

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

TANJA HAJDINJAK ŽNIDARŠIČ

STARANJE PREBIVALSTVA KOT IZZIV NA TRGU DELOVNE SILE

MAGISTRSKO DELO

LJUBLJANA, 2011

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

TANJA HAJDINJAK ŽNIDARŠIČ

MENTORICA: IZR. PROF. DR. ALEKSANDRA KANJUO–MRČELA

STARANJE PREBIVALSTVA KOT IZZIV NA TRGU DELOVNE SILE

MAGISTRSKO DELO

LJUBLJANA, 2011

ZAHVALA

Zahvala gre mojima staršema, ki sta me nenehno vzpodbujala in vsestransko podpirala. Hvala možu za bodrenje in prave besede ob pravem času. Hvala tašči za varstvo mojega Roka, ki je bil priden in mirno spal.

Zahvaljujem se vsem udeležencev fokusnih skupin, sodelavkam ter delodajalcu za študijski dopust.

Posebna zahvala gre moji mentorici izr. prof. dr. Aleksandri Kanjuo-Mrčela za ves trud, nasvete, pripombe in energijo, ki jo je vložila ob nastajanju moje nalogo.

Z vami mi je uspelo, čeprav je trajalo več let.

STARANJE PREBIVALSTVA KOT IZZIV NA TRGU DELOVNE SILE

Staranje prebivalstva prinaša izzive. Tako na ravni celotne družbe kot na ravni trga delovne sile, in sicer povsod po svetu. Namen naloge je bil preučiti, kako se s staranjem delovne sile spopadajo v slovenskih podjetjih in kako v državah Evropske unije. V teoretičnem delu naloge sem predstavila prebrano in analizirano literaturo, ki preučuje starost in staranje, ter literaturo s področja ukvarjanja s človeškimi viri, in sicer moderne pristope, ki se nanašajo na upravljanje raznolike delovne sile. Sledil je pregled demografskih podatkov, ki je pokazal, da se Slovenija sooča s problemom zgodnjega upokojevanja in nizko stopnjo zaposlenosti starejših delavcev. V nalogi sem predstavila trenutno veljavni pokojninski sistem v Sloveniji in pokojninske sisteme v izbranih državah Evropske unije. Predstavila sem tudi predlog novega Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju – ZPIZ-2, ki sicer ta trenutek še ni sprejet, je pa povzročil veliko vroče krvi v javnih razpravah. Z lastnim empiričnim delom sem s pomočjo fokusnih skupin želela ugotoviti, kakšno je mnenje upokojencev in zaposlenih o delu starejših in o novi zakonodaji.

Ugotovila sem, da je vzrokov za majhno število starejših delavcev na trgu delovne sile v Sloveniji več. Dosedanja zakonodaja dopušča zgodnje upokojevanje, medtem ko novi predlog zakona podaljšuje delovno dobo in starost za upokojitev in prinaša večje število starejših na trg delovne sile. Ugotovila sem tudi, da današnja družba ni naklonjena zaposlovanju starejših, zato menim, da bi morali veliko narediti glede vidnosti starejših, cenjenja njihovih izkušenj in vzgoje mladih. Starejši so vir znanja, izkušenj, ki jih lahko in – še več – morajo deliti z mladimi generacijami. Z raziskavami, ki sem jih predstavila v nalogi, sem prišla do ugotovitve, da so delodajalci zelo nenaklonjeni zaposlovanju starejših in si želijo zaposlovati le mlado delovno silo ter da so polni predsodkov glede zmožnosti starejših. Premalo se vlaga v izobraževanje in usposabljanje starejših. Tudi zdravju pri delu se po mojem mnenju v podjetjih posveča premalo pozornosti.

Ker ima država programe za izobraževanje, usposabljanje starejših, spodbujanje ureditve delovnih mest in boljšega zdravja zaposlenih ter organizacijo dela, ki predvideva mentorstvo in t. i. *job rotation*, za večjo prepoznavnost in veljavnost starejših, je potrebno te programe predstaviti delodajalcem in jih navdušiti za njihovo izvajanje. Moja analiza je pokazala da so prav delodajalci tisti, ki bi se morali potruditi in poskrbeti za starajočo se delovno silo. Seveda pa je potrebno sodelovanje tako države, delodajalcev, sindikatov, zaposlenih kot tudi celotne družbe.

Mnoge države, med njimi sta npr. tudi Finska in Švedska, so dokaz, da to ni le mogoče, ampak da je upravljanje starejših za podjetja lahko dobičkonosno.

KLJUČNE BESEDE V SLOVENŠČINI

Staranje prebivalstva, Upravljanje z različnostmi, Menedžment starosti, Aktivno staranje, Pokojninski sistem

POPULATION AGEING AS A CHALLENGE ON THE LABOUR MARKET

It has become apparent both at the level of our society and of the world's labour markets that population ageing is making us face unprecedented challenges on a global scale. Examining the strategies for tackling the issue of ageing labour force, implemented in the companies in Slovenia and other EU countries, was, therefore, the aim of the present thesis. The theoretical part features a presentation of specialised literature, which has been studied and analysed during the process of writing this paper and which focuses on old age and ageing. Additionally, the theoretical part is dedicated to examining the literature on human resources, specifically the works dealing with modern approaches to managing the demographic diversity within work organizations. The survey of demographic data, following the theoretical part, showed that Slovenia has been facing the problem of early retirement and low employment rate among older workers. The paper also contains a presentation of the current pension scheme in Slovenia and the pension schemes in other EU countries. In addition to the above, the thesis touched upon the proposed new Pension and Disability Insurance Act - ZPIZ-2, which has not yet been brought into force, but has so far been the cause of many heated public debates. Another research aim was to reveal the opinion of pensioners and workers regarding the employment of elderly people and the new legislation which was obtained by empirical study with the help of focus groups.

The research has shown that there are several different reasons for the small percentage of elderly workers on the Slovenian labour market. The relevant legislation has so far allowed early retirement, which is why the introduction of the new Act deserves support. Throughout the research it has been discovered that our society is not particularly open to employment of the elderly - a situation, which undoubtedly calls for initiatives ensuring an increased acceptance of older people, appreciation of their experience and a proper education of the younger generation with regard to the value of the elderly. The older generation possesses a wealth of knowledge and experience which can - even must - be shared with the younger generation. Research has shown that the majority of employers do not wish to take on older employees and prefer to employ young people. In addition to this tendency, the employers possess a vast array of prejudices with regard to the abilities of older employees.

The analysis, contained in this thesis, has shown that the employers carry the responsibility for making an effort and finding solutions for the ageing labour force, however, this matter can be achieved only through participation of the state, the employers, the syndicates, the workers and the society as a whole. Many countries, among them are Finland and Sweden, have already proven that the employment of the elderly is not only possible, but can also result in higher company profits.

KEY WORDS

Ageing of population, Diversity management, Age management, Active ageing, Retirement system

KAZALO

1 UVOD	8
2 CILJI IN NAMEN NALOGE	10
3 HIPOTEZE OZ. RAZISKOVALNA VPRAŠANJA	10
4 METODOLOGIJA	11
5 STAROST IN ZNANSTVENA OBRAVNAVA STAROSTI	12
6 GERONTOLOGIJA	13
6.1 FUNKCIONALISTIČNA TEORIJA	14
6.2 KONFLIKTNA TEORIJA	18
6.3 INTERPRETACIJSKA TEORIJA	19
6.4 PERSPEKTIVA ŽIVLJENJSKEGA POTEKA	20
7 SPOLNI VIDIK STARANJA IN STAROSTI	21
7.1 SOCIALNA IZKLJUČENOST STAREJŠIH	26
8 NOVEJŠI PRISTOPI NA PODROČJU UPRAVLJANJA S ČLOVEŠKIMI VIRI	29
8.1 UPRAVLJANJE Z RAZLIČNOSTMI	33
8.2 MENEDŽMENT STAROSTI	35
8.3 AKTIVNO STARANJE	41
9 DEMOGRAFSKA SLIKA PREBIVALSTVA V SLOVENIJI IN EVROPSKI UNIJI	45
9.1 TRG DELOVNE SILE	50
9.2 UPOKOJENCI IN POKOJNINE	52
10 POKOJNINSKI SISTEM V SLOVENIJI	52
10.1 PREDSTAVITEV	52
10.2 RAZMERJE MED PLAČAMI IN POKOJNINAMI	56
10.3 OBLIKE POKOJNIN	57
10.3.1 STAROSTNA POKOJNINA	57
10.3.2 INVALIDSKA POKOJNINA	60
10.3.4 VDOVSKA POKOJNINA	61
10.4 STANJE TRENUTNO VELJAVNEGA POKOJNINSKEGA SISTEMA V SLOVENIJI	63
10.5 PREDSTAVITEV PREDLOGA NOVEGA ZAKONA O POKOJNINSKEM IN INVALIDSKEM ZAVAROVANJU – ZPIZ-2	67
10.5.1 OBVEZNO POKOJNINSKO ZAVAROVANJE	68
10.5.2 DELNA POKOJNINA	72
10.5.3 OBVEZNO DODATNO POKOJNINSKO ZAVAROVANJE	72
10.5.4 PROSTOVOLJNO DODATNO POKOJNINSKO ZAVAROVANJE	73
10.5.5 INVALIDSKO ZAVAROVANJE	74
10.6 ODZIVI NA PREDLAGANI ZAKON O POKOJNINSKEM IN INVALIDSKEM ZAVAROVANJU – ZPIZ-2	74
10.6.1 ODZIV DELODAJALCEV	75
10.6.2 ODZIV SINDIKATOV	76
10.6.3 ODZIV ZDRUŽENJA UPOKOJENCEV SLOVENIJE	77
10.7 INSITUCIONALNO PODJETNIŠKI OKVIR NAMENJEN STAREJŠIM DELAVCEM	78
10.7.1 PODJETJA	81
10.7.2 POSAMEZNIKI – STAREJŠI LJUDJE SAMI	85

10.8 POKOJNINSKI SISTEMI V IZBRANIH EVROPSKIH DRŽAVAH	86
10.9 POKOJNINSKI SISTEM NA ŠVEDSKEM	89
11 PREDSTAVITEV EMPIRIČNIH REZULTATOV	92
11.1 METODOLOŠKI PRISTOP IN OPIS SKUPIN	92
11.2 OSNOVNA SPOROČILA LASTNEGA EMPIRIČNEGA DELA	98
12 SKLEP	103
13 LITERATURA.....	108

KAZALO TABEL

Tabela 8.1: Ukrepi.....	35
Tabela 10.1: Razmerje med zavarovanci in upokojenci (povprečno število v letu za posamezna izbrana leta)	55
Tabela 10.2: Razmerje med pokojninami in plačami v januarju 2011.	56
Tabela 10.3: Upokojitveni pogoji za ženske.....	57
Tabela 10.4: Upokojitveni pogoji za moške.....	57
Tabela 10.5: Vrednost spodbude v primeru podaljšanja delovne aktivnosti za ženske.	58
Tabela 10.6: Vrednost spodbude v primeru podaljšanja delovne aktivnosti za moške.	59
Tabela 10.7: Višina povečanja starostne pokojnine za ženske.....	59
Tabela 10.8: Višina povečanja starostne pokojnine za moške.....	60
Tabela 10.9: Pogoji za starostno upokojitev.	69
Tabela 10.10: Pogoji za starostno upokojitev pri 20 letih pokojninske dobe.	69
Tabela 10.11: Pogoji za starostno upokojitev pri 40 letih pokojninske dobe.	69
Tabela 10.12: Starost in pokojninska doba, ki sta nujni za upokojitev v prehodnem obdobju.....	70
Tabela 10.13: Pogoji za pridobitev predčasne pokojnine.....	71

KAZALO SLIK

Slika 9.1: Prebivalstveni piramidi za leti 1971 in 2008.	46
Slika 9.2: Prebivalstveni piramidi za leti 2010 in 2025	48
Slika 9.3: Prebivalstveni piramidi za leti 2040 in 2061	48
Slika 9.4: Stopnja zaposlenosti oseb v starosti od 55 do 64 let po spolu, države članice EU 27 ter Norveška in Švica, 2007	51
Slika 10.1: Struktura zavarovancev po vrsti zavarovanja v letu 2009.	53
Slika 10.2: Struktura pokojnin po vrstah pokojnin v letu 2009.....	54
Slika 12.1: Predlog celostnega pristopa k problemu staranja prebivalstva v Sloveniji	107

1 UVOD

Demografski trendi v svetu nam kažejo, da se povečuje delež starejših. Po napovedih Eurostata (2009) se bo odstotek starejših v Evropi povečal s 17,1 odstotka leta 2008 na 30 odstotkov leta 2060, kar pomeni, da bodo starejši od 55 let tvorili kar slabo tretjino celotne populacije. Tovrstna drastična demografska sprememba prinaša močne obremenitve tako za države kot tudi za posamezna podjetja. Podaljševanje življenjske dobe, nizka rodnost, zgodnje upokojevanje, pozno vstopanje mladih na trg delovne sile, vse to povzroča po eni strani pomanjkanje delovne sile, po drugi pa obremenitev pokojninskega in zdravstvenega sistema. Finančna obremenitev držav se kaže v odstotku, ki ga pokojnine predstavljajo v BDP-ju države. Danes za Slovenijo velja, da pokojnine tvorijo 10,1 odstotka BDP-ja, leta 2025 pa naj bi se povzpел na 18,8 odstotka. Mnoge evropske države ter Združene države Amerika in Japonska se soočajo z zelo podobnimi problemi, saj gre v omenjenih državah za podobne demografske slike, tako da že pripravljajo in izvajajo politike za omilitev in spopadanje s problemom staranja prebivalstva. Evropska unija je z dokumentom, kot je Lizbonska strategija, začrtala smernice in določila, naj se zaposlenost starejših od 55 let do leta 2010 dvigne na 50 odstotkov. Slovenija tega cilja ne dosega, saj je bila po podatkih Eurostata (2009) delovna aktivnost v starostni skupini od 55 do 64 let leta 2008 32,8-odstotna.

Načini, s katerimi države rešujejo omenjene probleme oz. se spopadajo s staranjem prebivalstva, so zelo različni, večinoma pa gre za spreminjanje pokojninskih sistemov, prilagajanje delovnih mest starejšim delavcev, izobraževanje in usposabljanje starejših, spodbujanje medgeneracijske solidarnosti in podobno. Koncepti, ki se danes omenjajo in jih bom podrobneje razložila v nadaljevanju naloge, so upravljanje z različnostmi, aktivno staranje in menedžment starosti. S temi koncepti želijo avtorji poudariti nujnost spopadanja s staranjem na več ravneh, in sicer na državnem, družbenem in individualnem, saj le celostni pristop lahko zagotovi uspeh.

Struktura magistrske naloge bo naslednja: najprej bom definirala starost in staranje, nato bom predstavila teorije, ki se nanašajo na staranje prebivalstva ter koncepte, katerih namen je razumeti težave, ki jih staranje prebivalstva prinaša. Sledil bo opis demografske slike Slovenije, ki jo bom primerjala z demografsko sliko evropskih držav (EU 27). Empirični del naloge bo sestavljen iz analize statističnih in empiričnih podatkov, raziskav, poročil iz domače in tuje literature. Poleg omenjenega bom v nalogi predstavila svoje empirično delo, pri katerem sem s pomočjo fokusnih skupin poskušala ugotoviti, kakšen je položaj starejših v delovnem okolju in v družbi, kakšen je pogled starejših in upokojencev na danes aktualno temo podaljševanja delovne dobe in na sprejemljivost trenutno veljavnega pokojninskega zakona. V nalogi bom analizirala študije primerov, ki so bile narejene v tujini in poskušala premisliti o aplikaciji določenih rešitev v Sloveniji. Temu bo sledil sklep kjer bom predstavila ugotovitve celotne naloge.

2 CILJI IN NAMEN NALOGE

Dejstvo je, da se prebivalstvo stara in da primanjkuje delovne sile, saj se mladi dolgo šolajo, starejši pa zgodaj zapuščajo trg delovne sile. Ena izmed možnih rešitev je podaljšanje delovne dobe, s čimer bi ohranili ljudi na trgu delovne sile, na ta način povečali zaposlenost starejših in zmanjšali pritisk na socialne transferje. Takoj se pojavi vprašanje, kako to narediti, saj smo priča močnemu uporju delavcev in sindikatov, ki trdijo, da ljudje že tako težko dosežejo upokojitev in da podaljševanje delovne dobe nikakor ni sprejemljivo. Te dileme bodo moje vodilo skozi nalogo. Poskušala bom poiskati odgovore, kako bi lahko dosegli, da bodo ljudje dalj časa ostajali na trgu delovne sile in bodo kos nenehnim spremembam. Prav tako bom poskusila najti še morebitne druge rešitve, ki bi omilile pomanjkanje delovne sile.

Nekatere države so te odgovore že našle in vpeljujejo različne politike, ki preprečujejo in zmanjšujejo probleme, ki jih staranje prebivalstva prinaša. Prav te politike bom opisala in poskušala preveriti, katere bi bilo mogoče prenesti v Slovenijo.

3 HIPOTEZE OZ. RAZISKOVALNA VPRAŠANJA

Glavno vprašanje, ki bo iztočnica za nalogo, je:

Zakaj je starejših na trgu delovne sile v Sloveniji tako malo in kako se lahko število starejših na trgu delovne sile poveča?

V okviru tega vprašanja me bo zanimalo tudi naslednje:

- Ali država in podjetja staranje prebivalstva zaznavajo kot problem?
- Kako starejše vidijo v podjetjih in kakšen odnos imajo do njih v Sloveniji?
- Kakšne so izkušnje starejših zaposlenih znotraj podjetij, na delovnih mestih v Sloveniji?
- Kako se s problemom staranja prebivalstva in posledicami, povezanimi s tem, spopadajo v državah Evropske unije?

- Katere ukrepe bo treba sprejeti na ravni podjetij, države in tudi posameznika, da bomo starejše dlje časa zadržali na trgu delovne sile in da bodo lahko v prihodnje zaposleni delali tudi v višji starosti?

Poleg omenjenih vprašanj pričakujem, da se bodo med pisanjem naloge zastavljala tudi druga vprašanja, na katera bom poskušala odgovoriti.

4 METODOLOGIJA

Metodološki pristop v magistrski nalogi bo večplasten. Uporabila bom kvalitativno metodo, kamor spadajo tako analiza teoretičnih virov kot tudi fokusne skupine. Poleg tega bom metodološki del kombinirala s kvantitativno analizo statističnih in drugih empiričnih podatkov. Uporabila bom tudi komparativno analizo, s pomočjo katere bom primerjala stanje in politike v različnih državah.

Odgovore na raziskovalna vprašanja bom poskušala pridobiti z analizo dostopne domače in tuje literature, z analizo dostopnih statističnih podatkov, analiz, raziskav. Kot kvalitativno metodo raziskovanja bom uporabila fokusne skupine. Predvidene so štiri fokusne skupine in v vsaki skupini naj bi bilo približno šest udeležencev. Cilj fokusne skupine je, »da se pridobijo visoko kakovostni in poglobljeni podatki, umeščeni v družbenem kontekstu, kjer udeleženci svoje mnenje umestijo v kontekst mnenj drugih« (Patton v Šmitran 2008). Od udeležencev fokusnih skupin bom pridobila poglede na stanje v državi glede dela starejših in upokojitev ter njihovo razmišljanje, kako bi se lahko ljudi pripravilo do daljšega ostajanja na trgu delovne sile. Pri izbiri posameznikov za fokusne skupine bo moje vodilo, »da bodo imeli udeleženci dovolj skupnega, da se bodo lahko pogovarjali med seboj, in da bodo imeli dovolj različnih izkušenj oziroma pogledov, da se bo lahko razvila debata nasprotnih mnenj« (Barbour v Šmitran 2008). Posameznike za fokusne skupine bom iskala med starejšimi, ki so še zaposleni, ter med upokojenci.

V nalogi bom analizirala in interpretirala različne akte Evropske unije in njenih teles, pregledala bom slovensko zakonodajo s področja pokojninskega

zavarovanja ter pripadajoče podzakonske akte in tudi predlog novega pokojninskega zakona, ki je trenutno v javni razpravi. Nadalje bom v nalogi analizirala in interpretirala knjige, specializirane in popularne članke, poročila, analize, ki se nanašajo na probleme staranja prebivalstva ter na morebitne rešitve tega problema. Statistične podatke bom pridobila na straneh Statističnega urada Republike Slovenije in Eurostata.

5 STAROST IN ZNANSTVENA OBRAVNAVA STAROSTI

Kdo so starejši? V evropski in mednarodni literaturi se termin uporablja za ljudi, ki so stari od 45 do 64 let, Evropska komisija pa med starejše šteje tiste, ki so stari 55 let in več (Office for Official Publications of the European Communities 2003).

Nekoč se je življenje obravnavalo linearno, kar pomeni, da se je natančno vedelo, kdaj, v katerem obdobju se človek šola, dela, poroči, ustvari družino in na koncu zapusti svet. Danes je takšno razumevanja življenjskega poteka preseženo, saj se življenje obravnava ciklično. Izobraževanje, delo, družina, prosti čas so elementi, ki se med seboj prepletajo in tvorijo tisto, »k čemur stremlji vsak posameznik, da doseže ubranost s seboj in da je član napredne družbe, ki omogoča večjo kakovost življenja človeka v vseh obdobjih, posebej v drugi polovici življenja človeka« (Kristančič 2005, 39). Starost je v družbi razumljena kot manj privlačno, celo nezaželeno obdobje. Starost primerjamo z mladostjo, ki je igriva, živahna, privlačna, polna energije, starost pa ravno nasprotno, torej je toga, nekompetenčna, ljudje so staromodni, nekreativni, revni, bolni, počasni (Kristančič 2005, 41). Znanstveniki so ugotovili, da metabolični procesi v zdravih možganih starejših ljudi niso drugačni od procesov v možganih mladih, če so seveda nepoškodovani (Kristančič 2005, 47). Obstaja tudi strah pred staranjem, ki se imenuje gerentofobija.

Položaj starejših je močno vpet v družbo, saj »starost izraža družbene okoliščine v dani družbi in položaj starejšega človeka je odvisen od teh družbenih okoliščin« (Findeisen v Šantej 2005). Na starejše se marsikje še vedno gleda kot na tiste, ki jih bremeni teža let, redko se razmišlja, da so

starejši vitalni, da imajo pomenljive vloge, ki so koristne tako zanje kot tudi za družbo (Šantej 2005).

6 GERONTOLOGIJA

Gerontologija je veda, ki obravnava staranje in starejše ljudi. Termin je grškega izvora in izhaja iz besede geron, kar pomeni star človek. Gerontologija preučuje, kako se ljudje z leti spreminjajo, poleg tega pa tudi načine, kako različne družbe po svetu definirajo starost (Macionis 2010). Prvič je ta termin uporabil ruski biolog Metchnikoff, in sicer leta 1908 v svoji knjigi *The Prolongation of Life* (v Victor 2005, 1).

Pri preučevanju staranja prevladujejo tri perspektive, in sicer biološka, psihološka in družbena. Biološka perspektiva preučuje, kako čas vpliva na fiziološki sistem (Kirkwood v Victor 2005, 2). Glavno vprašanje je, ali sivenje in nastajanje gub povzroča staranje ali so te spremembe rezultat družbenih in okoljskih faktorjev, ki se jih da modificirati (Victor 2005, 2). Biologi preučujejo, kakšno starost lahko določena biološka vrsta doseže pri optimalnih pogojih. Staranje je torej normalen proces, ločevanje med staranjem in boleznimi pa je ključnega pomena, saj prav povezovanje bolezni in staranja vpliva na negativno videnje staranja. Teorijo staranja nadgrajuje veliko pristopov, vendar bom omenila le dva, in sicer teorijo napak in teorijo programiranja. Teorija napak pravi, da je staranje rezultat razvoja in množitve napak znotraj fiziološkega sistema. Ta teorija človeško telo primerja s strojem, ki ima omejeno življenjsko dobo in se s časoma pokvari. Teorija programiranja pa predpostavlja, da sta staranje in maksimalna življenjska doba programirana v genih vsakega organizma. Po tej teoriji imajo organizmi v sebi biološko uro, ki sproži proces staranja, ko organizem doseže določene meje (Victor 2005, 3–4).

Drugi vidik je psihološka perspektiva, ki preučuje osebnost, mentalne funkcije in samozavedanje ter identiteto posameznika. Psihologe zanima psihološki vidik posameznika in spreminjanje posameznika skozi čas (Victor 2005, 4).

Družbena gerontološka perspektiva za razumevanje staranja uporablja sociološke perspektive. Preučevanja se loteva na treh ravneh, in sicer na:

- individualnem, kjer gre za zavedanje in doživljanje starosti pri posameznikih;
- družbenem, kjer definira staranje in želi razumeti položaj ter izkušnje starejših znotraj družbe; kako na staranje vplivajo družbeni razred, spol in etničnost;
- institucionalnem, ki zadeva demografske, kulturne, ekonomske spremembe, ki so odraz povečanega števila starejših ljudi v populaciji. Vprašanje je, kako se institucije odzivajo na izzive staranja (Victor 2005, 6).

Teorije znotraj družbene gerontologije, ki jih bom opisala in kasneje uporabila pri analizi dejstev, so naslednje:

1. funkcionalistična teorija,
2. konfliktna teorija,
3. interpretacijska teorija,
4. perspektiva življenjskega poteka (Victor 2005, 18–37).

6.1 FUNKCIONALISTIČNA TEORIJA

Funkcionalistično teorijo zanima makro raven, kar pomeni, da se ukvarja z analizo elementov družbe (družbenih institucij in struktur), da bi preučila, kako se družba ohranja in kako nastaja, se gradi. Ta pristop lahko primerjamo z razumevanjem delovanja človeškega telesa, saj če želimo razumeti, kako telo deluje, moramo razumeti, kako delujejo posamezni organi znotraj telesa. Elementi družbe so po tej teoriji neodvisni, posameznik in družba pa vedno iščeta medsebojno ravnovesje. Močan poudarek je na družbenem redu, ki se ohranja s pomočjo močnih družbenih norm in s konsenzom, ne pa s konfliktom. Prav to je tudi očitek tej teoriji, in sicer da ljudje težko vplivajo na družbeno okolje in so zato videni kot pasivni. Kljub kritiki je nesporno, da je funkcionalistična teorija močno pripomogla k razvoju gerontologije in k razumevanju, kako se posameznik in družba prilagajata na starost (Victor 2005, 18–19).

Iz funkcionalistične teorije izvirajo naslednje teorije, ki jih bom na kratko opisala v nadaljevanju:

- teorija umika,
- teorija aktivnosti,
- teorija nadaljevanja,
- teorija starostne stratifikacije,
- teorija modernizacije (Victor 2005, 21–29).

Teorija umika povezuje mikro in makro pristop k preučevanju starosti. Umik starejših s trga delovne sile je po tej teoriji uporaben, saj pomaga pri prenosu moči s starejših na mlade. Tako je upokožitev mehanizem, ki podjetjem služi za napovedovanje števila zaposlenih, posamezniku omogoči umik pred pritiski delodajalca in tvori zaposlitvene možnosti mladim zaposlenim. Po drugi strani pa umik s trga delovne sile za starejše predstavlja tri izgube, in sicer izgubo vlog, omejitev socialnih kontaktov in odnosov ter zmanjšanje zavezanosti družbenim vrednotam. Teorija umika je implicitno povzročila opravičevanje in podlago za starostno diskriminacijo ter izključitev starejših iz socialne sfere in socialnih storitev, saj so s to teorijo začeli opravičevati nizke pokojnine, slabo oskrbo in nego, češ da starejši ne potrebujejo toliko pozornosti, saj se umikajo iz življenja.

Cumming in Henry (v Bond 1993, 32) prav tako uporabljata teorijo umika in trdita, da je staranje neizbežen proces, v katerem veliko odnosov med osebo in drugimi člani družbe oslabi, preostali odnosi pa se spremenijo in izgubijo kvaliteto. Avtorja sta med drugim opozorila, da se starejši umaknejo iz družbe oziroma da nehajo opravljati določene družbene vloge prezgodaj oziroma prej, preden bi bilo to potrebno.

Zagovorniki teorije umika so mnenja, da je umik starejših naraven proces, univerzalen in vzajemen za družbo in starejše. Kritika Hochschild in Rose (v Pillemer 2000, 22) pravita, da je teorija preveč splošna in da ne upošteva individualnih razlik med starejšimi.

Irving Rosow (v Pillemer 2000, 22) je v svojem delu Družbena integracija starejših (1967) zapisal, da problem starejših izhaja iz družbe, in sicer družbene integracije. Starejši po njegovih besedah izgubljajo vloge na področju zaposlitve, ženitvenega statusa, dohodka, članstva v skupinah, družine, zaposlitve. Ta izguba vlog vodi v odtujitev starejših od družbe in v njihovo izolacijo. Poleg omenjenega so mladi polni stereotipov o starejših in zaradi »odseva v ogledalu« (po G. H. Meadu) se tudi starejši vidijo tako, kot jih vidijo drugi. Starejši zaradi izgube vlog postanejo marginalni udeleženci, ki so pogosto spregledani, zavrženi, diskriminirani s strani drugih in v ekstremnih primerih celo popolnoma izolirani od življenja. Odtujitev od prejšnjih vlog starejše spravlja v obup, jih oropa podpore, dolžnosti, moči, privilegijev, virov in prestiža. Že Durkheim (v Pillemer 2000, 24) je ugotovil, da družbena integracija vodi v fizično in psihično dobrobit posameznikov. Nasprotno pa pomanjkanje družbene integracije po prepričanju Boswortha, Schaia, Seemana idr. (v Pillemer 2000, 24) vodi v depresije, slabo zdravstveno stanje in slabšo rehabilitacijo starejših. Mnoštvo vlog torej promovira psihično dobrobit posameznikov v vseh starostih, ponuja družbeni kontakt, družbeno identiteto, status, daje pomen in usmeritve.

Na drugi strani je Havighurst (v Pillemer 2000, 22) s teorijo aktivnosti pokazal, da družbeno udejstvovanje starejšim dviguje moralo. Zaradi te ugotovitve je prišlo do mnenja, da je umik starejših bolj posledica pomanjkanja priložnosti za udejstvovanje in da torej ni univerzalen proces. Kot pravijo Riley, Kahn in Foner (v Pillemer 2000, 22), je pomanjkanje priložnosti posledica negativnega odnosa družbe do starejših.

Teorija aktivnosti se torej osredotoča na prilagajanje in vključevanje starejših v družbeni sistem ter predpisuje pot do uspešnega staranja. Normalno in uspešno staranje vključuje ohranjanje odnosa in aktivnosti srednjih let, kolikor dolgo je le mogoče. Po tej teoriji naj bi starejši po odhodu s trga delovne sile našli nove vloge, kot je na primer prostovoljno delo, da kompenzirajo svojo lastno izgubo, in si s to aktivnostjo omogočili uspešno staranje.

Po besedah Havighursta (v Bond 1993, 32) lahko posameznik doseže uspešno staranje tako, da v starosti ohrani vzorce aktivnosti in vrednote srednjega življenjskega obdobja. Sreča v starosti se doseže z zanikanjem starosti. Kritiki te teorije pravijo, da je preveč idealistična in da le redki starejši lahko ohranijo aktivnosti iz mlajših obdobj tudi v starosti.

Naslednja je teorija nadaljevanja, ki pravi, da bo v procesu staranja človek ohranil navade, preference in življenjski stil, ki si jih je gradil v življenju. Vse to si posameznik želi ohraniti, kolikor dolgo je le mogoče.

Vse tri opisane teorije preučujejo, kako se starejši prilagodijo spremembam in izgubi družbenih vlog. Teorije ponujajo negativen pogled na staranje, kjer so poudarjene spremembe vlog in posledica izgube, nove vloge, kot je na primer vloga starega starša, pa niso poudarjene. Družbene vloge so za posameznika zelo pomembne in vsak posameznik jih ima več; vloge so v družbi različno vrednotene. Tako je na primer v kapitalistični družbi protestantska delovna etika močno prisotna in ob tem so upokojeni ljudje ali pa ženska, ki ne dela in doma skrbi za otroke, videni kot manj vredni. Na enak način je v družbi, ki ceni ekonomsko aktivnost in finančno neodvisnost, upokojen človek viden kot človek z nizkim statusom v družbi (v Bond 1993, 32).

Teorija starostne stratifikacije uporablja kronološko starost kot glavno spremenljivko. Teorija obravnava tri glavna področja:

1. pomen starosti in položaj starostne skupine znotraj družbenega konteksta;
2. prehodi, ki jih posamezniki doživljajo v svojem življenju kot posledico definicije starosti;
3. mehanizem za alokacijo vlog med posamezniki.

Riley (v Victor 2005, 27) pravi, da lahko vsako posamezno starostno skupino analiziramo glede na vloge, ki jih pripadniki starostnih skupin igrajo znotraj družbe, in glede na to, kako so te vloge vrednotene. Vsaka starostna skupina se sama vrednoti, prav tako pa jo vrednotijo tudi drugi pripadniki družbe skozi oči dominantnih družbenih vrednot.

Naslednja je teorija modernizacije, ki trdi, da so bili starejši v predmodernem obdobju spoštovani, medtem ko v moderni dobi ni tako, saj jih družine zanemarjajo, mladi jih ignorirajo. Osnovna teza teorije modernizacije je, da se s prehodom družbe iz podeželske v industrijsko položaj starejših slabša, saj urbanizacija in industrializacija spodkopavata razširjeno družino, ki jo nadomešča nuklearna družina kot primarna enota družbe, s čimer se starejši izolirajo od družbe in družine (Victor 2005, 28–29).

K upadu statusa starejših v moderni družbi po besedah Cowgilla in Holmsa (Victor 2005, 28–29) vplivajo štirje faktorji:

1. Izboljšave v medicinski tehnologiji, ki vodijo v staranje populacije, nižje stopnje smrti in posledično manjše zaposlitvene možnosti mladih. Medgeneracijska napetost je posledica boja za delovna mesta. Upokojevanje je postalo družbeno nadomestilo za smrt in ustvarja zaposlitvene možnosti za mlade.
2. Ekonomski in tehnološki razvoj zmanjšujeta zaposlitvene možnosti starejših, ki zaradi hitrega zastarevanja znanja nimajo pravega znanja.
3. Urbanizacija vabi mlade iz ruralnih območij, kar se odraža v razpadu razširjenih družin.
4. Razvoj množičnega izobraževanja zmanjšuje prevlado starejših nad mladimi.

6.2 KONFLIKTNA TEORIJA

Konfliktna teorija temelji na neomarksističnih in neweberjanskih pogledih na družbo, ki poudarjajo konflikt. Družbene skupine imajo različne poglede in se bojujejo za prevlado ter dostop do družbenih resursov. Neomarksistični pogled vidi konflikt kot odraz ekonomske neenakosti, ko so odraz koncentracije ekonomske moči, neweberjanski pogled pa poleg ekonomske moči vključuje tudi družbeni status in ideologijo.

Znotraj konfliktne teorije sta se razvila strukturna odvisnost in politično-ekonomski pristop. Predpostavka strukturne odvisnosti je, da bodo tisti, ki so revni v srednjih letih, v starosti še bolj revni, tisti, ki so bogati v srednjih letih,

pa bodo ostali bogati tudi v starosti. To teorijo je leta 1981 razvil Townsend, kasneje pa so jo uporabili še Esters, Walker, Myles in Pampel (Victor 2005, 30). Odvisnost starejših se še pogloblja zaradi dejstva, da so izključeni iz zaposlitve. Kot posledica družbeno konstruirane izključenosti s trga delovne sile ter odvisnosti od blaginje in pokojnine kot vira dohodka se starejši soočajo z družbeno izključenostjo, revščino, zmanjšanim vključevanjem v družbo, marginalizacijo. Rešitev za izključenost starejših iz družbe naj bi bila sprememba politik in dvig državnih pokojnin (Victor 2005, 32). Po avtorjevem mnenju naj bi bila rešitev dvig pokojnin, vendar se sprašujem, kako bi bilo to izvedljivo oziroma ali bi državne blagajne dvig lahko prenesle.

Teorija strukturne odvisnosti je vplivala na gerontologijo v Veliki Britaniji, medtem ko je v Združenih državah Amerike prevladal politično-ekonomski pristop, ki ga zanima interakcija med državo, ekonomijo in različnimi družbeno določenimi skupinami, v tem primeru starejšimi. Posebno pozornost posveča načinu, kako so v družbi razdeljene družbene dobrine med skupinami, in mehanizmom alokacije teh dobrin. Kot pravijo Townsend, Walker in Phillipson (v Bond 1993, 34), je osnovna ideja politične ekonomije strukturna odvisnost, ki opisuje razvoj odvisnosti, ki se kaže v omejenem dostopu do družbenega kapitala, posebno dohodka. Družba nagradi trenutno delo, ne pa preteklega, zato torej nagrajuje aktivne, mlade, ne pa starejših, upokojenih. Revščina in odvisnost starejših sta povezani z omejenim dostopom starejših do virov.

Strukturni odvisnosti in politično-ekonomskemu pristopu je skupno prepričanje, da so družbeni položaj starejših in problemi, ki jih starejši imajo, družbeno konstruirani in izhajajo iz pojmovanja starosti in zdravja (Victor 2005, 30–32).

6.3 INTERPRETACIJSKA TEORIJA

Ta teorija se osredotoča na mikro raven, torej na posameznika. Družbeno življenje, delovanje in procesi izhajajo od spodaj navzgor in iz kumulativnih delovanj množice ter niso pogojeni z zunanjimi faktorji (Victor 2005, 34). Družba ni videna kot rigidna zunanja struktura, pač pa kot serija prepletajočih

se skupin. Znotraj interpretacijske teorije avtor (Victor 2005, 34–36) opisuje simbolični interakcionizem, teorijo etiketiranja in teorijo družbene izmenjave.

Simbolični interakcionizem je razvil Mead in bistvena predpostavka je, da se posameznik uči družbenih norm in vrednot preko interakcije z drugimi. Preko interakcije z drugimi, pomembnimi drugimi, si posameznik ustvarja sliko družbenega sveta in realnosti. Za starejše pa velja, tako kot za vse ostale, da si sami ustvarjajo svojo sliko družbene realnosti. Ta teorija vidi staranje kot dinamičen proces.

Teorija etiketiranja razlaga, da družbene skupine dodeljujejo družbeni status posameznikom ali skupinam tako, da jim dodelijo etikete, stigma ali devianten status. V družbi mladih in zdravih ljudi je lahko starost razumljena kot stigmatizirano obdobje v človekovem življenju (Victor 2005, 35). Glavna predpostavka te teorije je t. i. koncept self, ki se gradi preko interakcije z drugimi znotraj družbenega okolja. Posameznik dobi občutek vrednosti preko interakcije in odnosa drugih do njega samega. Vedenje starejših je odvisno od tega, kako pomembni drugi v neposrednem družbenem okolju reagirajo, kako starejše obravnavajo in jih vrednotijo. Ko na primer starejše enkrat etiketirajo kot upokojene, morajo ti igrati vlogo upokojenca in sprejeti pokojnino ter se popolnoma umakniti s trga delovne sile.

Teorija družbene izmenjave ponuja natančno razlago motivov, zakaj se posamezniki v določenih situacijah vedejo tako, kot se vedejo.

6.4 PERSPEKTIVA ŽIVLJENJSKEGA POTEKA

Po tej teoriji je starost pomemben organizacijski faktor, na osnovi katerega se določajo družbene vloge in se determinira vstop v družbene aktivnosti. Bolj natančno: posameznik glede na starost vstopa na primer v sistem izobraževanja, pridobi vozniški izpit, lahko voli ipd., vendar pa je ta starost za določanje družbene vloge lahko od družbe do družbe različna. Obstajajo različni časi, in sicer zgodovinski, biološki in družbeni. Zgodovinski čas se nanaša na zgodovinski kontekst, biološki čas povezuje psihološko in biološko

časovnico, družbeni čas pa se nanaša na definicijo, pričakovanja in pomen, ki ga ima določeno starostno obdobje. Družba predpostavlja primernost obnašanja za določeno časovno obdobje in posameznik se mora tem predpostavkam prilagoditi ter jih upoštevati. V nasprotnem primeru je posameznik označen kot nespodoben za svojo starost, poleg tega pa se tudi sam pri sebi zaveda, da je deloval v nasprotju s pričakovanji družbe (Victor 2005, 38–41).

