

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Petra Hostnik

Priprava na upokožitev in pravice starejših delavcev

Diplomsko delo

Ljubljana, 2022

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Petra Hostnik

Priprava na upokojitev in pravice starejših delavcev

Diplomsko delo

Mentorica:izr. prof. dr. Barbara Kresal

Ljubljana, 2022

PODATKI O DIPLOMSKEM DELU

Ime in priimek: Petra Hostnik

Naslov diplomskega dela: Priprava na upokojitev in pravice starejših delavcev

Mentorica: izr. prof. dr. Barbara Kresal

Kraj: Ljubljana **Leto:** 2022

Št. strani: 77 **Št. prilog:** 3

Povzetek diplomskega dela: Upokojitev je pomemben življenjski prehod, na katerega se je priporočljivo pripraviti. V diplomskem delu pišem o upokojitvi, starosti in staranju, kdaj se upokojiti, o življenju po upokojitvi, pripravi na upokojitev, starejših delavcih, njihovih pravicah, o diskriminaciji starejših delavcev, o organiziranju dela zanje, o sindikatih in o socialnem delu v delovnem okolju. Izvedla sem kvalitativno raziskavo med starejšimi delavci, v kateri me je zanimalo, kako so informirani o svoji upokojitvi in kaj vpliva na njihovo odločitev o času upokojitve, kakšna je priprava na upokojitev v podjetjih, kakšne so njihove možnosti dela, ki jim jih omogoča delodajalec in kako se na upokojitev pripravljajo v zasebnem življenju. Rezultati kažejo, da so starejši delavci dobro informirani o svoji upokojitvi, informacije dobijo od Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter od kadrovske službe. Odločitev o času upokojitve je njihova osebna odločitev, nanjo vpliva predvsem višina pokojnine. V podjetjih ne organizirajo priprave na upokojitev. V podjetjih ni zaposlene socialne delavke. Sindikat nima vloge pri pripravi na upokojitev, ali pa delavci njegove vloge ne poznajo, saj niso člani sindikata. O delni upokojitvi ne razmišljajo in se zanje ne bodo odločili. Delodajalčevega stališča glede delne upokojitve ne poznajo. Ne poznajo prilagoditev ali spodbud, ki bi jih podjetje nudilo, da bi delavci ostali v podjetju tudi po upokojitvi, oziroma teh prilagoditev in spodbud v podjetju ni. Po upokojitvi s podjetjem ne bodo sodelovali, ohranili bodo le stik s sodelavci. Glede upokojitve se veselijo prostega časa, skrbi jih zdravje. Na svojo upokojitev se pripravljajo z varčevanjem in skrbjo za zdravje. Po upokojitvi načrtujejo ukvarjanje s hobiji, delo doma in nasploh aktivno življenje.

Ključne besede: življenjski prehod, starost in staranje, socialno delo v delovnem okolju

Title: Preparing for Retirement and the Rights of Older Workers

Summary: Retirement is an important life transition that is advisable to prepare for. In my graduation thesis I write about retirement, old age and ageing, when to retire, about life after retirement, preparing for retirement, older workers, their rights, about their discrimination, about organizing work for them, about syndicate and social work in the workplace. I conducted a qualitative survey among older workers, in which I was interested in how they are informed about their retirement and what influences their decision on retirement time, what is the preparation for retirement in companies like, what are the different forms of employment for older workers provided by the employer and how are they preparing for retirement in their private life. The results show that older workers are well informed about their retirement, they receive information from the Pension and Disability Insurance Institute and the human resources department. The decision on the time of retirement is their personal decision, and it is influenced mainly by the amount of the pension. Companies do not organize preparations for retirement. They also do not employ a social worker. The syndicate does not have a role in preparing for retirement, or the workers do not know its role because they are not members of it. Partial retirement is not being considered by workers and will not be decided. The employer's position on partial retirement is unknown. Older workers do not know the adjustments or incentives that the company would offer to keep employees in the company even after retirement, or these adjustments and incentives in the company do not exist. After retirement, they will not cooperate with the company, they will only keep in touch with their colleagues. When it comes to retirement, they look forward to their free time and are concerned about their health. They prepare for their retirement by saving money and taking care for their health. After retirement, they plan to pursue hobbies, work at home and generally live an active life.

