatno zavarovanje se lahko vključijo tudi posamezniki, ki niso v delovnem razmerju, npr. študentje ali posamezniki, ki so pred izpolnitvijo pogojev za prejemanje starostne pokojnine izgubili zaposlitev.

Država za te prispevke plačniku zagotavlja določene davčne olajšave, vendar pa se te priznajo samo do višine 24 odstotkov obveznih prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje zavarovanca. To zavarovanje je lahko individualno ali kolektivno (vključijo se posamezniki preko delodajalca, ki v celoti ali delno financira pokojninski načrt), sredstva pa se vplačujejo na individualne račune pokojninskega načrta. Pokojninske načrte izvajajo pokojninski skladi, ki so lahko organizirani kot vzajemni pokojninski skladi ali kot pokojninske družbe. Zakon relativno dosledno določa naložbeno politiko teh pokojninskih skladov, določa pa tudi minimalno donosnost, ki jo morajo pokojninski skladi zagotavljati na mesečni osnovi (Vodopivec, Dolenc in Širok 2008, 15).

Tretji pokojninski steber je znotraj slovenskega pokojninskega sistema nedvomno dosegel pomembno rast, saj je bila v letu 2006 vanj vključena že skoraj polovica delovno aktivnega prebivalstva. Pri tem je treba upoštevati, da so te osebe vanj vključene preko kolektivnega zavarovanja, delež oseb, vključenih zaradi individualnega varčevanja, pa je zanemarljiv. Prevladujoči delež vključenih tako predstavljajo javni uslužbenci, ki v drugi steber vplačujejo minimalno premijo (Majcen in Verbič 2007).

### **Sistem invalidskega zavarovanja**

Sistem invalidskega zavarovanja zavarovancem zagotavlja socialno varnost v primeru invalidnosti. Invalidnost je podana, če se zaradi sprememb v zdravstvenem stanju, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali ukrepi medicinske rehabilitacije, zavarovancu zmanjša zmožnost za zagotovitev oz. ohranitev delovnega mesta oz. za poklicno napredovanje. Predstavljamo ureditev tistih pravic invalidskega zavarovanja, ki se nanašajo na prehod iz delovne aktivnosti v delovno neaktivnost. Invalidska pokojnina zagotavlja socialno varnost ob neposrednem umiku s trga dela zaradi izgube delovne zmožnosti. Pravica do dela s krajšim delovnim časom od polnega, pravica do poklicne rehabilitacije, pravica do nadomestila za invalidnost in pravica do preместitve pa zagotavljajo socialno varnost zaradi zmanjšane obsega delovne aktivnosti oz. ob postopnem umiku s trga dela. V nadaljevanju opisujemo posamezno pravico, predstavljamo pogoje za njeno pridobitev in višino nadomestil, povezanih s posamezno pravico.

Invalidska pokojnina je pokojninski prejemek, ki pripada zavarovancu ob nastanku invalidnosti, če je ta posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni (ne glede na pokojninsko dobo) ali poškodbe izven dela ali bolezni (pod pogojem, da je ob nastanku invalidnosti dopolnil pokojninsko dobo, ki pokriva najmanj tretjino razdobja od dopoljnega 20. leta starosti do nastanka invalidnosti). Pravico do invalidske pokojnine pridobi:

- zavarovanec, ki ni več zmožen opravljati organiziranega pridobitnega dela ali če je pri njem podana poklicna invalidnost, nima pa več preostale delovne zmožnosti (tj. invalidnost I. kategorije);
- zavarovanec, katerega delovna zmožnost za njegov poklic je zmanjšana za 50 odstotkov ali več (tj. invalidnost II. kategorije) in ni zmožen za drugo ustrezno delo brez poklicne rehabilitacije, ta pa mu ni zagotovljena, ker je starejši od 50 let; oz.
- zavarovanec, vključen v zavarovanje z invalidnostjo II. ali III. kategorije,<sup>9</sup> ki mu ni zagotovljena ustrezna zaposlitev oz. prerazpore-

9. Invalidnost III. kategorije je podana, ko zavarovanec s predhodno poklicno rehabilitacijo ali brez nje ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom, lahko pa opravlja določeno delo vsaj s polovico polnega delovnega časa oz. je njegova delovna zmožnost za njegov poklic zmanjšana za manj kot 50 odstotkov oziroma lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar pa ni zmožen za delo na delovnem mestu, na katerega je razporejen.



ditev, ker je dopolnil 63 let starosti (moški) oz. 61 let starosti (ženska).

Invalidska pokojnina se odmeri od pokojninske osnove, izračunane na enak način kot pokojninska osnova za odmero starostne pokojnine. Invalidska pokojnina, pridobljena s krajšo zavarovalno dobo od obdobja za izračun pokojninske osnove za odmero starostne pokojnine, se odmeri od pokojninske osnove, izračunane na osnovi plač oz. zavarovalnih osnov, ki jih je zavarovanec prejel oziroma je bil na njihovi podlagi zavarovan v času trajanja zavarovanja, razen iz koledarskega leta, v katerem je uveljavljena pravica do invalidske pokojnine. Višina invalidske pokojnine za primer invalidnosti, ki je posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, se določi od pokojninske osnove v enaki višini kot starostna pokojnina za pokojninsko dobo najmanj 40 let (moški) oz. 38 let (ženska), brez zmanjšanja glede na starost ob upokojitvi. Višina invalidske pokojnine za invalidnost, ki je posledica bolezni ali poškodbe izven dela, se določi od pokojninske osnove glede na dopolnjeno pokojninsko dobo, a brez znižanja glede na starost ob upokojitvi. Invalidska pokojnina se odmeri zavarovancu, ki je postal invalid pred dopolnitvijo starosti 63 let (moški) oz. 61 let (ženske), najmanj v višini 45 odstotkov (moški) oz. 48 odstotkov (ženske) pokojninske osnove. Če je invalidnost zaradi bolezni ali poškodbe izven dela nastopila po dopolnitvi starosti 63 let (moški) oz. 61 let (ženske), se invalidska pokojnina odmeri od pokojninske osnove najmanj v višini, določeni za odmero starostne pokojnine za 15 let zavarovalne dobe. Pri odmeri invalidske pokojnine je pomemben tudi institut prištevanja pokojninske dobe. Prišteta doba je fiktivna doba, ki se upošteva pri odmeri pravic, če zavarovanec na dan nastanka invalidnosti še ni dopolnil 63 let (moški) oz. 61 let (ženska).

Nadomestilo za invalidnost zagotavlja socialno varnost tistim, pri katerih je nastala invalidnost in so ostali brez dela. Pravico do nadomestila za invalidnost ima zavarovanec, pri katerem je nastala invalidnost II. kategorije po dopolnjenem 50. letu starosti, ali invalidnost III. kategorije, če je zavarovančeva delovna zmožnost za njegov poklic zmanjšana za manj kot 50 odstotkov, ali če zavarovanec še lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar pa ni zmožen za delo na delovnem mestu, na katero je razporejen. Ob tem mora biti dodatno izpolnjen eden naslednjih pogojev:

- posameznik ob nastanku invalidnosti ni zaposlen,

- posamezniku je delovno razmerje prenehalo neodvisno od njegove volje oziroma krivde,
- posameznik je delovno razmerje prekinil po lastni volji ali krivdi,
- posameznik se je zaposlil na drugem delovnem mestu.

Višina nadomestila za invalidnost je opredeljena glede na odstotek invalidske pokojnine.

Če invalidi II. ali III. kategorije izgubijo zaposlitev brez svoje krivde, najprej uveljavljajo pravice zavarovanja za primer brezposelnosti, nato pa pravice invalidskega in pokojninskega zavarovanja. Invalid II. ali III. kategorije, ki mu je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi, ker mu zaradi invalidnosti ali iz poslovnega razloga utemeljeno ni mogoče zagotoviti pravice do premestitve na drugo delovno mesto po končani poklicni rehabilitaciji ali brez nje oziroma pravice do dela s krajšim delovnim časom od polnega, najprej uveljavi pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti, po izteku teh pravic pa pravice iz naslova invalidskega in pokojninskega zavarovanja.

V drugih primerih nastanka invalidnosti zakonodaja spodbuja ohranitev zavarovančevega delovnega razmerja. Zato zakon o invalidskem zavarovanju podaja pravice, ki invalidu kljub invalidnosti omogočajo ohranitev dela preko mehanizma poklicne rehabilitacije in pripadajočih nadomestil, mehanizma premestitve na drugo delovno mesto in dela za delovni čas, krajši od polnega delovnega časa. Poklicna rehabilitacija in premestitev na drugo delovno mesto ohranjata obseg delovne aktivnosti, delo za čas krajši od polnega delovnega časa pa prinaša njeno zmanjšanje. V procesu poklicne rehabilitacije se zavarovanca strokovno, fizično in psihosocialno usposobi za drug poklic ali delo, tako da se lahko ustrezno razporedi oz. zaposli in ponovno vključi v delovno okolje, oz. se usposobi za opravljanje istega poklica ali dela, tako da se mu ustrezno prilagodi delovno mesto z ustreznimi tehničnimi pripomočki. Pravico do poklicne rehabilitacije pridobi zavarovanec, pri katerem je nastala II. kategorija invalidnosti ter na dan nastanka invalidnosti še ni dopolnil 50 let starosti in se glede na preostalo delovno zmožnost lahko usposobi za drugo delo, ki ga bo opravljal poln delovni čas. Pravico do premestitve in nadomestila imajo zavarovanci po končani poklicni rehabilitaciji, zavarovanci s preostalo delovno zmožnostjo, pri katerih je nastala II. kategorija invalidnosti po dopoljenem 50. letu starosti, in zavarovanci s III. kategorijo invalidnosti, če je zavarovančeva delovna zmožnost za njegov poklic zmanjšana za manj kot 50 odstotkov ali če zavarovanec

še lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar pa ni zmožen za delo na delovnem mestu, na katerega je razporejen.

Pravica do dela s krajšim delovnim časom od polnega predstavlja mehanizem ohranitve dela ob zmanjšani delovni aktivnosti. Pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega in delne invalidske pokojnine ima zavarovanec, pri katerem je podana III. kategorija invalidnosti, če ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom brez predhodne poklicne rehabilitacije ali z njo, in zavarovanec, pri katerem je nastala II. kategorija invalidnosti po dopolnjenem 50. letu starosti in ima preostalo delovno zmožnost za opravljanje določenega dela vsaj s polovico polnega delovnega časa. Delna invalidska pokojnina se odmeri sorazmerno v odstotku, ki ustreza skrajšanju polnega delovnega časa, od invalidske pokojnine, ki bi zavarovancu pripadala na dan nastanka invalidnosti. Delna invalidska pokojnina se poveča, če zavarovanec ni več zmožen za delo na delovnem mestu, na katero je razporejen, in je zato premeščen na drugo delovno mesto, ali izgubi delo brez lastne volje ali krivde. Zmanjša pa se, če zavarovanec po lastni volji ali krivdi prekine delovno razmerje.

### **Sistem zavarovanja za brezposelnost**

Sistem zavarovanja za primer brezposelnosti zagotavlja socialno varnost ob izgubi zaposlitve in ravno tako predstavlja del institucionalnega okvira, ki ureja prehajanje iz delovne aktivnosti v delovno neaktivnost. To področje ureja zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, po katerem tudi povzemamo besedilo (Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti 2006).<sup>10</sup> Sistem zavarovanja za primer brezposelnosti zagotavlja socialno varnost zavarovancem preko zagotavljanja denarnih nadomestil za primer brezposelnosti in plačevanja prispevkov za pokojninsko in invalidsko ter zdravstveno zavarovanje. V nadaljevanju predstavljamo poti in pogoje, ki se nanašajo na prehajanje iz brezposelnosti v delovno neaktivnost, kriterije določanja višine nadomestila ter pogoje za kritje prispevkov za pokojninsko in invalidsko ter zdravstveno zavarovanje.

Prehod v delovno neaktivnost iz brezposelnosti formalno praviloma poteka preko obdobja prejemanja denarnega nadomestila in aktivnega

10. V začetku leta 2011 je Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti nadomestil Zakon o urejanju trga dela, vendar zaradi potrebe analize podatkov, ki se nanašajo na leto 2006, v raziskavi obravnavamo prvega.

iskanja zaposlitve. Aktivni iskalci zaposlitve tako do konca obdobja prejemanja denarnega nadomestila za primer brezposelnosti ostajajo prijavljeni na ZRSZ, saj jim za to obdobje ZRSZ plačuje zdravstveno ter invalidsko in pokojninsko zavarovanje, potem pa preidejo bodisi v invalidsko ali pokojninsko zavarovanje bodisi na Center za socialno delo oz. izpadejo iz mreže socialne varnosti. Prijava v evidenco brezposelnih oseb na zavodu je namreč pogoj, da lahko uveljavljajo pravico do denarnega nadomestila, hkrati je to tudi podlaga, da jim teče pokojninska doba in imajo urejeno zdravstveno zavarovanje. V nasprotnem primeru si lahko pokojninsko in invalidsko zavarovanje plačujejo sami. Brezposelna oseba je upravičena do prejemanja nadomestila, če je bila prej zaposlena oz. je prejela plačo oz. je bil zavarovana za primer brezposelnosti vsaj 12 mesecev v zadnjih 18 mesecih in zanjo ni na voljo ustrezne zaposlitve. Od denarnega nadomestila ZRSZ obračuna še zavarovančeve prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje in zdravstveno varstvo in zaposlovanje (1. odst. 21. člena). Zavarovancu, ki mu po izteku denarnega nadomestila do izpolnitve pogojev za upokojitev manjka največ tri leta ter je brezposelna oseba, ZRSZ do upokojitve plačuje prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

Zavarovancu preneha pravica do denarnega nadomestila, če izpolni pogoje za pridobitev starostne ali invalidske pokojnine, če dopolni starost, ki je po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju pogoj za pridobitev pokojnine za najnižjo zavarovalno dobo, ali če uveljavi pravico do družinske ali vdovske pokojnine oz. če zavrne ustrezno zaposlitev, ki mu jo priskrbi ZRSZ. Če aktivnemu iskalcu zaposlitve v obdobju prejemanja denarnega nadomestila za primer brezposelnosti kljub prizadevanju ne uspe pridobiti zaposlitve oz. pogodbenega dela ali se ne vključi v ukrepe aktivne politike zaposlovanja oz. javnih del, izgubi pravico do denarnega nadomestila in na Centru za socialno delo oz. izven mreže socialne varnosti čaka na izpolnitev pogojev za pridobitev starostne oz. državne pokojnine.

Osnova za odmero denarnega nadomestila je povprečna mesečna plača zavarovanca, ki jo je prejemal v dvanajstih mesecih pred nastankom brezposelnosti. Če je zavarovanec prejemal nadomestilo plače v skladu s predpisi o delovnih razmerjih, zdravstvenem zavarovanju ali pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ali če ni prejemal plače, se v osnovo za odmero denarnega nadomestila za brezposelnost upošteva osnovna plača, povečana za dodatek na delovno dobo, ki bi jo upravičenec prejel, če bi delal. Denarno nadomestilo zavarovanca znaša prve

tri mesece prejemanja 70 odstotkov, v naslednjih mesecih pa 60 odstotkov osnove. Denarno nadomestilo ne sme biti nižje od 45,56 odstotkov minimalne plače in ne višje od trikratnika tako določenega najnižjega nadomestila. Pri brezposelnih osebah (z daljšo delovno dobo) lahko traja pravica do denarnega nadomestila največ 12 mesecev za zavarovanje nad 25 let, 18 mesecev za zavarovance, starejše od 50 let in za zavarovanje nad 25 let, 24 mesecev za zavarovance, starejše od 55 let in za zavarovanje nad 25 let. Brezposelni osebi, ki ji je prenehala pravica do denarnega nadomestila, ker jo je v celoti izkoristil, se pri ponovnem uveljavljanju te pravice v čas zavarovanja ne všteva čas, ko je bil zaposlen pred zadnjim prejemanjem denarnega nadomestila, in čas prejemanja denarnega nadomestila. Izjemo predstavljajo brezposelne osebe, starejše od 50 let, ki imajo najmanj 25 let zavarovanja. Njim se pri ponovnem uveljavljanju pravice do denarnega nadomestila v čas zavarovanja všteva celotni čas, ko je bil zavarovan, vključno s časom prejemanja denarnega nadomestila.

Podobna načela veljajo tudi za invalide z II. ali III. stopnjo invalidnosti. Status brezposelnosti je namreč med drugim opredeljen tudi z zmožnostjo za delo, natančneje z izpolnjevanjem splošnih zdravstvenih pogojev, in s starostno mejo, opredeljeno po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, s starostjo za pridobitev pokojnine za najnižjo zavarovalno dobo. Prej opisana načela tako veljajo tudi za invalide s preostalo delovno zmožnostjo (tj. II. ali III. stopnja invalidnosti), ki so izgubili zaposlitev. Zavarovanec, ki mu je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi, ker mu delodajalec zaradi ugotovljene invalidnosti II. ali III. kategorije ali iz poslovnega razloga utemeljeno ni mogel zagotoviti pravice do premestitve na drugo delovno mesto brez končane poklicne rehabilitaciji ali po njej, oz. pravice do dela s krajšim delovnim časom od polnega,<sup>11</sup> uveljavi pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti, po izteku teh pravic pa pravice iz naslova pokojninskega in invalidskega zavarovanja (104. čl. ZPIZ).

Invalid, ki je izgubil delo ali po lastni krivdi prekinil delovno razmerje ob nastanku invalidnosti ali po njem, ima ob prijavi pri ZRSZ pravico do delne invalidske pokojnine ali ustreznega denarnega nadomestila, in sicer v roku 30 dni po dokončnosti odločbe o priznani pravici iz in-

11. Zavarovanec, ki mu je bila pogodba o zaposlitvi odpovedana zaradi lastne krivde, po prenehanju delovnega razmerja ne more na podlagi iste invalidnosti uveljaviti nobenih pravic po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

validskega zavarovanja oz. po prenehanju delovnega razmerja, pri čemer je obravnavan kot aktiven iskalec zaposlitve, ki mu ZRSZ plačuje prispevke, dokler ne izpolni pogojev za pridobitev starostne pokojnine. Delna invalidska pokojnina in nadomestilo za invalidnost se torej izplačujeta brezposelnim invalidom tudi po prenehanju prejemanja denarnega nadomestila. Uživalcu invalidske pokojnine in uživalcu denarnih nadomestil iz invalidskega zavarovanja, ki se izplačujejo za čas brezposelnosti, ki se mu je zdravstveno stanje toliko izboljšalo, da je po mnenju invalidske komisije postal znova zmožen za delo, se invalidska pokojnina in denarna nadomestila izplačujejo, vse dokler mu ni zagotovljena ustrezna zaposlitev, če se v 30 dneh po prejemu odločbe o prenehanju pravice do denarnega nadomestila prijavi pri zavodu za zaposlovanje (163. člen ZPIZ). Izjemo od pravila aktivnega iskanja zaposlitve predstavljajo invalidi, ki jim ZPIZ odobri, da niso aktivni iskalci zaposlitve oz. so vodeni na ZRSZ po drugih zakonih.

Slovenski sistem socialnega zavarovanja omogoča neposredno prehajanje iz brezposelnosti v delovno neaktivnost dvema skupinama na trgu dela. V praksi starejšim brezposelnim, prijavljenim v evidenci aktivnih iskalcev zaposlitve, ki so prejemniki denarnega nadomestila in jim do izpolnitve (starostnih) pogojev za pridobitev starostne pokojnine manjka manj kot leto dni; v dogovoru s svetovalcem ZRSZ jim v tem obdobju do izpolnitve pogojev za pridobitev starostne pokojnine ni treba aktivno iskati zaposlitve.<sup>12</sup> Drugo skupino na trgu dela, ki se lahko upokoji iz brezposelnosti, predstavljajo (brezposelni) invalidi, ki ustrezajo z zakonom opredeljenim kriterijem. Ti zaprosijo za denarno nadomestilo na ZPIZ-u, ko jim poteče pravica do prejemanja denarnega nadomestila na Zavodu.

### **Ureditev delovnih razmerij**

Ureditev delovnih razmerij pri starejših delavcih lahko predstavimo z vidika zagotavljanja njihovega varstva in vidika finančnih bremen za delodajalca. Zakon o delovnih razmerjih opredeljuje starejše delavce s starostno mejo 55 let (moški) oz. 51 let (ženske) upoštevajoč postopno zблиževanje starosti v prehodnem obdobju do leta 2015, ko bo po spolu izenačena minimalna starost za pridobitev starostne pokojnine. Področje zagotavljanja varstva starejših delavcev obsega varstvo pred diskrimi-

12. Praksa območnih služb ZRSZ kaže, da imajo praviloma brezposelne osebe te skupine številne zdravstvene omejitve, tako da niti ni realno pričakovati, da bi se zaposlili.

nacijo, varnost zaposlitve in pravico do dela s krajšim delovnim časom ob delni upokojitvi. Finančni vidik pa se navezuje na zagotavljanje socialne varnosti starejših delavcev preko zagotavljanja finančne varnosti, ki je v veliki meri preložena na pleča delodajalcev. Področje v največji meri ureja zakon o delovnih razmerjih, katerega besedilo v nadaljevanju tudi povzemamo. Pomembne so tudi kolektivne pogodbe, predvsem z vidika določanja višine plače in nadomestil. Najprej predstavljamo elemente ureditve varstva starejših delavcev in nato področja finančnih bremen, ki so v okviru delovnih razmerij vezana na element starosti.

V Sloveniji zakonodaja na področju delovnih razmerij prepoveduje neposredno in posredno diskriminacijo ter povračilne ukrepe zaradi ktere koli osebne okoliščine – med drugim tudi starosti, zdravstvenega stanja ali invalidnosti. Delodajalec mora zagotavljati enako obravnavo glede na osebne okoliščine pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Če kandidat oz. delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, nosi dokazno breme delodajalec. Diskriminirane osebe in osebe, ki pomagajo žrtvi diskriminacije, ne smejo biti izpostavljene neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljavitev prepovedi diskriminacije. Zakon nalaga delodajalcu tudi varovanje dostojanstva delavca pri delu. Kršitev zakonskih določil na področju diskriminacije je denarno sankcionirana, pri čemer je višina globe odvisna od velikosti podjetja.

Zaposlitvena varnost se navezuje na dodatno omejitev pravice delodajalca po odpovedi pogodbe o zaposlitvi starejšim delavcem, odrejanje nočnega in nadurnega dela ter pravico do dodatnega dopusta in pravice do delne upokojitve. Delodajalec starejšemu delavcu brez njegovega pisnega soglasja ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, dokler delavec ne izpolni minimalnih pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine, razen če je delavcu zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve minimalnih pogojev za starostno pokojnino oz. če je delavcu ponujena nova ustrezna zaposlitev pri delodajalcu. Zakonsko je opredeljena tudi pravica do dela s krajšim delovnim časom od polnega ob delni upokojitvi in dodatna omejitev pravice delodajalcev pri odrejanju nadurnega ali nočnega dela s pisnim soglasjem delavca. Starejši delavci so z zakonom upravičeni tudi do dodatnih treh dni letnega

dopusta ob zakonsko opredeljeni pravici do najmanj štiri tedne dopusta v posameznem koledarskem letu. Ob tem je treba omeniti, da obstajajo velike razlike med javnim in zasebnim sektorjem ter znotraj posameznih panog, kjer je področja obsega pravic natančneje urejeno preko kolektivnih pogodb.

Socialna varnost delavcev se primarno zagotavlja iz delovnega razmerja in bremeni tako delodajalce in delojemalce. Izjemo predstavljajo samostojni podjetniki, ki si plačujejo prispevke glede na poslovni rezultat preteklega leta po vnaprej določeni fiksni lestvici. Socialna varnost delavcev iz delovnega razmerja se zagotavlja preko naslednjih postavk oz. finančnih bremen, vezanih na plačilo za opravljeno delo:

- Prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje delavca. Prispevki se obračunajo od bruto plače, pri čemer jih 22,10 odstotkov prispeva delavec (znesek odvede delodajalec), 16,1 odstotkov pa jih plača delodajalec. Delodajalci so dolžni plačevati dodatne prispevke delavcem na delih, kjer se zavarovalna doba šteje s povečanjem.
- Prispevek za zdravstveno zavarovanje krije delavec, a ga zanj od plače odvede delodajalec.
- Dodatek za delovno dobo plačuje delodajalec. Višina dodatka za delovno dobo se določi v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti. V gospodarstvu je bil s sedaj prekinjeno splošno kolektivno pogodbo za gospodarske dejavnosti določen dodatek najmanj v višini 0,5 odstotka za vsako zaključeno leto delovne dobe. Veljavna kolektivna pogodba za javni sektor določa dodatek v višini 0,33 odstotka za vsako zaključeno leto delovne dobe. Javnim uslužbenkam se dodatek poveča za 0,10 odstotka za vsako zaključeno leto delovne dobe nad 25 let. Delavci, ki so imeli v pogodbi že določen dodatek v višini 0,5 odstotka od osnovne plače, tega ohranijo ne glede na višino dodatka, določenega v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti.
- Delodajalec je dolžan delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, izplačati regres za letni dopust najmanj v višini minimalne plače.
- Malica in prevoz na delo nista obdavčena, predstavljata pa strošek iz naslova dela, ki ga krije delodajalec.
- Odpravnina ob upokojitvi. Če se delavec upokoji, mu ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi pripada odpravnina v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Sloveniji za pretekle tri mesece oz. v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece,



če je to za delavca ugodneje. Delodajalec lahko izplača odpravnino v breme posebnega zavarovanja. Če se delavec po upokojitvi ponovno zaposli, ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi nima pravice do odpravnine. V primeru delne upokojitve pri delodajalcu, pri katerem mu je prenehala pogodba o zaposlitvi, delavcu pripada odpravnina v sorazmernem delu. Delavec ni upravičen do odpravnine, če ima pravico do odpravnine in je delodajalec zanj financiral dokup pokojninske dobe. Delavec je upravičen do izplačila razlike, če je znesek za dokup pokojninske dobe nižji od zakonsko določenega zneska odpravnine.

- Nadomestilo plače (137. člen ZDR). Delavec ima pravico do nadomestila plače, ki ga je v primeri odsotnosti z dela zaradi izrabe letnega dopusta, plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin, izobraževanja, z zakonom določenih praznikov in dela prostih dni in ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca dolžan plačati delodajalec. Delodajalec izplačuje nadomestilo plače iz lastnih sredstev še v primerih nezmožnosti delavca za delo zaradi njegove bolezni ali poškodbe, in sicer do 30 delovnih dni za posamezno odsotnost z dela, vendar največ za 120 delovnih dni v koledarskem letu. V času daljše odsotnosti z dela izplača delodajalec nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja. Če ni določeno drugače, delavcu pripada nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače za poln delovni čas iz zadnjih treh mesecev oz. iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti.<sup>13</sup> V primeru odsotnosti delavca z dela zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, znaša višina nadomestila plače delavcu 80 odstotkov plače delavca v preteklem mesecu za poln delovni čas in bremeni delodajalca. Delodajalec je delavcu dolžan izplačati nadomestilo plače za tiste dneve in za toliko ur, kolikor znaša delovna obveznost delavca na dan, ko zaradi opravičenih razlogov ne dela.
- Ostali dodatki, urejeni s kolektivnimi oz. panožnimi pogodbami.

Delodajalci lahko del stroškov dela prevalijo na državo v primeru zaposlovanja teže zaposljivih skupin delavcev. V to skupino sodijo tudi ukrepi spodbujanja zaposlovanja starejših, trajno brezposelnih in invalidnih oseb. Z vidika prehajanja v delovno neaktivnost velja izpostaviti ukrep, s katerim zavod delodajalcu, ki zaposli brezposelno osebo, sta-

13. Zakon podrobneje obravnava izjemne primere.

rejšo od 55 let, ki je več kot 12 mesecev prijavljena pri zavodu, ali brezposelno osebo, prijavljeno na zavodu, ki je starejša od 55 let in ima suficitarni poklic, povrne prispevke delodajalca za določeno zakonsko opredeljeno obdobje enega leta do največ 15 mesecev. V okviru ukrepov aktivne politike zaposlovanja so predvidene subvencije v višini 4000 EUR, če zaposli brezposelnega, starejšega od 50 (ženske) ali 55 (moški) let.

Predstavili smo dejavnike demografskega razvoja, razsežnosti njihovega bodočega delovanja ter relevantne elemente formalnega konteksta, ki determinira prehajanje v delovno neaktivnost. Poglavlje zaključujemo s predstavitev posledic staranja prebivalstva v obstoječih formalno-pravnih okvirih na trgu dela.

### ***Institucionalne poti prehoda v delovno neaktivnost***

V tem razdelku predstavljamo glavne in ne teoretično možne institucionalne poti umika iz delovne sile v delovno neaktivnost (upokojitve) v Sloveniji. V predhodnih razdelkih smo predstavili elemente programov socialnega zavarovanja, ki zagotavljajo socialno varnost v pogojih, ko si posameznik te ne more zagotavljati iz naslova delovne aktivnosti in se nanašajo na umik posameznika s trga dela. Ti programi in pogoji, ki jih vzpostavljajo, uravnavajo tokove prehajanja iz delovne aktivnosti v delovno neaktivnost in posledično tudi razmere na trgu dela. Institucionalne poti upokojevanja se med seboj razlikujejo predvsem glede na

- temeljni razlog umika s trga dela: upokojitev zaradi starosti, (delne) nezmožnosti opravljanja dela ali nezaposljivosti, kar opredeljuje tudi uporabo sheme sistema socialnega zavarovanja (pokojninskega in invalidsko zavarovanje, zavarovanje za primer brezposelnosti);
- obseg prisotnosti momenta prostovoljnosti odločitve posameznika, seveda ob predhodni izpolnitvi določenih predpisanih (objektivnih) socialno ali medicinsko opredeljenih kriterijev;
- kateri ciljni skupini na trgu dela je namenjena pot prehoda v delovno neaktivnost;
- ali pot predstavlja možnost predčasne upokojitve (umika s trga dela) glede na splošne pogoje pridobitve starostne pokojnine;
- hitrost prehoda, ki jo lahko prevedemo v vprašanje neposrednosti oz. postopnosti prehoda v delovno neaktivnost.

V nadaljevanju podajamo opise posameznih poti prehoda iz delovne aktivnosti v delovno neaktivnost.

Ko zaposleni izpolnijo predpisane pogoje za pridobitev starostne pokojnine, ki so opredeljeni z doseženo delovno dobo in starostjo posameznika, posameznik s prenehanjem delovnega razmerja postane upravičen do starostne pokojnine. V primeru starostne upokojitve posameznik formalno gledano neposredno – »čez noč« – preide iz statusa zaposlenega v status upokojenca. Dimenzija prostovoljnosti je v primeru starostne upokojitve vezana na osebno prepričanje posameznika in njegov odnos z delodajalcem, seveda znotraj formalnih okvirov, določenih s pogoji za pridobitev starostne pokojnine. V primeru vključenosti v obvezno dodatno zavarovanje zavarovanci, ki opravljajo posebno težka in zdravju škodljiva dela, in zavarovanci, ki opravljajo dela, ki jih po določeni starosti ni moč uspešno poklicno opravljati, uveljavljajo pravico do izboljšanja pogojev za pridobitev pravic (dodatna delovna doba) oz. izboljšanje pravic iz naslova pokojninskega zavarovanja (poklicna pokojnina).

Tujina in v vse večjem obsegu tudi Slovenija pozna možnost zaposlitve za delovni čas, krajši od polnega delovnega časa, ob prejemanju delne starostne pokojnine v obdobju med polno zaposlitvijo in delovno neaktivnostjo. V primeru prehoda v delovno neaktivnost preko delne upokojitve se delavec upokoji in se nato ponovno zaposli, ali po upokojitvi ostane na istem delovnem mestu s skrajšanim delovnim časom do največ polovice polnega delovnega časa. Tu gre za prostovoljno, postopno in kasnejše vstopanje v delovno neaktivnost.

Preko zavoda za zaposlovanje je formalno omogočen prehod iz statusa zaposlenosti v brezposelnost in nato v status upokojenca. Zaposleni, pri katerih je izguba zaposlitve nastala zaradi razlogov na strani delodajalca, so pod določenimi pogoji (opredeljenimi s starostjo in delovno dobo) upravičeni bodisi do takojšne upokojitve oz. do prejemanja nadomestila za brezposelnost in prispevkov za invalidsko in pokojninsko ter zdravstveno zavarovanje za obdobje, dokler ne izpolnijo minimalnih pogojev za pridobitev starostne pokojnine. Ta pot predstavlja možnost predčasne upokojitve, ki ni vezana na izpolnjevanje medicinskih ali drugih socialnih kriterijev, temveč izhaja iz slabe zaposljivosti starejših. Prehod v delovno neaktivnost preko Zavoda za zaposlovanje je postopen, predčasen, posreden in največkrat neprostovoljen. Ali, kot ugotavlja Verbič (2004, 93–94), socialna politika preko transferov za brezposelnost navidezno ohranja starejše posameznike na trgu dela, v resnici pa gre le za spremembo strukture javnih transferov, saj se ti namesto iz pokojninske blagajne financirajo iz centralnega proračuna.

Invalidska upokožitev ravno tako predstavlja možnost predčasnega zapuščanja trga dela in se veže na zdravstveno stanje posameznika ter v principu ni odvisna od zavarovanca ali delodajalca. Ločimo dve poti prehoda v delovno neaktivnost zaradi izgube ali zmanjšanja delovne sposobnosti.

Popolna nezmožnost za delo pomeni avtomatično invalidsko upokožitev in prehod v delovno neaktivnost. Osnova za izračun pokojnine je enaka kot pri starostni pokojnini. Višina pokojnine je odvisna od delovne dobe in od starosti zavarovanca. Pri tem se prištevajo še »pribitki« glede na razliko v starosti ob nastanku invalidnosti in starost, potrebno za izpolnitev pogojev pridobitve starostne pokojnine. Ta oblika prehoda v delovno neaktivnost je neposredna, predčasna in neprostovoljna.

V primeru delne nezmožnosti za delo oz. ocene, da je zavarovanec zmožen opravljati delo za skrajšan delovni čas (navadno štiri ure oz. šest ur dnevno), je posameznik poleg plače upravičen do delne invalidske pokojnine. To pomeni ohranitev delovnega razmerja do izpolnitve pogojev za pridobitev starostne pokojnine oz. možnost postopnega prehoda v delovno neaktivnost. Prehod je v osnovi neprostovoljen, postopen in »pravočasen«. Če invalid druge ali tretje stopnje brez svoje krivde izgubi zaposlitev za skrajšan delovni, je upravičen do izrabe pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti, nato pa do nadomestila za invalidnost. V tem primeru je prehod v delovno aktivnost neprostovoljen, postopen in predčasen.

Starostna upokožitev, ob izrabi pravic dodatnih oblik zavarovanja, ki omogočajo dodatne prejemke v obdobju delovne neaktivnosti, ne »predstavlja« dodatnih poti upokojevanja predvsem zaradi majhnega obsega, razširjenosti in višine pridobljenih pravic iz naslova zavarovanja. Dodatna prostovoljna zavarovanja oz. zasebna prostovoljna zavarovanja bank in zavarovalnic so namreč usmerjena v izboljšanje pravic iz naslova zavarovanja. Dodatno prostovoljno zavarovanje z enim svojih elementov omogoča zavarovancem ob dopolnitvi določene starosti ali v drugih primerih, določenih v pokojninskem načrtu, predčasno, neposredno upokožitev preko pridobitve predčasne starostne pokojnine za čas od pridobitve pravice do predčasne starostne pokojnine do pridobitve pravice do pokojnine po predpisih o obveznem pokojninskem zavarovanju. Zasebno prostovoljno pokojninsko zavarovanje bank in zavarovalnic skladno s konkretnim pokojninskim načrtom ravno tako zagotavlja zavarovancem dodatne prejemke v obdobju starosti. Vključevanje v te oblike prostovoljnega zasebnega zavarovanja je prostovoljno in v nasprotju z dodatnim prostovoljnim zavarovanjem ni vezano na vklju-

čenost v obvezno pokojninsko zavarovanje. Izraba te poti upokojevanja bi omogočala prostovoljno, predčasno in neposredno prehajanje v delovno neaktivnosti.

Izven formalnih poti prehajanja iz delovne aktivnosti v delovno neaktivnost obstajajo druge, zakonsko neurejene poti prehajanja. Nikakor ne smemo pozabiti ne razširjenost oblik v »sivi coni« ob statusu bodisi brezposelnosti, invalidnosti ali upokojenca. Te poti prehoda predstavljajo postopno, bolj ali manj prostovoljno upokožitev v okviru izpolnjevanja pogojev za pridobitev starostne pokojnine ob sočasnem opravljanju dela v neformalni sferi, kot jo opredelimo v poglavju 5.2.

### 3.4 Odraž predstavljenih trendov na trgu dela

Predstavljeni demografski in družbeno-ekonomski dejavniki bodo že v začetku naslednjega desetletja privedli do spreminjanja obsega in strukture delovne sile. Projekcije nedvoumno kažejo, da bodo mlajše generacije številčno prešibke, da bi nadomestile s trga dela umikajočo se povojno »baby boom« generacijo, kar se bo odrazilo v večanju deleža prebivalstva v starosti nad 60 let glede na delež prebivalstva v starosti med 15 in 59 let (angl. *old-age dependency ratio*) in v zviševanju razmerja med upokoženci in delovno aktivnimi. Ob tem smo imeli do nedavnega v Sloveniji eno najnižjih stopenj delovne aktivnosti starejših med državami članicami EU, pri čemer se v povprečju, kot bomo pokazali v nadaljevanju, Slovenci v EU upokojujejo najmlajši (Vertot 2008). Mladi po drugi strani tudi vse kasneje vstopajo na trg dela (Vertot 2009; European Commission 2009b; ILO 2004) in imajo kot skupina relativno visoke stopnje brezposelnosti. Teh trendov, kot bomo videli kasneje, v prihodnosti ne bo mogoče kaj dosti popraviti, zato se bo Slovenija v naslednjem desetletju znašla v položaju zmanjšanja delovne sile in vse večje starostne odvisnosti prebivalstva. Ob nespremenjenih pogojih bo vpliv na trgu dela precejšen, izravnava negativnih trendov pa bo brez obsežnejših posegov v generacijsko pogodbo možna le na dolgi rok. Na omenjene težave Slovenijo opozarja že Sporočilo komisije svetu in evropskemu parlamentu o dolgoročni vzdržnosti javnih financ v EU (European Commission 2006b, 1).

Ocene bodočega obsega in strukture delovne sile so najpogosteje izdelane na osnovi projekcij prebivalstva in ocenjenih stopenj aktivnosti po starosti in spolu.<sup>14</sup> Projekcije niso napovedi, saj izkazujejo potenci-

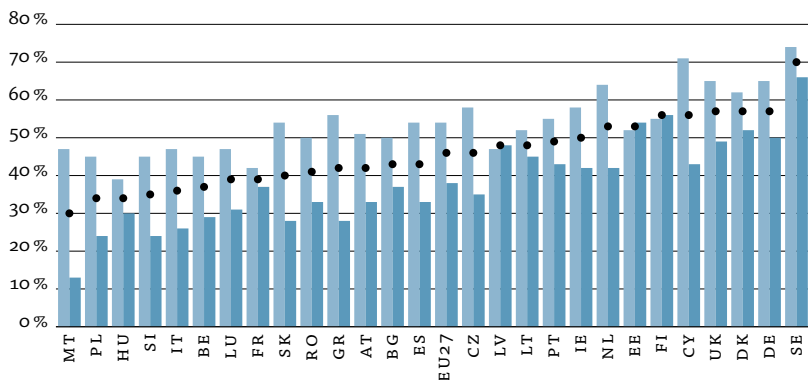
14. Stopnja aktivnosti je odstotni delež aktivnega prebivalstva v delovno sposobnem prebivalstvu (Statistični urad RS 2006, 218). Stopnja delovne aktivnosti je odstotni de-

alen razvoj fenomena staranja prebivalstva v času in obseg sprememb, do katerih lahko zaradi tega pride, upoštevajoč predpostavko o nespremenljivosti politik. Projekcijo obsega in strukture delovne sile oz. delovno sposobnega prebivalstva (tj. prebivalstva v starosti 15–64 let) se tako izračuna na osnovi demografske projekcije prebivalstva ob uporabi spolno-starostnih specifičnih koeficientov delovne aktivnosti. Pri tem se upoštevajo tudi druga možna socialno-ekonomska stanja prebivalstva (šolanje, upokojenost, brezposelnost ali neaktivnost) oz. projekcije spolno-starostnih specifičnih koeficientov za ostala socialno-ekonomska stanja (Kraigher 2005; European Commission 2006c, 2008b in 2009b). Ocene teh koeficientov poskušajo zajeti učinke številnih dejavnikov: npr. sprejetih pokojninskih reform in dinamiko trenutnega razvoja družbe. Točnost projekcij je omejena s podatki, iz katerih izhajajo, in z metodološkimi omejitvami. To posledično pripelje do tega, da vsi dejavnih vpliva v projekcijah niso in ne morejo biti upoštevani ter da se njihova natančnost zmanjšuje ob podaljševanju pogleda v prihodnost.

Slovenija ima že sedaj eno najnižjih stopenj delovne aktivnosti starejših znotraj EU in glede na države OECD. Glede na Eurostatove podatke iz leta 2003 je imela Slovenija s 24 odstotki med vsemi državami najnižjo stopnjo delovne aktivnosti starejših (European Commission 2004, 26). Po obdobju zniževanja stopnje aktivnosti starejših med 1998 in 2003 se je stanje sicer pričelo počasi izboljševati, in sicer kot posledica v letu 1999 uvedene pokojninske reforme, ki je zmanjšala privlačnost upokojitve kot poti umika s trga dela v času tranzicije in zaključka tranzicije v gospodarstvu. Tako je stopnja delovne aktivnosti prebivalstva med 50. in 64. letom starosti aktivnosti leta 2010 dosegla 35 odstotkov (slika 3.2) in je še vedno med najnižjimi v Evropi. Vendar je to še vedno le nekoliko več kot polovica vrednosti, ki je navedena med cilji na zasedanju Evropskega sveta marca leta 2000 v Lizboni (Lizbonska strategija) in v Stockholmu. Cilj namreč predvideva 50-odstotno delovno aktivnost v tej starostni skupini prebivalstva. Tako Slovenija kot EU in se torej premikata proti zastavljenemu cilju, a le počasi. V EU-27 je v letu 2010 povprečna stopnja zaposlenosti starejših oseb (55–64 let) znašala 46,3 odstotkov (Eurostat 2011).

Ne samo, da se Slovenci upokojujemo med najmlajšimi v EU, tudi mladi v Sloveniji se pozno odločajo z vstop na trg dela in hkrati pred-

lež delovno aktivnega prebivalstva v delovno sposobnem prebivalstvu (Statistični urad RS 2006, 218).