7 SPOLNI VIDIK STARANJA IN STAROSTI

Čeprav je tematika staranja, kot smo videli, deležna obsežne znanstvene analize, pa avtorji do nedavnega večinoma niso posvečali posebne pozornosti starejšim ženskam in njihovem družbenemu položaju. Kot pravi Toni Calasanti (2006), ni veliko feminističnih raziskav o starejših ženskah. Govori se o feminizaciji staranja (World Health Organization 2002, 39). Prav zaradi tega bom poskušala pojasniti, zakaj prihaja do podrejenega položaja starejših žensk.

Za sodobne družbe je značilno, da družbeni status žensk kot skupine s starostjo slabi. Staranje bolj prizadene ženske kot moške, saj je status ženske definiran z reprodukcijo, zato se v starosti zmanjša družbena veljavnost ženske (Hvalič 2000, 32–33). Starejše ženske se v razvitem svetu in tudi v Sloveniji na številnih področjih soočajo z večjimi težavami kot moški, saj so žrtve diskriminacije na osnovi spola in starosti, imajo nizek družbeni položaj, oviro jim predstavljajo tradicionalne vloge, pomanjkanje ekonomske moči in tudi dejstvo, da jih veliko živi v enočlanskem gospodinjstvu (Šantej 2000, 33).

Moški so v primerjavi z ženskami v boljšem položaju zaradi višjih dohodkov, ki so jih prejeli v času delovne kariere, in po podatkih naj bi v Sloveniji ženske prejemale za tretjino nižje pokojnine kot moški (Hvalič v Šantej 2000). Ženske so večino življenja delale v poklicih, ki so bili manj cenjeni, feminizirani, skrbele za družino, otroke in v veliko primerih tudi starše. Vse omenjeno vodi v feminizacijo revščine. Revščini so še posebej izpostavljene vdove, ki predstavljajo eno najrevnejših in najbolj družbeno izključenih skupin

v Evropski uniji (Šantej 2000, 34). V modernih družbah, ko se rojstvo prvega otroka odlašča v poznejša leta, prihaja do t. i. sendvič generacij, ko so ženske ujete med potrebe otrok in ostarelih staršev (Glasse v Hvalič 2000).

Po besedah Kahna (v Calasanti 2006) je za moderne družbe značilno, da morajo biti ženske privlačne, suhe, aktivne. Vse, kar je drugače, je nepriljubljeno in nezaželeno. K tej podobi o aktivnih in večno mladih ljudeh močno prispevajo mediji. Vendar pa je treba priznati in spoznati, da imajo starejši svoje značilnosti, da so drugačni. Te drugačnosti je treba razumeti tudi z vidika spola. Študije, ki so bile opravljene o diskriminaciji na osnovi spola na delovnem mestu, so se po mnenju Calasantija (2006) nanašale predvsem na mlajše zaposlene ženske. Po besedah Westa in Zimmermana (v Calasanti 2006, 203) se spol gradi in spolne strukture same po sebi ne omejujejo izbire ter ne delujejo na posameznike tako, da bi ustvarjali neenakosti, temveč moški in ženske nenehno sodelujejo v procesih produkcije, reprodukcije, distribucije. To sodelovanje oblikuje, krepi in včasih spreminja obstoječe ideologije moškosti in ženskosti ter spolno določenih sistemov prednosti in slabosti (McMullin v Calasanti 2006, 204). Seveda pa je treba proces graditve spola razumeti širše, in sicer da odnosi med spoloma predstavljajo družbene strukture (Sewell v Calasanti 2006, 204). Spol je globoka družbena struktura, ker ima nezaveden vpliv na naš obstoj in odraža samoumevna mentalna predvidevanja ali modele dejanj, ki jih posamezniki uporabljajo, ne da bi se tega zavedali (Sewell v Calasanti 2006, 204).

Tako kot spol je tudi starost kompleksna kategorija. Spol in starost se prepletata v sistemu neenakosti in sta konceptualizirana kot »skupek družbenih odnosov, ki jih opredeljuje moč, sta osnovni strukturi vseh aspektov družbenega življenja« (McMullin v Calasanti 2006, 205).

Raziskave so pokazale, da starejši, ki so brezposelni, zelo težko ponovno najdejo zaposlitev zaradi diskriminacije na osnovi starosti (Kates, Greiff, Hagen, McMullin, Marshall v Calasanti 2006, 206). Gilberto (Calasanti 2006, 206) je naredil kvalitativno študijo, v kateri je na vzorcu osemnajstih žensk, starejših od petdeset let, ugotovil, da ta skupina še posebno težko najde

zaposlitev, ko je enkrat brezposelna. Rife, Toomey in First (v Calasanti 2006, 206) so ugotovili, da starejše ženske trpijo zaradi finančnih in psihičnih težav v času brezposelnosti, ki je posledica diskriminacije na osnovi starosti in spola. Diskriminacija na osnovi starosti korelira z diskriminacijo na osnovi spola tako, da izvaja pritisk na ženske, da bi morale biti mladostne (Calasanti 2006, 207). Ženske pri iskanju zaposlitve omejuje tudi dejstvo, da so v času zaposlitve zapustile delovno mesto, ko so skrbele za otroke in si zaradi tega pridobile manj delovnih izkušenj, po drugi strani pa jim izkušnje, ki so si jih pridobile doma, v gospodinjstvu ne koristijo pri iskanju zaposlitve (Calasanti 2006, 214).

Simone de Beauvoir (1999), ki je v delu *Drugi spol* analizirala kompleksen odnos družbe do žensk skozi zgodovino, je opozorila na to, da starajoče se ženske tvorijo posebno družbeno skupino, za katero je značilno, da se ženske ob izgubi mladosti in lepote soočajo z depresijo zaradi začetka staranja. Po avtoričinih besedah »starejše ženske predstavljajo tretji spol – nimajo več funkcije ženskega osebka, a tudi ne funkcije moškega osebka« (De Beauvoir 1999, 59). Starejše ženske torej niso več samo ženske, temveč so svoja, posebna kategorija. Simone de Beauvoir v svojem delu z zelo neposrednim, celo nekoliko brutalnim jezikom orisuje, kaj si o starejši ženski mislijo drugi, in sicer: »Bolehna, grda, stara ženska zbuja grozo. O njej pravijo, da je odcvetela, ovenela, kot bi govorili o rastlini. Ostarelost je seveda strašljiva tudi pri moškem; vendar pa normalen moški drugih moških ne doživlja kot meso; do teh avtonomnih in tujih teles čuti samo abstraktno solidarnost. Propad mesa moški na čuten način zaznava skozi telo ženske, telo, ki mu je namenjeno« (1999, 232–233). Nadaljuje z besedami: »Starka, grda ženska nista samo neprivlačna objekta; zbudjata sovraštvo, pomešano s strahom. Ko izginejo čari žena, se v njih prikaže zastrašujoča figura Matere« (1999, 233). Avtorica še pravi, da je staranje ženske enakomeren proces, pri čemer ženska ostane brez svoje erotične privlačnosti in plodnosti, ki sta tako v očeh družbe kot tudi v njenih očeh upravičevali njeno existenco in ji pomenili možnost sreče (2000, 209). Okrog petdesetega leta je ženska pri polnih močeh in se počuti izkušena; moški pri približno teh letih dosežejo najvišje položaje, najpomembnejša delovna mesta, ženska pa je upokojena (2000,

419). Po mnenju Simone de Beauvoir (2000, 431) ženska z upokojitvijo izgubi svoje javne funkcije, postane popolnoma nekoristna in ji ostane le še upravljanje hiše.

Danes se ženske upokojujejo kasneje, kot so se v preteklosti, vendar se še vedno upokojujejo prej kot moški. Kasnejše upokojevanje je ženskam prineslo tudi nekoliko višje pokojnine, s čimer se je zmanjšala njihova odvisnost od moških, torej se je povečala njihova samostojnost. Danes se starejši in upokojnenci lahko udeležijo mnogih dejavnosti, ki so namenjene prav njim, zato niso več vezani le na dom.

V nadaljevanju bom povzela glavne ideje avtorice Pupo Norene (2002), ki pravi, da so ženske, ki so na trg delovne sile vstopile v sedemdesetih in osemdesetih letih prejšnjega stoletja, v neenakem položaju na trgu delovne sile, in sicer glede na moške in mlajše ženske. Na njihov neenak položaj so vplivali naslednji dejavniki:

- poklicna segregacija: za ženske se je pričakovalo, da bodo zaposlene le v tako imenovanih ženskih poklicih;
- razlike v plačah: ženske so zasedale le slabše plačana delovna mesta;
- različne možnosti napredovanja: ženske so usmerjali le v poklice, za katere ni bila potrebna visoka stopnja izobrazbe, npr. tajnice, medicinske sestre, učiteljice ipd., saj se je pričakovalo, da se bodo mlade poročile in ne bodo nadaljevale s študijem;
- prestrukturiranje delovnih mest: pri prestrukturiranju in odpuščanju so bile ženske pogosteje odpuščene kot moški;
- sindikaliziranost: ženske so bile v manjši meri vključene v sindikate kot moški (Pupo 2000, 2–4).

Avtorica je mnenja, da so posameznico na trgu delovne sile v večini primerov videli v vlogi žene in matere. Posledično je bila zaposlitev ženske razumljena le kot pomoč moškemu, zato delo ženske nikoli ni imelo glavne funkcije v družini, saj je bil moški hranitelj. Družbene vrednote so od ženske zahtevale, da je svoje delo uredila in prilagodila na način, da ji je uspelo poskrbeti še za

dom, družino, nakupe, prehrano ipd. V obdobju, ko so zapustile delovno mesto zaradi rojstva otroka, se jim je zmanjšala možnost za napredovanje.

V kasnejših letih, ko se ženske postarajo, se začnejo soočati z dejstvom, da prejemajo nizko pokojnino zaradi predhodno nizkih dohodkov, da so tarča diskriminacij, saj jih družba vidi kot neatraktivne, nestabilne, nezaželene na trgu delovne sile. Poleg omenjenega pa glede na demografske trende ženske v veliko primerih starost preživljajo same, le s svojo nizko pokojnino, zato so pogosto obsojene na rob revščine (Pupo 2000, 5–6).

Mnoge ženske danes delajo na slabše plačanih delovnih mestih oziroma so manj plačane celo na delovnih mestih, ki so moškimi enakovredna. Napredovanje ženske je zaradi fenomena steklenega stropa, predsodkov in stereotipne predstave o ženskah marsikje onemogočeno, kar ženski preprečuje dostop do boljšega delovnega mesta in posledično višje plače. Poleg omenjenega danes še vedno velja, da je ženska poleg zaposlitve odgovorna še za dom, družino, otroke.

Naj zdaj omenim še dognanja Elizabeth Hill (2002), ki je v Združenih državah Amerike naredila raziskavo o zastopanosti starejših žensk na trgu delovne sile. Zanimalo jo je, ali se število delovnih ur s staranjem žensk spreminja, ali ženske delajo dlje, kot je po zakonu treba, kateri so razlogi, zaradi katerih ženske delajo tudi v pozni starosti. Avtorica je uporabila podatke longitudinalne študije, ki se je začela leta 1967 in bila ponovljena leta 1997 na vzorcu 5000 žensk. Ugotovitve so bile naslednje:

- V Združenih državah Amerike so v povprečju temnopolte ženske bolj podvržene revščini kot bele ženske.
- Samske ženske delajo dlje časa kot poročene ženske.
- Sedemdeset odstotkov več verjetnosti je, da bodo ženske v primerjavi z moškimi v starosti revne.
- Z leti vse več žensk dela s skrajšanim delovnim časom.
- Revščina je bolj verjetna pri neizobraženih ženskah kot izobraženih.
- Izobražene ženske v večji meri delajo do poznejše starosti kot slabše izobražene, saj imajo izobražene ženske več priložnosti za delo in

delajo več tednov po manj ur, medtem ko slabše izobražene delajo več ur v manj tednih.

- Razlog za delo v pozni starosti je predvsem v želji po delu (Hill 2000, 39–47).

Za ilustracijo naj na tem mestu še poudarim, da je bilo leta 2008 v Sloveniji delovno aktivnih 64,2 odstotka žensk v primerjavi z 72,7 odstotka moških (populacija, ki je stara od 15 do 64 let), med starejšimi, v starostni skupini od 55 do 64 let pa je bilo delovno aktivnih 21,1 odstotka žensk v primerjavi s 44,7 odstotka aktivnih moških (Eurostat 2008).

Kar se revščine med starejšimi tiče, so po podatkih ameriške volilne komisije (U. S. Bureau of the Census) (v Binstock idr. 2001, 468) v Ameriki ženske bolj kot moški izpostavljene revščini tekom življenja in posledično še bolj v kasnejših letih. To poleg Amerike velja tudi za druge države, tudi Slovenijo.

Kot so pokazale raziskave s področja socialne izključenosti starejših v Sloveniji, so starejše ženske z nizko stopnjo izobrazbe v večji meri izpostavljene tveganju revščine, saj so takoj po osnovnem šolanju začele delati, ko pa so imele otroke, so zaradi pomanjkanja institucionalnega varstva, otroke pazile same in bile nezaposlene. Posledično so prejemale nizko plačo, zaposlene so bile nizko število let in kot rezultat tega, prejemajo nizko pokojnino (Hlebec et al 2010, 45).

7.1 SOCIALNA IZKLJUČENOST STAREJŠIH

Pojem socialne izključenosti ima svoje temelje v Franciji in sicer v 70-tih letih 20. stoletja, kjer je »v tradiciji francoske republikanske misli in navezavi na Durkheimovo pojmovanje družbe razumljen širše – kot družbena izključenost, torej ne le kot ekonomski, socialni in politični, ampak tudi kot moralni problem, saj do izključenosti prihaja tudi zaradi posledic pomanjkanja solidarnosti v družbi in trganja družbenih vezi« (Hlebec et al 2010, 14-15). Pojmovanje socialne izključenosti s strani angleških družboslovcev je nekoliko drugačno in sicer Room (v Hlebec et al 2010, 15) meni, da je »neuresničevanje oziroma

slabo uresničevanje socialnih pravic državljanov, katere so splošno opredeljene kot pravica do določenega osnovnega življenjskega standarda in pravica sodelovati v pomembnih socialnih in poklicnih institucijah družbe, torej predstavlja načine izključevanja, ki v bolj kompleksnih (večdimenzionalnih) in dalj časa trajajočih oblikah vodijo v socialno izključenost posameznikov in skupin«. Pojem revščina je mnogokrat prisoten, ko omenjamo socialno izključenost, vendar je potrebno poudariti, da sta pojma različna. Če povzamem Rooma (v Hlebec et al 2010, 19) gre pri revščini za usmerjanje pozornosti na distribucijske vidike, kamor sodi neenakost razporeditve razpoložljivih virov in neenakost dostopa do virov, pri socialni izključenosti pa gre za relacijske vidike, kamor sodijo pomanjkanje socialne, ekonomske, politične udeležbe, slab dostop do institucij, ipd.

Če se sedaj osredotočim na Slovenijo naj poudarim, da podatki raziskave (Hlebec et al 2010) kažejo, da imajo starejši dvakrat višjo stopnjo tveganja revščine kot preostala populacija.

Najbolj ranljive skupine starejših so: vdove/vdovci brez otrok, osebe z zdravstvenimi težavami, osebe, ki živijo same, osebe z nizko stopnjo izobrazbe, osebe, ki živijo v gospodinjstvih, kjer ni delovno aktivnih oseb, osebe, ki so bile delovno aktivne le manjše število let, najemniki (Hlebec et al 2010).

Avtorji knjige Samo da bo denar in zdravje: življenje starih ljudi (Hlebec et al 2010) so med starejšimi opravili poglobljene intervjuje in s pomočjo induktivnega raziskovalnega dela razvili strategije shajanja z revščino, v katere so razporedili tematike, glede na odgovore anketirancev. Strategije so razdelili glede na stopnjo aktivnosti, sem sodijo pasivne in aktivne strategije; glede na vrsto akterjev, individualne, družinske in skupnostne strategije; ter glede na smer delovanja, usmerjenost navznoter in navzven.

Na izbiro strategije pa vplivajo določeni dejavniki in ti so: zdravstveno stanje, delovna zgodovina, kraj/tip bivališča, finančno stanje, sestava socialnega omrežja, sestava gospodinjstva, informiranost o formalnih oblikah pomoči (Hlebec et al 2010, 77).

Mnogi anketiranci so poudarili, da so skromni in da imajo zelo nizke potrebe, da se znajo odrekati in varčevati. To je potrebno pripisati dejstvu, da so bili v raziskavo vključeni rojeni med leti 1920 in 1940, torej v obdobju vojne. To so generacije, ki so morale skromno živeti, da so lahko preživel, so imeli težko življenje in so morali razviti iznajdljivost. Kot poudarjajo avtorji bodo »čez 10 do 15 let podobe starejših ljudi in njihovih pričakovanj glede kakovosti življenja v starosti najbrž precej drugačne« (Hlebec et al 2010, 93).

Ob koncu knjige so avtorji podali tudi predloge in razmisleke o politikah vključevanja starejših. Če povzamem so predlagali, da bi družinam, ki podpirajo starejše omogočili prožen delovni čas in pa koriščenje bolniškega staleža, ko bi spremljali starejšega k zdravniku. Predlagali so tudi uvedbo negovalnih bolnišnic. Predlogi se nanašajo tudi na starejše same in na omogočanje samostojnega bivanja, tako, da bi jim nudili storitve na domu. Le-te sicer že obstajajo, vendar so usluge zelo omejene, tako da predlagajo fleksibilnejšo pomoč, npr. tudi nakupovanje dobrin. Predlagajo izboljšanje dostopnosti javnega prevoza ter uvedbo finančnih posojil, s pomočjo katerih bi lahko starejši opremili, obnovili ali popravili svoje bivališče. Na področju družbene participacije avtorji predlagajo vključevanje starejših, revnih v različne oblike dejavnosti, združevanje mladih in starih. Na zdravstvenem področju bi bilo po mnenju avtorjev potrebno preurediti, prilagoditi delovni čas zdravstvenih ustanov in poskrbeti za vzdrževanja zdravja starejših. Zadnje področje, ki ga omenijo je delovna aktivnost starejših. Kot se je izkazalo mnogi anketiranci opravljajo dodatna dela kot dodaten vir zaslužka, vendar neformalno. Predlagali so, da bi bilo potrebno starejših omogočiti formalno udeležbo na trgu delovne sile, v obliki sočasnega prejemanja pokojnine in plačila za delo. Takšna oblika v Sloveniji ni popularna, kljub temu, da se 39 odstotkom ljudi to zdi zelo pomemben javnopolitični ukrep (Hlebec et al 2010, 92).

V sklepu so avtorji poudarili, da so ukrepi zelo nujni, vendar pa žal ne dobivajo dovolj pozornosti. Že majhni koraki, na primer dostopnejši prevoz, bi starim in revnim izboljšal dostop do zdravstvenih in drugih storitev ter na ta način zmanjšal socialno izključenost.

To poglavje je bilo namenjeno spoznavanju teorij o staranju in predstavitvi spolnega vidika starosti in socialne izključenosti starejših. V nadaljevanju bom predstavila novodobne pristope upravljanja s človeškimi viri.

8 NOVEJŠI PRISTOPI NA PODROČJU UPRAVLJANJA S ČLOVEŠKIMI VIRI

Novejši pristopi oziroma koncepti, organizacijske teorije in upravljanja s človeškimi viri so usmerjeni k iskanju rešitev, kako promovirati različnosti in jih uporabiti tako, da so različnosti koristne tako za posameznika, podjetja kot tudi za družbo.

Uspešnost kadrovskih virov, ki je v korist in zadovoljstvo tako posamezniku, organizaciji kot tudi družbi, dosežemo z menedžmentom kadrovskih virov (Možina idr. 2002). Tradicionalni menedžment kadrovskih virov, ki je deloval na krepitvi homogenosti delovne sile, danes ni več primeren, saj se soočamo z raznoliko delovno silo glede spola, starosti, etnije, kulture, življenjskih stilov, zmožnosti itd. Te različnosti narekujejo potrebo po novih oblikah in praksah, s pomočjo katerih bodo podjetja lahko upravljala s svojimi kadri. Menedžment kadrovskih virov, ki podpira različnost, pripomore k prilagajanju na nove razmere v okolju (Kossek idr. 2000, 3).

V okviru upravljanja človeških virov je za preučevanje staranja prebivalstva z vidika obvladovanja trga delovne sile treba razumeti tudi koncepte, ki jih bom v nadaljevanju opisala, in sicer:

1. upravljanje z različnostmi,
2. menedžment starosti in
3. aktivno staranje.

Vzroki, ki so pripomogli k nastanku omenjenih konceptov, so:

- staranje delovne sile (nizka rodnost, staranje t. i. baby boom generacije, malo mladih);
- paradoks starost – zaposlitev (življenjska doba se je podaljšala za približno 10 let, problem zgodnjega upokojevanja);

- nujnost javnih politik (javne politike so med najpomembnejšimi dejavniki vpeljave dobrih praks in boja proti starostnim oviram);
- iniciative s strani podjetij (povrnitev investicij v človeške vire, preprečevanja pomanjkanja znanja v podjetjih, maksimiranje zaposlitvenega potenciala, odgovor na demografske spremembe, promoviranje različnosti na delovnem mestu);
- boj proti starostni diskriminaciji (starejši imajo na trgu delovne sile slab status, prevladujejo stereotipi o starejših, ki so diskriminirani) (Walker 2005, 685–690).

Države, podjetja in tudi posamezniki so spoznali, da je staranje prebivalstva neizbežno, da se manjša število delovno aktivne populacije, da se šolanje podaljšuje in s tem odlaga zaposlitev mladih, da je nataliteta vse nižja in da je življenjska doba starejših vse daljša. Vse to povzroča pritisk na pokojninsko, zdravstveno blagajno in na druge socialne transferje na državni ravni. Podjetja se soočajo s pomanjkanjem delovne sile, ki jo težko ohranjajo na delovnem mestu, in sicer zaradi zakonodaje, ki ne spodbuja starejših, da ostajajo na delovnem mestu tudi po doseženi starosti, ki je predvidena za upokojitev; zaradi zdravstvenega stanja starejših, ki je posledica težkih delovnih razmer v preteklosti; zaradi pomanjkanja mlade delovne sile. Z odhodom starejših v pokoj odhaja tudi znanje, ki ga starejši imajo in bi ga lahko prenesli na mlajše kolege. Posamezniki, ki s trga delovne sile odhajajo v pokoj, se soočajo s težkimi finančnimi razmerami, saj so pokojnine zelo nizke, zato si večina upokojencev lahko privošči le skromno življenje, poleg tega pa še zakonodaja v mnogih državah ne spodbuja dela starejših. Na ravni družbe se do starejših gojijo stereotipne predstave, družba jih zapostavlja, jemlje jim vrednost in mnogi se počutijo odrinjene, so depresivni in osamljeni.

Mitov in stereotipov o starejših je veliko. V primerjavi z mladimi naj bi bili počasni, nefleksibilni, neustvarjalni, neizobraženi, slabo seznanjeni s tehnologijo. Vse to jih v očeh družbe dela neprivlačne za zaposlitev in posledično slabe delavce. Pozablja pa se na dejstvo, da so starejši pravzaprav manj odstotni z dela, imajo enake ali celo boljše delovne rezultate kot mladi, bolj so zvesti podjetju, v katerem so zaposleni, so previdnejši in

posledično delajo manj napak, čeprav so pri tem počasnejši in imajo jasne ter modrejše odločitve v primerjavi z mlajšimi kolegi (Kristančič 2005, 48).

V članku z naslovom Miti o starejših (Myths About Older Workers, dostop 5. 8. 2009) je naštetih nekaj mitov, in sicer:

1. »starega psa težko naučiš novih trikov«

Študije so pokazale, da je upad kognitivnih funkcij pri ljudeh do sedemdesetega leta zelo majhen in da je pri njih kratek čas utrjevanja kot posledica izkušenj, čeprav starejši potrebujejo nekoliko več časa za osvojitve nove snovi.

2. »izobraževanje starejših je slaba investicija za prihodnost, saj ne bomo več dolgo na delovnem mestu«

Zaposleni, ki je star približno petdeset let, bo zaradi hitrega napredka tehnologij do odhoda v pokoj potreboval večje število uvajanj v novo tehnologijo.

3. »starejši delavci niso tako produktivni kot mlajši«

Produktivnost ni povezana s starostjo, saj se lahko celo poveča kot posledica večje točnosti starejših.

4. »starejši so manj fleksibilni in prilagodljivi«

Starejši so, ko razumejo, zakaj so spremembe potrebne, enako prilagodljivi kot mlajši. Starejši verjetno večkrat vprašajo, zakaj, in sicer zaradi preteklih izkušenj, ko spremembe niso prinesle nič dobrega.

5. »starejši niso tako kreativni in inovativni kot mlajši«

Osnovna raven inteligence je pri starejših enaka kot pri mlajših.

Walker (2005, 691) pravi, da so najpogostejši stereotipi o starejših naslednji:

- so težje učljivi,
- ne želijo se učiti,
- niso kreativni,

- preveč so previdni,
- ne prenašajo avtoritete mladih.

Dobrič - Fikfak pravi, da se pri starejših dejansko zaznava padec fizičnih zmogljivosti, pri nekaterih je upočasnen tudi mentalni proces, vendar pa izkušnje in motivacija v veliki meri prispevajo k njihovi delovni zmožnosti. Dober delavec je namreč tisti, pri katerem so dobro kombinirane fizične, psihične, mentalne in socialne sposobnosti (Dobrič - Fikfak 2005, 55).

Da bi starejše lahko vključili in ohranili v delovnem procesu, je treba prepoznati, da imajo starejši nakopičenega veliko znanja in izkušenj, ki bi jih želeli prenesti na druge zaposlene. Poleg tega se z leti pri zaposlenih povečuje tudi čustveni kapital, zmanjšuje pa se zmožnost sledenja novim informacijskim tehnologijam (Brečko 2006, 158). Organizacije morajo priti svojim zaposlenim nasproti, še posebej takrat, če želijo uspešne, motivirane in zadovoljne zaposlene.

Na tem mestu naj še omenim, da je bila leta 2008 v Sloveniji, Avstriji, na Češkem, Slovaškem, Madžarskem in Hrvaškem opravljena raziskava z naslovom Starajoča se delovna sila (angl. Ageing workforce). Rezultate raziskave bom povzela kasneje, na tem mestu naj omenim le nekaj dognanj, ki se neposredno vežejo na vprašanja o značilnostih starejših. Delodajalci so po lastni presoji ocenili, da je za starejše v primerjavi z mladimi značilno, da so lojalni podjetju, odgovorni, zanesljivi, disciplinirani, imajo profesionalno znanje, delovne izkušnje, kompetence vodij/mentorjev, družbene kompetence. Mladi naj bi imeli po mnenju delodajalcev prednost v primerjavi s starejšimi zaradi manjšega absentizma, večje produktivnosti, dela v timu, samoiniciativnosti, zmožnosti dela pod pritiskom, inovativnosti, pripravljenosti se učiti, fleksibilnosti, mobilnosti, poznavanja novih tehnologij, poznavanja tujih jezikov, zmožnosti naučiti se česa novega (Združenje delodajalcev Slovenije 2008, 18). Kot rečeno, so delodajalci po lastni presoji naštevili značilnosti starejših in mladih, kar pomeni, da so ocene zelo subjektivne in zaradi tega tudi niso nujno resnične, dejstvo pa je, da delodajalci in tudi družba delujejo v skladu s predstavami in predsodki. Zato je treba spremeniti

odnos vlad, delodajalcev, sindikatov in ljudi do starejših ter jih prepričati, da lahko starejši še veliko ponudijo (Pohlmann 2002, 34).

Vse naštetu je treba preseči in starejšim omogočiti delo, jim povrniti ugled in jih spoštovati, saj so pomemben del naše družbe in velik vir znanja, veščin, izkušenj. Koncepti upravljanje z različnostmi, menedžment starosti in aktivno staranje pomenijo odgovore na izzive, s katerimi se družbe danes soočajo. Koncepti so si do neke mere podobni, se med seboj prepletajo in prispevajo k istemu cilju, in sicer k razumevanju uresničevanja družbe drugačnih, a enakopravnih posameznikov in posameznic. Ti koncepti se razvijajo zaradi potreb podjetji po konkurenčnosti na trgu in večjem dobičku, notranji vzgibi torej vodijo podjetja k uporabi tovrstnih konceptov, po drugi strani pa je tudi vse večja usmerjenost podjetij k svojim zaposlenim in njihovim sposobnostim ter potrebam, ki posledično vodijo v zadovoljstvo zaposlenih in dobiček podjetja. Le zadovoljni posamezniki bodo tudi dolgoročno uspešni.

8.1 UPRAVLJANJE Z RAZLIČNOSTMI

Koncept upravljanja z različnostmi nastaja v kompetitivnem poslovnem svetu, ko se od podjetij zahteva vse večja fleksibilnost, hitrost, kvaliteta in učinkovitost (Cohen v Lepadatu 2005, 1). Prav različnosti oziroma upravljanje z različnostmi je vir kompetitivne prednosti timov v podjetjih. Gilbert idr. (1999, 61) pravijo, da je upravljanje z različnostmi prostovoljni program organizacij, ki ustvarja večjo vključenost vseh posameznikov v neformalne družbene mreže in formalne programe podjetij. Uporaba koncepta upravljanje z različnostmi lahko nastane ali iz potrebe podjetja po povečanju konkurenčnosti ali iz emancipacijskih vzgibov, s katerimi želijo v podjetju poudariti družbo enakopravnih, a drugačnih posameznikov. Kossek in Lobel (1996, 77) pravita, da obstajata dve filozofiji različnosti, ki pojasnjujeta motive zaposlovanja raznolike delovne sile. Zakonit pristop pravi, da podjetja zaposlujejo tako, kot zahteva zakon, torej v skladu s pozitivno diskriminacijo in enakostjo. Na drugi strani pa podjetniško orientiran pristop prisega na prostovoljno zaposlovanje raznolike delovne sile, ki je vir kompetitivne prednosti. Pri tem je treba poudariti, da so vsa podjetja zavezana zakonu, od njih samih pa je odvisno,

ali se bodo odločila tudi za podjetniško orientiran pristop oziroma prostovoljni pristop. Za dejansko izpeljavo prostovoljnih akcij potrebujemo močno vodstvo, dobro oceno dejanske situacije v podjetju, omogočanje usposabljanja in izobraževanja zaposlenih o različnostih, spreminjanje kultur in sistema upravljanja, končno ocenitev programa upravljanja z različnostmi v podjetju (Dressler 2003, 50).

Lepadatu (2005, 5) se osredotoča na teorijo simboličnega interakcionizma, ki razlaga, da se spol, starost ali rasa znotraj delovanja tima oblikujejo preko interakcije med člani tima (Lepadatu 2005, 6). Vloge, ki jih posamezniki imajo, so, kot pravi Goffman (v Lepadatu 2005, 7), dinamične in se nenehno spreminjajo.

Strukturno-funkcionalistična teorija pojasnjuje vloge kot bolj statične. Vloge so po tej teoriji odvisne od družbeno pričakovanega obnašanja, kar pomeni, da posamezniki v družbi delujejo tako, kot se od njih pričakuje, na osnovi tega pa se krepijo stereotipi o spolu, starosti, rasi ali etničnosti (Lepadatu 2005, 7). Avtorica v nadaljevanju govori o uspešnosti timov, ki temeljijo na različnostih, in pravi, da ni raziskave, ki bi neposredno povezovala različnosti znotraj timov in produktivnost teh timov. Na splošno bi lahko rekli, da imajo timi, ki temeljijo na različnostih članov, določene prednosti, in sicer so to kreativnost, kvaliteta idej, mnoštvo različnih predlogov, objektivnost. Po drugi strani so tudi slabosti, in sicer konflikti med člani, manjša predanost članov, manjša kohezivnost, potrebno je več časa za sprejemanje odločitev (Lepadatu 2005, 3).

Vprašanje, kako se spopasti z različnostmi znotraj timov in kako povečati produktivnost teh timov, ostaja odprto. Lepadatu (2005, 10) predlaga komplementarnost. To je situacija, kjer se dve (ali več) stvari med seboj izboljšujeta in tvorita uravnoteženo celoto. Prednosti in slabosti se združijo z namenom, da se ustvari skupno dobro. Komplementarnost se nanaša na demografske značilnosti, vloge in identitete posameznikov, povezane z značilnostmi, ki družijo skupino. Konkretno to pomeni, da se znotraj tima dogovorijo, kdo bo zasedel katere vloge, ki temeljijo na prednostih in slabostih članov, ne pa na spolu oziroma starosti posameznikov.

8.2 MENEDŽMENT STAROSTI

Menedžment starosti je koncept, s pomočjo katerega razumemo ovire in načine spopadanja z ovirami, ki jih imajo starejši na trgu delovne sile, ter načine promocije starostne različnosti (angl. age diversity) (Naegele 2006, 3). Ta koncept omogoča razvoj okolja, v katerem bodo posamezni zaposleni lahko dosegli svoje potenciale in pri tem ne bi bili v slabšem položaju zaradi svoje starosti. Walker (v Ball 2007, 1) menedžment starosti definira kot različne dimenzije, preko katerih upravljamo človeške vire znotraj organizacij, in sicer s posebnim poudarkom na starosti. Avtor nadaljuje, da je menedžment starosti upravljanje starejše delovne sile s pomočjo politik in kolektivnih pogajanj. Uspešen menedžment starosti vključuje razumevanje podjetniških potreb v organizaciji, organiziranje primernih intervencij, skrbi za podporo deležnikov, ključno vlogo pri uspehu vpeljave menedžmenta starosti v organizacije pa imajo strokovnjaki s področja upravljanja s človeškimi viri (Ball 2007, 6). Ball (2007, 7–8) v svojem članku predstavi tudi klasifikacijo intervencij za odstranitev ovir, ki onemogočajo starejše na delovnem mestu. Intervencije se nanašajo na sedem področij, in sicer:

Tabela 8.1: Ukrepi.

1.	ZAPOSLOVANJE	<ul style="list-style-type: none">- Povišanje maksimalne starostne omejitve,- odprava starostnih ovir,- pozitivna diskriminacija,- podpora skupin za samopomoč z namenom promoviranja zaposlitve,- programi usposabljanja za promoviranje politik zaposlovanja,- zaposlitveni centri za starejše.
2.	USPOSABLJANJE, RAZVOJ IN NAPREDOVANJE	<ul style="list-style-type: none">- Razvoj izobraževalnih programov za starejše,- obstoječe izobraževalne programe narediti dostopne starejšim,- razvoj izobraževalnega okolja in mentorstva na delovnem mestu za starejše,

		<ul style="list-style-type: none"> - razvoj karier, - ocenjevanje delovne uspešnosti, - promoviranje starostno specifičnih politik v organizacijah.
3.	PROŽNE DELOVNE PRAKSE	<ul style="list-style-type: none"> - Rotacija na delovnem mestu, - promoviranje starostno specifičnih politik v organizacijah, - prožne delovne ure, - dopust, ki je prilagojen starosti, - nazadovanje brez spremembe v višini plače, - part-time delo, - prožno upokojevanje, - samouravnavanje prehodov.
4.	ERGONOMIJA, DIZAJNIRANJE DELOVNEGA MESTA IN PREVENTIVA	<ul style="list-style-type: none"> - Ergonomske meritve/izboljšanje delovnih pogojev/uravnavanje delovne obremenitve, - organiziranje nalog, - mešani timi mladih in starejših zaposlenih, - zdravstveni pregledi so specifični glede na starost, - starejši niso vključeni v turnusno delo.
5.	SPREMINANJE ODNOSA ZNOTRAJ ORGANIZACIJ	<ul style="list-style-type: none"> - Raziskave, ki se nanašajo na starosti in delovno uspešnost starejših, - programi za spreminjanje odnosa do starejših in mnenja o starejših.
6.	SPREMEMBE V POLITIKAH ZAPUŠČANJA DELOVNEGA MESTA	<ul style="list-style-type: none"> - Dvig minimalne upokojitvene starosti, - opustitev programov zgodnjega upokojevanja, - dvig normalne upokojitvene starosti.
7.	OSTALE POLITIKE	<ul style="list-style-type: none"> - Splošne politike, ki se nanašajo na starost; programi senioritete, - politike, ki se nanašajo na starost, vezane na sektorje, kot posledica kolektivnih dogovarjanj, - prihodnji plani,

		- priznanje za nego in varstvene dolžnosti (angl. Recognition of caring responsibilities).
--	--	--

Vir: Ball 2007, 7–8.

Menedžment starosti je koncept, ki se ne tiče samo delodajalcev, temveč tudi vlade držav, posameznikov, civilne družbe, torej več partnerjev znotraj države. Vlade držav lahko delujejo na različnih področjih, in sicer lahko z ukrepi preprečijo zgodnje upokojevanje, vpeljejo princip aktivnega staranja, promovirajo zaposlovanje starejših in spodbujanje uporabe preventivnih zdravstvenih pregledov, promovirajo vseživljenjsko izobraževanje, finančno spodbujajo podjetja, ki ohranjajo in zaposlujejo starejše, promovirajo medgeneracijsko solidarnost.

Delodajalci lahko dvignejo zavedanje o staranju na ravni celotnega podjetja, še posebej med kadrovskimi delavci, z opazovanjem preprečijo vsakršno diskriminacijo pri zaposlovanju na osnovi starosti, promovirajo zaposlovanje različno starih zaposlenih in zagotovijo, da so vsi menedžerji temu predani, omogočijo in spodbujajo vseživljenjsko izobraževanje, vpeljejo politike in ukrepe menedžmenta starosti ter merijo njihov učinek.

Delavci lahko izkoristijo prednosti, ki jih ponuja vseživljenjsko izobraževanje, redno podajajo mnenje o razvoju svoje lastne kariere, delajo dlje, kot je zahtevano v zakonodaji.

Dobre prakse v menedžmentu starosti so pogoj za povečanje udeležbe starejših na trgu delovne sile in so prisotne na področju zaposlovanja ter zapuščanja delovnega mesta (omogočiti starejšim enak dostop do zaposlitve, kot ga imajo ostali udeleženci na trgu delovne sile; pozitivna diskriminacija), izobraževanja (dostop do izobraževanja za vse zaposlene, ne glede na starost), prožnih delovnih praks (prožni delovni čas, prožnost kot sredstvo za ohranitev starejših na trgu delovne sile, prožnost v smislu postopne upokojitve), ergonomije in oblikovanja delovnega mesta (preprečevanje bolezni in okvar z ureditvijo delovnega mesta – svetloba, primerni stoli, brez dvigovanja bremen ipd.), spreminjanja odnosa do starejših znotraj organizacij

(razvoj dobrih praks, predstavitev prednosti investicij v skupino starejših) (Walker 2005, 693–694).

Strategije, ki jih uspešen menedžment starosti uporablja, so naslednje (Naegele 2006, 31–33): poudarjati preprečevanje problemov, ki jih imajo starejši pri svojem delu, posvečati se vsem starostnim skupinam, ne le izključno starejšim, združiti vse akterje, ki prispevajo k učinkovitemu menedžmentu starosti, spremeniti odnos znotraj podjetij in družbe o starejših ter jih izobraziti o upravljanju z različnostmi, nenehno spremljati izvajanje menedžmenta starosti in njegovih učinkov.

Menedžment starosti je torej skupek znanj in praks, ki se nanašajo na vrsto pristopov, ki so se razvijali znotraj kultur in so bili raziskovani ter dokumentirani (Ready - Mulvey 2005; Walker 2005; Walker in Turner 1998; Walker 1998; Rolland 2004 v Ball 2007).