Key words: life transition, old age and aging, social work in the workplace

KAZALO VSEBINE

1	TEORETIČNI UVOD.....	1
1.1	UPOKOJITEV.....	1
1.1.1	STAROST IN STARANJE.....	1
1.1.2	KDAJ SE UPOKOJITI?	2
1.1.3	ŽIVLJENJE PO UPOKOJITVI	4
1.2	PRIPRAVA NA UPOKOJITEV.....	5
1.3	STAREJŠI DELAVCI	8
1.3.1	PRAVICE STAREJŠIH DELAVCEV.....	8
1.3.2	DISKRIMINACIJA STAREJŠIH DELAVCEV	9
1.4	ORGANIZIRANJE DELA STAREJŠIH DELAVCEV	11
1.4.1	SINDIKAT	12
1.4.2	SOCIALNO DELO V DELOVNEM OKOLJU	13
2	FORMULACIJA PROBLEMA	15
2.1	RAZISKOVALNA VPRAŠANJA.....	16
3	METODOLOGIJA	17
3.1	VRSTA RAZISKAVE.....	17
3.2	RAZISKOVALNI INSTRUMENTI IN VIRI PODATKOV	17
3.3	POPULACIJA IN VZORČENJE.....	17
3.4	ZBIRANJE PODATKOV	18
3.5	OBDELAVA IN ANALIZA PODATKOV	19
4	REZULTATI.....	20
4.1	INFORMIRANOST IN ODLOČITEV O UPOKOJITVI.....	20
4.2	PRIPRAVA NA UPOKOJITEV V PODJETJU	21
4.3	MOŽNOSTI DELA.....	22
4.4	PRIPRAVA NA UPOKOJITEV V ZASEBNEM ŽIVLJENJU	24
5	RAZPRAVA	26
6	POVZETEK UGOTOVITEV IN PREDLOGI.....	31
7	UPORABLJENA LITERATURA	33
8	PRILOGE.....	37
8.1	SMERNICE ZA INTERVJU	37
8.2	ANALIZA PODATKOV – ODPRTO KODIRANJE.....	38
8.3	OSNO KODIRANJE	67

1 TEORETIČNI UVOD

1.1 UPOKOJITEV

Upokojitev je prenehanje zaposlitve delavca pri svojem delodajalcu in za mnoge predstavlja novo razburljivo poglavje življenja, polno izzivov in priložnosti, ter nagrado za življenjsko delo (Sargeant, 2006, str. 105 – 111). Je pomemben življenjski prehod, s katerim se človeku vsakdanjik zelo spremeni, saj si mora ustvariti nov potek dneva, prej si je namreč svoj čas organiziral okrog službenih obveznosti. Nekaterim ta prehod predstavlja veliko mero stresa in skrbi, drugim pa se zdi povsem naraven, se z njim hitro sprijaznijo in se hitro prilagodijo spremembam. Za večino upokojencev pokoj predstavlja veselo obdobje v življenju, še posebej če so fizično in psihično zdravi (Warren, 2006, str. 47). Seveda na zadovoljstvo v starosti vplivajo tudi mnogi drugi dejavniki, po mojem mnenju pa predvsem to, kako se s težkimi situacijami, kot je na primer bolezen, soočamo in kakšen podporni sistem imamo. Požarnik (1981, str. 85) v knjigi Umetnost staranja celo poglavje namenja »upokojitvenemu šoku«, upokojitev namreč po mnenju mnogih ljudi predstavlja mejnik, ko se prične starost.

1.1.1 STAROST IN STARANJE

Potek človekovega življenja lahko (po antropološki delitvi) razdelimo na tri obdobja, mladost, srednja leta in starost. Srednja leta praviloma sovpadajo z zaposlitvijo in poklicnim delom. Pozna srednja leta (od 51. do 65. leta starosti) so čas postopne priprave na upokojitev, ki se ji bom posvečala v nadaljevanju. V zgodnji starosti (od 66. do 75. leta starosti) se človek privaja na upokojitev in je večinoma še dokaj zdrav in aktiven. V srednji in pozni starosti pa lahko njegove moči in zdravje upadejo, izgublja tudi svoje vrstnike, morda svojega partnerja (Ramovš, 2010).