SLIKA 3.2 Stopnja zaposlenosti starejših (55–64 let), 2010 (svetlo – moški, temno – ženske, pike označujejo povprečne vrednosti; povzeto po Eurostat 2011)

stavljajo starostno skupino z relativno visokimi stopnjami brezposelnosti.<sup>15</sup> Slovenija je med državami članicami EU po povprečni starosti ob izstopu iz delovnega kontingenta (56,2 leta) na repu. Povprečna starost ob upokojitvi se v zadnjih letih kot posledica pokojninske reforma sicer dviguje (ZPIZ 2010, 9), a se Slovenci v povprečju še vedno upokojujemo od 10 do 8 let prej kot državljani držav članic EU-10. Tudi povprečna starost ob upokojitvi na ravni EU (60,9 leta) še vedno krepko zaostaja za ciljem, ki naj bi ga dosegli leta 2010. Stopnja aktivnosti mladih se je do leta 2008 v Sloveniji zmanjšala (v primerjavi z letom 1996), in sicer predvsem zaradi naraščanja vključevanja v nadaljnje šolanje. Delež mladih aktivnih z osnovno šolo se znižuje, medtem ko se delež s terciarno izobrazbo povečuje (Vertot 2009, 80). Zaradi podaljšanja šolanja oziroma predvidene vedno večje vključenosti mladih v terciarno izobraževanje se že sedaj podaljšuje povprečna starost, ko mladi vstopajo v formalna delovna razmerja in postanejo s tem zavezanec za plačilo socialnih prispevkov, oziroma se podaljšuje starost, od katere jim začne teči zavarovalna doba (Kraigher 2008).

Staranje prebivalstva bo – ob obstoječih stopnjah participacije v delovni sili – zmanjšalo in močno postaralo delovno silo.<sup>16</sup> Projekcije Slo-

15. Stopnja brezposelnosti je odstotni delež brezposelnih oseb v aktivnem prebivalstvu (Statistični urad RS 2006, 218).

16. Delovno sposobno prebivalstvo (*working age population*) predstavljajo osebe, stare 15 let ali več (Statistični urad RS 2006, 218) oz. pri marsikateri projekciji uporabijo še zgornjo starostno mejo 64 let. Aktivno prebivalstvo (angl. *labour force*) oz. tudi delovno silo predstavlja seštevek delovno aktivnega prebivalstva in brezposelnih oseb (Statistični urad RS 2010). Neaktivno prebivalstvo (angl. *inactive population*) predsta-

PREGLEDNICA 3.1 Projekcija obsega delovno sposobnega prebivalstva 2010–2050 (v odstotkih)

	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2050
EU	0,00	-0,10	-0,93	-2,15	-4,05	-6,47	-8,82	-13,77
SLO	0,00	-1,19	-5,07	-8,91	-12,90	-17,53	-22,71	-37,63

OPOMBA Avtorjevi preračuni na podlagi podatkov Eurostat 2010.

veniji napovedujejo podoben razvoj kot razvitim državam, ki pa ne kaže najbolj optimistične podobe. Projekcije, ki temeljijo na nespremenjenih stopnjah participacije v delovni sili, kažejo, da se bo v večini razvitih držav rast delovne sile v tem desetletju ustavila (OECD 2006; Chawla, Betcherman in Banerji 2007; European Commission 2006c). Zmanjševanje delovne sile na področju EU-27 se bo pričelo v letu 2010, v nekaterih državah članicah še prej. V podobnih okvirih se gibljejo tudi ocene, pridobljene na podlagi projekcije Europop2008 (preglednica 3.1).

Ne glede na različne variante projekcij in različne predpostavke o rodnosti in selitvenem prirastu Slovenijo v tem desetletju čaka velik upad delovno sposobnega prebivalstva. Najprej se bo povečal delež starejših, delovno neaktivnih oseb oz. zmanjšal obsega delovno sposobnega prebivalstva. Temu bo sledilo zmanjšanje delovno aktivnega prebivalstva. Kraigher (2005) navaja, da bo po bolj pesimističnih ali srednje verjetnih predpostavkah število delovno sposobnega prebivalstva upadlo, najkasneje do okrog leta 2020 pa tudi število delovno aktivnih, razen v primeru zelo visokega selitvenega prirasta, ki bi v povprečju presegal številko 13.500 letno. Sedanje ravni delovno sposobnega prebivalstva naj bi se ohranile še v začetka tega desetletja, nato upadle za 9–15 odstotkov do leta 2030 in nato še za nadaljnjih devet odstotkov do leta 2050 (varianta visoke rodnosti in visokega selitvenega prirasta).

Upad delovno sposobnega prebivalstva se prej ali slej odrazi – seveda v odvisnosti od obsega in strukture migracij – v upadu delovne sile. V odsotnosti nadaljnjih ukrepov se bodo stopnje zaposlenosti starejših delavcev stabilizirale in bodo začele zmanjševati tako delovno sposobno prebivalstvo kot tudi število zaposlenih. Od tu pa bodo tudi ob zelo velikem pritoku delovne sile prevladali demografski učinki. Upad napovedujejo tudi projekcije Evropske komisije (European Commission 2009b, 57): 1,2-odstotno povečanje aktivnega prebivalstva v starostni skupini

vljajo osebe, stare 15 let in več, ki niso razvrščene med delovno aktivno prebivalstvo, ali brezposelne osebe (Statistični urad RS 2010).



15–64 let v obdobju 2007–2012 in skupno zmanjšanje delovne sile za 15,6 odstotka v celotnem obdobju od 2012–2060. V Sloveniji lahko, upoštevajoč projekcije, pričakujemo v obdobju 2011 do 2060 zmanjšanje obsega delovne sile za 32,5 odstotka.

Demografski razvoj se bo odrazil tudi v poslabšanju razmerja med delovno aktivnimi in upokojenci oz. v povečanju starostne odvisnosti starejših<sup>17</sup> in v večji odvisnosti vzdrževanega prebivalstva od delovno aktivnih.<sup>18</sup> Koeficient starostne odvisnosti je leta 2003 znašal 21, glede na projekcije pa bo znašal leta 2025 36, leta 2050 pa že 59<sup>19</sup> oz. 56 po projekciji Evropske komisije (European Commission 2006c, 52). Podobne vrednosti kažejo tudi slovenske projekcije. Leta 2001 je prišlo na enega prebivalca v starosti 65 let in več 4,9 prebivalcev v starosti 15–64 let, leta 2004 4,65. To razmerje bo še naprej padalo: 4,15 v 2010; 3 v 2020; 2,5 v 2030; in 1,8 do 2,0 v 2050. Indeks odvisnosti starega prebivalstva se bo s sedanjih 21,2 do 2030 povečal na okoli 40, leta 2050 pa bo višji od 50 (Kraigher 2005, 28). Upoštevajoč aktualnejše podatke to pomeni, da bo 100 delovno aktivnih prebivalcev leta 2050 vzdrževalo že 59 upokojenih oz. da se bo Slovenije iz situacije, ko enega upokojenega podpira 4,7 zaposlenih, spremenila v situacijo, ko bo enega upokojenega lahko podpiralo le 1,68 zaposlenega (slika 3.3).

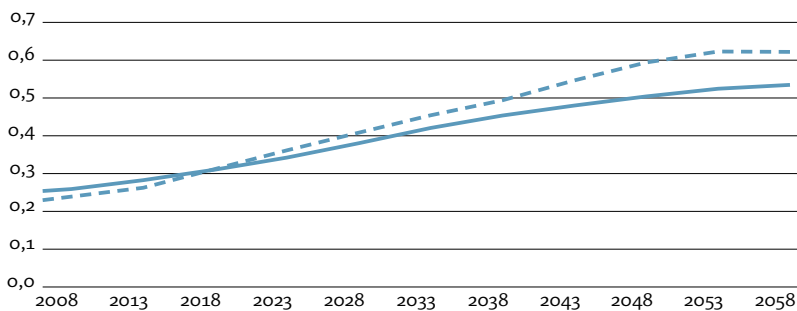
Ne glede na previdnost, ki je potrebna pri interpretaciji projekcij, tako Kraigher (2005) v projekcijah za Slovenijo kot tudi Economic Policy Committee (2003) v projekcijah na ravni EU ugotavljajo, da so obstoječi demografski trendi staranja prebivalstva dominantni, vplivi možnih variant v predpostavkah demografskih in gospodarskih parametrov modela projekcij pa relativno majhni. V Sloveniji tudi visoka rodnost in dvakrat višji selitveni prirast od sedanjega (okrog 6000 neto priseljenih letno) ne bi mogla preprečiti, da se ne bo zmanjšal obseg delovno sposobnega prebivalstva in povečal indeks odvisnosti starega prebivalstva.

17. Koeficient starostne odvisnosti je razmerje med populacijo v starostni nad 65 let in populacijo v starosti med 15 in 64 let (European Commission 2006c, 52; Statistični urad RS 2008, 30). Povedano drugače – koeficient starostne odvisnosti sporoča razmerje med upokojenimi in delovno aktivnimi in kaže na obseg obremenjenosti potencialnih delavcev v neki družbi.

18. Koeficient ekonomske odvisnosti (angl. *total economic dependency*) predstavlja razmerje med celotno populacijo brez zaposlenih in zaposlenimi v starosti med 15 in 64 let. Povedano drugače – koeficient ekonomske odvisnosti predstavlja razmerje med delovno neaktivno populacijo (vzdrževanimi) in delovno aktivno populacijo (European Commission 2006c, 52).

19. Avtorjevi preračuni na podlagi podatkov Eurostat (2010).

### 3 | Staranje prebivalstva in trg dela



SLIKA 3.3 Projekcija starostne odvisnosti (prekinjena črta – Slovenija, polna črta – EU-27; narejeno na podlagi avtorjevih izračunov in podatkov Eurostat (2010))

Obseg delovno sposobnega prebivalstva se v obdobju do leta 2050 ne bi zmanjševal le ob pogoju visoke rodnosti in zelo visokega selitvenega prirasta (6 promilov ali 13.500 letno). Tako visok selitveni prirast pa je vprašljiv z vidika možnih političnih ali kulturno-identifikacijskih problemov, ki bi jih povzročil, saj bi pomenil, da bi se delež priseljenega prebivalstva do leta 2050 povečal na najmanj tretjino vsega prebivalstva. Po drugi strani pa bi tak selitveni prirast lahko bistveno povečal število rojstev in skupno število prebivalstva, ne bi pa mogel preprečiti razmerja med delovno sposobnim in starim prebivalstvom oziroma med delovno aktivnim prebivalstvom in številom upokojencev (Kraigher 2005).

V naslednjem poglavju podrobneje teoretično osvetlimo vprašanje vztrajanja oz. zapuščanja delovne sile.

## 4 Upokojevanje – pregled teorije

Za oblikovanje raziskovalnih hipotez je potreben še vpogled v teoretično razumevanje upokojevanja oz. prehajanja v delovno neaktivnost. Nato lahko glede na predstavljene teoretične okvire in opredeljen namen raziskave natančneje operacionaliziramo objekt raziskave, saj raziskovalne hipoteze in razpoložljivi empirični podatki v veliki meri opredeljujejo izbiro operativne definicije upokojitve in uporabljenih empiričnih modelov (Brothers 2000; Haejong 2002, Larsen in Pedersen 2005). V nadaljevanju najprej predstavljamo ekonomske teorije, ki postavljajo odločitev o upokojitvi oz. delni upokojitvi v odvisnost od finančnih spodbud in drugih okoliščin. Temu sledi predstavitev teorij, ki se osredotočajo na vlogo psiholoških, kulturnih, družinskih in demografskih dejavnikov tako na strani delavcev kot na strani delodajalcev. Pregled teorij zaključimo s predstavitvijo holističnih pogledov na prehajanje iz delovne aktivnosti v delovno neaktivnost in klasifikacijo dejavnikov, ki pomembno vplivajo na odločanje o upokojitvi oz. širše gledano na prehajanje v delovno neaktivnost.

Številni dejavniki spodbujajo in zavirajo starejše zaposlene k zgošnjem upokojevanju ali delodajalce od »zadrževanja« starejše delovne sile. Še več! Vloga teh dejavnikov se historično gledano spreminja. Vprašanje participacije starejših delavcev v delovni sili oz. odločanja o upokojitvi (angl. *retirement behaviour*) je kompleksno in multidisciplinarno. S tem vprašanjem se ukvarjajo različne znanstvene discipline in ponujajo številne teoretične pristope oz. modele, ki parcialno pojasnjujejo posamezne vidike tega fenomena, kar se med drugim kaže že pri različnih opredelitvah odvisne spremenljivke, npr. odločitev o upokojitvi, starost ob upokojitvi in izbira poti upokojevanja, Poleg tega sta se tudi pomen in vloga dejavnikov upokojevanja v času spreminjala (Phillipson 2002). V obdobju 1940–1950 je bila večina upokojitev ne prostovoljnih (odpuščanja, težave z zdravjem, zakonodaja), od takrat pa se je manevrski prostor posameznika pri odločanju o upokojevanju v večini držav povečeval, čeprav je ostala večina upokojitev v 50. in 60. še vedno neprostovoljna. Prostovoljno upokojevanje je bilo omogočeno šele ob koncu

70. let preteklega stoletja, in sicer na račun pojavljanja bolj fleksibilnih oblik dela, višjih stopenj brezposelnosti in povečevanja števila institucionalno opredeljenih predupokojitvenih kategorij in statusov. Do 80. je s pojavom drugačnih vrednot do dela in drugačne kulture dela prostovoljno (predčasno) upokojevanje iz negativnega postalo družbeno sprejemljivo (Quinn in Burkhauser 1994).

#### 4.1 Ekonomski pristopi pojasnjevanja odločanja o upokojitvi

Ekonomski modeli se vprašanja participacije starejših v delovni sili lotevajo pretežno z vidika ponudbe delovne sile, in sicer preko modela odločitve o upokojitvi (angl. *retirement decision model*) oz. vprašanja starosti ob upokojitvi, ki temelji na maksimiranju funkcije koristnosti posameznika. Analize upokojevanja na strani povpraševanja po starejši delovni sili so manj razvite od analize na strani ponudbe (Hakola 2002). Ekonomski modeli odločitve o upokojitvi izhajajo iz predpostavke, da racionalni posamezniki maksimizirajo svojo koristnost v pogojih omejenih resursov časa, sredstev in vloženega napora. Vira posameznikove koristnosti sta potrošnja in prosti čas. Potrošnjo omogoča tekoči dohodek, ki ga lahko izvedemo tudi iz akumuliranega premoženja. Prosti čas obsega številne aktivnosti, ki so odvisne od dohodka in pogojene s subjektivnimi hotenji posameznika in z družbenimi normami (Verbič 2002). Ob sprejemanju ključnih življenjskih odločitev posameznik tako analizira omejitve in na osnovi tega izbere najboljšo možnost v okviru omejitev, s katerimi je soočen. Verjetnost izbire posamezne alternative tako postane funkcija koristnosti posameznih alternativ (Brothers 2000) oziroma postane odvisna od posameznikovega dohodka (delovnega in iz drugih virov, vključeno pokojnine) in – v negativni smeri – od količine dela (Verbič 2004). Tako dobimo neoklasični optimizacijski problem. Posameznik se lahko odloča o participaciji na trgu dela znotraj parcialnih časovnih obdobj ali znotraj celotnega življenjskega obdobja. Glede na pomembnost odločitve o upokojitvi imajo posamezniki pri tovrstnem odločanju v mislih dolgoročnejši horizont in preučujejo vse spremljajoče dejavnike. Vedenje posameznika je torej pogojeno z individualnimi lastnostmi posameznika in z lastnostmi alternativ, med katerimi posameznik lahko izbira. Vsak posameznik ima svojo funkcijo koristnosti. Izbiro poljubne diskretne alternative pa pojasnimo z opazljivimi lastnostmi posameznika in alternativ ter z neopaznimi lastnostmi posameznika in alternativ (Brothers 2000). Model v osnovni različici upošteva tri predpostavke: 1. obstaja popoln trg kapitala, 2. ni negoto-

vosti glede posameznikovega zaslužka in 3. mejna koristnost prostega časa se monotono spreminja s časom. Racionalni posameznik je torej *homo economicus*, ki želi v takšnih razmerah maksimirati diskontirano vrednost koristnosti, omejene z njegovo življenjsko proračunsko omejitvijo (Verbič 2002, 202).

Jedro ekonomskih teorij ponudbe dela pri vprašanju upokojevanja se je oblikovalo okoli modela življenjskega cikla ponudbe dela (angl. *life cycle labour supply model*), ki ima korenine v hipotezi o prejemkih (angl. *income*) v življenjskem ciklu (Ando in Modigliani 1963 po Haejong 2002, 13). Model prejemka v življenjskem ciklu posameznika v izhodišču predpostavlja, da delavci racionalno načrtujejo svojo potrošnjo znotraj celotnega življenjskega obdobja. Preferenca za prosti čas se implicitno odraža v odločitvi za upokojitev. Pri načrtovanju življenjske potrošnje racionalni delavci preudarno varčujejo v pričakovanju svoje upokojitve. Temeljni namen življenjskega načrta potrošnje je maksimizacija delavčeve dobrobiti, ki pa je navzgor omejena z njegovim vseživljenjskim premoženjem. Vseživljenjsko premoženje sestavljajo posameznikovo izhodiščno premoženje, pričakovani zaslužki dela in drugi prejemki, kot npr. oblike socialne podpore in dediščina. Posamezniki torej varčujejo v obdobjih visokih prejemkov z dela, da bi se izognili zmanjšanemu obsegu potrošnje v obdobju, ko so prejemki z dela nizki oz. jih ni.

Z razvojem teorije se je izhodiščna ideja prejemkov v življenjskem ciklu razvila v model več-obdobjnega življenjskega cikla na osnovi vseživljenjske potrošnje (angl. *multi period life cycle model based on lifetime consumption*). Boskin in Hurd (1978) ter kasneje Quinn (1977) so uporabili modificiran statični model dveh dobrin ponudbe dela (angl. *usual static, two-good, labor supply under certainty case*) oz. enostavni, z dohodkom omejeni model maksimizacije koristnosti. Ne glede na to, da obravnava model kot potencialno vključen v življenjski cikel posameznika in v kontekst negotovosti, gre za eno-obdobjni model, v katerem se delavec o upokojitvi odloča vsako leto znova. Model ne upošteva pričakovanega povečanja pokojnine na račun kasnejše upokojitve in obravnava upokojitev kot enkratni življenjski dogodek. Perspektivo življenjskega cikla je resnično pričel upoštevati šele Burkhauser (1979) ter kasneje Gustmann in Steinmeier (1986), z upoštevanjem trenutne diskontirane vrednosti celotnega toka pokojnin. Z vidika modela življenjskega cikla posameznik maksimizira svojo pričakovano življenjsko koristnost skozi celotno življenje.

Nadaljnji teoretični razvoj področja je prinesel prevzem več-obdobj-

nega modela upokojevanja (angl. *multi-period retirement model*), usmerjenega v raziskovanje različnih motivatorjev upokojevanja v času in kasneje še strukturnega modela življenjskega cikla (angl. *structural life cycle model*). Ta predpostavlja, da posameznik maksimizira življenjsko koristnost vključujoč potrošnjo in obdobje delovne neaktivnosti in skladno z njo spreminja obseg svoje ponudbe dela glede na svoje dohodkovne omejitve. S tem modelom se je raziskovalni interes postopoma prenesel z vprašanja odločitve o upokojitvi oz. popolnemu umiku s trga dela k vprašanju poti prehoda v delovno neaktivnost (Haejong 2002). V tem kontekstu izpostavljamo še analizo odločitev upokojevanja preko diskretnih modelov časovnega tveganja (angl. *discrete time hazard model*) (Blau 1994).

Znotraj ekonomskih teorij moramo omeniti tudi pristop opcijske vrednosti (angl. *option value approach*), ki sta ga uporabila Stock in Wise (1988), in predstavlja poenostavljeno različico dinamičnega programskega modela (angl. *dynamic programming model*) Berkovca in Sterna (1991). Pristop temelji na primerjanju vrednosti dela (zaposlenosti) in upokojitve (umika s trga dela), pri čemer so se avtorji (npr. Stock in Wise 1988) osredotočali na specifične pokojninske načrte in poskušali opredeliti »resnično« vrednost celovite ekonomske spodbude pokojninskega in socialnega zavarovanja. Dinamični programski modeli so prvi pričeli upoštevati negotovost v smislu, da posamezniki rekalkulirajo svoje optimalno vedenje za vsako posamezno obdobje in prilagajajo svoje vedenje glede na nove informacije in vedno znova poskusijo maksimirati diskontirano vrednost koristnosti, ki je predmet njihove življenjske pročiščne omejitve (Verbič 2004).

Empirične raziskave, ki izhajajo iz predstavljenih teorij, relativno konsistentno (Haejong 2002; Verbič 2002 in 2004; Hakola 2002; Esser 2005; Ahčan in Polanec 2008) ugotavljajo pomemben vpliv višine finančnih spodbud na odločitev o upokojitvi. Višina finančnih spodbud oz. prejemkov iz pokojninskega in zdravstvenega zavarovanja oz. drugih oblik varčevanja za starost je pozitivno povezana z verjetnostjo odločitve o zgodnji upokojitvi. Višji prejemki posameznika pred upokojitvijo negativno vplivajo na odločitev o upokojitvi, višji prejemki po upokojitvi (pokojnina v ožjem smislu oz. prejemki socialnega zavarovanja) pa pozitivno. Prejemki socialnega zavarovanja vplivajo tako na starost ob upokojitvi kot tudi na število ur potencialne zaposlitve ob upokojitvi, vendar je moč tega učinka manjša in se spreminja. Teoretično visoka plača ali dobički na delovnem mestu vplivajo na to, da delavci

dlje vztrajajo v delovni karieri. Obratno pa večji obseg dohodkov drugih članov gospodinjstva ali pa večji obseg premoženja v gospodinjstvu lahko povzroči zgodnejše upokojevanje. Empirično so bile ugotovljene povezave z naslednjimi viri premoženja v starosti: neto premoženje gospodinjstva, pokojninski prihranki in prejemki iz naslova delovne kariere. Odločitev o upokojitvi je veliko bolj občutljiva na spremembe v premoženju kot na samo vrednost premoženja ob upokojitvi.

Modeli na strani povpraševanja po delovni sili v nasprotju z modeli ponudbe upoštevajo, da vprašanje upokojitve kot umika s trga dela zadeva ne le posameznika, temveč tudi delodajalca, in se navezujejo na vprašanje vrednosti, ki jo imajo starejši delavci za delodajalce. Ta skupina pristopov obravnava predvsem vpliv starosti, produktivnosti, fleksibilnosti in plač na vezanost starejših delavcev na trg dela. Širšo razlago povpraševanja po delovni sili nudi že teorija človeškega kapitala; posamezniki z več človeškega kapitala so namreč tesneje povezani s trgom dela. V interesu posameznikov je namreč, da investirajo v lasten človeški kapital v začetku delovne kariere, da bi maksimirali pričakovane koristi, upoštevajoč, da se te povečujejo s številom let, prebitih na trgu dela. Pri starejših delavcih je interes po občutnejši investiciji v razvoj lastnega človeškega kapitala manjši, in sicer zaradi krajšega obdobja, v katerem bodo lahko uživali koristi investicije. Isto velja za podjetje, ki ima interes po usposabljanju delavcev, za katere je verjetneje, da bodo ostali v podjetju dovolj časa, da se podjetju povrne investicija v človeški kapital (Gilbert 2001).

Motivacija delodajalcev za predčasno upokojevanje je lahko pogojena s senioritetnim plačnim sistemom. V prvi fazi kariere zaposleni zaslužijo manj glede na svojo produktivnost. Obratno velja ob zaključku kariere. Princip senioritete služi spodbujanju starejših zaposlenih, da ostanejo pri delodajalcu in tako povrnejo vložek v človeški kapital (Cahuc in Zylberberg 2004). Lazear (1979) je na podlagi plačnih profilov (angl. *age-wage profiles*), ki so po vrednosti v času izenačeni s starostno pogojenim profilom produktivnosti, pojasnil princip obveznega predčasnega upokojevanja. V modelu, kjer delavci na začetku kariere zaslužijo manj, v drugem delu kariere pa več od svoje mejne produktivnosti, postopna rast plače služi kot spodbuda delavcu, da vztraja pri obstoječemu delodajalcu v obdobju, ko delodajalcu predhodna investicija v delavca prinaša največji donos. Vendar ta »implicitna pogodba« ne zdrži, če delavci delajo preko starosti, v kateri sedanja neto vrednost plač preseže neto vrednost profila produktivnosti.

Izsledki raziskav o vplivu dejavnikov, ki se navezujejo na vpliv značilnosti zaposlitve oz. delovnega mesta starejših delavcev, so si včasih nasprotujejo. Zaposleni v poklicih, ki zahtevajo obvladovanje visokega stopnje kompleksnosti in družbenih spretnosti, se upokojujejo kasneje, repetitivno in stresno delo pa sta pozitivno povezana z zgodnejšim zapuščanjem trga dela (Haejong 2002). Raziskovan je bil vpliv zadovoljstva z delom na odločitve o upokojitvi oziroma intrinzična vrednost, ki jo ima delo za posameznika. Kasnejši umik s trga dela gre sicer pričakovati pri osebah z visoko stopnjo zadovoljstva pri delu in pri tistih, ki jim delo veliko pomeni, kar se navadno navezuje na višja delovna mesta z višjo zahtevano stopnjo izobrazbe. Na osebni ravni ne smemo zapostaviti »mehkih« dejavnikov, ki se navezujejo na percepcije družbenih in ekonomskih lastnosti dela kot takega. Pomemben je tudi obseg, do katerega lahko posamezniki sami nadzirajo in vodijo lastno delovno življenje (angl. *working life*). Manjši nadzor delavcev nad lastno delovno kariero je pozitivno povezan z zgodnjim zapuščanjem trga dela (Centre for Research into the Older Workforce 2004). Med dejavniki, ki jih ekonometrične študije pogosto zapostavljajo oz. jih ne uspejo zajeti, so tudi vplivi drugih relevantnih oseb iz posameznikovega okolja, npr. vpliva upokojitve zakonca, ki naj bi po nekaterih študijah negativno vplivala na upokojitveno starost zakonca.

Predstavitev ekonomskih pristopov pojasnjevanja upokojevanja oz. prehajanja v delovno neaktivnost zaključujemo z navedbo nekaterih alternativnih pogledov. Študije, ki obravnavajo vpliv družbenih norm in institucionalnih mehanizmov v odvisnosti od splošnih gospodarskih razmer, obravnavajo zgodnje upokojevanje kot posledico institucionaliziranih mehanizmov dogovarjanja med vlado, delodajalci in delojemalci (npr. Casey 1998). Tu je zgodnje upokojevanje obravnavano kot način upravljanja z delovno silo. Čeprav so marsikateri posamezniki v teh razmerah prisiljeni zapustiti delovno silo, ti temu nujno ne nasprotujejo in je zato odločitev o upokojitvi še vedno obravnavana kot individualna izbira. Nadalje obstajajo študije, ki poskušajo pojasniti razloge starostne diskriminacije oz. stereotipe o nižji produktivnosti starejših zaposlenih. Kot zadnje navajamo analize učinkov zadrževanja starejše delovne sile na zaposlovanje mladih (npr. Martins, Novo in Portugal 2009).

## 4.2 Neekonomski pristopi k pojasnjevanju odločanja o upokojitvi

Neekonomski pristopi k pojasnjevanju odločanja o upokojitvi kot kritika na ekonomske teorije poudarjajo odločujočo vlogo psiholoških, kul-



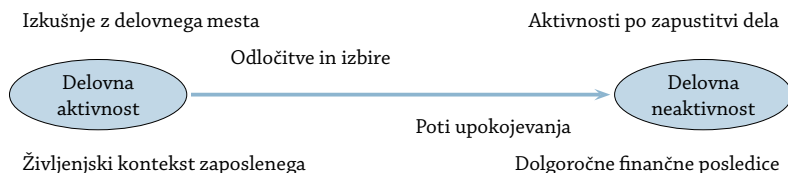
turnih, družinskih in demografskih dejavnikov pri upokojevanju. Prvič – modeli t. i. ekonomskih teorij ponudbe dela temeljijo na predpostavkah in posplošitvah, ki jih ni moč aplicirati na vse situacije upokojevanja, saj predpostavljajo, da se vsi posamezniki odločajo na osnovi racionalnih dejanj in lastnega interesa (Brothers 2000), ter zanemarjajo možnosti omejevanja izbire (Hirsch 2003). Drugič – nekaterih predpostavk ni mogoče empirično preveriti oz. dokazati. Koncept maksimizacije koristnosti je praktično nemogoče operacionalizirati, vprašljiva je tudi predpostavka stabilnosti posameznikove funkcije koristnosti in njegovih osebnih preferenc (Brothers 2000). Tretjič – odločitev je pogosto omejena z negotovostjo, s katero so soočeni posamezniki, in s pomanjkanjem informacij o dolgoročnih učinkih, ki jih bo imela upokojitve na življenjski standard (Hirsch 2003). Esserjeva (2005) opozarja še na nezmožnost komparativnih analiz, ki bi pojasnile razlike med državami zgolj upoštevajoč individualne in finančne dejavnike ter strukture na trgu dela, kar pogosto privede do previdnih sklepov o pomembnosti »drugih dejavnikov«, kot so npr. vrednote. Neekonomske pristope predstavljamo v okviru dveh skupin: kognitivne teorije in sociološke teorije.

Kognitivne teorije obravnavajo situacije, v katerih izbira med alternativami presega posameznikove kognitivne sposobnosti oz. v pogojih, ko posameznik nima na voljo dovolj informacij oz. ko je pridobivanje podrobnejših informacij, potrebnih za racionalno odločitev v smislu mejne racionalnosti (angl. *bounded rationality*), povezano s prevelikimi stroški. Skladno s teorijo novega institucionalizma (angl. *new institutionalism*) vodijo podatkovne omejitve posameznika v negotovost in nesposobnost natančne ocene tveganj, povezanih z izbiro posamezne alternative. V teh primerih posameznik pri odločanju sledi družbenim normam, kot jih določajo pravila, rituali in simboli posredovani s strani države, širše družbe ali organizacij, kjer so zaposleni. Institucionalizem oz. sledenje družbenim normam zmanjšuje negotovost posameznika in stroške, povezane s pridobivanjem dodatnih informacij, saj zagotavlja zanesljiv in učinkovit okvir odločanja (Brothers 2000). S kognitivnega področja velja omeniti še teorijo kognitivnih sider (angl. *anchoring theory*) in teorijo pričakovanja (angl. *prospect theory*). Po teoriji kognitivnih sider upokojitvene starosti »primerljivih drugih« ustvarijo sidro, ki služi posamezniku kot nevtralna referenčna točka, s katere analizira svojo odločitev o upokojitvi. Glede na teorijo pričakovanja pa posameznik glede na »sitrno« starost vrednoti svojo upokojitveno starost kot pridobitev oz. izgubo. Pri tem je kasnejša upokojitve najpogosteje razumljena kot izguba (Brothers 2003).

Sociološke teorije se osredotočajo na vprašanje, kako družba preko reprodukcije družbenih vlog uravnava prehajanje v delovno neaktivnost. Teorija kontinuitete (angl. *continuity theory*) razlaga obstoj različnih poti upokojevanja z vidika posameznikovega ohranjanja notranje in zunanje kontinuitete družbenih vlog (npr. Atchley 1989). Starejši namreč nadomeščajo izgubljene družbene vloge s podobnimi, da bi lahko ohranili notranjo psihično kontinuiteto in zunanjo kontinuiteto družbenega delovanja. Ljudje imajo različne osebnosti in življenjske stile, ki jih želijo kljub staranju ohraniti. Ohranjanje kontinuitete tako predstavlja uspešno strategijo staranja, saj se na ta način minimizirajo učinki staranja. Alternativno razlago ponuja teorija aktivnosti (angl. *activity theory*), v skladu s katero se psihološke in socialne potrebe starejših ne razlikujejo od potreb oseb v srednjih letih (Bengtson, Burgees in Parrot 1997). Aktivni posamezniki so bolj zadovoljni in prilagojeni kot manj aktivni in stremijo k ohranjanju aktivnosti iz obdobja srednjih let, dokler je to mogoče, nato pa prevzamejo nadomestne vloge. Teorija vlog (angl. *role theory in life course perspective*) z vidika življenjskega cikla obravnava starostne norme kot družbene mehanizme, ki odpirajo oz. zapirajo določene družbene vloge ob določenih starostih (Dannefer in Uhlenberg 1999). Starostne norme se vežejo na družbene predpostavke o starostnih sposobnostih oz. omejitvah. Te norme posamezniki ponotranjijo in jim služijo kot notranja ura, ki kaže, kdaj je katera vloga primerna. Posamezniki tako nosijo različna pričakovanja glede upokojitvene starosti, ki se realizirajo v izbiri različnih poti upokojevanja. Po teoriji umika (angl. *disengagement theory*) umik starejšim omogoča, da se prilagodijo biološkemu in fizičnemu upadanju v starosti (Cumming in Henry 1963). Starejši delavci se želijo izogniti stresu, ki se pojavlja na račun spoznanja o upadanju lastnih sposobnosti, in zato pristanejo na umik iz osrednjih družbenih dejavnosti. Družba to podpira z manjšim številom vlog, ki jih imajo starejši, in s slabitvijo intenzivnosti njihovih družbenih odnosov. V tej luči je upokojitev potrebna za učinkovito delovanje trga dela, da so starejši z manj delovne energije in z zastarelim znanjem izrinjeni s trga dela. Socialne storitve pri tem spodbujajo umik starejših iz glavnega toka družbe.

### 4.3 Holistični pogled na prehajanje iz delovne aktivnosti v delovno neaktivnost

Zapuščanje trga dela je opredeljeno s kombinacijo preferenc in okoliščin, nad katerimi imajo posamezniki, ki prehajajo v delovno neaktiv-



SLIKA 4.1 Shema modela prehodov iz delovne aktivnosti v delovno neaktivnost (povzeto po Hirsch 2003, 10)

nost, več ali manj kontrole (Hirsch 2003). Kontekst, v katerem ljudje doživljajo prehod v delovno neaktivnost, je opredeljen tako z izkušnjami v delovnem okolju kot z dogajanjem v njihovem širšem življenjskem okolju. Na upokojitveno odločanje posameznikov vplivajo dejavniki, ki jih spodbujajo ali odvrčajo od upokojitve, stopnja, do katere je posamezniku omogočena možnost izbire, in stopnja, do katere sta časovni potek in način zapuščanja delovne sile pod vplivom dejavnikov izven njegove kontrole. Kompleksnost okoliščin, v katerih poteka odločitev za upokojitve, in izbiro poti v delovno neaktivnost shematsko ponazarjamo na sliki 4.1.

Razširjena je tudi ideja o t. i. *pull in push* dejavnikih upokojitve (OECD 2006; Vodopivec in Dolenc 2008; Dahl, Nilsen in Vaage 1999; Kohli in Rein 1991). Ekonomsko naravnani *pull* vidik predpostavlja, da je zgodnje zapuščanje delovne sile posledica socialnih politik, ki so ustvarile privlačne možnosti izstopa iz delovne sile, npr. z zniževanjem starostne meje upokojevanja in preko odpiranja novih institucionalnih poti upokojevanja. Med *pull* dejavnike tako uvrščamo spodbude, ki »vlečejo« starejše delavce v upokojitve. Sociološko orientiran *push* vidik je usmerjen v družbeno organizacijo dela in predpostavlja, da je proces zgodnjega zapuščanja delovne sile nastal kot posledica evolucije trga dela, posebno visoke stopnje brezposelnosti in kot posledica strukturnih vzrokov, kot npr. racionalizacija, vse večja prisotnost podizvajalstva in povečanega obsega angažiranja začasne delovne sile. Skladno s tem pogledom pride do zgodnjega zapuščanja delovne sile ne glede na to, ali so institucionalne poti na voljo ali ne. Zato tudi spremembe socialnih politik ne morejo veliko prispevati k zmanjšanju zgodnjega zapuščanja delovne sile (Kohli in Rein 1991). *Push* dejavniki so torej tisti, ki omejujejo razpoložljivost ali privlačnost možnosti zaposlitve oz. dela in tako »silijo« starejše delavce v upokojitve. V to skupino sodijo npr. negativne percepcije delodajalcev o sposobnostih starejših delavcev in starostno-plačni profil, vezan na produktivnost (OECD 2006).

PREGLEDNICA 4.1 Klasifikacija dejavnikov vpliva na odločitev o ponudbi dela oziroma prehajanje v delovno neaktivnost

Skupine dejavnikov	Teorije			
	Ekonomski modeli – ponudba dela	Ekonomski modeli – povpraševanje po delu	Kognitivne teorije	Sociološke teorije
Osebnostne značilnosti	+	+	+	+
Družinsko okolje	+		+	+
Družbeno okolje in družbene norme			+	+
Finančne spodbude in premoženje	+			
Strukturni dejavniki	+			
Delovno okolje/zaposlitvene značilnosti		+		

Empirične študije, ne glede na teoretična izhodišča, praviloma ugotavljajo povezanost odločitve o upokojitvi z osebnimi značilnostmi, kot so starost, zdravstveno stanje, izobrazba in drugo. Številne raziskave (Haejong 2002; Verbič 2002 in 2004; Hakola 2002; Esser 2005) konsistentno ugotavljajo pozitivno povezavo med starostjo in odločitvijo delavca za upokojitev. Dejanska upokojitev je pozitivno povezana s starostjo, pričakovana upokojitev pa je s starostjo povezana negativno. Empirične raziskave tudi enotno ugotavljajo, da slabo zdravstveno stanje oz. prisotnost invalidnosti spodbuja zgodnje upokojevanje in tako pomembno vpliva na odločitev o času upokojitve. Boljše kot je splošno zdravstveno stanje starejših in bolj kot postaja upokojitev prostovoljno dejanje, manjši vpliv ima zdravstveno stanje na prehajanje v delovno neaktivnost. Pomembno vlogo pri upokojevanju ima tudi spol delavca, a je vpliv spola kulturno specifičen, zato empirični rezultati niso konsistentni. Nekonsistentna spoznanja veljajo tudi za vpliv zakonskega stanu, rase in nacionalne pripadnosti, kjer imajo prav tako pomembno vlogo kulturne razlike, ki pomembno posredno vplivajo tudi na izobrazbo in diskriminacijo deprivilegiranih skupin delavcev. Kot izobrazba pomembno vpliva na posameznikov vstop na trg dela, pomembno vpliva tudi na njegov izstop s trga dela. Študije konsistentno ugotavljajo, da je izobrazba negativno povezana z zgodnjim upokojevanjem. Podobno velja za količino delovnih izkušenj (Blau 1994).

Ključne skupine dejavnikov, za katere je bilo empirično ali teoretično

ugotovljeno, da vplivajo na odločitev o ponudbi dela oz. na prehajanje v delovno neaktivnost, predstavljamo v preglednici 4.1. Pri tem povzemamo številne avtorje (Haejong 2002; Verbič 2002 in 2004; Hakola 2002; Esser 2005), ki so tovrstne preglede že opravili, ter številne empirične študije poti in dejavnikov upokojevanja (Larsen in Pedersen 2005; Mein in drugi 2000; Vodopivec in Arunatilake 2008; Esser 2005; Lissenburgh in Smaeton 2003; Dahl, Nilsen in Vaage 1999; Montizaan, Cörvers in de Grip 2007; Yeandle 2005; Schils 2006). Zavrlojlo kompleksnosti področja in marsikdaj nasprotujočih si raziskovalnih izsledkov se osredotočamo na oblikovanje temeljnih skupin dejavnikov in predstavitev pripadajočih teoretičnih osnov. Vlogo izvedenih skupin dejavnikov v odločanju o upokojitvi nato raziskujemo v empiričnem delu raziskave.

Tako, raziskovalni kontekst je predstavljen. Sedaj lahko na osnovi razpoložljivih empiričnih podatkov operacionaliziramo raziskovalne hipoteze in izberemo ustrezno raziskovalno metodo, kar predstavljamo v naslednjem poglavju.



## 5 Metodologija raziskave

V tem poglavju predstavljamo operacionalizacijo raziskovalnih hipotez glede na predstavljena teoretična izhodišča ter raziskovalni potencial empiričnih podatkov, in argumentiramo izbor metode statistične analize. Uvodoma podamo opis vira podatkov. Temu sledi izbira metode analize in njen opis. Besedilo nadaljujemo z opredelitvijo raziskovalnih spremenljivk in z operacionalizacijo izhodiščnih raziskovalnih hipotez. Poglavje zaključimo s predstavitvijo temeljnih predpostavk analize.

### 5.1 Vir podatkov

Za potrebe analize prehajanja v delovno neaktivnost v Slovenijo smo za vir podatkov izbrali Anketo o delovni sili (v nadaljevanju ADS) s pripadajočim ad hoc modulom. Na osnovi primerjave vsebin ADS (Statistični urad RS 2005a in 2006b) s pripadajočim ad hoc modulom »Prehod z dela v upokožitev« (Statistični urad RS 2006b) ter Ankete o porabi gospodinjstev (Statistični urad RS 2005b) je bilo ocenjeno, da ima ADS za našo raziskavo večjo uporabno vrednost in omogoča ocenjevanje vpliva večjega števila dejavnikov upokojevanja. ADS se izvaja skladno z navodili Mednarodne organizacije za delo (v nadaljevanju ILO) ter skladno z zahtevami Eurostata.

Vzorčni okvir in vzorčni načrt ADS zagotavljata reprezentativen vzorec oseb za populacijo, ki biva v Sloveniji. ADS je rotirajoča panelna anketa na vzorcu nekaj manj kot 7.000 gospodinjstev, kjer je vsako gospodinjstvo anketirano v petih četrletjih: tri zaporedna, eno četrletje premora in nato še dvakrat. Vzorčni okvir ADS predstavljajo osebe, ki bivajo v Sloveniji v individualnih gospodinjstvih.<sup>1</sup> Definicija ciljne populacije upošteva merilo stalnega prebivalstva. Anketa pokriva le prebivalstvo, ki živi v individualnih gospodinjstvih. Ker so v Centralni register prebivalstva vključene osebe, ki imajo stalno bivališče v Sloveniji, je delež tujcev podcenjen, vendar snovalci ankete ocenjujejo, da je

1. V anketo niso zajeta institucionalna gospodinjstva, npr. domovi za upokojeence, samski domovi in samostani.

vzorec anketiranih oseb reprezentativen za populacijo, ki biva v Sloveniji. Vzorčni načrt ankete upošteva geografsko delitev Slovenije na dvanajst statističnih regij. Regije so upoštevane pri izbiri, dodatno pa je za vsako naselje določen tip, in sicer glede na velikost naselja in delež kmetij. Vzorec je torej stratificiran, s proporcionalno alokacijo, ki upošteva stopnje odgovora v posameznem stratumu. Izbor oseb v stratumu je enostaven slučajen. Velikost vzorca v četrtletju je določena iz ocene za ključne spremenljivke. V ADS so to zaposlitveni statusi in pripadajoči koeficienti variacije (Statistični urad RS 2007).