Gudrun Biffi (2006) v svoji raziskavi opisuje avstrijsko avtomobilsko industrijo, ki se sooča s težavami, saj se proizvodnja seli v države s cenejšo delovno silo, poleg tega pa se doma soočajo s staranjem delovne sile in posledično manjšo produktivnostjo. Raziskava je pokazala, da so nekvalificirani in nizko kvalificirani delavci zaradi narave dela in težkih pogojev dela manj produktivni po 45. letu starosti. Omenjene težave so vodile k razmisleku o primernih ukrepih, ki bi dvignili produktivnost zaposlenih. Prišli so do ugotovitve, da lahko marsikateri problem rešijo z vpeljavo menedžmenta starosti. Vpeljali so ukrepe na področju varnosti in zdravja pri delu ter začeli z ozaveščanjem o pomembnosti zdravega načina življenja, prehranjevanja, gibanja, omogočili so pogovor s psihoterapevtom, ki svetuje, kako premagati stres, kako lažje preživeti težke trenutke na delovnem mestu. Naslednje pomembno področje je izobraževanje in usposabljanje, s čimer želijo dvigniti zaposljivost starejših, in kot so ugotovili, naj bi bila višja stopnja izobrazbe povezana z manjšim številom bolezni, in sicer zaradi vrste dela, ki jo opravljajo bolj izobraženi, in zaradi podučnosti o nevarnostih ter zdravem načinu življenja. Naslednje področje, ki ga je treba urediti, je po avtorjevem mnenju plačilo starejših na osnovi senioritete. Kot pravi, se zaradi visokih dodatkov, ki so vezani na delovno dobo in starost ter dvigujejo plačo starejšim delavcem, pojavljajo trije

problemi, in sicer delodajalci odpuščajo starejše delavce zaradi visokih stroškov, ki jih imajo z njihovimi plačami; delodajalci ne želijo zaposliti starejšega, ki išče zaposlitev zaradi visokih stroškov, ki bi jih imeli z izplačilom vseh dodatkov (ker produktivnost starejših ni večja od produktivnosti mladih, so slednji diskriminirani na osnovi plačila, saj prejemajo nižje plače za isto delo, starejši pa so v primerjavi z mladimi diskriminirani na osnovi zaposlitve, saj so težje zaposljivi); delodajalci pri zaposlovanju dajejo prednost mladim.

Vloga trga delovne sile in javnih politik je zelo pomembna pri promoviranju zaposlovanja in varnosti dohodka starejših. Kot pravi avtor raziskave (Biffi 2006, 14), ni dovolj le spodbujati delo in kaznovati delavce zaradi predhodnega odhoda s trga delovne sile oziroma jim omejevati odhoda, treba je tudi razumeti videnje delodajalcev. Uspeh menedžmenta starosti bo odvisen od ravni, do katere bo ta vplival na odnos starejših do dela. To je zelo pomembno, če upoštevamo nezadovoljstvo starejših in tudi sindikatov ob napovedanem podaljšanju delovne dobe ter ukinitvi zgodnje upokojitve. Rešitve, ki jih avtor ponuja za starejše, so prilagoditev hitrosti dela njihovim zmožnostim, zmanjšanje delovnih ur, delna upokojitve. Poleg omenjenega avtor poudarja še izobraževanje in usposabljanje, ki dvigujeta zaposljivost starejših, če pa je izobraževanje oziroma usposabljanje specifično za podjetje, v katerem je starejša oseba zaposlena, se zmanjša možnost odpovedi v prihodnosti. V nadaljevanju avtor poda še nekaj ukrepov, in sicer predlaga ukinitve dela plače, ki je vezan na starost, predlaga izobraževanje in usposabljanje starejših, spodbujanje zdravega delovnega okolja in preventivnih pregledov ter prenovo sistema odpravnin ob upokojitvi (Biffi 2006, 18). Na koncu povzame, da je uspeh menedžmenta starosti v tem, da akterji na trgu delovne sile spoznajo, da zgodnje upokojevanje ni edina možnost. Razmisliti je treba o upočasnitvi dela, o krajšem delavniku, ki lahko pomeni manjše plačilo, a bi se ga lahko dopolnilo s transferji. Menedžment starosti med drugim izboljšuje motivacijo, zmanjšuje stres in posledično poveča produktivnost.

Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev je v letu 2006 opravila raziskavo 150 študij primerov dobre prakse z naslovom Menedžment starosti v evropskih podjetjih in ugotovitve so bile naslednje:

- ugodnosti za podjetja so ekonomske narave, povečana produktivnost, ponudba delovne sile; pobuda za razvoj in implementacijo dobrih praks prihaja iz potreb podjetja in ni posledica pritiska s strani politik; podjetja so prepoznala, da so starejši zaradi znanja in izkušenj bogastvo; starejši so zelo dobri pri odnosih s starejšimi strankami, saj se celotna populacija stara in so si generacijsko blizu;
- ugodnosti za zaposlene so izboljšano počutje, bolj pozitiven odnos do dela in povečana zaposljivost starejših; izboljšani medgeneracijski odnosi, izboljšan odnos do starejših; več možnosti starejših za učenje in razvoj; dobre prakse se nanašajo na zaposlene vseh starostnih skupin in za celotno delovno dobo; iniciative, namenjene starejšim, se nanašajo na področje osebnega razvoja, preureditve delavnika, preventivnih zdravniških pregledov.

Age Management in companies in Europe (2006).

Primer dobre prakse vpeljave menedžmenta starosti je finsko podjetje, ki se ukvarja z avtomatizacijo tehnologije (Power and automation technology company (2010)). Podjetje je v letu 2005 zaposlovalo 172 ljudi in povprečna starost t. i. belih ovratnikov je bila 48 let, starost t. i. modrih ovratnikov pa 50 let. V podjetju se zavedajo problema staranja prebivalstva, zato so razvili prakse, ki pospešujejo delovne zmožnosti zaposlenih. Program, imenovan Mahis, so v podjetju začeli razvijati že med letoma 1994 in 1998, vendar so ga postopoma dograjevali, spreminjali, prilagajali. Namen programa je spopadanje s starajočo se delovno silo, s potrebami po vse večji učinkovitosti podjetja na trgu in z nenehnimi spremembami tehnologij v poslovnem svetu. Cilji programa so bili promocija zdravja, znižanje števila ljudi, ki se predčasno upokojujejo, znižanje bolniških odsotnosti. Evalvacijski vprašalnik je pokazal, da so se delovni pogoji dejansko izboljšali in da so se delovne zmožnosti tako mladih kot starejših povečale. Do leta 2005 so program v podjetju nekoliko spremenili, tako da prakse sedaj obsegajo ergonomске ukrepe in oblikovanje delovnega mesta, boljše prakse vodenja, delne upokojitve, telovadno ekipo in

posebne dogodke, merjenje zadovoljstva zaposlenih z delovnim okoljem in povratno informacijo o rezultatih, sistematične analize rizikov, zdravstvene preglede zaposlenih, timsko delo kot obliko dela v podjetju. V podjetju program izvajajo vsake tri leta in tako preprečujejo upad delovne zmožnosti zaposlenih. V podjetju so poudarili, da je nujna podpora menedžmenta in da je potrebno sodelovanje delodajalca s sindikatom, zdravstveno ustanovo in vsemi zaposlenimi v podjetju. Program v celoti financira podjetje, vendar pravijo, da se izplača, saj povečuje produktivnost, ljudje ostajajo zaposleni do dejanske upokojitvene starosti in se ne upokojujejo predčasno, zaposleni so bolj psihično in fizično zdravi, pri delu je manj nesreč in manj je bolniških odsotnosti.

Študija primera je pokazala, da je podjetje s svojim programom zelo zadovoljno in da ima pozitivne učinke, ki so tudi do neke mere finančno izmerljivi. Pri vse tem je nujno poudariti, da je program nastajal dolga leta in da je njegovo izvajanje dosledno ter da je potreba po razvoju programa prišla iz potrebe podjetja samega.

8.3 AKTIVNO STARANJE

Naslednji koncept, ki ga je treba podrobneje predstaviti, je koncept aktivnega staranja. Termin je leta 1990 uporabila Svetovna zdravstvena organizacija in predstavlja zdravo staranje ter prepoznavanje dejavnikov, ki vplivajo na staranje posameznikov in populacije (World Health Organization 2002, 13). Aktivno staranje je torej proces izboljšanja možnosti za boljše zdravje, večjo zastopanost in varnost, da bi izboljšali kvaliteto življenja ljudi, ki se starajo (World Health Organization 2002, 12). OECD (v Ervik 2006) aktivno staranje definira kot zmožnost ljudi, ki se starajo, da vodijo produktivno življenje v družbi in ekonomiji, kar pomeni, da lahko ljudje sprejemajo prožne odločitve v svojem življenju glede izobraževanja, dela, prostega časa in negovanja. Evropska komisija (v Ervik 2006) aktivno staranje definira kot »strategijo, ki omogoča staranje v starajoči se družbi. Aktivno staranje je prilagajanje življenja dejstvu, da živimo dlje, da smo bolj zdravi kot naši predhodniki. V praksi aktivno staranje pomeni prilagajanje zdravemu načinu življenja,

daljšemu ostajanju na trgu delovne sile, poznemu upokojevanju in aktivnosti tudi v pokoju. Promocija aktivne starosti je promocija možnosti za boljše življenje. Primeren dohodek in skrb sta tudi del politike.«

Svetovna zdravstvena organizacija je definirala tudi pojem *biti aktiven*. Pojem predstavlja nadaljevanje z udeleževanjem na družbenem, ekonomskem, kulturnem, duhovnem področju in področju civilne družbe, ne pa le fizičen obstoj ali udeleževanje na trgu delovne sile. Aktivno staranje je tako usmerjeno k zdravemu življenju, h kvaliteti življenja vseh ljudi, ki se starajo, tudi tistih, ki so potrebni pomoči (World Health Organization 2002, 12). Ko zdravje, trg delovne sile, zaposlitve, izobraževanje in socialne politike podpirajo aktivno staranje, prihaja do manjšega števila prezgodnjih smrti ljudi v najbolj produktivnem obdobju življenja, manjšega števila poškodb, povečanega zadovoljstva ljudi, ki se starajo, nižjih stroškov za zdravstveno oskrbo.

Alan Walker (2006, 78–93) pravi, da je moderno pojmovanje aktivnega staranja osredotočeno na pomen zdravega staranja in ohranitve tako psihičnega kot tudi fizičnega zdravja starejših. Aktivno staranje je enako zdravju, neodvisnosti, produktivnosti starejših, vendar pa se danes vse pogosteje aktivno staranje razume kot politična fraza, ki pomeni daljše ostajanje na trgu delovne sile. Koncept aktivnega staranja sestavlja sedem principov, in sicer:

- aktivnost (predstavlja mnogo več kot le plačano delo),
- preventiva (pred boleznimi, odvisnostjo, izgubo veščin in poteka skozi celotno delovno kariero),
- obsega vse ljudi (mlade starejše in stare starejše),
- medgeneracijska solidarnost (poštenost med generacijami in možnost razvoja aktivnosti, ki obsegajo vse generacije),
- pravice in dolžnosti (pravice do socialne zaščite, do izobraževanja ipd., a tudi dolžnosti),
- participativnost in opolnomočenost (omogočiti politiko od zgoraj navzdol, s katero se ljudi motivira, in politiko od spodaj navzgor, da se omogoči udeleževanje državljanov v politiki aktivnega staranja),

- spoštovanje nacionalnih in kulturnih razlik (občutljivost in posluš za različne).

Zgodnje upokojevanje je posledica javnih politik, ki so spodbujale zgodnje odhajanje zaposlenih s trga delovne sile. S staranjem populacije in z vse boljšim zdravstvenim stanjem starejših, ki so še vedno »fit za delo«, bo pritisk na spremembo politik velik (World Health Organization 2002, 17). Kot pravi Walker (2006, 88), je veliko sistemov, ki so krepili ekonomsko odvisnost ljudi namesto njihove produktivnosti in so ljudem preprečevali oziroma jih kaznovali, če so želeli delati dlje časa, namesto da bi jim to omogočali. Nadalje še pravi, da je zaželen sistem, ki bo fleksibilen. Pri tem naj bi pokojninski sistem vključeval možnost delne upokojitve in možnost prispevati k boljši pokojnini. Davčni sistem naj bi bil narejen tako, da bi pomagal pri zaposlovanju, trg delovne sile pa se mora spopasti s starostno diskriminacijo. Dvig starostne meje bi starejše brez spopadanja z diskriminacijo obsodil na izključenost, nizke dohodke in posledično nizke pokojnine. Po Walkerjevih (2006, 88) besedah bi bil logičen ukrep politike boja proti diskriminaciji starejših popolna odprava obvezne upokojitvene starosti. V Združenih državah Amerike so odpravili obvezno upokojevanje, na Švedskem so omogočili preložitve upokojitve do 70. leta, v Italiji pa do 68. leta. Uspeh politik aktivnega staranja zahteva boj proti starostnim oviram, spremembo obnašanja zaposlenih, omogočanje vseživljenjskega izobraževanja, prožnega zaposlovanja in upokojevanja.

Primer politike aktivnega staranja na Finskem:

Aktivno staranje je v finski vladi eno najpomembnejših tem v okviru zaposlitvenih programov. Glavni cilji zaposlitvenih programov so zmanjšanje strukturne brezposelnosti in preprečevanje izključenosti starejših, zagotavljanje zadostnega števila delovne sile za spopadanje z demografskimi spremembami, podaljševanje delovne dobe, povečanje produktivnosti dela in izboljšanje organizacije dela ter zadovoljstva na delu (Active Ageing Policy in Finland, 2006). Ukrepi finske vlade so bili naslednji:

- nacionalni program staranja (1998–2002): medresorski program je združil ministrstva in organizacije ter se spopadel z izzivi, ki jih bodo demografske spremembe prinesle. Program je vključeval paket reform delovnih struktur in zakonodaje ter različne raziskave, usposabljanje in eksperimentalne projekte. Program je spodbudil javno razpravo o staranju, sledili pa so mu še trije programi, imenovani Tykes (program za razvoj delovnega mesta), Veto (program dobrega počutja in podaljšanja delovnega življenja) in Noste (program usposabljanja in izobraževanja starejših);
- v poznih devetdesetih letih so ukinili zgodnje upokojevanje;
- reforma pokojninskega sistema v letu 2005, ki je predvidela prožno upokojitveno starost od 63. do 68. leta, in sicer namesto sistema, ki je določal upokojitve natanko pri starosti 65 let;
- začasno nadomestilo za nizke plače: da bi spodbudili zaposlovanje starejših na slabo plačanih delovnih mestih, so uvedli nadomestila za delodajalce, ki so za polni delovni čas zaposlili osebo, starejšo od 54 let, katere mesečna plača je znašala med 900 in 2000 EUR.

Razmejitev med menedžmentom staranja in aktivnim staranjem ni niti povsem očitna niti preprosta. Lahko bi celo rekli, da gre za sorodna koncepta, ki imata enak cilj, le definicije so zaradi različnih avtorjev drugačne.

Če povzamem, nove razmere na trgu delovne sile zahtevajo nove koncepte. Delovna sila se stara, je vse bolj raznolika in le novi koncepti se lahko spopadajo s temi spremembami. Podjetja, ki uporabljajo upravljanje z različnostmi, menedžment starosti ali aktivno staranje, to počno iz notranjih vzgibom, iz želje po razumevanju različnosti ljudi in posledično večji koheziji

V nadaljevanju sledi poglavje o demografski sliki Slovenije in Evropske unije.

9 DEMOGRAFSKA SLIKA PREBIVALSTVA V SLOVENIJI IN EVROPSKI UNIJI

Demografsko sliko prebivalstva v posamezni državi prikazujemo s prebivalstveno piramido. Spremembe, ki se dogajajo v družbi, na primer vojne ali naravne nesreče, bolezni, povečano število rojstev, priseljevanje, se odražajo v piramidi. Za razvoj in obstanek družbe je najprimernejša tako imenovana prava piramida, to pa je takrat, kadar najštevilčnejšo skupino prebivalstva predstavljajo otroci, torej je piramida najširša spodaj in se ožja proti vrhu. Za stara prebivalstva, med taka danes štejemo tudi prebivalstvo Slovenije, je značilna oblika piramide, ki spominja na vazo. Zaradi manjšanja števila rojstev, podaljševanja življenja in posledično večanja deleža prebivalstva v višjih starostih postajajo vrhovi piramid vse bolj kopasti, spodnji deli, ki predstavljajo mlado prebivalstvo, pa se vse bolj ožijo. Kot pravi Janez Malačič (2006), se je tradicionalni tip obnavljanja prebivalstva z visoko smrtnostjo in rodnostjo začel umikati modernemu tipu obnavljanja prebivalstva z nizkimi ravnmi smrtnosti in rodnosti.

Staranje prebivalstva je torej »povečanje deleža prebivalstva nad določeno starostno mejo (običajno 65 let) ob hkratnem zmanjšanju števila otrok, mlajših od 15 let, in ob podaljševanju življenjske dobe prebivalcev« (Vertot 2008, 15). O nedvornem povečevanju števila starejših priča napoved, da se bo število prebivalcev, starejših od 60 let, od leta 1975 do leta 2025 povečalo za 224 odstotkov, in tudi podatek, da se je starostna meja, ki populacijo deli na mlado in staro, povečala z 31 let leta 1950 na 38 let leta 2005, leta 2060 pa se predvideva, da bo presegla 48 let (Vertot 2008, 16). Največje število starejših je bilo leta 2008 v Aziji, in sicer kar 54 %, v Evropi pa jih je bilo 22,4 %. Danes je več kot 60 let stara vsaka deseta oseba, leta 2050 naj bil bila po napovedih OZN to vsaka peta oseba, leta 2150 pa že vsaka tretja oseba (Vertot 2008, 10).

V nadaljevanju bom s pomočjo prebivalstvenih piramid na kratko predstavila spremembe v Sloveniji. Prebivalstvena piramida Slovenije za leto 1971 je bila podobna piramidi. Na njej lahko vidimo posledice prve in druge svetovne

vojne, ki so porušile razmerje med moškimi in ženskami, saj je bila umrljivost moških med vojnama veliko večja kot umrljivost žensk. Zaradi vojne je bilo posledično tudi manj rojstev, vendar pa je po vojni na piramidi viden porast rojstev, in sicer pojav tako imenovane »baby boom generacije«. Poleg izbokline povojnih »baby boom generacij« (danes so ti prebivalci stari 51–55 let) v piramidi za leto 2008 lahko vidimo še eno podobno povečanje, in sicer pri prebivalcih v starosti 26–32 let.

Slika 9.1: Prebivalstveni piramidi za leti 1971 in 2008.



- 1 – neposredni vpliv prve svetovne vojne
- 2 – upad rojstev med prvo svetovno vojno
- 3 – neposredni vpliv druge svetovne vojne
- 4 – upad rojstev med drugo svetovno vojno
- 5 – povojne »baby boom generacije«
- 6 – visoka rodnost v sedemdesetih letih
- 7 – zniževanje rodnosti
- 8 – presežek žensk nad moškimi

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2009).

To so potomci prve »baby boom generacije« (otroci, ki so jih rodile ženske, stare povprečno 25 let) ter druga generacija priseljencev (otroci, ki so se rodili priseljencem iz nekdanje Jugoslavije). Zaradi izrazitega zmanjšanja števila rojstev od sredine osemdesetih let 20. stoletja se piramida v spodnjem delu vse bolj oži. V zadnjih treh letih opažamo trend povečane rodnosti, ki ga strokovnjaki razlagajo kot posledico odlaganja rojstev pri ženskah, potomkah »prve baby boom generacije« (ibidem). Kljub temu se je v »Sloveniji rodnost znižala na 60 ali celo manj odstotkov tiste, ki bi zagotavljala enostavno obnavljanje prebivalstva« (Malačič 2006, 10). Slovenija tako spada med evropske države z najnižjo rodnostjo v Evropi. Govorimo o tako imenovani

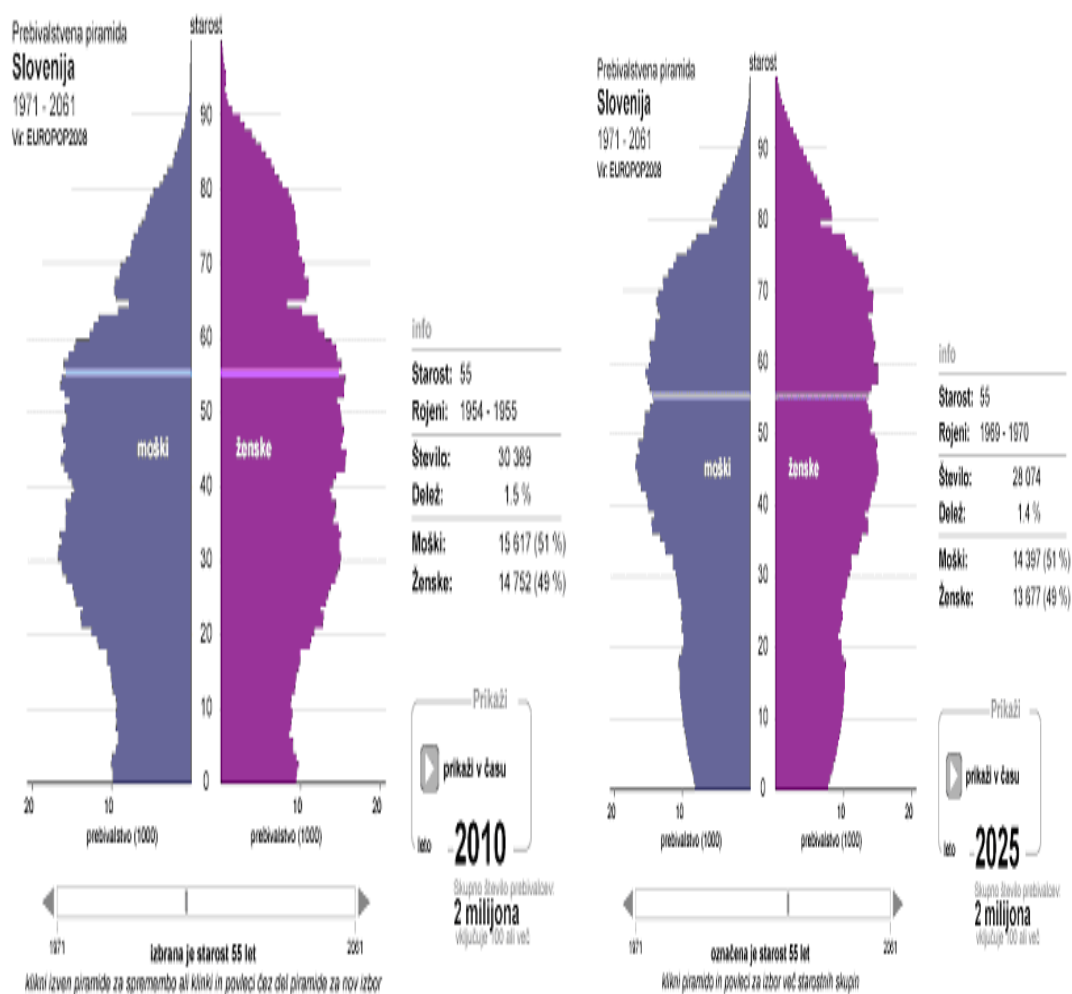
zoženi reprodukciji, saj je leta 2007 znašala 1,38, stopnja rodnosti, ki omogoča enostavno obnavljanje, pa je bila 2,1 (Vertor 2009, 19). Odlaganje materinstva v kasnejša leta, ki ga v Sloveniji opazamo zadnjih 20 let, je povzročilo, da so bile leta 2007 matere v povprečju stare 29,9 leta, ob rojstvu prvega otroka pa 28,2 leta. V zadnjih 20 letih se je tako starost žensk ob rojstvu prvega otroka povišala za pet let. Kar se prihodnje rodnosti tiče, naj bi po projekcijah Eurostata leta 2015 v EU 27 več prebivalcev umrlo, kot se jih bo rodilo. Torej bomo že zelo kmalu govorili o negativnem prirastku.

Eurostat, statistični urad Evropske unije, je za članice Evropske unije ter Norveško in Švico izdelal projekcije prebivalstva za leta od 2008 do 2060. Po projekcijah sodeč, bo do leta 2035 število prebivalcev v Evropski uniji naraščalo, po tem letu pa naj bi začelo upadati. Prebivalstvo bo naraščalo predvsem v zahodnoevropskih državah, v vzhodnoevropskih in srednjeevropskih državah pa bo naraščalo počasneje oziroma bo celo upadalo (Vertot 2008, 19). Podatki za Slovenijo kažejo, da se bo povečevalo število prebivalcev, ki so starejši od 65 let, še posebej število prebivalcev, ki so starejši od 80 let, in sicer ob hkratnem upadanju števila otrok ter slabšanju razmerja med aktivnim in vzdrževanim prebivalstvom. Tendenco upadanja deleža mladih in povečevanja deleža tretje generacije prebivalstva v skupnem prebivalstvu je najmočnejša v obalno-kraški, podravski, zasavski in goriški statistični regiji (Vertot 2008, 25). V EU 27 se bo odstotek ljudi, starejših od 65 let, povečal s 17,1 odstotka leta 2008 na 30 odstotkov leta 2060, odstotek starejših od 80 let pa s 4,4 na 12,1 odstotka. V Sloveniji bo po projekcijah malo drugače, in sicer v starosti od 65 let dalje naj bi se odstotek dvignil s 16,1 na 33,4 odstotka do leta 2060, v starostni skupini nad 80 let pa s 3,5 na 14,1 odstotka. To pomeni, da se bo prebivalstvo Slovenije staralo hitreje kot prebivalstvo EU 27. Prebivalstvo v Sloveniji naj bi naraščalo do leta 2019, ko bo glede na projekcije doseglo številko 2,06 milijona, po tem letu pa naj bi začelo upadati in leta 2060 naj bi Slovenija imela 1,77 milijona prebivalcev (Vertot 2010, 31).

Statistični urad RS je na svoji spletni strani objavil interaktivni grafični prikaz razvoja starostne in spolne sestave prebivalstva Slovenije od 1971 do 2061. Z

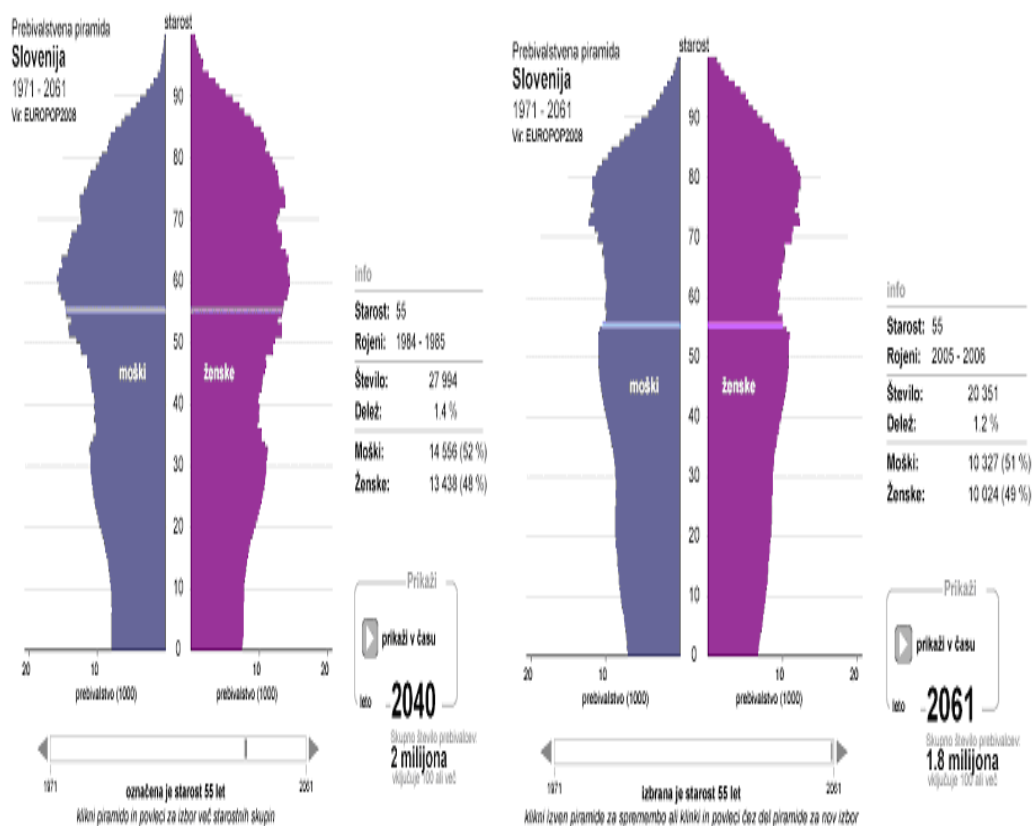
omenjene strani sem povzela štiri starostne piramide, in sicer iz leta 2010, 2025, 2040 in 2061, saj sem želela prikazati, kako se bo glede na projekcije prebivalstvena piramida v Sloveniji spremenila. Očitno je, da se piramida spreminja iz tako imenovane prave piramide v vazo in leta 2061 celo v skoraj obrnjeno piramido.

Slika 9.2: Prebivalstveni piramidi za leti 2010 in 2025.



Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2009).

Slika 9.3: Prebivalstveni piramidi za leti 2040 in 2061.



Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2009).

Na resnost staranja prebivalstva v Sloveniji kaže tudi projekcija Demografskega oddelka OZN do leta 2050, po kateri naj bi bila povprečna starost v Sloveniji 53 let, kar nas uvršča skupaj z Latvijo in Japonsko v sam vrh svetovnih držav. Po številu prebivalcev, mlajših od 15 let, se Slovenija uvršča na sam rep evropskih držav. Približno enak delež, 14 odstotkov v letu 2007, so imele le Grčija, Italija in Latvija, manjši delež pa Nemčija in Bolgarija. K pozitivni rasti prebivalstva naj bi po nekaterih projekcijah pripomogle migracije, vendar pa »upoštevanje migracij v projekcijah pokaže, da bi tudi večje migracije v Slovenijo le malo omilile proces staranja prebivalstva Slovenije« (Malačič 2006, 13). Na osnovi projekcij Eurostata naj bi bilo leta 2060 v Sloveniji brez migracij 280.000 prebivalcev manj, koeficient starostne odvisnosti starih pa bi se posledično povišal z napovedanih 68,2 na 80,2 odstotka (Vertot 2010, 18). Vendar pa, kot je dejal že Malačič, vpliv

priseljavanja na staranje prebivalstva slabi, saj se starajo tudi priseljenci. Nedvomno je torej, da je staranje prebivalstva neizogibno in da bo povzročilo posledice na ekonomskem, socialnem in političnem področju.

Na ekonomskem področju bo staranje prebivalstva vplivalo na gospodarsko rast, višino prihrankov in vlaganj, potrošnjo, razmere na trgu delovne sile, delovanje pokojninskih skladov, davke, medgeneracijske transferje. Na socialnem področju bo vplivalo na zdravstveno stanje družbe, skrb za zdravje prebivalcev, sestavo družin, gradnjo stanovanj, selitve prebivalcev. Na političnem področju pa bo staranje vplivalo na volilne modele, zastopanost starostnih skupin v vladnih in drugih političnih telesih (Vertot 2008, 11).

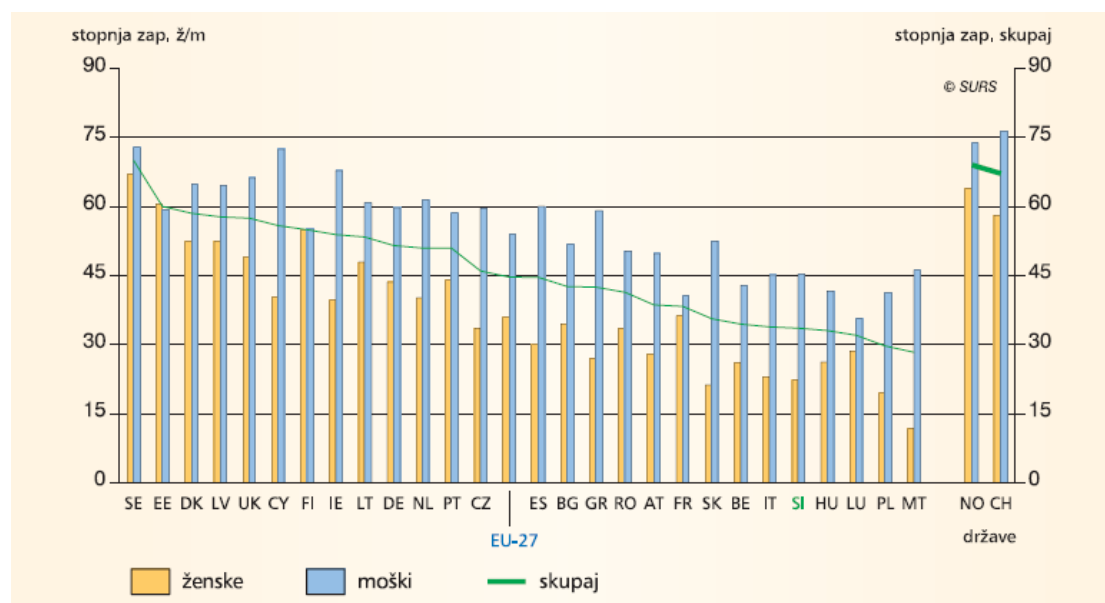
Koeficient starostne odvisnosti starih nam pove, kolikšno je število delovno sposobnih prebivalcev (v starosti od 15 do 64 let) na prebivalca, ki so starejši od 65 let. Po napovedih Eurostata se bo v Sloveniji koeficient starostne odvisnosti starih dvignil s 23 odstotkov leta 2008 na 62,2 odstotka leta 2060, v EU 27 pa s 25,4 na 53,5 odstotka leta 2060. Pokazatelj, da bodo pokojnine vse težje dosegljive, je tudi podatek, da so v EU 27 leta 2008 za vsako osebo, starejšo od 65 let, delale štiri osebe, stare od 15 do 64 let, leta 2060 pa bosta delali le še dve ali celo ena. V Sloveniji so leta 2008 za starejše od 65 let delale 4,3 osebe, leta 2060 pa le še 1,6 osebe (Vertot 2010, 31).

9.1 TRG DELOVNE SILE

Zaradi staranja prebivalstva in vse manjšega števila mladih bo prišlo do pomanjkanja delovne sile. Po projekcijah Eurostata naj bi bilo do leta 2030 v Evropi za sedem odstotkov manj delovno aktivne populacije. Zaradi omenjenega bo treba težiti k večji aktivnosti starejših, kar je tudi cilj Lizbonske strategije, sprejete leta 2000. Cilj strategije je bil doseči 50-odstotno zaposlenost oseb v starostni skupini od 55 do 64 let do leta 2010. Podatki bodo pokazali, kako uspešne so bile države pri izpolnjevanju tega cilja. Starejši so bogat vir znanja in izkušenj ter zaradi vse boljših življenjskih razmer in boljšega zdravja predstavljajo aktiven del prebivalstva.

Naslednji graf prikazuje stopnjo zaposlenosti oseb v starosti od 55 do 64 let. Kot vidimo, se Slovenija nahaja na samem repu evropskih držav.

Slika 9.4: Stopnja zaposlenosti oseb v starosti od 55 do 64 let po spolu, države članice EU 27 ter Norveška in Švica, 2007.



Eurostat, News Release 104/2008, 22. 7. 2008.

Vir: Prebivalstvo se stara – potrebno je medgeneracijsko sožitje. Statistični urad Republike Slovenije (2009).

Povprečna zaposlenost starejših v starostni skupini od 55 do 64 let je v EU 27 v letu 2007 znašala 44,7 odstotka, v Sloveniji pa 33,5 odstotka, od tega je bilo zaposlenih 45,3 odstotka moških in le 22,2 odstotka žensk. Podatek za leto 2008 ni tako spodbuden, saj je bila zaposlenost starejših 32,8-odstotna, kar je za 0,7 odstotne točke manj kot leto prej (Eurostat, 2008). Če gledamo zaposlenost starejših od leta 2003 dalje, lahko opazimo trend izboljšav, saj je bilo v starostni skupini od 55 do 64 let zaposlenih le 23,5 odstotka, kar je za 10 odstotnih točk manj kot leta 2007. Kljub temu je več kot očitno, da Slovenija ne dosega Lizbonskega cilja in ji ga tudi v letu 2010 ne bo uspelo uresničiti. V ta namen si je država zastavila cilj, da bo leta 2013 dvignila stopnjo delovne aktivnosti za starostno skupino od 55 do 64 let, in sicer s 33,5 odstotka na 43,5 odstotka. Dodaten problem predstavlja še finančna kriza,

zaradi katere se je posledično povečalo število brezposelnih tudi med starejšimi, zato je vprašanje, kako realni so zastavljeni cilji.

9.2 UPOKOJENCI IN POKOJNINE

Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije (Vertot 2010, 37) je bilo leta 2009 povprečno 538.445 prejemnikov pokojnin. Največji del pokojnin predstavljajo starostne pokojnine (65,8 odstotka), nato invalidske (17,1 odstotka), družinske (11,1 odstotka) in vdovske (5,6 odstotka).

Slovenija za evropskimi državami zaostaja glede povprečne starosti ob upokojitvi, saj je bila leta 2008 v Sloveniji povprečna upokojitvena starost 59 let in 7 mesecev, evropsko povprečje pa je bilo leta 2008 61,4 leta. Povprečna doba prejemanja starostne pokojnine je bila leta 2007 20 let za ženske in 16 let za moške. Zaradi rasti števila upokojencev in skromne rasti števila delovno aktivnega prebivalstva pokojninski sistem vse težje izpolnjuje zastavljene naloge. »Denar od prispevkov od bruto plač, s katerimi se zagotavljajo sredstva za pokojnine upokojencev, se sproti v celoti porabi za izplačilo pokojnin« (Vertot 2008, 51). Razmerje med številom zavarovancev pokojninskega in invalidskega zavarovanja ter številom upokojencev se v Sloveniji drastično slabša. Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije je bilo leta 1984 razmerje 1 proti 3,02, leta 2009 pa le še 1 proti 1,66 (Vertor 2010, 44).

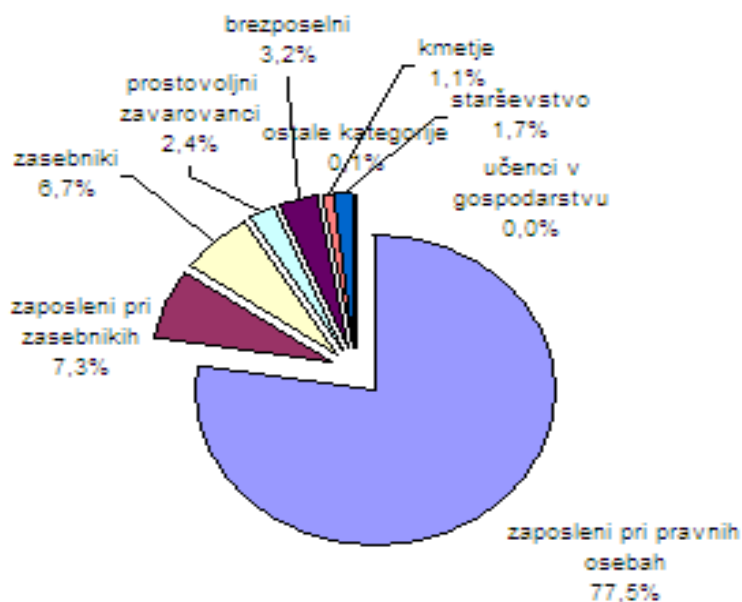
10 POKOJNINSKI SISTEM V SLOVENIJI

10.1 PREDSTAVITEV

V Sloveniji upokojevanje in pravice, ki jih imajo posamezniki na osnovi pokojninskega in invalidskega zavarovanja, urejajo Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ter z njim povezani zakoni. Pokojninsko in invalidsko zavarovanje v Republiki Sloveniji je obvezno in enotno za vse zavarovance. V obveznem pokojninskem in invalidskem zavarovanju so tako zavarovani delavci v delovnem razmerju pri organizacijah in drugih delodajalcih, zasebniki, ki opravljajo samostojno gospodarsko ali poklicno dejavnost, kmetje in člani njihovih gospodarstev ter še nekatere druge osebe, ki

opravljajo določene dejavnosti, ki so podlaga za obvezno zavarovanje. V spodnjem grafu lahko vidimo, kakšna je bila leta 2009 struktura zavarovancev v Sloveniji glede na vrsto zavarovanja.