Staranje je kontinuiran in neizogiben življenjski proces in del tega procesa je tudi starost. Ta je odvisna od vsakega posameznika, kako jo sprejema, ali skrbi za aktiven in zdrav način življenja, kako samega sebe doživlja v procesu staranja (Macuh, 2017, str. 25 – 27). Številni ljudje se starosti bojijo in bi naredili vse zato, da bi ostali večno mladi. Še posebej jim je pomemben vizualni izgled in zato je »anti-ageing« postal zelo velik trend, posledično cvetijo vse industrije, ki so kakorkoli povezane z lepoto in zdravjem. V povezavi s starostjo in staranjem se obravnava

tudi starizem (angleški izraz: ageism), ki pomeni odpor do starih ljudi, starosti, staranja, in gerontofobija, ki pomeni strah pred starimi ljudmi in staranjem (Inštitut Antona Trstenjaka, 2010). Pogledi na upokojitev so različni; nekateri odštevajo dneve in komaj čakajo, da se upokojijo, spet drugi zaposleni bi želeli ostati v zaposlitvi čim dlje. Na stališča do upokojitve vplivajo različni dejavniki, zlasti tudi narava in vsebina dela ter delovni pogoji, posameznikove vrednote, okolje, v katerem živi, in številni drugi dejavniki, ki vplivajo na posameznikovo doživljanje upokojitve, pa tudi starosti in staranja na splošno. Za vse pa upokojitev pomeni veliko in pomembno spremembo v življenju.

V Sloveniji se prebivalstvo stara, saj se življenjska doba podaljšuje, rodnost pa upada. Leta 2020 je povprečna starost umrlih v Sloveniji znašala 79,2 leta: za moške 75,3 leta in za ženske 82,9 leta (Šter, 2021). Trenutni statistični podatki kažejo, da je delež prebivalcev Slovenije, ki so stari 65 ali več let, 20,9 % (SURS, b. d.). 1. januarja 2021 je bilo med njimi 38 % osnovnošolsko ali nižje izobraženih, med ženskami je bil delež 44 %, med moškimi pa 24 %. 1. januarja 2021 je bilo med prebivalci Slovenije 525.013 upokojencev (Razpotnik, 2021).

1.1.2 KDAJ SE UPOKOJITI?

Ljudje, ki dovolj dolgo s svojim delom prispevajo v družbo, so upravičeni do dostojne starosti in ustreznega dohodka za preživljanje v starosti. Pokojninsko in invalidsko zavarovanje je eden izmed najpomembnejših sistemov zagotavljanja socialne varnosti zaposlenih ljudi v starosti. Zavarovane osebe stare 65 let, ki so dopolnile vsaj 15 let zavarovalne dobe, so upravičene do starostne pokojnine. Pridobijo jo lahko tudi že prej, ko so stari 60 let, pod pogojem dopolnjenih 40 let pokojninske dobe brez dokupa dobe (Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (v nadaljevanju: ZPIZ-2), 2012, čl. 27). ZPIZ-2 natančno določa pogoje za starostno upokojitev oziroma pridobitev starostne pokojnine; predvideni so tudi številni primeri znižanja starostnega pogoja, na primer z naslova otrok itd.

Velik del zaposlenih je pripravljen delati, dokler bodo za to imeli moči. Zaposleni, ki opravljajo fizično naporna dela, se upokojitve bolj veselijo, saj zaradi izčrpanosti niso več sposobni za delo. Delavci zaposleni v manjših organizacijah so pripravljeni delati dlje, kot tisti v večjih. Ljudje, ki so tik pred upokojitvijo dosegli svoj karierni vrhunec, gledajo na zapustitev trga dela bolj negativno, pomemben vidik je tudi zadovoljstvo z delom. Obstajajo povezave med stopnjo izobrazbe in tem, ali se ljudje veselijo upokojitve ali ne; tisti z nižjo izobrazbo odgovarjajo, da po upokojitvi ne bodo pogrešali ničesar, če že kaj, pa bodo to sodelavci in denar, višje

izobraženi pa odgovarjajo, da bodo pogrešali občutek koristnosti, delo samo in sodelavce. Veliko delavcev bi se bilo pripravljenih upokojiti predčasno, če se njihovi dohodki ne bi zmanjšali. Želijo si več prostega časa, nekateri imajo slabe odnose s sodelavci ali pa so nezadovoljni z delom, delo jim pomeni le vir zaslužka. Pomemben faktor je tudi zdravstveno stanje in razmere v domačem okolju. Delavci, ki so bolj informirani, bolje pripravljeni, imajo načrte za prihodnost, na upokojitev gledajo bolj pozitivno. Vpliva tudi to, ali je delavec introvertiran ali ekstrovertiran, ali je samozavesten in samostojen (Požarnik, 1981, str. 86 - 88).