Opis vzorca. Uporabljeni podatkih ADS se nanašajo na obdobje med januarjem 2005 in junijem 2006. Ne glede na definicijo starejšega delavca, kot jo uporablja Evropska komisija – tj. zaposleni pred 64. letom (Pajnkihar 2008, 3), zavoljo prisotnosti zgodnjega upokojevanja v Sloveniji v analizo zajemamo vse starejše od 45 let. Z namenom boljšega izkoristka podatkovnega potenciala ankete v fazi deskriptivne analize upoštevamo vse zadnje zapise posameznega respondenta, starejšega od 45 let, znotraj šestih anketnih valov. Izmed 123.602 anketnih zapisov iz tega obdobja tako v raziskavo vključujemo 56.126 anketnih zapisov starejših od 45 let, ki se nanašajo na 22.522 posameznikov, ki so bili v omejenem obdobju anketirani v najmanj dveh in največ šestih časovnih točkah. Z namenom uravnoteženja frekvenc znotraj opazovanih starostnih razredov starejše od 70 let združujemo v kategorijo 70+. Ad hoc modul so ob izvajanju drugega vala ADS leta 2006 izpolnjevali respondenti v starosti 50–69 let. Ta pod-vzorec je bistveno manjši in obsega 4662 enot.

Primerjava demografskih spremenljivk obeh vzorcev (preglednica 5.1) pokaže, da med njima prihaja do manjših razlik pri spolni strukturi, družinskem statusu in doseženi stopnji izobrazbe. Predvidevamo, da lahko razliko primarno pripišemo različni starostni strukturi vzorca ad hoc pod-vzorca.

## 5.2 Metoda analize

Izhodiščne raziskovalne hipoteze lahko glede na razpoložljive podatke preverjamo z uporabo bivariatnih predstavitev statističnih podatkov in z uporabo logistične regresijske analize. Statistično analizo in modeliranje izvajamo s pomočjo programskega paketa STATA 10.0. Nadaljevanje razdelka namenjamo argumentaciji izbora modelov logistične regresijske analize in njihovi teoretični predstavitvi. Razdelek zaključimo z obravnavo predpostavk in omejitev uporabljene metode analize.



PREGLEDNICA 5.1 Osnovne deskriptivne statistike ADS in ad hoc vzorca

Kategorija	ADS		Ad-hoc	
	(1)	(2)	(1)	(2)
<i>Starost</i>				
45–49	4440	19,7	—	—
50–54	4547	20,2	1561	33,5
55–59	3656	16,2	1342	28,8
60–64	2739	12,2	926	19,9
65–69	2445	10,9	833	17,9
70+	4695	20,8	—	—
<i>Spol</i>				
Moški	10653	47,3	2307	49,5
Ženski	11869	52,7	2355	50,5
<i>Stopnja urbanizacije</i>				
Mesto	4262	18,9	901	19,3
Primestno, ruralno	18260	81,1	3761	80,7
<i>Slovensko državljanstvo</i>				
Da	22451	99,7	4652	99,8
Ne	71	0,3	10	0,2
<i>Družinski status</i>				
Zveza oz. skupnost	18037	80,1	3993	85,7
Samsko življenje	4485	19,9	669	14,4
<i>Dosežena izobrazba</i>				
Oš ali nižja	7821	34,7	1364	29,3
Srednješolska	11355	50,4	2493	53,5
Univerzitetna	3346	14,9	805	17,3
Skupaj	22522	100,0	4662	100,0

OPOMBE Naslovi stolpcev: (1) število, (2) delež (v odstotkih).

### Izbira ekonometričnega modela

Glede na kategorično naravo odvisne spremenljivke in podatkovne omejitve smo za analizo vpliva dejavnikov na odločanje o upokojitvi izbrali logistično regresijo – natančneje modele ocenjevanja binarnih (angl. *binary logit*) in nominalnih (angl. *multinomial logit*) izidov oz. faz v procesu prehajanja v delovno neaktivnost. Med opazovanimi fazami – npr. ohranjanje delovne aktivnosti, odlaganje upokojitve, upokojitev, upokojitev čez noč – ni jasne hierarhije. Nadalje se nekatere faze v procesu prehajanja v delovno neaktivnost medsebojno izključujejo in druge ne. Izjemo, kot je že bilo omenjeno, predstavljata upokojevanje čez noč

in delovna aktivnost v upokojitvi. Razpoložljivost podatkov oz. dejstvo, da ADS in ad hoc modul uporabljata filtre v fazi zajema podatkov, predstavlja dodatno oviro oblikovanju enovitega logističnega regresijskega modela, s katerim bi lahko simultano ocenjevali vpliv vseh neodvisnih spremenljivk na opredeljena stanja v procesu prehajanja v delovno neaktivnost. Naša odvisna spremenljivka je torej kategorična ali binarna ter indikator diskretne izbire (Long in Freese 2006; Greene 2002). Raziskovanje, kako v model vključene neodvisne spremenljivke vplivajo na verjetnost, da se nek dogodek zgodi oz. da se posameznik nahaja v fazi, opredeljeni z vrednostjo odvisne spremenljivke, je omogočeno z regresijskimi modeli za kategorične (Long in Freese 2006) oz. kvalitativne (Green 2002) izide.

V raziskavi tako ocenjujemo verjetnosti, da posameznik pripada posamezni podpopulaciji na trgu dela (oz. se nahaja v posamezni fazi prehajanja v delovno neaktivnost), kot funkcijo upokojitvenih dejavnikov in v ta namen apliciramo multinomial logit (v nadaljevanju MNL) in tri ločene logit modele.<sup>2</sup>

Z logističnimi modeli ocenjujemo verjetnost izbora opazovane alternative oz. posameznega faze ter jo pojasnujemo z linearno kombinacijo pojasnjevalnih spremenljivk, vključenih v model. Neoklasični optimizacijski problem odločitve o upokojitvi lahko prevedemo v empirično preverljive modele diskretne izbire (angl. *discrete choice model*), kot je McFadden (1974) opisal v svojem modelu maksimizacije slučajnostne koristnosti (angl. *random utility maximization*). Ker skupne koristnosti določene alternative za posameznika ne moremo oceniti zaradi neopazovane koristnosti iste alternative, nam opazovanja, da so posamezniki izbrali določeno alternativo, omogočajo razvrstitev ostalih alternativ in sklepanje, da je bila koristnost izbrane alternative večja od koristnosti alternativ, ki niso bile izbrane. Tako je verjetnost izbora izbrane alternative večja od verjetnosti izbora ostalih alternativ, kar posledično omogoča oceno modela. McFadden (1974) je tako pokazal, da je verjetnostna teorija izbora osnova za modele diskretnega izbora. Če opazujemo, da je prišlo do izbora določene alternative, mora ta alternativa predstavljati maksimizacijo koristnosti za posameznika. Verjetnost izbora določene

2. Za analizo bi lahko uporabili tudi probit modele, saj razen oblike kumulativne porazdelitvene funkcije med njimi ni večjih razlik, tudi glede rezultatov (Greene 2002). Dodaten razlog izbire logit modelov leži v enostavnejši vsebinski interpretaciji razmerij obetov in odsotnosti argumentov, da se odvisna spremenljivka in izpeljane modelske spremenljivke porazdeljujejo normalno.

alternative je tako funkcija stopenj koristnosti, ki jih posameznik pripiše posameznim alternativam.

### Značilnosti logistične regresije

Linearne regresije ne moremo neposredno uporabiti v pogojih, kjer je odvisna spremenljivka dihtomna (verjetnost, da se dogodek zgodi oz. ne zgodi) oz. nominalna (ocenjevanje verjetnosti za posamezne pare možnih izidov). Pri teh spremenljivkah (zavzemajo vrednost 0 ali 1) je namreč predpostavka o linearnosti praviloma kršena (Long in Freese 2006; Field 2006; Greene 2002; Hosmer in Lameshow 2000; Gujarati 2004). Temu se lahko med drugim izognemo z logaritmično transformacijo, ki omogoči linearizacijo razmerja, pri čemer ohranja isto razmerje nelinearno. Verjetnost dogodka najprej transformiramo v obete oz. razmerje med številom dogodkov ( $Y = 1$ ) in številom, ko do dogodka ni prišlo ( $Y = 0$ ). Naravni logaritem obetov oz. logit omogoči linearizacijo in posledično ocenjevanje parametrov  $\beta_j$  oz. sklepanje o statistični značilnosti, jakosti in smeri vpliva neodvisnih spremenljivk ter interpretacijo jakosti vpliva kot spremembo naravnega logaritma obetov (angl. *logit*). To pomeni (Menard 2002, 52), da matematično gledano v logistični regresiji odvisna spremenljivka ni  $Y$  temveč  $\text{logit}(Y)$ . Ocenjeni model pojasnjuje, kako vsaka pojasnjevalna oz. neodvisna spremenljivka vpliva na verjetnost, da posameznik izbere alternativo  $Y$  oz. da se je zgodil dogodek  $Y$ . Ker je logit model nelinearen, je velikost spremembe v verjetnosti izida, ki se navezuje na spremembo v eni neodvisni spremenljivki, pogojena z vrednostmi preostalih neodvisnih spremenljivkah (Long in Freese 2006; Greene 2002). Splošno obliko logit (5.1) in MNLM (5.2) modela zapišemo kot (Green 2002; Long in Freese 2006):

$$\ln \left\{ \frac{\text{Pr}(y = 1|x)}{1 - \text{Pr}(y = 1|x)} \right\} = \ln \Omega(x) = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_n x_n \quad (5.1)$$

$$\ln \Omega(x)_{m|b}(x) = \ln \frac{\text{Pr}(y = m|x)}{\text{Pr}(y = b|x)} = x \beta_{m|b} \quad \text{za } m = 1 \text{ do } j \quad (5.2)$$

Ker raziskovalne hipoteze zahtevajo testiranje vpliva dejavnikov upokojevanja, ugotavljamo, katera od vključenih neodvisnih spremenljivk statistično značilno vpliva na izbor obravnavane faze v procesu upokojevanja in nato ustrezno interpretiramo njen vpliv. Tako preko z statistike (5.3) oz. z z testom najprej testiramo hipoteze (5.4), katera od neodvisnih spremenljivk  $k$  statistično značilno vpliva na verjetnost izbire oz. nahajanja v opazovani fazi. S testom preverjamo hipotezo, da je ob

izbrani stopnji značilnosti opazovani koeficient  $\beta_k$  povezan s posamezno neodvisno spremenljivko (npr. spolom) lahko nič.

$$z = \frac{\hat{\beta}_k - \beta^*}{\hat{\sigma}_{\beta^k}} \quad (5.3)$$

$$H_0: \beta_k = 0 \quad (5.4)$$

Ker so logistični modeli linearni v logitu (naravni logaritem obetov dogodkov), je otežena smiselna interpretacija ocenjenih parametrov. Povezovanje dobljenih  $\beta$  koeficientov z verjetnostjo posameznega izida oz. z linearnimi regresijskimi koeficienti bi bilo namreč napačno (Long in Freese 2006, 116 in 157; Menard 2002, 57).

Poleg tega so  $\beta$  koeficienti težavni za interpretacijo – predvsem ravnanja respondentov, zato jih transformiramo v razmerja obetov (angl. *odds ratio*) (5), kar omogoča interpretacijo spremembe v eksponentu koeficienta (oznaka v izpisu:  $e^b$ ). Ob spremembi  $x_k$  za eno enoto ( $\delta = 1$ ) se obeti izbire dogodka  $m$  glede na dogodek  $n$  (razmerje  $\Omega$ ) povečajo za faktor  $\exp(\beta_k)$  ob tem, da ostanejo ostale spremenljivke konstantne (Long in Freese 2006). Ob ustrezni transformaciji lahko faktor spremembe obetov interpretiramo kot odstotkovno spremembo (oznaka v izpisu %).

$$\frac{\omega_{m|n}(x, x_k + \delta)}{\omega_{m|n}(x, x_k)} = e^{\beta^{k,m|n}\delta} \quad (5.5)$$

Z vidika analize in interpretacije je treba upoštevati multiplikativnost razmerij obetov in pogosto prisotno napako izenačevanja razmerja obetov z razmerjem verjetnosti. Vrednosti pozitivnih vplivov (koeficientov) so večje od 1, vrednosti negativnih vplivov pa se gibljejo v intervalu med 0 in 1. Jakosti negativnih in pozitivnih vplivov lahko primerjamo tako, da upoštevamo inverz negativnega koeficienta in obratno (Long in Freese 2006). Vrednost razmerja obetov 1,0 tako kaže na to, da pojasnjevalna spremenljivka ne vpliva na obet, da se nek dogodek zgodi. Povedano drugače – obeti, da se dogodek ( $Y = 1$ ) zgodi moškimi ( $x = 1$ ), so enaki obetom, da se dogodek zgodi ženskam ( $x = 0$ ). Ne glede na težavnost razumevanja razmerij obetov na tem mestu opozarjamo na pogosto napako (Menard 2002, 57), da razmerje obetov ni enako razmerju verjetnosti (oz. relativnemu tveganju) in da je interpretiranje razmerij obetov v smislu nekajkrat večje oz. manjše verjetnosti, da se nek dogodek zgodi, napačno. Izračun verjetnosti do-

godka za posamezno vrednost neodvisne spremenljivke namreč zahteva ločen izračun verjetnosti za vsako skupino neodvisne spremenljivke ob predpostavkah o vrednostih drugih neodvisnih spremenljivk (Menard 2002).

Vpliv neodvisnih spremenljivk lahko interpretiramo tudi preko mejnih oz. diskretnih učinkov (angl. *marginal, discrete change*; Long in Freese 2006, 116), ki predstavlja mero spremembe odvisne spremenljivke, ob spremembi vrednost izbrane neodvisne spremenljivke pri pogoju, da ostanejo ostale neodvisne spremenljivke konstantne (*ceteris paribus*). Zaradi nelinearnosti uporabljeni modelov nas zanima diskretna sprememba oz. sprememba verjetnosti odvisne spremenljivke ob znani končni spremembi neodvisne spremenljivke. Za opredelitev diskretne spremembe v logit modelih potrebujemo dve količini: verjetnost, da se dogodek zgodi ob poljubnem  $x$  in verjetnost dogodka, ko  $x$  povečamo za  $\delta$  (5.6).

$$\frac{\Delta Pr(y = 1|x)}{\Delta x_k} = Pr(y = 1|x, x_k + \delta) - Pr(y = 1|x, x_k + \delta) \quad (5.6)$$

V MNLM modelih (Long in Freese 2006, 255) diskretno spremembo definiramo na način (5.7),  $J$  diskretno spremembo koeficientov spremenljivke z več kategorijami pa izračunamo kot povprečje absolutnih vrednosti sprememb preko vseh kategorij opazovane spremenljivke  $x_k$  (5.8).

$$\frac{\Delta Pr(y = m|x)}{\Delta x_k} = Pr(y = m|x, x_k = x_E) - Pr(y = m|x, x_k = x_S) \quad (5.7)$$

$$\bar{\Delta} = \frac{1}{J} \sum_{j=1}^J \left| \frac{\Delta Pr(y = j|\bar{x})}{\Delta x_k} \right| \quad (5.8)$$

Vsebinska interpretacija diskretne spremembe je vezana na obseg spremembe neodvisne spremenljivke oz.  $\delta$ . Pri binarnih spremenljivkah (odsotnost oz. prisotnost  $x$ ), je najbolj smiselno opazovati učinek z vidika spremembe iz 0 v 1 (v izpisu:  $0 \rightarrow 1$ ), pri razmernostnih spremenljivkah pa pri spremembi  $x$  za eno enoto (v izpisu:  $\pm 1/2$ ). Tako npr. ugotavljamo, za koliko se spremeni verjetnost upokojitve čez noč, če namesto žensk opazujemo moške, ob pogoju, da vrednosti drugih neodvisnih spremenljivk ostanejo nespremenjene. Oziroma, koliko se spremeni verjetnost upokojitve čez noč, če se upokojitvena starost poveča za eno leto, ob predpostavki, da ostale neodvisne spremenljivke ostanejo v povprečju.

### 5.3 Opredelitev raziskovalnih spremenljivk

Da lahko raziskovalne hipoteze operacionaliziramo, je treba najprej izbrati operativno definicijo upokojitve. Zavedati se je treba, da imamo pri raziskovanju odločanja o upokojitvi opraviti z različnimi oblikami upokojitvenih faz oz. stanj (angl. *state of retirement*). Upokojitev namreč ni jasno določen pojem. Nanaša se lahko tako na dogodek, proces, vlogo ali status v družbi in na življenjsko obdobje. Ker lahko upokojitev označimo po več različnih kriterijih – zaposlenosti, prejemku, prejemanju nadomestila ali subjektivni oceni (Kohli in Rein 1991) – je dilema operacionalizacije odvisne spremenljivke toliko večja.

Teoretične definicije upokojitve pogosto nimajo neposredne uporabne vrednosti pri opredeljevanju odvisne raziskovalne spremenljivke, zato za potrebe raziskave razvijamo operativno definicijo, ki opisuje položaj posameznika na trgu dela v procesu prehajanja v delovno neaktivnost. Med prehodom v delovno neaktivnost ali upokojitev imajo posamezniki na voljo različne možnosti izbire, tako glede časovnega poteka kot načina, kako bodo zapustili delo. Pri tem je treba upoštevati, kakšne izbire so sploh možne (element prisotnosti možnosti izbire oz. prisile) in kako se ljudje odločajo, ko tovrstne izbire obstajajo. Dodatni analitični vidik predstavljajo poti, ki jih ljudje izberejo – posebno ali se odločijo za neposreden zaključek delovne kariere ali pa premostijo prehod z drugimi oblikami dela.

Upokojitev torej ne vključuje le izbire upokojitvene starosti, kar je pogosto glavna tema upokojitvene literature, temveč tudi izbiro različnih stanj oz. upokojitvenih shem in hitrosti pri prehajanju v delovno neaktivnost (Dahl, Nilsen in Vaage 1999; Larsen in Pedersen 2005). Upokojitev je bila tradicionalno res razumljena kot umik s trga dela. Ker pa so danes v svetu poznane različne oblike in možnosti postopnega upokojevanja s spremenjenim obsegom in tudi vrsto dela, je opredelitev odvisne spremenljivke, ki bo opisovala položaj posameznika v procesu prehajanja v delovno neaktivnost, toliko bolj težavna. Vsekakor mora odvisna spremenljivka razlikovati med upokojitvijo in umikom z dela (zaposlitve za poln delovni čas), kar časovno nujno ne sovпада. Poleg tega mora odvisna spremenljivka upoštevati, da lahko upokojitev označimo preko več različnih kriterijev: zaposlenost, prihodek, prejemanje nadomestila in subjektivna ocena (Kohli in Rein 1991; Brother 2003), ki se včasih ravno tako medsebojno izključujejo.

Zaradi razpoložljivosti in kakovosti podatkov ločeno izvajamo ana-

lizo individualnih in analizo agregiranih podatkov. Posledično uporabljamo različni opredelitvi položaja posameznika v procesu prehajanja v delovno neaktivnost. V analizi agregiranih podatkov (podatki ADS) opredeljujemo položaj posameznika preko kombinacije samoopredeljenega statusa na trgu dela in njegove anketno izvedene delovne aktivnosti,<sup>3</sup> v analizi individualnih podatkov (kombinirani podatki ADS in ad hoc modula) pa preko samoopredeljenega upokojitvenega statusa in anketno izvedene delovne aktivnosti. Pri opredeljevanju poti upokojevanja se izhodiščno opiramo na definicijo Kohli in Reina (1991), ki pot upokojevanja opredeljujeta kot institucionalno podprto spremembo stanja oz. zaporedja korakov oz. stanj, ki tvorijo in vodijo premostitveno obdobje med zapustitvijo dela (angl. *exit from work*) in vstopom v običajno starostno pokojnino.

Glede na to, da je institucionalne poti glede na razpoložljive podatke v Sloveniji praktično nemogoče spremljati, se analiza poti upokojevanja na agregiranih podatkih osredotoča na prehod iz formalne zaposlitve s polnim delovnim časom v bodisi prehodno zaposlitev ali delovno neaktivnost. V analizi ponudbe delovne sile na individualnih podatkih pa odločanje o upokojitvi obravnavamo preko spremljanja verjetnosti pojavljanja v posameznih fazah, ki obstajajo v prehodu iz delovne aktivnosti v delovno neaktivnost (ohranjanje delovne aktivnosti, upokojenost, odlaganje upokojitve in delovna aktivnost v upokojitvi) in na tej podlagi posredno sklepamo o vlogi posameznih poti upokojevanja v Sloveniji.

Za analizo odločanja o upokojitvi smo na podlagi agregiranih in na podlagi individualnih podatkov oblikovali ločeni odvisni spremenljivki. Anketni vprašalnik ADS in pripadajoči ad hoc modul namreč uporabljata različne vnaprej opredeljene filtre zastavljanja anketnih vprašanj različnim skupinam respondentov. Za analizo ponudbe dela in poti upokojevanja preko agregiranih podatkov smo odvisno spremenljivko opredelili na podlagi ADS, in sicer upoštevajoč:

- anketno vprašanje o zaposlitvenem statusu posameznika v preteklem tednu (zaposlitveni status osebe),
- vprašanja, ki se nanašajo na ugotavljanje delovne aktivnosti in
- vprašanja, v katerem se posameznik opredeli sam do svojega statusa na trgu dela (formalni status osebe).

3. Skladno z definicijo ILO.

Na tej osnovi smo opredelili naslednje kategorije delovne aktivnosti starejših:

1. formalna zaposlenost:
  - za poln delovni čas,
  - za krajši delovni čas (manj kot 36 delovnih ur na teden);
2. neformalna zaposlenost:
  - upokojenec,
  - neupokojenec;
3. brezposelnost;
4. delovna neaktivnost:
  - upokojenec,
  - neupokojenec.

Vrednosti odvisne spremenljivke so opredeljene z lastnostmi, opisanimi v nadaljevanju. Pod formalno zaposlenostjo razumemo zaposlenost v podjetju oz. organizaciji, zaposlenost pri obrtniku, samostojnem podjetniku, ali kmetu, zaposlenost pri osebi v svobodnem poklicu, delo v lastnem podjetju, status obrtnika oz. samostojnega podjetnika, zaposlenost v svobodnem poklicu in delo preko javnih del, pri čemer ločimo med zaposlenostjo za poln in krajši delovni čas. Pod neformalno zaposlenost uvrščamo kmete, tiste, ki pomagajo na družinski kmetiji ali v družinskem podjetju ali obrti (in niso prejeli stalne plače), ter tiste, ki delajo po pogodbi oz. za neposredno plačilo. Med neformalno zaposlenimi razlikujemo med upokojenci in nepokojenci (kot so se sami izjasnili v anketi). Poudarimo, da smo kot podlago za ločevanje med formalno in neformalno zaposlenostjo upoštevali predvsem moč medsebojne obveze, trajnost in kontinuiranost zaposlitvenega razmerja med delavcem in delodajalcem, pri samozaposlenih pa, ali je status podjetnika pravno-formalno opredeljen oz. je podjetje formalno registrirano. Poleg zaposlenosti upoštevamo še dva možna statusa. Prvi je brezposelnost, kamor uvrščamo osebe, ki v zadnjem tednu pred anketiranjem niso delale (niso bile zaposlene ali samozaposlene), vendar so aktivno iskale delo in so ga pripravljene sprejeti v naslednjih dveh tednih. Med brezposelne osebe štejemo tudi tiste, ki so že našli delo, vendar ga bodo začele opravljati po anketiranju (Statistični urad RS 2007). Drugi status je delovna neaktivnost, kamor sodijo osebe, ki niso razvrščene med zaposlene ali brezposelne. Tako pri brezposelnih kot pri delovno neaktivnih ločimo med upokojenci in neupokojenci.



Odvisno spremenljivko analize individualnih podatkov oblikujemo tako, da ta upošteva tako posameznikov položaj v procesu prehajanja v delovno neaktivnost kot njegovo trenutno delovno aktivnost. Glede na teoretične opredelitve, interes ekonomsko-socialne politike in izhodiščne raziskovalne hipoteze neodvisna spremenljivka omogoča spremljanje naslednjih faz prehajanja v delovno neaktivnost oz. skupin posameznikov na trgu dela: (predčasno) zmanjševanje delovne aktivnosti, ohranjanje delovne aktivnosti, odlaganje upokojitve in upokojenost. Pri tem zagotavljamo, da odvisna spremenljivka ob vzajemni izključljivosti njenih posameznih vrednosti vsebuje tako informacijo o delovni aktivnosti posameznika kot o njegovem upokojitvenem statusu. Konceptualno gledano odvisna spremenljivka, ki opisuje faze v procesu upokojevanja oz. prehajanja iz delovne aktivnosti v delovno neaktivnost, upošteva kriterij:

- statusa na trgu dela, ki se deloma veže na zaposlitveni status (zaposlene osebe, brezposelne osebe, neaktivno prebivalstvo) in deloma na socialne kategorije (upokojen);
- ohranjanja oz. zmanjševanja obsega delovne aktivnosti;
- časovnega vidika prehajanja v neaktivnost in delovne aktivnosti (predčasnost, neposrednost, podaljševanje, vztrajanje).

Vrednosti odvisne spremenljivke (tj. faze v procesu prehajanja v delovno neaktivnost) izvedemo iz ad hoc modula in ADS. Pri tem upoštevamo izvedene statuse delovne aktivnosti (brezposelne osebe, neaktivno prebivalstvo in delovno aktivno prebivalstvo po definiciji ILO<sup>4</sup>) in naslednja anketna vprašanja ad hoc modula:

- Ali že izpolnjujete pogoje za prejemanje starostne pokojnine?
- Ali prejimate starostno pokojnino?
- Ali ste po 50. letu starosti delali manj ur kot prej?

Tako oblikujemo temeljne kategorije odvisne spremenljivke, ki predstavljajo medsebojno neodvisne izide v procesu upokojevanja (oz. faze prehoda v delovno neaktivnost) glede na položaj na trgu dela. Ker je

4. Delovno aktivno prebivalstvo po ADS so osebe, ki so v poročevalskem tednu (od ponedeljka do nedelje) pred anketiranjem opravile kakršno koli delo za plačilo (denarno ali nedenarno) ali dobiček, in osebe, ki so sicer zaposlene ali samozaposlene, a so bile v poročevalskem tednu začasno odsotne z dela. Med delovno aktivno prebivalstvo štejemo tudi zaposlene osebe, ki so začasni ali trajni presežki (do prenehanja delovnega razmerja), pomagajoče družinske člane in osebe na porodniškem dopustu (SURS 2006a, 218).

preliminarni pregled podatkov razkril številčno skromnost skupin, ki predčasno preidejo v delovno neaktivnost, in tistih, ki podaljšujejo delovno aktivnost, znotraj omenjenih skupin ne razločujemo glede obsega delovne aktivnosti. Odvisna spremenljivka analize odločanja o upokojitvi na individualnih podatkih zavzema naslednje vrednosti:

- V fazi ohranjanja delovne aktivnosti so osebe, ki sodijo med delovno aktivno prebivalstvo, ohranjajo obseg delovnih ur, kakšnega so imele pred 50. letom starosti, in ne prejemajo starostne pokojnine.
- V fazi odlaganja upokojitve oz. podaljševanja delovne aktivnosti so osebe, ki sodijo v delovno aktivno prebivalstvo, izpolnjujejo pogoje za pridobitev starostne pokojnine, a ne prejemajo starostne pokojnine in.
- Fazo zmanjševanja delovne aktivnosti pripišemo osebam, ki sodijo med delovno aktivno prebivalstvo in po 50. letu delajo v manjšem obsegu ur, ter ne prejemajo starostne pokojnine.
- Upokojeni so tisti, ki prejemajo starostno pokojnino.<sup>5</sup>

Za potrebe analize dejavnikov, ki vplivajo na upokojitev čez noč in na delovno aktivnost v upokojenosti, uvajamo dve dodatni kategoriji neodvisne spremenljivke. Zavedamo se, da bi zgolj ob zgornji opredelitvi odvisne spremenljivke, za razliko od odvisne spremenljivke analize agregiranih podatkov, analitično izgubili brezposelne in upokojene – delovno aktivne v upokojenosti (v sivi ekonomiji). Poleg tega bi bilo onemogočeno spremljanje upokojevanja čez noč. Zato predvidevamo uvedbo dveh dodatnih podkategorij odvisne spremenljivke in dveh ločenih modelov analize dejavnikov, ki vplivajo na upokojitev čez noč in delovno aktivnost v upokojenosti. Oblikovanje ločenega modela za brezposelne zaradi majhnega števila brezposelnih analitično ni smiselno. Zaradi istega razloga je onemogočeno tudi ločeno spremljanje delovno neaktivnih, ki ohranjajo svoj status na trgu dela in čakajo na izpolnitev pogojev za pridobitev starostne pokojnine.

Ker nam to podatki omogočajo, upokojitev čez noč in delovno aktivnost v upokojenosti obravnavamo kot panelni spremenljivki. Ad hoc modul namreč posreduje starost ob prvem prejetju starostne pokojnine, ADS pa leto v katerem je respondent nazadnje delal za plačilo ali pomagal na družinski kmetiji. Upokojeni čez noč so tako upokojene

5. Zaradi napak pri izvajanju anketiranja, tudi pri upokojenih izločimo brezposelne.

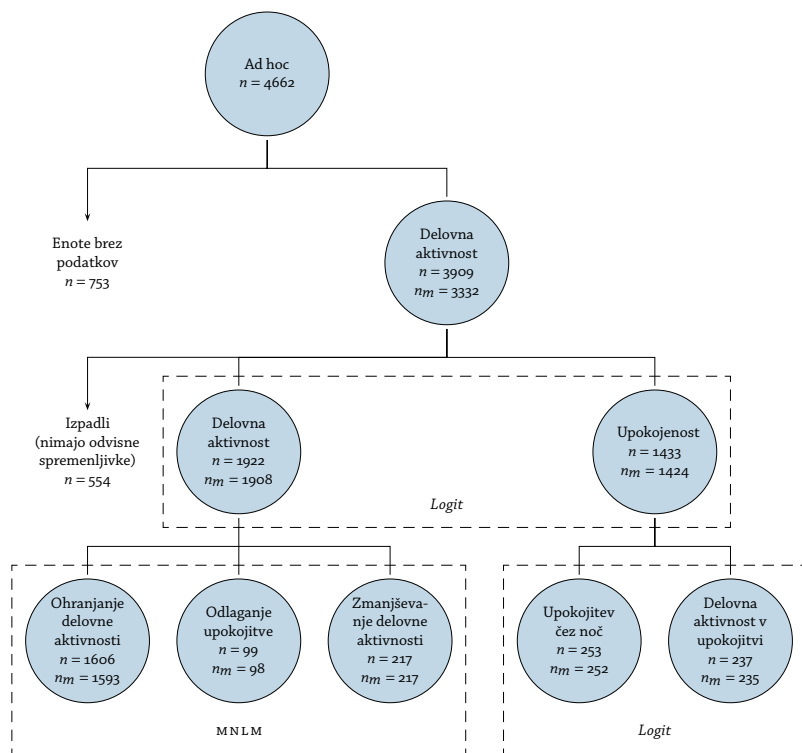
osebe (torej prejemajo starostno pokojnino), ki so nazadnje delali za plačilo v isti starosti, kot so prejeli starostno pokojnino.<sup>6</sup> Vpliv dejavnikov na upokojevanje čez noč razumemo in interpretiramo tudi kot vpliv na hitrost upokojevanja. V stanju delovne aktivnosti v upokojenosti so osebe, ki prejemajo starostno pokojnino in po ILO definiciji sodijo med delovno aktivne ter osebe, ki so pričele prej prejemati pokojnino, kot pa so opravile zadnje delo za plačilo. Zavedamo se, da so se lahko delovno aktivni v upokojenosti upokojili čez noč. Kategorije odvisne spremenljivke in pripadajoče izide v procesu upokojevanja, urejene v modelsko, prikazuje slika 5.1. V modelski strukturi navajamo še velikosti obravnavanih skupin starejših ( $n$ ) in velikosti vzorcev v posameznih regresijskih modelih ( $n_m$ ).<sup>7</sup>

Neodvisne spremenljivke oz. pojasnjevalne dejavnike odločanja o upokojitvi oblikujemo skladno z opredeljenimi skupinami dejavnikov vpliva na upokojevanje (preglednica 4.1), upoštevajoč ekonomsko teorijo, empirična spoznanja ter razpoložljivost podatkov 2005–2006 ADS in ad hoc modula. Naj pri tem opozorimo, da imajo zaradi anketnih filtrov določene neodvisne spremenljivke pri nekaterih vrednostih odvisne spremenljivke manjkajoče vrednosti. Povedano drugače: razpoložljivost anketnih podatkov ne omogoča konsistentnega preverjanja vpliva pojasnjevalnih dejavnikov na vse opazovane faze v procesu upokojevanja. To pomeni, da neodvisne spremenljivke vključujemo v regresijske modele selektivno glede na razpoložljivost podatkov in teoretično smiselnost. Nadalje zaradi časovne dimenzije procesa upokojevanja modificiramo nekatere neodvisne spremenljivke tako, da se te za določene skupine dotikajo posameznikove sedanosti, za druge pa njegove preteklosti. Karakteristike zaposlitve se pri delovno neaktivnih namreč nanašajo na preteklost oz. zadnjo zaposlitev, pri delovno aktivnih pa na njihovo aktualno zaposlitev.

Prvo skupino splošnih demografskih pojasnjevalnih spremenljivk predstavlja standardni nabor spremenljivk, ki sodijo v skupino osebnih značilnosti in dejavnikov družinskega okolja (preglednica 4.1). To

6. Ker pri opredelitvi spremenljivke uporabljamo starost, lahko obdobje enega leta pade v dve koledarski leti. Zato smo pogoj širine časovnega obdobja opredelili kot krajše od dveh let.

7. Ker je velikost obravnavanih skupin starejših ( $n$ ) poleg opredelitve odvisne spremenljivke primarno pogojena z izvornimi podatki, velikosti vzorcev v posameznih regresijskih modelih ( $n_m$ ) pa z manjkajočimi vrednostmi, pri neodvisnih spremenljivkah, lahko prihaja med  $n$  in  $n_m$  do razlik.



SLIKA 5.1 Modelska struktura (logit) analize prehajanja v delovno neaktivnost

so: starost respondeta v letih, spol in izobrazba, rekodirana v kategorije zaključena osnovna šola ali nižja izobrazba, zaključena srednješolska izobrazba in zaključena visokošolska ali višja izobrazba. Spremenljivka družinski status loči posameznike, ki živijo v družini oz. skupnosti, in tiste, ki živijo samsko življenje; stopnja urbanizacije okolja pa živeče v primestnem in/ali ruralnem okolju od živečih v mestnem okolju. Stopnjo urbanizacije okolja uporabljamo tudi kot posreden indikator (angl. *proxy*) za možnost nadaljevanja dela v neformalni obliki.

Karakteristike zaposlitve tvorijo drugo skupino pojasnjevalnih spremenljivk. Z omenjeno skupino spremenljivk skušamo zajeti vpliv delovnega okolja na odločanje o upokojitvi. Pri tipu zaposlitve v okviru analize agregiranih podatkov ločimo redno zaposlitev, občasno zaposlitev in samozaposlitev. V kategorijo redna zaposlitev razvrščamo zaposlene v podjetju, organizaciji, pri obrtniku (s. p.) pri kmetu in pri osebi v svobodnem poklicu. Med občasno zaposlene uvrščamo tiste, ki so pomagali

na družinski kmetiji ali v družinskem podjetju ali obrti (in niso prejeli stalne plače), ter tiste, ki so delali po pogodbi oz. za neposredno plačilo ali preko javnih del. Kot samozaposlene štejemo obrtnike, kmete in tiste, ki so delali v lastnem podjetju oz. v svobodnem poklicu. Poudarimo, da so redno zaposleni podskupina formalno zaposlenih in občasno zaposleni podskupina neformalno zaposlenih ter da je del samozaposlenih zaposlen formalno, del pa neformalno. Za potrebe analize individualnih podatkov spremenljivko tip zaposlitve nadalje združimo kategoriji občasna zaposlitev in samozaposlitev v kategorijo zaposlen pri sebi. Kategorijo redna zaposlitev (pri delodajalcu) pa preimenujemo v zaposlen pri drugem.

Poklic; ločimo bele ovratnike, strokovnjake in modre ovratnike. Med bele ovratnike uvrščamo zakonodajalce, visoke uradnike, managerje, tehnike in druge strokovne sodelavce, uradnike, storitvene poklice in prodajalce. Poklic strokovnjaka spremljamo ločeno. Med modre ovratnike razvrščamo kmetovalce, gozdarje, ribiče, poklice za neindustrijski način dela, upravljavce strojev in naprav, industrijske izdelovalce in sestavljavce ter poklice za preprosta dela. Vojaški poklic smo zaradi zelo nizkih frekvenc iz analize izločili.

Spremenljivka sektor dejavnosti razločuje med osebnimi storitvami, javnimi storitvami, industrijo in kmetijstvom. Kategorije so oblikovane z združevanjem kategorij prve ravni standardne klasifikacije dejavnosti. Kategorija kmetijstvo združuje dejavnosti kmetijstva, lova, gozdarstva, ribištva in ribiških storitev. V kategorijo industrija sodijo rudarstvo, predelovalne dejavnosti, oskrba z električno energijo, plinom in vodo ter gradbeništvo. V kategorijo javnih storitev uvrščamo dejavnost javne uprave in obrambe, obveznega socialnega zavarovanja, izobraževanja, zdravstva in socialnega varstva. Kategorija osebnih storitev združuje: trgovino, popravila motornih vozil in izdelkov široke porabe, gostinstvo, promet, skladiščenje in zveze, finančno posredništvo, poslovanje z nepremičninami, najem in poslovne storitve, zasebna gospodinjstva z zaposlenim osebjem, druge javne, skupne osebne storitvene dejavnosti.

Naslednjo skupino neodvisnih spremenljivk predstavljajo indikatorji vpliva strukturnih dejavnikov. V skupino uvrščamo starost respondenta ob upokojitvi, obdobje upokojevanja, dosežena delovna doba in upokojevanje po zakonodaji pred letom 1999. Po starosti ob upokojitvi in doseženi delovni dobi v letih neposredno sprašuje ad hoc modul. Obdobje upokojevanja izvedemo iz starosti respondenta in njegove starosti ob upokojitvi. Ločimo naslednja obdobja: 2006–2000, 1999–1995,

1994–1990 in 1989–1985. Na podoben način izvedemo tudi spremenljivko, ali se je respondent upokojeval pred letom 1999 oz. pred veljavnostjo obstoječe pokojninske zakonodaje.

Četrto skupino neodvisnih spremenljivk predstavljajo indikatorji vezanosti oz. vpetosti respondenta v trenutno delo, na osnovi katerih sklepamo o vrednosti starejših delavcev za delodajalce (preglednica 4.1). Spremenljivko trajanje zaposlitve pri zadnjemu delodajalcu v letih obravnavamo kot posreden indikator stabilnosti zaposlitve. Spremenljivko tedenski obseg dela v urah obravnavamo rekodirano v naslednje razrede: 0–19 ur, 20–39 ur, 40–59 ur in nad 60 ur. Spremenljivko vključenost v oblike vseživljenjskega učenja izvedemo iz vprašanja »Ali ste v preteklih štirih tednih obiskovali kakšno šolo?« in »Ali ste v preteklih štirih tednih obiskovali kake tečaje, krožke, seminarje, inštrukcije?« ter oblikujemo kategoriji da oz. ne.

Nazadnje oblikujemo skupino (posrednih) indikatorjev prisotnosti različnih (ne)finančnih odvratil oz. spodbud, ki jih glede na teorijo razvrščamo v različne skupine: družinsko okolje, osebne značilnosti, strukturne dejavnike, delovno okolje ter finančne spodbude in premoženje. Ad hoc modul neposredno ne obravnava premoženjskih in finančnih vidikov respondentov. Ponuja pa nekaj indikatorjev prisotnosti različnih (ne)finančnih odvratil (angl. *disincentives*) od delovne aktivnosti v starosti, ki jih izvedemo iz podatkovno komplementarnih anketnih vprašanj »Kaj je glavni razlog, da ste se upokojili?« in »Tako, ko ste prenehali opravljati delo, ste bili«. Oblikujemo naslednje kategorije: izguba dela, dosežena najvišja starost, pri kateri je še dovoljeno delati, zdravstveni razlogi, oskrba drugega, ki potrebuje pomoč, neustrezni delovni pogoji, finančne ugodnosti, želja po prenehanju z delom in doseženi pogoji za upokojitev. Skladno z navodili anketarjem prvih pet kategorij obravnavamo kot t. i. »push« dejavnike, zadnje tri kategorije pa kot »pull« dejavnike (European Commission 2008c, 49–50). Motivacijo za delo spremljamo s spremenljivko, izvedeno iz vprašanja »Do katere starosti nameravate delati za plačilo ali dobiček?«, ki smo jo rekodirali upoštevajoč obstoječe pogoje za pridobitev starostne pokojnine in razpoložljivost podatkov v: »ni podatka«, »že upokojen«, »pred 60. letom«, »med 60. in 64. letom« in »do 65. leta ali dlje«. Za potrebe analize smo nato oblikovali slamnato spremenljivko za kategoriji »do 65. leta ali več« (tj. visoka motivacija za delo) in ostali.

Za potrebe analize individualnih podatkov vse prej navedene spremenljivke, razen spremenljivk starost, starost ob upokojitvi in dose-

žena delovna doba, preoblikujemo v slamnate (angl. *dummy*) spremenljivke. Vsako prvo izvedeno slamnato spremenljivko uporabimo kot izhodiščno (angl. *baseline*) vrednost.

#### 5.4 Raziskovalne predpostavke in omejitve

Pri zagotavljanju veljavnosti empiričnega dela raziskave je treba preveriti izpolnjevanje temeljnih predpostavk uporabljenega regresijskega modela in uporabljenih podatkov. Logit model predstavlja različico linearne regresije, zato zanj velja, da je distribucija  $x_i$  in  $y_i$  odvisna od dveh elementov: porazdeljevanja napak in podatkov vključenih v model (Berk 1983; Durbin in Rivers 1989). Vprašanje eksterne in interne veljavnosti predstavljenih modelov je torej pogojeno z izpolnjevanjem predpostavk, potrebnih za ocenjevanje logističnih regresijskih modelov, in naključne izbire enot oz. vzorčne nepristranskosti (angl. *selectivity – selection bias* in *self-selected sample*). V nadaljevanju obravnavamo problem nenaključne izbire enot in predpostavke logističnega regresijskega modela.

Predpostavljamo, da razhajanja med izhodiščnim ad hoc vzorcem in vzorcem analize individualne ponudbe dela ne predstavljajo vzorčne pristranskosti. Do vzorčne pristranskosti pride, ko izbor enot v analizo ni neodvisna od vrednosti opazovane odvisne regresijske spremenljivke (Durbin in Rivers 1989). Povedano drugače – če se enote, na osnovi katerih je ocenjen model, sistematično razlikujejo od enot, ki jih model ne obravnava, je ogrožena tako interna kot eksterna veljavnost ugotovitev (Berk 1983; Cuddeback in drugi 2004; Durbin in Rivers 1989). Predpostavljamo torej, da je vzorec, ki ga uporablja Statistični urad RS v Anketi v delovni sili reprezentativen na ravni Slovenije in da sta posledično reprezentativna tudi vzorec agregiranih podatkov analize dela in ad hoc vzorec. Zato izhodiščno predpostavljamo nizko verjetnost prisotnosti vzorčne pristranskosti. Večjo neznanko predstavljata izpad 1307 enot ad hoc vzorca in že izpostavljen problem anketnih filtrov.