Slika 10.1: Struktura zavarovancev po vrsti zavarovanja v letu 2009.



Vir: Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (2009).

Kot lahko razberemo na zgornjem prikazu, je bilo največ zavarovancev (kar 77,5 %) zaposlenih pri pravnih osebah.

V okviru obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja zakon glede na obseg določa tri glavne zavarovance, in sicer:

- zavarovance za vse primere zavarovanja,
- zavarovance za ožji obseg pravic,
- zavarovance za posebne primere zavarovanja (uradna spletna stran Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje).

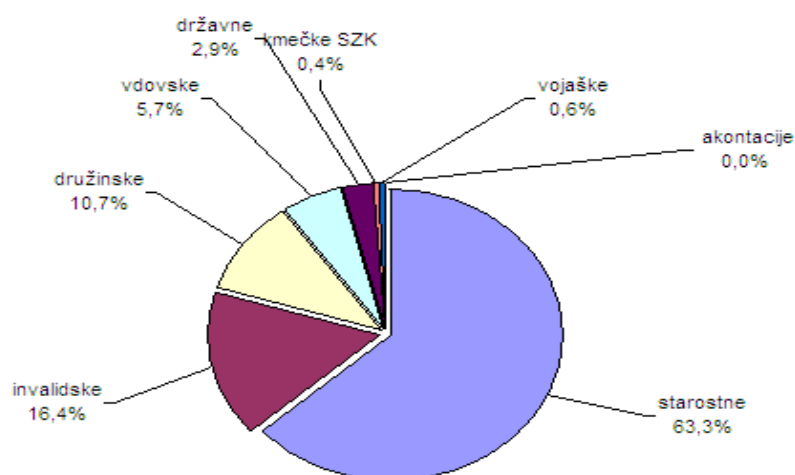
V Sloveniji se lahko posameznik upokoji na podlagi pravic pokojninskega in invalidskega zavarovanja ter prejema naslednje pokojnine:

- starostno,
- invalidsko,
- družinsko,
- vdovsko,
- delno,

- državno.

Na osnovi omenjenih pravic si posameznik lahko pridobi tudi varstveni dodatek, invalidnino za telesno okvaro ter dodatek za pomoč in postrežbo. Po vrsti pokojnine je struktura v Sloveniji naslednja:

Slika 10.2: Struktura pokojnin po vrstah pokojnin v letu 2009.



Vir: Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (2009).

Na zgornjem prikazu torej vidimo, da je v Sloveniji največ starostnih pokojnin (63,3 %), sledijo invalidske s 16,4 %.

Na Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (Statistični podatki 2009) spremljajo tudi nihanje števila prejemnikov pokojnin po vrstah pokojnin. Kot lahko razberemo, se je od leta 1990 do leta 2009 močno povečalo število prejemnikov starostne pokojnine, in sicer s 197.256 leta 1990 na 354.514 leta 2009. Povečalo se je tudi število invalidskih pokojnin, ki jih je bilo leta 1990 82.289, največ, in sicer kar 97.804 jih je bilo leta 2000, v letu 2009 pa 92.123. Število družinskih pokojnin je od leta 1990, ko jih je bilo 76.726, upadlo in jih je bilo leta 2009 59.699. Najbolj se je povečalo število vdovskih pokojnin, ki so jih začeli izplačevati leta 2000, ko so jih izplačali 663, leta 2009 pa kar 32.119. Največji padec so zabeležili pri kmečkih pokojninah, ki jih je bilo leta 1990 27.820, leta 2009 pa le še 2087. Leta 2000 so uvedli tudi državne pokojnine,

ki so jih v prvem letu izplačali 50, leta 2009 pa že 16.832; leta 2009 jih je bilo nekoliko manj kot leta 2008, in sicer 16.168.

Konec decembra 2009 je bilo v Sloveniji upokojenih 566.513 ljudi, od tega je bilo starostnih pokojnin 361.257, invalidskih 91.568, družinskih 58.445, vdovskih 33.749, državnih 15.955 in vojaških 3474. Kar se razmerja med zavarovanci in upokojenci tiče, je iz spodnjih podatkov razvidno, da se od leta 1984 stanje močno poslabšuje, saj so bili leta 1984 na upokojenca trije zavarovanci, leta 2009 pa le še 1,60.

Tabela 10.1: Razmerje zavarovanci - upokojenci (povprečno število v letu za posamezna izbrana leta).

leto	zavarovanec : upokojenec	upokojenec : zavarovanec
2010	1000 : 649	1 : 1,54
2009	1000 : 626	1 : 1,60
2008	1000 : 610	1 : 1,64
2007	1000 : 618	1 : 1,62
2006	1000 : 628	1 : 1,59
2005	1000 : 630	1 : 1,59
2004	1000 : 626	1 : 1,60
2003	1000 : 621	1 : 1,61
2002	1000 : 608	1 : 1,64
2001	1000 : 585	1 : 1,71
2000	1000 : 575	1 : 1,74
1999	1000 : 595	1 : 1,68
1998	1000 : 602	1 : 1,66
1990	1000 : 434	1 : 2,30
1984	1000 : 331	1 : 3,02

Vir: Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (2011).

V nadaljevanju se bom osredotočila na starostno pokojnino, na značilnosti, pogoje za pridobitev starostne pokojnine in kasneje tudi na novosti, ki jih prinaša predlog novega zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ki ga je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve RS predstavilo marca 2010. V septembru je Vlada Republike Slovenije sprejela predlog novega Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju – ZPIZ-2. Na ta predlog so socialni partnerji dali amandmaje in trenutno se čaka na sprejetje zakona.

10.2 RAZMERJE MED PLAČAMI IN POKOJNINAMI

V letu 2010 je znašala povprečna mesečna neto plača 966,62 EUR, medtem ko je bila v mesecu januarju 2011 povprečna mesečna neto starostna pokojnina 624,71 EUR, povprečna mesečna neto invalidska pokojnina 498,72 EUR, povprečna mesečna neto družinska oziroma vdovska pokojnina 426,96 EUR in povprečje vseh pokojnin 576,71 EUR (v tem povprečju niso zajeti prejemniki državnih, vojaških, kmečkih pokojnin in prejemniki akontacij).

Tabela 10.2: Statistični podatki - razmerje med pokojninami in plačami v januarju 2011.

pokojnina	delež povprečne plače
plača	100,0 %
starostna pokojnina	64,8 %
invalidska pokojnina	51,9 %
družinska pokojnina	44,6 %
skupaj	59,8 %

Vir: Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (2011).

Pokojnine so omejene tako navzgor kot tudi navzdol, in sicer od 1. 1. 2011 dalje znaša najnižja pokojninska osnova 551,16 EUR, najvišja pa 2.204,64 EUR.

10.3 OBLIKE POKOJNIN

10.3.1 STAROSTNA POKOJNINA

Do starostne pokojnine je posameznik upravičen, ko doseže določeno starost in določena leta pokojninske dobe. Oba pogoja morata biti izpolnjena, da lahko posameznik pridobi pravico do pokojnine. Pogoji se razlikujejo glede na spol, in sicer so pogoji za ženske v letu 2010 naslednji:

Tabela 10.3: Upokojitveni pogoji za ženske.

Starost	Pokojninska doba
56 let in 8 mesecev	37 let in 3 mesece
61 let	najmanj 20 let
63 let	najmanj 15 let

Za moške so pogoji naslednji:

Tabela 10.4: Upokojitveni pogoji za moške.

Starost	Pokojninska doba
58 let	40 let
63 let	najmanj 20 let
65 let	najmanj 15 let

Starost se za ženske v skladu s trenutno veljavno pokojninsko zakonodajo vsako leto spreminja, in sicer se poveča. Manjkajočo pokojninsko dobo lahko zavarovanci pridobijo bodisi s časom, ko so študirali, z odsluženim vojaškim rokom ali s časom, ko so bili prijavljeni na zavodu za zaposlovanje. Upokojitev je možna tudi pri nižji starosti, kot je opredeljeno zgoraj, in sicer z uveljavljanjem:

- vsakega rojenega ali posvojenega otroka, za katerega je zavarovanec skrbel in ga vzgajal vsaj pet let;

- dela na delovnem mestu, na katerem se je zavarovancu štela zavarovalna doba s povečanjem, ali za dela v poklicih, ki jih zaradi narave ali teže dela po določeni starosti ni mogoče uspešno opravljati;
- osebnih okoliščin, pogojenih z zdravstvenim stanjem zavarovanca (v primeru telesne okvare, vojaški invalidi in civilni invalidi vojne, slepi, gluhi, mišične bolezni);
- vključitve žensk v obvezno zavarovanje pred dopolnjenim 18. letom starosti.

Starostna pokojnina se odmeri od pokojninske osnove. Izračunana je na podlagi plač in/ozroma zavarovalnih osnov, od katerih so bili plačani prispevki, in sicer iz najugodnejših zaporednih 18 let zavarovanja od leta 1970 dalje. Pri izračunu pokojnine se uporablja valorizacijski količnik; tako se doseže medsebojna primerljivost plač in zavarovalnih osnov. Višina starostne pokojnine je odvisna od višine pokojninske osnove in dopolnjene pokojninske dobe. Dolžina dopolnjene pokojninske dobe pogojuje višino odstotka, ki se uporabi za odmero pokojnine. Višina odstotka se razlikuje glede na spol zavarovanca. Pomemben presečni datum za odmero pokojnine je 31. 12. 1999. Višina odstotka za odmero starostne pokojnine se razlikuje za tiste zavarovance, ki so bili do 31. 12. 1999 vključeni v pokojninsko in invalidsko zavarovanje 15 ali več let, od tistih zavarovancev, ki so bili v zavarovanje vključeni manj kot 15 let.

Zakon predvideva spodbude za tiste, ki se odločijo, da bodo delali dlje. Spodbude se za ženske in moške razlikujejo, in sicer za ženske velja, da če dosežejo 38 let delovne dobe pred dopolnjenim 61. letom starosti, se jim pri odmeri pokojnine daljša delovna doba, dopolnjena pred 61. letom starosti, vrednoti drugače, in sicer:

Tabela 10.5: Vrednost spodbude v primeru podaljšanja delovne aktivnosti za ženske.

Delovna doba	Vrednost posameznega leta v %
39. leto	3,0
40. leto	2,6
41. leto	2,2

42. leto	1,8
43. leto	1,5

Vir: Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (2009).

Enaka spodbuda velja tudi za moške, vendar od dopolnjenih 40 let delovne dobe dalje, za daljšo dobo, dopolnjeno pred 63. letom starosti.

Tabela 10.6: Vrednost spodbude v primeru podaljšanja delovne aktivnosti za moške.

Delovna doba	Vrednost posameznega leta v %
41. leto	3,0
42. leto	2,6
43. leto	2,2
44. leto	1,8
45. leto	1,5

Vir: Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (2009).

Zakon je predvidel tudi povečanje starostne pokojnine v primeru, ko ženske ostanejo v zavarovanju po 61. letu in ko moški ostanejo zavarovani po 63. letu starosti. V tem primeru vsak mesec zavarovanja po 61. oziroma 63. letu starosti v določenem obdobju vpliva na povečanje starostne pokojnine. Za ženske velja:

Tabela 10.7: Višina povečanja starostne pokojnine za ženske.

Višina povečanja starostne pokojnine	Starost v času uveljavljanja pravice do pokojnine
0,3 %	61–62
0,2 %	62–63
0,1 %	63–64

Vir: Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (2009).

Za moške velja:

Tabela 10.8: Višina povečanja starostne pokojnine za moške.

Višina povečanja starostne pokojnine	Starost v času uveljavljanja pravice do pokojnine
0,3 %	63–64
0,2 %	64–65
0,1 %	65–66

Vir: Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (2009).

10.3.2 INVALIDSKA POKOJNINA

Zakon predvideva tudi invalidsko pokojnino, in sicer v primerih, ko je zaradi nastalih sprememb v zdravstvenem stanju zavarovancu priznan status invalida. Obstoj invalidnosti ugotavlja invalidska komisija Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Vzroki za nastanek invalidnosti so:

- poškodba pri delu,
- poklicna bolezen,
- bolezen,
- poškodba zunaj dela.

Invalidnost se razporeja v tri kategorije, in sicer pravico do invalidske pokojnine pridobi zavarovanec, pri katerem je nastala:

- invalidnost I. kategorije;
- invalidnost II. kategorije, če brez poklicne rehabilitacije ni zmožen za drugo ustrezno delo, le-ta pa mu ni zagotovljena, ker je star nad 50 let;
- invalidnost II. ali III. kategorije, če mu ni zagotovljena ustrezna zaposlitev oziroma prerazporeditev, ker je moški že dopolnil 63 let oziroma ženska 61 let starosti.

Ko je invalidnost posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, pridobi zavarovanec pravico do invalidske pokojnine ne glede na dopolnjeno pokojninsko dobo (Splošno o pravicah (2009).

Na višino invalidske pokojnine vplivajo višina pokojninske osnove, vzrok za nastanek invalidnosti, dopolnjena pokojninska doba, dopolnjena starost zavarovanca na dan nastanka invalidnosti.

10.3.3 DRUŽINSKA POKOJNINA

Osnova za pridobitev pravice do družinske pokojnine je izpolnjevanje splošnih in posebnih pogojev. Splošni pogoji se nanašajo na umrlega in so izpolnjeni v primeru, če je umrl zavarovanec:

- dopolnil najmanj pet let zavarovalne dobe ali deset let pokojninske dobe ali
- izpolnjeval pogoje za pridobitev pravice do starostne ali invalidske pokojnine.

Če je bil umrl uživalec pravice, so pogoji na njegovi strani izpolnjeni, če je užival:

- starostno ali invalidsko pokojnino ali
- katero od pravic na podlagi invalidnosti.

Osnova za odmero družinske pokojnine je znesek starostne ali invalidske pokojnine, in sicer je odvisno od tega, kateri znesek je za upravičenca ugodnejši (Splošno o pravicah 2009).

10.3.4 VDOVSKA POKOJNINA

Tudi pri tej pokojnini morajo biti izpolnjeni splošni in posebni pogoji. Splošni pogoji se nanašajo na umrlega zavarovanca ali uživalca določenih pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja, posebni pa na vdovo oziroma vdovca. Osnova za odmero vdovske pokojnine je znesek starostne ali invalidske pokojnine, odvisno od tega, kateri znesek je za vdovo oziroma vdovca ugodnejši (Splošno o pravicah 2009).

10.3.5 DELNA POKOJNINA

Do delne pokojnine je upravičen posameznik, ki je v delovnem razmerju. Delna pokojnina je namenjena blaženju prehoda iz aktivnega statusa v status užiivalca pokojnine, saj ta prehod zaposlenim v veliko primerih povzroča številne težave, zlasti psihične.

Delno pokojnino lahko uveljavi zavarovanec:

- ki je že izpolnil pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine,
- če je v delovnem razmerju največ s polovico polnega delovnega časa.

Posebnost te pokojnine je v tem, da zavarovanec ne potrebuje soglasja delodajalca, pri katerem je v delovnem razmerju. Delna pokojnina se odmeri po enakih pogojih kot starostna pokojnina in znaša polovico starostne pokojnine, do katere bi bil zavarovanec upravičen glede na dopolnjeno pokojninsko dobo in starost.

Po prenehanju delovnega razmerja ima zavarovanec, ki je užiival delno pokojnino, več možnosti, in sicer:

- izplačevati se mu lahko začne celotni znesek pripadajoče starostne pokojnine;
- starostna pokojnina se zavarovancu lahko poveča za dejansko dopolnjeno zavarovalno dobo, doseženo v času prejemanja delne pokojnine;
- ponovno se mu odmeri starostna pokojnina, pri čemer se mu upošteva dejanska zavarovalna doba, dopolnjena v času prejemanja delne pokojnine, in tudi plača, dosežena za opravljeno delo, ter starost na dan uveljavitve ponovne odmere.

(Splošno o pravicah 2009).

Poleg obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja v Sloveniji poznamo tudi dodatno zavarovanje. Dodatno zavarovanje v primerjavi z obveznim, ki se plačuje iz tekočih vplačil zavarovancev, temelji na naložbenem principu (varčevanje na osebnih pokojninskih računih, izvajalci s

tem premoženjem upravljajo in zanj jamčijo) (Modernizacija pokojninskega sistema v Republiki Sloveniji 2009).

10.4 STANJE TRENUTNO VELJAVNEGA POKOJNINSKEGA SISTEMA V SLOVENIJI

V tem delu bom povzela gradilo Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve RS z naslovom Modernizacija pokojninskega sistema v Republiki Sloveniji (2009). V tem gradivu je opisan trenutni pokojninski sistem, ki je bil oblikovan z reformo leta 2000, vzdržnost sistema ter možne spremembe oziroma modernizacija pokojninskega in invalidskega sistema, ki bi pripomogle k večji vzdržnosti in učinkovitosti celotnega pokojninskega in invalidskega sistema v Sloveniji.

Kot sem že zapisala, bosta največji ekonomski posledici staranja prebivalstva porast izdatkov za zdravstveno varstvo, pokojnine, socialno varstvo in dolgotrajno oskrbo ter zmanjšano število delovno sposobnega prebivalstva na trgu delovne sile (Modernizacija pokojninskega sistema v Republiki Sloveniji 2009).

Izdatki za pokojnine se bodo po predvidevanjih po letu 2020 izdatno povečali. V obdobju od leta 2010 do 2020 se bodo izdatki povečali za 0,93 odstotka, v obdobju od 2020 do 2030 pa za 2,18 odstotka. Če ne bo prišlo do sprememb drugih dejavnikov, dobo izdatki še višji.

Narejena je bila analiza občutljivosti starostno vezanih odhodkov na spremembe pokojninskega sistema, ki kaže, da se bo skupno povečanje starostno vezanih odhodkov do leta 2060 povečalo za slabih 13 odstotkov BDP-ja, medtem ko se bo povečanje odhodkov za pokojnine povečalo za 8,15 odstotka BDP-ja. Te predpostavke veljajo, če ne bo prišlo do sprememb na področju sistema pokojninskega in invalidskega zavarovanja. Eden izmed učinkovitejših ukrepov, s katerim bi si lahko zagotovili stabilnost javnih financ, je podaljšanje upokojitvene starosti. Že podaljšanje upokojitvene starosti za tri leta bi znižalo skupno povečanje starostno vezanih odhodkov za več kot 2

odstotka BDP-ja, odhodke za pokojnine pa za 1,6 odstotka BDP-ja. Še večji učinek bi seveda bil, če bi se upokojitvena starost podaljšala za pet let (Modernizacija pokojninskega sistema v Republiki Sloveniji 2009).

Problem današnjega pokojninskega sistema je v finančni nevzdržnosti, nepreglednosti, neupoštevanju načela ekvivalence, nemotiviranosti delovno aktivnega prebivalstva za podaljšanje aktivnega obdobja. Cilj modernizacije pokojninskega sistema je omogočiti ljudem dostojne pokojnine, pokojnine, ki bodo ohranjale spodoben družbeni položaj posameznika, povečati preglednost pokojninskega sistema ter njegova finančna vzdržnost. Poleg omenjenega so potrebne širše spremembe, ki vključujejo spremembo celotne delovnopravne zakonodaje, tudi s področja varnosti in zdravja pri delu, razvoj aktivnih politik zaposlovanja, ukrepe za spodbujanje podaljšanja delovne aktivnosti starejših, spremembo odnosa ljudi do dela in aktivnega preživljanja starejšega življenjskega obdobja ter zavedanje, da starost ne izključuje zaposlitvenega potenciala.

Glavni cilj javnega pokojninskega in invalidskega sistema je zagotavljanje primerne pokojnine. Primerna pokojnina je dohodek, ki posamezniku omogoča relativno ohranitev njegovega družbenega položaja tudi v času uživanja pravic iz pokojninskega zavarovanja (Modernizacija pokojninskega sistema v Republiki Sloveniji 2009). Vendar pa že danes vemo, da le javni sistem v prihodnosti ne bo mogel posamezniku zagotavljati primerne standarda, tako da se bodo morali ljudje odločiti tudi za dodatno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ki temelji na naložbenem principu. Naslednji cilj, ki si ga je zastavila država, je povečanje deleža aktivnih zavarovancev preko podaljšanja delovne aktivnosti. Po opozorilu Sveta Evropske unije leta 2006 je slovenska vlada začela z »oblikovanjem nacionalne strategije aktivnega staranja, ki predstavlja akcijski načrt aktivnega staranja na področju zaposlovanja in je dopolnilo k Strategiji varstva starejših do leta 2010, ki jo je vlada sprejela septembra 2006 in predstavlja krovno strategijo, ki omogoča ohranitev solidarnosti in medčloveškega sožitja med tretjo, srednjo in mlado generacijo ter kakovostno staranje in oskrbo naglo rastočega deleža tretje generacije« (Modernizacija pokojninskega sistema v Republiki Sloveniji

2009). Povečanje deleža aktivnega prebivalstva je mogoče doseči tudi z zakonskim povišanjem polne in minimalne starosti ter izenačitvijo pogojev za pridobitev pravic žensk in moških ter skrajšanjem prehodnega obdobja za upokojitev žensk, s povečanjem spodbud za daljše ostajanje v zaposlitvi, s črtanjem časovnih bonusov (npr. dodana doba, znižanje upokojitvene starosti zaradi otrok ...), s postopnim izhodom s trga delovne sile (delna pokojnina) (Modernizacija pokojninskega sistema v Republiki Sloveniji 2009).

Trenutno veljaven pokojninski sistem upošteva vplačila, ki so vezana na osebni dohodek, ne pa tudi na druge vrste dohodkov iz pogodb o delu, kamor spadajo podjetne pogodbe, avtorske pogodbe ipd. Predlog modernizacije pokojninskega sistema vzpostavlja načelo, da »vsako delo šteje«, pri čemer bi posamezniki od vsake vrste dela plačevali sorazmerno enake prispevke glede na višino dohodka.

Bistveni cilj pokojninskega sistema, ki se kljub spremembam, ki se obetajo, ne sme izgubiti, je ohranitev solidarnosti v sistemu pokojninskega zavarovanja. V okviru obveznega zavarovanja se morata ohraniti načeli redistribucije in solidarnosti. Poleg omenjenega mora država težiti tudi k večji preglednosti pokojninskega in invalidskega zavarovanja, in sicer z izločitvijo institutov, ki ne spadajo v sistem obveznega pokojninskega zavarovanja, in s sistemom informiranosti posameznika o višini zbranih sredstev in pričakovani pokojnini.

Na tej točki naj dodam še nekaj problemov, s katerimi se srečujejo starejši, ki si želijo delati v času upokojitve in si tako zaradi nizkih pokojnin priskrbeti boljše gmotno stanje. Pri tem upokojenci naletijo na težave, saj je slovenska zakonodaja toga in ne spodbuja dela upokojencev. Upokojenci si namreč želijo prejemati pokojnino, hkrati pa z dodatnim delom priti do dodatnega zaslužka. In kakšne možnosti omogoča slovenska zakonodaja?

V skladu z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR) ter Zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ) lahko delavec, ki je izpolnil minimalne pogoje za starostno upokojitev, nadaljuje z delovnim razmerjem, pri tem pa se mu zagotovi pravica do višje pokojnine. Druga možnost, ki jo predvideva ZDR,

je delna upokojitev. V tem primeru gre za sklenitev pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom od polnega, kar pomeni, da delavec poleg plače prejema še pokojnino. Možna je tudi reaktivacija, ob tem pa velja opomniti, da to pomeni, da je posameznik vstopil v delovno razmerje, s čimer izgubi pravico do izplačila pokojnine oziroma pravica do pokojnine v tem času miruje. Zavarovancu se pokojninska doba in plača iz ponovnega zavarovanja upoštevata pri ponovni odmeri pokojnine. 178. člen ZPIZ-a pravi: »(1) Uživalec pokojnine, ki na območju Republike Slovenije oziroma v tujini ponovno sklene delovno razmerje, je izvoljen ali imenovan za nosilca javne ali druge funkcije, za katero prejema plačo oziroma nadomestilo plače za opravljanje te funkcije, ali začne opravljati dejavnost, na podlagi katere je zavarovan, pridobi lastnost zavarovanca in se mu pokojnina v tem času ne izplačuje« (ZPIZ-1-UPB4, Ur. l. RS, št. 109/2006). Upokojenci imajo možnost delati na osnovi pogodb civilnega prava, to so na primer podjemna pogodba, pogodba o delu in avtorska pogodba. V vseh primerih ne smejo biti izpolnjeni pogoji delovnega razmerja v skladu z ZDR-jem.

Dodatna možnost, ki jo zakon sicer dovoljuje, je t. i. opravljanje dejavnosti, ki ne vpliva na uživanje pokojnine. 179. člen zakona pravi: »Uživalcu pokojnine, ki prične ali nadaljuje s samostojno umetniško ali drugo kulturno dejavnostjo, dejavnostjo ustvarjalca izumov, novih oblik teles, slik in risb ali v primerih iz 18. in 19. člena tega zakona, se na njegovo željo pokojnina izplačuje, ta čas pa se mu ne upošteva za odstotno povečanje že uveljavljene pokojnine oziroma za novo odmero pokojnine« (ZPIZ-1-UPB4, Ur. l. RS, št. 109/2006). Pogoji, pod katerimi zavarovanje ni obvezno, pa so v skladu z 18. členom ZPIZ-a naslednji:

»(1) Šteje se, da samozaposleni ne opravlja samostojne dejavnosti kot edini ali glavni poklic, če v obdobju zadnjih treh let dobiček iz dejavnosti samozaposlenega – v katerem niso upoštevani obračunani prispevki za obvezno zavarovanje ter znižanje in povečanje davčne osnove, razen razlike v obrestih, skladno z zakonom, ki ureja dohodnino dosežen v posameznem letu in ugotovljen na podlagi odločbe davčnega organa, ne presega letnega zneska minimalne plače v tem letu.

(2) Šteje se, da samozaposleni oziroma kmet ne opravlja dejavnosti kot edini ali glavni poklic, če je izpolnil pogoje za pridobitev pokojnine in starost 63 let (moški) oziroma 61 let (ženska) in:

– ne opravlja dejavnosti z osebnim delom, ker ima zaposlenega vsaj enega delavca za opravljanje te dejavnosti ali

– je do uveljavitve pravice do pokojnine opravljal isto dejavnost v enakem obsegu, vendar je bil zavarovan na podlagi delovnega razmerja« (ZPIZ-1-UPB4, Ur. l. RS, št. 109/2006).

Na prvi pogled bi lahko dejali, da je za posameznike, ki želijo delati, dovolj zakonskih možnosti. Uradne statistike o številu ljudi, ki so tik pred upokojitvijo odprli samostojno dejavnost (t. i. dopolnilni s. p.), ni oziroma na Agenciji RS za javnopravne evidence in storitve starost posameznika, ki odpira samostojno dejavnost, kot sem izvedela po telefonskem pogovoru, ni obvezen podatek, tako da se tovrstna evidenca sploh ne vodi, zato je težko povedati, koliko se ljudje tega načina zaposlitve poslužujejo, vendar pa je po mojem mnenju kar razširjeno.

Tudi podatka o številu podjemnih in avtorskih pogodb mi na žalost ni uspelo pridobiti, da bi na ta način lahko prikazala, kakšne načine ljudje izbirajo, da lahko nadaljujejo z delom tudi po upokojitvi.

V nadaljevanju bom predstavila osnutek novega zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ki je bil pripravljen in bo poslan v parlament v pregled in odločanje.

10.5 PREDSTAVITEV PREDLOGA NOVEGA ZAKONA O POKOJNINSKEM IN INVALIDSKEM ZAVAROVANJU – ZPIZ-2

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je marca 2010 izdalo gradivo za javnost, v katerem je predstavilo ključne rešitve predloga novega zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. V gradivu je poudarjeno, da je modernizacija obstoječega pokojninskega sistema v Sloveniji nujna zaradi zagotavljanja finančne vzdržnosti sistema po letu 2020. Na podlagi dolgoročnih projekcij naj bi leta 2020 odhodki pokojninske blagajne znašali

11,2 % BDP-ja, leta 2050 pa že 18,4 % BDP-ja. Razlogov za tako visoke odhodke je več, in sicer:

- trend staranja prebivalstva (leta 2050 naj bi starejši od 65 let predstavljali 33,4 % vseh prebivalcev v Sloveniji);
- prezgodnje upokojevanje (povprečna pokojninska doba upokojencev v Sloveniji je konec leta 2009 znašala le 32 let in 3 mesece, povprečna starost upokojencev, ki jim je bila priznana pravica do pokojnine, pa 53 let in 8 mesecev);
- nizka stopnja zaposlenosti starejših oseb (v Sloveniji je stopnja zaposlenosti, starih od 55 do 64 let v letu 2008, znašala 32,8 %, v sedemindvajseterici Evropske unije pa zaposlenost znaša 45,6 %);
- pozno vključevanje mladih v sistem pokojninskega zavarovanja zaradi podaljševanja šolanja.

(Ključne rešitve predloga novega zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju 2009).

Predlog novega zakona (ZPIZ-2) zasleduje naslednje cilje: dvig dejanske upokojitvene starosti, preglednost sistema, odvisnost višine pokojnin od vplačanih prispevkov in izločitev socialnih transferjev iz pokojninskega sistema.

V nadaljevanju bom povzela zakon (ZPIZ – 2), ki je bil sprejet na redni seji Državnega zbora 15. 12 2010 in njegove bistvene spremembe obveznega in dodatnega pokojninskega zavarovanja ter invalidskega zavarovanja.

10.5.1 OBVEZNO POKOJNINSKO ZAVAROVANJE

V skladu s 27. členom predloga Zakona o invalidskem in pokojninskem zavarovanju – ZPIZ-2 (Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju – ZPIZ-2 2009) so pogoji za pridobitev pravice do starostne pokojnine naslednji:

1. Zavarovanec ali zavarovanka pridobi pravico do starostne pokojnine, ko dopolni 65 let starosti in 15 let zavarovalne dobe.

2. Ne glede na starost, določeno v prejšnjem odstavku, pridobi zavarovanka pravico do starostne pokojnine v obdobju od leta 2011 do leta 2013, ko dopolni naslednjo starost:

Tabela 10.9: Pogoji za starostno upokojitev.

2011	63 let in 6 mesecev
2012	64 let
2013	64 let in 6 mesecev

3. Zavarovanec lahko v obdobju od leta 2011 do leta 2013, zavarovanka pa od leta 2011 do leta 2017 pridobi pravico do starostne pokojnine tudi, če je dopolnil/a najmanj 20 let pokojninske dobe in naslednje starosti:

Tabela 10.10: Pogoji za starostno upokojitev pri 20 letih pokojninske dobe.

Leto	Starost moški	Starost ženske
2011	63 let in 6 mesecev	61 let in 6 mesecev
2012	64 let	62 let
2013	64 let in 6 mesecev	62 let in 6 mesecev
2014		63 let
2015		63 let in 6 mesecev
2016		64 let
2017		64 let in 6 mesecev

4. Ne glede na določbo prvega odstavka tega člena znaša v obdobju od leta 2011 do leta 2020 za zavarovanca, ki je dopolnil 40 let pokojninske dobe, za zavarovanko, ki je dopolnila najmanj 38 let pokojninske dobe, pa v obdobju od leta 2011 do leta 2024 naslednjo starost za pridobitev pravice do starostne pokojnine v posameznem koledarskem letu:

Tabela 10.11: Pogoji za starostno upokojitev pri 40 letih pokojninske dobe.

Leto	Starost moški	Starost ženske
2011	60 let	58 let
2012	60 let in 6 mesecev	58 let in 6 mesecev

2013	61 let	59 let
2014	61 let in 6 mesecev	59 let in 6 mesecev
2015	62 let	60 let
2016	62 let in 6 mesecev	60 let in 6 mesecev
2017	63 let	61 let
2018	63 let in 6 mesecev	61 let in 6 mesecev
2019	64 let	62 let
2020	64 let in 6 mesecev	62 let in 6 mesecev
2021		63 let
2022		63 let in 6 mesecev
2023		64 let
2024		64 let in 6 mesecev

5. Pravico do starostne pokojnine pridobi tudi zavarovanec, ki je brez dokupljene dobe dopolnil 60 let starosti in 43 let pokojninske dobe, in zavarovanka, ki je brez dokupljene dobe dopolnila 58 let starosti in 41 let pokojninske dobe.

6. Ne glede na določbe prejšnjega odstavka pridobi zavarovanec v prehodnem obdobju od leta 2011 do leta 2017, zavarovanka pa v prehodnem obdobju od leta 2011 do leta 2020 pravico do starostne pokojnine, če v posameznem koledarskem letu brez dokupljene dobe izpolnjujeta naslednje pogoje starosti in dopolnjene pokojninske dobe:

Tabela 10.12: Starost in pokojninska doba, ki sta nujni za upokojitev v prehodnem obdobju.

Leto	Moški				Ženske			
	Starost		Pokojninska doba		Starost		Pokojninska doba	
	Leta	Meseci	Leta	Meseci	Leta	Meseci	Leta	Meseci
2011	58	0	41	0	55	0	38	0
2012	58	4	41	4	55	4	38	4
2013	58	8	41	8	55	8	38	8
2014	59	0	42	0	56	0	39	0

2015	59	4	42	4	56	4	39	4
2016	59	8	42	8	56	8	39	8
					57	0	40	0
					57	4	40	4
					57	8	40	8

Zakon predvideva tudi predčasno pokojnino. Zavarovanec bo pridobil pravico do predčasne pokojnine pri starosti 60 let, če bo dopolnil 40 let pokojninske dobe, kar velja za moške, in 38 let pokojninske dobe, kar velja za ženske.

Za moške je predvideno prehodno obdobje v letih od 2011 do 2013 za doseženo starost, ki je potrebna za pridobitev pravice do predčasne pokojnine, za ženske predhodno obdobje velja med letoma 2011 in 2016, v obdobju od 2011 do 2012 pa za ženske velja prehodno obdobje tudi za doseženo pokojninsko dobo, in sicer:

Tabela 10.13: Pogoji za pridobitev predčasne pokojnine.

Leto	Starost				Ženske	
	Moški		Ženske		Pokojninska doba	
	Let	Mesecev	Let	Mesecev	Let	Mesecev
2011	58	6	57	0	37	6
2012	59	0	57	6	37	9
2013	59	6	58	0		
2014			58	6		
2015			59	0		
2016			59	6		

Za zavarovance, ki po izpolnitvi pogojev za pridobitev pravice do predčasne pokojnine ostanejo v zavarovanju, se lahko mesečno izplačuje bonus v višini 20 % predčasne pokojnine do dopolnitve 65 let starosti za moške in 63 let za ženske.

10.5.2 DELNA POKOJNINA

Če zavarovanec, ki je izpolnil pogoje za pridobitev pravice do predčasne ali starostne pokojnine, ostane v obveznem zavarovanju v obsegu, ki ustreza delu s sorazmernim delom polnega delovnega časa, vendar najmanj 4 ure dnevno, lahko pridobi pravico do delne pokojnine.

Delna pokojnina se odmeri od predčasne ali starostne pokojnine, odmerjene na dan njene uveljavitve, glede na dopolnjeno pokojninsko dobo in starost zavarovanca, in sicer v odstotku, ki ustreza skrajšanju polnega delovnega časa, ki se do dopolnitve starosti 65 let poveča za 5 % (Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju – ZPIZ-2 2009).

10.5.3 OBVEZNO DODATNO POKOJNINSKO ZAVAROVANJE

Novi zakon bo še vedno vključeval dodatno pokojninsko zavarovanje, vendar bodo prisotne določene spremembe, in sicer se bo spremenil sistem določanja oziroma ukinjanja delovnih mest, za katera je obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje obvezno. V to obliko zavarovanja bodo vključeni delavci, ki delajo na zdravju škodljivih delovnih mestih ali delovnih mestih, ki jih po določeni starosti ni mogoče več opravljati. To shemo bo vplačeval delodajalec, delavci pa bodo iz te oblike zavarovanja:

- upravičeni do poklicne in znižane poklicne pokojnine ter
- dodatne (pokojninske) dobe (1/4 za vsako leto opravljanja dela),
- ob upokojitvi pa bodo imeli možnost dviga sredstev iz obveznega zavarovanja, in sicer v obliki enkratnega izplačila ali prenosa v prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje.

Pogoji za pridobitev pravice do poklicne pokojnine so naslednji:

- pokojninska doba skupaj z dodano dobo zadošča za pridobitev pravice do predčasne pokojnine (40 let pokojninske dobe za moške in 38 let za ženske),
- sredstva zadostujejo za izplačevanje poklicne pokojnine (znesek mesečne poklicne pokojnine najmanj 50 % najnižje pokojninske osnove).

(Ključne rešitve predloga novega zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju 2010).

10.5.4 PROSTOVOLJNO DODATNO POKOJNINSKO ZAVAROVANJE

Prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje je varčevanje in zavarovanje, na podlagi katerega delavec in delodajalec pridobita davčne in druge olajšave. Varčevanje se vzpostavi s pokojninskim načrtom, ki je temeljni akt varčevanja – zavarovanja. Ločimo kolektivno in individualno zavarovanje. Pri kolektivnem zavarovanju gre za nadomeščanje izpada dohodkov iz I. stebra, pri individualnem pa za vzdrževanje življenjskega standarda, primerljivega času zaposlitve.

V kolektivno zavarovanje se po predhodnem dogovoru med delodajalcem in zaposlenimi vključijo vsi zaposleni. Predlog zakona o modernizaciji pokojninskega sistema vključuje možnost sofinanciranja kolektivnega varčevanja s strani države, in sicer po sistemu *matching contributions* za delovno intenzivne panoge. Vplačilo tako sestavljajo enakovredni prispevki zaposlenega, delodajalca in države.

V individualno varčevanje se lahko vključi zavarovanec ali uživalec pravic iz obveznega pokojninskega zavarovanja. Predlog novega zakona uvaja nov enoten produkt – krovni vzajemni pokojninski sklad. Prednosti krovnega vzajemnega pokojninskega sklada so:

- večja transparentnost poslovanja,
- možnost izbire naložbene politike v podskladih,
- boljša primerljivost podatkov, objavljenih v javnosti (enotno vrednotenje, donosi ipd.).

Upravljalci krovnih pokojninskih skladov bodo banke, zavarovalnice, pokojninske družbe in družbe za upravljanje. Institut minimalne zajamčene donosnosti se bo ohranil, uveljavil pa se bo daljši časovni horizont (Ključne rešitve predloga novega zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju 2010).

10.5.5 INVALIDSKO ZAVAROVANJE

Predlog zakona o modernizaciji pokojninskega sistema ne posega bistveno v sistem invalidskega zavarovanja, odpravlja pa določene pomanjkljivosti:

- natančna opredelitev pojma poklicna invalidnost;
- spremembe ureditve poklicne rehabilitacije tako, da v praksi postane temeljna pravica iz invalidskega zavarovanja; sedanja odmera nadomestila za čas poklicne rehabilitacije ne motivira zavarovancev, zato je predlog, da se denarno nadomestilo za čas poklicne rehabilitacije poveča s 100 % na 130 % invalidske pokojnine, ki bi pripadala zavarovancu na dan nastanka invalidnosti;
- delodajalec bo lahko delovnega invalida odpustil le, če si bo pridobil mnenje komisije o obstoju podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi;
- delna invalidska pokojnina se bo preimenovala v delno nadomestilo iz invalidskega zavarovanja;
- ZPIZ bo dobil legitimacijo za določitev kontrolnega pregleda za uživalce pravic iz invalidskega zavarovanja in prejemnike dodatka za pomoč in postrežbo;
- določilo se bo pretežnostno zavarovanje, na podlagi katerega bodo lahko zavarovanci uveljavljali pravice iz invalidskega zavarovanja;
- telesne okvare, na podlagi katerih zavarovanci prejemajo invalidnino, se bodo izločile iz sistema pokojninskega in invalidskega zavarovanja.

(Ključne rešitve predloga novega zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju 2010).