Ljudje se torej upokojijo zaradi najrazličnejših razlogov: finančnih (so dovolj dobro preskrbljeni, izpolnjujejo pogoje za pridobitev pokojnine), razlogov v zvezi z delom (dosežejo starostno mejo za upokojitev in jim delodajalec ne da možnosti, da bi nadaljevali z delom, ne najdejo druge zaposlitve, stres), zdravstvenih razlogov (lahko so bolni sami ali pa družinski član) in družinskih razlogov (se upokojijo istočasno kot njihov partner, želijo preživeti več časa z družino). V primeru, da se je človek prisiljen upokojiti, ima to negativen vpliv na njegovo zadovoljstvo v pokoju (Warren, 2006, str. 14 - 15, 47).

V Veliki Britaniji so naredili raziskavo med socialnimi delavkami in socialnimi delavci in rezultati so pokazali, da bi se tretjina rada upokojila pred starostno mejo, ki je določena za upokojitev, tretjina bi se upokojila, ko bi dosegla to mejo, tretjina pa bi delala tudi po tem, ko bi že izpolnili pogoje za upokojitev. Večina bi se upokojila v svojih šestdesetih letih, nekaj bi se jih upokojilo tudi že v svojih petdesetih letih ali celo prej, to se je še bolj izrazilo med tistimi, ki delajo na področju duševnega zdravja, le manjšina pa bi delala tudi do svojih sedemdesetih let. Veliko jih je načrtovalo tudi spremembo karijerne poti v svojih zadnjih letih dela pred upokojitvijo (McFadden idr., 2020, str. 414). Seveda gre za zelo specifično skupino zaposlenih in rezultatov ne moremo posploševati na celotno populacijo.

Ljudje se svoje upokojitve veselijo 5 do 10 let preden napoči čas zanje, bolj pa kot se ji približujejo, drugačen je njihov pogled nanjo. Tik pred upokojitvijo je veliko ljudi zmedenih in se z njo težko sprijaznijo, nekateri se je veselijo, nekateri pa o njej sploh ne razmišljajo. Velik del zaposlenih pred upokojitvijo o njej razmišlja na način, da jih po zapustitvi trga dela ne bo nič veselilo, nekateri se veselijo počitka, nekateri o tem sploh ne razmišljajo, majhen del pa se jih veseli prostega časa (Požarnik, 1981, str. 86 – 87). Veselijo se tudi več preživetega časa z družino in prijatelji ter časa za ukvarjanje z dejavnostmi in hobiji, za katere med delovnimi leti niso imeli dovolj časa (Strmčnik in Prašnikar, 2004, str. 63).

Strupi (2020, str. 33 – 34) je v svoji raziskavi ugotovila, da ljudje pred upokojitvijo (stari 50 – 60 let) na svoja leta gledajo različno, nekateri imajo pozitivne, nekateri mešane in nekateri negativne občutke, vsi pa bi si želeli biti mlajši in se v družbi mlajših od sebe počutijo stare. Ob misli na staranje je njihov najpogostejši občutek strah, predvsem glede zdravja (demenca, poškodbe) in tudi osamljenosti ter finančnega stanja. Nekateri pa se starosti veselijo, predvsem zaradi več prostega časa, delanja stvari, ki jih veselijo, preživljanja časa s svojimi bližnjimi, počitka, potovanj ipd. Večina je menila, da priprava na starost ni potrebna, tisti, ki pa se pripravljajo, se predvsem iz finančnega vidika in tudi s telesno aktivnostjo.