Struktura statusov enot, izključenih iz analize individualne ponudbe dela, kaže na pristranskost vzorca v smislu izpada delovno neaktivnih, ki (še ne) prejemajo starostne pokojnine. Vzorec analize individualne ponudbe dela obsega 3355 enot in je glede na izhodiščni ad hoc vzorec manjši za 1307 enot. Od 4662 enot ad hoc vzorca jih je 753 izpadlo že v fazi anketiranja. 554 enot nadalje izpade na račun opredelitev odvisne spremenljivke individualne analize ponudbe dela in anketne »nezmožnosti« popolnega razločevanja nekaterih statusov. Izpadli respondenti

ad hoc vzorca predstavljalo predvsem gospodinje, zavarovane po možu, kmečko prebivalstvo itd.<sup>8</sup> 725 respondentov iz ad hoc podvzorca in 506 respondentov vzorca analize individualne ponudbe dela je delovno neaktivnih. 28 respondentov ad hoc vzorca in 48 respondentov izpadlih iz individualne analize pa je brezposelnih glede na ILO definicijo. Izpad brezposelnih iz vzorca individualne analize je pogojen z opredelitvijo odvisne spremenljivke. Pri preostalih 506 osebah vzorca individualne analize obstaja razhajanje med anketnimi in samoopredeljenimi statusi. Npr.: 384 se jih izreka za upokojene, a ne prejema starostne pokojnine, 103 se izrekajo za brezposelne, a niso anketno brezposelni. Ker je odvisna spremenljivka individualne analize opredeljena s prejetjem starostne pokojnine, te enote izpadejo iz analize. Primerjava strukture samoopredeljenega statusa oz. statusa ob zadnji zaposlitvi (preglednica 5.2) kaže na okvirno primerljivost izpadlih enote iz obeh obravnavanih vzorcev in dodatno podkrepi sklep, da imamo opraviti s pristranskostjo vzorca v smislu izpada delovno neaktivnih, ki (še ne) prejema starostne pokojnine.

Večjo neznanko predstavlja že izpostavljeni problem anketnih filtrov, ki lahko ob *listwise* izključevanju enot z manjkajočimi vrednostmi v logit modele pripeljejo do vzorčne pristranskosti. Tu predpostavljamo, da se manjkajoče vrednosti pri vseh obravnavanih neodvisnih spremenljivkah pojavljajo neodvisno od vrednosti odvisne spremenljivke.

Predpostavljamo tudi, da so regresijski modeli ustrezno specificirani in da so vanje vključene vse relevantne spremenljivke oz. da napake in neodvisne spremenljivke medsebojno niso povezane. Predpostavljamo torej, da dejavniki, ki jih v raziskavi ne proučujemo, ne vplivajo bistveno na odločitve o upokojevanju v Sloveniji. Glede na to, da se pri analiziranju odločanja o upokojevanju osredotočamo na prisotnost na trgu dela in pri tem uporabljamo podatke posameznikov v okviru ADS in pripadajočega ad hoc modula, se empirični model analitično omejuje le na trga dela na strani povpraševanja. Nadalje bi za celovito ekonometrično raziskavo upokojevanja veljalo proučiti posameznikovo premoženje in prejemke iz naslova socialnega zavarovanja. V okviru analize agregiranih podatkov poleg tega predpostavljamo, da je analiza stopenj prisotnosti na trgu dela starejšega prebivalstva dovolj dober približek analize odločanja o upokojevanju. Zavoljo zagotavljanja veljavnosti in relevantnosti študije preverjamo tudi reprezentativnost posameznih

8. Podatki so pridobljeni v intervjuju na Statističnem uradu RS.



PREGLEDNICA 5.2 Statusne značilnosti enot izključenih iz analize

Kategorija	Logit		Ad-hoc		Skupaj	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
<i>Razlog prenehanja opravljanja zadnjega dela</i>						
Ker ste bili odpuščeni	66	13	41	6,4	107	9,4
Ker ste dali odpoved	3	0,6	4	0,6	7	0,6
Zaradi prenehanja zaposlitve za določen čas	7	1,4	2	0,3	9	0,8
Zaradi izteka pogodbe	5	1	2	0,3	7	0,6
Zaradi upokojitve	284	56,1	462	72,4	746	65,2
Zaradi opustitve dejavnosti oziroma ekonomskih razlogov	40	7,9	27	4,2	67	5,9
Zaradi izobraževanja	0	0	1	0,2	1	0,1
Zaradi nezmožnosti za delo (bolezen, invalidnost)	72	14,2	60	9,4	132	11,5
Ker skrbite za odraslega, ki potrebuje pomoč	2	0,4	0	0	2	0,2
Zaradi osebnih ali družinskih razlogov	16	3,2	38	6	54	4,7
Drugo	11	2,2	1	0,2	12	1
Skupaj	506	100	638	100	1144	100
<i>Samoopredeljen status (ali ste:)</i>						
Brezposelni	103	20,4	97	13,4	200	16,2
Skrbite za gospodinjstvo	6	1,2	79	10,9	85	6,9
Upokojeni	384	75,9	516	71,2	900	73,1
Nezmožni za delo (bolezen, invalidnost)	13	2,6	32	4,4	45	3,7
Drugo	0	0	1	0,1	1	0,1
Skupaj	506	100	725	100	1231	100

OPOMBE Naslovi stolpcev: (1) število, (2) delež (v odstotkih).

panog narodnega gospodarstva. Upravičeno lahko pričakujemo, da bo povezava med parametri upokojevanja po posameznih panogah gospodarstva različna in s tega vidika bo to pomemben doprinos nosilcem ekonomske politike.

Nadalje predpostavljamo, da so ključne predpostavke logističnega regresijskega modela izpolnjene. Različni avtorji (Hosmer in Lameshow 2000; Gujarati 2004; Greene 2002; Menard 2002) pogojeno z razvojem področja in računalniško podprtih statističnih metod različno navajajo predpostavke logističnih regresijskih modelov in jih glede na pomen tudi različno rangirajo. Tu izpostavljamo le ključne predpostavke. Predpostavke o vrsti podatkov, porazdelitvi odvisne spremenljivke, homo-

skedastičnosti<sup>9</sup> in avtokorelaciji<sup>10</sup> smo posredno obravnavali in opredelili že z argumentacijo izbire metode. Predpostavke, ki se nanašajo na tehnične (kodiranje spremenljivk in odsotnosti popolnega ločevanja<sup>11</sup> – angl. *absence of perfect separation* oz. *perfect prediction*) ali minimalne pogoje (vzorčna ustreznost, minimalna velikost vzorca) pa implicitno upoštevamo pri oblikovanju modelov.

Ker popolna ali visoka multikolinearnost onemogoča ocenjevanje regresijskih modelov (Hosmer in Lameshow 2000; Gujarati 2004), to predpostavko sistematično preverjamo ob ocenjevanju posamičnih modelov. Če se izkaže, da so nekatere spremenljivke v multikolinearnosti, so bile izločene iz nadaljnje analize oz. je bila ohranjen le tista neodvisna spremenljivka, ki vsebinsko ustrežneje odraža določeni dejavnik odločanja o upokojitvi. Predpostavljamo tudi, da napake neodvisnih spremenljivk niso sistematične (nimajo sistematičnega vzorca), da so torej medsebojno neodvisne in predstavljajo naključno spremenljivko s povprečjem nič.

V analizi preverjamo še izpolnjevanje temeljne predpostavke multinomial logit modela, tj. predpostavke neodvisnosti irelevantnih alternativ (angl. *independence of irrelevant alternatives*; Long in Freese 2006; Green 2002; Field 2006). Ta predpostavka, da so obeti ene alternative neodvisni od obetov preostalih alternativ oz. da dodajanje oz. odvzemanje alternativ ne vpliva na obete preostalih alternativ. Iz tega vidika je aplikacija multinomial modelov smiselna le v primerih, ko se lahko za alternative z gotovostjo predpostavlja, da so medsebojno različne oz. niso medsebojni substituti ter so v očeh posameznika v procesu odločanja ovrednotene neodvisno vsake zase. Veljavnost predpostavke neodvisnosti irelevantnih alternativ preverjamo s Hausman-McFadden in Small-Hsiao testoma neodvisnosti irelevantnih alternativ (Long in Freese 2006).

9. Ocenjevanje logit regresijskih modelov poteka po metodi največje verjetnosti (angl. *maximum likelihood*), ki ne predpostavlja konstantnosti varianc napak (Gujarati 2004).

10. Ker ne uporabljamo časovnih vrst, predpostavljamo, da je verjetnost avtokorelacije podatkov minimalna oz. enaka nič.

11. O (kvazi) popolnem ločevanju govorimo, ko odvisna spremenljivka v veliki meri ali popolnoma razločuje neodvisno spremenljivko (prediktor) ali kombinacijo prediktorjev oz. ko odvisna spremenljivka ne variira znotraj kategorij neodvisne spremenljivke (Long in Freese 2006). V teh primerih nismo storili ničesar, le upoštevali to dejstvo pri interpretaciji, saj je ML za prediktorje še vedno veljaven, v model pa so ostale vključene vse relevantne spremenljivke.

## 6 Empirična analiza prehajanja v delovno neaktivnost v Sloveniji

Poglavje predstavlja izsledke empirične analize, s katero spremljamo aktivnost starejših na trgu dela v Sloveniji s treh zornih kotov. Prvič, sledeč strukturi raziskovalnih hipotez v prvem delu poglavja preučujemo, kako se s starostjo spreminja položaj starejših delavcev na trgu dela. S pomočjo bivariatnih predstavitev podatkov preko grafov, ki ponazarjajo agregiran vidik spreminjanja odvisne spremenljivke (status posameznikov v prehajanju med delovno neaktivnost) v odvisnosti od različnih neodvisnih spremenljivk, prikazujemo pogostost pojavljanja starejših v posameznih fazah, ki obstajajo v prehodu iz delovne aktivnosti v delovno neaktivnost. Ti grafi tudi prikazujejo, v katerih segmentih trga dela v starosti pogosteje poteka delovna aktivnost. Drugič, opazujemo prehajanje posameznih skupin delavcev v delovno neaktivnost in posledično ugotavljamo, ali med starejšimi delavci obstajajo razlike v delovnih karierah. Tretjič, bivariatno grafično analizo popestrimo s predstavitvijo rezultatov logit modelov za posamezne faze prehajanja v delovno neaktivnost, s katero poskušamo določiti dejavnike, ki vplivajo na delovno aktivnost v starosti oz. na verjetnost pojavljanja v posameznih fazah prehajanja v delovno neaktivnost: ohranjanje delovne aktivnosti, odlaganje upokojitve, (predčasno) zmanjševanje delovne aktivnosti in upokojitve. Preverjamo tudi, kateri dejavniki so povezani s hitrostjo upokojitve in z delovno aktivnostjo v upokojitvi. Poglavje zaključujemo s predstavitvijo izsledkov empiričnih študij v Sloveniji, ki se nanašajo na dejavnike prehajanja v delovno neaktivnost in ponujajo komplementaren vpogled v obravnavano tematiko.

V Sloveniji se prehod iz delovne aktivnosti začne okoli 50. leta in konča z 61. letom, manjši delež starejših pa ostaja delovno aktiven vse do pozne starosti. V teh primerih pomemben del delovne aktivnosti poteka v neformalnem sektorju oz. v t. i. »sivi ekonomiji«. Pri prehajanju v delovno neaktivnost obstajajo pomembne razlike med redno, občasno in samozaposlenimi; med zaposlenimi v javnem in zasebnem sektorju in manj očitno še med belimi in modrimi ovratniki ter strokovnjaki. Analiza individualnih podatkov v nadaljevanju razkrije, da šte-

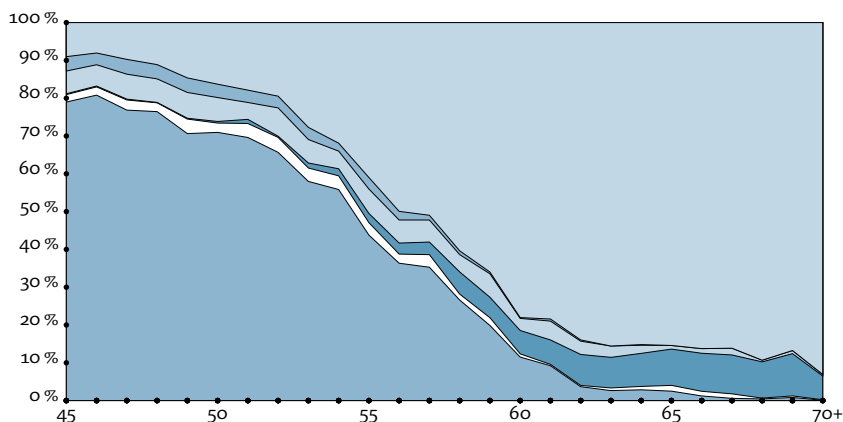
vilni dejavniki upokojevanja odražajo preteklo in sedanje delovanje pokojninskega sistema. Spremembe teh parametrov bi pripeljale do predvidljivih sprememb procesa prehajanja v delovno neaktivnost. Drugič, obseg dela v starosti je pomembno pogojen tudi s fleksibilnostjo dela in delovnih razmerij. Tretja skupina dejavnikov upokojevanja kaže na pomen usposabljanja starejših in permanentno izobraževanje in četrta na vlogo osebnih dejavnikov pri upokojevanju. Ugotavljamo, da bi spremembe teh parametrov lahko pripeljale do predvidljivih sprememb procesa prehajanja v delovno neaktivnost oziroma vplivale na podaljševanje delovne aktivnosti v starosti.

## 6.1 Izsledki

### *Položaj starejših delavcev na trgu dela*

V prvem, deskriptivnem delu analize se osredotočamo na celotno prebivalstvo, starejše od 45. let, in preučujemo, kako se s starostjo spreminja delovna aktivnost in formalna ter neformalna zaposlenost. Zanimajo nas tudi prevladujoče lastnosti zaposlitev starejših delavcev. Ugotavljamo, da je delovna aktivnost starejših pretežno povezana z neformalnimi oblikami zaposlitev. Pri višji starosti se zaradi upada redne zaposlitve povečuje sorazmerni delež samozaposlitev in občasnih zaposlitev, delovna aktivnost starejših pa se omeji pretežno na kmetijstvo in pomoč na družinski kmetiji in v družinskem podjetju, znižuje se delež poklicev belih in zvišuje delež modrih ovratnikov. Glede na tip delodajalca pri starejših delavcih prevladuje zasebni sektor.

V Sloveniji se prehod iz delovne aktivnosti začne okoli 50. leta starosti in se praktično konča z 61. letom (slika 6.1). Delež formalno zaposlenih za poln delovni čas se začne strmo zmanjševati po 51. letu starosti in se nato ustali pri 61. letu. Število formalno zaposlenih za poln delovni čas se znižuje predvsem zaradi rasti delovno neaktivnih. Le redki starejši so formalno zaposleni tudi po 61. letu in po 65. letu postane njihov delež pravzaprav zanemarljiv. Delovna aktivnost po 62. letu je tako omejena pretežno na neformalne oblike dela. Delež starejših v neformalnih oblikah dela ostaja precej stabilen od 60. leta starosti pa vse do poznih 70. let, pri čemer že po 60. letu starosti prevladujejo upokojenci. Delovna aktivnost starejših preneha pri starosti 80 let. Delež formalno zaposlenih za krajši delovni čas je v vseh starostnih razredih zelo majhen in po velikosti podoben deležu brezposelnih. Ti se s trga dela postopoma umaknejo do 60. leta starosti. Za starejše delavce v Sloveniji po 60. letu je tako značilna delovna neaktivnost, saj je delovno aktivnega



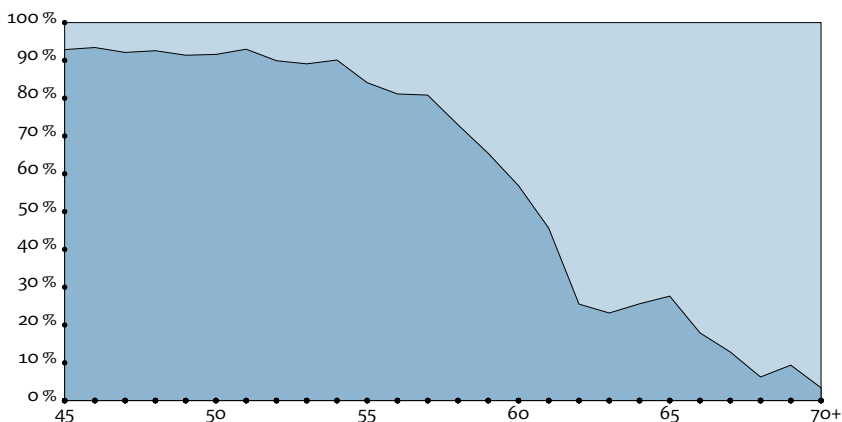
SLIKA 6.1 Delovna aktivnost starejših od 45 let (od zgoraj navzdol: delovno neaktivni, brezposelni, neformalno zaposleni (neupokojeni), neformalno zaposleni (upokojeni), formalno zaposleni za krajši delovni čas, formalno zaposleni za poln delovni čas)

prebivalstva pri 60. letih starosti manj od 20 odstotkov, pri 70. letih pa manj od 10 odstotkov.

Pri moških poteka zniževanje deleža formalno zaposlenih za poln delovni čas počasneje in postopneje kot pri ženskah. Pri moških se intenzivno zniževanje deleža formalne zaposlitve za poln delovni začne pri 57. letu, pri ženskah pa kakih pet let prej, okoli 52. leta. Po 60. letu starosti se ženske v nasprotju z moškimi v celoti umaknejo iz formalne zaposlitve za poln delovni čas. Pri moških je v vseh starostih zaznati višji delež upokojenih, ki so zaposleni neformalno.

Razmerje v zastopanosti formalnih in neformalnih oblik dela se med 55. in 65. letom popolnoma obrne (slika 6.2). To razmerje ostaja do 55. leta starosti oz. po 65. letu starosti zelo stabilno. Do 55. leta starosti ostaja delež formalnih oblik dela nad 80 odstotkov, po 60. letu pa postane prevladujoča oblika neformalno delo.

Med moškimi in ženskami so razlike v hitrosti spreminjanja razmerja med formalnimi in neformalnimi oblikami dela. To se zgodi pri moških počasneje in postopneje. Pri ženskah se začne delež formalnega dela hitro zmanjševati z okoli 90 odstotki v starosti 54 let in pade pri 62 letih na manj od 10 odstotkov. Temu spet sledi dvig deleža formalnega dela nad 20 odstotkov (pri ženskah v starosti 65 let) in nato ponoven upad. Pri moških začne delež formalnih oblik dela upadati v starosti 58 let, nato pa se počasneje in postopneje znižuje. Pri moških je najizrazitejši



SLIKA 6.2 Razmerje med formalno in neformalno zaposlenostjo starejših delavcev (svetlo – neformalna, temno – formalna zaposlitev)

PREGLEDNICA 6.1 Zaposlenost starejših delavcev po tipu zaposlitve in spolu

Tip zaposlitve	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70+	Skupaj
<i>Moški</i>							
Redna zaposlitev	79,95	76,49	73,58	35,83	7,04	2,26	69,71
Samozaposlitev	18,19	21,24	21,90	48,60	61,31	60,45	24,70
Občasna zaposlitev	1,86	2,27	4,52	15,58	31,66	37,29	5,59
<i>Ženske</i>							
Redna zaposlitev	86,83	83,88	54,89	9,80	4,76	0,68	74,32
Samozaposlitev	6,36	8,31	12,22	16,34	22,22	22,30	9,03
Občasna zaposlitev	6,81	7,81	32,90	73,86	73,02	77,03	16,65

OPOMBE Deleži v odstotkih.

padec deleža formalnega dela opaziti pri 62 letih, pri ženskah pa pri 60 letih.

### *Kje in v okviru kakšnega statusa delajo starejši?*

Z višanjem starosti se zaradi upada rednih zaposlitev povečuje relativni delež samozaposlitev in občasnih zaposlitev (preglednica 6.1).

Delež redne zaposlitve se pri moških in pri ženskah s starostjo znižuje do starostne meje 70 let, nato pa izgine. Med spoloma je mogoče zaznati razliko v starostni meji, pri kateri občutneje upade delež rednih zaposlitev: pri moških med 54. in 64. letom (upad z okoli 70 odstotkov na manj kot 10 odstotkov), pri ženskah pa med 49. in 59. letom (upad z več kot 80 odstotkov na okoli 10 odstotkov). Nasprotno pa začne po sta-

PREGLEDNICA 6.2 Zaposlenost starejših delavcev po sektorju in starosti

Sektor	45-54	55-64	65+	Skupaj
Osebnostne in druge storitve	32,37	24,88	8,15	29,19
Javne storitve	20,90	17,71	4,77	19,17
Industrija, energetika, gradbeništvo	37,42	28,73	3,23	33,33
Kmetijstvo in gozdarstvo	9,18	28,63	83,85	18,21

OPOMBE Deleži v odstotkih.

PREGLEDNICA 6.3 Zaposlenost starejših delavcev po sektorju in statusu na trgu dela

Sektor	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Osebnostne in druge storitve	34,75	36,96	6,23	2,01	29,19
Javne storitve	22,89	23,67	3,70	1,34	19,17
Industrija, energetika, gradbeništvo	40,67	37,20	1,27	2,24	33,33
Kmetijstvo in gozdarstvo	1,58	2,17	88,81	94,30	18,21

OPOMBE Deleži v odstotkih. Naslovi stolpcev: (1) formalno zaposleni, poln delovni čas, (2) formalno zaposleni za krajši delovni čas, (3) neformalno zaposleni, upokojeni, (4) neformalno zaposleni, neupokojeni, (5) skupaj.

rostni meji 60 let ne glede na spol naraščati delež samozaposlitev. Rast tega deleža doseže pri moških in pri ženskah svoj vrh v starostnem razredu med 70. in 74. letom. Pri moških je delež samozaposlitev približno še enkrat višji kot pri ženskah. Nasprotno velja za občasne zaposlitve, ki so prevladujoči tip zaposlitve delovno aktivnega dela žensk po 60. letu starosti. Ne glede na spol pa občasne oblike zaposlitev z zviševanjem starosti postajajo vse pogostejše.

Glede na tip delodajalca pri starejših delovno aktivnih prevladuje zasebni sektor. Pretežni del starejših, ki so na trgu dela še aktivni, je vključen v zasebni sektor. V tem pogledu so očitne razlike med spoloma, saj se ženske v nasprotju z moškimi po 70. letu povsem umaknejo iz javnega sektorja. Poleg tega je v javnem sektorju do 60. leta relativno več žensk kot moških. Z dvigovanjem starosti se težišče delovne aktivnosti starejših prenaša v kmetijstvo in hkrati med neformalne oblike zaposlitev (preglednici 6.2 in 6.3). Starejši so do svojega 64. leta bolj ali manj enakomerno zastopani v različnih sektorjih, po tej starostni meji pa se delovna aktivnost prenese v kmetijstvo in gozdarstvo. Pri opazovanju sektorjev glede na dejavnosti starejših opazimo tudi podobnosti po zastopanosti posameznih področij. Podobni sta si strukturi polno zaposlenih in zaposlenih za krajši delovni čas (preglednica 6.3). Na drugi

PREGLEDNICA 6.4 Zaposlenost starejših delavcev po poklicu in starosti

Poklic	45-54	55-64	65-74	75+	Skupaj
Beli ovratniki	43,75	30,64	8,03	2,01	38,52
Strokovnjaki	13,07	16,93	6,23	2,01	13,38
Modri ovratniki	43,19	52,44	85,74	95,97	48,09

OPOMBE Deleži v odstotkih.

PREGLEDNICA 6.5 Zaposlenost starejših delavcev po vrsti dela in statusu na trgu dela

Sektor	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
V podjetju ali organizaciji	82,42	76,09	0,00	0,00	66,94
Pri obrtniku (s. p.)	5,80	7,25	0,00	0,00	4,79
V lastnem podjetju (s. p.)	11,13	12,80	0,00	0,00	9,14
Kmet	0,03	0,73	39,92	49,39	8,27
V svobodnem poklicu	0,31	0,48	0,00	0,00	0,26
Pomoč na druž. kmetiji ali v podjetju	0,00	0,00	51,00	47,15	9,07
Delo po pogodbi	0,00	0,00	7,39	1,68	0,85
Delo za neposredno plačilo	0,00	0,00	1,69	1,79	0,32
Delo preko javnih del	0,31	2,66	0,00	0,00	0,35

OPOMBE Deleži v odstotkih. Naslovi stolpcev: (1) formalno zaposleni, poln delovni čas, (2) formalno zaposleni za krajši delovni čas, (3) neformalno zaposleni, upokojeni, (4) neformalno zaposleni, neupokojeni, (5) skupaj.

strani obstaja podobnost med strukturo zastopanosti neformalno zaposlenih upokojenih in neupokojenih. Očitna je torej razlika med formalnimi oblikami zaposlitve na področju javnih in drugih storitev ter industrije; neformalne oblike zaposlitve pa prevladujejo v kmetijstvu in gozdarstvu. Z večanjem starosti se poklicna struktura starejših spreminja tako, da se zmanjšuje delež belih ovratnikov in večja delež modrih ovratnikov (preglednica 6.4).

Delež zaposlenih strokovnjakov je sicer nizek, a se s starostjo še najmanj spreminja. V razredu nad 65 let se očitno zmanjša delež belih ovratnikov. Za formalno zaposlene za poln in za krajši delovni čas je značilna podobna poklicna sestava z nižjim deležem poklicev strokovnjakov in s podobnima deležema belih in modrih ovratnikov. Nasprotno pa pri neformalno zaposlenih in neformalno zaposlenih upokojenih očitno prevladujejo modri ovratniki z več kot 90-odstotnim deležem.

Neformalne oblike zaposlitev obsegajo predvsem kmetovanje in pomoč na družinski kmetiji oz. v podjetju (preglednica 6.5). Tudi pri ana-



lizi vrste dela starejših zaposlenih se pokaže podobna dvojnost struktur zastopanosti. Močno sta si podobni strukturi formalno zaposlenih za poln in za krajši delovni čas. Formalna zaposlitev poteka, razumljivo, predvsem v podjetjih, organizacijah, pri obrtnikih (oz. s. p.) in v lastnih podjetjih. Nasprotno pa neformalno zaposleni pretežno pomagajo na družinski kmetiji oz. v podjetju in kmetujejo. Razlika med upokojenimi neformalno zaposlenimi in drugimi neformalno zaposlenimi se kaže v izrazitejšem deležu pogodbenega dela pri prvih. Višji delež pogodbenega dela predstavlja ravno razliko na račun manjšega deleža pri kmetovanju.

Zgornja analiza potrjuje temeljno hipotezo, da pomemben delež starejših ostaja delovno aktiven tudi v obdobju, ko so ti že formalno upokojeni, in v teh primerih pogosto prihaja do spremembe v vrsti in/ali sektorju zaposlitve. Pomemben del delovne aktivnosti po 50. letu starosti poteka v neformalnem sektorju oz. v t. i. »sivi ekonomiji«. Del starejših ostaja delovno aktiven tudi po 60. letu, pri čemer je njihova aktivnost omejena na neformalne oblike dela – od 60. do 70. leta starosti je tako vključenih od 10 do 15 odstotkov ljudi, v sedemdesetih letih starosti pa manj od deset odstotkov. Delovna aktivnost starejših namreč poteka pretežno v neformalnih oblikah zaposlitev. Z zvišanjem starosti se zaradi upada rednih zaposlitev povečuje relativni delež samozaposlitev in občasnih zaposlitev, težišče delovne aktivnosti starejših pa se v višjih starostih omeji pretežno na kmetijstvo in pomoč na družinski kmetiji oz. v podjetju. To se kaže tudi v razlikah pri poklicu oz. vrsti dela, z zniževanjem deleža poklicev belih ovratnikov zaradi zviševanja starosti in nasprotno – s porastom aktivnosti v poklicih modrih ovratnikov. Glede na tip delodajalca pri starejših delovno aktivnih prevladuje zasebni sektor.

### ***Poti prehoda posameznih skupin starejših delavcev***

Razdelek se osredotoča na označitev poti prehoda izbranih skupin delavcev iz zaposlenosti ob koncu delovne kariere (oz. od mejne starosti 45 let) v popolno delovno neaktivnost. Tako ugotavljamo, pri katerih skupinah delavcev obstajajo različne poti prehajanja v delovno neaktivnost oz. ali med starejšimi delavci obstajajo razlike v delovnih karierah. S tem pridobivamo dodaten vpogled v mehanizme, ki ustvarjajo trenuten položaj starejših na trgu dela. Analiza kaže na pomembne razlike v prehajanju v delovno neaktivnost, ki se pojavljajo med redno, občasno in samozaposlenimi, med zaposlenimi v javnem in zasebnem sektorju

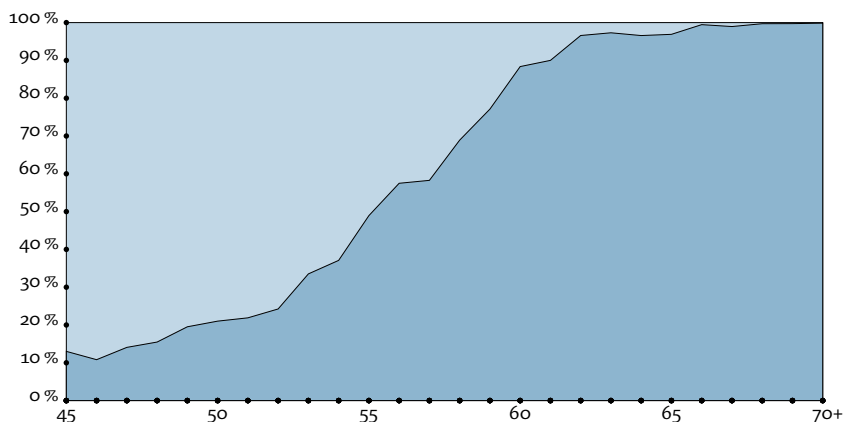
in manj očitno še med belimi in modrimi ovratniki ter strokovnjaki.

Pri raziskovanju poti prehoda v delovno neaktivnost nas zanima, kako se starostna porazdelitev faz prehajanja v delovno neaktivnost razlikuje med skupinami delavcev po tipu zaposlitve, vrsti dejavnosti in poklicu. Glede na razpoložljive podatke opredelimo naslednja stanja v procesu prehajanja v delovno neaktivnost: formalno zaposlenost, neformalno zaposlenost in delovno neaktivnost (angl. *inactive*), kamor združujemo tako brezposelnost kot delovno neaktivnost. Pri opazovanju prehajanja (tj. starostne porazdelitve omenjenih stanj) se osredotočamo na razlike v tempiranju prehodov (dosežena starost) in hitrosti prehajanja (sprememba relativnega deleža respondentov v opazovanem upokojitvenem stanju v odvisnosti od spremembe v letih starosti), ki se pojavljajo pri različnih skupinah starejših delavcev (samozaposleni, strokovnjaki . . .). Zanima nas torej, kako se starostna porazdelitev faz prehajanja v delovno neaktivnost razlikuje med skupinami delavcev po tipu zaposlitve, vrsti dejavnosti in poklicu. Vzorec ADS obsega starejše od 45 let, katerih trenutni status je zaposlenost, in tiste, katerih trenutni status je brezposelnost ali neaktivnost, če so bili zaposleni v preteklosti.

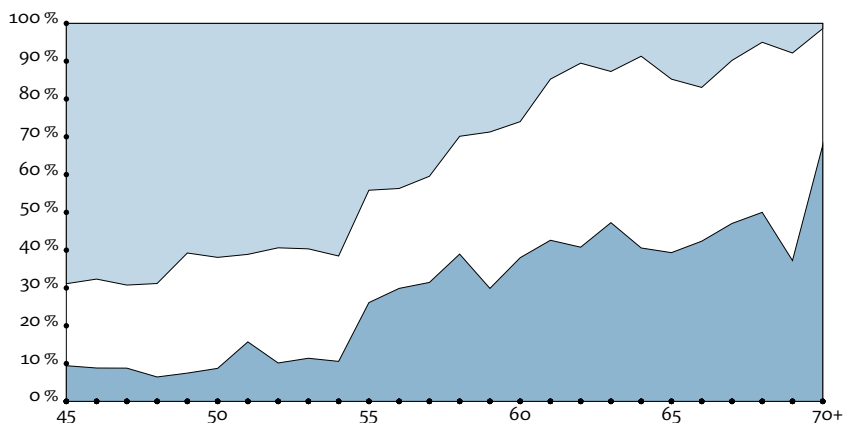
Določen vidik prehajanja v delovno neaktivnost posreduje tudi spremljanje hitrost upokojevanja s pomočjo prikazov starosti posameznikov ob upokojitvi, pri čemer zopet ločimo tip, sektor in poklic ob zadnji zaposlitvi. Za potrebe spremljanja starosti posameznikov ob upokojitvi smo vzorec ADS omejili na 8386 posameznikov, ki so se izrekli za upokojene. Zanje iz anketnih podatkov na leto natančno izračunamo starost ob upokojitvi.

Poti prehoda v delovno neaktivnost redno zaposlenih, občasno zaposlenih in samozaposlenih se močno razlikujejo (slike 6.3, 6.4 in 6.5). Redno zaposleni začnejo intenzivno prehajati med neaktivne že z 52. letom in po 65. letu pravzaprav vsi zapustijo formalno zaposlenost. Pri redno zaposlenih sploh ni zaznati prehodnih oblik zaposlitve, tj. se ne vključujejo v neformalne oblike zaposlitve. Zaključimo lahko, da se redno zaposleni v zgodnji starosti (do 65. leta) razmeroma hitro in v celoti prelijejo med delovno neaktivne brez vključevanja v neformalno zaposlenost.

Posamezniki, ki ob svoji zadnji ali trenutni zaposlitvi sodijo v kategorijo občasno zaposlenih, prehajajo v primerjavi z redno zaposlenimi med neaktivne bistveno starejši in ostajajo zaposleni tudi pri višji starosti (slika 6.4). Zanje je značilno postopnejše prehajanje v delovno

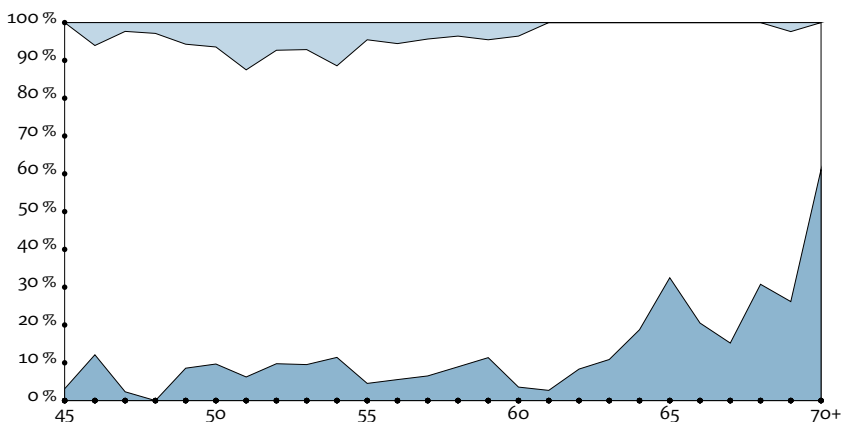


SLIKA 6.3 Prehod v delovno neaktivnost: redno zaposleni (svetlo – formalna zaposlenost, temno – delovna neaktivnost)



SLIKA 6.4 Prehod v delovno neaktivnost: občasno zaposleni (svetlo – formalna zaposlenost, belo – neformalna zaposlenost, temno – delovna neaktivnost)

neaktivnost in nizek delež formalno zaposlenih (ta povsem ugasne po 60. letu starosti). Samozaposleni so v nasprotju z redno zaposlenimi polno zaposleni tudi po 60. letu. Pri samozaposlenih je prehod iz formalne zaposlenosti v delovno neaktivnost postopnejši – pri tej skupini je pri vsaki starosti med 45. in 80. letom pomemben delež neformalno zaposlenih (od 20 do 40 odstotkov), medtem ko se delež formalno zaposlenih vztrajno zmanjšuje (in ugasne okrog 70. leta), delež neaktivnih pa povečuje (slika 6.5). V primerjavi z redno zaposlenimi so pri sa-



SLIKA 6.5 Prehod v delovno neaktivnost: samozaposleni (svetlo – formalna zaposlenost, belo – neformalna zaposlenost, temno – delovna neaktivnost)

mozaposlenih veliko bolj značilne oblike prehodne delovne aktivnosti.

Poti prehoda v delovno neaktivnost se razlikujejo tudi glede na javni oz. zasebni sektor zaposlitve. Zaposleni v zasebnem sektorju v primerjavi z zaposlenimi v javnem sektorju začnejo prehajati med neaktivne pri nižji starosti in opravijo ta prehod postopneje oz. v širšem starostnem razponu. Zaposleni v javnem sektorju se začnejo množičneje upokojevati pozneje (po 55. letu starosti), pri čemer se jih do 65. leta umakne v delovno neaktivnost okoli 80 odstotkov. Zaposleni v zasebnem sektorju ostajajo zaposleni v višjih starostih kot zaposleni v zasebnem sektorju, predvsem zaradi višjega deleža neformalne zaposlitve.

Pomembne razlike pri prehajanju med delovno neaktivne se pojavljajo tudi glede na vrsto dela. Beli ovratniki preidejo iz formalne zaposlitve med delovno neaktivne skoraj v celoti do starosti 65 let. Iz formalne zaposlenosti v delovno neaktivnost preidejo čez noč oz. z zamejnim deležem neformalne zaposlitve. Strokovnjaki začnejo prehajati iz formalne zaposlenosti v delovno neaktivnost pozneje in v daljšem starostnem razponu kot beli ovratniki. Tudi pri strokovnjakih je delež prehodnih zaposlitev majhen. Za poklice modrih ovratnikov je značilen hiter umik iz polne zaposlitve do njihovega 60. leta. Vendar se pri njih prehod v delovno neaktivnost zgodi v bistveno širšem starostnem razponu zaradi pomembnega deleža neformalne zaposlitve. To pomeni tudi, da ostajajo modri ovratniki zaposleni pri višji starosti kot beli ovratniki in strokovnjaki.

Pregled starosti ob upokojitvi pokaže, da se redno zaposleni upokojujejo bistveno mlajši in hitreje kot samozaposleni in občasno zaposleni. Več kot 20 odstotkov redno zaposlenih se upokoji do starosti 49 let. Največji del redno zaposlenih gre v pokoj starih 50–54 let, manj od 5 odstotkov pa v starosti nad 65 let. Samozaposleni se upokojujejo starejši in počasneje od redno zaposlenih. Kot najstarejši se upokojujejo občasno zaposleni. Ti delajo tudi v visoki starosti – v starosti nad 70 let se jih upokoji več kot 20 odstotkov, precej več kot v drugih dveh skupinah.

Zaposleni v zasebnem sektorju se pričnejo upokojevati pri nižji starosti kot zaposleni v javnem sektorju. Razlika je očitna zlasti pri tistih, ki se upokojijo zelo mladi. Delež zaposlenih v zasebnem sektorju, ki se upokojijo mlajši od 49 let, je za skoraj 10 odstotkov višji od primerljivega deleža zaposlenih v javnem sektorju. Omenjeno razliko zaposleni v javnem sektorju pridobijo pozneje – z večjim deležem tistih, ki se upokojijo po 60. letu starosti.

Najmlajši in najhitreje se upokojujejo beli ovratniki. Več kot 15 odstotkov se jih upokoji do starosti 49 let ali manj, po 65. letu pa manj od 5 odstotkov. Okoli 90 odstotkov zaposlenih v poklicih modrih ovratnikov se upokoji do starosti 60 let. Najbolj postopno in najstarejši se upokojujejo strokovnjaki.

Analiza je pokazala na pomembne razlike v prehajanju v delovno neaktivnost med skupinami zaposlenih glede na vrsto, sektor in poklic ob koncu delovne kariere, kar načelno potrjuje temeljno hipotezo, da je prehajanje v delovno neaktivnost rezultanta velikega števila dejavnikov. V primeru analize poti upokojevanja smo to pokazali na primeru indikatorjev dejavnikov iz skupine delovnega okolja. Izkazalo se je, da se poti prehajanja v delovno neaktivnost (močno) razlikujejo med redno zaposlenimi, občasno zaposlenimi in samozaposlenimi. Razlike se pojavljajo tudi med zaposlenimi v javnem in zasebnem sektorjem, v manjši meri tudi med vrstami dela: med belimi ovratniki, strokovnjaki in modrimi ovratniki. Delavci, ki so ob koncu delovne kariere redno zaposleni, ostajajo polno zaposleni največ do 65. leta in v razponu desetih let v celoti preidejo med upokojene brez vključevanja v prehodne oblike zaposlenosti. Občasno zaposleni ostajajo polno zaposleni tudi po 60. letu, njihovo upokojevanje pa je postopnejše. Samozaposleni prehajajo med upokojene najpočasneje in ostajajo v celotnem starostnem razponu delovno aktivni znotraj prehodnih oblik zaposlitev. Zaposleni v zasebnem sektorju v primerjavi z zaposlenimi v javnem sektorju prehajajo med upokojene pri nižjih starostih in opravijo ta prehod postopneje oz. v šir-

šem starostnem razponu. Ugotavljamo tudi, da beli ovratniki preidejo iz formalne zaposlitve v delovno neaktivnost čez noč in v celoti do starosti 65 let. Strokovnjaki v primerjavi z belimi ovratniki začnejo prehajati pozneje in v daljšem starostnem razponu. Modri ovratniki se iz formalne zaposlitve umaknejo hitro in do 60. leta starosti, vendar jih velik delež nadaljuje prehodno zaposlitev. Navedene razlike potrjuje tudi analiza upokojitvene starosti.

### **Dejavniki delovne aktivnosti starejših**

V tem razdelku predstavljamo izsledke logit modelov, s katerim poskušamo opredeliti dejavnike vpliva na prehajanje starejših s trga dela. V tem delu analize torej ugotavljamo, kateri dejavniki vplivajo na verjetnost, da se posamezniki med 50. in 69. letom nahajajo v obravnavanih upokojitvenih fazah. Rezultati kažejo na obstoj več statistično značilnih dejavnikov vpliva v procesu prehajanja v delovno neaktivnost. Z vidika vprašanja podaljševanja delovne aktivnosti jih predstavimo v okviru štirih področij ukrepanja: parametri sistema pokojninskega zavarovanja, fleksibilnost dela in delovnih razmerij, permanentno izobraževanje in osebni dejavniki. Ugotavljamo, da bi spremembe teh parametrov lahko pripeljale do predvidljivih sprememb procesa prehajanja v delovno neaktivnost oziroma vplivale na podaljševanje delovne aktivnosti v starosti.