10.6 ODZIVI NA PREDLAGANI ZAKON O POKOJNINSKEM IN INVALIDSKEM ZAVAROVANJU – ZPIZ-2

Vlada Republike Slovenije je predlog Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju – ZPIZ-2 poslala vsem partnerjem, ki sodelujejo v Ekonomsko-socialnem svetu. Kot so v sporočilu za javnost dne 16. 9. 2010 (Sporočilo za javnost z dne 16. 9. 2010) zapisali, izhaja predlog iz dveh ciljev, in sicer iz zagotavljanja dostojne pokojnine in iz zagotavljanja finančne vzdržnosti pokojninskega sistema. Ključne spremembe predloga Zakona so postopen dvig upokojitvene starosti, upokojevanje tistih, ki so zgodaj pričeli z delom,

pod blažjimi pogoji, prenovljen institut delne pokojnine, bonusi za tiste, ki bodo ostali v zaposlitvi po dopolnjenih pogojih za predčasno upokojitev, postopno podaljševanje obdobja za izračun pokojninske osnove.

Prav te ključne spremembe so doživele največ kritik. Socialni partnerji so v javnih razpravah predstavili svoja videnja, kritike in predloge. Odzivi socialnih partnerjev na predlog zakon so opisani v nadaljevanju. Določene predloge je zakonodajalec upošteval pri sprejemu zakona, ki je bil potrjen v Državnem zboru dne 14. 12. 2010. Po potrditvi zakona so sindikati pričeli z zbiranjem podpisov za sklic referendumu in parlamentu predložili zadostno število podpisov za začetek referendumu. Sindikati so nato zahtevali glasovanje o vetu in 21. 12. 2010 je državni svet izglasoval odločilni veto, kar je pomenilo, da so morali poslanci ponovno odločati o zakonu. 23. 12. 2010 je državni zbor z večino glasov ponovno potrdil pokojninsko reformo (Državni zbor znova potrdil pokojninsko reformo 2010). Predsednik državnega zbora bo moral v roku sedmih dni določiti 35-dnevni rok za zbiranje 40.000 podpisov za razpis referendumu. Vendar pa je Vlada že napovedala, da bo za presojo ustavnosti prosila sodnike, ki bodo presojali ali bi nesprejetje pokojninske reforme za državljanke pomenilo poseg v ustavno pravico so pokojnine (ibidem).

Glavne odzive, ki so jih socialni partnerji izražali v javnosti glede zakona, bom opisala v nadaljevanju.

10.6.1 ODZIV DELODAJALCEV

Združenje delodajalcev Slovenije je bilo že od samega začetka spremembi zakona zelo naklonjeno in jo je javno podpiralo. Dne 20. 9. 2010 (Sporočilo za javnost z dne 20. 9. 2010) so v sporočilu zapisali, da umikajo podporo predlaganemu zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju – ZPIZ-2, ki ga je Vlada Republike Slovenije sprejela 9. 9. 2010 in ga posredovala v sprejem Državnemu zboru RS, saj se zakon bistveno razlikuje od dokumenta, ki ga je 5. 8. 2010 Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve RS poslalo v sprejem socialnim partnerjem. V sporočilu so zapisali svoje pripombe. Mesec kasneje, 20. 10. 2010 pa so ponovno v sporočilu za javnost (Sporočilo za javnost z dne 20. 10. 2010) zapisali, da bo upravni odbor Združenja

delodajalcev Slovenije dal soglasje k Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju –ZPIZ-2 le pod pogojem, da bodo v okviru zakona upoštevane njihove rešitve, in sicer:

- do končnega prehodnega obdobja naj delodajalec plačuje za vse delavce, starejše od 60 let zgolj 50-odstotni prispevek delodajalca za pokojninsko in invalidsko zavarovanje; po izteku prehodnega obdobja naj se ta prispevek v celoti ukine;
- najnižja osnova za plačevanje prispevkov naj še naprej ostane minimalna plača;
- z obračunavanjem prispevkov od odpravnin, izplačanih zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi, če odpravnine presegajo neobdavčeni znesek po Zakonu o dohodnini, bodo prispevali še k manjši fleksibilnosti trga dela.

Zakonodajalec je delno upošteval predlog delodajalcev in sicer glede višine najnižje zavarovalne osnove za plačilo prispevkov za zaposlene za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Zakon tako določa, da bodo prispevki za zaposlene do leta 2016 znašali 50 % povprečne bruto plače, nato pa se bodo prispevki do leta 2020 postopoma povečali za 2 % na leto do predvidenih 60% povprečne bruto plače (Predstavitev sprememb predloga nove pokojninske zakonodaje po dosedanji obravnavi v Državnem zboru RS 2010).

10.6.2 ODZIV SINDIKATOV

Odziv sindikatov na predlagani zakon je bil zelo buren. V mesecu juliju so napovedovali zakonodajni referendum, a se je do danes debata obrnila v bolj konstruktivna pogajanja. Največ pripomb so sindikati imeli na podaljšanje upokojitvene starosti, podaljšanje delovne dobe, potrebne za uveljavljanje pravice do pokojnine in podaljšanje osnove za odmero pokojnine. Na seji 11. 10. 2010 so v Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije (Pripombe na predlog Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju 2010) oblikovali naslednje pripombe:

- treba je zagotoviti nove vire sredstev za finančno vzdržnost pokojninske blagajne (zagotoviti finančno disciplino plačevanja

- prispevkov, terjati neplačnike prispevkov, skrbeti za polno zaposlenost na trgu delovne sile, plačevati prispevke od vseh prejemkov);
- cilje pokojninske reforme o dvigu dejanske upokojitvene starosti morajo podpirati tudi druge reforme na trgu delovne sile (davčne spodbude za prenovo tehnologije, ekonomske spodbude za prilagajanje tehnologije dela, prevencija poklicnih bolezni, ukrepi za zgodnejši vstop mladih na trg delovne sile, preprečitev marginalizacije brezposelnih);
 - ohranitev elementov solidarnosti v pokojninskem sistemu;
 - predlog kompromisne rešitve glede upokojitvenih pogojev z ustreznimi prehodnimi obdobji;
 - možnost zgodnejšega upokojevanja brez malusov v primeru brezposelnosti v starosti oziroma na najtežjih delovnih mestih;
 - odmera poklicne pokojnine brez odbitkov;
 - upoštevanje starševstva v pokojninski dobi;
 - vdovska in družinska pokojnina naj zagotavljata socialno varnost na stara leta;
 - socialno varstvo delovnih invalidov morajo zagotavljati ustrezna denarna nadomestila.

Zakonodajalec je pri sprejemu zakona upošteval nekaj pripomb sindikatov, med drugim, upoštevanje starševstva v pokojninsko dobo in sicer bodo do časovnega bonusa za starševstvo upravičeni zavarovanci za vsakega otroka v trajanju 8 mesecev. Starostni pogoj se bo za ženske, na ta račun, po preteku prehodnega obdobja, znižal do 58. leta, pri moških pa do 60. leta (Predstavitev sprememb predloga nove pokojninske zakonodaje po dosedanji obravnavi v Državnem zboru RS 2010).

10.6.3 ODZIV ZDRUŽENJA UPOKOJENCEV SLOVENIJE

V javni razpravi (Pokojninska reforma: Pot v medgeneracijsko solidarnost ali konflikt 2010) je predsednica Zdrženja upokojencev Slovenije, dr. Mateja Kožuh Novak poudarila, da mora biti država odgovorna za zagotavljanje osnovne pokojnine. Drugače pa v Zdrženju upokojencev Slovenije sprejemajo reformo, pravijo, da je nujna in da bo njeno odlaganje imelo le negativne posledice na prihodnje upokojence, zlasti na tako imenovano *baby*

boom generacijo (Pripombe ZDUS k predlogu zakona o pokojninski reformi 2010). V tem gradivu so podali še druge pripombe, in sicer:

- pogoji za starostno upokojitev so v zakonu zelo zaostreni, vendar priznavajo, da je zakonodajalec predvidel prehodno obdobje;
- podaljšanje obdobja za izračun pokojninske osnove z 18 na 34 let je preveč rigorozno in ne upošteva proizvodnih delavcev, ki so v devetdesetih letih 20. stoletja prejeli zelo nizko plačo;
- usklajevanju pokojnin v predvidenem razmerju 60 : 40 ne nasprotujejo;
- predlaga se sprejem jasnega zakonskega določila, ki bo uredil dosledno plačevanje prispevkov s strani delodajalcev;
- z odpravo pravice do invalidnine za telesno okvaro se ne strinjajo, saj predstavlja prevelik poseg v sistem pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja.

Zakonodajalec je pri sprejemu zakona upošteval pripombo Združenja upokojencev glede obdobja za izračun pokojninske osnove, tako da so v zakonu predvideli upoštevanje zaporednih 30 let, pri tem da se najslabša 3 leta izbrišejo, tako da se na koncu, za izračun pokojnine, dejansko upošteva 27 let (Predstavitev sprememb predloga nove pokojninske zakonodaje po dosedanji obravnavi v Državnem zboru RS 2010).

Na tem mestu naj povzamem še glavne novosti, ki jih ZPIZ – 2 prinaša. Sem sodi podaljšanje starosti in delovne dobe potrebne za upokojitev, podaljšanje obdobja za izračun pokojninske osnove ter usklajevanje višine pokojnin. V nadaljevanju bom opisala še pokojninske sisteme izbranih evropskih držav.

10.7 INSITUCIONALNO PODJETNIŠKI OKVIR NAMENJEN STAREJŠIM DELAVCEM

Podatki kažejo, da je malo aktivnih starejših na trgu delovne sile, k temu pa nedvomno pripomore tudi trenutno veljavna zakonodaja, ki omogoča predčasno upokojevanje. Povprečna starost zaposlenih ob upokojitvi je bila leta 2006 56,2 leta (Vertot 2008, 33), kar je bilo pod evropskim povprečjem, ki je znašalo 60,9 leta. V letu 2008 je bila povprečna upokojitvena starost v Sloveniji 59 let in 7 mesecev, v Evropski uniji pa 61,4 leta (Evropska komisija

2010). Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije (2010) se je upokojitvena starost žensk v obdobju od leta 2000 do 2009 dvignila s 56 let in 1 meseca na 58 let in 1 mesec, kar je za 2 leti, pri moških pa se je v istem obdobju upokojitvena starost dvignila za 1 leto, z 61 na 62 let. V letu 2009 se je glede na leto 2008 upokojitvena starost pri ženskah dvignila za 6 mesecev, pri moških pa za 1 mesec. Povišanje je posledica spremembe starostne strukture novih upokojencev, ki so se v letu 2009 v večji meri upokojevali pri višji starosti in s krajšo pokojninsko dobo. Tudi iz pogovorov z udeleženci fokusnih skupin smo prišli do zaključkov, da so se v devetdesetih letih množično upokojevali pripadniki policije in vojske, ki so bili mladi in še delovno sposobni.

Nov zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju predvideva povišanje polne in minimalne starosti ter izenačitev pogojev za pridobitev pravic moških in žensk, povečanje spodbud za daljše ostajanje na trgu delovne sile, razširitev možnosti prostovoljnega vstopa v obvezno zavarovanje, vzpostavitev večje fleksibilnosti in odprtosti instituta delne upokojitve, podaljšanje obračunskega obdobja za odmero pokojnine, določitev limitiranih plačil prispevkov, prilagoditev sistema valorizacije, vzpostavitev sistema bruto pokojnin, modernizacijo invalidskega zavarovanja (Modernizacija pokojninskega sistema v RS 2010). Ti predlogi naj bi pripomogli k daljšemu ostajanju zaposlenih na trgu delovne sile.

Zakonodaja je temeljni pogoj delovanja sistema upokojevanja. Kot se je izkazalo iz prakse drugih držav, posebej Švedske, je zaostritev pogojev za pridobitev invalidske pokojnine, dobijo jo le zaposleni z resnimi zdravstvenimi težavami, pripeljala do tega, da te vrste pokojnine niso neupravičeno izrabljali za odhod s trga delovne sile.

Namen zakona je po eni strani zaščita starejših, po drugi pa mora zakon omogočati delo tistim, ki si to želijo tudi po doseženi upokojitveni starosti. Bonusi, ki jih zakonodaja predvideva, so dobra rešitev.

Zakonska zaščita starejših je po trenutno veljavni zakonodaji za delodajalce – po podatkih raziskave Združenja delodajalcev Slovenije (Združenje delodajalcev Slovenije 2008) – velika ovira pri zaposlovanju starejših in njihovem ohranjanju na delu. Največ problemov, po raziskavi sodeč, imajo

slovenski delodajalci z dopustom, ki ga imajo starejši veliko več kot mladi, na lestvici od ena do pet pa ima to vprašanje srednja ocena 3,61. Temu sledijo stroge zakonske ureditve, ki se nanašajo na nadurno delo, nočno delo, izmensko delo ipd. Zakon o delovnih razmerjih določa, da starejši delavci (to so starejši od 55 let) ne smejo opravljati omenjenih presežkov delovnih ur. Delodajalci so kot problem izpostavili tudi težje razporejanje starejših na druga delovna mesta, odpravnino ob upokojitvi, ugodnosti, ki so vezane na senioriteto (npr. dodatek na stalnost in dodatek na delovno dobo), stroga določila v zvezi z odpuščanjem.

Delodajalci so izrazili mnenje, da bi k boljšemu zaposlovanju pripomoglo zmanjšanje privilegijev glede sprememb delovnega mesta, določanja delovnega časa, prekinitve pogodbe o zaposlitvi, bonusov, plačila dodatkov in dopustov.

Slovenska vlada se po mojem mnenju zaveda problema staranja, saj so pristojna ministrstva objavila že veliko prispevkov na temo staranja prebivalstva, vendar imam občutek, da je to posledica pritiskov s strani Evropske unije, ki želi doseči cilje, načrtane v Lizbonski strategiji. Na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve so objavili Pregled ukrepov za spodbujanje aktivnega staranja (2010), v katerem predstavljajo ukrepe za brezposelne starejše in ukrepe za starejše, ki so zaposleni. Slednji ukrepi se nanašajo na področje izboljšanja delovnih pogojev in zdravja pri delu ter prilagoditve delovnih mest, na usposabljanje in izobraževanje, spreminjanje odnosa delodajalcev ter širše javnosti do starejših ljudi. Vsi naštet ukrepi se mi zdijo zelo koristni, in kot sem prebrala v literaturi, so vse te ukrepe uporabljali tudi v državah, kjer se s staranjem prebivalstva dobro spopadajo. Postavlja se mi vprašanje, ali bodo delodajalci obveščeni o obstoju teh programov ter ali bodo zainteresirani za koriščenje teh finančnih sredstev in njihovo porabo v namen večje zaposljivosti starejših. Analiza podatkov kaže, da je odnos slovenske družbe do starejših negativen. Ta negativen odnos bi lahko pojasnili s teorijo aktivnosti, ki pojasnjuje, da je pomanjkanje priložnosti posledica negativnega odnosa družbe do starejših (Riley, Kahn, Foner v Pillemer 2000, 22). Glede na zgodovinsko preteklost Slovenije bi morda lahko

tudi rekli, da je pri nas močno prisotna tudi protestantska delovna etika, ki upokojuje in na splošno ljudi, ki ne delajo, vidi kot manj vredne (Bond 1993, 32).

10.7.1 PODJETJA

Država postavlja zakonski okvir, podjetja pa so tista, ki znotraj tega krojijo dnevna dogajanja in skrbijo za zaposlene. Podjetja sama morajo prepoznati, da so ljudje potencial, da je potrebno v ljudi vlagati, jih izobraževati in skrbeti za njihovo zdravje pri delu. Za ilustracijo naj povem, da se je po podatkih Andragoškega centra (2010) v letu 2009 vseživljenjskega učenja v starostni skupini 55 do 64 let v Evropski uniji, v povprečju, udeležilo 21,7 odstotka odraslih iz te starostne skupine. V Sloveniji se jih je iz te starostne skupine vseživljenjskega učenja udeležilo 22,2 odstotkov, kar je nekoliko višje od evropskega povprečja. Mnogo pred vsemi evropskimi državami glede udeležbe starejših v vseživljenjskem učenju je Švedska, s 60,7 odstotki. Finska in Velika Britanija imata dobrih 37 odstotkov, Slovaška in Belgija dobrih 23, Češka slabih 22 in Portugalska slabih 11 odstotkov. Slovenija se torej uvršča v evropsko povprečje.

Velik pomen in močno vlogo v podjetju igra kadrovski menedžment, ki mora biti trdno povezan z vodstvom podjetij in mora skrbeti za ustvarjanje podjetniške kulture, ki bo naklonjena starejšim, njihovi prisotnosti v podjetju in njihovem zaposlovanju.

Na zaposlenost starejših močno vpliva odnos podjetij do te skupine, seveda pa tudi razmere v državi. Združenje delodajalcev Slovenije je v letu 2008 izvedlo raziskavo z naslovom Starajoča se delovna sila (Združenje delodajalcev Slovenije 2008). V raziskavo (šlo je za razposlane vprašalnike v velika, srednja in mala podjetja) so bile vključene Slovenija, Avstrija, Češka, Slovaška, Madžarska in Hrvaška. Na vprašanja v raziskavi so večinoma odgovarjali kadrovski strokovnjaki. Splošna ugotovitev je, da imajo delodajalci v Sloveniji odklonilen odnos do starejših delavcev.

S trditvijo, da bodo delavci, starejši od 55 let, v prihodnjih 10 letih igrali pomembno vlogo na trgu delovne sile se niso strinjali v 20,8 odstotkih

slovenskih podjetij (od tega se popolnoma ni strinjalo v 6,8 odstotkih podjetij). Delno se je strinjalo oziroma delno se ni strinjalo v 40,9 odstotka podjetij, v 38,3 odstotka podjetij pa se je strinjalo z omenjeno trditvijo (od česar se je popolnoma strinjalo v 6,8 odstotka podjetij) (Združenje delodajalcev Slovenije 2008, 8). Na vprašanje »Ali ste v zadnjih treh letih zaposlili starejšega delavca« je Slovenija zasedla najslabše mesto, saj so kar v 78,8 odstotka podjetij odgovorili »Ne, zaposlili smo mlade« in le v 15,4 odstotkov podjetij »Da, zaposlili smo starejšega« (Združenje delodajalcev Slovenije 2008, 15). V nadaljevanju so spraševali tudi po razlogih za zaposlovanje mladih in slovenska podjetja so podala šokanten odgovor, in sicer kar 15,1 odstotka jih je odgovorilo »Politika podjetja je, da ne zaposlujemo starejših«, povprečje vseh držav pri tem odgovoru je bilo 5,7 odstotka (Združenje delodajalcev Slovenije 2008, 17). Spraševali so tudi po privilegijih starejših, ki jih delodajalci smatrajo kot ovire pri njihovem zaposlovanju. Tu so slovenska podjetja na lestvici od 1 (močno se ne strinjam) do 5 (močno se strinjam) podala najvišje ocene pri naslednjih odgovorih:

- strožja pravila in regulative za starejše kot mlajše glede nadur, izmenskega dela, nočnega dela ipd. (srednja ocena 3,52);
- strožja pravila in regulative za starejše kot mlajše glede prerazporeditve na drugo delovno mesto (srednja ocena 3,44);
- imajo boljše plačane odsotnosti z dela kot mladi (srednja ocena 3,61);
- prejemajo višje odpravnine (srednja ocena 3,35);
- prejemajo odpravnino ob upokojitvi (srednja ocena 3,42) (Združenje delodajalcev Slovenije 2008, 28).

Na vprašanje »Katere ukrepe bi bilo treba sprejeti, da bi izboljšali zaposlovanje starejših« so slovenska podjetja zopet podala odgovore z najvišjim strinjanjem na naslednjih področjih (na lestvici od 1 (ni pomembno) do 4 (zelo pomembno)):

- zmanjšanje privilegijev na področju sprememb na delovnem mestu (srednja ocena 3,41);
- zmanjšanje privilegijev na področju delovnega časa (srednja ocena 3,34);
- zmanjšanje privilegijev na področju bonusov (srednja ocena 3,20).

Visoke ocene, takoj za Avstrijo, so v slovenskih podjetjih podali še za področja:

- zmanjšanje privilegijev na področju plač (srednja ocena 3,15);
- zmanjšanje privilegijev na področju plačila odsotnosti z dela (srednja ocena 3,15) (Združenje delodajalcev Slovenije 2008, 38).

Delodajalci v Sloveniji so v anketi na petstopenjski lestvici opredelili, katere značilnosti starejših so ovira za njihovo zaposlovanje:

- starejši so manj prožni/fleksibilni kot mladi (srednja ocena 3,55);
- starejši so manj mobilni kot mladi (srednja ocena 3,55);
- starejši niso tako dovzetni za nove ideje in spremembe kot mladi (srednja ocena 3,49);
- starejši so bolj izpostavljeni boleznim kot mlajši (srednja ocena 3,48).

Po prepričanju slovenskih podjetij bi se morali starejši izboljšati, in sicer bi morali (na lestvici od 1 (ni pomembno) do 4 (zelo pomembno)):

- postati fleksibilnejši (srednja ocena 3,86),
- postati bolj mobilni (srednja ocena 3,75),
- postati bolj izobraženi (srednja ocena 3,54),
- doseči višjo raven ažurnega znanja (srednja ocena 3,83),
- postati dovzetnejši za nove ideje in inovacije (srednja ocena 3,96),
- postati bolj odprti za moderne oblike dela, kot je timsko delo (srednja ocena 3,88) (Združenje delodajalcev Slovenije 2008, 43).

V okviru raziskave so med drugim postavili tudi naslednje vprašanje: »Kako pomemben je po vašem mnenju dvig upokojitvene dobe za 5 let?« Slovenska podjetja so na lestvici od 1 (ni pomemben) do 4 (zelo pomemben) podala najvišjo oceno med državami, in sicer je bila srednja ocena 3,71. Najnižjo oceno 2,68 so dala avstrijska podjetja (Združenje delodajalcev Slovenije 2008, 48). Ta rezultat bi si torej lahko razlagali kot klic podjetij, da je treba urediti zaposlovanje starejših na slovenskem trgu delovne sile.

Na vprašanje »Kaj so razlogi, da zaposlujete le mlajše zaposlene« so slovenski delodajalci odgovorili, da predvsem zato, ker ne dobijo ponudb za zaposlitev od starejših (42,5 %), sledil je odgovor, da »ni v politiki podjetja, da bi zaposlovali starejše« (15,1 %). Pomenljivi so tudi odgovori na trditev »Starejši od 55 let bodo na trgu delovne sile v prihodnjih desetih letih igrali zelo pomembno vlogo«. V Sloveniji se s to trditvijo ni strinjalo 20,8 % delodajalcev, delno se je strinjalo 40,9 % in 38,3 % delodajalcev se je s to trditvijo strinjalo. Večje nestrinjanje s trditvijo so zabeležili le na Madžarskem in Hrvaškem. Zelo pomemben pokazatelj stanja v Sloveniji je tudi število starejših v podjetjih. Kar 46,8 % delodajalcev je izjavilo, da imajo v podjetjih zaposlenih manj kot 5 % starejših. Slabši rezultat med v raziskavi sodelujočimi državami je dosegla le Hrvaška. V razponu od 5 do 20 odstotkov starejših v podjetjih ima 41,7 % podjetij, kar je zopet slabše od sodelujočih držav, a bolje od Hrvaške, kjer jih je v tem razponu le 15,1 %. Več kot 20 % starejših pa je prisotnih v 11,5 % vprašanih podjetjih.

Možne rešitve vidim v tem, da bi se podjetja začela zavedati problema staranja prebivalstva in pomanjkanja delovne sile, saj bo mladih, ki bodo prihajali na trg delovne sile v prihodnosti, vse manj. Delovna mesta in delovni proces bo treba zagotoviti s pomočjo starejših. Če bodo podjetja želela, da bodo ti starejši pripravljeni na izzive, bodo morala vlagati v njihov razvoj. Prilagajati bodo morala svojo kadrovsko politiko ter zajeti potrebe in ustrezne mehanizme kadrovanja, vodenja in nagrajevanja, ki so primerni za starejšo populacijo. Starejši bodo morali biti za spopadanje z nenehnimi spremembami ustrezno izobraženi, kar pomeni, da je nenehno izobraževanje, usposabljanje nujno potrebno. Poleg tega je treba jasno povedati, da ljudje enakih del enako intenzivno ne morejo opravljati vso delovno kariero, tako da bi bilo treba v podjetjih vzpostaviti programe za prilagajanje delovnih mest potrebam in zmožnostim delavca, skrbeti za zdravje in varstvo pri delu, za ergonomsko ureditev delovnih prostorov. Starejše ljudi bi lahko vključili v sisteme mentorstva, v delovne skupine, ki bi bile zadolžene za uporabnike, v različne oblike predajanja znanja. Tako bi se znanje, uporabno za podjetje, preneslo na mlade ljudi, starejši pa bi se počutili koristne.

Država ponuja financiranje različnih ukrepov za spodbujanje zaposlovanja starejših, za povečanje njihove zaposljivosti in za ohranjanje starejših na trgu delovne sile, podjetja pa so tista, ki se bodo morala aktivirati in poskrbeti za svoje zaposlene.

10.7.2 POSAMEZNIKI – STAREJŠI LJUDJE SAMI

Sedaj se bom osredotočila še na starejše. Odhod starejših s trga delovne sile v pokoj je po teoriji umika (Victor 2005) mehanizem, ki podjetjem služi za napovedovanje števila zaposlenih, posamezniku pa omogoča umik pred pritiski delodajalca in tvori zaposlitvene možnosti zaposlenim. Umik pa starejšim po drugi strani predstavlja izgubo vlog, omejitev socialnih kontaktov in odnosov ter zmanjšanje zavezanosti družbenim vrednotam. Položaj starejših in odnos do njih bi lahko pojasnili tudi s teorijo modernizacije (Victor 2005), ki temelji na predpostavki, da so bili starejši v predmodernem obdobju spoštovani, v modernem obdobju pa jih družine zanemarjajo, mladi pa ignorirajo. Prehod družbe iz podeželske v industrijsko je poslabšal položaj starejših, saj sta urbanizacija in industrializacija spodkopali razširjeno družino, ki jo je nadomestila nuklearna, starejši pa so tako postali izolirani od družine in družbe. Stigmatiziranost starejših bi lahko razložili s teorijo etiketiranja. V družbi mladih, zdravih ljudi je starost razumljena kot stigmatizirano obdobje v človekovem življenju (Victor 2005). Po besedah psihologa dr. Vida Pečjaka se starostnikov drži stereotipna predstava, »da so neprištevní, senilni, odštekaní, nebogljeni ipd. Obstaja pa tudi pozitivna podoba, da ljubijo svoje potomce, se zanje žrtvujejo« (Pečjak, 8. 8. 2009).

Tudi starejši sami bi lahko nekoliko pripomogli k večji opaznosti v družbi, h graditvi pozitivnega odnosa do starosti, starostnikov in njihove zaposlenosti. Pri tem bi po mojem mnenju morali opustiti idejo o zasluženi pokojnini in živeti z mislijo, da je delo koristno, da prispevajo k razvoju družbe, da so pomembni za podjetja in celotno družbo. Nenehno bi se morali učiti, saj je vseživljenjsko učenje danes aksiom, morali bi se prilagoditi spremembam, da se bodo lažje spopadali z njimi. Skrbeti bi morali tudi za svoje zdravje, da bi lahko čim bolj nemoteno opravljali svoje delo.

Starejši delavci se jasno zavedajo, da težje sledijo tehnološkemu razvoju, ki se nenehno nadgrajuje tudi na njihovih delovnih mestih. Nepoznavanje novih tehnologij v ljudeh zbuja strah in odpor, zato se pričakuje, da bodo podjetja pravočasno zagotovila ustrezna usposabljanja in seznanitev starejših delavcev z novimi tehnologijami, računalniškimi programi in tehnološkimi pristopi.

Za uspešno spopadanje s staranjem bi bilo treba vzpostaviti usklajeno delovanje vseh družbenih akterjev.

10.8 POKOJNINSKI SISTEMI V IZBRANIH EVROPSKIH DRŽAVAH

Carl Hult in Jonas Edlund (2008) sta naredila pregled sistemov upokojevanja v Nemčiji, na Danskem, Norveškem in Švedskem. Želela sta ugotoviti, kakšna je predanost ljudi trgu delovne sile, in sicer glede na njihovo starost. Zastavila sta si vprašanje, ali odhod v pokoj vpliva na predanost delu. Ugotovila sta, da v Nemčiji in na Danskem predanost moških najbolj upada v starostni skupini od 43 do 54 let, pri ženskah pa v starostni skupini nad 55 let. Na Norveškem in Švedskem padca v predanosti delu niso zaznali pri nobeni starostni skupini.

Določene evropske države so vpeljale ekonomske iniciative, ki upočasnjujejo upokojevanje, vendar so bile različno uspešne (De Vroom in Guillemard 2002, Ebbinghaus 2000, Malt idr. 2004 v Hult in Edlund 2008). Finančne spodbude sicer delujejo na posameznika, vendar je odločitev o upokojitvi odvisna od več dejavnikov. Vse države si želijo, da bi ljudje delali zato, ker si to želijo, in ne zato, ker bi morali.

Po Ebbinghausovih (v Hult in Edlund 2008) besedah so različne oblike zgodnjega upokojevanja v različnih evropskih državah rezultat socialne države, produkcijskega sistema, industrijskih odnosov, ki različno oblikujejo možnosti, spodbude, ovire, na osnovi katerih se vlade, sindikati, združenja delodajalcev, podjetja in delavci odločajo, kako bodo uporabili »izhodno pot« (angl. exit route), da bi dosegli svoj interes.

Avtorja sta države v raziskavi razdelila v dve skupini, in sicer:

V prvo skupino, t. i. kulturo zgodnjega odhajanja s trga delovne sile sta uvrstila Nemčijo in Dansko, v drugo skupino, t. i. kulturo poznega odhajanja s trga delovne sile sta uvrstila Norveško in Švedsko. Za prvo skupino je značilno, da v družbi velja norma pravic in dolžnosti starejših delavcev, da s trga delovne sile odidejo zgodaj, medtem ko je norma v drugi skupini aktivno staranje ter pravica in dolžnost starejših, da so prisotni na trgu delovne sile.

Če si podrobneje pogledamo države, lahko ugotovimo, da je od leta 1970 v Evropi drastično upadlo število starejših na trgu delovne sile, razen na Norveškem, kjer jim zaradi izredno nizke stopnje brezposelnosti v zadnjih tridesetih letih ni bilo treba vpeljati nobene sheme, ki bi pripomogla k izboljšanju zaposlenosti starejših na trgu delovne sile. Zgodnje upokojevanje je na Norveškem rezervirano le za primere invalidnosti ali drugih oblik nezmožnosti za delo. Politike so v tej državi tako bolj osredotočene na izboljšanje delovnih pogojev, na človeške vire, aktivacijske programe (Solem in Øverbye 2004 v Hult in Edlung 2008).

V primerjavi z Norveško je Švedska doživela množično brezposelnost in zgodnje upokojevanje je bilo sredstvo odpuščanja (Isaksson in Johansson v Hult in Edlund 2008), vendar ji je kljub temu uspelo zadržati aktivno delovno silo med starejšimi, zgodnje upokojevanje pa je bilo namenjeno tistim s slabim zdravstvenim stanjem.

Na drugi strani sta Danska in Nemčija v tako imenovani skupini kultur z zgodnjim odhajanjem s trga delovne sile. Za Dansko je značilno, da je politika zaposlovanja ter odpuščanja zelo liberalna in se odraža v visoki stopnji fluktuacije in neporocionalno visoki brezposelnosti starejših. Možnost zgodnjega upokojevanja je bila na Danskem videna kot socialna politika, podprta s strani sindikatov. V tej državi so začeli uvajati spremembe in so želeli omogočiti fleksibilne zaposlitve tudi nezmožnim za delo, zato so uvedli varno prožnost (angl. Flexicurity).

V Nemčiji predupokojitveni zakon delavcem omogoča umik s trga delovne sile pri starosti 58 let in plačilo s strani delodajalca do pogojev za upokojitev. Tistim, ki so stari 59 let in so dolgotrajno brezposelni, kar pomeni več kot eno leto, se dvignejo pokojnine.

Splošne ugotovitve, ki ločijo obe skupini držav, so, da imajo skandinavske države močno socialno-demokratsko delovno združenje in dober socialni sistem ter da je delo v teh državah bolj avtonomno, participativno in da se zaposleni v večji meri izobražujejo.

Za natančnejšo razlago je treba preveriti še tri osnovne značilnosti držav, ki ne vplivajo samo na človekova prepričanja, ampak tudi na državne ambicije in cilje trga delovne sile, ki so usmerjeni v motiviranje zaposlenih. Te tri osnovne značilnosti so:

- tradicionalno nizka brezposelnost na Norveškem,
- Švedski zakon o varovanju zaposlenih,
- tradicija pripravništva na Danskem in v Nemčiji.

Hult in Edlund (2008) sta ugotovila, da če je pozornost usmerjena v varovanje starejših, kot je to na Švedskem, potem je zelo verjetno, da bodo imeli na trgu delovne sile problem mlajši. Če pa je pozornost na mlajših, kot je to na Danskem in v Nemčiji, potem imajo probleme starejši. Tradicija pripravništva daje pomen mladim in prinaša moralno obligacijo starejšim, da morajo prostor na trgu delovne sile prepustiti mladim. Ideja torej je, da družba, kjer je prisotna tradicija pripravništva, krepi moralno obligacijo, da podjetja zaposlujejo mlade in pri tem spodbujajo družbeno normo zgodnjega upokojevanja.

Na tem mestu naj dodam, da v tem segmentu vidim podobnost s Slovenijo, kjer je bilo pripravništvo do nedavnega obvezno. Slovenija se pri pripravi zakonodaje močno zgleduje po Nemčiji, tako da bi jo po mojem mnenju lahko uvrstili v kulturo zgodnjega odhajanja s trga delovne sile.

Hult in Svallfors (v Hult in Edlund 2008) sta preučevala, kako spol, izobrazba, družbeni status in odnosi v službi vplivajo na zavzetost za delo, in ugotovila, da so ženske izkazovale večjo pripadnost zaposlitvi kot moški. Pri ženskah

sta opazila upad zavzetosti v starostni skupini od 20 do 30 let, ko se posvečajo družini, kasneje pa jim zavzetost močno naraste. Konkretnih razlik in nedvomnih vplivov nista našla, saj gre po vsej verjetnosti za močan splet različnih dejavnikov.

V nadaljevanju bom podrobneje predstavila švedski pokojninski sistem, težave, s katerimi se spopadajo, in rešitve, ki jih sprejemajo, da bi jih omilili.

10.9 POKOJNINSKI SISTEM NA ŠVEDSKEM

Olofsson (2001) predstavlja razvoj pokojninskega sistema na Švedskem od druge svetovne vojne do danes. Švedska vlada je v povojnem obdobju promovirala zaposlenosti vse do upokojitvene starosti. Organizacije na trgu delovne sile so to politiko podpirale, na drugi strani pa so imela podjetja drugačna videnja te politike; mnoga podjetja so se trudila, da bi starejši zaposleni čim prej zapustili delo. Kombinacije shem socialnega zavarovanja, poklicnega zavarovanja in podpore podjetij so starejše prepričevale, naj odstopijo od svoje pravice do nadaljevanja zaposlitve. Posledica teh pritiskov je bil upad zastopanosti starejših na trgu delovne sile, vendar ta padec ni bil tako velik kot v drugih državah OECD (Olofsson 2001). Konflikt med politikami države, ki je želela okrepiti zastopanost starejših na trgu delovne sile, in podjetji, ki so želela starejše upokojiti, se je okrepil v devetdesetih letih 20. stoletja, tako da je švedska vlada pospešeno začela pripravljati politike proti zgodnjemu upokojevanju.

Do leta 1960 so na Švedskem veljali strogi pogoji za pridobitev finančne pomoči za brezposelnost, znesek pomoči je bil nizek, nadzor pa strog. Med letoma 1960 in 1990 je švedska vlada spremenila te pogoje in pokrila večji del izgubljenega dohodka posameznikom, ki so bili brezposelni; znižala je tudi upokojitveno starost s 67 na 65 let. Leta 1970 je vlada omilila pogoje za pridobitev invalidske pokojnine, predvsem za starejše od 60 let. Dve leti pozneje, torej leta 1972 je bil zadosten pogoj za pridobitev invalidske pokojnine dolgotrajna brezposelnost. Leta 1976 so na Švedskem uvedli delno upokojitev. Hkrati je švedska vlada sprejemala zakone, ki so predvidevali

posebna pravila za odpoved pogodbe starejšim delavcem. Odpuščanje starejših je bilo od leta 1970 težje in dražje za delodajalce. Leta 1974 je v veljavo stopil zakon o varnosti zaposlitve, ki je zahteval, da so odpuščanja utemeljena, da se s starostjo povečajo odpovedni roki in da pri odpuščanju velja pravilo obrnjene senioritete (angl. Reverse seniority rule).

Kot že rečeno, je v devetdesetih letih prišlo do množičnega upadanja števila starejših na trgu delovne sile, zaradi česar je prišlo tako do socialnih kot tudi ekonomskih problemov. Pojavili so se problemi s povečanimi stroški za zavarovanje za primer brezposelnosti, visoki stroški socialnih shem in shem za zgodnje upokojevanje. Poleg tega so se začeli pojavljati problemi s spreminjanjem norm, saj je upadanje števila starejših na trgu delovne sile povzročilo spremembo v sprejemanju normalne upokojitvene starosti. To pa je nevarno, saj lahko vpliva na odnos starejših do zaposlitve in na odnos zaposlenih do starejših. Tretji problem je problem ekonomske rasti. Na Švedskem so vse te težave analizirali in sprejeli naslednje politike:

- zategovanje pasu (onemogočali so odhode s trga delovne sile);
- spodbujanje sprememb delovnih pogojev (povečati fleksibilnost delovnih pogojev – *part time* in delna upokojitev);
- razvoj učeče se organizacije (razvoj kompetenc in njihovo ohranjanje);
- spreminjanje odnosa do starejših (v kadrovskih službah, izobraževalnih institucijah, agencijah na trgu delovne sile).

Olofsson (2001) povzema glavne značilnosti švedskega pokojninskega sistema, ki temelji na treh stebrih:

- osnovni, javni steber (financira se iz davkov);
- drugi javni steber (višina vplačil določa višino pokojnine);
- poklicni pokojninski steber (vplačujejo delodajalci in delavci).

Za švedski pokojninski sistem je značilno, da se za izračun pokojnine upoštevajo vsi posameznikovi dohodki, da so pokojnine vezane na indeks rasti (angl. Growth index), da je višina pokojnine močno odvisna od višine dohodka, ki ga je posameznik prejemal, da se bo povečal pomen poklicnih pokojnin in zasebnih pokojninskih shem. Na tem mestu je treba še poudariti,

da imajo mnogi zaposleni z visokimi dohodki poleg poklicne in javne sheme tudi zasebno pokojninsko zavarovanje, ki znižuje davčno osnovo.

Leta 2001, ko je Švedska prenovila pokojninski sistem, je uvedla tudi možnost ostati v zaposlitvi do 67. leta. S tem je želela doseči, da sindikati (ali druge organizacije) ne bi mogli zaposlenih prepričati, da se upokojijo pri 65. letu, če si tega ne želijo, saj jim zakon omogoča, da so do 67. leta po zakonu zaščiteni kot varovana skupina. S tem je bil ukinjen tudi pojem polna pokojnina, višina pokojnine pa je postala odvisna izključno od vplačanih prispevkov. Nov sistem tako temelji na individualni odgovornosti in na zavarovalnem sistemu. Pri tem se postavlja vprašanje, kakšni bodo dolgoročni učinki takšnega sistema, saj se je pokojninski sistem premaknil iz družbene in nacionalne vpetosti v tržno logiko.