1.1.3 ŽIVLJENJE PO UPOKOJITVI

Upokojitvi lahko sledijo razni psihološki in socialni problemi, upokojenci namreč sprejmejo novo socialno vlogo, kar pomeni spremenjen način vedenja, drugačen potek dneva, spremembe v odnosih in interesih, več prostega časa, način življenja pa se jim lahko spremeni tudi zaradi nižjih dohodkov. Takoj po upokojitvi naj bi se najtežje soočali z novo situacijo in pogledom v prihodnost, z leti pa postanejo bolj pozitivno naravnani. Velik del njih je nezadovoljnih, imajo mešane občutke, nekateri pa v tem sploh ne vidijo nič dobrega (Požarnik, 1981, str. 86 – 87).

Upokojenci pravijo, da so pozitivne strani upokojitve umirjenost, sprostitve, odsotnost obveznosti, več prostega časa, časa za družino in nasploh več svobode. Za negativne plati pa navajajo slabše finančno stanje, manj medosebnih stikov in družabnih srečanj, pravijo, da so tudi manj ustvarjalni, bolj osamljeni in jim je dolgčas (Hojnik-Zupanc, 1999, str. 57).

Upokojitev lahko posameznikom prinese različne izzive, kot so razporeditev časa, zmanjšanje socialnih stikov, zmanjšanje prihodkov, občutek izgube smisla, manjše število dražljajev, manjši občutek lastne vrednosti in sposobnosti (Požarnik, 1981, str. 91 – 92).

Starejša literatura upokojitev obravnava bolj negativno, kot pa jo prikazujejo rezultati novejših raziskav. Tako na primer Požarnik (1981, str. 85) govori o »upokojitvenem šoku« ali celo o »socialni smrti ob upokojitvi«, zasledimo tudi izraz »travma ob upokojitvi«. Tornstam (2017, str. 13 – 16) pa navaja raziskave, ki kažejo, da prehod v upokojitev ni tako negativen in ne tako dramatičen, saj se upokojencem razmere dosti ne spremenijo, oziroma če se, se spremenijo na bolje. Raziskava, ki sta jo izvedli Strmčnik in Prašnikar (2004, str. 63) je pokazala, da sam prehod delavcev iz zaposlitve v pokoj zanje ni bil stresen, ni bilo negativnih sprememb ali porušenega ravnovesja, počutili so se namreč svobodno in prerojeno.

Ušeničnik (1997, str. 77) je v svojih raziskavah ugotovila, da večja podjetja bolje poskrbijo za svoje bivše zaposlene, torej delavce, ki so se že upokojili, a je ta skrb povezana tudi z dejstvom, koliko se jih je v tistem letu upokojilo. Podjetja zanje organizirajo upokojenska srečanja.

Kako posamezniki doživljajo prehod iz trga dela v upokojitev, je odvisno od njih samih, kako se doživljajo in kakšen je njihov pogled na svet, kakšni so njihovi pogledi na starost in kakšna pričakovanja imajo do svojega življenja. »Raziskave kažejo, da so ljudje, ki prostovoljno odidejo v pokoj, nasploh bolj prilagojeni kakor tisti, ki se morajo upokojiti.« (Požarnik, 1981, str. 92). Na njihove občutke ob upokojitvi pa vpliva tudi njihovo zdravje, njihov socialno-ekonomski položaj in to, kako dobro so o vsem, kar zadeva upokojitve, seznanjeni (Požarnik, 1981, str. 89)

1.2 PRIPRAVA NA UPOKOJITEV

»Priprava na upokojitev je zelo pomembna. Dokazano je namreč, da imajo starejši delavci, ki so primerno pripravljeni na upokojitveno obdobje, v povprečju manj duševnih, psihosomatskih in socialnih problemov.« (Požarnik, 1981, str. 89)

Priprava na upokojitev je stvar celotne organizacije, zato konstruktiven pristop upokojevanja v podjetjih vključuje svetovanje za nekdanje zaposlene, možnost vzdrževanja stikov med zaposlenimi in upokojenimi delavci, fleksibilen prehod v upokojitev (na primer, da upokojeni delavci še nekaj časa ostanejo delno zaposleni v podjetju ali pa opravljajo prostovoljno delo izven podjetja), možnost prilagodljive oblike upokojitve, ki omogoča postopno skrajšanje delovnega časa in odmori, ki zagotavljajo čas za pripravo na upokojitev (Naegele in Walker, 2006, str. 21). Kadrovske službe, predvsem v večjih podjetjih, menijo, da je priprava na upokojitev potrebna in da naj bi se začela vsaj eno leto prej (Ušeničnik, 1997, str. 77). Delavcem pred upokojitvijo v tem času predajo navodila in praktične napotke za življenje, samostojnost, odločnost in motivacijo (Strmčnik in Prašnikar, 2004, str. 63).