Uvodoma izvedemo pregled pojasnjevalnih spremenljivk glede na opazovane faze v procesu prehajanja v delovno neaktivnost. Temu sledi predstavitev in interpretacija izsledkov logit modelov ter ovrednotenje raziskovalnih hipotez. Znotraj posameznega modela se najprej osredotočamo na pojasnitev vpliva posameznih dejavnikov na obravnavano fazo prehajanja v delovno neaktivnost. Nato obravnavamo vlogo identificiranih dejavnikov holistično – tj. v kontekstu celotnega procesa prehajanja v delovno neaktivnost. V zaključku razdelka empirične ugotovitve vsebinsko dopolnimo s pregledom drugih empiričnih raziskav odločanja o upokojitvi v Sloveniji.

V preglednici 6.6 so predstavljene opisne statistike dejavnikov upokojevanja po različnih fazah upokojevanja: ohranjanja delovne aktivnosti (*ohranjanje del. akt.*), odlaganje upokojitve (*odlaganje upok.*), (predčasno) zmanjševanje delovne aktivnosti (*zmanjševanje del. akt.*) in upokojenost (*upokojenost*). Znotraj skupine upokojenih ločujemo upokojene čez noč (*upokojitev čez noč*) in delovno aktivne v upokojenosti (*del. akt. v upokojitvi*). Pri nekaterih odvisnih spremenljivkah znotraj posameznih

faz upokojevanja vrednosti niso navedene. Tu imamo opraviti z manjkajočimi vrednostmi, zaradi anketnih filtrov ad hoc modula. Podroben opis uporabljenega vzorca ad hoc modula in členitev modelskih podvzorcev je podana v metodološkem poglavju.

V preglednicah 6.7 in 6.8 podajamo ocene logit modelov dejavnikov upokojevanja. Pri analizi upoštevamo, da predstavljajo regresijski koeficienti učinke neodvisnih spremenljivk na opazovano kategorijo odvisne spremenljivke (oz. izbor) relativno glede na izbrano referenčno kategorijo odvisne spremenljivke. Zaradi obsega izpisa medsebojnih primerjav modelskih alternativ (možnih izborov) pa v besedilu predstavimo le rezultate za izhodiščno kategorijo ohranjanje delovne aktivnosti. V logit modelu za upokojitev predstavljajo referenčno skupino vsi neupokojeni delovno aktivni, v modelih za upokojitev čez noč in aktivnost v upokojitvi pa upokojeni, ki se niso upokojili čez noč oz. niso aktivni.

Skupine stolpcev v preglednicah predstavljajo faze prehajanja v delovno neaktivnost, v vrsticah pa navajamo dejavnike upokojevanja, pri čemer ločujemo izhodiščno in modelske vrednosti spremenljivke. Neodvisne spremenljivke s statistično značilnim vplivom so v preglednicah označene glede na stopnjo značilnosti (verjetnost napake prve vrste). Če je stopnja značilnosti enaka 0,10 ali manj, potem sprejemamo sklep, da ima spremenljivka, na katero se ta stopnja značilnosti nanaša, značilen vpliv na to, da se posamezniki nahajajo v obravnavani fazi procesa prehajanja v delovno neaktivnost. Predznaki parcialnih koeficientov ( $\beta_i$ ) dajejo odgovor o smeri vpliva posamezne pojasnjevalne spremenljivke na verjetnost nahajanja v obravnavani fazi. Pri razlagi vpliva je treba upoštevati podmeno o stalnosti preostalih spremenljivk – *ceteris paribus*. V preglednicah navajamo še logit koeficiente (stolpec *b*) ter ocene učinkov neodvisnih spremenljivk v obliki factorske (stolpec  $e^b$ ) in odstotkovne (%) spremembe v razmerju obetov. Te predstavljajo oceno učinka spremembe obravnavane neodvisne spremenljivke za eno enoto na razmerje obetov, ob predpostavki, da so ostale neodvisne spremenljivke konstantne. Pri binarnih neodvisnih spremenljivkah mejni oz. diskretni učinek opazujemo kot z vidika spremembe spremenljivke iz 0 v 1 (stolpec  $0 \rightarrow 1$ ), pri razmernostnih spremenljivkah pa pri spremembi spremenljivke za eno enoto (stolpec  $\pm 1/2$ ). Formalna oblika statistična interpretacije je podana v razdelku 5.2 tako kot opozorilo, da je treba pri interpretaciji razmerij obetov upoštevati, da so ti po svoji naravi multiplikativni.

Vsi logit modeli so ustrezni, saj znaša stopnja značilnosti njihovega

PREGLEDNICA 6.6 Opisne statistike spremenljivk vključenih v logit modele

Spremenljivka	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(6)				
	(a)	(b)	(a)	(b)	(a)	(b)	(a)	(b)	(a)	(b)	(a)	(b)			
Starost	53,68	3,21	58,79	4,80	55,48	4,36	62,46	4,42	61,59	4,79	62,63	4,60			
Spol	ženski	0,59	0,49	0,51	0,50	0,53	0,50	0,48	0,50	0,43	0,50	0,53			
	moški	0,41	0,49	0,49	0,50	0,47	0,50	0,52	0,50	0,57	0,50	0,47			
Družinski status	zveza oz. skupnost	0,91	0,29	0,86	0,35	0,88	0,33	0,84	0,36	0,81	0,39	0,84			
	samsko življenje	0,09	0,29	0,14	0,35	0,12	0,33	0,16	0,36	0,19	0,39	0,16			
Stopnja urbanizacije	mesto	0,78	0,41	0,86	0,35	0,86	0,35	0,80	0,40	0,77	0,42	0,87			
	primestno in ruralno	0,22	0,41	0,14	0,35	0,14	0,35	0,20	0,40	0,23	0,42	0,13			
Dosežena izobrazba	O š ali nižja	0,19	0,40	0,35	0,48	0,39	0,49	0,27	0,44	0,24	0,43	0,39			
	srednješolska	0,53	0,50	0,40	0,49	0,45	0,50	0,57	0,49	0,58	0,50	0,48			
Tip zaposlitve	univerzitetna	0,27	0,44	0,24	0,43	0,17	0,37	0,16	0,37	0,19	0,39	0,13			
	zaposlen pri drugem	0,78	0,41	0,53	0,50	0,51	0,50	0,81	0,39	0,93	0,25	0,24			
Poklic	zaposlen pri sebi	0,22	0,41	0,47	0,50	0,49	0,50	0,19	0,39	0,07	0,25	0,76			
	beli ovratniki	0,42	0,49	0,32	0,47	0,28	0,45	0,44	0,50	0,55	0,50	0,20			
Sektor zaposlitve	strokovnjaki	0,18	0,39	0,15	0,36	0,13	0,34	0,10	0,30	0,09	0,28	0,09			
	modri ovratniki	0,39	0,49	0,53	0,50	0,59	0,49	0,46	0,50	0,37	0,48	0,71			
osebne in dr. storitve	osebne in dr. storitve	0,29	0,45	0,27	0,45	0,23	0,42	0,27	0,44	0,33	0,47	0,22			
	javne storitve	0,22	0,41	0,20	0,40	0,19	0,40	0,18	0,39	0,21	0,40	0,10			
ind., energ., gradb.	ind., energ., gradb.	0,37	0,48	0,25	0,44	0,24	0,43	0,43	0,50	0,44	0,50	0,13			
	kmet., gozd.	0,12	0,32	0,27	0,45	0,33	0,47	0,12	0,32	0,02	0,15	0,55			
Starost ob upokojitvi v letih												55,67	4,06	58,32	5,98



Obdobje upokojevanja	med 2006 in 2000	0,64	0,48	0,69	0,46							
	med 1999 in 1995	0,17	0,38	0,17	0,38							
	med 1994 in 1990	0,17	0,37	0,12	0,32							
	med 1989 in 1985	0,05	0,21	0,06	0,25							
Dosežena delovna doba	31,22	7,15	33,05	11,31	28,76	10,98	35,65	4,92	35,81	4,44	35,08	6,50
Upokojitev pred 1999	ne, n. p.	0,61	0,49	0,65	0,48							
	da	0,39	0,49	0,35	0,48							
Visoka mot. za delo v starosti	ne, n. p.	0,88	0,32	0,60	0,49	0,79	0,41	0,91	0,29			
	da	0,12	0,32	0,40	0,49	0,21	0,41	0,09	0,29			
Razlog upokojitve	izguba dela	0,16	0,37	0,05	0,21							
	dos. max. starost	0,03	0,16	0,00	0,06							
	zdravstveni razlogi	0,08	0,27	0,03	0,16							
	oskrba drugega	0,00	0,06	0,00	0,06							
	neustrezni del. pogoji	0,02	0,15	0,01	0,09							
	finančna priložnost	0,00	0,06	0,00	0,06							
	želja po upokojitvi	0,04	0,19	0,00	0,06							
	dos. pogoji za upok.	0,57	0,50	0,10	0,30							
	ni prisoten	0,10	0,30	0,80	0,40							
	Trajanje zaposl. pri zadnjem delodajalcu	20,00	11,89	25,05	13,15	24,65	13,44					
Tedenski obseg dela	0-19 ur	0,01	0,09	0,03	0,18	0,08	0,28					
	20-39 ur	0,02	0,15	0,16	0,37	0,43	0,50					
	40-59 ur	0,88	0,32	0,76	0,43	0,42	0,49					
	nad 60 ur	0,09	0,28	0,05	0,22	0,07	0,25					

Nadljevanje na naslednji strani

PREGLEDNICA 6.6 Nadaljevanje s prejšnje strani

Vključenost v VZU	ne	0,89	0,32	0,88	0,33	0,92	0,28	0,94	0,23
da	0,11	0,32	0,12	0,33	0,08	0,28	0,06	0,23	
OPOMBE Naslovi stolpcev: (1) ohranjanje delovne aktivnosti ( $n = 1606$ ), (2) odlaganje upokojitve ( $n = 99$ ), (3) zmanjšanje delovne aktivnosti ( $n = 217$ ), (4) upokojenost ( $n = 1433$ ), (5) upokojitev čez noč ( $n = 253$ ), (6) delovna aktivnost v upokojitvi ( $n = 237$ ); (a) povprečna vrednost, (b) standardni odklon.									

PREGLEDNICA 6.7 Ocena MNLM modela za prehajanje iz delovne aktivnosti

Spremenljivka (izh. vrednost)	Modelska vrednost			(1)			(2)			(3)		
	$b$	$e^b$	%	$b$	$e^b$	%	$b$	$e^b$	%	$b$	$e^b$	%
Starost	0,30***	1,35	-26,0	0,05	1,05	-4,5	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Spol (moški)	0,93***	2,52	-60,4	-0,04	0,96	3,9	0,01	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00
ženski												
Družinski status (samsko življenje)	0,06	1,06	-5,5	0,14	1,15	-12,7	0,00	0,00	0,01	0,01	0,01	0,01
zveza oz. skupnost												
Stopnja urbanizacije (mesto)	-0,73*	0,48	107,0	-0,10	0,91	10,3	-0,02	-0,02	-0,01	-0,01	-0,01	-0,01
Dosežena izobrazba (Oš ali nižja)	-0,33	0,72	39,8	-0,31	0,74	35,8	-0,01	-0,01	-0,02	-0,02	-0,02	-0,02
srednješolska												
Dosežena izobrazba (Oš ali nižja)	-0,37	0,69	45,3	-0,71	0,49	102,9	-0,01	-0,01	-0,05	-0,05	-0,05	-0,05
univerzitetna												
Tip zaposlitve (zap. pri drugem)	0,48	1,61	-37,9	0,70**	2,02	-50,5	0,01	0,01	0,06	0,06	0,06	0,06
zaposlen pri sebi												
strokovnjaki	-0,57	0,56	77,2	0,25	1,29	-22,2	-0,01	-0,02	0,02	0,02	0,02	0,02
modri ovratniki	0,23	1,26	-20,8	0,28	1,32	-24,3	0,01	0,01	0,02	0,02	0,02	0,02
Sektor zaposlitve (os. in druge stor.)	-0,19	0,83	20,7	0,31	1,36	-26,7	-0,01	-0,01	0,03	0,03	0,03	0,03
javne storitve												
ind., energ., gradb.	-0,51	0,60	65,9	-0,40	0,67	49,4	-0,01	-0,01	-0,03	-0,03	-0,03	-0,03
kmet., gozd.	-1,47**	0,23	333,5	0,08	1,08	-7,5	-0,03	-0,04	0,01	0,01	0,01	0,01
kmet., gozd.												

Starost ob upokojitvi v letih†										
Obdobje upokojevanja†										
Dosežena delovna doba		0,06***	1,07	-6,3	0,01	1,01	-1,2	0,00	0,00	0,00
Upokojitev pred 1999 (ne)†	da									
Visoka moti. za delo v starosti (ne)	da	0,91**	2,49	-59,8	-0,28	0,75	32,6	0,03	0,03	-0,02
Razlog upokoj. (razlog ni prisoten)† izguba dela										
	dos. max. starost									
	zdravstveni razlogi									
	oskrba drugega									
	neustrezni del. pogoji									
	finančna priložnost									
	želja po upokojitvi									
	dos. pogoji za upok.									
Trajanje zaposlitve pri zadnjem delodajalcu										
		0,01	1,01	-1,3	0,02*	1,02	-1,9	0,00	0,00	0,00
Tedenski obseg dela										
		-0,58*	0,56	79,2	-2,04***	0,13	665,6	0,01	-0,01	-0,16
Vključenost v VZU (ne)										
	da	0,19	1,21	-17,3	0,25	1,28	-22,2	0,00	0,00	0,02
Število opazovanj										
			1908							
LR $\chi^2$										
			492,24							
Prob. > $\chi^2$										
			0,0000							
Pseudo R <sup>2</sup>										
			0,2344							

OPOMBE Vrednost »ohranjanje delovne aktivnosti« je določena kot izhodiščna modelska vrednost. Označevanje stopenj značilnosti: \*\*\*p > |z| < 0,001, \*\*p > |z| < 0,01 in \*p > |z| < 0,05. Izpuščeno kategorijo neodvisnih spremenljivk navajamo v oklepaju. †Pojasnjevalna spremenljivka zaradi manjkajočih vrednosti ni bila vključena v model.

PREGLEDNICA 6.8 Ocena logit modelov: ločeno za upokojenost (v primerjavi z delovno aktivnimi), upokojitve čez noč (znotraj upokojenih) in delovno aktivnost v upokojitvi (znotraj upokojenih)

Modelska vrednost	Upokojenost				Upokojitve čez noč				Delovna akt. v upokojitvi									
	$b$	$e^b$	%	$0 \rightarrow 1$	--	1/2	--	$0 \rightarrow 1$	--	1/2	$b$	$e^b$	%	$0 \rightarrow 1$	--	1/2		
(1)	0,55***	1,73	72,8	0,00	0,12	0,37***	1,45	45,1	0,00	0,03	0,09	1,10	9,7	0,00	0,00	0,00		
(2) ženski	1,98***	7,27	626,9	0,15	0,42	-0,51*	0,60	-39,7	-0,06	-0,04	-0,70*	0,50	-50,4	-0,04	-0,02	-0,02		
(3) zveza oz. skupnost	0,18	1,20	19,7	0,04	0,04	0,21	1,23	23,4	0,02	0,02	0,12	1,12	12,2	0,00	0,00	0,00		
(4) primestno in ruralno	-0,21	0,81	-18,9	-0,05	-0,05	-0,14	0,87	-12,7	-0,01	-0,01	0,22	1,24	24,1	0,01	0,01	0,01		
(5) srednješolska univerzitetna	0,08	1,09	8,7	0,02	0,02	-0,17	0,85	-15,4	-0,01	-0,01	-0,43	0,65	-34,8	-0,01	-0,01	-0,01		
(6) zaposlen pri sebi	-0,63**	0,53	-46,7	-0,13	-0,14	-0,98**	0,38	-62,4	-0,06	-0,08	2,88***	17,78	1677,7	0,25	0,12	0,12		
(7) strokovnjaki modri ovratniki	-0,28	0,76	-24,4	-0,06	-0,06	-0,73	0,48	-51,9	-0,04	-0,06	1,18*	3,25	224,6	0,06	0,04	0,04		
(8) javne storitve ind., energ., gradb. kmet., gozd.	0,29	1,34	33,8	0,07	0,07	-0,36	0,70	-30,2	-0,03	-0,03	0,32	1,38	38,1	0,01	0,01	0,01		
(9)†	-0,14	0,87	-13,0	-0,03	-0,03	-0,02	0,98	-2,4	0,00	0,00	-0,24	0,79	-21,0	-0,01	-0,01	-0,01		
(10)†	0,04	1,05	4,5	0,01	0,01	0,01	1,01	1,0	0,00	0,00	-0,48	0,62	-37,8	-0,02	-0,02	-0,02		
(11)	-0,22	0,80	-19,9	-0,05	-0,05	-1,16*	0,31	-68,5	-0,06	-0,09	1,96***	7,13	613,0	0,14	0,07	0,07		
(12)† da						-0,62***	0,54	-46,1	0,00	-0,05	-0,26***	0,77	-23,2	0,00	-0,01	-0,01		
(11)						-1,81***	0,16	-83,6	-0,34	-0,15	-0,04	0,97	-3,4	0,00	0,00	0,00		
(12)† da						0,16***	1,17	16,8	0,00	0,04	0,00	1,00	0,03	0,03	1,03	2,6	0,00	0,00
(12)† da						0,82	2,28	128,1	0,05	0,06	-0,52	0,59	-40,6	-0,02	-0,02	-0,02		



LR  $R^2$  testa ( $Prob > \chi^2$ ) 0,000. Prav tako so v vseh modelih vrednosti psevdo  $R^2$  (*Pseudo  $R^2$* ) praktično 20 odstotkov ali več. Hausman-McFadden in Small-Hsiao testa potrjujeta predpostavko o neodvisnosti irelevantnih alternativ MNLM modela. Zaradi neustreznost izenačevanja razmerij obetov z razmerjem verjetnosti oz. relativnim tveganjem se v nadaljevanju posvečamo vsebinski interpretaciji rezultatov z vidika pojasnitve prisotnosti in smeri ugotovljenega vpliva posameznega dejavnika. Ker relativna primerjava jakosti vplivov posameznih dejavnikov ni primarnega pomena, rezultate vsebinsko interpretiramo kot večji oz. manjši vpliv. Preglednicam regresijskih modelov sledi opis dejavnikov, ki vplivajo na verjetnost nahajanja v obravnavanem stanju prehajanja v delovno neaktivnost.

### *Dejavniki vpliva v procesu prehajanja v delovno neaktivnost*

Ugotovljene vplive dejavnikov upokojevanja lahko z vidika vprašanja podaljševanja delovne aktivnosti predstavimo v okviru štirih področij ukrepanja: parametri sistema pokojninskega zavarovanja, fleksibilnost dela in delovnih razmerij, permanentno izobraževanje in osebni dejavniki. Številni dejavniki empirično odražajo preteklo in sedanje delovanje pokojninskega sistema. Prvič, analiza dejavnikov upokojevanja kaže, da pokojninski sistem vpliva na ponudbo delovne sile in obseg dela v odvisnosti od starosti. Spremembe teh parametrov bi pripeljale do predvidljivih sprememb procesa prehajanja v delovno neaktivnost. Drugič, na obseg dela v starosti pomembno vplivata tudi fleksibilnost dela in delovnih razmerij. Na to kažejo ugotovitve analize agregiranih podatkov, da delovna aktivnost starejših poteka pretežno v neformalnih oblikah zaposlitev ter da postane delež formalno zaposlenih po 61. letu oz. 65. letu pravzaprav zanemarljiv. Pomen fleksibilnosti dela se izkazuje tudi v močni povezanosti sektorja kmetijstva in oblik zaposlitev, za katere je značilna ohlapnosti (odsotnost) delovnega razmerja, z delovno aktivnostjo v upokojenosti. Obratno se pomanjkanje fleksibilnosti pri naravi in organizaciji dela odraža v ugotovljeni povezanosti modrih ovratnikov in upokojitve v starosti 50–69 let ter pri močni povezavi upokojitvenega razloga *neustrezni delovni pogoji* z upokojitvijo čez noč. Predčasno zmanjševanje delovne aktivnosti je na drugi strani povezano z oblikami zaposlitve, za katere je značilna ohlapnost (odsotnost) delovnega razmerja, nizka integriranost v trg dela oz. visoka možnost uveljavljanja osebnih preferenc pri upokojevanju ali trajnost oz. kakovost (trajnost) delovnega razmerja.

Tretje področje dejavnikov upokojevanja se navezuje na usposabljanje starejših in permanentno izobraževanje, na kar nakazuje empirična potrditev vpliva tipa zaposlitve in *izgube dela* kot razloga za upokojitev. Za osebe zaposlene pri sebi je značilno, da bodo aktivni v upokojitvi, saj jim fleksibilnost znanj in izkušenj, ki izhaja iz narave njihovega dela omogoča delo po upokojitvi oz. pozno v starost. Pomen permanentnega izobraževanja je razviden tudi iz negativne povezanosti izgube dela in želje po delu v upokojitvi. O pomenu ukrepanja v prid zviševanja zaposljivosti starejših sklepamo tudi na osnovi empirične ugotovitve o vlogi trenutne »vpetosti v delo« za ohranjanje delovne aktivnosti v starosti. Delavci, ki so šibko vpeti v trenutno delo, v starosti teže ohranjajo stik s trgom dela, saj jim številni dejavniki otežujejo polno integracijo v delo. Ker je izguba dela v starosti med drugim povezana z neustrezno strukturo znanj in kompetenc, usposabljanje starejših in permanentno izobraževanje do neke mere zagotavlja stik starejših s trgom dela in posledično prispeva k večji verjetnosti delovne aktivnosti v starosti. In kot četrto skupino lahko identificiramo skupino individualno pogojene dejavnike upokojevanja. V to skupino uvrščamo visoko motivacijo za delo v starosti, kot relativno močan dejavnik pri upokojevanju, in željo po upokojitvi, ki je negativno povezana z delom v upokojenosti. V kategorijo umeščamo tudi dejavnik (slabega) zdravja, ki je pozitivno povezan z upokojitvijo čez noč in negativno z delovno aktivnostjo v upokojitvi.

V nadaljevanju podrobneje predstavljamo vpliv vsakega dejavnika upokojevanja posebej, pri čemer najprej opišemo vpliv dejavnika po posameznih fazah prehajanja v delovno neaktivnost, nato podamo vsebinsko interpretacijo ter nazadnje predstavimo celovit pogled na vlogo obravnavanega dejavnika.

### *Starost, spol in sistemski indikatorji*

Glede na obstoječi sistem pokojninskega zavarovanja je razumljivo, da se z naraščanjem starosti zmanjšuje verjetnost ohranjanja delovne aktivnosti po 50. letu oz. povečuje verjetnost upokojitve. Z zviševanjem starosti se močno povečuje verjetnost upokojitve. Starost je tudi šibko pozitivno povezana z odlaganjem upokojitve in upokojitvijo čez noč, nima pa vpliva na delovno aktivnost v upokojitvi. Vsako dodatno leto starosti ob predpostavki *ceteris paribus* za 12 odstotkov poveča verjetnost upokojitve v starosti med 50. in 69. letom. Učinek na upokojitev čez noč in odlaganje upokojitve je bistveno šibkejši: 1 in 3 odstotke. Empirične ugotovitve sovpadajo s spoznanjem prvega dela analize, da se v

Sloveniji prehod iz delovne aktivnosti začne okoli 50. leta in se konča z 61. letom ter da le manjši delež starejših ostaja delovno aktiven vse do pozne starosti.

Višja starost je močno povezana z upokojitvijo oz. verjetnostjo, da so ljudje v starosti 50–69 let upokojeni in ne delovno aktivni. Vpliv starosti lahko smiselno pojasnimo tako z obstoječim sistemom pokojninskega zavarovanja kot s posledicami bioloških učinkov staranja. Starejša ko je oseba, bližje je pogojem za pridobitev starostne pokojnine. Ko posamezniki izpolnijo pogoje za pridobitev starostne pokojnine, se upokojijo. Po drugi strani se z zviševanjem starosti zaradi povečevanja fizioloških omejitev zvišuje verjetnost umika iz delovne aktivnosti, saj lahko biološko pešanje vodi do zmanjševanja sposobnosti za delo. Ugotovljeno šibko povezavo, da starejši manj verjetno ohranjajo delovno aktivnost kot odlagajo upokojitev bolj smiselno interpretiramo, če obrnemo relacijo. Tisti, ki odlagajo upokojitev so verjetneje starejši od tistih, ki so še delovno aktivni. Osebe, ki dosežejo pogoje za upokojitev imajo tako ali tako večjo doseženo starost od tistih, ki skrajšujejo ali ohranjajo delovno aktivnost. Gre za odraz obstoječega pokojninskega sistema oz. postavljene starostne meje za pridobitev starostne pokojnine. Sklep potrjuje tudi empirična ugotovitev, da bodo starejši bolj verjetno odlagali upokojitev kot predčasno zmanjševali delovno aktivnost. Ugotovitev, da so starejši (absolutna starost) »upokojenci« hitreje prešli v delovno neaktivnost kot mlajši upokojenci, nima neposredne interpretacije in jo bomo interpretirali v okviru spremenljivke starost ob upokojitvi oz. obdobje upokojevanja.

Dosežena delovna doba se kaže kot šibak dejavnik vpliva na odlaganje delovne aktivnosti in upokojitev ter neposredno odraža sistemsko ureditev upokojevanja. Več ko ima posameznik let delovne dobe, manjša je verjetnost da zmanjšuje delovne aktivnosti v primerjavi z odlaganjem upokojitve. Rezultati odražajo sistemsko »dejstvo«, da imajo osebe, ki odlagajo upokojitev, zaradi izpolnjevanja pogojev za pridobitev starostne pokojnine, verjetneje več delovne dobe, kot osebe, ki zmanjšujejo ali ohranjajo delovno aktivnost. To sovпада tudi z ugotovitvijo, da je višja delovna doba bolj verjetna pri osebah, ki odlagajo upokojitev v primerjavi z osebami, ki ohranjajo delovno aktivnost. Dosežena delovna doba je pozitivno povezana tudi z upokojitvijo (v primerjavi z delovno aktivnimi), kar je tudi razumljivo. Več, ko ima posameznik delovne dobe, bližje je pogojem za pridobitev starostne pokojnine in bolj verjetno se bo upokojil. Zanimivo, da pri doseženi delovni dobi ni sta-



tistično značilnih razlik med tistimi, ki ohranjajo delovno aktivnosti in tistimi, ki skrajšujejo delovno aktivnost, kot tudi ne pri osebah, ki so delovno aktivne v upokojitvi.

Starost ob upokojitvi opazujemo le znotraj skupine upokojenih oz. pri upokojitvi čez noč in delovni aktivnosti v upokojitvi, kjer ugotavljamo njen šibak vpliv. Višja, ko je starost ob upokojitvi, manj verjetna je delovna aktivnost v upokojenosti, saj se posamezniki bolj verjetno soočajo z upadom fizičnih sposobnosti in motivacije. Z višjo starostjo ob upokojitvi je namreč povezana tudi višja dejanska oz. absolutna starost oseb. Ugotavljamo tudi, da višja ko je starost ob upokojitvi, manj verjetna je upokojitev čez noč. Oziroma, nižja ko je starost ob upokojitvi, bolj verjetno gre za upokojitev čez noč. Ob predpostavki *ceteris paribus* je pri upokojencu, ki se je upokojil eno leto mlajši, verjetnost upokojitve čez noč za 5 odstotkov višja. Ta ugotovitev kaže, do so se »mladi upokojenici« upokojevali čez noč, kar potrjujemo tudi z analizo vpliva spremenljivke obdobje upokojevanja.

Posamezniki, ki so se upokojevali v času spremenjenih pogojev na trgu dela, povezanih s tranzicijo v tržno gospodarstvo, in pod pogoji predhodne pokojninske zakonodaje, so se verjetneje upokojili čez noč. Dejavnik obdobje upokojevanja je povezan z upokojevanjem čez noč. Bolj v preteklosti, ko se je posameznik upokojil, večja je bila verjetnost, da se je upokojil čez noč. Opozoriti velja, da je mejni diskretni učinek glede na ostale dejavnike relativno močan. Vsakih dodatnih pet let v preteklost povečuje verjetnost upokojitve čez noč za 15 odstotkov (ob predpostavki *ceteris paribus*). Ob tem velja omeniti še vpliv upokojevanja po stari pokojninski zakonodaji, ki ob statistični značilnosti, manjši od 0,10, kaže na to, da je bila verjetnost upokojevanja čez noč večja pri osebah, ki so se upokojile po stari pokojninski zakonodaji. To potrjuje predhodna zaključka, da so se mlajši upokojenici verjetno upokojevali čez noč.

Ženske se se upokojujejo v bolj zgodnih letih kot moški. V kolikor se ne upokojijo, so verjetneje med tistimi, ki odlagajo upokojitev. Moški so po drugi strani bolj verjetno delovno aktivni v upokojitvi in se verjetneje upokojijo čez noč. Vpliv spola se kaže v fazi odlaganja upokojitve (šibak vpliv), upokojitve in upokojevanja čez noč, pri čemer je najmočnejši učinek spola zaznavamo pri upokojevanju. Ob predpostavki *ceteris paribus* je za ženske v starosti 50–69 let za 15 odstotkov bolj verjetno, da se upokojijo. Verjetnost upokojitve čez noč ali delovne aktivnosti v upokojenosti pa je pri moških višja za štiri odstotke. Ženske verjetneje

odlagajo upokojitev kot zmanjšujejo delovno aktivnost ter verjetneje odlagajo upokojitev kot ohranjajo delovno aktivnost. Za ženske je torej bolj verjetno, da bodo podaljševale delovno aktivnost.

Rezultati po eni strani kažejo na to, da ženske pri upokojevanju sledijo parametrom pokojninskega sistema. Zanimivo je, da ženske, ki se ne upokojijo, bolj verjetno kot moški odlagajo upokojitev. Moški na drugi strani se upokojujejo kasneje, zanje je bolj verjetno, da se bodo upokojili čez noč, po upokojitvi pa bodo bolj verjetno kot ženske še delovno aktivni (po ILO definiciji). Ali, po dopolnitvi starostne meje za upokojitev je bolj verjetno, da bodo ženske podaljševale delovno aktivnost v formalni sferi dela in odlagale upokojitev, moški, ki še želijo delati, pa se bodo verjetneje upokojili in verjetneje opravljali delo za plačilo ob prejemanju starostne pokojnine. Navedene ugotovitve pojasnjujemo kot odraz parametrov pokojninskega sistema. Ženske pri isti starosti so bližje izpolnitvi pogojev za upokojitev in so še pripravljene delati, zato odlagajo upokojitev. Ti izsledki delno sovpadajo z ugotovitvami predhodne faze analize, kjer smo ugotovili, da se ženske glede na starost upokojujejo prej. Do razhajanj pa prihaja pri ugotovitvi, da ženske hitreje prehajajo v upokojitev in da je za ženske bolj verjetno, da odlagajo upokojitev. Ugotovljeno je bilo (sliki 6.2 in preglednica 6.1), da se po 60. letu starosti ženske v nasprotju z moškimi v celoti umaknejo iz formalne zaposlitve za poln delovni čas.

Zaključujemo, da starost ob upokojitvi, obdobje upokojevanja in dosežena delovna doba dejavniki odražajo upokojevanje, ki je potekalo v obdobju po osamosvojitvi oz. po prej veljavni pokojninski zakonodaji. Na podlagi rezultatov sklepamo tudi, da se je zgodnje upokojevanje s spremembo zakonodaje zmanjšalo po obsegu. Na pomembno vlogo pokojninskega sistema, natančneje parametrov pokojninskega sistema sklepamo tudi na podlagi vpliva, ki ga imata pri upokojitvi absolutna starost in spol. Po drugi strani interpretiramo šibko povezanost starosti z odlaganjem upokojitve, kot neustrezno zastavljene starostne meje za bonus k višini pokojnine. Vpliva dolžine delovne dobe na odlaganju upokojitve zaradi modelske strukture nismo mogli preverjati.

### *Stopnja urbanizacije okolja*

Stopnja urbanizacije okolja se kot relevanten, a šibek dejavnik vpliva izkaže le pri odlaganju upokojitve. Osebe, ki prebivajo v mestnem okolju, bolj verjetno ohranjajo delovno aktivnost kot odlagajo upokojitev. Obratno velja za osebe, ki prebivajo v primestnem ali ruralnem okolju.

Zanje je bolj verjetno, da odlagajo upokožitev, kot ohranjajo delovno aktivnost. Ugotovljeno povezavo težko neposredno vsebinsko pojasnimo – tudi z vidika smeri povezave spremenljivk. Povezavo s sektorjem kmetijstva težko sprejemamo, saj postane ob izločitvi sektorja kmetijstva vpliv stopnje urbanizacije le malenkostno manj močan.

### *Izobrazba*

Izobrazba se kot relativno močan statistično značilen dejavnik izkazuje le v fazi upokojitve in predstavlja odraz sistemskih značilnosti. Vpliv univerzitetne izobrazbe je glede na ostale regresijske koeficiente relativno močan. Prisotnost univerzitetne izobrazbe ob predpostavki *ceteris paribus* za 0,18 odstotkov zmanjšuje verjetnost, da se posamezniki v starosti 50–69 let upokojijo oz. niso delovno aktivni. Univerzitetno ali višje izobraženi se zaradi daljšega trajanja izobraževanja kasneje zaposlijo in so do izpolnitve upokojitvenih pogojev (oz. do polne pokojnine) posledično prisiljeni delati dlje v starost. Na ta način pojasnjujemo tudi povezanost univerzitetne ali višje izobrazbe z manjšo verjetnostjo predčasnega zmanjševanja delovne aktivnosti v primerjavi z ohranjanjem delovne aktivnosti v starosti med 50 in 69 let (pri  $\alpha < 0,10$ ).

### *Tip zaposlitve*

Pomemben in relativno vpliven dejavnik upokojevanja je tip zaposlitve, katerega vpliv ni prisoten edino v fazi odlaganja upokojitve. Vpliv tipa zaposlitve se izkazuje pri upokojitvi, upokojitvi čez noč, delovni aktivnosti v upokojitvi, zmanjševanju delovne aktivnosti in ohranjanju delovne aktivnosti. Spremenljivka tip zaposlitve je tako povezana tako z obsegom delovne aktivnosti, ki jo »nudijo« starejši delavci kot s hitrostjo upokojevanja. Osebe, ki so zaposlene pri sebi (tj. so bodisi samozaposleni oz. občasno zaposlene) bolj verjetno zmanjšujejo delovno aktivnost, kot ohranjajo delovno aktivnost. Omenjeno povezavo lahko razumemo tudi tako, da zaposlitev pri sebi povečuje verjetnost za predčasno zmanjševanje delovne aktivnosti. Zaposlitev pri drugemu (tj. redna zaposlitev pri delodajalcu) pa povečuje verjetnost ohranja delovne aktivnosti med 50. in 69. letom. Za zaposlene pri sebi je manj verjetno, da se bodo v starosti med 50. in 69. letom upokojili. Omenjen koeficient je relativno močan, saj zaposlitev pri sebi za 13 odstotkov zmanjša verjetnost (ob predpostavki *ceteris paribus*), da se oseba v starosti med 50. in 69. let upokoji. Za osebe zaposlene pri sebi je tudi manj verjetno, da se bodo upokojili čez noč. Obratno je zanje značilno, da bodo aktivni v

upokojitvi. Ta koeficient je se je v analizi individualnih podatkov izkazal kot močnejši, saj zaposlitev pri sebi za 25 odstotkov (ob predpostavki *ceteris paribus*) poveča možnost, da bo oseba zaposleni pri sebi aktivna tudi v upokojitvi. Ocenjeni vplivi tipa zaposlitve na podaljševanje delovne aktivnosti potrjujejo izsledke predhodne faze empirične analize, kjer smo ugotovili, da je za skupino občasno zaposlenih in (predvsem) samozaposlenih značilno postopno prehajanje v delovno neaktivnost. Občasno zaposleni prehajajo med upokojene počasneje in so v celotnem starostnem razponu (začenjajo mladi, končujejo stari) delovno aktivni v prehodnih oblikah zaposlitve – sicer v manjšem obsegu kot samozaposleni. Tudi upokojitvena starost občasno zaposlenih je glede na vse oblike zaposlitve najbolj enakomerno razporejena.

Povezanost zaposlitve pri sebi z večjo verjetnostjo za predčasno zmanjševanje delovne aktivnosti interpretiramo na sledeč način. Zaposleni, ki so samo sebi delodajalci, so bolj fleksibilni glede pogojev in intenzivnosti dela. To pomeni, da so manj vezani na sistem dela in imajo bolj proste roke pri uveljavljanju osebnih preferenc pri upokojevanju. Torej imajo zaposleni pri sebi, če je treba, več možnosti predčasnega zmanjševanja delovne aktivnosti. Po drugi strani je izpolnjevanje pogojev za pridobitev starostne pokojnine zanje bolj zahtevno. Ker imajo osebe, ki so sami sebi delodajalci – morda to še najbolj velja za občasno zaposlene – pogosteje neurejene socialne prispevke, so primorani delati dlje, v kolikor želijo pridobiti pokojnino. Posledično je manj verjetno, da bodo v starosti 50–69 let že upokojeni. Ravno nasprotno velja za delovno aktivnost v upokojitvi. Zaposleni, ki so samo sebi delodajalci, bolj poznajo trg dobrin in storitev ter so bolj fleksibilni v smislu neodvisnosti o delodajalca. Na trgu so ves čas so neposredno prodajali svoje delo oz. rezultate svojega dela, za razliko od zaposlenih pri drugemu, ki svoja znanja, spretnost in spretnosti primarno nudijo delodajalcu, ta pa jih kasneje kot proizvode ali storitve proda na trgu. Zato zaposleni pri sebi lažje nadaljujejo z delom tudi po prejemanju starostne pokojnine, kot tisti, ki so delali za drugega. Alternativna interpretacija bi bila, da so se zaposleni pri sebi upokojili pod pogoji, ki jim ne zagotavljajo polne pokojnine oz. je ta relativno nizka (zaradi nižjih vplačil), kar posledično »sili«, da zaradi zagotavljanja sprejemljive kakovosti življenja delajo tudi po upokojitvi. Ta interpretacija se zdi smiselna tudi pri razlagi povezave med zaposlitvijo pri sebi in manjšo verjetnostjo upokojevanja čez noč. Manjšo verjetnost upokojevanja čez noč pri upokojenih pri sebi pa lahko pojasnimo tudi s tem, da občasna dela

pred upokojitvijo otežujejo natančno časovno načrtovanje upokojitve.

Spremenljivka tip zaposlitve je odraz trenutne ravni systemske fleksibilnosti v pogojih nestalnosti (oz. fleksibilne narave) delovnega razmerja. Raven zaposlitvene in dohodkovne fleksibilnosti, ki izhaja iz narave delovnega razmerja zaposlenih pri sebi v danem sistemu socialne varnosti, po eni strani omogoča predčasni umik s trga dela in po drugi strani sili h kasnejšem upokojevanju in delovni aktivnosti v upokojitvi. Ne smemo pozabiti, da iz rezultatov izhaja tudi spoznanje, da obratno velja za osebe zaposlene pri delodajalcih. Predvidevamo, da bomo vpogled v vpliv tipa zaposlitve pridobili ob interpretaciji vpliva spremenljivk tedenska delovna obremenitev in trajanje zaposlitve pri zadnjem delodajalcu.

### *Poklic*

Vpliv poklica je prisoten pri delovni aktivnosti v upokojitvi in sicer je za strokovnjake bolj verjetno, da bodo aktivni v pokoju. Učinek je šibak; pod predpostavko *ceteris paribus* je za strokovnjake 6 odstotkov bolj verjetno, da bodo delovno aktivni v upokojitvi. Strokovnjaki imajo namreč specifična znanja, ki so za trg dela zanimiva tudi v individualni ponudbi (izven organizacij). Specifična znanja so na trgu tudi več vredna, kar predstavlja dodatno motivacija za delo v starosti. Omeniti velja še šibko značilen vpliv (pri  $\alpha < 0,10$ ), ki ga imajo poklici modrih ovratnikov na upokojevanje v starosti med 50–69. let. Za zaposlene v poklicih modrih ovratnikov je pod predpostavko *ceteris paribus* za 7 odstotkov bolj verjetno, da se bodo v tej starosti že upokojili. Omenjeni učinek je pričakovan, saj fizično delo »terja svoj davek« v starosti. Tudi pri poklicu ugotavljamo, da ugotovitve analize agregiranih in individualnih podatkov sovpadajo. S predhodno analizo smo namreč ugotovili, da strokovnjaki v primerjavi z belimi ovratniki začnejo prehajati v neaktivnost pozneje in v daljšem starostnem razponu. Strokovnjaki se upokojujejo kasneje kot ostale skupine poklicev, postopnost prehajanja kot relativni pretok v neaktivnost znotraj določenega starostnega obdobja pa se v tolikšni meri ne razlikuje od drugih skupin poklicev. Potrjuje se tudi ugotovitev, da je za poklice modrih ovratnikov značilen relativno hiter umik iz delovne aktivnosti.

Vpliv poklica strokovnjaka razumemo kot odraz systemske urejenosti upokojevanja, poklic modrih ovratnikov pa odraža posledice delovnih razmer oz. narave dela. Zanimivo je, da poklic strokovnjaka ni statistično značilno povezan z nobeno drugo opazovano fazo, predvsem fazo

odlaganja upokojitve. Slednje podobno, kot bomo videli v nadaljevanju pri interpretaciji vloge sektorja kmetijstva, pomeni, da so se strokovnjaki manj verjetno pripravljene odreči (oportunitetnemu) dodatnemu zaslužku, sistem pa jih tudi nič kaj ne spodbuja k odlaganju upokojitve.<sup>1</sup> Obratno pri modrih ovratnikih opažamo odraz posledic narave njihovega dela.

### *Sektor zaposlitve*

V procesu prehajanja v delovno neaktivnost se znotraj sektorja zaposlitve izkazuje pomemben vpliv kmetijstva in sicer pri odlaganju upokojitve in pri delovni aktivnosti v upokojitvi. Sektor kmetijstva je značilno povezan tudi s hitrostjo prehajanja v delovno neaktivnost. Zaposleni v kmetijstvu, gozdarstvu in ribištvu (zaradi poenostavitve v nadaljevanju uporabljamo oznako kmetje) manj verjetno odlagajo upokožitev kot pa zmanjšujejo delovno aktivnost ali ohranjajo delovno aktivnost. Za osebe katerih zadnja zaposlitev je bila v sektorju kmetijstva, gozdarstva ali ribištva, je tudi šest odstotkov manj verjetno (ob predpostavki *ceteris paribus*), da se upokojijo čez noč in 14 odstotkov bolj verjetno, da bodo delovno aktivni v upokojitvi.