Na Švedskem imajo – tako kot v drugih evropskih državah – problem tudi s podjetji, ki ne želijo vlagati v izobraževanje starejših, saj se po njihovem mnenju to ekonomsko ne izplača. Podjetja tudi ne želijo zaposlovati starejših, izjeme so le banke in izobraževalne institucije, kjer so starejši zaradi obilice znanja in izkušenj na tem področju cenjeni. Leta 2000 je švedska vlada sprejela nov program, ki je podjetjem omogočal povrnitev stroškov dela v višini 75 odstotkov za primer, ko so zaposlili posameznika, starejšega od 57 let, ki je bil več kot 2 leti na zavodu za zaposlovanje in je bil več kot 3 mesece vključen v programe, ki jih izvajajo v okviru zavoda.

Po podatkih sodeč, si v pokoj želijo tudi zaposleni, vendar lahko opazimo razlike v odgovorih glede na starostno skupino. Ko so vprašali mlajše, kdaj si želijo v pokoj, so dejali, da si to želijo okoli 60. leta, ko pa so 60-letnike vprašali, ali si želijo v pokoj, so večinoma dejali, da še ne. Prevladujoča razloga za negativen odgovor sta:

- strah pred padcem življenjskega standarda,
- strah pred socialno izoliranostjo (Olofsson 2001).

Zgodnje odhajanje starejših s trga delovne sile se na Švedskem nadaljuje, in sicer kljub vsem institucionalnim spremembam, ki so jih sprejeli. Rešitev bi

mogoče lahko bile različne iniciative, ki jih spodbuja Evropska unija, na primer iniciativa Dobre prakse za starejše delavce. Ta iniciativa lahko združi prizadevanja delodajalcev, sindikatov in uradnikov. Vsekakor je treba še omeniti, da so na Švedskem združenja delodajalcev močno proti vsakršnim spremembam zakonodaje, ki bi morebiti zaostrila pogoje upokojevanja, se pa strinjajo z iniciativami, na primer z upravljanjem z različnostmi, vendar le v primeru, če bi bile te racionalne za podjetja.

Starejši delavci na Švedskem si želijo ostajati na trgu delovne sile dlje časa, vendar pod pogojem, da bi imeli pri delu več svobode, da bi lahko izbirali način dela, čas opravljanja dela, da bi imeli možnost razvoja, da bi bilo delo polno izzivov in manj stresa.

Na osnovi prebranega menim, da je Švedski do danes uspelo zadržati raven zaposlenosti starejših na visoki ravni zato, ker je z upokojitvenimi politikami začela že v šestdesetih letih 20. stoletja in je imela že takrat visoko nastavljeno starostno lestvico za dosego pogojev za upokojitev. Iz prebranega lahko razberemo, da se tudi Švedska sooča s predčasnim odhajanjem starejših v pokoj, z odklonilnim odnosom podjetij do starejših in s problemi, da podjetja ne čutijo odgovornosti in potrebe po tem, da bi se ukvarjala s starejšimi in jim prišla nasproti. Podjetja so na Švedskem – tako kot v drugih evropskih državah – usmerjena v dobiček, ki ga želijo dosežati.

11 PREDSTAVITEV EMPIRIČNIH REZULTATOV

11.1 METODOLOŠKI PRISTOP IN OPIS SKUPIN

V nadaljevanju bom predstavila rezultate analize fokusnih skupin, ki sem jo uporabila pri pridobivanju podatkov. S fokusno metodo sem želela dobiti »visoko kakovostne in poglobljene podatke, umeščene v družbeni kontekst, kjer udeleženci svoje mnenje umestijo v kontekst mnenj drugih« (Patton v Šmitan 2008), kar je tudi cilj te metode.

Izvedla sem analizo rezultatov treh fokusnih skupinah, od tega sta bili dve skupini upokojeencev, ena pa skupina zaposlenih, starejših od 45 let. Skupine

so bile številčno uravnotežene in mešane po spolu. V prvi fokusni skupini upokojevcev so bili prisotni trije moški in tri ženske, v drugi fokusni skupini upokojevcev so bili prisotni trije moški in dve ženski, v zadnji skupini, kjer so bili zaposleni, pa trije moški in štiri ženske.

Upokojenci so bili člani društva upokojevcev iz Dravelj in Tacna. Razlogi za izbor obeh društev so neposredna bližina mojega doma, člani so bili pripravljene sodelovati in želela sem ugotoviti, ali bodo morda kakšne razlike v odgovorih upokojevcev, ki živijo tako rekoč v centru, in tistih, ki živijo na obrobju Ljubljane. Upokojenci so se med seboj sicer poznali, saj se v društvu družijo, niso pa bili zaposleni v istih podjetjih, tako da so bile njihove delovne izkušnje različne.

V skupini zaposlenih sta se med seboj poznali le dve posameznici, ostali so se videli prvič. Do skupine zaposlenih sem prišla s pomočjo poznanstev, kriteriji za izbiro so bili starost nad 45 let, spol, nepoznavanje drugih članov. Večjega števila zaposlenih na žalost nisem dobila, a po mojem mnenju je bila skupina dovolj velika, da sem si na podlagi odgovorov lahko ustvarila sliko o njihovem odnosu do tem, o katerih smo razpravljali. Fokusne skupine so potekale v prostorih društev upokojevcev, skupina zaposlenih pa se je odzvala povabilu na dom mojih staršev, saj mi druge ustrežnejše lokacije ni uspelo zagotoviti.

Pred začetkom pogovora v fokusnih skupinah sem udeležencem razdelila vprašalnik, s katerim sem želela izvedeti njihovo starost, stan zaradi ugotavljanja razlik v premoženjskem stanju upokojevcev, ki živijo s partnerjem, in tistih, ki živijo sami. Zanimali so me tudi izobrazba, delovno mesto, ki so ga opravljali, ko so bili zaposleni, delovna doba zaradi ugotavljanja razmerja med številom let, preživetih na delu, in številom let v pokoju. Udeležence sem spraševala tudi glede velikosti podjetja, v katerem so bili zaposleni, in sektorja, v katerem je bilo podjetje. Zadnje vprašanje se je nanašalo na prebivališče – ali živijo v centru ali na obrobju. To vprašanje je bilo namenjeno ugotavljanju razlik med urbanim in ruralnim okoljem, a se je izkazalo, da tej spremenljivki ni mogoče pripisati nobenega vpliva.

Vprašalnik za zaposlene je bil zelo podoben, le da sem izpustila vprašanje o številu let v pokoju.

Teme in vprašanja, ki sem jih predvidela za pogovor znotraj fokusnih skupin, so bile:

- Kako je bilo, ko ste bili zaposleni?
- Kakšno je bilo delo?
- Odnos sodelavcev/vodij do vas, ko ste bili mladi in ko ste zaključevali delovno pot?
- Ali ste se udeleževali izobraževanj?
- Delovni pogoji – ali ste se proti koncu delovne poti soočali s kakšnimi težavami pri delu?
- Ali so vodje na kakršen koli način prilagajali delo vašim zmožnostim in sposobnostim?
- Ali menite, da mladi cenijo starejše in njihovo znanje, izkušnje, modrost?
- Medgeneracijsko sodelovanje na delovnem mestu – ali obstaja?
- Diskriminacija na delovnem mestu.

V tem delu so bila za upokoјence vprašanja v pretekli obliki, za zaposlene pa v sedanji, saj so še vedno zaposleni.

Vprašanja, ki se nanašajo na višino pokojnine, so bila namenjena le upokoјencem. Spraševala sem jih naslednje:

- Kako se počutite kot upokoјenci (je bilo bolje ko ste bili zaposleni)?
- Kako živite?
- Višina pokojnine – ali zadostuje za življenje? (Ženske – ali je pokojnina nižja, zakaj?)
- Ali potrebujete pomoč in ali jo dobite?
- Stereotipi o starejših – ali menite, da vas družba, okolica spoštuje?

Proti koncu pogovora znotraj fokusnih skupin sem postavila še nekaj vprašanj, ki so se nanašala na aktualno spremembo pokojninske zakonodaje.

Zanimalo me je naslednje:

- Kakšno je vaše mnenje o pokojninski reformi?
- Prebivalstvo se stara, mladih je vse manj, število rojstev je nizko, premalo je delovne sile? Predlogi.
- Ali bi še delali, če bi lahko?
- Ali zakonodaja spodbuja delo starejših – ali bi morala?
- Zakaj ni več starejših na trgu delovne sile?
- Mladi – ali bodo imeli pokojnine?
- Ideje/zaključki za konec?

Starost in demografske značilnosti udeležencev fokusnih skupin so naslednje:

Prva skupina upokojencev

Ženske:

Starost	75	72	70
Stan	s partnerjem	vdova	vdova
Izobrazba	Srednja	višja	srednja
Delovno mesto	blagajnik	administrativni delavec	vodja
Delovna doba	35	35	33
Zaposlitev	veliko podjetje	srednje veliko podjetje	srednje veliko podjetje
Sektor	gospodarstvo	gospodarstvo	gospodarstvo
Število let v pokoju	25	22	19
Prebivališče	Ljubljana	Ljubljana	Ljubljana

Moški:

Starost	82	76	74
Stan	s partnerico	s partnerico	s partnerico
Izobrazba	Višja	srednja	višja
Delovno mesto	Vodja	vojska	vodja
Delovna doba	42	40	37
Zaposlitev	srednje veliko podjetje	velika organizacija	veliko podjetje
Sektor	gospodarstvo	vojska	gospodarstvo
Število let v pokoju	20	20	19
Prebivališče	Ljubljana	Ljubljana	Ljubljana

Druga skupina upokoјencev

Ženske:

Starost	75	68
Stan	Ločena	s partnerjem
Izobrazba	Srednja	srednja
Delovno mesto	administrativni delavec	vodja izmene
Delovna doba	36	37
Zaposlitev	veliko podjetje	veliko podjetje
Sektor	gospodarstvo	gospodarstvo
Število let v pokoju	24	15
Prebivališče	predmestje Ljubljane	predmestje Ljubljane

Moški:

Starost	75	69	68
Stan	Vdovec	s partnerico	s partnerico
Izobrazba	Srednja	srednja	srednja
Delovno mesto	Vodja	vodja	vodja
Delovna doba	40	37	37,5
Zaposlitev	veliko podjetje	veliko podjetje	veliko podjetje
Sektor	gospodarstvo	gospodarstvo	javni sektor
Število let v pokoju	20	12	17
Prebivališče	predmestje Ljubljane	predmestje Ljubljane	predmestje Ljubljane

Skupina zaposlenih

Ženske:

Starost	57	50	48	40
Stan	s partnerjem	s partnerjem	s partnerjem	s partnerjem
Izobrazba	Višja	višja	višja	višja
Delovno mesto	Vodja	referent	analitik	računovodja
Delovna doba	36	29		22
Zaposlitev	srednje veliko podjetje	veliko podjetje	veliko podjetje	malo podjetje
Sektor	gospodarstvo	gospodarstvo	banka	gospodarstvo
Prebivališče	Ljubljana	Ljubljana	Ljubljana	vas

Moški:

Starost	57	50	46
---------	----	----	----

Stan	s partnerico	s partnerico	s partnerico
Izobrazba	magisterij	srednja	srednja
Delovno mesto	Direktor	kuhar	zavarovalniški zastopnik
Delovna doba	38	26	29
Zaposlitev	srednje veliko podjetje	veliko podjetje	veliko podjetje
Sektor	Banka	gospodarstvo	zavarovalnica
Prebivališče	Ljubljana	Ljubljana	vas

Pogovore sem snemala z diktafonom; o tem sem vnaprej obvestila vse sodelujoče, ki so se s tem strinjali. Snemanje je bilo namenjeno izključno lažji transkripciji izrečenega, posnetki pa se ne bodo uporabljali v nobene druge namene.

Za vse skupine velja, da so bili udeleženci na začetku nekoliko zadržani in ne ravno zgovorni, vendar so se po nekaj vprašanjih sprostili in razgovorili. Glavni problem, s katerim sem se srečevala med pogovori, je bil, da udeleženci niso vedno odgovarjali na moja vprašanja oziroma so se odmaknili od glavne teme, zato sem jih usmerjala s podvprašanji.

Druga skupina upokojencev je imela kritičen odnos do sprememb, značilnih za trg delovne sile v Sloveniji danes, še posebno brezposelnosti mladih. Udeleženci fokusne skupine so bili vidno razočarani nad razmerami v državi na področju trga delovne sile in tudi nad vrednotami ljudi.

V skupini zaposlenih se je nad odnosom sodelavcev in zaposlenih pritožila le ena gospa, stara 57 let, rekoč, da jo obravnavajo kot staro, počasno in neučinkovito ter da se želi ob prvem pogoju upokojiti. Ostali udeleženci fokusne skupine so bili na splošno zadovoljni z odnosi v podjetju.

V nadaljevanju bom povzela glavne poudarke fokusnih skupinah po temah in poskusila primerjati mnenja upokojencev z mnenji zaposlenih, mnenja moških z mnenji žensk in poiskati razlike med preteklostjo in sedanostjo.

11.2 OSNOVNA SPOROČILA LASTNEGA EMPIRIČNEGA DELA

Pogovor v fokusnih skupinah sem začela z vprašanjem: »Kako je bilo, ko ste bili zaposleni, kakšen odnos so imeli sodelavci do vas, ko ste bili mladi, na začetku in koncu poklicne poti?« Kasneje sem jih še vprašala: »Ali mladi cenijo starejše in njihovo znanje, izkušnje, modrost?« Ker sta temi povezani, bom odgovore na obe vprašanji obravnavala skupaj. Želela sem ugotoviti, ali se odnos do starejših danes razlikuje od odnosa do starejših v preteklosti. Pozitiven odnos družbe do starejših je zelo pomemben, če želimo, da bodo starejši na trgu delovne sile aktivni, kajti njihovo dobro počutje in pozitivno mnenje celotne družbe lahko pripomoreta k sožitju med generacijami.

Udeleženci fokusnih skupin so trdili, da so bili starejši včasih bolj spoštovani kot danes. Udeleženci so trdili tudi, da so bili v preteklosti odnosi znotraj podjetij med zaposlenimi bolj kolegialni ter da so se v preteklosti bolj kot danes cenile izkušnje, modrost. Ta ocena udeležencev je zelo subjektivna.

Za ilustracijo naj povzamem nekaj trditev udeležencev fokusnih skupin. Upokojenici so dejali, da so bili v času svoje zaposlitve z odnosi na delovnem mestu zadovoljni, da so bili odnosi kolegialni. Upokojenke so bile na drugi strani z odnosi v službi nekoliko manj zadovoljne. Ena udeleženka je dejala: »Moja vodja je bila zelo neprijazna in komaj sem čakala, da se bom upokojila.« Upokojenici so dejali, da so bili odnosi na splošno zelo dobri, spominjajo pa se, da so proti koncu delovne kariere, ko so se začeli uvajati računalniki, vladali napeti odnosi. Udeleženci iz skupine zaposlenih so dejali, da jim je trenutno delo v izziv, vendar pa so v nasprotju z upokojenici dejali, da so odnosi, ki vladajo v službi, napeti. Nad odnosi in psihičnim pritiskom se je pritožila udeleženka z besedami: »V tekstilni industriji sem bila priča psihičnim pritiskom nadrejenih nad delavkami, ki so delale 30, 40 let, bile so tik pred upokojitvijo in so jokale, ker jih je šef nadiral.« Zaposleni so še poudarili, da so včasih vodilne položaje v podjetjih zasedali starejši, izkušeni posamezniki, danes pa je na vodilnih položajih vse več mladih, ki imajo izobrazbo, nimajo pa primernih izkušenj.

Sprememba družbene ureditve, globalizacija in večja tekmovalnost na trgu so s seboj prinesli boj za obstanek podjetij in posledično tudi bolj krute odnose med zaposlenimi znotraj podjetij. Boj za čim večji dobiček je povzročil, da se od zaposlenih zahteva vse več. Prav te zahteve vodijo v obremenjenost zaposlenih, ki se izraža v napetostih na delovnem mestu. Eden izmed udeležencev je dejal: »V gospodarstvu se gleda samo dobiček, koliko na glavo, kam gre denar ipd., s človekom se bolj malo ukvarjajo.«

Pri tem vprašanju se je v skupini zaposlenih razvila še razprava o podaljšanju delovne dobe do 65. leta. Izkušnje nekaterih evropskih držav kažejo, da je res mogoče, da zaposleni delajo do te starosti, res pa je tudi, da je visoka upokojitvena starost prisotna v državah, kjer izvajajo ukrepe za ohranjanje starejših na trgu delovne sile. Ti ukrepi se nanašajo na različna področja in skupaj ustvarjajo dobre pogoje za delo starejših na trgu delovne sile.

Udeleženci fokusne skupine so bili mnenja, da bo na določenih mestih, predvsem na fizično napornih delovnih mestih, težko delati do 65. leta, saj so ljudje že pred dosego te starosti iztrošeni. Po izmenjavi mnenj so prišli do zaključka, da je treba za ljudi, ki so dolga leta delali na zahtevnih delovnih mestih, pravočasno poskrbeti oziroma, kot je dejal udeleženec, »najti drugo delovno mesto ipd., a plača mora ostati enaka, če ne, bo na izgubi in še motivacija mu bo padla.«

Vprašanje o delu do 65. leta in novi pokojninski reformi sem postavila tudi upokojencem in njihovi odgovori so bili v delu, ko so govorili o nezmožnosti dela do 65. leta v določenih, težkih poklicih, enaki kot odgovori zaposlenih. So pa v primerjavi z zaposlenimi izpostavili problem financiranja iz pokojninske blagajne. Po njihovem mnenju podaljševanje delovne dobe ni smiselno, saj s tem starejši onemogočajo vključevanje mladih na trg delovne sile. Glede financiranja pokojninske blagajne so dejali: »Iz pokojninske blagajne država črpa tudi ostale transferje in menimo, da bi morala država iz te blagajne denar namenjati le plačevanju pokojnin.«

Sledilo je naslednje vprašanje: »Ali ste se udeleževali izobraževanj?« S tem vprašanjem sem želela ugotoviti, kakšen pomen dajejo delodajalci izobraževanju, in sem ugotovila, da je v današnjem času izobraževanje zaposlenih odvisno od finančnega stanja podjetja. Izobraževanje zaposlenih ima zelo pomembno vlogo pri ohranjanju zaposljivosti zaposlenih, še posebej starejših, saj se danes soočamo s hitrim tehnološkim razvojem, z novimi znanji, zato morajo biti zaposleni na vse te spremembe pripravljeni. To je seveda v interesu podjetja, saj bodo le ustrezno izobraženi posamezniki tudi prinašali dobiček podjetjem.

Na podlagi izjav udeležencev lahko rečem, da se je v znanje zaposlenih vlagalo tako v preteklosti kot tudi danes. Pomemben dejavnik pri omogočanju izobraževanja je finančno stanje podjetja, v katerem je posameznik zaposlen, saj dobro stoječa podjetja zaposlenim izobraževanja omogočajo, slabo stoječa podjetja pa si izobraževanj zaradi finančne stiske očitno ne morejo privoščiti. Res je tudi, da je danes vse več novosti na trgu, da je napredek zelo hiter, in če se hočejo podjetja seznanjati z novostmi na trgu, morajo nenehno vlagati v izobraževanje svojega kadra in jim večkrat letno omogočiti obisk seminarja, konference ipd., medtem ko je bilo v preteklosti izobraževanj na trgu veliko manj.

V skupini upokoјencev so na to vprašanje odgovorili skoraj enoglasno, da se je v času njihove zaposlitve veliko izobraževalo. Eden izmed udeležencev je dejal: »Takrat so bila izobraževanja možna, danes pa je treba vse plačati. Izobraževanja so bila skoraj obvezna, hoteli so, da se izobražujemo.« Upokoјenci so na tem mestu izpostavili problem, ki se pojavlja danes, in sicer: »Danes je problem, ker ni prakse, danes mladi nimajo prakse, so izobraženi, a znanja ne morejo uporabiti.« »Včasih so obstajale vajenske šole, dobil si prakso. Danes pa celo iz tehničnih šol prihajajo brez prakse in inovacije ustvarjajo v pisarni za mizo.«

V skupini zaposlenih so bili odgovori naslednji: »Pri nas ni izobraževanj, ker v gospodarstvu ni denarja. Izobražujem se v lastnem interesu, hodim v šolo, berem literaturo in članke s tega področja.« Druga udeleženka je odgovorila: »Delam v javnem podjetju in pri nas veliko dajo na izobraževanja. Še posebej

za naše področje, računovodstvo, izobraževanja potrebujemo zaradi zakonskih sprememb.« Naslednji udeleženec je dejal: »Pri nas na banki imamo veliko internega izobraževanja, predvsem gre za aplikativno znanje, imamo tudi seminarje splošnega značaja. Prav tako smo imeli kvote, imamo določene ciljne skupine, ki jih izobražujemo, da bi povečali prodajo. Ti namreč prinašajo največ denarja.« Ugotovila sem, da v večini primerov ne gre za izobraževanja, ki bi bila namenjena načrtnemu izboljšanju znanja ali večji zaposljivosti zaposlenih, pač pa gre za seznanjanje z novostmi, na primer zakonskimi na različnih področjih. Menim, da v slovenskih podjetjih danes še ne razmišljajo, kako bi lahko svoje zaposlene pripravili na bodoče izzive in kako bi lahko starejšim znotraj podjetij omogočili, da bi se lažje spopadali s tehnološkim napredkom.

Naslednje vprašanje se je nanašalo na počutje in zdravje pri delu. Skupine sem vprašala: »Ali se je delovno mesto, ki ste ga opravljali, prilagajalo vašim delovnim zmožnostim, še posebej proti koncu delovne kariere, ter ali so delodajalci skrbeli za preventivne zdravstvene preglede?« S tem sem želela ugotoviti, ali delodajalci skrbijo za zdravje posameznikov. To področje je za razvoj menedžmenta starosti zelo pomembno, saj je treba skrbeti za zdravje zaposlenih, če želimo, da bodo zdravi in posledično pripravljeni delati do zakonsko določene upokojitvene starosti.

Upokojenci so dejali, da so bili še mladi in da ni bilo treba prilagajati delovnih mest. Ena udeleženka je dejala, da so na začetku njene delovne kariere skrbeli za zdravje pri delu, proti koncu pa ne več.

V skupini zaposlenih so zopet izpostavili razliko med podjetji v javni in zasebni lasti oziroma med podjetji, kjer je dovolj finančnih sredstev, da skrbijo za zdravje pri delu, v nasprotju s tistimi, kjer finančna sredstva tega ne dopuščajo. Udeleženka je dejala: »Pri nas se s tem nihče ne ukvarja, ni denarja. Imam okvaro vratne hrbtenice in sem hodila na fizioterapijo, a še za podlogo za miško ni posluha, ni denarja, je odgovor.« Druga udeleženka, ki je zaposlena v javnem podjetju, pa je odgovorila: »Pri nas je tako, da stol, podlogo za miško brez problema dobimo, ni vprašanje, če zdravnik napiše, potem se to uredi.« Vidimo lahko, da v preteklosti niso posebej skrbeli za

zdravje zaposlenih, saj, kot so dejali upokoјenci, takrat zaradi njihove mladosti to ni bilo treba. Danes v podjetjih bolj skrbijo za zdravje, kupujejo ergonomsko opremo, opravljajo zdravniške preglede v skladu z oceno tveganja posameznih delovnih mest, opravljajo preglede posameznih delovnih mest, kjer se ugotavljajo morebitna tveganja za nastanek bolezni. Zakonodaja danes torej obstaja, vendar pa je zdravje zaposlenih očitno še vedno odvisno tudi od finančne situacije podjetja.

Upokoјenci so menili, da na delovnem mestu ni bilo čutiti diskriminacije glede na spol oziroma da ženske na delovnem mestu niso bile zapostavljene. Samo ena upokoјenka je dejala, da je čutila drugačno obravnavo. Drugi upokoјenki sta dejali, da sta bili zaposleni v ženskem kolektivu in da diskriminacije nista čutili. Na vprašanje, kdo je zasedal vodilne položaje, so odgovorili, da so to bili moški. S stališča moških torej diskriminacije ni bilo, določene ženske, tiste, ki so delale v mešanih timih, so jo zaznale, tiste, ki so delale v spolno homogenem okolje, pa ne.

V skupini zaposlenih je neposredno na to vprašanje odgovoril le en udeleženec, ki je vodja, in je dejal: »Kot vodja skušam biti do ljudi enak, imam kriterije, ki temeljijo na strokovnosti.« Pripomnil je tudi, da obstajajo razlike med moškimi in ženskami, in jih ponazoril z naslednjim primerom: »Moški se lahko skregamo, pa gremo potem na pivo in je vse v redu. Ženske so bolj zamerljive.« Udeleženka se s to trditvijo ni strinjala in je dejala: »To je predsodek,« vendar svoje trditve ni podrobneje razložila.

Skupino upokoјencev sem vprašala, kako živijo. Vsi so odgovorili, da je pokojnina nizka, a se jim zaradi skromnosti, ki so je bili vajeni iz mladosti, uspe prebiti iz meseca v mesec. Udeleženka, ki je vdova, je odgovorila: »Vidi se, da je samo en dohodek, stroški pa so fiksni: voda, elektrika, telefon, ogrevanje pozimi. Se kar pozna.«

Podatki statističnega urada kažejo, da je vse več starejših žensk, ki živijo same, saj je pričakovana življenjska doba žensk daljša od pričakovane življenjske dobe moških. Poleg tega so ženske v času zaposlitve prejemale

nižje dohodke kot moški, zato zdaj prejemajo nižjo pokojnino. Zaradi omenjenega dejstva so ženske upokojenke tudi bolj izpostavljene revščini. Podatki za leto 2009 (Vertot 2010b) kažejo, da so moški prejeli v povprečju 754,06 EUR starostne pokojnine, ženske pa le 80 odstotkov moške pokojnine, ki je v letu 2009 tako znašala 602,33 EUR.

Skupino upokojencev sem vprašala, zakaj po njihovem mnenju ni več starejših na trgu delovne sile. Dejali so, da jih v prvi vrsti nihče ne zaposluje, poleg tega pa naj bi jih bilo strah novosti ter nenehnega boja in tekmovalnosti ter tudi morebitnih sprememb zakona, zaradi česar se ljudje raje odločijo za upokožitev ob prvem možnem pogoju, kot da bi čakali in potem bili zaradi sprememb prisiljeni delati dlje. Zaposleni na to vprašanje na žalost niso odgovorili.

Z vprašanji sem želela ugotoviti, kako upokojenci in zaposleni gledajo na problem staranja prebivalstva oziroma, ali ga zaznavajo kot problem, kakšne so oziroma so bile njihove izkušnje v času zaposlitve ter kaj mislijo o predlagani novi pokojninski zakonodaji.

Na tem mestu naj dodam, da sem imela za vse skupine pripravljena enaka vprašanja, nekaj različic je bilo le za zaposlene, a se je zaradi heterogenosti skupin izkazalo, da se udeleženci niso enako odzivali na vsa vprašanja, tako da sem morala med samim izvajanjem fokusnih skupin določena vprašanja spremeniti oziroma so ostala neodgovorjena.

12 SKLEP

Glavno raziskovalno vprašanje, ki sem si ga zastavila v nalogi, je bilo: »Zakaj je starejših na trgu delovne sile tako malo?«

S študijem strokovne literature in raziskovanjem tematike sem prišla do zaključka, da je odgovorov na to vprašanje več, saj na zaposlenost starejših vplivajo zakonodaja, narava dela, zdravstveno stanje posameznika, želje in

predstave posameznika o delu in upokojitvi, odnos družbe do starejših ter drugi dejavniki.

Celosten pristop k problemu staranja prebivalstva v Sloveniji ilustrira slika 12.1. Za primerno reševanje problemov, ki jih staranje prebivalstva prinaša, mora sodelovanje potekati na več ravneh, in sicer na ravni družbe, države, podjetij in posameznikov. Na ravni države je treba poskrbeti za zakonodajni okvir.

Pokojninski zakon, ZPIZ-2, ki trenutno še čaka na ustavno presojo, je po mojem mnenju v veliki meri ustrezen, saj bo omogočil finančno vzdržnost pokojninskega sistema. Ob dejstvih, da se prebivalstvo stara, da ljudje vse dlje živimo, da rodnost pada, da je število starejših na trgu delovne sile nizko, je prenova pokojninske zakonodaje nujno potrebna. Pomanjkljivost, ki jo v tem zakonu vidim, pa je, da ni naklonjen delu upokojencev. Upokojenci imajo namreč zelo omejene možnosti za opravljanje dela oziroma slovenska zakonodaja ne omogoča sočasnega prejemanja pokojnine in plačila za delo, ki bi upokojencem služilo kot dodaten zaslužek za nekoliko lažje življenje. Po drugi strani pa je pereče tudi vprašanje, kdo bi upokojence želel zaposliti, saj so – kot so nam pokazali podatki – slovenski delodajalci v veliki meri naklonjeni zaposlovanju mladih. Morda bi k zaposlovanju starejših delodajalce spodbudile tudi ugodne davčne spodbude, za katere verjamem, da bi se državi povrnilo v zelo kratkem času preko ostalih plačanih davkov reaktiviranih upokojencev, njihove potrošnje in njihovega aktivnega, z izkušnjami podkovanega delovanja v družbi. Država sicer spodbuja financiranje različnih ukrepov za spodbujanje zaposlovanja starejših, za povečanje njihove zaposljivosti in za ohranjanje starejših na trgu delovne sile, vendar so predvsem podjetja tista, ki se bodo morala aktivirati, ta sredstva črpati in tako poskrbeti za svoje zaposlene. Starejšim delavcem, ki so še zaposleni in imajo do upokojitve še nekaj let, bi vsekakor delo olajšale fleksibilne oblike dela. Problem je pri tistih delodajalcih, ki se ne zavedajo pomena starejših oz. v njih ne vidijo potenciala. Takšnih delodajalcev pa je v Sloveniji na žalost še vedno veliko.

Zelo opazen vpliv na položaj starejših v družbi in na trgu delovne sile imajo obstoječi stereotipi o starejših. K rušenju stereotipov pomembno prispevajo javne razprave na temo staranja in starejših. Velik pomen imajo predvsem vzgojno-izobraževalne ustanove, ki bi morale v učne kurikule vpeljati načela enakopravnosti in drugačnosti. Starejši so danes zaradi spremembe oblike družine iz razširjene v nuklearno manj vidni in posledično manj spoštovani. Zato bi morale prej omenjene institucije načrtno spodbujati enako vrednotenje različnih družbenih skupin. Menim, da bi lahko medgeneracijsko solidarnost gradili tako v šolah s pomočjo prostovoljnega dela v domovih za ostarele kot tudi v podjetjih, kjer bi starejšim omogočali mentorstvo mladih in tako okrepili time.

Pomemben akter, ki vpliva na položaj starejših na trgu delovne sile, so med drugim tudi podjetja, ki bi se morala začeti zavedati problema staranja prebivalstva in pomanjkanja delovne sile, saj bo mladih, ki bodo prihajali na trg delovne sile v prihodnosti, vse manj. Delovna mesta in delovni proces bo treba zagotoviti s pomočjo starejših. Če bodo podjetja želela, da bodo ti starejši pripravljeni na izzive, bodo morala vlagati v njihov razvoj. Čas je, da že sedaj začnejo prilagajati svojo kadrovske politiko. Prilagoditi je treba mehanizme kadrovanja, vodenja in nagrajevanja, ki so primerni za starejšo populacijo. Starejši bodo morali biti za spopadanje z nenehnimi spremembami ustrezno izobraženi, kar pomeni, da je nenehno izobraževanje, usposabljanje nujno potrebno. Poleg tega je treba jasno povedati, da ljudje enakih del enako intenzivno ne morejo opravljati vso delovno kariero, tako da bi bilo treba v podjetjih vpeljati nove koncepte upravljanja s človeškimi viri. Ti so na primer upravljanje z različnostmi, menedžment starosti ter aktivno staranje. Tem konceptom je skupno podpiranje starejših na različnih področjih, tako na področju izobraževanja, prilagajanja delovnih pogojev, prilagajanja delovnih mest, ergonomije kot tudi dopuščanje fleksibilnih oblik dela in podobno. Sama ne dajem kake posebne prednosti nobenemu od omenjenih konceptov, saj menim, da bo podjetje storilo vse, da bo starejšim izboljšalo delovne pogoje, če želja po upravljanju starejših pride iz podjetja samega – če so torej vzgibi notranji. Starejše ljudi bi lahko vključili v sisteme mentorstva, v delovne skupine, ki bi bile zadolžene za uporabnike, v različne oblike predajanja

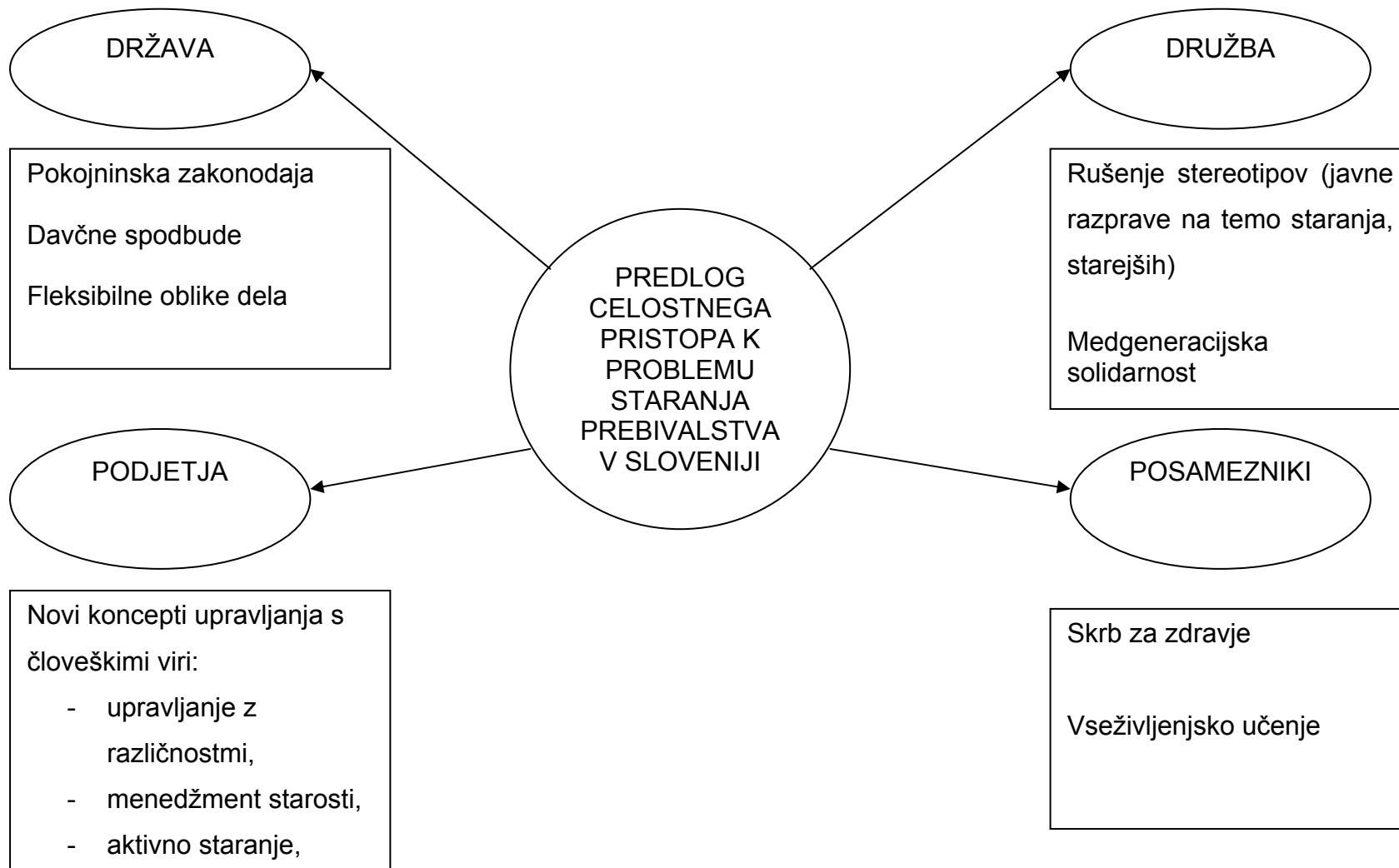
znanja. Tako bi se znanje, uporabno za podjetje, preneslo na mlade ljudi, starejši pa bi se počutili koristne.

Prav podjetja so tista, ki bi morala največ storiti za starejše in bi se morala prilagajati razmeram na trgu, saj bodo le tako lahko preživela, jasno pa je, da brez podpore države, družbe kot celote in samih posameznikov to ne bo mogoče.

Menim, da so ljudje tudi sami odgovorni za varovanje lastnega zdravja in ohranjanje vitalnosti. Poleg tega morajo posamezniki skrbeti tudi za vseživljenjsko učenje, ki jim bo omogočilo stik z novostmi na trgu delovne sile, ki jih prinaša hiter napredek. Starejši sami bi lahko pripomogli k večji opaznosti v družbi, h graditvi pozitivnega odnosa do starosti, starostnikov in njihove zaposlenosti. Pri tem bi morali opustiti idejo o zasluženi pokojnini in živeti z mislijo, da je delo koristno, da prispevajo k razvoju družbe, da so pomembni za podjetje in celotno družbo. Skrb zase moramo torej vzeti tudi v svoje roke.

Če povzamem: potrebno je delovanje na več ravneh – države, družbe, podjetij in posameznikov. Iskanje najustreznejših rešitev je treba spodbujati tudi z javnimi debatami, ki bodo ljudi spodbujale k razmišljanju o staranju prebivalstva. Nihče izmed nas se namreč ne more izogniti starosti ali pred njo zbežati. Zato je treba poskrbeti, da starejši lahko živijo kar se da aktivno in optimalno vključeno v družbo.

Slika 12.1: Predlog celostnega pristopa k problemu staranja prebivalstva v Sloveniji.



13 LITERATURA

- *Active Ageing Policy in Finland. 2006.* European Employment Observatory. Dostopno prek: www.eu-employment-observatory.net/resources/reports/ActiveAgeing-policy.Finland_EN.pdf (19. 8. 2009).
- *Age Management in companies in Europe. 2006.* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dostopno prek: www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/08/en/1/ef0608en.pdf (26. 10. 2007).
- *Age Management: Working after 60?* Dostopno prek: http://www.niva.org/courses/2006/20_24_03_06.htm (26. 10. 2007).
- Andragoški center Slovenije. 2010. 32. *Evropski kazalniki: Demografski trendi in izobraževanje starejših.* Dostopno prek: www.asc.si/info-mozaik/2010/32.pdf (31. 12. 2010).
- Ball, Chris. 2007. *Defining Age Management: Information and Discussion Paper.* Dostopno prek: http://taen.org.uk/uploads/resources/Defining_Age_Management.pdf (30. 7. 2009).
- Biffi, Gudrun. 2006. *Age Management – a Coping Strategy for Employers.* Dostopno prek: <http://ideas.repec.org/p/wfo/wpaper/y2006i274.html> (22. 10. 2007).
- Binstock, Robert H. 2001. *Handbook of ageing and the Social Sciences.* San Diego: Academic Press.
- Bond, John idr. 1993. *Ageing in Society: Introduction to Social Gerontology.* London: SAGE.
- Brečko, Daniela. 2006. *Načrtovanje kariere.* Ljubljana: Planet GV.
- Calasanti, Toni M. in Slevin, Katherine F. 2006. *Age Matters.* New York: Routledge.
- De Beauvoir, Simone. 1999. *Drugi spol (1/2).* Ljubljana: Delta.
- De Beauvoir, Simone. 2000. *Drugi spol (2/2).* Ljubljana: Delta.
- Dobrič - Fikfak, Metoda. 2005. *Prednosti zaposlitve generacij srednjih let.* Kadri, let. 11, št. 14, november 2005, 53–57.
- Dressler, Gary. 2003. *Human resource management.* Upper Saddle River: Prentice Hall.