Ivanuša-Bezjak (2016) je s pregledom virov in literature ugotovila, da je zaposlene, ki se bodo v tekočem letu upokojili, potrebno informirati in jih na to pripraviti. Predlaga šesturni do osemurni pred-upokojitveni seminar, ki bi vseboval predstavitev pogojev za upokojitev, finančni, zdravstveni, osebni, družinski in socialni vidik upokojitve, organizacijo lastnega časa, aktivnosti in prispevek upokojenca okolju, medgeneracijsko sodelovanje in upokojenčev načrt za prvo leto upokojitve. Predlaga pa tudi redna mesečna srečanja udeležencev.

Požarnik (1981, str. 89) pravi, da naj bi se priprava na upokojitev začela že deset let pred samo upokojitvijo, pet let pred njo naj bi se okrepila, vodijo pa naj jo strokovnjaki. Z osmimi do dvajsetimi predavanji in skupinskimi pogovori naj bi bodoči upokojenci uvideli, kakšno bo njihovo življenje v pokoju, in usvojili način življenja, s katerim se bodo najbolje prilagodili temu novemu obdobju njihovega življenja.

Malus (2016, str. 47 – 51) je v svoji raziskavi ugotovila, da imajo starejši delavci potrebo po informiranosti glede svoje upokojitve in se v zvezi s tem obračajo na Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (ZPIZ) ali pa jim informacije posreduje kadrovska služba v organizaciji, kjer so zaposleni. Na podlagi izjav sodelujočih v raziskavi predlaga, da se priprava na upokojitev organizira v obliki posebnih predavanj.

Kot lahko vidimo, avtorji navajajo različne časovne okvirje za pripravo na upokojitev, različne oblike in vsebine, ki naj bi jih priprava zajemala. Sama menim, da bi bilo dobro ustvariti nekakšno osnovo, ki pa bi bila zelo prilagodljiva za najrazličnejše tipe delavcev. Prav tako menim, da mora biti udeležba na pripravi prostovoljne narave, saj lahko sklepamo, da bi lahko morebitni elementi obveznosti, pri delavcih vzbujali nezainteresiranost, morda celo odpor do sodelovanja.

Pogosto je priprava na upokojitev le stvar posameznika, saj organizirane priprave v podjetjih ne izvajajo, se o upokojitvi niti ne pogovarjajo in delavcem pred upokojitvijo sploh niso v oporo (Kodila, 2014, str. 37). Večinski delež starejših delavcev občuti, da se jim v podjetju ob upokojitvi premalo posvečajo, zato pa svoje življenje v pokoju načrtujejo sami (Ušeničnik, 1997, str. 77). S samo pripravo na upokojitev ljudje odlašajo, ker ne pričakujejo velikih sprememb, a dejstvo je, da se jim način življenja spremeni. Nekaterim soočenje z drugačnim načinom življenja povzroči težave, drugi pa se hitreje oziroma lažje prilagodijo in navadijo na spremembe (Pezdirc, 2006, str. 64).

Glede priprave na upokojitev največkrat zasledimo finančni vidik, saj se prihodki v prehodu iz zaposlitve v upokojitev praviloma znižajo. Že upokojeni ljudje tudi sami izpostavljajo pomembnost finančne priprave na upokojitev, ki zajema služenje denarja in varčevanje le-tega, saj upokojitev pomeni življenje z nižjim dohodkom (Kodila, 2014, str. 36). Priporočljivo je, da bodoči upokojenci naredijo finančni načrt, da si zabeležijo vse prihodke in stroške, ki jih imajo, in ugotovijo, kakšen bo po upokojitvi njihov način življenja s temi financami. Če bodo njihovi prihodki nižji in nimajo prihrankov, ki bi jim omogočili nespremenjen življenjski slog, je dobro, da že nekaj mesecev pred upokojitvijo poskusijo živeti z vsoto denarja, ki jim bo kasneje na

voljo, da začnejo živeti skromneje in bolj varčno, poskusijo biti čim bolj samozadostni in da že pred upokojitvijo poplačajo dolgove, kot so na primer krediti in lizingi (Požarnik, 1981, str. 89 – 90).