Ugotovimo lahko, da kmetje manj verjetno odlagajo upokožitev. Ker se sektor kmetijstva pri upokojevanju ni izkazal kot značilen dejavnik, sklepamo, da kmetje čakajo na izpolnitev pogojev in se nato upokojijo. Njihov prehod v polno delovno neaktivnost je bolj verjetno postopen, ker delajo doma in so kot samozaposleni bolj fleksibilni pri prilagajanju delovnih pogojev in intenzivnosti dela. Zato lahko delajo dlje v starost in bolj postopno prehajajo v delovno neaktivnost. Poleg tega dodatne delovna aktivnost v starosti verjetno prispeva k njihovi kakovosti življenja, saj zmanjšuje njihove stroške življenja. Slednje sovпада tudi z ugotovitvijo, da bodo kmetje v upokojitvi bolj verjetno delovno aktivni. Kmetje torej nikoli povsem in takoj ne prenehajo z delom, tudi kot so že upokojeni. Navedena ugotovitve sovpadajo s spoznanji predhodne faze analize, da se težišče delovne aktivnosti starejših pa se v višjih starostih omeji pretežno na kmetijstvo in pomoč na družinski kmetiji oz. v podjetju oz. na neformalne oblike dela.

Učinek sektorja kmetijstva tako kaže dvoje; je odraz sistema upokojevanja in odraz konteksta, ki omogoča fleksibilnost pri delu in prehaja-

1. Koeficient povezanosti poklica strokovnjaka in odlaganja upokojitve je sicer statistično neznačilen ( $\alpha = 0,23$ ), vendar je negativen.

nju v neaktivnost. Vpliv sistema upokojevanja je razviden iz spoznanja, da je pri kmetih manj značilno odlaganje upokojitve, hkrati pa močno značilna delovna aktivnost v upokojitvi. Torej ob želji po delu v starosti kmetje namesto odlaganja upokojitve izbirajo delovno aktivnost ob prejemanju pokojnine. Nadalje predstavljen vpliv kmetijstva kaže na pomen fleksibilnosti pogojev pri postopnem prehajanju v delovno neaktivnost, kar je verjetno pozitivno povezano tudi s podaljševanjem delovne aktivnosti v starost, posebno zaradi možnosti izboljševanja kakovosti življenja.

### *Vrednost za delodajalca*

Trajanje zaposlitve pri zadnjem delodajalcu je šibko pozitivno povezano z zmanjševanjem delovne aktivnosti v starosti 50–69 let. Daljše trajanje zaposlitve pri zadnjem delodajalcu povečuje verjetnost zmanjševanja delovne aktivnosti v primerjavi z ohranjanjem delovne aktivnosti. Ugotovljeno povezavo razumemo tako, da je predčasno zmanjševanje delovne aktivnosti spodbujeno oz. omogočeno z določeno mero fleksibilnosti, ki izhaja iz kakovosti odnosa z zadnjim delodajalcem. Ugotovitev do neke mera sovpada z ugotovitvami predhodnih faz analize, da redno zaposleni ostajajo polno zaposleni največ do 65. leta starosti in v starostnem razponu desetih let v celoti preidejo med upokojene brez vključevanja v prehodne oblike zaposlenosti. Učinek dejavnika trajanje zaposlitve prinaša alternativni pogled na razmerje med naravo (ohlapnostjo) delovnega razmerja in predčasnim zmanjševanjem delovne aktivnosti. Zaposlenim pri sebi je umik v predčasno zmanjševanje delovne aktivnosti omogočen zaradi ohlapnosti (odsotnosti) delovnega razmerja, osebam z daljšim obdobjem zadnje zaposlitve pri zadnjem delodajalcu pa ravno nasprotno s trajnostjo oz. kakovost delovnega razmerja.

Večji tedenski obseg dela je močno povezan z manjšo verjetnost zmanjševanja delovne aktivnosti v primerjavi z ohranjanjem delovne aktivnosti. Povezan je tudi z večjo verjetnost ohranjanja delovne aktivnosti v primerjavi z odlaganjem upokojitve (šibka jakost povezave) ter z manjšo verjetnostjo zmanjševanja delovne aktivnosti v primerjavi z odlaganjem upokojitve (šibka jakost povezave). Večja tedenska delovna obremenitev torej povečuje verjetnost ohranjanja delovne aktivnosti (oz. zmanjšuje verjetnost predčasnega zmanjševanja delovne aktivnosti ali odlaganja upokojitve). V kolikor pa posameznik z visoko tedensko delovno obremenitvijo ne ohranja delovne aktivnosti, je bolj verjetno, da bo odložil upokojitev, kot pa predčasno zmanjšal delovno aktivnost.

Učinek večjega tedenskega obsega dela na ohranjanje delovne aktivnosti je relativno visok. Ob predpostavki *ceteris paribus* vsakih dodatnih 20 ur tedenskega obsega dela poveča verjetnost ohranjanja delovne aktivnosti za 17 odstotkov in za en odstotek zmanjša verjetnost predčasnega zmanjševanja delovne aktivnosti oz. odložitve upokojitve.

Ugotovljene vplive interpretiramo z vidika narave dela. Delavci ob intenzivni vpetosti v delo ohranjajo obseg delovne aktivnosti do izpolnitve pogojev za pridobitev starostne pokojnine, nato se upokojijo. Glede na to, da drugega dela trditve zaradi nerazpoložljivosti podatkov sicer nismo empirično preverjali, podajamo preliminarni sklep, da pomanjkanje fleksibilnosti dela odvrača delavce z visoko tedensko delovno obremenitvijo od odlaganja upokojitve.

Udeležba v vseživljenjskem učenju smo kot spremenljivko v analizo vključili na podlagi predpostavke, da je za delovno aktivne vključeni v oblike vseživljenjskega učenja manj verjetno, da se bodo predčasno zmanjševali z delovno aktivnostjo oz. se bolj verjetno upokojevali. Pokazalo pa se je nasprotno. Vpliv prisotnosti udeležbe je bil značilen le pri upokojenih. Upokojeni imajo ob predpostavki *ceteris paribus* deset odstotkov večjo verjetnost, da bodo udeleženi v VZU kot delovno aktivni v starosti 50–69 let. Sklepamo, da je upokojitev tista sprememba v življenju posameznika, ki šele omogoči udeležbo v oblikah vseživljenjskega učenja. Udeležba v VZU torej nima vloge v procesu upokojevanja, ampak je kvečjemu njegova posledica.

### *Razni dejavniki*

Visoka osebna motivacija za delo v starosti se kaže kot pomemben in relativno močan dejavnik vpliva pri upokojevanju in šibek dejavnik pri odlaganju upokojitve in ohranjanju delovne aktivnosti. Visoko motivirani za tri odstotke bolj verjetno (ob predpostavki *ceteris paribus*) odlagajo upokojitev kot pa ohranjajo delovno aktivnost oz. predčasno zmanjšujejo delovno aktivnost. Posamezniki, ki odlagajo upokojitev imajo višjo motivacijo za delo v starosti od tistih, ki ohranjajo delovno aktivnost. Ugotovitev je pričakovana, saj morajo biti tisti, ki odlagajo upokojitev, seveda pripravljeni delati preko meje za starostno upokojitev. Razumljiva je tudi višja motivacija tistih, ki ohranjajo delovno aktivnost v primerjavi s tistimi, ki jo predčasno zmanjšujejo. Še bolj nazorno sliko kažejo upokojeni. Prisotnost visoke motivacije za delo v starosti pomeni za 28 odstotkov manjšo verjetnost (ob predpostavki *ceteris paribus*), da se bo oseba upokojila v starosti med 50 in 69 let. Obravnavo motivacije



za delo v starosti lahko zaključimo s sklepom o velikem pomenu tega dejavnika pri upokojevanju.

Hitrost upokojevanja je pomembno pogojena<sup>2</sup> z več dejavniki. Hitrejša prehajanje v delovno neaktivnost oz. upokojevanje čez noč je pozitivno povezano z naslednjimi razlogi upokojevanja: zdravstveni razlogi, neustrezni delovni pogoji, želja po upokojitvi in doseženimi pogoji za upokojitev. Jakost koeficientov je relativno močna. Ob predpostavki *ceteris paribus* prisotnost zdravstvenih razlogov za enajst odstotkov poveča verjetnost upokojitve čez noč, prisotnost neustreznih delovnih pogojev za 29 odstotkov, želja po upokojitvi za 17 odstotkov, doseženi pogoji za upokojitev pa za osem odstotkov. Vsi izmed navedenih razlogov zmanjšujejo motivacijo za delo (potiskajo posameznike od dela), kar za posameznika ob izpolnitvi pogojev za pridobitev starostne pokojnine pomeni pridobitev priložnosti za umik iz neustreznih razmer. Kljub temu, da vpliva omenjenih dejavnikov zaradi podatkovnih omejitev nismo mogli opazovati v upokojitvenem modelu, potrjujemo predhodni sklep o pomenu osebne motivacije pri upokojevanju. Pričakovano je tudi močan vpliv neustreznih delovnih pogojev in prisotnost zdravstvenih razlogov.

Na delovno aktivnost v upokojenosti negativno vplivajo: izguba dela, dosežena najvišja starost, zdravstveni razlogi, želja po upokojitvi in doseženi pogoji za upokojitev, pri čemer je jakost njihovega vpliva relativno šibka. Osebe, ki izgubijo delo in pogosto tudi stik s trgom dela, se v starosti zelo težko ponovno aktivirajo. Te osebe torej tudi v upokojitvi po daljšem obdobju delovne neaktivnosti<sup>3</sup> težko najdejo sebi primerno delo. Neustrezni delovni pogoji podobno kot izguba dela predstavljajo pomemben demotivator za delovno aktivnost oz. odvrčilo od dela, saj je v osebami starosti zaradi manjše fleksibilnosti pogosto težko ponuditi druge vrste ali druge rezultate dela. Vpliv dosežene maksimalne upokojitvene starost razumemo tako, da je dejanska starost teh oseb je že tako visoka, da zaradi upada fizičnih sposobnosti pri njih ne gre pričakovati delovne aktivnosti. V primeru zdravstvenih težav v starosti, ne pričakujemo delovne aktivnosti, saj naj bi zaenkrat sistem socialnega in zdravstvenega zavarovanja še zagotavljal zadostno raven socialne varnosti. Posamezniki, ki percipirajo upokojitev kot delovno neaktivnosti, v upo-

2. O smeri povezanosti oz. o vzročni povezanosti lahko govorimo zaradi ustrezno zastavljenih anketnih vprašanj.

3. Dolgotrajna brezposelnost je značilna predvsem za starejše na trgu dela.

kojitvi verjetno ne bodo delali. Relativno močan vpliv razloga doseženih pogojev za upokojitev na manjšo verjetnost delovne aktivnosti v upokojitvi lahko razlagamo kot odraz pokojninskega sistema. Natančneje kot ustrezno postavljene meje delovni aktivnosti v starosti. Pri osebah, ki so kot razlog upokojitve navedli dosežene pogoje za upokojitev, je za 13 odstotkov manj verjetno (pod pogojem *ceteris paribus*), da bodo aktivni v upokojitvi. S podobnim argumentom lahko hipotetično pojasnimo tudi ugotovljen vpliv dosežene maksimalne upokojitvene starosti.

## 6.2 Primerjava z drugimi raziskavami upokojevanja

Ko smo dobili statistično značilne spremenljivke ustrezne pojasnjevalne moči, se vprašamo še o njihovi teoretični sprejemljivosti in ustreznosti z vidika drugih empiričnih raziskav odločanja o upokojitvi v Sloveniji. V Sloveniji šele v zadnjih letih nastajajo študije o upokojevanju (Verbič 2002 in 2004; Ahčan in Polanec 2008; Divjak in Svetin 2008). Večje število študij se osredotoča na vprašanje finančne vzdržnosti pokojninskega sistema v Sloveniji (Kraigher 2005 in 2008; Sambt in Čok 2008; Sambt 2003 in 2004; Verbič, Majcen in van Nieuwkoop 2005) in analize posameznih oblik premoščanja težav, ki čakajo našo pokojninsko blagajno (Vodopivec, Dolenc in Širok 2008). Izpostaviti velja tudi študije, ki v okviru vprašanja upokojevanja analizirajo delodajalsko stran (Pajnkihar 2008; Ograjenšek, Redek in Domadenik 2008; Dimovski in drugi 2008). V nadaljevanju vsebinsko povzemamo študije, ki se dotikajo odločanja o upokojitvi, pri čemer kratko predstavimo uporabljen metodologijo, podatkovne vire in izsledke.

Primerjava s prej predstavljenimi empiričnimi ugotovitvami kaže nizko prekrivanje obravnavanih dejavnikov upokojevanja, zato izsledke predstavljenih študij uporabljamo komplementarno. Izpostaviti velja skladnost ugotovitev o vplivu izobrazbe, spola in starosti (Verbič 2004; Ahčan in Polanec 2008). Ahčan in Polanec (2008) nadalje postavljata zgodnje upokojevanje v odvisnost od šibkih spodbud za nadaljnje delo, pri čemer smo mi ta vidik povezali s prisotnostjo eksternih elementov (socialne) varnosti. Izsledke, ki se nanašajo na vpliv finančnih in premoženjskih dejavnikov razumemo kot komplementarne, saj zaradi podatkovnih omejitev njihovega vpliva nismo mogli preverjati. To velja tudi za dejavnike, ki se nanašajo na delodajalsko stran in so predmet analiz Dimovskega in drugih (2008), Pajnkiharjeve (2008) ter Ograjenškova, Redkova in Domadenikova (2008).

Prvi se je vprašanja o odločanju o upokojitvi v Sloveniji lotil Miroslav

Verbič (2004), ki na osnovi presečnih (angl. *cross sectional*) podatkov Ankete o porabi gospodinjstev za leto 1999 ugotavlja, da v Sloveniji na stopnjo prisotnosti na trgu dela pozitivno vplivajo izobrazba, plača in nadomestilo za brezposelnost, negativno pa starost in spol. Analitični del raziskave izvaja preko analize stopnje prisotnosti na trgu dela, pri čemer ugotavlja vpliv različnih osebnih, finančnih in institucionalnih dejavnikov na upokojevanje. Pri tem uporablja ekonometrična modela kvalitativnega odziva, natančneje linearno regresijo in logit model. Verbič ugotavlja, da v Sloveniji na stopnjo prisotnosti na trgu dela pozitivno vplivajo izobrazba, plača in nadomestilo za brezposelnost, negativno pa starost in spol. Na upokojevanje izmed finančnih dejavnikov najbolj vplivajo dohodki, in sicer predvsem permanentne oblike dohodkov. Nadomestilo za brezposelnost ima v splošnem močnejši učinek kot plača. Za razliko od Ahčana in Polanca (2008) prihaja Verbič do sklepa, da premoženje ne vpliva bistveno na upokojevanje. Med osebnimi dejavniki izstopa predvsem močan vpliv spola, ki se odraža praktično na vseh drugih dejavnikih ter povzroča diferenciacijo v dohodkih in času upokojitve. Ženske se pogosteje kot moški upokojijo predčasno. Po drugi strani je tudi raven dohodkov pri ženskah nižja od ravni dohodkov moških, čeprav je ta diferenciacija pri pokojninah bistveno manjša.

Ahčan in Polanec (2008) raziskujeta verjetnost zgodnjega upokojevanja v odvisnosti od zasnove Slovenskega pokojninskega sistema oz. vpliv načina določanja višine pokojnine na agregirane tokove iz zaposlitve v upokojenost. Pri tem analizirata odvisnost upokojevanja od opcijske vrednosti dela in premoženja iz naslova socialnega zavarovanja, neto plače in posrednih indikatorjev osebnega premoženja: različnih vrst kapitalskih prejemkov in odpravnin. Metodološko se zgledujeta po modelu opcijske vrednosti, kot sta ga oblikovala Coile in Gruber (2001 po Ahčan in Polanec 2008). Pri tem uporabljata združene podatke ZPIZ (dejanski mesečni in letni prejemki iz naslova pokojninskega zavarovanja, datum upokojitve, vrsta pokojnine), Davčne uprave RS (osebni prejemki iz naslova odmere dohodnine), register delovne sile Statističnega urada RS (starost, spol in zaposlitveni status zaposlenih v obdobju 1994–2004) ter podatke popisa nepremičnin. Avtorja ugotavljata, da je zgodnje upokojevanje odraz šibkih spodbud za nadaljnje delo v sistemu pokojninskega zavarovanja, ki se kažejo v aktuarsko nepravičnih pokojninah, in v povečanju plačne neenakosti v obdobju 1987–1993, ki se kaže v visokih pokojninah nizko izobrazjenih delavcev in obratno. Analiza pokaže, da verjetnost upokojitve narašča s pričakovano terjatvijo do

ZPIZ in pada z višino plač. Verjetnost upokojitve se prav tako znižuje z opcijsko vrednostjo nadaljnjega dela, vendar je neposreden učinek majhen. V sistem pokojninskega zavarovanja vgrajene spodbude imajo tako relativno šibak učinek na verjetnost upokojitve, ki je v primerjavi s spremembo v neto plači še enkrat manjši. Slednje je posledica dveh dejavnikov. Prvič – večina variabilnosti (angl. *volatility*) v opcijski vrednosti odpade na račun plač. Drugič – odlašanje upokojitve za eno leto zmanjša posameznikovo premoženje iz naslova socialnega zavarovanja večini oseb, vključenih v vzorec. Zato ne preseneča, da ukrepi povišanja oz. znižanja finančnih spodbud znotraj pokojninskega sistema le malo vplivajo na stopnje participacij starejših v delovni sili. Študija ugotavlja še, da je verjetnost upokojitve bolj izobraženih oseb nižja. Obratno pa zasebno lastništvo povečuje verjetnost upokojitve: lastništvo zemlje in stanovanj (statistično značilen vpliv le za ženske, kar velja tudi za dividende). Osebe, ki so prejele odpravnino ob upokojitvi, se upokojijo prej, saj imajo odpravnine v Sloveniji pogosto vlogo (uporabljajo delodajalci) finančne spodbude k predčasni upokojitvi, ker ne morejo odpuščati starejših.

Divjak in Svetinova (2008) izvajata pregled podatkov ad hoc modula ADS. Poleg podanega pregleda stopenj prisotnosti posameznih skupin delavcev na trgu dela, ki že izpolnjujejo pogoje za upokojitve, ugotavljata, da so se leta 2006 štirje od desetih delovno aktivnih prebivalcev, ki so že izpolnjevali pogoje za upokojitve, odločili za možnost krajšega delovnega časa od polnega oz. za manj kot 36 ur dela na teden. To možnost so v večji meri izrabile ženske kot moški. Med dejavniki, ki bi upokojene pripravili do poznejšega prenehanja delati za plačilo ali dobiček, z desetimi odstotki vodi primernejši delovni čas ali varnejše oz. bolj zdravo delovno okolje, le pet odstotkov pa bi jih vztrajalo pri delu dalj časa, če bi imeli več možnosti za dodatno usposabljanje.

Dimovski in drugi (2008) na vzorcu 123 gospodarskih družb v Sloveniji<sup>4</sup> ugotavljajo, da je zavedanje problematike staranja zaposlenih med slovenskimi podjetji precej prisotno. Nekoliko manj kot polovica (46 odstotkov) podjetij ima izdelan kadrovski načrt upokojevanja svojih zaposlenih. Ta podjetja se tudi bolj kot ostala zavedajo problemov staranja

4. Kriterij vključitve v vzorec je bila registracija družbe v Sloveniji z nad 50 zaposlenimi, ki imajo na svoji spletni strani objavljen elektronski naslov, kar je pomenilo vzorec 1.072 podjetij in stopnjo odzivnosti 11,5 odstotka. Struktura vzorca glede na dejavnosti in regijo, kjer ima podjetje sedež, kaže podobno strukturo, kot je struktura podjetij v celotni populaciji (Dimovski in drugi 2008).

delovne sile. Najnižja stopnja zavedanja je prisotna med podjetji v večinski domači lasti z deležem državnega kapitala, najvišja pa v podjetjih v tuji lasti. Dimovski in drugi (2008) ugotavljajo tudi značilno povezavo med velikostjo podjetja in razvitostjo managementa starostnikov. Več zaposlenih kot ima podjetje, večja je verjetnost, da bo podjetje imelo izdelan kadrovski načrt. V podjetjih s kadrovskim načrtom razmišljajo o uvedbi posebnih programov za starejše zaposlene, intenzivno in samoiniciativno spremljajo spremembe in novosti na področju pokojninske zakonodaje in se tudi bolj kot ostala podjetja soočajo s problemom zaposelnosti delovnih mest. Le 29 odstotkov podjetij si prizadeva zadržati starejše zaposlene in v ta namen izvajajo različne ukrepe, kot so: prerazporeditev/prilagoditev delovnih mest, razbremenitev starejših delavcev (lažje delovne naloge), prilagoditev urnikov, skrb za izvajanje preventivnih zdravstvenih pregledov in dodatne finančne spodbude. Velika večina podjetij (86 odstotkov) ne razmišlja o uvedbi posebnih programov (rekreacija, izobraževanje) za starejše zaposlene; v nasprotju s tem pa velika večina podjetij (78 odstotkov) pozna in v prakso uvaja generacijsko mešane ekipe, večinoma zaradi prenosa znanja od starejših na mlajše zaposlene in manj zaradi razbremenitve starejših delavcev. Dimovski in drugi (2008) zaključujejo, da je eden od razlogov, zaradi katerih ne zadržujejo starejših zaposlenih, nepoznavanje in nerazvitost področja managementa starostnikov, drugi razlog je v stereotipnem razmišljanju v zvezi s starejšimi, ne nazadnje pa so razlog sami starejši zaposleni, ki so se psihološko prilagodili t. i. kulturi zgodnjega upokojevanja. Podjetja predvsem nimajo možnosti za izvajanje ukrepov managementa starostnikov (24 odstotkov), izvajanje tovrstnih ukrepov se podjetjem ne zdi potrebno ali smiselno (21 odstotkov), 25 odstotkov podjetij kot razlog navaja psihofizično nesposobnost starejših za delo, ki bi ga opravljali, preveliko število zaposlenih in pomlajevanje kadrov, ali pa imajo podjetja mlado (21 odstotkov) oz. starejšo delovno silo (12,5 odstotkov).

Pajnikiharjeva (2008) predstavlja izsledke anketne raziskave delodajalskih združenj Slovenije, Avstrije, Hrvaške, Češke republike, Madžarske in Slovaške v letih 2007 in 2008 o zavedanju in vlogi delodajalcev glede aktivnega staranja pri 1283 v raziskavo vključenih podjetjih. Raziskava se osredotoča na prerez stanja (kolikšen del starejših zaposlujejo, kako jim prilagajajo delovno okolje itd.), na merjenje pripravljenosti delodajalcev na novo zaposlovanje starejših in prepoznavanje ovir ter na iskanje ukrepov, za katere delodajalci menijo, da bi pozitivno vplivali na njihov odnos do zaposlovanja starejših. Izsledki so pokazali, da se večja

podjetja in podjetja z visokim deležem starejših delavcev zavedajo, da bodo starejši v prihodnje imeli večjo vlogo na trgu dela in že sprejemajo ukrepe, da bi se prilagodila staranju delovne sile. Vlagajo predvsem v izobraževalne in zdravstvene programe ter v prilagajanje delovnih mest starejšim. Kljub temu pa se bodo majhna in srednje velika podjetja, ki starejših delavcev sploh ne zaposlujejo ali pa ti predstavljajo le majhen delež v njihovem podjetju, s tem izzivom šele spoprijela. V podjetjih se zavedajo vrednosti tako starejših kot mlajših delavcev, a so kljub temu le redko pripravljene na novo zaposliti delavce, ki so stari 55 let in več, kar še posebej velja za majhna in srednje velika podjetja. Pri ovirah za zaposlovanje starejših delavcev delodajalci najpogosteje menijo, da so ti delavci premalo fleksibilni in mobilni ter da se težje prilagodijo novim oblikam organizacije dela. Pomanjkanje primernih kvalifikacij in nepravilen odnos sta še dva pogosta razloga, da se v podjetjih raje odločijo za zaposlitev mlajših delavcev. Raziskava je pokazala, da predstavlja pozitivna diskriminacija starejših delavcev v Avstriji in Sloveniji (visoka stopnja pravne zaščite) najmočnejši negativen vpliv na njihovo zaposlovanje, pa tudi na splošno prispeva k negativnemu odnosu podjetij do starejših delavcev. V številnih podjetjih bi bili pripravljene zaposliti starejše delavce le pod določenimi pogoji, na primer, če bi bil delavec usposobljen ali visoko usposobljen, če bi bilo podjetje deležno olajšav, ali če bi z delavcem lahko sklenili pogodbo o zaposlitvi za določen čas. Po mnenju delodajalcev bi bilo za povečanje novega zaposlovanja in zadrževanje starejših delavcev najpomembnejše, da upokojitvev in zaposlovanje postaneta bolj fleksibilna v smislu prožnega prehoda med aktivno zaposlitvijo in upokojitvijo ter v uvedbi dodatnih finančnih spodbud za različne oblike vseživljenjskega učenja, zdravstvene programe in prilagoditve delovnih mest. Zlasti majhna in srednje velika podjetja si ne morejo privoščiti dragih ukrepov, s katerimi bi ustvarila delovna mesta, primerna starejšim delavcem.

Nekoliko bolj pesimistično sliko stanja podajajo Ograjenškova, Redkova in Domadenikova (2008) na podlagi raziskave stališč slovenskih delodajalcev do starejših delavcev na vzorcu 1615 slovenskih podjetij z več kot tremi zaposlenimi. Poleg tega je bila raziskava usmerjena še v identifikacijo neprostovoljnih (t. i. *push*) in prostovoljnih (t. i. *pull*) dejavnikov, ki vplivajo na zaposlovanje starejših delavcev v podjetjih, in dejavnikov, ki vplivajo na pripravljenost delodajalcev za zaposlovanje posameznikov, ki so že dosegli zakonsko določeno starostno mejo za upokojitvev. Izsledki raziskave kažejo, da med slovenskimi podjetji ni

statistično značilnih razlik glede naklonjenosti zaposlovanju oz. aktivnemu iskanju starejših delavcev (med 50 in 64 letom) glede na velikost podjetja, ali starosti in izobrazbe respondenta, ki so sodili bodisi med vršni management ali v kadrovske službe. Večina podjetij zaposli le zelo majhen delež starejših delavcev, še manj podjetij pa aktivno išče nove zaposlene v starostni skupini 60–64 let. Glede stališča delodajalcev do zadrževanja zaposlenih, ki so že izpolnili pogoje za pridobitev starostne pokojnine, je dobra polovica podjetij (59 odstotkov) izkazala pripravljenost zadržati to skupino zaposlenih v okviru rednega delovnega razmerja tudi preko zakonsko določene starostne meje za pridobitev starostne pokojnine. Velika večina podjetij (83 odstotkov) bi bila pripravljena vplačevati dodatno pokojninsko zavarovanje zaposlenim, če bi bilo to podjetju priznано kot davčna olajšava.

V naslednjem poglavju upoštevajoč predstavljena empirična spoznanja razmišljamo o možnih in smiselnih smereh ukrepanja, ki bi zagotovile usklajeno podaljševanje delovne aktivnosti starejših delavcev.





## 7 Priporočila ekonomsko-socialnim politikam

Predvideno zmanjševanje obsega delovno aktivnega prebivalstva, ki je poleg demografskega razvoja posledica delovanja številnih drugih družbenih dejavnikov, ne predstavlja nepremostljive ovire. Tako rezultati naše empirične analize kot praksa v tujini ponujajo kar nekaj zaključkov, ki jih lahko oblikujemo kot izhodišče oblikovanju priporočil ekonomski in socialni politiki v Sloveniji. Združujoč spoznanja empiričnega dela in pregleda drugih empiričnih študij predstavimo ovire večji delovni aktivnosti starejših delavcev in podajamo priložnosti za ukrepanje, upoštevajoč marsikatero pozitivno izkušnjo v tujini. Nato v zadnjem delu poglavja glede na predstavljena izhodišča ovrednotimo trenutne smeri razvoja politik na obravnavanem področju v Sloveniji, ki so zajete v programskem dokumentu »Ukrepi za spodbujanje aktivnega staranja« (Vlada RS 2010).

V nadaljevanju podajamo priporočila za ekonomsko-socialno politiko, razvrščenimi v štiri skupine: parametri sistema pokojninskega zavarovanja, fleksibilnost dela in delovnih razmerij, permanentno izobraževanje in osebni dejavniki. Pri vsakem področju ukrepanja predstavimo implikacije, ki izhajajo iz naših empiričnih ugotovitev, ter jih nato dopolnimo z zaključki drugih študij. Upoštevajoč predstavljen nabor ukrepov, usmerjenih v podaljševanje delovne aktivnosti, nato evalviramo nabor vladnih ukrepov, podan z akcijskim programom »Ukrepi za spodbujanje aktivnega staranja« (Vlada RS 2010), ki obsega spremembo pokojninske zakonodaje, ureditev malega dela, ustrezno intenziviranje in osredotočanje obstoječih mehanizmov APZ, širitev obstoječih izobraževalnih programov in informacijske kampanje.

Ugotavljamo, da so vladna prizadevanja na področju aktivnega staranja ustrezno usmerjena, vendar zapostavljajo nekatere pomembne elemente. Vprašanje zdravja starejših delavcev je v vladnem programu veliki meri vezano na vprašanje informiranosti javnosti in delodajalcev, kar sicer predstavlja pomemben korak v prizadevanjih, vendar nikakor avtomatično ne zagotavlja pozitivnih učinkov. Predstavljena strategija poudarja oblike (subvencioniranega) izobraževanja in usposabljanja v

okviru obstoječih mehanizmov, katerih učinkovitost pa je bila v nekaj primerih vprašljiva. Pogrešamo tudi prisotnost neposrednih dohodkovnih spodbud tako delavcem kot delodajalcem (v manjši meri to obstaja v okviru nekaterih ukrepov APZ) za podaljševanje delovne aktivnosti oz. zadrževanje delovne sile in prestrukturiranje v smislu prilagajanja delovnih mest starejši delovni sili. V nobeni točki pa strategija ne odpira vprašanja omogočanja boljših in več možnosti izbire starejšim delavcem in spodbujanje fleksibilnosti v odnosu poklicno-zasebno.

## 7.1 **Ovire daljšemu vztrajanju na trgu dela in priložnosti podaljševanja delovne aktivnosti**

### *Spremembe parametrov sistema pokojninskega zavarovanja*

Empirično podprta ugotovitev, da se starejši pri prehajanju v delovno neaktivnost odzivajo na parametre pokojninskega sistema, nas vodi do sklepa, da pri spodbujanju delovne aktivnosti v starosti ne moremo mimo spreminjanja parametrov sistema pokojninskega zavarovanja. To je navadno primarni fokus sprememb socialnih politik, vendar še zdaleč ne predstavlja edine in celovite rešitve. Soočene z nalogo reforme pokojninskega sistema, z vprašanjem dviga povprečne upokojitvene starosti oz. z vprašanjem podaljševanja delovne aktivnosti se države tipično odzovejo s tremi skupinami ukrepov (Ahčan in Polanec 2008; Hakola 2002):

- z dvigom statutarne upokojitvene starosti oz. s spremembami v pogojih upravičenosti do oblik zgodnjega upokojevanja,
- z opuščanjem oblik zgodnjega upokojevanja in
- z uvajanjem ali dvigovanjem mejnih spodbud, usmerjenih k odloženemu upokojevanju, oz. z zmanjševanjem spodbud zgodnjega upokojevanja.

Na motivacijo starejših delavcev za vztrajanje v delu lahko torej vplivamo preko parametričnih sprememb sistema socialnega zavarovanja – največkrat preko dviga starostnih pogojev in preko sprememb finančnih spodbud upokojevanja. Ugotovili smo, da se z naraščanjem (absolutne) starosti zmanjšuje verjetnost ohranjanja delovne aktivnosti po 50. letu oz. povečuje verjetnost upokojitve. Šibek je tudi vpliv dosežene delovne dobe na odlaganje delovne aktivnosti in na upokojitev. Nadalje se ženske v starosti 50–69 let verjetneje upokojijo kot moški. Ob ugotovitvi, da Slovenci še vedno relativno mladi prehajamo v delovno neaktivnost,

in že izpostavljenih prednostih, ki jih prinaša podaljševanje delovne aktivnosti, lahko logično sklepamo o smiselnosti dviga upokojitvene starosti. Ob veljavnem postopnem zviševanju upokojitvene starosti in šibkih finančnih spodbudah za daljše »delo« bo treba razmisliti o odločnejših posegih v pokojninsko reformo. Učinke dviga statutarne upokojitvene starosti na primeru Slovenije ugotavlja tudi Statistični urad RS (2008, 50). Ker imajo (finančne) spodbude v okviru sistema socialnega zavarovanja v Sloveniji relativno šibak učinek na verjetnost upokojevanja, Ahčan in Polanec (2008, 21–22) zagovarjata, da predstavlja edino učinkovito politiko neposreden dvig upokojitvene starosti. K tej rešitvi se nagiba tudi Združenje delodajalcev Slovenije (Pajnkihar 2008, 7). V skupino parametričnih sprememb sistema pokojninskega zavarovanja sodi tudi izenačevanja upokojitvenih pogojev za moške in ženske. Empirični izsledki so pokazali na pomembno vlogo spola pri prehajanju v delovno neaktivnost. Na smiselnost izenačevanja starostnih pogojev po spolu kažejo tudi simulacije, izračuni in trendu v EU (Chawla, Betcherman in Banerji 2007), kažejo. Glede na empirične ugotovitve zato tudi sami izpostavljammo ta ukrep kot primeren za podaljševanje povprečne delovne aktivnosti v starosti.

Spreminjanje parametrov pokojninskega sistema naj stimulira odlaganje upokojitve. Nestimulativna naravnost sistema se kaže tako, da je starost šibko pozitivno povezana z odlaganjem upokojitve, kar razumemo kot neustrezno zastavljene starostne meje (oz. višine bonusa) za pridobitev bonusa k pokojnini. Nadalje, po dopolnitvi starostne meje za upokojitev je bolj verjetno, da bodo ženske podaljševale delovno aktivnost v formalni sferi dela in odlagale upokojitev, moški, ki še želijo delati, pa se bodo verjetneje upokojili in verjetneje opravljali delo za plačilo ob prejemanju starostne pokojnine. Opisane povezave razumemo v smislu, da se v obstoječem sistemu ženskam, ki še želijo delati, bolj splača formalno podaljševati delovno aktivnost. Moškim na drugi strani, pa se bolj splača upokojiti in delati v neformalni sferi. O neustrezno določeni starostni meji, do katere je še primerna delovna aktivnost v starosti pa sklepamo na podlagi močnega vpliva razloga doseženih pogojev za upokojitev in dosežene maksimalne upokojitvene starosti na manjšo verjetnost delovne aktivnosti v upokojitvi.

Pomanjkanje spodbud za podaljševane delovne aktivnosti ugotavljajo tudi druge študije, saj dokladni sistem trenutno malo ali sploh ne spodbuja odlaganja delovne aktivnosti. Verbič (2004, 90) na osnovi ugotovljenega osrednjega vpliva permanentnih oblik dohodkov na upo-

kojevanje ugotavlja, da ni mogoče razbrati posebnih institucionalnih spodbud, ki bi posameznike motivirale k odlaganju odločitve o upokojitvi v prihodnost, še posebej po doseženi zakonsko določeni upokojitveni starosti. Pri tem izpostavlja predvsem problematičnost pribitkov, ki stimulirajo posameznika k odložitvi o upokojitvi, saj so regresivni in omejeni. Vprašljiva je tudi zadostnost progresije pri odbitkih. Drugi dejavniki, ki vplivajo na šibko motivacijo posameznika po odlaganju odločitve o upokojitvi, so: (1) blagi pogoji za pridobitev pravic (relativno nizka minimalna in polna upokojitvena starost), (2) visoka nadomestitvena stopnja pokojnin in (3) uvedba nekaterih novih pravic za upokojence. Poleg tega Verbič (2004, 90) ugotavlja še, da ima tudi nadomestilo za brezposelnost v Sloveniji močan vpliv na stopnjo prisotnosti na trgu dela oz. na odločanje o upokojevanju. Ahčan in Polanec (2008, 21–22) zavzemata podobno stališče. Spodbude slovenskega sistema invalidskega in pokojninskega zavarovanja imajo relativno šibak učinek na verjetnost upokojitve. Še enkrat večji učinek naj bi imele spremembe v neto plači, do katerih pride na račun upokojitve.

Tako nizka nadomestitvena stopnja ob upokojitvi, kot tudi finančne koristi ob podaljševanju delovne aktivnosti po določeni starosti pozitivno vplivajo na pripravljenost delavcev za podaljševanje njihove delovne aktivnosti, zato bi bilo treba naravnati parametre pokojninskega sistema tako, da se »delo v starosti splača«. Trenutni pokojninski sistem v Sloveniji sicer do določene mere – oz. marginalno glede na ugotovitve Verbiča (2004) – spodbuja delno podaljševanje delovne aktivnosti. Pokojninski načrti tretjega stebra nedvomno spodbujajo podaljševanje zavarovanja in posredno tudi podaljševanje delovne aktivnosti, v dokladnem sistemu pa je običajno motivacija delavcem bistveno manjša, še posebej, če je nadomestitvena stopnja ob upokojitvi relativno visoka.<sup>1</sup> Način odmerjanja pokojnine v javnem pokojninskem sistemu z vidika pribitkov in odbitkov od pokojninske osnove naj bi bil bolj progresiven in navzgor manj omejen. Alternativno predstavlja uvedba korekcij bonusov in malusov ali pa uvedba varčevalnih računov (Vodopivec, Dolenc in Širok 2008).

Vendar je pretirano osredotočanje na parametrične oz. finančne ukrepe upokojevanja problematično, saj ti ne uravnavajo neposrednih temveč posredne dejavnike vpliva upokojevanja. Finančni razmislek je pri oblikovanju odločitve o upokojitvi resda pomemben, vendar pogo-

1. V tem primeru je oportunitetna izguba upokojitve relativno nizka.

sto ni vodilni dejavnik, temveč predstavlja le omejitev, ki določa, ali si nekdo lahko privoščiti umik s trga dela v času, ko si to pač želi iz razlogov, ki z denarjem niso povezani. Haider in Louhran (2001) ter Hirsch (2003) tako zaključujejo, da imajo politike, ki poskušajo vplivati na finančno vrednost dela za starejše oz. na finančne spodbude, usmerjene k vztrajanju na delovnem mestu, zato manjši učinek na ponudbo dela znotraj te populacije kot npr. politike, usmerjene v nedelarne vidike dela. Tudi v Sloveniji več kot polovica še delujočih delovno aktivnih prebivalcev, ki bi sicer že lahko zapustila delovna mesta, ne vztraja pri delu zaradi finančnih razlogov (Divjak in Svetin 2008, 5 in 6). Seveda to ne pomeni, da navedeni ukrepi nimajo nobene vrednosti, temveč jih je treba kombinirati z ostalimi ukrepi.

### **Izboljšanje fleksibilnost dela in delovnih razmerij**

Najprej ponovimo, katere naše empirične ugotovitve se nanašajo na pomen fleksibilnost dela in delovnih razmerij pri podaljševanju delovne aktivnosti. Prvič, delovna aktivnost starejših poteka pretežno v neformalnih oblikah zaposlitev ter da postane delež formalno zaposlenih po 61. letu oz. 65. letu pravzaprav zanemarljiv. Drugič, močna je tudi povezanost sektorja kmetijstva in oblik zaposlitev, za katere je značilna ohlapnosti (odsotnost) delovnega razmerja, z delovno aktivnostjo v upokojenosti. Obratno se pomanjkanje fleksibilnosti pri naravi in organizaciji dela odraža v verjetnejšem upokojevanju modrih ovratnikov v starosti 50–69 let ter pri močni povezavi upokojitvenega razloga *neustrezni delovni pogoji* z upokojitvijo čez noč. Predčasno zmanjševanje delovne aktivnosti je na drugi strani povezano z oblikami zaposlitve, za katere je značilna ohlapnost (odsotnost) delovnega razmerja, nizka integriranost v trg dela oz. visoka možnost uveljavljanja osebnih preferenc pri upokojevanju ali trajnost oz. kakovost (trajnost) delovnega razmerja.

Država naj se poleg procesa spreminjanja obstoječega pokojninskega sistema tako intenzivneje ukvarja z ustvarjanjem širšega nabora za delavce bolj sprejemljivih alternativ v procesu prehajanja v delovno neaktivnost in z informiranjem starejših delavcev. S tega stališča se zdi, da naj bi se politike bolj ukvarjale s širšimi institucionalnimi strukturami tako blaginjskih kot proizvodnih režimov z namenom oblikovanja delovnih karier skozi življenjski cikel posameznika (Esser 2005, 34–35). Ker raznolikost poti upokojevanja ne izvira samo iz širokega nabora pogledov na parcialne dejavnike upokojevanja, temveč tudi iz razlik pri pristopih posameznikov do dela in življenja (nasploh) v okviru razmer

v domačem okolju, naj bi javne politike z ustvarjanjem alternativ širile možnosti izbire v procesu prehajanja v delovno neaktivnost in preko nefinančne oblike podpore upokojitvenemu odločanju omogočiti lažje in bolj osnovane odločitve. Ustvarjanje širšega nabora bolj sprejemljivih alternativ v procesu prehajanja v delovno neaktivnost naj poteka na več medsebojno povezanih področjih: povečevanje fleksibilnosti odnosa poklicnega in zasebnega življenja, povečevanje fleksibilnosti dela in izboljšanje fleksibilnosti finančnega konteksta upokojevanja.

Širjenje alternativ v procesu prehajanja v delovno neaktivnost in ustvarjanje fleksibilnosti nedvomno zahteva bistveno višjo preglednost sistema pokojninskega zavarovanja. V potrebi po večji preglednosti je treba prednostno poskrbeti za sistematično informiranje bodočih prejemnikov pokojnin z namenom sprejemanja za posameznika pozitivnih odločitev v okviru razširjenih alternativ upokojevanja in v smislu, kakšen prihodek lahko pričakujejo v okviru različnih upokojitvenih scenarijev. To področje je bilo v Sloveniji do sedaj povsem zanemarjeno. Na odločanje o upokojitvi namreč vpliva veliko dejavnikov, ki so izven sfere neposrednega vpliva socialnih politik. Nanje lahko socialna politika vpliva posredno preko omogočanja boljših možnosti izbire in odločanja posameznikov. Razne oblike svetovanja in informiranja delodajalcev in drugih akterjev odvrtačajo posameznike od tveganih odločitev, povezanih z upokojitvijo. Gre za informacije v zvezi s posameznikovim finančnim stanjem in možnimi preferencami glede časa upokojitve (Brothers 2003) oz. o informacijah o razpoložljivih finančnih instrumentih, ki zmanjšuje vlogo finančnega stanja pri odločanju o upokojitvi (Chawla, Betcherman in Banerji 2007, 40).