- *Državni zbor znova potrdil pokojninsko reformo.* Dostopno prek: www.delo.si (23. 12. 2010).
- Ervik, Rune. 2006. *Pitfalls and Possibilities of Active Ageing, Conceptualisations and Policies.* Dostopno prek: http://portal.unesco.org/shs/en/files/10437/16654166491Pitfalls_and_Possibilities_of_active_ageing_conceptualisations_and_policies_Brussels.pdf (29. 7. 2009).
- Eurostat. 2008. *Stopnja delovne aktivnosti po spolu.* Dostopno prek: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> (29. 7. 2009).
- Eurostat. 2009. *Povprečna starost ob odhodu s trga dela za Evropsko unijo 2001–2007.* Dostopno prek: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> (29. 7. 2009).
- *Evropska komisija se zavzema za daljšo delovno dobo.* Dostopno prek: www.siol.net/novice/2010/07/evropska_komisija_se_zavzema_za_daljs_o_delovno_dabo.appx (11. 11. 2010).
- Gilbert, A. Jacqueline idr. 1999. *Diversity Management: A New Organizational Paradigm.* Journal of Business Ethics, št. 21, 61–76. Dostopno prek: www.springerlink.com/content/n436h10813352v15/ (8. 10. 2009).
- Hill, Elizabeth T. 2002. *The labor force participation of older women: retired? Working? Both?* Dostopno prek: www.web.ebsohost.com.nukweb.uni-lj.si (25. 10. 2009).
- Hlebec, Valentina et al 2010. *Samo da bo denar in zdravje: življenje starih ljudi.* Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Hvalič, Simona. 2000. *Podobe staranja: neenakosti med spoloma.* Kakovost staranja, let. 3, št. 1/4, 31–39.
- Hult, Carl, Edlund, Jonas. 2008. *Age and labour market commitment in Germany, Denmark, Norway and Sweden.* Dostopno prek: <http://wes.sagepub.com> (25. 10. 2009).
- *Januarja v pokoj še po starem.* Dostopno prek: www.delo.si (20. 12. 2010).
- *Ključne rešitve predloga novega zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.* Dostopno prek: www.mddsz.gov.si (8. 5. 2010).

- Kossek, Ellen Ernest, Lobel, Sharon A. 1996. *Managing Diversity: Human Resource Strategies for Transforming the Workplace*. Cambridge: Blackwell Business.
- Kossek, Ellen. 2000. *Managing diversity*. Oxford. Blackwell Business.
- Kristančič, Azra. 2005. *Nova podoba staranja – Siva revolucija*. Ljubljana: Združenje svetovalnih delavcev Slovenije.
- Lepadatu, Darina. 2005. *Dilemmas od Diversity Research: New Theories and Directions on the Performance od Diversity Work Teams. Conference Papers, American Sociological Association*. Dostopno prek: <http://web.ebscohost.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/ehost/pdf?vid=3&hid=109&sid=29365020-dc53-406c-b241-694813c92008%40sessionmgr106> (12. 3. 2007).
- Macionis, John. 2010. *Sociology*. Dostopno prek: http://faculty.mdc.edu/rcarrera/Macionis/27528796_Chapter15_Final%20v2.ppt#26 (1. 12. 2010).
- Malačič, Janez. 2006. Mladi in starejši v pasteh sprememb na trgu dela. *IB-revija*, št. 4, 82–87.
- Modernizacija pokojninskega sistema v Republiki Sloveniji. *Varna starost za vse generacije*. Dostopno prek: www.mddsz.gov.si (28. 4. 2010).
- Možina, Stane idr. 2002. *Management kadrovskih virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- *Myths about Older Workers*. Dostopno prek: www.dwd.state.wi.us/olderworker/pdf/Myths_about_older_workers_pdf (5. 8. 2009).
- Naegele, Gerhard idr. 2005. *A guide to good practice in age management. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/137/en/1/ef05137en.pdf> (7. 11. 2007).
- Office for Official Publications of the European Communities. 2003.
- Olofsson, Gunnar. 2001. *Age, Work and Retirement in Sweden*. Dostopno prek: www.jil.go.jp/jil/seika/sweden.pdf (4. 6. 2010).
- Pečjak, Vid. 2009. Starost je tabuizirana. *Dnevnik, priloga Objektiv* (8. 8. 2009).

- Pillemer, Karl idr. 2000. *Social Integration in the Second Half of Life*. Baltimore: The John Hopkins University Press. Dostopno prek: <http://books.google.com> (15. 12. 2009).
- Pohlmann, Stefan. 2002. *Facing an ageing world recommendations and perspectives*. Regensburg: Transfer Verlag.
- Pokojninska reforma: *Pot v medgeneracijsko solidarnost ali konflikt?* Dostopno prek: www.rtv-slo.si/slovenija/pokojninska-reforma-pot-v-med-generacijsko-solidarnost-ali-konflikt/238898 (10. 11. 2010).
- *Power and automation technology company*. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/cases/fi003.htm> (12. 11. 2010).
- *Prebivalstveni piramidi za leti 1971 in 2008*. Statistični urad RS. Dostopno prek: www.stat.si (25. 10. 2009).
- *Prebivalstveni piramidi za leti 2010 in 2025*. Statistični urad RS. Dostopno prek: www.stat.si (25. 10. 2009).
- *Prebivalstveni piramidi za leti 2040 in 2061*. Statistični urad RS. Dostopno prek: www.stat.si (25. 10. 2009).
- *Prebivalstvo po starostnih skupinah in spolu za Slovenijo*. Statistični urad RS. Dostopno prek: www.stat.si (3. 10. 2008).
- *Prebivalstvo se stara – potrebno je medgeneracijsko sožitje*. Statistični urad RS. Dostopno prek: www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=1982 (25. 10. 2009).
- *Predstavitev sprememb predloga nove pokojninske zakonodaje po dosednji obravnavi v Državnem zboru RS*. Dostopno prek: www.mdds.gov.si (15. 12. 2010).
- *Pregled ukrepov za spodbujanje aktivnega staranja*. 2010. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Dostopno prek: www.mdds.gov.si (14. 11. 2010).
- *Pripombe na predlog Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju*. Dostopno prek: www.sindiakti-zsss.si (10. 11. 2010).
- *Pripombe ZDUS k predlogu zakona o pokojninski reformi*. Dostopno prek: <http://issuu.com/zdus/docs/Zdus1010/> (12. 11. 2010).

- *Projekcije prebivalstva Eurostat za Slovenijo 2004–2050*. Statistični urad RS. Dostopno prek: www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=601 (7. 11. 2007).
- Pupo, Norene. 2002. *Women workers, aging and employment inequality*. Dostopno prek: <http://web.ebscohost.com.nukweb.uni-lj.si> (27. 3. 2008).
- Pušnik, Ksenija idr. 2007. *Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiative at the workplace, National overview report: Slovenia*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dostopno prek: www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/0514/en/1/ef070514en.pdf (2. 12. 2007).
- *Razmerje zavarovanci – upokoјenci*. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Dostopno prek: www.zpiz.si (9. 3. 2011).
- *Sporočilo za javnost z dne 16. 9. 2010*. Dostopno prek: www.mdds.gov.si (10. 11. 2010).
- *Sporočilo za javnost z dne 20. 9. 2010*. Dostopno prek: www.zdes.si/novinarsko_sredisce/sporocila_za_javnost/109/ (11. 10. 2010).
- *Sporočilo za javnost z dne 20. 10. 2010*. Dostopno prek: www.zdes.si/novinarsko_sredisce/sporocila_za_javnost/111/ (11. 10. 2010).
- *Statistični podatki*. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Dostopno prek: www.zpiz.si (25. 10. 2009).
- *Statistični podatki*. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Dostopno prek: www.zpiz.si (9. 3. 2011).
- Statistični urad Republike Slovenije. *Drugi evropski dan solidarnosti in sodelovanja med generacijami*. Dostopno prek: www.stat.si (11. 11. 2010).
- *Stopnja aktivnosti po starostnih skupinah in spolu*. Statistični urad RS. Dostopno prek: www.stat.si (12. 11. 2007).
- *Struktura pokojnin po vrstah pokojnin v letu 2009*. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Dostopno prek: www.zpiz.si (25. 10. 2009).
- *Struktura zavarovancev po vrsti zavarovanja v letu 2009*. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Dostopno prek: www.zpiz.si (25. 10. 2009).

- Šantej, Alijana. 2005. Starejši – neizrabljeni zaklad človeških virov v organizaciji: starejši z znanjem in izkušnjami pripomorejo k razvoju vseh generacij. HRM, let. 3, št. 10, november 2005, 16–19.
- Šmitran, Slađana. 2008. *Motivatorji za sodelovanje v fokusnih skupinah*, diplomsko delo. Dostopno prek: http://dk.fdv.uni-lj.si/diplomska/pdfs/smitran_sladana.pdf (15. 1. 2008).
- Vertot, Nelka. 2008. Prebivalstvo Slovenije se stara – potrebno je medgeneracijsko sožitje. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
- Vertot, Nelka. 2010. Staranje prebivalstva v Sloveniji. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
- Vertot, Nelka. 2010b. *Mednarodni dan starejših 2010*. Statistični urad RS. Dostopno prek: www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3461 (15. 11. 2010).
- Victor, Christina. 2005. *The Social Context of Ageing*. Sbington: Routledge.
- *Višina povečanja starostne pokojnine za ženske*. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Dostopno prek: <http://www.zpiz.si/src/pravice/starostna10.html> (25. 10. 2009).
- *Višina povečanja starostne pokojnine za moške*. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Dostopno prek: <http://www.zpiz.si/src/pravice/starostna10.html> (25. 10. 2009).
- *Vrednost spodbude v primeru podaljšanja delovne aktivnosti za ženske*. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Dostopno prek: <http://www.zpiz.si/src/pravice/starostna10.html> (25. 10. 2009).
- *Vrednost spodbude v primeru podaljšanja delovne aktivnosti za moške*. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Dostopno prek: <http://www.zpiz.si/src/pravice/starostna10.html> (25. 10. 2009).
- Walker, Alan. 2005. *The emergence of Age management in Europe*. International Journal of Organisational Behaviour, Volume 10 (1), 685–697. Dostopno prek: www.usq.edu.au/resources/walkervol101.pdf (26. 10. 2007).

- Walker, Alan. 2006. *Active Ageing in Employment: It's meaning and potential*. Asia-Pacific Review, vol. 13, no. 1. Dostopno prek: www.web.ebscohost.com.nukweb.uni-lj.si (2. 12. 2007).
- *World Health Organization – a contribution to the Second United Nations World Assembly on Ageing*, Madrid, Spain. 2002. Dostopno prek: http://whqlibdoc.who.int/hq/2002/WHO_NMH_NPH_02.8.pdf (30. 7. 2009).
- *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju – ZPIZ-1-UPB4*. Ur. l. RS, št. 109/2006. Dostopno prek: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r01/predpis_ZAKO1431.html (20. 8. 2010).
- *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju – ZPIZ-2*. Dostopno prek: www.mddsz.gov.si (15. 12. 2010).
- Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. *Predstavitev*. Dostopno prek: www.zpiz.si (1. 4. 2010).
- Združenje delodajalcev Slovenije. 2008. *Ageing workforce: Detailed analysis with tables and graphs*. 2008. Ljubljana: Association of Employers of Slovenia.

PRILOGA: TRANSKRIPCIJA FOKUSNIH SKUPIN

FOKUSNA SKUPINA – TRANFSKRIPCIJA POGOVORA

Predvidene teme za pogovor:

1. UPOKOJENCI

Kako je bilo, ko ste bili zaposleni?

- Kakšno je bilo delo?
- Odnos sodelavcev/vodij do vas, ko ste bili mladi in ko ste zaključevali delovno pot?
- Ali ste se udeleževali izobraževanj?
- Delovni pogoji – ali ste se proti koncu delovne poti soočali s kakšnimi težavami pri delu?
- Ali so vodje na kakšen koli način prilagajali delo vašim zmožnostim in sposobnostim?
- Ali menite, da mladi cenijo starejše in njihovo znanje, izkušnje, modrost – ZAKAJ?
- Medgeneracijsko sodelovanje na delovnem mestu – ali obstaja?
- Diskriminacija na delovnem mestu (ŽENSKE?).

Kako se počutite kot upokoјenci (je bilo bolje ko ste bili zaposleni – ZAKAJ?)?

- Kako živite?
- Višina pokojnine – ali zadostuje za življenje (ženske – ali je pokojnina nižja, zakaj?)?
- Ali potrebujete pomoč in ali jo dobite?
- Stereotipi o starejših – ali menite, da vas družba, okolica spoštuje?

Na splošno:

- Vaše mnenje o pokojninski reformi?
- Prebivalstvo se stara, mladih je vse manj, število rojstev je nizko, premalo delovne sile – KAJ NAREDITI? Predlogi.
- Ali bi še delali, če bi lahko?
- Ali zakonodaja spodbuja delo starejših – ali bi morala?

- Zakaj ni več starejših na trgu delovne sile?
- Mladi – ali bodo imeli pokojnine?
- Še kakšne ideje/zaključki?

Sreda, 3. 2. 2010, 9.00–9.45, Društvo upokoјencev Bratov Babnik, Ljubljana Dravlje. Prisotni so bili 3 moški in 3 ženske.

Ženske:

Starost	75	72	70
Stan	s partnerjem	vdova	vdova
Izobrazba	srednja	višja	srednja
Delovno mesto	blagajnik	administrativni delavec	vodja
Delovna doba	35	35	33
Zaposlitev	veliko podjetje	srednje veliko podjetje	srednje veliko podjetje
Sektor	gospodarstvo	gospodarstvo	gospodarstvo
Število let v pokoju	25	22	19
Prebivališče	Ljubljana	Ljubljana	Ljubljana

Moški:

Starost	82	76	74
Stan	s partnerico	s partnerico	s partnerico
Izobrazba	višja	srednja	višja
Delovno mesto	vodja	vojska	vodja
Delovna doba	42	40	37
Zaposlitev	srednje veliko podjetje	velika organizacija	veliko podjetje
Sektor	gospodarstvo	vojska	gospodarstvo
Število let v pokoju	20	20	19
Prebivališče	Ljubljana	Ljubljana	Ljubljana

Pozdravljeni,

najlepša hvala za sodelovanje v fokusni skupini.

Če lahko kar začnemo.

NAJPREJ ME ZANIMA, KAKO JE BILO, KO STE BILI ZAPOSLENI, KAKŠEN ODNOS SO IMELI SODELAVCI DO VAS, KO STE BILI MLADI, KO STE

ZAČELI IN KO STE ZAKLJUČEVALI DELOVNO POT. ALI SE JE ODNOS SPREMINJAL?

M: Meni je bilo v redu.

M: Ja, kakor kdaj.

M: Spreminjal se je, ker ko si začel, si bil na tleh, potem pa gor.

M: Odvisno od posameznika, z enim najdeš dober stik, z drugim ga pa ne najdeš.

Ž: Pri meni je bila na koncu šefinja tako zoprna, da sem kar odšla predčasno v pokoj. Ker je bilo grozno. Smo novo šefico dobili in se je začelo delat na računalnike in to je bilo naporno.

ZANIME ME, ALI JE BILA RAZLIKA, KO STE BILI NA ZAČETKU, ALI SO VAS OBRAVNAVALI KOT AMBICIOZNE, IN NA KONCU KOT POČASNE IPD.

M: Prej obratno, jaz sem imel take izkušnje, da so mi rekli, daj ostani, tudi ko sem bil v pokoju, so mi rekli, daj še delaj.

TOREJ SO CENILI VAŠE IZKUŠNJE.

M: Ja, cenili, ja, ali pa niso imeli nikogar, ki bi imel to znanje.

Ž: Pri meni pa ne, se je poznala razlika, proti koncu, se mi zdi, smo jim bili določeni kar odveč.

KAJ PA ODNOS VODIJ, NADREJENIH?

M: Jaz sem imel z vsemi dobre odnose, ni bilo problemov.

M: Veste, takrat, če se lahko tako reče, ni bilo tako živčno, napeto.

Ž: Ja, res, pri nas tudi ne, resnično ni bilo take nervoze.

M: Odnosi so bili sporazumevajoči, kolegialni.

Ž: Bili smo kot družina na začetku, ni tak boj kot danes.

M: Danes pa pomanjkanje delovnih mest, ribarija.

Ž: Ja, tako je.

ALI STE SE UDELEŽEVALI IZOBRAŽEVANJ?

M: Ja seveda, vedno kaj, če si le hotel.

M: Ja, je bilo.

Ž: Ja, pri nas je bilo veliko tega.

M: Če si imel voljo.

M: Ali pa, če si hotel napredovat, si moral izpite delat in se zaradi tega izobraževat.

M: Jaz sem višjo izobrazbo naredil med delom.

M: Jaz tudi.

M: Pa še to, jaz sem imel zadnje izobraževanje 2 meseca, preden sem šel v pokoj. So nas prisilili, da smo šli na izobraževanje. So prišli iz ministrstva za delo, pa smo morali narediti ankete, ki naj bi jih zaposlenim dali, da se jih bodo potem znebili. A tega ni nihče omenjal, to smo morali narediti. Jaz sem jih imel 18 pod sabo, a preden sem šel v pokoj, sem dobil listek od direktorja, zmanjšaj to število za 50 %, pa tega nisem naredil. Sem rekel, prinesi mi izjavo o upokojitvi, jaz ne bom svojim kolegom, ki smo delali po 30 let skupaj, napisal, ti greš, ti ostaneš. To je moral narediti potem tisti za mano. Ni bilo potrebno reči, ti pojdi, treba je bilo dat oceno, točke o delovni uspešnosti. Potem so po treh letih vsi šli, od 18 je ostal le še eden.

M: Tako se je zmanjševalo število zaposlenih.

M: Ko je Duhovnik prišel, on je to naredil.

Ž: Pri nas v Mercatorju tega ni bilo, so bili ljudje bolni, pa so šli v pokoj, tako da takih načinov ni bilo.

M: Po trgovcih je bilo vedno povpraševanje.

Ž: Ja, tako je.

ALI SE JE DELOVNO MESTO, KI STE GA OPRAVLJALI, PRILAGAJALO VAŠIM DELOVNIM ZMOŽNOSTIM, ŠE POSEBEJ PROTI KONCU VAŠE DELOVNE KARIERE? ČE STE POTREBOVALI BOLJŠI STOL, SE JE SKRBELO ZA ZDRAVJE, ZDRAVSTVENI PREGLEDI?

Ž: Od začetka je, potem proti koncu pa ne več.

M: Smo bili še mladi in vsi sposobni, tako da ni bilo potrebno.

M: A smo imeli sploh ekrane?

M: Ja, mi smo jih imeli, smo konstruirali na računalnike, smo imeli ekrane.

Ž: Blagajno sem imela.

M: Pri nas se je proti koncu začelo.

ALI MENITE, DA MLADI CENIJO STAREJŠE IN NJIHOVO ZNANJE, IZKUŠNJE, MODROST?

M: Odvisno od človeka.

Ž: Kakor kdo.

M: Na obeh straneh morata biti enaka.

PRED 20 LETI IN DANES – JE RAZLIKA?

M: Prej so imeli mladi boljši odnos do starejših kot danes.

M: Odnos po znanju in obnašanju.

M: So mladi prihajali na delo z višjim, osnovnim znanjem. A v podjetju so rabili znanje, izkušnje, ki ga ne moreš dobit na šoli.

Ž: So rabili izkušnje predvsem.

M: Če mu starejši nudi to znanje, potem jasno, da gresta skupaj.

M: A so bili tudi med starejšimi taki, ki so znanje držali zase.

M: Ja, seveda, niso hoteli nič delit.

M: Da je zase zadržal, ti pa na novo začni, vse sorte je bilo.

M: Veliko je tega, veste.

M: Saj smo bili, pri nas smo imeli recimo 12 konstrukcij. Vsaka je bila zase, v enih so se dobro razumeli, v drugih se niso.

M: Sedaj pa ne vem, kako je.

M: Res ne vemo, kako je danes.

Ž: Takšne so naše izkušnje od takrat, ko smo hodili v službo, že dolgo tega. Sedaj pa ne vemo, kako je.

DISKRIMINACIJA NA DELOVNEM MESTU, ZANIMA ME ZA ŽENSKE. ALI SO VAS DRUGAČE OBRAVNAVALI, MOŠKI SO VODILNI, SPOSOBNEJŠI?

Ž: Ja, drugače so nas obravnavali.

M: Kaj pa vem.

M: Mi smo bili sami moški, kaj pa vem.

M: Ženske konkurence ni bilo na mojem področju, smo bili strokovnjaki, strojniki in ženske se tudi šolale niso za ta poklic.

Ž: Pri nas smo bile same ženske v trgovini.

Ž: Pri nas v računovodstvu tudi same ženske.

KAJ PA VODILNI POLOŽAJI, KDO JIH JE ZASEDEL?

M: Ja, vodilni so bili moški.

Ž: Pri nas so bili vodilni moški, nobene ženske.

KAKO SE POČUTITE KOT UPOKOJENCI? KAKO ŽIVITE?

Ž: Da imamo takšno življenje, kot si ga naredimo.

M: Tudi to je res, samo zdravje mora biti.

M: Tako je, samo zdravje, drugo bo že.

M: Kar šiba.

Ž: Ker imamo pokojnine tako velike, lahko dobro živimo. (smeh)

M: Če se družimo in zabavamo, se imamo v redu.

Ž: Čez mesec pridemo ravno skozi, ker smo skromni.

M: Smo navajeni tega.

M: Tako je, smo skromni.

M: Smo takšna generacija.

Ž: Ta naša generacija je bila lačna.

M: Danes stavkajo zaradi malice.

M: Jah.

M: Ko sem še v službi bil, nisem imel malice.

M: Ja, kakšna malica, nismo je imeli.

M: Smo v kanglici od doma prinesli fižol in kos kruha.

M: Ali kruh z marmelado.

Ž: Ja, res smo imeli zelo malo, kot smo rekli, skromno je bilo.

Ž: Jabolko.

M: Ja, pa ne tople malice kot danes.

M: Za kosilo sem imel jabolko in kos kruha, pa smo močno delali.

VAM POKOJNINA ZADOSTUJE ZA NORMALNO ŽIVLJENJE?

Ž: Pazimo, pazimo, kam gre denar.

Ž: Vsi kar težko pridemo skozi mesec. Še posebej v hiši.

KAJ PA ŽENKSE, SO POKOJNINE NIŽJE KOT MOŠKE?

Ž: Ja, ja, so.

Ž: Po naši oceni so.

M: Pri nas doma ja.

Ž: Ja, ker so bili tudi dohodki nižji.

Ž: Posebej se pozna ena pokojnina, jaz sem vdova in se vidi, da je samo en dohodek. Stroški so pa fiksni, voda, elektrika, telefon, ogrevanje pozimi. Se kar pozna.

Ž: Pri meni enako.

VAŠE MNENJE O POKOJNINSKI REFORMI, O PODALJŠANJU DELOVNE DOBE – DO 65. LETA ZA VSE ENAKO?

Ž: Ne vem, če bodo zdržali tako dolgo.

M: Ja, ni pošteno.

M: Pa zdravje, a bodo zdržali?

M: Mladi bodo rekli, mi nimamo službe, smo izobraženi, vi kar v pokoj.

M: Zakaj bi starega zadrževali, mladi pa nimajo služb, to je kontradikcija.

M: Jah, ne samo to, sej starejšega nihče ne vzame, sej že 50-letnik ne dobi službe.

Ž: Že s 40. te nihče ne vzame, kaj šele kasneje.

DEJSTVO JE, DA SE ŠTEVILO ROJSTEV ZMANJŠUJE, DA JE VSE MANJ MLADIH.

M: Ja, zadnja 3 leta je boom.

JA, TO SO POTOMCI BABY BOOM GENERACIJE.

TRENTNO SE RECIMO VPISI NA FAKULTETE ZMANJŠUJEJO, DA SE POPULACIJA STARA, PRITISK NA ZDRAVSTVENO IN POKOJNINSKO BLAGAJNO JE VSE VEČJI, DRŽAVA VERJETNO NE BO MOGLA ZDRŽATI VSEH TEH PRITISKOV. ZARADI TEGA JE TEŽNJA PO PODALJŠEVANJU DELOVNE DOBE, DA SE POSKUŠA OHRANITI STAREJŠE NA TRGU DELOVNE SILE. VPRAŠANJE PA JE, ALI SO LJUDJE SPOSOBNI DELATI, ČE SE JIM DRŽAVA IN DELODAJALCI NE BODO PRILAGAJALI NA RAZLIČNE NAČINE. NA PRIMER Z MENTORSTVOM, Z ERGONOMSKIMI UKREPI. KER ENAKA INTENZIVNOST DELA DO 65. LETA JE ILUZORNA, TO JE RES.

M: V podjetjih so različna dela. Eni imajo takšne, drugi drugačne delovne pogoje. Ali se zahteva strokovnost in da vse znaš, ko prideš na delovno mesto, da ne bo priučevalne dobe, uvajanja, mentorstva.

M: Včasih si bil sigurno 2 meseca na leto mentor. Svoje delo si moral delati, pa še mentor biti. Dobri mentorji so odhajali, slabi ostajali.

ALI BI VI, ČE BI LAHKO, ŠE DELALI?

M: Ne.

Ž: Jaz recimo ne, drugi pa ne vem.

Ž: Oh, jaz tudi ne.

M: Ne.

M: Zdej ne.

Ž: Tak grozen pritisk je bil, da sem komaj čakala, da grem.

ZAKAJ, NA KAKŠEN NAČIN?

Ž: Res, takšna nervoza je bila, da grozno. Toliko je bilo dela. Cene so se zviševale, padale, to smo morali nenehno popravljati, a poleg dela smo

ostajali dlje v službah. Kar nenehno. Če nisi odšel v pokoj, nisi vedel, če boš preživel, ker kar je preveč, je preveč.

Ž: Pri nas so se pa računalniki začeli, pa si moral vse, se navajati, učit na novo, izobraževati. Raje sem šla, kot da bi to morala, grozno je bilo.

M: Določena mesta so zahtevala in znanje in strokovnost in vse. Kakšna pač ne, in ko so bile spremembe, je bilo za nekatere težko.

M: Kar se pa zakonodaje tiče, se mi zdi, da so čisto mimo udarili. Najprej bi morali blagajno razčistiti vseh stroškov, ki ne sodijo notri. Recimo policaji, ki gredo s 40. leti v pokoj in to, kolega je 10 let mlajši, je šel s 40. leti v pokoj, pa enkrat večja pokojnina, pa je bil policaj. Pa vojska, ko se režim zamenja, vojska zamenja polovico in gredo v pokoj.

Ž: Ja, res, to ni za nikamor.

M: V redu, če so leta, a jih nimajo. Pa recimo državne pokojnine, to ne sodi v blagajno, to naj plača vlada, če določi, koliko jih je par 100 državnih pokojnin, naj vlada da, so sklenili tak zakon, to ni za v blagajno.

Ž: Za pokojnine naj gre tisto, kar se je vplačevalo vsa leta, ne pa vse povprek. Ne pa, da se »afnajo«.

M: To niso ljudje krivi, to je politika, vlada, potem se pa zagovarjajo, da je zakon tak, v enem tednu se da zakon spremeniti. Za ene se da spremeniti, za druge pa ne.

ALI ZAKONODAJA SPODBUJA DELO STAREJŠIH – ALI BI MORALA? TUDI DAVČNA ZAKONODAJA – BONUSI OZ. MALUSI.

M: Meni se zdi v redu, da so bonusi in malusi. To mora biti, so bili samo malusi. Ni bilo važno, koliko si delal. Če si premlad, ne moreš v pokoj, moraš imeti starost, lahko greš, a imaš maluse.

Ž: Ne vemo, kako je, ker nas ne zanima.

Ž: Ni prav, da nekdo čaka starost, ima pa delovno dobo, to ni prav.

ZAKAJ NI VEČ STAREJŠIH NA TRGU DELOVNE SILE?

M: So na trgu delovne sile, a jih nihče ne zaposli.

ZAKAJ SE VAM ZDI, DA SE VSI UPOKOJIJO PRI PRVIH POGOJIH? A VEMO, DA SO POKOJNINE NIZKE.

M: Vprašanje, kaj delajo, na kakšnem delovnem mestu.

M: Čas se spreminja, vprašanje, ali si sposoben za to tekmo ali ne.

M: Pa strah pred novostim. Saj nobena novost ni v korist delavca, vedno v korist, ne vem koga, v škodo delavca. Vsi, ki imajo možnost iti v pokoj, gredo raje danes kot pa čez eno leto, ko bo spet drugače. Pa bo spet v njegovo škodo.

PA BI SE KAKO DALO TO SPREMENITI, Z IZOBRAŽEVANJI STAREJŠIH, DA BI BILI PRIPAVLJENI NA SPREMEMBE IPD.?

M: Jah, ne moreš se pripraviti, še posebej, če sprejmejo nov zakon.

M: Ne vem, včasih je bilo lažje, so bili boljši delovni pogoji, manjši tempo.

MLADI – ALI BODO IMELI POKOJNINE?

Ž: Ojoj, ne vem, če boste.

M: Jah, če boste zdravi in to doživeli, ne vem.

M: Boste, boste.

M: Saj s časoma se bo spremenilo, bo moralo it tudi kaj na bolje.

M: Bomo mi začeli umirati, pa bo lažje.

ŠE KAKŠNE IDEJE/ZAKLJUČKI?

RECIMO TUDI TO, PODALJŠUJE SE ŽIVLJENJSKA DOBA, LJUDJE VSE DLJE ŽIVIMO, A NA DRUGI STRANI SE ZAKONODAJA NE SPREMINJA TAKO HITRO IN SO LJUDJE, KI DLJE ČASA KORISTIJO POKOJNINO, KOT SO DELALI.

M: Jah, takšne je potrebno zastrupit.

M: Veliko pripomore zdravstvo, to sigurno. V zdravstvu je toliko novosti, je vedno bilo. Saj to je pravilno. Pa nove aparature, da je boljše, pa pregledi, je enostavno danes.

Ž: Je vse več ljudi, ki se približujejo 100. letu. Veliko je na razpolago.

M: Veste, še velika borba bo za službo dobit. Pa veze, kdo bo koga pripeljal na delovno mesto, tisti, ki imajo veze, dobro pridejo skozi.

M: Pa določen čas, nedoločen čas.

M: Konkurenca, ribarija.

M: Otroci od menedžerjev pridejo dobro skozi, vsi za nedoločen čas.

M: Pomembno je, od koga si, ali si od tiste skupine zgoraj ali ne.

M: Tako je to. Jaz bi tudi vnuku nudil boljše, če bi lahko. Nismo lastniki, nismo tajkuni.

M: Mi smo upokojenci.

NAJLEPŠA HVALA ZA SODELOVANJE, ZA VAŠ ČAS, ZA PRIJAZNOST IN VSE ODGOVORE, MI BO ZELO KORISTILO PRI MOJEM DELU.

Lep pozdrav.

UPOKOJENCI – 2. SKUPINA:

Pogovor je potekal v društvu upokojencev, v ponedeljek, 15. 2. 2010, 9.00–10.30. Prisotni so bili trije moški in dve ženski.

Ženske:

Starost	75	68
Stan	ločena	s partnerjem
Izobrazba	srednja	srednja
Delovno mesto	administrativni delavec	vodja izmene
Delovna doba	36	37
Zaposlitev	veliko podjetje	veliko podjetje
Sektor	gospodarstvo	gospodarstvo
Število let v pokoju	24	15
Prebivališče	predmestje Ljubljane	predmestje Ljubljane

Moški:

Starost	75	69	68
Stan	vdovec	s partnerico	s partnerico
Izobrazba	srednja	srednja	srednja
Delovno mesto	vodja	vodja	vodja
Delovna doba	40	37	37,5
Zaposlitev	veliko podjetje	veliko podjetje	veliko podjetje
Sektor	gospodarstvo	gospodarstvo	javni sektor
Število let v pokoju	20	12	17
Prebivališče	predmestje Ljubljane	predmestje Ljubljane	predmestje Ljubljane

Najlepša hvala, da ste se odzvali mojemu vabilu.

KAKO JE BILO, KO STE BILI ZAPOSLENI, KAKŠNO JE BILO DELO, VAM JE BILO V IZZIV, NAPOR?

Ž: Meni je bilo v veselje. Malo je bila slaba plača, si bil slabe volje, potem si pa spet delal in pozabil. Vsaj zame je bilo.

M: Zame je bil velik izziv, sem delal na aerodromu, se je začel vzpostavljati letalski promet in vse je bilo novo. Vse je bil izziv, lepo je bilo delati, odnosi so bili drugačni kot danes, ker danes je, vsi so zamerljivi, z nobenim se ne moreš pogovarjat, ker dvigujejo glas, so pametni, nočejo poslušati, takrat je bilo pa drugače. V dobrih odnosih smo bili z vsemi, tudi z ostalimi institucijami na aerodromu in tam sem dočakal pokoj. Tudi ko sem šel v pokoj, mi je eno leto še manjkalo, ker smo bili tako navezani, sem pogrešal službo in sem jih celo obiskoval, potem sem pa nehal. Jaz imam zelo lepe spomine. Ne rečem, da ni bilo težav, a smo jih uspešno sproti reševali.

Ž: Jaz sem v svojih 36 letih službe delala le v dveh podjetjih in zadnjih 15 let sem delala na IMP, veliko podjetje, dobro stoječe, dela je bilo veliko, delala sem v administraciji. Delali smo od 6 do 14 ur, to je bilo dobro. Imeli smo dobiček, in ker so bili tozdi, je en tozdi drugemu posodil denar oziroma dal. Veliko se je dogajalo, športne igre, proslave novembra, maja, sindikalni domovi na morju so bili, izleti, to je bilo vse brezplačno, to je bilo dobro podjetje. Zadovoljna sem bila. Tudi ko smo šli v pokoj, so nas vsako leto upokojujence vabili na kosila, dobili smo koledarje in razne darilne bone. Potem se je pa nehala, v tem času, ko je kriza. Sedaj, ko sem doma, mi je pa tudi lepo.

M: Jaz imam pa 37,5 let delovne dobe. Sem se invalidsko upokojil. Sem delal nazadnje v policiji, pred tem pa v dveh podjetjih. Moram reči, da je današnji sistem v primerjavi s prejšnjim kot noč in dan. Tudi razgovor s fanti, s katerimi se srečujem, ki še delajo, pravijo, da se je močno spremenilo. Sistem je danes čisto drugačen, a s tem se je potrebno sprijazniti, tako je, lahko bi bilo pa verjetno boljše.

M: Jaz imam pa za sabo 40 let delovne dobe. Sem delal v podjetju, ki je delalo orodje. Najprej si nisem predstavljal, kaj bom delal, a sem se z

veseljem odločil za ta poklic, sem veliko delal in imel veliko veselje. Veselje v tovarni je bilo ogromno. Potem sem postal pomočnik, sem šel v šolo in postal vodja proizvodnje. Bilo nas je 280 zaposlenih. Veselja je bilo veliko. Včasih so se odpirale podružnice, proizvodnje in takrat so bile proslave. Danes tovarne ni več oziroma so jo nacionaliziral. Tako jaz pravim, delavci so ogromno vložili, dobili pa nič. Sedaj je tržno gospodarstvo, a je čudno, po mojem mnenju. Prav je, da so razlike, ker če jih ni, ni napredka. A razlike morajo biti v več večjem delu, znanju, sposobnostih. Država bi morala preganjati goljufe. Mi smo veliko ur delali brezplačno.

M: Ja, ogromno.

M: Udarniške akcije smo imeli.

M: Naredili smo Cankarjev dom.

M: Ne vem, kje bi bile proslave, če ga ne bi naredili, Cankarjevega doma. Samoprispevke so nam trgali.

M: S samoprispevki smo delali šole, vrtce, stanovanja, vse.

M: Trgali so nam 2 % od plače.

M: Delavci pa danes nimajo več pravic. Podjetja propadajo, včasih so se odpirala. Sramota. To je politika, podaljšana roka kapitala. Jaz se spomnim, ne da bi hvalil, ko je šel Tito po svetu, smo imeli naročil, da smo komaj delali. A danes, vsa ta poslaništva, pa toliko delegacij, a za 350.000 delovne populacije ne morejo najti dela.

ZANIMA ME, KAKŠEN JE BIL ODNOS SODELAVCEV/VODIJ DO VAS, KO STE BILI MLADI IN KO STE ZAKLJUČEVALI DELOVNO POT?

M: Moram priznat, da je bilo na koncu moje kariere čutiti, da sem bil odveč. Solidarnost je bila, danes je ni več, a potem so te nove oblasti naredile velike škode. Veliko policajev je šlo v pokoj, predvsem šolanih, potem tudi vojakov.

PREDVSEM ME ZANIMA TA ODNOS SODELAVCEV, VODIJ, A SE JE SPREMINJAL?

M: Na koncu je vladal strah, nismo vedeli, kaj bo. To je res. Ko sem šel v pokoj smo se bali, kdo bo naslednji. A solidarnost je bila do konca. Čudno je bilo. Divje je bilo. Pa tranzicija je bila in predolgo je trajala.

Drugače je bil odnos dober, z delavci in vodji.

M: Jaz sem začel z vajensko šolo in ta odnos vajenec, mojster ali pomočnik, direktor, obratovodja je bil super. Povojna izgradnja je bila in ni bilo vprašanja, ali boš nekaj naredil ali ne. Delalo se je, delovne brigade. Vedno je bil pošten odnos, so te poslušali, danes je pa tako, da ali naredi kot ti rečem ali dobiš knjižico. Danes je res žalostno poslovanje, ko gledam otroke in vnuke. Zanima me, kje bodo dobili zaposlitev, država financira študije, a potem nimajo kje delati.

Ž: Na službo imam lepe spomine. Bilo je veliko dela, radi smo hodili v službo in povezani smo bili.

M: Jaz sem že prej povedal, da so bili odnosi dobri. Opazil sem, da se je proti koncu moje kariere zaznaval odmik od socializma. Na splošno so bili močni pritiski, ne samo pri nas, povsod, da bi starejše odmaknili in da bi prišli mladi, neposredno iz šole, na mesta, kjer pa niso imeli »pojma« o delu. Bili so teoretiki, ne pa praktiki. In praktiki so bili večji strokovnjaki kot teoretiki. In prihajajo menedžerji, ki po dveh mesecih podjetje zaprejo ali pokradejo, kakor koli. Tudi strpnosti ni, kot je bila včasih.

KAJ PA MEDGENERACIJSKO SODELOVANJE?

M: Včasih je obstajala, danes se pa ponovno veliko govori o tem. Čeprav je veliko individualizma. Ne vem, ali nočejo družno delati.

Ž: Jaz sem delala v gostinstvu. Moram reči, da smo spoštovali šefe, a oni tudi nas. Sem bila velikokrat pohvaljena. Se spomnim, ko mi je direktor rekel, naj

pridem v pisarno, sem bila zgrožena, prestrašena, a na koncu me je pohvalil. Navajeni smo bili od doma, da smo veliko delali. Vedeli smo, kdo je šef. Imeli smo dostojanstvo in nikoli nismo rekli ne, za vse smo poprijeli. Še kasneje smo se super razumeli. Smo imeli športne igre, v hribe smo hodili. Na račun podjetja. In ko sem bila kasneje v Emoni, so nam avtobuse plačali, vsak mesec, in smo šli okoli. Na Triglav smo hodili enkrat letno, vse plačalo podjetje. Lepi spomini. Se je veliko delalo, a smo tudi uživali. Se spomnim, da je bila v 60-ih kriza, a smo vseeno delali.

KAJ PA PROTI KONCU DELOVNE KARIRE?

Ž: Ja, takrat je bilo pa kar problematično. Bilo je okoli leta 90, ko so govorili, da ne bo zaposlitve in sem si morala poiskati novo zaposlitev in sem šla privat. Sem najela gostilno, da sem prišla do pokojnine. Tam sem delala po 12 ur, a si vedel, kam gre denar in da delaš zase.

ALI STE SE UDELEŽEVALI IZOBRAŽEVANJ?

M: Takrat so bila izobraževanja možna, a danes je potrebno vse plačat. Izobraževanja so bila skoraj obvezna, so hoteli, da se izobražujemo.

M: Se opravičujem, kaj točno je že vaša današnja tema, nekaj sem razmišljal?

PREBIVLASTVO SE STARA, PRIPRAVLJA SE REFORMA DELA DO 65. LETA. SEDAJ ME ZANIMA RAZKORAK, ALI SO LJUDJE SPOSOBNI DELATI DO 65. LETA OZIROMA KAJ JE POTREBNO STORITI, DA BODO SPOSOBNI.