Zelo pomemben vidik priprave na upokojitev je tudi zdravje. Dobro je, da ljudje redno hodijo na zdravniške preglede, se zdravo prehranjujejo, se dosti gibljejo, negujejo svoje zobe, nosijo pravilno obutev in se informirajo o boleznih, ki pogosto doletijo starejšo populacijo, kot je na primer demenca (Požarnik, 1981, str. 90). Poleg aktivnega življenja in zdravih prehrabnih navad Hojnik-Zupanc (1997, str. 9) svetuje tudi sedem do osem ur spanca vsako noč. Prilagodijo naj si delo, glede na svoje sposobnosti in moči, svoje spretnosti pa ohranjajo z izvajanjem hobijev (Pezdirc, 2006, str. 64).

Izredno pomembna je tudi psihična priprava na upokojitev, ki vključuje razmišljanje o upokojitvi in o življenju po upokojitvi ter odpravljanje strahu pred upokojitvijo in življenjem z nižjimi prihodki (Kodila, 2014, str. 36).

Bodoči upokojenci naj bi del svoje priprave na upokojitev namenili tudi socialnemu vidiku, okrepili že obstoječe stike s prijatelji in znanci, vzpostavili nove stike, kar lahko storijo na raznih prostočasnih dejavnostih, hobijih, ki jih bodo zaposlovali v starosti (Požarnik, 1981, str. 90). A problem je v tem, da nimajo zanimanja za vzpostavljanje novih stikov in učenje novih dejavnosti (Pezdirc, 2006, str. 64). Upokojenci namreč največ časa preživijo s svojo ožjo družino, torej partnerjem, otroki in vnuki. Družinski člani zadovoljijo njihovo potrebo po socialnih stikih in jim dajo občutek, da jih potrebujejo. Pomembno je, da postavijo meje in si poleg časa za družino vzamejo tudi čas zase (Hojnik-Zupanc, 1997, str. 9). Delavci pred upokojitvijo razmišljajo o tem, kaj bodo počeli v prostem času, kako si bodo strukturirali dan, s čim se bodo zaposlili in se tako pripravljajo na upokojitev (Kodila, 2014, str. 38). Tisti, ki svoje življenje po upokojitvi načrtujejo, imajo nato več prostočasnih dejavnosti, kot tisti, ki se niso pripravljali na svojo upokojitev (Ušeničnik, 1997, str. 77).

Starejši delavci naj razmislijo tudi o tem, če bodo lahko svoje trenutno delo opravljali do upokojitve ali ne, in če o tem dvomijo, lahko zamenjajo delovno mesto ali pa si trenutno delo, ki ga opravljajo, prilagodijo, pri čemer so jim lahko v pomoč pravice starejših delavcev (Požarnik, 1981, str. 90).

1.3 STAREJŠI DELAVCI

Zakon o delovnih razmerjih starejše delavce opredeli kot tiste delavce, ki so starejši od 55 let, s tem pa uživajo posebno varstvo (Bečan idr., 2019, str. 1072).

O starejših delavcih so se oblikovali različni stereotipi in predsodki. Pogledi nanje so različni, izpostavlja se tako prednosti kot pomankljivosti za posamezno podjetje. Rožman (2018, str. 314) navaja, da naj bi bili starejši delavci lojalnejši in enako produktivni kot mlajši delavci ter bolj zanesljivi, natančnejši, resnejši in bolj prilagodljivi; imeli naj bi tudi dobre komunikacijske sposobnosti.

Kovačić, Zega in Žagar Rupar (2017, str. 103) navajajo, da starejši delavci sami pri sebi opažajo slabše znanje o uporabi tehnologije, slabše sprejemanje novosti in nižjo produktivnost, hkrati pa tudi pripadnost organizaciji, delovne izkušnje, poklicno znanje, odgovornost in zanesljivost pri delu.