Empirični izsledki v delu, ki obravnava obseg delovne aktivnosti v starosti in prisotnost neformalne zaposlenosti, nedvomno kažejo na potrebo po širjenju in prenosu priložnosti podaljševanja delovne aktivnosti v formalno sfero dela, pri čemer bi veljalo razmišljati o »sproščanju« delovne, pokojninske in davčne ureditve na področju (malega) dela za posameznike, ki v starosti želijo delati. Nadalje bi veljalo spodbujati delodajalce, da bodo bolj naklonjeni uvajanju prožnejših pogojev dela (delo za krajši delovni čas in delo s skrajšanim delovnim časom) in načelom prilagajanja delovnega mesta zaposlenim. Kot pomembna skupina ovir se kaže tudi nizka fleksibilnost postopkov zaposlovanja, kar je nujno potrebno v pogojih dinamične ekonomije. Delodajalci menijo, da je za povečanje novega zaposlovanja starejših najpomembnejše, da upokožitev in zaposlovanje starejših delavcev postaneta bolj fleksibilna.

Prožen prehod med aktivno zaposlitvijo in upokojitvijo bi starejšim delavcem in podjetjem omogočil, da bi kar najbolj izkoristili sposobnosti in znanje starejših delavcev.

Tuje raziskave in prakse tudi govorijo o smiselnosti povečevanja fleksibilnosti dela. Friedberg (2007) in Centre for Research into the Older Workforce (2004) v študijah ugotavljata, da so starejši bolj naklonjeni alternativnim, tj. bolj fleksibilnim oblikam zaposlitve. Evropska komisija omenjeni pogled razširja še s konceptom prožne varnosti in dodaja, naj bo pri tem zagotovljena varnost individualnemu delavcu, ob hkratnem zagotavljanju fleksibilnosti podjetjem, pri ustvarjanju novih delovnih mest (European Commission 2008c, 4). Še posebej bolj izobraženi starejši bi bili pripravljeni v primeru fleksibilnega aranžmaja (npr. delo za polovični delovni čas) podaljšati delovno aktivnost tudi po doseženih (minimalnih) pogojih za upokožitev. Centre for Research into the Older Workforce (2004) ugotavlja, da starejši želijo več fleksibilnosti pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. Večina (78 odstotkov) starejših delavcev namreč razmišlja o opravljanju takšne ali drugačne oblike dela po upokojitvi. Polovica bi se jih odločila za delo s krajšim delovnim časom ali za priložnostna dela, tretjina pa za prostovoljne oblike dela. Vendar pa bi jih le okoli desetina izbrala zaposlitev za poln delovni čas. Če bi pokojninski (in plačno-davčni) sistem omogočal oz. spodbujal alternativne zaposlitve ob doseženih minimalnih pogojih, bi to spodbudilo vsaj del starejših, da bi ostali vsaj delno zaposleni (in bi tako dalj časa prispevali v pokojninski sistem), hkrati pa bi lahko že izkoriščali zagotovljene pravice iz pokojninskega zavarovanja. Država lahko vodi pot k širši interpretaciji fleksibilnega dela (Hirsch 2003, 15):

- s povečevanjem pozornosti za potrebe tistih delavcev s spreminjajočimi se življenjskimi okoliščinami ali spremenjenimi potrebami po oskrbi, vključno s posvečanjem pozornosti promoviranja primerov posameznikov s tovrstnimi potrebami;
- z usmerjenim spreminjanjem zakonodaje v smeri oblikovanja univerzalne pravice po delu s krajšim delovnim časom ali s fleksibilnim urnikom dela, kar bi bilo seveda ustrezno obravnavano na strani delodajalcev;
- z bolj neposrednim oblikovanjem načinov zagotavljanja prejemkov v obdobju prehajanja med polno zaposlenostjo in polno delovno neaktivnostjo, ki bi omogočili finančno vzdržne fleksibilne oblike.

Slovenski delodajalci so načelno pripravljeni podaljševati delovno ak-

tivnost starejšim delavcem. Tako študija srednje- in vzhodnoevropskih delodajalcev (Pajnkihar 2008) kot podobna študija Ograjenškove, Redkove in Domadenikove (2008) kažeta na načelno pripravljenost slovenskih delodajalcev podaljševati delovno aktivnost starejših delavcev. Navsezadnje vidijo delodajalci številne pozitivne lastnosti starejših delavcev. Na prvih treh mestih so izpostavili predvsem delovne izkušnje starejših zaposlenih, njihovo zvestobo podjetju ter sposobnost vodenja oz. mentorstva (Pajnkihar 2008). Raziskava Ograjenškove, Redkove in Domadenikove (2008) je identificirala druge prednosti starejših: večjo pripravljenost na trdo delo, zanesljivost, večjo skrbnost, profesionalnost, kompetence odločevalca, lojalnost in integriteta. Do podobnih ugotovitev prihajajo tudi tuje raziskave. Glede na ankete v ZDA so starejši delavci bolj zanesljivi in usposobljeni ter imajo primernejši odnos do dela (Lahey 2005). Podobno ugotavljajo Dalen in drugi (2006) v študiji štirih evropskih držav, da so starejši bolj zanesljivi, predani delu in imajo več družbenih spretnosti.

Vendar so na strani delodajalcev s podaljševanjem delovne aktivnosti v starosti so še vedno povezani številni zadržki, na katere lahko z informiranjem vpliva socialna politika. Splošno, t. i. kontekstualno oviro, predstavlja pomanjkljivo zavedanje o posledicah staranja prebivalstva za delodajalce, kar je značilno predvsem za manjša podjetja. Upošteva-joč ugotovitve nekaterih kvalitativnih študij (Vickerstaff in drugi 2004), da kontekst upokojevanja, znotraj katerega se odloča posameznik, najprej oblikujejo delodajalci oz. zakonodaja, se poraja vprašanje, kako veliko oviro predstavlja pomanjkljivo zavedanje delodajalcev o posledicah, ki jih ima za delodajalce zapuščanje starejše delovne sile v kontekstu staranja prebivalstva. Glede na ugotovitve Dimovskega in drugih (2008) ter Pajnkiharjeve (2008) to velja predvsem za mala podjetja, ki pa v Sloveniji predstavljajo večino. Podobno stanje ugotavlja Hirsch (2003) za Veliko Britanijo. Po drugi strani se večja podjetja in podjetja z visokim deležem starejših delavcev v obravnavanih državah srednje in vzhodne Evrope že zavedajo, da bodo starejši v prihodnje imeli pomembnejšo vlogo na trgu dela in se temu proaktivno prilagajajo. Širok nabor pristopov k informiranju delodajalcev, razvit v Nemčiji, predstavlja Gabi Troeger-Weiß (2003).

Oviro predstavljajo tudi stališča delodajalcev, do vprašanje delovne produktivnosti in smiselnosti vlaganja v človeški kapital starejših delavcev. V strokovni literaturi so dobro dokumentirani številni stereotipi delodajalcev do starejših delavcev, predvsem v zvezi s produktivnostjo



starejših delavcev (Chawla, Betcherman in Banerji 2007). Ne glede na to, da povezava med starostjo in produktivnostjo ni jasna oz. nedvoumna, se zdi, da imajo delodajalci o tem relativno jasno stališče. V zvezi s stereotipi je problematično predvsem to, da ti pogosto vodijo k sam-izpolnjujočim se prerokbam, ki lahko vodijo k pospeševanju odločitev za zgodnejše upokojitve (Hilton in von Hippel 1996 v Dalen in drugi 2006, 18). Drugo oviro predstavlja pogosto prisotno stališče, da je bolj vredno vlagati v usposabljanje in izobraževanje mlajših delavcev, ker bodo ti ostali v podjetju dalj časa. Vendar študije kažejo ravno obratno (Hirsch 2003, 15); delavci, starejši od 50 let, so v povprečju zaposleni pri istemu delodajalcu skoraj dvakrat daljše obdobje kot zaposleni v starostni skupini 25–49 let. Glede na pričakovano trajanje zaposlitve pri enem delodajalcu ima tako vložek v izobraževanje ali usposabljanje starejših celo daljše obdobje, v katerem se lahko investicija povrne.

Blažjo obliko ovir predstavljajo (ne)upravičene percepcije delodajalcev glede lastnosti starejše delovne sile – predvsem fleksibilnosti, zaposljivosti in kvalificiranosti, ki se glede na pravno ureditev bolj ali manj očitno izražajo. Ovire, ki jih pri zaposlovanju starejše delovne sile vidijo delodajalci, lahko razvrstimo na percepirano: (1) manjšo fleksibilnost, (2) manjšo zaposljivost, kamor lahko posredno vključimo še nižjo stopnjo kvalificiranosti starejših in (3) percepcijo, da starejši za podjetja pomenijo večji strošek dela, kar se v veliki meri veže na pravno varstvo starejših delavcev. Pajnikiharjeva (2008) npr. navaja, da so Slovenski delodajalci kot glavni razlog, da zaposlujejo le mlajše kandidate, navedli, da od starejših niso prijeli prijav na razpisano delovno mesto (v 42 kar odstotkih).

Na drugem in tretjem mestu sta razloga, da politika podjetja ni zaposlovati starejših, ali pa starejši, ki se je prijavil na razpisano delovno mesto, ni imel ustreznih kvalifikacij (15 odstotkov). Povprečen rang ovir zaposlovanja starejših slovenskih podjetij se v bistvu ne razlikuje veliko od povprečnega ranga srednjeevropskih podjetij, vključenih v raziskavo, z razliko, da je ovira »starejši zaposleni za podjetje pomeni večji strošek dela« v povprečju na 3., v Sloveniji pa na 7. mestu. Vendar pa bi bila slovenska podjetja v 54 odstotkih pripravljena zaposliti starejšega delavca, če bi bil ta visoko usposobljen ali če bi lahko z njim sklenili pogodbo za določen čas oz. če bi za to zaposlitev dobili subvencijo oz. bi jim bila priznana davčna olajšava. Pogojno pripravljenost delodajalcev na zaposlovanje starejše delovne sile, ki bi lahko kazala na prisotnost (ne)upravičenih percepcij, ugotavljajo tudi Ograjenškova, Redkova in

Domadenikova (2008), ugotovitve Dimovskega in drugih (2008) pa kažejo bolj pesimistično podobo.

Pomembno področje ukrepanja torej predstavlja vzpostavitev pogojev odkritega nasprotovanja starostni diskriminaciji, čeprav izkušnje držav kažejo, da ima zgolj zakonodaja proti starostni diskriminaciji omejen učinek na ukoreninjena stališča in zaposlitvene strukture, ki postavljajo starejše v manj ugoden položaj pri delu (Hirsch 2003, 12). Vendar lahko antidiskriminacijska zakonodaja tvori jedro bolj splošnih pristopov vlade k promociji pozitivnih stališč in praks do starejših delavcev. Tako bi tudi dali jasen signal, da je treba ta problem jemati resno. Navsezadnje, kot ugotavljata Divjak in Svetinova (2008, 5 in 6), se starejši ljudje, ki so v delovnem okolju opaženi in ocenjeni pozitivno, redkeje odločajo za zgodnji odhod iz dela. Glede na ugotovitve, da starejše ženske manj verjetno zapustijo zaposlitev za poln delovni čas, če imajo relativno dobro zaposlitev (Lissenbourgh in Smaeton 2003), bi tudi politike oz. ukrepi, usmerjeni v izboljševanje relativnega položaja žensk na delovnem mestu, verjetno prispevali k »zadrževanju« delovne sile.

Pripravljenost delodajalcev dejansko ukrepati v smeri zaposlovanja starejših delavcev je primarno vezana na finančni pogoje. Tu je treba opozoriti na relativno visoko nadomestitveno razmerje (Verbič 2004, 93; Vodopivec, Dolenc in Širok 2008), ki sicer res zmanjšuje splošno neenakost v družbi, vendar pa močno bremeni gospodarstvo. Glede na rezultate tistih raziskav, ki ugotavljajo, da je produktivnost starejših manjša, Vodopivec in Dolenc (2008) predlagata, naj bi imeli delodajalci možnost to dejstvo upoštevati pri določitvi plače starejših oseb. V Sloveniji še vedno večina kolektivnih pogodb zagotavlja določen dodatek za dolžino delovne dobe, kar (ob ugotovljeni manjši produktivnosti starejših) zmanjšuje konkurenčnost starejših delavcev. Če bi bil poleg drugih ekonomskih dejavnikov plače pomemben dejavnik tudi produktivnost delavca, potem bi bila stimulacija delodajalcev za zaposlovanje starejših bistveno drugačna kot v obstoječem sistemu. Pajnikiharjeva (2008, 12) nadalje ugotavlja, da so podjetja do sedaj prejela malo javnih pomoči za uvajanje zdravstvenih programov, prilagajanje delovnih mest glede na starost oz. ukrepov za obdržanje starejše delovne sile. Zlasti majhna in srednje velika podjetja si ne morejo privoščiti dragih ukrepov, s katerimi bi ustvarila delovna mesta, primerna starejšim delavcem. Zaenkrat ne obstaja veliko programov pomoči, pa še ti so pogosto odvisni od sredstev iz Evropskega socialnega sklada in drugih virov financiranja,

zato se delodajalci zavzemajo za uvedbo in povišanje subvencij, davčnih olajšav in podobnih ukrepov. Študija Ograjenškove, Redkove in Domenikove (2008, 5) pa je npr. pokazala, da bi bila velika večina podjetij pripravljena vplačevati dodatno pokojninsko zavarovanje, če bi bilo to priznано kot davčna olajšava podjetju.

Bolj kot v produktivnosti starejših delavcev vidijo delodajalci problem v višini njihovih plač oz. posredno v pravni zaščiti starejše delovne sile. Pajnkiharjeva (2008, 9) izpostavlja, da delodajalci niso mnenja, da starejši sami pričakujejo višjo plačo zaradi svoje starosti, ampak vidijo oviro v zakonodaji, ki določa višjo plačo na račun starosti oz. delovne dobe. Zanimivo je tudi, da delodajalci ne menijo, da je produktivnost starejših nižja kot produktivnost njihovih mlajših kolegov in da bi bila ovira njihova bolj pogosta odsotnost z dela. Posredno se je kot ovira in pglavitni razlog, da podjetja ne želijo zaposlovati starejših delavcev, torej izkazala pravna zaščita starejših delavcev. Tudi primerjalne analize Svetovne banke in OECD kažejo, da so bolj fleksibilne oblike zaščite delavcev povezane z višjimi stopnjami participacije v delovni sili. Zmanjševanje stroškov zaposlovanja in odpuščanja ter spodbujanje fleksibilnih oblik pogodbenih razmerij bi lahko prispevalo k večjemu priroku delavcev na trg dela. Ti tipi reform imajo pozitiven vpliv na participacijo tistih skupin, ki se na trgu dela srečujejo s številnimi ovirami: ženske, starejši in mladi (Chawla, Betcherman in Banerji 2007, 104). V to kategorijo uvrščamo tudi spoznanje, da lahko pozitivna diskriminacija starejših delavcev tudi negativno vpliva na njihovo zaposlovanje in na splošno prispeva k negativnemu odnosu podjetij do starejših delavcev (Dalen in drugi 2006). Podobno ugotavljata tudi Ahčan in Polanec (2008), da je plačni sistem v Sloveniji problematičen, ker ne spodbuja zaposlenih, da bi delali dlje, in zvišuje ceno dela. Zagotavljanje socialne varnosti iz naslova delovnega razmerja je v Sloveniji glede na EU primerjalno visoko. V tujini je plačilo za delo v veliko večji meri »očiščeno« stroškov iz dela, ki se vežejo na osebne razmere delavca. Dodatno težavo predstavlja dejstvo, da je v Sloveniji delo obremenjeno z najvišjo skupno prispevno stopnjo v Evropi. Skupna prispevna stopnja (delodajalcev in delojemalcev) za pokojninsko zavarovanje znaša 38,2 odstotkov in je najvišja med državami članicami EU.

Poleg zviševanja zaposljivosti posameznikov naj bodo spremembe politik usmerjene tudi v spodbujanje in finančno pomoč pri prilagajanju delovnih mest. V teh okvirih bo treba iskati rešitev na izpostavljen izziv spodbujanja podaljševanja delovne aktivnosti modrih ovratnikov,

pri čemer bo treba komplementarno vključevati še sistematično skrb za zdravje in možnosti preusposabljanja. Dokazi, da sposobnost za delo upada s starostjo, so nekonsistentni in nasprotujoči zaradi vpliva intervenirajočih spremenljivk. Pomemben mediator (tj. intervenirajoča spremenljivka) je nedvomno delovno mesto oz. delo, ki ga posameznik opravlja (Centre for Research into the Older Workforce 2004). Dokazi s Finske kažejo, da lahko ustrezno oblikovana delovna mesta in pozornost poklicnemu zdravju pri ljudeh v starosti med 40. in 50. letom pomembno zmanjša učinke fizičnih sprememb na zaposljivost posameznikov. V luči različnih okoliščin, ki jih narekuje narava dela, je za delodajalce ključno vprašanje, kako vkomponirati razvijajoče se kompetence zaposlenih, ko se ti starajo. Slepota vztrajanje na rigidnih formulacijah zahtev delovnega mesta oz. na delovnih specifikacijah naj bo premoščeno (1) z iskanjem načinov premeščanja oz. kariernih premikov delovne sile z nalog, ki so pretežno fizične narave, v bolj administrativna dela in (2) z restrukturiranjem opisov delovnih mest v smeri ustvarjanja dodatnih priložnosti za mentorstva in druge svetovalne naloge, potencialno na osnovi pogodbenega dela ali dela za krajši delovni čas, kar bi omogočilo starejšim delavcem, da uporabljajo svoje izkušnje, ne da bi nujno nadaljevali s svojimi izvršnimi odgovornostmi (Hirsch 2003, 43).

Zavedanje problema posledic staranja prebivalstva in preventivno ukrepanje sta v ozadje dodatno potisnjena zaradi trenutno neugodnih gospodarskih razmer, ki delodajalce »napačno spodbujajo« k izrabljanju upokojevanja kot mehanizma doseganja fleksibilnosti delovne sile. V pogojih gospodarske stagnacije ali recesije so delodajalci spremenili prednostna načela vlaganj. Oziroma, kot ugotavljata Gold in Bratton (2003), podjetja v pogojih gospodarske stagnacije ali recesije namesto filozofije kadrovskega managementa (angl. *human resource management*), ki je povezana z vlaganjem v kadre, hitro prevzamejo logiko planiranja kadrov (angl. *human resource planning*) oz. številčnega prilagajanja kadrovske strukture. V tem kontekstu postane upokojevanje kot najmanj boleč kanal doseganja fleksibilnosti delovne sile zanimiva možnost, saj omogoča prelaganje stroškov presežne delovne sile na državo. ZPIZ v obdobju recesije zaznava močno povečanje števila zahtevkov po izračunu pokojnine, ki so jih vložila podjetja, ki to potem uporabljajo kot sredstvo prepričevanja in informiranja zaposlenih. Poleg tega so po mnenju delodajalcev finančne spodbude, zlasti za majhna in srednje velika podjetja, prenizke, da bi se ta lahko uspešno spoprijela z izzivom staranja svoje delovne sile (Pajnkihar 2008, 11).

Zadnje področje ustvarjanje širšega nabora bolj sprejemljivih alternativ v procesu prehajanja v delovno neaktivnost predstavlja izboljševanje fleksibilnosti finančnega konteksta upokojevanja. Večja fleksibilnost v kombiniranju prejemkov iz dela in pokojnine bi finančno omogočila številnim ljudem, da bi zapustili redne zaposlitve, ne da bi se jim bilo treba polno upokojiti. Eno od možnosti predstavlja sprememba pokojninskih pravil oz. upoštevanja delovne dobe pri izračunu višine pokojnine. In sicer tako, da se minimizira »kaznovanje« za prehod na slabša, manj plačana in/ali manj zahtevna delovna mesta. Še bolj radikalen predlog spodbude starejših delavcev, da ostajajo zaposleni in delajo s skrajšanim delovnim časom, pa bi bil davčni ukrep v obliki davčne olajšave starejšim od 60 let, ki so opravili prehod na dela s krajšim delovnim časom. Čeprav finančne spodbude same po sebi pogosto niso dovolj za spreminjanje upokojitvenega ravnanja, lahko tovrstne spodbude predstavljajo jasen signal delodajalcem in delojemalcem, da vlada spodbuja tiste, ki so se pripravljene namesto polne upokojitve postopoma umakniti s trga dela (Hirsch 2003, 31). Primeren korak v tej smeri bi predstavljala tudi morebitna uvedba sistema varčevalnih računov (Vodopivec, Dolenc in Širok 2008) in spodbujanje povečevanja deleža zasebnih ali vzajemnih zavarovalnih shem (Ivanjko 2008). Z uvajanjem teh mehanizmov bi verjetno vplivali tudi na spremembo dojemanja prispevkov za pokojninsko zavarovanje; aktivna generacija jih ne bi več razumela kot obdavčitev, temveč kot varčevanje za starost. Takšen način povzroča tudi drugačno ravnanje zavarovancev, saj se ti pogosto še vedno skušajo izogibati njihovem plačevanju (Verbič 2004).

### **Permanentno izobraževanje**

Na vlogo, ki bi jo lahko imelo permanentno izobraževanje pri podaljševanju delovne aktivnosti v starosti, v naši empirični analizi posredno kaže ugotovitev, da so v upokojitvi aktivni predvsem zaposleni pri sebi, saj jim širina (in uporabnost) znanj in izkušenj, ki izhajajo iz narave njihovega dela, omogoča delo po upokojitvi oz. pozno v starost. O pomenu ukrepanja v prid zviševanja zaposljivosti starejših sklepamo tudi na osnovi empirične ugotovitve o pomembnosti trenutne »vpetosti v delo« za ohranjanje delovne aktivnosti v starosti. Za osebe, ki niso polno vpete v delo, je bolj verjetno, da po 50. letu ne bodo ohranjale delovne aktivnosti. Delavci, ki so šibko vpeti v trenutno delo, v starosti težje ohranjajo stik s trgom dela, saj jim številni dejavniki otežujejo polno integracijo v delo. V tem kontekstu predstavljajo investicije v člo-

veški kapital ustrezen mehanizem, ki zagotavlja višjo raven vezanosti posameznika na trg dela. Tudi izguba dela v starosti je med drugim povezana z neustrezno strukturo znanj in kompetenc, kar predstavlja dodaten argument v prid pomena usposabljanja starejših in permanentnega izobraževanja.

Ukrepi povečevanja participacije starejših v delovni sile torej ne bodo uspešni brez pripravljenosti delodajalcev, da odločneje ukrepajo na področju zviševanja zaposljivosti posameznikov. Ukrepi za podaljševanje delovne kariere ne morejo zaživeti brez aktivne podpore in zavezanosti delodajalcev k vzajemnemu razvijanju in kreativni uporabi talentov starejših delavcev (Hirsch 2003). Ker lahko delodajalci povečujejo participacijo obstoječe delovne sile preko (1) uvajanja internih ukrepov ali (2) z zaposlovanjem zunanje delovne sile, to na področju proizvodnih režimov pomeni: (1) ustvarjanje delovnih mest, posebno takšnih, ki nudijo bolj sprejemljive in primerne delovne pogoje za starejše delavce, in (2) intenzivno spodbujanje zaposljivosti ali ponovno zaposljivost (angl. *re-employability*) delavcev preko zagotavljanja ambicioznejšega preusposabljanja oz. intenziviranja vlaganj v človeške vire in njihov razvoj (Dalen in drugi 2006, 18).

Trenutna stopnja zaposljivosti starejših in pripravljenosti delodajalcev, da bi odločneje ukrepali na tem področju, sta občutno prenizki in predstavljata pomembno oviro podaljševanju delovne aktivnosti. Kot v svojem poročilu za Slovenijo opozarja Evropska komisija (European Commission 2006b, 5), predstavljajo poseben problem nižje kvalificirani starejši delavci v tistih industrijskih branžah, ki se bodo soočile s prestrukturiranjem, ki nujno potrebujejo investicijo v človeški kapital z vidika vseživljenjskega učenja. Kot ugotavljajo Dimovski in drugi (2008), velika večina podjetij (86 odstotkov) ne razmišlja o uvedbi posebnih programov (rekreacija, izobraževanje) za starejše zaposlene. Ugotovitve Pajnkiharjeve (2008) so bolj optimistične. Dobra polovica podjetij v Sloveniji (55 odstotkov), ki zaposluje pet odstotkov ali več starejših delavcev, že sprejema ukrepe, da bi se prilagodila staranju delovne sile. Vlagajo predvsem v izobraževalne in zdravstvene programe in delovna mesta prilagajajo starejšim (Pajnkihar 2008, 5), pri čemer si podjetja sicer želijo dodatnih finančnih spodbud za usposabljanje in izobraževanje ter za druge oblike vseživljenjskega učenja, namenjene starejšim zaposlenim (prav tam, 12). Tovrstna podpora bi bila dobrodošla zlasti za podjetja, ki zaposlujejo manj usposobljene delavce pod manj ugodnimi zaposlitvenimi pogoji. Zanimivo je, da so številna podjetja, ki so preje-

mniki pomoči na osnovi Zakona o delnem povračilu nadomestila plače, s prejemanjem pomoči zavezana k izobraževanju in usposabljanju delavcev na čakanju. Vendar se je, kot ugotavlja Urad RS za makroekonomske raziskave in razvoj (2010, 3), to izvajalo v precej v skromnem obsegu.

Priložnosti za ukrepanja delodajalcev (znotraj podjetja) proti trenutno nizki zaposljivosti starejših se kažejo v prilagoditvi in širitvi programov izobraževanja in usposabljanja ter managerskih praks. Podatki kažejo na to, da se dostop do izobraževanja in usposabljanja dramatično znižuje s starostjo zaposlenega. Po podatkih je v EU Slovenija, poleg Avstrije, nordijskih držav in Združenega kraljestva, tista, kjer se v zadnjih štirih letih življenjskega cikla še izobražujejo (nad 10 odstotkov), medtem ko je v večini držav ta delež pod pet odstotkov. Vodopivec in Dolenc (2008) ugotavljata, da imajo mlajši zaposleni v povprečju boljše in modernejše znanje, medtem ko starejši običajno ne ali pa v manjši meri ne nadgrajujejo svojega znanja. Vseživljenjsko učenje in spodbujanje tako delodajalcev kot tudi (starejših) zaposlenih po stalnem nadgrajevanju znanja bi torej zagotavljalo močan preskok pri zaposljivosti starejših. Podjetja v prihodnje – ob omejenih migracijskih tokovih ali odsotnosti možnosti selitve proizvodnje na tuje – namreč ne bodo imela druge možnosti kot razširiti programe izobraževanja in usposabljanja ter jih prilagoditi potrebam starejših delavcev. S tem naj sovпада tudi sprememba pristopov k managementu v smeri zagotavljanja maksimizacije prispevka diverzificirane delovne sile (Chawla, Betcherman in Banerji 2007). Lissenbourgh in Smaeton (2003) ugotavljata še, da bi politike, usmerjene v izboljševanje spretnosti starejših delavcev, in pomoč pri ohranjanju njihovega položaja v poklicni hierarhiji starejše verjetno spodbudile tudi k pogostejšemu vstopanju v fleksibilne oblike zaposlitev kot prehodnemu obdobju pred upokojitvijo.

### ***Vpliv na spreminjanje osebnih dejavnikov***

Ukrepi usmerjeni v podaljševanje delovne aktivnosti naj bodo usmerjeni tudi na povsem individualni raven, saj je raziskava pokazala, da je motivacijo za delo v starosti relativno močan dejavnik pri upokojevanju, želja po upokojitvi pa je negativno povezana z delom v upokojenosti. V to kategorijo umeščamo tudi sposobnost prilagajanja na spremembe in pripravljenost za vseživljenjsko učenje. Pajnkiharjeva (2008) namreč ugotavlja, da so v podjetjih prepričani, da je potrebna sprememba v miselnosti in odnosu starejših delavcev. Starejši delavci naj bi postali do-

vzetnejši za nove oblike organizacije dela, nove ideje in druge novosti ter bolj fleksibilni in mobilni. Na tem nivoju je smiselno sistematično in ciljno usmerjeno prizadevanje k poskusom spreminjanja družbenih stališč, vrednot in navad.

Pomembno področje ukrepanja predstavljajo prizadevanja za izboljšanje zdravstvenega statusa delavcev oz. premoščanje zdravstvenih težav starejših delavcev, saj se pripravljenost za delovno aktivno starost poveča, če starejši ostajajo zdravi. Podobno kot naši empirični izsledki tudi številne tuje študije (npr. Lissenbourgh in Smaeton 2003; Vickerstaff in drugi 2004) ugotavljajo, da ljudje z zdravstvenimi težavami prej zapuščajo trg dela, kar velja posebno za slabše plačano moško delovno silo, pri kateri je predčasna upokojitvev prej posledica nesposobnosti nadaljevati z delom kot pa pozitivna odločitev. Vprašanje je torej, kako generalno preprečiti preveliko iztrošenost določenih skupin delavcev, ki bo s podaljševanjem delovne aktivnosti toliko bolj izrazita, in kako spodbujati kulturo preventivne skrbi za osebno zdravje. Ker ima tu primarno vlogo tudi narava dela, nas zanima tudi, kako spodbuditi delodajalce pri tem, da bi delovna mesta v večji meri prilagajali delavcu. Za spodbujanje zaposljivosti starejših je treba torej zagotoviti sistem, ki bo starejšim zagotavljal zdravje v pozni starosti, hkrati pa jim prepuščal odločitve o njihovi delovni aktivnosti po doseženih minimalnih pogojih brez negativnega vpliva v primeru podaljševanja delovne aktivnosti (Chawla, Betcherman in Banerji 2007). Poleg tega bi veljalo, kot ugotavljata Lissenbourgh in Smaeton (2003), intenzivirati razvoj politik in praks, ki bi pomagale ljudem z zdravstvenimi težavami, da ostanejo na delovnem mestu. Kot primer navajata npr. rotiranje delovnih mest in rehabilitacijske programe. Tovrstne iniciative so usmerjene k ljudem, ki so zaposleni in se soočajo z zdravstvenimi težavami, oz. so usmerjene v preventivo v smislu preprečevanja izgub dela bodisi z organiziranjem pravočasnih medicinskih intervencij ali s pomočjo reorganizacije zaposlitve, da se minimizira vpliv zdravstvenih težav na delovno uspešnost in učinkovitost.

Razdelek o priložnostih za ukrepanje delodajalcev lahko zaključimo s predstavitvijo izsledkov študije srednje- in vzhodnoevropskih delodajalcev (Pajnkihar 2008). Slovenski delodajalci kot najbolj pomembno spodbudo vidijo možnosti bolj fleksibilnih kombinacij upokojitve in zaposlitve, na drugo mesto pa so uvrstili finančne spodbude države oz. davčne olajšave ali oprostitve prispevkov v primeru novega zaposlovanja starejših.



Že na tretjem mestu pa je prepričanje delodajalcev, da so določene spremembe potrebne tudi v obnašanju starejših delavcev. Predstavitve ovir in priložnosti podaljševanja delovne aktivnosti nadaljujemo s kratko predstavitvijo vladnega predloga »Ukrepev za spodbujanje aktivnega staranja in njegovo evalvacijo«.

## **7.2 Prizadevanja vlade pri reševanju izzivov staranja prebivalstva**

Ukrepi vlade na področju reševanja izzivov staranja prebivalstva se pripravljajo in rešujejo v okviru več področnih zakonov. Pregled načrtovanih ukrepov je podan z akcijskim programom »Ukrepi za spodbujanje aktivnega staranja« (Vlada RS 2010). V nadaljevanju najprej povzemamo bistvene značilnosti predlaganih skupin ukrepov akcijskega programa, ki jih nato vrednotimo na osnovi izpostavljenih smernic, ki naj usmerjajo podaljševanje delovne aktivnosti. Evalvacija predlaganih ukrepov je zgolj načelna, saj so zakonodajni predlogi še predmet pogajanj med socialnimi partnerji. Poleg tega so učinki ukrepov v veliki meri odvisni od kakovosti njihovega izvajanja. Za analizo uporabljamo dokument Generalnega sekretariata vlade Republike Slovenije, objavljen 22. maja 2010.

Ukrepi vlade na področju reševanja izzivov staranja prebivalstva so urejeni v pet področij. Prvi sklop predstavlja spreminjanje pokojninske zakonodaje. V okviru drugega sklopa obravnavamo malo delo in osebno dopolnilno dela. Omenjena sklopa sta predmet ločenih področnih zakonov, pri čemer je nova pokojninska zakonodaja še v postopku sprejema. Akcijski načrt »Ukrepi za spodbujanje aktivnega staranja« pa razvršča ukrepe v tri skupine: ukrepe, namenjene starejšim brezposelnim, ukrepe, namenjene starejšim zaposlenim osebam, in ukrepe za spreminjanje odnosa delodajalcev ter široke javnosti do starejših oseb. V nadaljevanju kratko predstavljamo posamičen sklop ukrepov.

Brezposelnim namenjeni ukrepi predvidevajo intenziviranje, dvig kakovosti storitev ZRSZ in jasnejšo usmerjenost obstoječih ukrepov aktivne politike zaposlovanja za ciljno skupino starejših od 45 let. Med ključnimi programi za hitrejšo aktiviranje starejših brezposelnih so vključevanje v javna dela, subvencioniranje zaposlitev, programi pomoči pri iskanju zaposlitve, institucionalno usposabljanje in uvajanje v delo pri delodajalcu, subvencioniranje samozaposlitve ter predvideno zaposlovanje starejših brezposelnih v preostale programe aktivne politike zaposlovanja. Lahko bi rekli, da starejši brezposelni s tem vladnim

predlogom postajajo prednostna ciljna skupina aktivne politike zaposlovanja.

Starejšim zaposlenim osebam namenjeni ukrepi zajemajo ukrepe usposabljanja in izobraževanja ter ukrepe za izboljševanje delovnih razmer, zdravja pri delu in prilagoditev pri delu. Večja usposobljenost in konkurenčnost starejših zaposlenih bo zasledovana preko naslednjih projektov MŠŠ: izobraževanje po programu *Most do izobrazbe* za manj izobražene odrasle, ki se želijo še izobraževati; program *Izzivi podeželja* je namenjen manj izobraženim odraslim, pretežno prebivalcem podeželja, za pridobitev temeljnih spretnosti in novih znanj. Tretji izobraževalni program je *Računalniška pismenost za odrasle*. V to skupino ukrepov sodijo tudi obstoječi programi APZ: *Znanje uresničuje sanje*; izvajanje zakona o delnem povračilu nadomestila plače, ki določa, da se morajo delavci, napoteni na začasno čakanje, usposabljati vsaj 20 odstotkov časa, ko so na začasnem čakanju na delo za usposabljanje; *Izobraževanje in usposabljanje za konkurenčnost in zaposljivost*; *Usposabljanje za večjo zaposljivost temeljnih veščin (ključnih kompetenc)* za zaposlene v mikro in malih podjetjih ter za zaposlene v podjetjih, ki so upravičeni do subvencij v skladu z Zakonom o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa. V to skupino ukrepov sodi še *Spodbujanje hitrejšega prilagajanja podjetji in zaposlenih z job rotation* (tudi krožno zaposlovanje) in mentorskimi shemami. *Mentorske sheme* so zasnovane kot program s poudarkom na izmenjavi in prenosu znanja, spretnosti in izkušenj med zaposlenimi. Poseben poudarek je namenjen tudi medgeneracijskemu prenosu znanja, kompetenc in informacij. Trenutno je v okviru mentorskih shem v pripravi program mentorstva. Namen programa *Job rotation* je razvijanje in nadgrajevanje profesionalnih veščin zaposlenih v podjetjih ter sočasno usposabljanje brezposelnih, ki nadomestijo zaposlene v podjetju v času njihove odsotnosti. Zaposlenega, ki se izobražuje ali usposablja, nadomesti brezposelna oseba, ki je ustrezno usposobljena ali v fazi pridobivanja ustreznih veščin. V navedenih programih si akcijski načrt prizadeva predvsem za povečanje števila udeležencev, starejših od 45 let.

Med ukrepe usposabljanja in ozaveščanja sodi promocija kulture preventive in zdravja pri delu, ki se v veliki meri nanaša na Akcijski načrt na področju varnosti in zdravja pri delu za obdobje 2009–2012. Akcijski načrt sestavlja več sklopov. Prvi je promocija kulture preventive, ki obsega vključevanje varnosti in zdravja pri delu v izobraževanje na vseh ravneh, kampanje varnosti in zdravja pri delu, vzpostavitev sistema certificira-

nja podjetij na področju varnosti in zdravja pri delu in ozaveščanje delodajalcev o koristih, ki jih prinaša visoka raven varnosti in zdravja pri delu. Drugi sklop je namenjen spodbujanju pretoka znanja in informacij preko financiranja raziskav in različnih oblik razširjanja informacij. Tretji sklop pa predstavljajo aktivnosti predstavljanja poslovne koristi, ki jih delodajalcem prinaša dobro urejen sistem varnosti in zdravja pri delu v podjetju.

V okviru sklopa ukrepov, namenjenih starejšim zaposlenim, je predvidena tudi preučitev uvedbe kvot za zaposlovanje starejših. Kvote bi glede na opredeljena merila opredelile obvezen delež zaposlenih starejših v posameznem podjetju. Podjetja, ki se ne bi želela vključevati v kvotni sistem ter s tem v obvezni delež, pa bi odvajala določen mesečni znesek v novoustanovljeni sklad, iz katerega bi se izvajalo usposabljanje in izobraževanje starejših oseb s ciljem večje zaposljivosti in konkurenčnosti.

Tretji sklop ukrepov cilja na spreminjanje odnosa delodajalcev ter široke javnosti do starejših oseb preko promocije zaposlovanja starejših. Gre za sklop horizontalnih ukrepov spodbujanja aktivnega staranja. V omenjeni sklop sodita komunikacijska strategija in izvedbeni načrt ZRSZ za promocijsko kampanjo zaposlovanja starejših, ki bosta usmerjeni v ozaveščenost delodajalcev do zaposlovanja starejših, večjo usposobljenost zaposlenih na Zavodu RS za zaposlovanje za svetovanje starejšim iskalcem zaposlitve, v informacijske kampanje za mala in srednja podjetja, v vpliv na ozaveščenost širše javnosti do starejših v družbi ter v ukrepe izboljšane samopodobe starejših. Predvidena je še Izdelava promocijsko-didaktičnega pripomočka »Veseli in ustvarjalni v tretjem življenjskem obdobju«, ki ga pripravlja Andragoški center Slovenije.

Področje osebnega in dopolnilnega dela je že urejeno z Zakonom o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno. Zakon ureja dela posameznikov, ki sami opravljajo dela pomoči v gospodinjstvu in njim podobna dela, nabirajo in prodajajo gozdne sadeže in zelišča ter opravljajo druga manjša dela, pod pogojem, da posebni predpisi ne določajo drugače. Na tem področju se Ministrstvo za delo zavzema za spodbujanje razvoja osebnega dopolnilnega dela predvsem na področjih, kjer ne obstajajo druge možnosti legalnega opravljanja dejavnosti. Ministrstvo proučuje tudi možnosti razširitve nabora dejavnosti, ki se izvajajo na humanitarnem in neprofitnem področju.

Sprejet je že Zakon o malem delu. Malo delo je v zakonu opredeljeno kot plačano začasno, občasno delo ali trajnejše časovno omejeno delo

študentov, dijakov in upokojenih oseb v obsegu največ 672 ur v koledarskem letu, plačilo za opravljanje tega dela pa v koledarskem letu ne sme presežati višine minimalne letne plače v Republiki Sloveniji iz preteklega leta. Malo delo ohranja fleksibilen značaj, ki ga ima sedaj študentsko delo na trgu dela. Opravljalo se bo preko napotnic in brez dodatne administracije. Delodajalec bo celoten znesek plačila, ki bo poleg plačila dela vključeval tudi prispevek za socialne blagajne in dajatev od malega dela, nakazal organizaciji za posredovanje malega dela, ta pa bo odvedla prispevke in dajatve prejemnikom. Po ocenah bo uvedba možnosti opravljanja malega dela za upokojence pozitivne učinke, saj bodo imeli možnost legalnega opravljanja plačanega dela, ne da bi to vplivalo na njihove že pridobljene pravice iz pokojninskega zavarovanja.

Modernizacija pokojninske zakonodaje predvideva naslednje vsebinske spremembe in ukrepe. Prvič, ukrepe, ki bodo pripomogli k večanju deleža zavarovancev v celotnem prebivalstvu, podaljševanje aktivnega obdobja vsakega posameznika in k ohranjanju ustreznega razmerja med aktivnim in upokojenim prebivalstvom. Drugič, ukrepe za povečanje spodbud za daljše ostajanje v aktivnosti. Tretjič, ukrepe za razširitev pokritosti z obveznim zavarovanjem na občasna in začasna pogodbeno dela. Četrto, spodbujanje večjega vključevanja v dodatno pokojninsko zavarovanje (večje vključenosti in višjih vplačil premij). In petič, transparentnost pokojninskega sistema (razdeliti pravice iz pokojninskega sistema na pravice iz vplačanih prispevkov in pravice, ki so socialne narave in se ne izplačujejo iz plačanih prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje).

Upoštevajoč smernice podaljševanja delovne aktivnosti, izvedene iz predstavljenih empiričnih ugotovitev, ugotavljamo, da so vladna prizadevanja na področju aktivnega staranja ustrezno usmerjena, vendar zastavljajo nekatere pomembne elemente. Na tem mestu se ne ukvarjamo z vprašanjem uspešnosti in učinkovitosti izvajanja obstoječih mehanizmov (programov APZ, oblik izobraževanja in usposabljanja ter obstoječe zakonodaje), temveč preverjamo in vrednotimo, ali idejna zasnova predlaganih sprememb in ukrepov reševanja izzivov staranja prebivalstva odpravlja dejavnike, ki predstavljajo grožnjo podaljševanju delovne aktivnosti, in ali ukrepa na področjih, kjer obstajajo priložnosti spreminjanja obstoječega stanja.

Predstavljeni nabor vladnih ukrepov v principu obsega spremembo pokojninske zakonodaje, ureditev malega dela, ustrezno intenziviranje in osredotočanje obstoječih mehanizmov APZ, širitev obstoječih izo-

braževalnih programov in informacijske kampanje. Na tej točki predpostavljamo, da bo vlada gospodarski krizi navkljub zagotovila dovolj sredstev za učinkovito izvajanje predvidenih ukrepov. Večja neznanka je pripravljenost socialnih partnerjev za odločnejše ukrepanje na tem področju. To bo v danih razmerah bolj potrebno, kot je bilo leta 1999 ob predhodni reformi pokojninskega sistema. Razvodenelost predlaganih ukrepov, pomanjkljiva implementacija in počasnost pri izvajanju ukrepov v danih razmerah ne dopuščajo popravnih izpitov. Glede na to, da so pogajanja s socialnimi partnerji o spremembi pokojninske zakonodaje še v polnem zamahu, lahko le optimistično predpostavimo, da bo sprememba ustrezno uredila parametre, ki bodo institucionalno prispevali k podaljševanju delovne dobe, in parametre motiviranja podaljševanja delovne aktivnosti.