M: Aha, torej asociacija na to, da so v pokoj nekateri hodili s 50. leti, kar je bilo uzakonjeno, moški in ženske pa naj bi delali do 65. leta. Torej so problem ženske in študentje. Bom drugače rekel, razmišljal sem o tem, da recimo mladi študirajo in če gredo pri 30-ih v službo, bodo imeli maksimalno 35 let delovne dobe, če se bodo upokojevali pri 65. letu.

ČE SE NE ZAPOSILI DO 30. LETA.

M: Ja.

VELIKO NAS ŠTUDIRA OB DELU, SMO ZAPOSLENI.

M: Danes je veliko takih, ki vlečejo študentski status, kolikor se da. In kaj smo s tem naredili? Če ni službe, bo tudi ta, ki se bo zaposlil pri 30-ih, delal 35 let, nekateri se pa zaposlijo pri 18-ih. Ta razkorak je potem enak kot včasih.

M: Ni bistvene razlike.

Ž: Ja, takrat ni bilo toliko študiranih, ko smo bili mi mladi.

M: To je vse res.

M: Danes je problem, ker ni prakse, danes mladi nimajo prakse, so izobraženi, a znanja ne morejo uporabiti.

M: Včasih so bile vajenske šole.

M: Prakso si dobil. Danes pa celo iz tehničnih šol prihajajo brez prakse in inovacije za mizo v pisarni ustvarjajo.

M: Pa je bilo rečeno, da se bo spremenilo.

VAŠE MNENJE O POKOJNINSKI REFORMI. BODO LJUDJE SPOSOBNI DELATI DO 65. LETA?

M: Različno. Tisti, ki ima lahko delo, bo lahko zdržal, kdor ima težko, pa zelo, zelo težko.

PA BI SE DALO KAKO POMAGATI, DA BI ZDRŽALI, IZOBRAŽEVANJE, PRILAGAJANJE DELOVNEGA MESTA?

M: Sej dela itak ne. Pa kmalu bo morala imeti snažilka fakulteto, ker je toliko kadra izobraženega, delovnih mesta pa malo.

M: A ko bo kriza, bo moral vsak prijeti za vsako delo in prav je tako, zakaj pa ne.

M: Reforma prav, da je. A danes se zdi reforma ob nepravem času.

Ž: Pokojnine ne bo možno plačevati, ne bo denarja, bo treba nekaj spremeniti, reformirati.

M: Denarja ni.

Ž: Ja, saj zato. Bi morali pokojnine zmanjšati, da bi bilo za vse dovolj. Naj zgornje, najvišje omejijo in zmanjšajo. Samo tisti, ki več plačuje, tudi ne bo za to. Ne vem.

M: Reforma mora biti najprej v socialni, saj je veliko takih, ki prejemajo boljša nadomestila kot delavec plačo.

M: To pa ja.

Ž: Zadnjič mi je ena rekla, da je na čakanju in da dobiva 500 EUR, nisem mogla verjeti. No, saj bo imela samo 2 meseca, a je mlada.

M: Ni prav, da se jemljejo prejemki iz pokojninskega sklada za tiste, ki niso nič notri vlagali.

M: Vse se črpa iz pokojninskega sklada.

M: Kar sodi in kar ne sodi.

M: Na primer, veliko je policajev, ki so bili stari malo preko 40 let, pa so šli v pokoj. In to ne za male pokojnine.

Ž: No, nekateri so bili prisilno upokojeni. Poznam primer, je bil star 38 let, pa brez službe, še žena ga je zapustila in je naredil samomor. Groza.

M: Res je, prisilno so jih veliko upokojili.

M: Administrativno.

M: Nihče se ni vprašal, ali je toliko denarja za vse.

M: Saj se je ta denar iz blagajne uporabljal za gradnjo.

M: Mi imamo kar dobre pokojnine.

Ž: Jaz vem, da do 65. leta na svojem delovnem mestu ne bi mogla delati. Do 60. mogoče. Pa tudi ljudje nočejo več gledati starega človeka. Ko sem bila stara 55, so mi kolegi rekli, naj dam kakšno mlado za šank, ker sem stara že. Pri določenih delih res težko zdržiš dolgo.

M: Pri 65 imajo ljudje že sami s seboj težave.

M: Že po stopnicah gremo težko, pa počasni smo.

Ž: Pri nas to ne bi šlo. V tujini je sigurno že kaj.

JA, V DOLOČENIH DRŽAVAH JE RES UREJENO. SKANDINAVSE DRŽAVE SKRBIJO ZA SVOJE ZAPOSLENE ŽE PO 45. LETU. PREVENTIVNI PREGLEDI, ERGONOMSKE PRILAGODITVE, SPREMINJANJE DELOVNEGA MESTA, MENTORSTVA IPD. PREDČASNO ZAČNEJO SKRBETI ZA ZAPOSLENE IN POTEM TI LAHKO OSTANEJO DLJE ČASA NA DELOVNEM MESTU. TUDI INTENZIVNOST DELA NI ENAKA.

M: Ko prideš v leta, se delo ne vrti več tako.

Ž: Jaz vidim doma, koliko več časa potrebujem za določene stvari.

M: Apatičen postaneš, okorel.

M: Mi moramo izhajati iz tega, da so to stare demokracije v teh skandinavskih državah. Pri nas je tako, da tisto, kar je delavec ustvaril, ni nič vredno, važno je, da lastnik dobi kapital. Za ljudi se nihče ne zmeni.

M: Poglejmo Ljubljano, nima negovalne bolnice, kar bo s starimi ljudmi, ki ne morejo skrbeti zase, v domovih tako ni prostora. Govori se, da bo, pa nič.

M: Ali te pošljejo v dom v Prekmurje.

Ž: Pa te nihče ne more obiskat.

ALI VIŠINA POKOJNINE ZADOSTUJE ZA ŽIVLJENJE?

M: Kaj pa lahko, preživimo.

M: Lahko bi bile višje, a so, kakršne so.

Ž: Danes, ko sva dva, ni problem. A ko bo eden umrl, bo nastal problem. S stroški.

M: Mi smo racionalni.

M: Nimamo prevelikih apetitov, samo potrebno je pomagati otrokom in vnukom, še posebej, če nimajo zaposlitve.

M: To pa je problem.

M: Poznam primer, gospa ima 33 let delovne dobe in dobi 320 EUR pokojnine.

M: Groza.

M: Razporeditev ni prava, bi morale biti bolj enakomerno porazdeljeno.

M: Sicer pa tisti, ki več da, naj več dobi.

M: Včasih je bilo razmerje direktor : delavec 5 : 1, danes pa 40 : 1.

M: Te razlike so prevelike.

M: Mnogi ne vedo, posebno v gospodarstvu, koliko so mu, če mu sploh so, odvajali za prispevke.

M: To je problem danes, ni varnosti, ni zagotovila. Veliko ljudi dobi denar na roke in potem res ne vedo.

M: Čeprav državna podjetja niso plačevala prispevkov.

M: Že res, a so potem to pokrili iz proračuna, pa za ljudi ne bo nič drugače.

Ž: Jaz še malo delam, da pridem skozi mesec lažje.

KAJ PA DELATE?

Ž: Preko občine delam, butarce, pa jih potem prodajam. Izdam račune.

SE VAM SPLAČA?

M: To ne vem ne koliko, to je delo za mesec, dva preko leta.

MLADI – ALI BODO IMELI POKOJNINE?

M: Morda.

M: Vprašanje, kakšne.

Ž: Pokojnine ne morejo ukiniti, seveda boste imeli.

M: Če ne boste mladi vplačevali, vprašanje, kaj bo.

Ž: Jaz že zdaj razmišljam, kaj bom, če ostanem nepokretna ali če bom morala v dom. Prodati bom morala premoženje, da si bom lahko plačevala. To sem mislila že v mladosti. Tudi vi morate misliti na starost že danes.

M: Starost vpraša, kakšna je bila mladost.

Ž: Jaz sem bila varčna, nisem porabljala denarja, lahko bi šla smučat, pa ne vem kam vse, a sem raje varčevala, da bom imela v starosti.

M: V Švici imaš mesto v domu že, ko se rodiš. Severni del Evrope ima vse urejeno.

M: Če pogledam življenje. Mi smo delali hiše, pa smo se odpovedovali letovanjem, luksuzu, nekateri so pa živeli lepo, nič ustvarili, sedaj so pa problem države. Pa vaša generacija, ne morete si ustvarjati. Ni zaposlitve, ni stanovanj. Če imajo otroci podporo pri starših, še nekako gre, drugače je pa nemogoče.

Ž: Prejšnja država je veliko dala, a so potem po Jazbinškovem zakonu nekateri poceni kupili in obogateli. Mi, ki smo sami gradili, samo dobili le nekaj posojila.

M: Več reda je bilo včasih, danes ga ni. Pa solidarnosti je bilo več.

M: Danes bo davek na vse. Država je pohlepna.

M: Če pogledaš mladino. Če ne bi starši pomagali, bi težko živeli. Med mladimi je vse več takšnih, ki pravijo, da ne bodo dočakali pokojnine. To me kar skrbi, kako bo.

Najlepša hvala za vaš čas in vse odgovore.

2. ZAPOSLENI

Pogovor je potekal na domu mojih staršev, petek, 5. 3. 2010, 18.00–19.45. Prisotni so bili trije moški in štiri ženske.

Ženske:

Starost	57	50	48	40
Stan	s partnerjem	s partnerjem	s partnerjem	s partnerjem
Izobrazba	višja	višja	višja	višja
Delovno mesto	vodja	referent	analitik	računovodja
Delovna doba	36	29		22
Zaposlitev	srednje veliko podjetje	veliko podjetje	veliko podjetje	malo podjetje
Sektor	gospodarstvo	gospodarstvo	banka	gospodarstvo
Prebivališče	Ljubljana	Ljubljana	Ljubljana	vas

Moški:

Starost	57	50	46
Stan	s partnerico	s partnerico	s partnerico
Izobrazba	magisterij	srednja	srednja
Delovno mesto	direktor	kuhar	zavarovalniški zastopnik
Delovna doba	38	26	29
Zaposlitev	srednje veliko podjetje	veliko podjetje	veliko podjetje
Sektor	banka	gospodarstvo	zavarovalnica
Prebivališče	Ljubljana	Ljubljana	vas

Najlepša hvala, da ste se odzvali mojemu vabilu.

KAKŠNO JE VAŠE DELO – KAKO BI GA OCENILI (ZANIMIVO/ PREDSTAVLJAMI IZZIV/NAPORNO/ME NE IZPOLNJUJE)?

Ž: Moje delo je zelo zanimivo, sem zadovoljna z delom.

M: Moje je tudi zelo zanimivo, ker delam z ljudmi, na terenu. Je vedno kaj novega, drugačnega.

Ž: Meni je moje delo v veselje, izziv, no, veliko je enakega dela, manj ali več, a so nove situacije, ki jih je potrebno reševati, tako da ni enolično.

Ž: Moje delo je zanimivo, čeprav je postalo naporno.

V KAKŠNEM SMISLU NAPORNO?

Ž: Zaradi gospodarske krize in zaradi napetih odnosov.

M: Moje delo je zanimivo, naporno, polno izzivov, z veseljem ga opravljam in ne mislim na upokožitev, za katero bom imel kmalu pogoje.

Ž: Jah, jaz pa mislim na upokožitev, iskreno, pogoje bom imela naslednje leto in bom šla, komaj čakam, da bom lahko šla.

KAKŠEN JE BIL ODNOS SODELAVCEV IN VODIJ DO VAS, KO STE BILI NA ZAČETKU DELOVNE POTI IN DANES, PO TOLIKO LETIH V SLUŽBI?

Ž: Ko sem začela delati, je bilo odlično, odnosi so bili odlični, vse se je dalo dogovoriti, sedaj je pa zame postalo moreče. Ne vem, zakaj, ali gre za razkorak mladi starejši ali kaj drugega. Tako da komaj čakam naslednje leto, ko bom imela prvi pogoj za upokožitev.

Ž: Če se spomnim svojih začetkov, moram reči, da je bil sprejem lep, kolegialen. Še danes, čeprav se je spremenila struktura zaposlenih, starejši so šli v pokoj, prišli mladi, a moram priznati, da je v redu. Se čuti razlika, tako da jim starejši

dajemo malo poduka, brez tega ne gre. V svoji delovni skupini se dobro počutim in glede na to, da delam samo 4 ure, mi je včasih kar težko iti domov, ker rada klepetam s sodelavkami.

M: Pri nas v skupini, s katerimi delam, ni nobenega problema, ne prej, ko sem začel, ne danes. Ni »ribarije«. Se zgodi, da pride do razkoraka med nami, terenskimi delavci in administracijo, oni gledajo na dobiček, mi pa tudi na ljudi, a se da uskladiti, pogovoriti. V redu, nimam težav.

Ž: Moja prva služba je bila v Kroju, kjer so bili takšni pogoji dela, da sem odpoved napisala po 8 mesecih dela in ostala doma. Delavke, ki so delale tu po 30, 40 let, tik pred upokojitvijo so jokale, ker jih je šef nadiral. Meni osebno je bilo že zjutraj slabo, preden sem šla v službo. Druga izkušnja pa je bila, ko sem bila na zavarovalnici, kjer sem bila zaposlena le za določen čas in mi niso hoteli podaljšati. Sedaj sem pa zunanja sodelavka, hodim delat 3 dni po 8 ur in sem izredno zadovoljna, tak sprejem, kot ga lahko samo sanjaš. So mi ob prihodu prinesli orhidejo, da so veseli, da sem prišla, nisem verjela, da je to možno.

Ž: A lahko jaz dodam, sem prej govorila o začetku službovanja, a očitno me je nekaj motilo, če sem službo zamenjala. Takrat sem v devetdesetih delala v Gradisu in je bila kriza v gospodarstvu. Takrat so bili odnosi napeti, ni bilo denarja, ni bilo dela, bali smo se. Vsak dela zase, začnejo se »ribarije«, prevzemaš delo od ljudi, ki so odšli, pa ne uspeš vsega naredit in ti rečejo, da lahko kar odideš. In na srečo sem imela možnost in sem šla. Ni vedno lepo.

M: Moji začetki delovnih izkušenj segajo v leto 1971, ko sem začel delati v proizvodnji kot delavec, strugar. Odnosi so bili dobri, a delo zelo trdo. Kasneje sem napredoval, do vodilnih položajev, direktorja, je bila pa druga odgovornost. Odgovornost za delo, plače, ker so se tržišča izgubljala, veliko stavk, problemov, težkih odnosov. Kasneje, od leta 1996 pa sem se zaposlil v bančništvu in tu je pesem druga. Odgovorno delo, vendar vse plačano, dnevnice, delo, denar ni problem. Tu se pojavlja drugačen tip ljudi in potrebuješ občutek za vodenje. Odnosi v moji mali enoti so dobri, saj je potrebna usklajenost, prekrivanje, sodelovanje.

TU ME ZANIMA PREDVSEM, ALI SE SPREMINJA ODNOS DO VAS, SEDAJ KO STE TIK PRED UPOKOJITVIJO?

M: Obstaja in se čuti, da je razlika v odnosu. Jaz sem imel vedno željo po napredovanju, sem se prebijal in se spomnim, ko sem kandidiral za neko mesto, so mi rekli, ti si še mlad, počakaj, imaš čas. Ni jih zanimalo, da sem sposoben, da imam znanje, po njihovo sem bil premlad. Ko si mlad, je pa res, da ne razmišljaš o starejših, ki so na določenem mestu. Ko si pa starejši, pa vidiš, kako mladi pritiskajo, jih pa ti miriš, počakaj še malo, si še mlad.

M: Včasih je bilo tako, da so bili na vodilnih mestih starejši, ker so bile pomembne izkušnje, danes pa ni več tako. Je pomembna šola, izkušnje se pa malo zanemarjajo.

M: Potrebno je imeti in izkušnje in znanje. Zato je zelo pomembno, da bi se moralo zaposlovati in mlade in stare in ženske in moške, da se združi znanje, izkušnje, videnje vseh, to so uspešni timi. Če povem v prispodobi, to je kot voda, ki stoji in mora imeti odtok in dotok. Nenehno mešanje svežih idej.

M: Res pa je, da je razlika med mladimi in starimi. Mladi hitro dojamejo, še posebno tehnološke zadeve, mi smo pa malo počasnejši pri tem. Kar je logično.

Ž: Ja, pride obdobje, ko se zalotiš, ko v službi med določeno debato mladim ne slediš. Tega včasih ni bilo. Obstaneš in potem »pricapljaš« za njimi.

M: Zato je dobra kombinacija izkušenj in zagnanosti. Mladi so zagnani, a s tem lahko naredijo tudi veliko škode. Ne vedo, kje se je potrebno ustavit. Mi, starejši, smo pa malo bolj previdni. Zato pa mora dober vodja to usklajevati.

Ž: Mi smo imeli sedaj primer, ko je prišla mlada punca v službo, se je predstavila vsem ..., pri vas bom delala ..., znam vse, vem vse, sem magistra. Šefinja je to slišala, in ker ima ona srednješolsko izobrazbo, je ostalim naročila, da ko nova

sodelavka pride, da se ji da delat, določi rok in se jo pusti pri miru. Mi smo rekly, da tega verjetno ne bomo mogle narediti. A tak je bil odnos šefinje do nove.

Ž: A ta mlada je imela višjo izobrazbo kot šefinja?

M: To je potrebno vedet, da je izobrazba nujna, ni pa vse.

M: Treba je imeti izkušnje na določenem področju in tisti, ki pride in reče, da vse zna, gotovo ne zna vsega. Sicer pa tudi reakcija šefice ni bila primerna. Jaz pravim, potrebna je komunikacija, kot doma, v družini. Dober šef zna izkoristiti zaposlenega, a mu mora znati povedati, kaj od njega pričakuje in kako to doseže.

ALI SE NA DELOVNEM MESTU UDELEŽUJETE IZOBRAŽEVANJ? ČE NE, ZAKAJ NE?

Ž: Pri nas ne, ker v gospodarstvu ni denarja. Pri nas se udeležuje le ena gospa, ki ima poseben status. Jaz se izobražujem v lastnem interesu, hodim v šolo, berem literaturo in članke s področja.

Ž: Jaz delam v javnem podjetju in pri nas veliko dajo na izobraževanja. Še posebej za naše področje, računovodstvo, potrebujemo izobraževanja, zaradi sprememb.

M: Pri nas tudi. Nekaj je obveznega, nekaj pa po potrebi, če imaš občutek, da za kakšno področje potrebuješ več znanja. Drugače pa imamo redne sestanke z nadrejenim in ostalimi sodelavci in že tam razčistimo veliko dilem.

Ž: Jaz sem se vedno izobraževala, a vedno iz svojega žepa plačala, samoiniciativno.

M: Pri nas na banki imamo veliko internega izobraževanja, predvsem gre za aplikativno znanje in pa imamo seminarje splošnega značaja. Večji poudarek je, zaradi financ, na internem izobraževanju. Pa kvote smo imeli, imamo določene

ciljne skupine, ki jih izobražujemo, z namenom povečanja prodaje. Ti namreč prinašajo največ denarja.

DELOVNI POGOJI – ALI SE SOOČATE S KAKŠNIMI TEŽAVAMI PRI DELU, IN ČE SE, ALI SE JIH DELODAJALEC LOTEVA – UKREPA?

Ž: Pri nas se nihče s tem ne ukvarja, ni denarja. Jaz imam okvaro vratne hrbtenice in sem hodila na fizioterapijo, a še za podlogo za miško ni posluha, ni denarja, je odgovor.

Ž: Pri nas je tako, da stol, podlogo za miško brez problema dobimo, ni vprašanje, če zdravnik napiše, potem se to uredi. Problem je drugje, v svetlobi, ki je moteča zaradi odseva, a za to ni bilo posluha. Problem sem imela tudi z mizo, dobili smo namreč nove prostore, prenovljene, a niso mislili na nas, ki delamo, tako da sem potem s pomočjo zdravnika in priporočil dosegla, da so mi obrnili mizo, tako da imam sedaj dovolj prostora za roko. Mislim pa, da sedaj, ko ponovno prenavljajo, zopet ne mislijo na ergonomijo in na nas, ki delamo. Žal, resnično žal, ker če se že prenavlja in se daje denar za opremo, zakaj se ne naredi v skladu s standardi, in tudi kasnejših stroškov ne bi bilo.

ALI MENITE, DA MLADI CENIJO STAREJŠE IN NJIHOVO ZNANJE, IZKUŠNJE, MODROST – ZAKAJ?

M: Ja, moram priznati, da mladi ravno ne cenijo starejših, sicer je to moja subjektivna, splošna ocena.

M: Včasih se je po mojem mnenju bolj cenilo vrednote in starost, modrost kot danes.

Ž: Ko sem jaz prišla v službo, so mi dali rokovnik, koledar in je imel sodelavec celoten koledar popisano, pa sem si mislila, a si sploh kaj zapomni, a si mora res vse zapisati. Pa sem kmalu videla, zakaj je imel vse popisano. Mogoče mladi, no, verjamem, da cenijo in vidijo naše znanje, mogoče ne pokažejo, a se vidi, da rabijo pomoč, naše izkušnje.

Ž: Jaz pa mislim, da so mladi bolj samozavestni, kot smo bili mi včasih. Mogoče je to od vzgoje odvisno, ne vem.

Ž: Jaz se spomnim, ko smo šle 15-letne punce v srednji šoli na prakso, nas je razrednik pospremil z besedami, kako se moramo obnašati, kaj moramo obleči, ne kavbojk, krilo, spodobna dolžina, danes pa popke ven.

M: Mi imamo znotraj banke določeno, kako se je potrebno obleči, a to je zaradi poklica in odnosa s strankami. Drugače pa izven tega mislim, da se prepoznava, da ima znanje težo in da je potrebno to spoštovati, to je. Drugače pa, da imajo mladi o starejših svoje mnenje, je normalno. Mladi hitro dojemajo in trčijo ob starejše in jih vidijo kot oviro na poti njihovega razvoja.

ALI TEHNOLOŠKI RAZVOJ PRISPEVA K MEDGENERACIJSKEMU RAZKORAKU?

Ž: Tudi morda, a jaz se spomnim, ko sem začela hoditi v službo, so bile ženske, ki so bile takrat stare toliko, kot sem jaz danes, že pol leta v pokoju. Čez 10 let me bodo mladi postavili na konec stopnic in me dol vrgli. Ne dohajam, kaj šele bom.

M: Jaz, ko sem bil mlad, sem si mislil, pa kaj še ti fosili delajo v službi, a danes, ko sem jaz starejši, se mi zdi, da imam polno energije in si še ne želim v pokoj.

PA BI SE DALO KAKO PRILAGODITI DELOVNA MESTA, Z IZOBRAŽEVANJI, ERGONOMIJO, DA ČLOVEK NE BI DELAL VEDNO ISTEGA DELA, DA BI SE PRILAGODILI ZMOŽNOSTIM?

Ž: To je stvar menedžmenta, da bi starejše vključil v projekte, da bi mladi pomagali. Pa notranje izobraževanje, izmenjava izkušenj, znanj, to bi bilo odlično, a to je stvar menedžmenta in njihove volje, vse je od tega odvisno.

M: To govorite s sociološkega vidika, a v gospodarstvu se gleda samo dobiček, koliko na glavo, kam gre denar ipd. S človekom se bolj malo ukvarjajo.

KAJ BI BILE KONKRETNE REŠITVE PO VAŠEM?

Ž: Prenos znanj z mlajših na starejše, da imajo mladi danes ogromno znanja, starejši pa mladim prenesti izkušnje.

Ž: Nekateri se tudi težko sprijaznijo s tem, da jih bo delodajalec dal na manj odgovorna mesta. To je boleče. Jaz imam kolegico, ki je prišla iz dolgotrajne bolniške in so jo v službi namenoma razbremenili, a ona pravi, jaz vem, se zavedam, a ne morem sprejeti. In jezna je na vse okoli sebe.

M: Podjetje ima v svoji filozofiji dobiček in tam je malo prostora za socialo, kar je zelo žalostno.

KAJ PA ŠVEDSKA, DANSKA, FINSKA?

M: Vaše razmišljanje je dobro, a kje najti prostor za tovrstna prilagajanja? Delodajalec bo to naredil, če bo imel interes, interes pa je, da še nekaj dobi, dokler zaposleni dajejo, je vse v redu, a ko ne več, ga vsi postrani gledajo in še sam se ne počuti dobro.

SO DRŽAVE, KJER LJUDJE DELAJO DO 65. LETA, CELO DO 68. LETA BODO UVEDLI. TAM SE JIM PRILAGAJAJO, DELODAJALEC SKRBI ZA NJIHOVO ZDRAVJE OD 40. LETA DALJE, PAZIJO, DA NE DOBIJO RAZNIH BOLEZNI, POVEZANIH Z DELOM, REDNO IZOBRAŽEVANJE, KASNEJE MENTORSTVO, PRILAGAJANJE DELOVNIH MEST, POČUTIJO SE KORISTNE IN VSI SO ZADOVOLJNI, DELODAJELEC, DELAVEC IN SODELAVCI IN DRŽAVA, KI DAVČNO SPODBUJA.

M: Ja, sedaj ste že podala zelo dober odgovor.

NO, ZANIMA ME, ALI JE TO MOŽNO V SLOVENIJI. ZAKAJ VSI GOVORIJO, DA NI MOŽNO DELATI DO 65. LETA, PO DRUGI STRANI PA LJUDJE ŽIVIMO VSE DLJE.

Ž: Jaz si lahko predstavljam, da bi delala do 65. leta, me ni strah, a odvisno, kaj.

Ž: Ja, kakšen tempo bo.

M: Kot ste rekla, najprej, vloga menedžmenta, kadrovskih služb, ki skrbijo za ljudi. Sindikat to ni, oni se borijo za skrajšanje.

Ž: Kadrovska ni zato, da skrbi za socialo.

M: Ne, ne, bom razložil, kaj sem mislil. Čigava vloga je, da bo delavec dobil pravo delo, da bo država dala prave ukrepe, strategijo. A delo mora biti koristno, da bo imel delodajalec korist, če ne, ne bo imel interesa, na žalost, turbo kapitalizem je. Kadrovska služba mora menedžmentu dokazovati pomembnost teh dejanj, koristnost za vse. Ali pa sindikat, ki bi moral razmišljati, kako zagotoviti delavcem dobre delovne pogoje, da bodo lahko dali vse od sebe. Mogoče je to.

M: Skandinavske države ste dala kot vzor. To je lepo, a mi v Sloveniji še ne bomo tako daleč 15–20 let. To je moje mišljenje.

REŠITVE SO, RES JE, DA SO TO DOLGOTRAJNI PROCESI, A NEKJE JE POTREBNO ZAČETI.

M: Rešitve so, vprašanje, ali so primerne trenutku, stanju razvoja. A problem je, ker se podjetja ukvarjajo z vprašanjem, kako preživeti, ne namenjajo denarja ergonomskih prilagoditvam, ker bodo raje plačali prispevke.

DOBRO, EKONOMSKA KRIZA JE SEDAJ TU, TO JE RES, A ČE POGLEDAMO DVE LETI NAZAJ, RAST DELNIC, GOSPODARSKA RAST, GOVORILLO SE JE O PROSPERITETI, A SE RAVNO TAKO NI DALO NIČ NA TO, ALI PA V KAKŠNE REZERVNE SKLADE, NE, VSI DOBIČKI SE DELIJO, NIČ SE NE VLAGA IN NE VARČUJE ZA DOLOČENE UKREPE ALI ZA ČAS KRIZE.

Ž: Rast, rast, a to ne gre v nedogled, prej ali slej se sesuje.

Ž: Avtomobilska industrija je bila v popolnem razcvetu, danes pa takšni problemi.

M: Pa dobički podjetij, vsi so imeli dobičke, danes pa propadajo.

M: Ob tem, ko govorimo o strategijah, in ob tem, da se govori o spremembah zakona, bi morali resnično razmišljati o ukrepih, o katerih ste govorila, in jih že ljudem predstavljati.

M: Drugače si je težko predstavljati, da bo nekdo, ki je delal dolga leta na zahtevnem delovnem mestu, delal še dlje. Za te ljudi in ostale je potrebno pravočasno poskrbeti. Mu najti drugo delovno mesto ipd., a plača mora ostati enaka, če ne, bo na izgubi in še motivacija mu bo padla.

Ž: Tudi izobraževanje, šolanje starejših ne poteka na pravi način. Bi morali to pravilno predstaviti, ker kot slišim, se mnogi starejši, če se jim že omogoči šolanje, počutijo ogrožene, negotove, ne vidijo tega kot nagrado. Jim je potrebno predstaviti, da je izobraževanje nujno, da je koristno. Ker vsi vidijo samo plačo, kolikor me plačate, toliko bom delal. Niso pa pripravljeni popoldan sedeti, se izobraževati. To je proces, ki se mora na drugačen način predstavljati.

M: Težko je, na nekaj si navajen, potem se pa stvari spreminjajo.

Ž: Joj, pri nas smo samo spremenili obliko potnega naloga, smo dali v Excel, pa ne, sploh se ne morejo navaditi, pa to tudi mladi komplicirajo.

Ž: Pri meni, jaz sem se pri 55 letih vpisala na višjo šolo in me vsi sprašujejo, kaj mi je.

Ž: Ja, tudi pri meni, ko sem se vpisala, so me spraševali, a ne pričakujem večje plače, osebno zadovoljstvo pri teh letih.

M: To je visoko samozavedanje, da samoiniciativno to počneš, super. Mogoče pa je odvisno od okolja. Če podjetje samo skrbi, potem za seboj povleče tudi ostale.

M: Morda, če bi vi rekli sodelavcem, da potni nalogi ne bodo izplačani, če ne bodo v Excelu, potem bi se verjetno lotili.

Ž: Uf, kakšna slaba volja bi bila.

TO JE SPET NEGATIVEN UKREP, REPRESIJA, BREZPOTREBNO.

M: Ja, samo represije je v službah veliko.

Ž: Komunikacija je pomembna, to je važno, če je prava, se da marsikaj doseči.

DISKRIMINACIJA NA DELOVNEM MESTU (NA PODLAGI STAROSTI IN SPOLA – ŽENSKE?).

Ž: Vodje mladim ženskam tolerirajo veliko več kot starejšim, vsaj pri nas.

M: A moški vodje?

Ž: Seveda. Do mladih moških niso prijazni, do starejših moških pa odnos nebidigatreba, pač so tam in to je to.

Ž: Vedno več je tekmovalnosti med sodelavci, ne le starejši – mlajši, vsesplošno. Da bi recimo ljudje izmenjevali izkušnje ali prenašali znanje eden drugemu, tega ni, oziroma mora biti spodbujeno od zunaj. Ljudje med sabo niso timsko naravnani.

ŽELIJO ZNANJE ODBDŽATI ZASE?

Ž: Točno to.

BOJIJO SE ZA DELOVNO MESTO ALI HOČEJO IZPASTI DOBRO?

Ž: Verjetno pričakujejo, da bodo hitreje napredovali, starejši se pa verjetno bojijo za delovna mesta.

M: Pri nas tega ni, znanje se dobro širi, drugih razlik tudi ni opaziti. Mogoče malo lepše ogovarjamo tiste ženske, ki delajo v kontroli.

M: Pri moških je tako, veste, vsak, ki je okoli 40, 50 let star, raje komunicira s kakšno mlajšo kot starejšo.

M: Lažje steče komunikacija.

M: Kar se pa tiče sodelovanje, pri nas je tako, da če ti neko delo leži, ga opraviš, če ti pa ne leži, ga prepustiš drugemu. Jaz delam v gostinstvu.

M: Odvisno je od kolektiva. Jaz, kot vodja, skušam biti do ljudi enak, se pravi, imam kriterije, ki temeljijo na strokovnosti. Dejstvo pa je, da z nekom lažje delaš kot s kom drugim. Temu se ne da izogniti. Simpatičnost, a to ne sme vplivati na delo. To je pač nek osebni občutek, nekdo ti je pač bližje. Za kvaliteto dela in odnos se to ne sme poznati. Pa še tako, moški se lahko skregamo, pa gremo potem na pivo in je vse v redu. Ženske so pa bolj zamerljive.

Ž: To je predsodek.

M: Ne vem, če je. Mi moški nikoli ne rečemo kaj grdega čez drugega. Še nekaj, prenos znanj, v zdravih kolektivih se to dogaja, da se ohranja dober delovni proces. A recimo pri nas v majhnem kolektivu je tako, da jaz natanko vem, če bo katera od sodelavk manjkala in bo druga prevzela njeno delo, vem že vnaprej, kaj bo katera o drugi govorila. Med ženskami, trdim odgovorno, je ta nek boj, bolj prisoten kot med moškimi.

KAJ PA ŽENSKE PRAVITE?

Ž: Jaz bi tudi rekla, da komunikacija med moškim in žensko steče lepše kot med dvema ženskama.

M: Najboljši kolektivi so mešani.

Ž: To sigurno.

TO SE POZNA V FEMINIZIRANIH ODDELKIH.

Ž: Ja, moška prisotnost, no vsaj pri nas v računovodstvu, kjer je večina žensk, prinese intermeco, ki pomaga k boljši klimi. Glede prenosa znanja je pa tako, da sem že videla šefico, ki je imela na mizi izpiske iz seminarja, ki jih je držala pri sebi in nam jih ni hotela pokazati. Sedaj pa se pripravljajo spremembe, pa pritisk od zunaj in ji je bilo rečeno, šefici, da si je potrebno pomagati, in se je prvič zgodilo, da smo po mailu dobili njene zapiske, čeprav je bil seminar plačan s strani podjetja in je šla v službenem času.

M: To ni odlika vodij, kar ste povedala.

Ž: Mogoče je šlo za ljubosumje, strah, ne vem.

M: Definitivno strah pred izgubo pozicije.

Ž: Verjetno.

M: Ta sigurno ne obvlada dovolj dela oziroma se boji, da drugi bolje, in skuša skozi to obdržati položaj, sicer pa, če si suveren, se ne smeš ničesar bati, ne prenosa znaj. Je pa res, da ne smeš dopustiti, da se nekdo krasi s tvojim perjem. Izkušeni vodja ve, koliko znanja ima kdo.

Ž: Nima potrebne izobrazbe, zato je tako.

M: Pri nas imamo ocenjevanje vodij.

PA JE KORISTNO?

M: Ja, kar pazijo.

Ž: Mene moti, pri nas to imamo, a ni povratne informacije.

M: Vodja mora biti korekten, ravnotežje odgovornosti mora vladati. Pošten, s posluhom, a se ve, da je vzajemno.

KAJ MENITE O PODALJŠANJU DELOVNE DOBE DO 65. LETA ZA OBA SPOLA ENAKO – JE POTREBNO, BOMO TO ZDRŽALI?

Ž: Jaz bi šla takoj v pokoj, ko bo mogoče.

Ž: Jaz bi rada delala še dolgo, s tem da bi kasneje delala to, kar bi bil moj hobi.

M: Jaz bi rad delal do Žal, meni pokojnina ni rešitev. Pogoj je, da se dobro počutiš in da počneš tisto, kar te veseli, ne veš pa, kaj pride, bolezen itd.

M: Jaz bi delal po par dni na teden. Da sem aktiven, pa da še malo zaslužim in nisem stalno doma.

Ž: Tisti, ki veliko delajo, posvečajo delu svoje življenje, za njih je pokoj, smrt.

M: Jaz sem zamenjal od žene strica na delovnem mestu in on je imel 30 let izkušenj v tem delu, poznal je veliko ljudi. Ko se je upokojil, je pa z mano še nekaj časa hodil. Ni mogel kar presekati.

Ž: Edini razlog, ki ga jaz vidim, da ne bi delala, je uskladitev dopustov, pri nas je to tak problem, preden se uskladimo znotraj oddelka, pa doma z družino, in polovico dopusta mislim na službo, tako da se na koncu nič ne odpočijem, to mi je najhuje. Pa naj bo kolektivni dopust, pa bo lažje za vse.

M: Meni se je kamen odvalil od srca, ker imamo sedaj kolektivni dopust.

ČESA SE BOJITE, KAJ SO VAŠI STRAHOVI ZA V PRIHODNJE?

M: Mene ni ničesar strah. Otroci so odrasli, vnuke imam, žena je odlična, nobenih skrbi nimam.

Ž: Mene tudi ni.

M: Strah bi moralo biti tiste, ki imajo pogodbe za določen čas, ker to je pri nas postal vsesplošen sistem. Ne podlagi tega ne dobijo kredita, pravice imajo slabše. Njih, te mlade je lahko strah. Nas, ki imamo pa službo za nedoločen čas, pa imamo preskrbljeno eksistenco, to je pa nekaj drugega.

Ž: Jaz se ne strinjam. Tudi mene, ki imam za nedoločen čas, lahko vodja, če ni zadovoljen, odpusti.

NO ZA MLADE, KI RECIMO NE MOREJO NAJETI KREDITOV, PA NIMAJO STANOVANJ, JE SITUACIJA RESNIČNO TEŽKA, OTROKA NIMA DATI KAM V VRTEC IPD. ...

Ž: No, ne vem, če se strinjam z vami.

M: Delodajalec lahko odpusti delavca kadarkoli, to je res, a če imaš pa za določen čas pogodbo, to je pa še toliko huje, ker si omejen z možnostmi.

ALI BODO IMELI MLADI POKOJNINE?

M: A ni možnosti, da ne plačujete od plače, ampak da si sami plačujete prispevke poljubno?

NE, TE MOŽNOSTI NI. OD PLAČE GRE NEPOSREDNO, V STEBRE SI PA LAHKO SAM PLAČUJEŠ.

M: Mislim, da bi morali to drugače urediti. Kdor ne želi plačevati v ZPIZ, naj pač ne plačuje. Ljudje naj se sami odločijo, kam bodo vplačevali, če sploh želijo. Kot imajo Američani.

KAJ PA TISTI, KI NIMAJO DOVOLJ DOHODKOV, DA BI NAMENJALI?

M: Jah, to je pač njegov problem.

Ž: No, naša država je bolj socialno usmerjena kot Amerika in to je že pravilno. Generacijska solidarnost je pravilna odločitev in tudi vi mladi boste imeli pokojnine, brez skrbi.

Ž: Joj, danes se spremembe dogajajo tako hitro, da si jaz sploh ne upam napovedati, kaj bo čez 30, 40 let.

M: Evropa se stara.

M: Jaz mislim, da se je potrebno v mladosti veliko učiti, izobraževati, biti pripravljen na spremembe, ne smete biti okoreli in iskati nove priložnosti v krizi. Mi stari gledamo drugače. Vi morate gledati, kako boste preživeli na dolgi rok. Jaz sicer mislim, da bi morali uvesti evidence, iz katerih bi se videlo, koliko je vsak plačal.

SAJ TO VODIJO NA ZPIZ-U.

M: Dobro. Potem pa mora obstajati solidarnost. Tu sta namreč dve anomaliji. Tisti, ki nima, ga ne moreš pustiti, da umre, drugo pa, tisti, ki plačajo veliko in dobijo malo, so pa oškodovani.

NA GOR JE OMEJENA POKOJNINA.

M: Tako, ja. Greš v pokoj in ti dohodki občutno padejo, a navade so ostale enake. Prilagoditi se moraš novi situaciji.

Ž: Ja, solidarnost mora obstajati, a tako kot pravi gospod, je potrebno urediti tudi status tistih, ki so več vplačevali, tako bi bilo najbolj pošteno.

ŠE KAKŠNE IDEJE ZA NA KONEC?

M: Mogoče to, da se v vsakem delu ne da zdržati enako dolgo.

M: Ja, sej o tem smo prej govorili in res so mi ukrepi, o katerih smo se pogovarjali, zelo zanimivi in bi bili verjetno koristni.

Ž: Sicer pa pri nas vidim mlade, ki pri 30-ih delajo tako zagnano, s takšnim tempom, da ne vem, kako dolgo bodo še lahko. Jih občudujem.

Najlepša hvala za vaš čas in vse odgovore, mnenja, videnja.