V podanem predlogu ukrepov je vprašanje zdravja starejših delavcev v veliki meri vezano na vprašanje informiranosti javnosti in delodajalcev, kar sicer predstavlja pomemben korak, vendar nikakor avtomatično ne zagotavlja pozitivnih učinkov. Ker informiranje še zdaleč ne pomeni avtomatičnega prenosa znanj in informacij, kaj šele spreminjanja vsakodnevnih praks, predpostavljamo, da gre tu šele za prvi korak vlade. Vsakodnevne prakse delavcev so pogosto odvisne od razmer pri konkretnem delodajalcu in od konkretnega dela, pri delodajalcih pa od gospodarskih razmer oz. razmer v branži. S tega vidika je jakost učinka pristopa, ki temelji izključno na informiranju, vprašljiva. Bolj verjetno je, da bo tovrsten pristop uspešen pri informiranju o vplivu staranja prebivalstva, postopnem umikanju predsodkov, spreminjanju percepcij do starejših delavcev in zniževanju starostne diskriminacije tako v širši družbi kot pri delodajalcih.

Predstavljena strategija daje velik poudarek na oblikah (subvencioniranega) izobraževanja in usposabljanja ter dopolnjevanja znanj v okviru obstoječih mehanizmov. Tu se zato primarno zastavlja vprašanje dejanske uspešnosti in učinkovitosti tovrstnih programov, saj Urad RS za makroekonomske analize in razvoj (2010) že jasno opozarja na probleme, ki se pojavljajo pri implementaciji ukrepov na trgu dela v obdobju ekonomske krize. Ker je prav od načina izvajanja odvisno, v kolikšni meri bo upoštevano načelo »od spodaj navzgor« in kako osredotočeni so posamezni ukrepi, na tej točki tega ne moremo presojati.

Pogrešamo prisotnost neposrednih dohodkovnih spodbud tako delavcem kot delodajalcem (v manjši meri to obstaja v okviru nekaterih ukrepov APZ) za podaljševanje delovne aktivnosti oz. zadrževanje de-

lovne sile in prestrukturiranje v smislu prilagajanja delovnih mest starejši delovni sili. Še vedno ostaja odprto vprašanje stroškovne obremenjenosti dela. Ravno tako strategija poleg zakonodaje, ki že opredeljuje oz. bo v kratkem uredila področje dopolnilnega in malega dela, ne predvideva ničesar konkretnega v smeri spodbujanja in integriranja tovrstnih oblik dela trenutno neaktivnemu starejšemu prebivalstvu.

Vladna strategija v nobeni točki ne odpira vprašanja omogočanja boljših in več možnosti izbire starejšim delavcem ter spodbujanja fleksibilnosti v odnosu poklicno-zasebno. Ker so finančni in zavarovalniški instrumenti bolj ali manj tržno pogojeni, je na nek način razumljivo tudi, da finančni kontekst še nima fleksibilnosti, ki bi si jo morda želeli oz. jo v tujini že poznajo. Predvsem pa pogrešamo povečanje transparentnosti vseh oblik socialnega zavarovanja. Vendar tu ne mislimo na urejenost področja kot takega, temveč na razumljivost sistema povprečnemu posamezniku in razpoložljivosti informacij. Te naj bi bile hitro dosegljive, razumljive in uporabne z vidika odločanja posameznikov pri upokojevanju.

Bolj zaskrbljujoče je, da sta trenutna hitrost in intenzivnost odzivanja družbenih akterjev premalo intenzivni in tako prihaja do zamujanja pri izkoriščanju že tako kratkega časovnega obdobja med 2010–2020 (odvisno od projekcij), ki še omogoča dovolj zgodne in manj »boleče« posege v obstoječi sistem. Gospodarska kriza, ki je nastopila jeseni 2008, namreč zaostruje že tako neugodno sliko, ki jo kažejo predstavljene projekcije prebivalstva in ključnih gospodarskih in fiskalnih kazalcev. Trenutne vrednosti gospodarskih parametrov so namreč slabše od izhodiščnih oz. predvidenih vrednosti v predstavljenih projekcijah, tako gre pričakovati, da bodo posledice staranja prebivalstva verjetno nastopile prej in bodo izražene v večjem obsegu.

## 8 Sklep

Namen raziskave je predstaviti, kako lahko v Sloveniji uresničimo podaljševanje delovne aktivnosti. V prvem delu raziskave na osnovi predstavitve projekcij demografskega razvoja in njenih posledic na makro (država), mezo (delodajalci) in mikro (starejši zaposleni) ravni ter obstoječega formalnega okvira, ki uravnava prehajanje v delovno neaktivnost, argumentiramo podaljševanje delovne aktivnosti kot najprimernejši mehanizem reševanja izzivov, ki jih prinaša staranje prebivalstva. V drugem – empiričnem delu se nato osredotočamo na empirično analizo izhodov s trga dela oz. poti prehajanja iz delovne aktivnosti v delovno neaktivnost. Nadalje identificiramo dejavnike vpliva na delovno aktivnost starejših delavcev in na osnovi ocen regresijskim modelov za posamezne faze v procesu prehajanja v delovno neaktivnost ugotovljamo značilnost njihovega vpliva. Na tej osnovi, upoštevajoč posebnosti Slovenije, podajamo nabor smiselnih ukrepov podaljševanja delovne aktivnosti starejših delavcev. Nazadnje glede na izoblikovana izhodišča evalviramo predlog »Ukrepov za spodbujanje aktivnega staranja« (Vlada RS 2010), ki predstavlja akcijski načrt vlade na področju aktivnega staranja.

V empirični analizi uporabimo dva pristopa. Z bivariatno grafično predstavitvijo preučujemo, kako se s starostjo spreminja položaj starejših delavcev na trgu dela in opazujemo prehajanje posameznih skupin delavcev v delovno neaktivnost. Tu nas zanima pogostost pojavljanja starejših v posameznih stanjih, ki obstajajo v prehodu iz delovne aktivnosti v delovno neaktivnost ter v katerih segmentih trga dela v starosti pogosteje poteka delovna aktivnost. Za potrebe določitve dejavnikov, ki vplivajo na prehajanje v delovno neaktivnost, uporabljamo regresijsko analizo. Za posamezne vzajemno izključujoče se faze prehajanja v delovno neaktivnost oblikujemo logistične regresijske modele in z njimi ocenjujemo, kateri dejavniki statistično značilno vplivajo na verjetnost pojavljanja v posamezni fazi prehajanja v delovno neaktivnost. V deskriptivnem delu analize uporabljamo podatke »Ankete o delovni sili«, za potrebe regresijske analize pa podatke ad hoc modula »Prehod z dela

v upokojitev«. Glede na kompleksnost procesa prehajanja v delovno neaktivnost in na številnost ter raznolikost dejavnikov upokojevanja in omejitev, ki izhajajo iz razpoložljivih podatkov, v analizo komplementarno vključujemo izsledke drugih empiričnih študij s tega področja v Sloveniji.

Uvodoma ugotavljamo, da predstavlja podaljševanju delovne aktivnosti prebivalstva najustreznejši način omilitve učinkov staranja prebivalstva in družbenih trendov, ki so vplivali na prisotnost zgodnjega upokojevanja. Demografski trendi bodo še naprej povzročali staranje prebivalstva. Poleg tega v Sloveniji še vedno obstajajo številni dejavniki, ki spodbujajo starejše zaposlene k zgodnjemu upokojevanju in odvrtačajo delodajalce od »zadrževanja« starejše delovne sile. Kombinacija demografskih trendov in pomanjkanja spodbud podaljševanja delovne aktivnosti starejših negativno vpliva na ekonomski položaj države, delodajalcev in posameznikov. Vprašanje dviga participacije starejših delavcev v delovni sili tako postavimo za osrednjo dilemo v prizadevanjih za omilitve problemov staranja prebivalstva in kot osrednji raziskovalni problem.

Preko predstavitve izhodov s trga dela oz. poti prehajanja iz delovne aktivnosti v delovno neaktivnost pokažemo, da Slovenci prehajajo med delovno neaktivne zgodaj in v največkrat »čez noč« iz polne delovne aktivnosti v delovno neaktivnost. Delovna aktivnost majhnega dela starejših pa večinoma poteka v neformalnem sektorju. Delovna aktivnost starejših je pretežno povezana z neformalnimi oblikami zaposlitev. Pri višji starosti se zaradi upada redne zaposlitve povečuje sorazmerni delež samozaposlitev in občasnih zaposlitev, delovna aktivnost starejših pa se omeji pretežno na kmetijstvo in pomoč na družinski kmetiji in v družinskem podjetju, znižuje se delež poklicev belih in zvišuje delež modrih ovratnikov. Glede na tip delodajalca pri starejših delavcih prevladuje zasebni sektor. Pri prehajanju v delovno neaktivnost obstajajo pomembne razlike med redno zaposlenimi, občasno zaposlenimi in samozaposlenimi; med zaposlenimi v javnem in zasebnem sektorju in manj očitno še med belimi in modrimi ovratniki ter strokovnjaki. Redno zaposleni se v zgodnji starosti (do 65. leta) razmeroma hitro in v celoti prelijejo med delovno neaktivne brez vključevanja v neformalno zaposlenost. Občasno zaposleni ostajajo polno zaposleni tudi po 60. letu, njihovo upokojevanje pa je postopnejše. Samozaposleni prehajajo med upokojene najpočasneje in ostajajo v celotnem starostnem razponu delovno aktivni znotraj prehodnih oblik zaposlitev. Zaposleni v zasebnem



sektorju v primerjavi z zaposlenimi v javnem sektorju prehajajo med upokojene pri nižjih starostih in opravijo ta prehod postopneje oz. v širšem starostnem razponu. Ugotavljamo tudi, da beli ovratniki preidejo iz formalne zaposlitve v delovno neaktivnost čez noč in v celoti do starosti 65 let. Strokovnjaki v primerjavi z belimi ovratniki začnejo prehajati pozneje in v daljšem starostnem razponu. Modri ovratniki se iz formalne zaposlitve umaknejo hitro in do 60. leta starosti, vendar jih velik delež nadaljuje prehodno zaposlitev.

V naslednjem koraku preko logistične regresije pozornost usmerimo k identifikaciji dejavnikov, ki vplivajo na proces prehajanja v delovno neaktivnost. Ugotavljamo, da je obseg delovne aktivnosti v starosti pred upokojitvijo povezan s spremenljivkami starost, spol, st. urbanizacije, tip zaposlitve, sektor zaposlitve, dosežena delovna doba, visoka motivacija za delo v starosti in trajanje zaposlitve pri zadnjem delodajalcu. S tem, da je oseba v starosti 50–69 let upokojena, se statistično značilno povezujejo starost, spol, univerzitetna izobrazba, tip zaposlitve, dosežena delovna doba, odsotnost visoke motivacije za delo v starosti. Verjetnost upokojitve čez noč je statistično značilno povezana s starostjo, spolom, tipom zaposlitve, starostjo ob upokojitvi, obdobjem upokojevanja in prisotnostjo naslednjih razlogov upokojitve: zdravstveni razlogi, neustrezni delovni pogoji, želja po upokojitvi in doseženi pogoji za upokojitev. Delovna aktivnost v upokojitvi pa je značilno povezana s spolom, tipom zaposlitve, poklicem strokovnjaka, dejavnostjo v sektorju kmetijstva, starostjo ob upokojitvi in prisotnostjo naslednjih upokojitvenih razlogov: izguba dela, dosežena najvišja upokojitvena starost, zdravstveni razlogi, želja po upokojitvi in doseženi pogoji za upokojitev. Nadaljna vsebinska analiza vpliva posameznih dejavnikov znotraj obravnavanih faz prehajanja v delovno neaktivnost razkriva, da številni dejavniki upokojevanja odražajo preteklo in sedanje delovanje pokojninskega sistema. Spremembe teh parametrov bi pripeljale do predvidljivih sprememb procesa prehajanja v delovno neaktivnost. Drugič, obseg dela v starosti je pomembno pogojen tudi s fleksibilnost dela in delovnih razmerij. Tretja skupina dejavnikov upokojevanja kaže na pomen usposabljanja starejših in permanentno izobraževanje in četrta na vlogo osebnih dejavnikov pri upokojevanju.

Da bi omilili vpliv demografskega razvoja in dejavnikov, ki ovirajo daljšo delovno aktivnost starejših nato podamo priporočila za ekonomsko-socialno politiko. Priporočila obravnavamo v okviru štiri skupine, kot smo jih oblikovali pri predstavitvi izsledkov regresijske analize: pa-

rametri sistema pokojninskega zavarovanja, fleksibilnost dela in delovnih razmerij, permanentno izobraževanje in osebni dejavniki. Pri vsakem področju ukrepanja predstavimo implikacije, ki izhajajo iz naših empiričnih ugotovitev, in jih dopolnimo z zaključki drugih študij.

Soočenje akcijskega programom »Ukrepi za spodbujanje aktivnega staranja« (Vlada RS 2010) z naborom ukrepov, ki smo jih oblikovali na osnovi empiričnih ugotovitev, pokaže na nekaj šibkih točk vladnega pristopa k spodbujanju aktivnega staranja. Izpostaviti velja predvsem tesno navezanost na obstoječe mehanizme (subvencioniranega) izobraževanja in usposabljanja, katerih učinkovitost je bila v nekaj primerih vprašljiva. Pogrešamo prisotnost neposrednih dohodkovnih spodbud tako delavcem kot delodajalcem (v manjši meri to obstaja v okviru nekaterih ukrepov APZ) za podaljševanje delovne aktivnosti oz. zadrževanje delovne sile in prestrukturiranje v smislu prilagajanja delovnih mest starejši delovni sili. V nobeni točki pa strategija ne odpira vprašanja omogočanja boljših in več možnosti izbire starejšim delavcem in spodbujanje fleksibilnosti v odnosu poklicno–zasebno. Zaskrbljujoče je, da je trenutna hitrost odzivanja družbenih akterjev nizka in zamuja časovno obdobje med 2010–2020 (odvisno od projekcij), ki še omogoča pravočasne posege v obstoječi sistem. Gospodarska kriza, ki je nastopila jeseni 2008, namreč zastruje že tako neugodno sliko, ki jo kažejo predstavljene projekcije prebivalstva in ključnih gospodarskih in fiskalnih kazalcev, tako da bodo posledice staranja prebivalstva verjetno nastopile prej in bodo izražene v večjem obsegu.

Zavedamo se, da so zgornji sklepi preliminarne narave, saj so rezultati obravnave kompleksnih družbenih procesov z omejenimi podatki. Za pridobitev celovitejšega vpogleda bi kazalo temeljiteje preučiti, kakšno vlogo imajo finančne spodbude v procesu prehajanja v delovno neaktivnost. Kakšne naj bi te bile, da bi lahko pripeljale do odložitve upokojevanja. Nadalje bi kazalo raziskati, v kolikšni meri bi bolj fleksibilni pogoji dela (predvsem krajši delovni čas) prispevali k odločitvi o odložitvi upokojevanja. Podrobneje bi bilo treba tudi raziskati, ali rigidnost plačnega sistema – predvsem zahteva po avtomatičnem naraščanju osnovne plače – predstavlja oviro za večjo zaposlenost starejših. Ne smemo pozabiti tudi na vlogo zdravstvenega stanja in razmer v družini ter na delovnem mestu. Da bi lažje ocenili gornje predloge, bi bilo tudi koristno ugotovili percepcije starejših delavcev o upokojevanju in delu v starosti, kot tudi percepcije delodajalcev o starejših delavcih.

Omenjene raziskovalne ambicije so v danem trenutku omejene z raz-

položljivostjo podatkov. Glede na obseg, kakovost in poglobljenost študij na področju odločanja o upokojitvi Slovenija namreč močno zaostaja za ostalimi državami. Tujina uporablja bistveno bolj sofisticirane instrumente zajemanja podatkov, v številnih državah je omogočeno povezovanje različnih registrov in podatkovnih zbirk. To stanje v določeni meri razumemo tudi kot odraz prenizkega zavedanja o nujnosti ukrepanja pri reševanju izzivov, ki jih prinaša staranje prebivalstva. Podatkovne omejitve bi bilo smiselno odpravljati v več komplementarnih smereh. V primeru uporabe presečnih podatkov (npr. Ankete o delovni sili in ad hoc modula, ki je predviden za leto 2012) bi veljalo uporabiti večji vzorec in poskrbeti za odpravo vzorčne pristranskosti. Vsebinske modifikacije vprašalnikov naj bi vsebovale indikatorje zdravstvenega stanja, finančnega stanja in razmer na delovnem mestu in v družini. Alternativo predstavlja izvedba specializirane panelne študije oz. aktivna vključitev Slovenije v tovrstne evropske projekte (npr. Generations and Gender Survey). Kakovost razpoložljivih podatkov bi se bistveno izboljšala tudi z razvijanjem sistematičnega povezovanja sedaj ločenih podatkovnih zbirk in registrov različnih državnih institucij. Kot zgled na tem področju lahko ponudimo Finsko (Hakola 2002).



# Literatura

- Economic Policy Committee. 2003. »The Impact of Ageing Populations on Public Finances: Overview of Analysis Carried out at EU Level and Proposals for Future Work Programme.« EPC/ECFIN/435/03 final. [http://europa.eu/epc/pdf/pensionmaster\\_en.pdf](http://europa.eu/epc/pdf/pensionmaster_en.pdf)
- Ahčan, Aleš, in Sašo Polanec. 2008. »Socialna varnost in upokojevanje med tranzicijo: mikroekonometrični dokazi iz Slovenije.« V *Medgeneracijska solidarnost – izziv za sodobne družbe: zbornik povzetkov; 18. statistični dnevi, Radenci, 10.–12. november 2008*, ur. Mojca Noč Razinger, Boris Panič in Martina Urbas, 64–65. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
- Arthur, Sue. 2003. *Money, Choice and Control*. Bristol: Policy.
- Atchley, Robert C. 1989. »A Continuity Theory of Normal Aging.« *The Gerontologist* 29 (2): 183–190.
- Bardasi, Elena in Stephen P. Jenkins. 2002. *Income in Later Life: Work History Matters*. Bristol: The Policy Press.
- Bender, Keith A., in Natalia A. Jivan. 2005. »What Makes Retirees Happy?« *Issues in Brief* 28. Boston, MA: Center for Retirement Research at Boston College. [Http://crr.bc.edu/images/stories/Briefs/ib\\_28.pdf](Http://crr.bc.edu/images/stories/Briefs/ib_28.pdf).
- Berk, Richard A. 1983. »An Introduction to Sample Selection Bias in Sociological Data.« *American Sociological Review* 48 (3): 386–398.
- Bengtson, Vern L., Elisabeth O. Burgess in Tonya M. Parrott. 1997. »Theory, Explanation, and a Third Generation of Theoretical Development in Social Gerontology.« *Journal of Gerontology* 52 (2): S72–S88.
- Berkovec, James, in Steven Stern. 1991. »Job Exit Behaviour of Older Men.« *Econometrica* 59 (1): 189–210.
- Blau, David M. 1994. »Labor Force Dynamics of Older Men.« *Econometrica* 62 (1): 117–156.
- Bontout, Olivier, in Georg Fischer. 2009. »European Pension Reforms.« V *Pension Reform in Southeastern Europe: Linking to Labor and Financial Market Reform*, ur. Robert Holzmann, Landis MacKellar in Jana Repanšek, 51–71. Ljubljana: Center of Excellence in Finance.
- Boskin, Michael J., in Michael D. Hurd. 1978. »The Effect of Social Security on Early Retirement.« *Journal of Public Economics* 10 (3): 361–377.

- Bovemberg, Lans A. 2009. »New Social Risks, the Life Course, and Social Policy.« *V Pension Reform in Southeastern Europe: Linking to Labor and Financial Market Reform*, ur. Robert Holzmann, Landis MacKellar in Jana Repanšek, 27–39. Ljubljana: Center of Excellence in Finance.
- Bratton, John, in Jeff Gold. 2007. *Human Resource Management: Theory and Practice*. 4. izd. Basingstoke in New York: Palgrave.
- Brothers, Linda S. 2000. »How do You Choose a Retirement Age?« *V Retirement Needs Framework*, ur. Anna M. Rappaprot, 11–24. Schaumburg, IL: Society of Actuaries.
- . 2003. »An Individual's Chosen Retirement Age: When is the Economically Feasible Retirement Age Chosen Over the Anchor Provided by Known Others?« *North American Actuarial Journal* 7 (3): 85–110.
- Burkhauser, Richard V. 1979. »The Pension Acceptance Decision of Older Workers.« *Journal of Human Resources* 14 (1): 63–75.
- Cahuc, Pierre, in André Zylberberg. 2004. *Labour Economics*. Cambridge, MA: MIT.
- Casey, Bernard. 1998. »Incentives and Disincentives to Early and Late Retirement.« Ageing Working Paper 3.3., OECD, Pariz. <http://www.oecd.org/dataoecd/22/5/2428694.pdf>
- Centre for Research into the Older Workforce. 2004. »Are Older Workers Different?« Briefing paper 1, april, Centre for Research into the Older Workforce. <http://www.niace.org.uk/crow/docs/DC17529-CROW-Paper-No1-6pp.pdf>
- Chawla, Mukesh, Gordon Betcherman in Arup Banerji. 2007. *From Red to Gray: The Third Transition of Aging Populations in Eastern Europe and the Former Soviet Union*. Washington: The World Bank.
- Cuddeback, Gary, Elizabeth Wilson, John G. Orme in Terri Combs-Orme. 2004. »Detecting and Statistically Correcting Sample Selection Bias.« *Journal of Social Service Research* 30 (3): 19–33.
- Cumming, Elaine, in William Henry. 1963. »Further Thoughts on the Theory of Disengagement.« *International Social Science Journal* 15 (3): 377–393.
- Čok, Mitja, Jože Sambt, Aleš Berk Skok in Marko Košak. 2008. »Long-Term Sustainability of the Slovenian Pension System.« *Economic and Business Review for Central and South-Eastern Europe* 10 (4): 271–288.
- Dahl, Sven-Age, Oivind Anti Nilsen in Kjell Vaage. 1999. »Work or Retirement? Exit Routs for Norwegian Elderly.« IZA Discussion Paper 32, The Institute for the Study of Labor, Bonn.
- Dalen van, Harry, Kène Henkens, Wilma Henderikse in Joop Schippers. 2006. *Dealing with an Ageing Labour Force: What do European Employers Expect and Do?* Haag: Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute.
- Dannefer, Dale, in Peter Uhlenberg 1999. »Paths of the Life Course: A Typo-

- logy.« V *Handbook of Theories of Aging*, ur. Vern L. Bengtson in Warner K. Schaie, 306–326. New York: Springer.
- De Vroom, Bert, in Martin Blomsma. 1991. »The Netherlands: An Extreme Case.« V *Time for Retirement: Comparative Studies of Early Exit from the Workforce*, ur. Martin Kohli, Martin Rein, Anne-Marie Guillemard in Herman van Gunsteren, 97–126. Cambridge: Cambridge University Press.
- Dimovski, Vlado, Jana Žnidaršič, Mateja Vohar, Davorin Milinović, Petra Lapajne in Marjeta Tič Vesel. 2008. »Odnos podjetij do starejših zaposlenih.« Poročilo raziskave z interpretacijo rezultatov in priporočili, Kapital-ska družba, Ljubljana.
- Divjak, Matej, in Irena Svetin. 2008. »Vstopne in izstopne ovire trga delovne sile.« V *Medgeneracijska solidarnost – izziv za sodobne družbe: zbornik povzetkov; 18. statistični dnevi, Radenci, 10.–12. november 2008*, ur. Mojca Noč Razinger, Boris Panič in Martina Urbas, 104–105. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
- Dolenc, Danilo, Uršula Iljaš Petrovič, Janja Povhe, Barica Razpotnik, Darja Šter in Tina Žnidaršič. 2010. *Demografska podoba Slovenije 2008*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
- Dominkuš, Davor. 2008. »Sožitje in solidarnost med generacijami.« V *Medgeneracijska solidarnost – izziv za sodobne družbe: zbornik povzetkov; 18. statistični dnevi, Radenci, 10.–12. november 2008*, ur. Mojca Noč Razinger, Boris Panič in Martina Urbas, 16–17. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
- Durbin, Jeffrey A., in Douglas Rivers. 1989. »Selection Bias in Linear Regression, Logit and Probit Models.« *Sociological Methods and Research* 18 (2–3): 360–390.
- Esser, Ingrid. 2005. »Continued Work or Retirement? Preferred Exit-Age in Western European Countries?« Working Paper 9, Institute for Futures Studies, Stockholm.
- European Commission. 2002. »Increasing Labour Force Participation and Promoting Active Ageing – European Commission.« Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions; Report Requested by Stockholm European Council. COM(002) 9 final. [http://www.ispesl.it/dsl/dsl\\_repository/Sch21PDF08Mar2006/Sch21com\\_2002\\_9\\_en.pdf](http://www.ispesl.it/dsl/dsl_repository/Sch21PDF08Mar2006/Sch21com_2002_9_en.pdf)
- . 2004. *Employment in Europe 2004. Recent Trends and Prospects*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- . 2006a. »The Commission's Assessments of National Reform Programmes for Growth and Jobs: Slovenia.« [Http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/2006\\_annual\\_report\\_slovenia\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/2006_annual_report_slovenia_en.pdf).
- . 2006b. »Dolgoročna vzdržnost javnih financ v EU {SEC(2006) 1247}.«

- Sporočilo Komisije Svetu in Evropskemu Parlamentu. SEC(2006) 1247. [Http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0574:FIN:SL:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0574:FIN:SL:HTML).
- . 2006c. »The Impact of Ageing on Public Expenditure: Projections for the EU25 Member States on Pensions, Health Care, Longterm Care, Education and Unemployment Transfers (2004–2050).« Special Report 1. [Http://europa.eu.int/comm/economy\\_finance/publications/eespecialreports\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/economy_finance/publications/eespecialreports_en.htm) (14. 1. 2009).
- . 2008a. *European Social Statistics: Social Protection; Expenditure and Receipts, Data 1997–2005*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- . 2008b. *The 2009 Ageing Report: Underlying Assumptions and Projection Methodologies*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- . 2008c. *Transition from Work into Retirement*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
- . 2009a. *Sustainability Report 2009*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- . 2009b. *The 2009 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the EU-27 Member States (2008–2060)*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Eurostat. 2010. »Europop 2008: Convergence Scenario.« <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/database>
- Eurostat. 2011. »Population: Data; Main Tables.« [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/main\\_tables](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/main_tables)
- Field, Andy. 2006. *Discovering Statistics using SPSS*. 2. izdaja. London: Sage.
- Friedberg, Leora. 2007. The Recent Trend towards Later Retirement. An Issue in Brief, Center for Retirement Research at Boston College, Series 9, mar-rec. [http://crr.bc.edu/images/stories/Briefs/wob\\_9.pdf](http://crr.bc.edu/images/stories/Briefs/wob_9.pdf)
- Gilbert, Lucie. 2001. »Human Capital and Labour Force Transitions of Older Workers.« Income Research Paper Series 6, Income Statistics Canada, Ottawa.
- Green, William H. 2002. *Econometric Analysis*. 5. izdaja. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Gruber, Jonathan, in David A. Wise. 1999. *Social Security and Retirement Around the World*. Chicago, IL: The University of Chicago Press.
- Gujarati, Damodar N. 2004. *Basic Econometrics*. 4. izdaja. Boston, MA: McGraw Hill.
- Gustman, Alan L., in Thomas L. Steinmeier. 1986. »A Structural Retirement Model.« National Bureau of Economic Research Working Paper Series 1237, Cambridge, MA.



- Haejeong, Kim. 2002. »Older Workers and Their Selection of Partial and Full Retirement: Evidence from Health and Retirement Study.« Doktorska disertacija, Purdue University.
- Haider, Steven, in David Loughran. 2001. »Elderly Labor Supply: Work or Play?« Labor and Population Program Working Paper Series 9, RAND Corporation, Santa Monica, CA.
- Hakola, Tuulia. 2002. »Economic Incentives and Labour Market Transitions of Aged Finnish Workforce.« VATT-Tutkimuksia 89, Valtion Taloudellinen Tutkimuskeskus, Helsinki.
- Hetteš, Miroslav. 2008. »How We Have Compared Intergenerational Solidarity in European Societies and Possible Solutions?« V *Medgeneracijska solidarnost – izziv za sodobne družbe: zbornik povzetkov; 18. statistični dnevi, Radenci, 10.–12. november 2008*, ur. Mojca Noč Razinger, Boris Panič in Martina Urbas, 34–35. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
- Hirsch, Donald. 2003. *Crossroads after 50: Improving Choices in Work and Retirement*. York: Joseph Rowntree Foundation.
- Holzmann, Robert, in Guven Ufuk. 2009. *Adequacy of Retirement Income after Pension Reforms in Central, Eastern, and Southern Europe*. Washington: World Bank.
- Hosmer, David W., in Stanley Lemeshow. 2000. *Applied Logistic Regression*. 2. izdaja. New York: Wiley.
- Ilić, Milena, Katja Kalin, Janja Povhe, Darja Šter in Tina Žnidaršič. 2008. *Prebivalstvo Slovenije 2006*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
- Ilmakunnas, Pekka, Vegard Skirbekk, Jan van Ours in Matthias Weiss. 2010. »Age and Productivity: An Analysis at the Plant and the Team Level.« V *Ageing, Health, and Productivity: The Economics of Increased Life Expectancy*, ur. Pietro Garibaldi, Joaquim Oliveira Martins in Jan van Ours, 189–214. Oxford: Oxford University Press.
- ILO (International Labour Organization). 2004. *Global Employment Trends for Youth*. Geneva: International Labour Office.
- Ivanjko, Šime. 2008. »Medgeneracijska solidarnost v zavarovalništvu.« Prispevek na 18. statističnih dnevih, Radenci, 10.–12. november. [http://www.statisticni-dnevi.si/images/stories/ivanjko\\_referat.pdf](http://www.statisticni-dnevi.si/images/stories/ivanjko_referat.pdf)
- Kohli, Martin, in Martin Rein. 1991. »The Changing Balance of Work and Retirement.« V *Time for Retirement: Comparative Studies of Early Exit from the Workforce*, uredili Martin Kohli, Martin Rein, Anne-Marie Guillemard in Herman van Gunsteren, 1–35. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kraigher, Tomaž. 2003. »Vpliv različnih možnosti demografskega razvoja na ekonomsko vzdržnost staranja prebivalstva v Sloveniji.« *IB Revija* 42 (3–4): 43–50.
- . 2005. »Srednjeročna in dolgoročna projekcija demografskega razvoja

- Slovenije in njegovih socialno-ekonomskih komponent.« Delovni zvezki UMR 10, Urad RS za makroekonomske analize in razvoj, Ljubljana.
- . 2008. »Meje različnih ukrepov v zvezi z blažitvijo ekonomskih posledic staranja prebivalstva Slovenije.« *IB Revija* 42 (3–4): 43–50.
- Kuhelj, Jože. 2000. *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju z uvodnimi pojasnili in stvarnim kazalom Jožeta Kuhlja*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
- Lahey, Joanna N. 2005. »Do Older Workers Face Discrimination?« An issue in brief, Center for Retirement Research at Boston College, julij. [http://crr.bc.edu/images/stories/Briefs/ib\\_33.pdf](http://crr.bc.edu/images/stories/Briefs/ib_33.pdf)
- Larsen, Mona, in Peder J. Pedersen. 2005. »Pathways to Early Retirement in Denmark 1984–2000.« IZA Discussion Paper Series 1575, The Institute for the Study of Labor, Bonn.
- Lazear, Edward P. 1979. »Why is There Mandatory Retirement?« *Journal of Political Economy* 87 (6): 1261–1284.
- Lissenburgh, Stephen, in Deborah Smaeton. 2003. *Employment Transitions of Older Workers: The Role of Flexible Employment in Maintaining Labour Market Participation and Promoting Job Equality*. Bristol: Policy.
- Long, Scott J., in Jeremy Freese. 2006. *Regression Models for Categorical Dependent Variables using Stata*. College Station, TX: Stata Press.
- Majcen, Boris, in Miroslav Verbič. 2007. *Modelling the Pension System in an Overlapping-Generations General Equilibrium Framework*. Ljubljana: Institute for Economic Research.
- . 2009. »The Slovenian Pension System in the Context of Upcoming Demographic Developments.« V *Pension reform in Southeastern Europe: Linking to Labor and Financial Market Reform*, ur. Robert Holzmann, Landis MacKellar in Jana Repanšek, 73–87. Ljubljana: Center of Excellence in Finance.
- Majcen, Boris, Miroslav Verbič, Renger van Nieuwkoop in Jože Sambt. 2005. »Analiza prihodnjih trendov slovenskega pokojninskega sistema z dinamičnim modelom splošnega ravnovesja.« *IB revija* 39 (3): 54–70.
- Malačič, Janez. 2003. »Staranje prebivalstva Slovenije po projekcijah prebivalstva 2001–2036: naravna rast nasproti celotni rasti prebivalstva.« V *Zbornik referatov 13. mednarodnega statističnega posvetovanja*, 174–184. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
- . 2008. »Demografska realnost v 21. stoletju in izzivi prebivalstvene politike: Slovenija v Evropi in svetu.« V *Medgeneracijska solidarnost – izziv za sodobne družbe: zbornik povzetkov; 18. statistični dnevi, Radenci, 10.–12. november 2008*, ur. Mojca Noč Razinger, Boris Panič in Martina Urbas, 36–37. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
- Martins, Pedro S., Alvaro A. Novo, in Pedro Portugal. 2009. »Increasing the Le-

- gal Retirement Age: The Impact on Wages, Worker Flows and Firm Performance.« IZA Discussion Paperer Series 4187, The Institute for the Study of Labor, Bonn.
- Martins, Oliveira Joaquim, Frédéric Gonand, Pablo Antolín, Christine de la Maisonnette, Kwang-Yeol Yoo. 2005. »The Impact of Ageing on Demand, Factor Markets and Growth.« OECD Economics Department Working Papers 420, OECD, Pariz.
- McFadden, Daniel. 1974. »Conditional Logit Analysis of Qualitative Choice Behavior.« V *Frontiers in Econometrics*, ur. Paul Zarembka, 105–142. New York: Academic Press.
- Mein, Gill, Pekka Martikainen, Stephen A. Stansfeld, Eric J. Brunner, Rebecca Fuhrer in Michael G. Marmot. 2000. »Predictors of Early Retirement in British Civil Servants.« *Age and Aging* 29 (6): 529–536.
- Menard, Scott W. 2002. *Applied Logistic Regression Analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Montizaan, Raymond, Frank Cörvers, in Andries de Grip. 2007. »Training and Early Retirement.« Research Memoranda Series 2, Research Centre for Education and the Labour Market, Maastricht.
- Mrak, Mojmir. 2009. »Intervju z Mojmirjem Mrakom.« Intervjuvala Urša Marn. *Mladina*, 20. november.
- Mramor, Dušan. 2009. »Kriza bo Slovenijo močno prizadela. Intervju z Dušanom Mramorjem.« Intervjuvala Urša Marn. *Mladina*, 27. februar.
- Muenz, Rainer. 2007. »Aging and Demographic Change in European Societies: Main Trends and Alternative Policy Options.« Social Protection Discussion Paper 03-07, The World Bank, Washington, DC.
- OECD. 2006. *Live Longer, Work Longer: A Synthesis report*. Pariz: OECD.
- . 2007. »Public Sector Pensions and the Challenge of an Ageing Public Service.« OECD Working Papers on Public Governance 2, OECD, Pariz.
- Ograjenšek, Irena, Tjaša Redek, in Polona Domadenik. 2008. »Stališča delodajalcev do zaposlovanja starejših delavcev: primer Slovenije.« V *Medgeneracijska solidarnost – izziv za sodobne družbe: zbornik povzetkov; 18. statistični dnevi, Radenci, 10.–12. november 2008*, ur. Mojca Noč Razinger, Boris Panič in Martina Urbas, 96–97. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
- Orazem, Peter, Milan Vodopivec in Ruth Wu. 2005. »Worker Displacement during the Transition: Experience from Slovenia.« *Economics of Transition* 13 (2): 311–340.
- Pajnikihar, Tanja. 2008. »Staranje delovne sile – izzivi in rešitve z vidika delodajalce v šestih državah srednje in vzhodne Evrope.« V *Medgeneracijska solidarnost – izziv za sodobne družbe: zbornik povzetkov; 18. statistični dnevi, Radenci, 10.–12. november 2008*, ur. Mojca Noč Razinger, Boris Panič in Martina Urbas, 98–99. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.

- Palacios, Robert. 2003. »The Future of Global Ageing.« *International Journal of Epidemiology* 31 (4): 786–791.
- Phillipson, Chris, in Allison Smith. 2005. »Extending Working Life: A Review of the Research Literature.« Research Report 299, Corporate Document Services, Leeds.
- Phillipson, Chris. 2002. *Transitions from Work to Retirement: Developing a New Social Contract*. Bristol: Policy.
- Quinn, Joseph P. 1977. »Microeconomic Determinants of Early Retirement: A Cross-Sectional View of White Married Man.« *The Journal of Human Resources* 12 (3): 329–346.
- Quinn, Joseph F., in Richard V. Burkhauser. 1994. »Retirement and Labor Force Behavior of the Elderly.« V *Demography of Aging*, ur. Linda G. Martin in Samuel H. Preston, 50–101. Washington: National Academy Press.
- Sambt, Jože, in Matija Čok. 2008. »Demographic Pressure on the Public Pension System.« *Informativa* 32 (2): 103–109.
- Sambt, Jože. 2003. Javnofinančni sistem v luči demografskih gibanj. V *Zbornik referatov 13. mednarodnega statističnega posvetovanja*, 185–193. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
- . 2004. »Generacijski računi za Slovenijo.« Magistrsko delo, Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani.
- Schils, Trudie. 2006. »Early Retirement Patterns in Germany, the Netherlands and the United Kingdom.« AIAS Working Paper 44, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies. [http://www.trudieschils.nl/Schils\\_2006b.pdf](http://www.trudieschils.nl/Schils_2006b.pdf)
- . 2005a. »Anketa o delovni sili.« Interno gradivo, SURS, Ljubljana.
- . 2005b. »Anketa o porabi gospodinjestev.« Interno gradivo, SURS, Ljubljana.
- . 2006a. »Statistični letopis Republike Slovenije 2006: aktivno prebivalstvo; metodološka pojasnila.« Statistični urad Republike Slovenije, Ljubljana. [http://www.stat.si/Letopis/2006/MP/12-06\\_slo.pdf](http://www.stat.si/Letopis/2006/MP/12-06_slo.pdf)
- . 2006b. »Vprašalnik »Prehod z dela v upokojitev.« Interno gradivo, SURS, Ljubljana.
- . 2007. »SURS definicije: prebivalstvo in inputi dela.« [http://www.stat.si/doc/pub/ESR1995/11.POGLAVJE\\_PREBIVALSTVO\\_IN\\_INPUTI\\_DELA.pdf](http://www.stat.si/doc/pub/ESR1995/11.POGLAVJE_PREBIVALSTVO_IN_INPUTI_DELA.pdf)
- . 2010. »Pričakovano trajanje življenja ob rojstvu, 1999–2003.« [http://www.stat.si/novice\\_poglej.asp?ID=649](http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=649).
- Stock, James H., in David A. Wise. 1998. »The Pension Inducement to Retire: An Option Value Analysis.« National Bureau of Economic Research Working Paper 2660, Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research.

- Troeger-Weiß, Gabi. 2003. »Regionales Arbeitsmarktmanagement – Umsetzung im Regionalmanagement: Diskussion am Beispiel von Oberfranken.« V *Regionales Arbeitsmarktmanagement: Herausforderungen – Beispiele – Perspektiven*, ur. Markus Hilpert in Andreas Huber, 52–70. Augsburg: INIFES.
- UN. 2007. *World Economic and Social Survey 2007: Development in an Aging World*. New York: United Nations.
- Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj. 2010. *Ekonomski izzivi 2010*. Ljubljana: Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj.
- Verbič, Miroslav, Boris Majcen in Renger van Nieuwkoop. 2005. »Sustainability of the Slovenian Pension System: An Analysis With an Overlapping-Generations General Equilibrium Model.« *Eastern European Economics* 44 (4): 60–81.
- Verbič, Miroslav. 2002. »Teoretični vidiki odločitev o upokojevanju.« *Naše gospodarstvo* 48 (1–2): 198–215.
- . 2004. »Upokojevanje in ekonomske spodbude v slovenskem pokojninskem sistemu: analiza dejavnikov odločanja o upokojevanju z ekonometričnimi modeli kvalitativnega odziva.« Raziskovalno poročilo, Inštitut za ekonomska raziskovanja, Ljubljana.
- . 2007. »Modelling the Pension System in an Overlapping-Generations General Equilibrium Modelling Framework.« IER Working Paper 33, IER, Ljubljana.
- Vertot, Nelka. 2007. »Konvergentni scenarij projekcij prebivalstva za države članice EU.« Statistični urad Republike Slovenije, Ljubljana.
- . 2008. *Prebivalstvo Slovenije se stara – potrebno je medgeneracijsko sožitje*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
- . 2009. *Mladi v Sloveniji*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
- Vickerstaff, Sarah, in Jennie Cox. 2005. »Retirement and Risk: The Individualisation of Retirement Experiences?« *The Sociological Review* 53 (1): 77–95.
- Vickerstaff, Sarah, John Baldlock, Jennifer Cox in Linda Keen. 2004. *Happy Retirement?* Bristol: Policy.
- Vlada RS. 2010. »Ukrepi za spodbujanje aktivnega staranja.« Predlog za obravnavo z dne 22. maja, Vlada Republike Slovenije.
- Vodopivec, Matija. 2007. *Equal Pay for Equal Work? Wage and Productivity Differentials during Slovenia's Transition*. St. Paul, MN: Macalester College.
- Vodopivec, Milan, in Nisha Arunatilake. 2008. »The Impact of Population Aging on the Labor Market: The Case of Sri Lanka.« IZA Discussion Paper 3456, The Institute for the Study of Labor, Bonn.
- Vodopivec, Milan, in Primož Dolenc. 2008. »Live Longer, Work Longer: Making it Happen in the Labor Market.« *Financial Theory and Practice* 32 (1): 65–81.

- Vodopivec, Milan, Primož Dolenc, in Klemen Širok. 2008. *Posodobitev socialnega zavarovanja in izboljšanje zaposljivosti starejših v Sloveniji*. Koper: Fakulteta za management Koper.
- Yeandle, Sue. 2005. *Older Workers and Work-Life Balance*. York: Joseph Rowntree Foundation.
- »Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.« *Uradni list Republike Slovenije*, št. 109/2006.
- »Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti.« *Uradni list Republike Slovenije*, št. 107/2006.
- Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije. 2007. *Pokojninsko in invalidsko zavarovanje v številkah 2007*. Ljubljana: Zavod za invalidsko in pokojninsko zavarovanje Slovenije.
- . 2010. *Mesečni statistični pregled*. Ljubljana: Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije.

an



ISBN 978-961-266-108-3  
Univerza na Primorskem  
Fakulteta za management Koper  
[www.fm-kp.si](http://www.fm-kp.si)

€ 24,00