Številni delodajalci imajo predsodke v zvezi s starejšimi delavci, vedno pogosteje pa delodajalci potrjujejo tudi pozitiven in močan moralni vpliv starejših delavcev na stanje v podjetju (Pajnkihar, 2009, str. 8). Vidiijo jih kot zanesljive, predane in socialno spretno, hkrati pa jih ocenjujejo kot manj pripravljene za usposabljanje in za ukvarjanje z novimi tehnologijami (Van Dalen, Henkens in Schippers, 2009, str. 53).

Ne glede na vse pozitivne in negativne plati starejših delavcev, ki jim jih pripisujemo ali pa jih sami opažajo pri sebi, bi rada poudarila, da so starejši zaposleni zelo heterogena skupina. To pomeni, da priprava na upokožitev pri vsakem posebej zgleda drugače. Nekaterim ta življenjski prehod ne predstavlja večjih težav, saj se lahko hitro prilagodijo na manj aktiven način življenja, drugim pa lahko povzroča stisko. Za bolj postopen prehod iz delovnega življenja v upokožitev so starejšim delavcem namenjene tudi posebne pravice.

1.3.1 PRAVICE STAREJŠIH DELAVCEV

V primeru delne upokožitve lahko starejši delavci delajo s krajšim delovnim časom. Ta pravica jim omogoča postopen prehod iz aktivnega načina življenja v upokožitev, delodajalci pa z njo lahko izkušene starejše delavce zadržijo na delovnem mestu ali celo reaktivirajo že upokožene. Delno pokojnino prejemajo zavarovanci, ki že izpolnjujejo pogoje za pridobitev pravice do predčasne ali starostne pokojnine in so v delovnem razmerju najmanj dve uri dnevno oziroma

deset ur na teden. Glede na obseg delovnega časa se delavcu sorazmerno odmeri plača, regres za letni dopust in pravica do odmora med delovnim časom; letni dopust ne sme biti krajši od štirih tednov, upravičen pa je tudi do povračila stroškov v zvezi z delom (Bečan idr., 2019, str. 1075 – 1077).

Nadurno in nočno delo starejši delavci opravljajo le s svojim *pisnim* soglasjem podanim pred odreditvijo tovrstnega dela, prav tako pa velja tudi za neenakomerno razporeditev in prerazporeditev delovnega časa. V primeru kršitve te določbe, je za delodajalce z zakonom predpisano sankcioniranje z globo (Bečan idr., 2019, str. 1077 – 1078).

Starejši delavci imajo pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta (ZDR-1, 2013, čl. 159).

Za delavce pred upokojitvijo velja tudi posebno pravno varstvo pred odpovedjo in prepoved diskriminacije pri odpovedi, starost je namreč eden izmed neutemeljenih odpovednih razlogov. Zaposlenim, ki so dopolnili 58 let oziroma tistim, ki jim manjka do pet let pokojninske dobe do izpolnitve pogojev za pridobitev pravice za starostno upokožitev, delodajalec ne sme odpovedati pogodbe *iz poslovnega razloga* brez njihove pisne privolitve in sicer do izpolnjevanja pogojev, v zakonu so navedene tudi izjeme. Informacije o izpolnjevanju pogojev za starostno upokožitev pa lahko delodajalec dobi na Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (ZDR-1, 2013, čl. 90 in 114).

Drugi odstavek 5. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1, 2011) delodajalcu nalaga posebno skrb za zagotavljanje varnosti in zdravja starejših delavcev, upoštevati mora tveganja, katerim so le-ti izpostavljeni pri delu. Drugi odstavek 37. člena istega zakona pa delodajalca zavezuje k temu, da starejše delavce obvešča o rezultatih ocenjevanja tveganja in o svojih ukrepih za zagotavljanje varstva in zdravja pri delu.

1.3.2 DISKRIMINACIJA STAREJŠIH DELAVCEV

Šesti člen Zakona o delovnih razmerjih delodajalcem prepoveduje neposredno in posredno diskriminacijo delavcev ali iskalcev zaposlitve zaradi starosti. To velja pri zaposlovanju starejših kandidatov, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, v zvezi s plačo in drugimi prejemki, odsotnostjo, delovnim časom in pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi (Bečan idr., 2019, str. 47).

Starejši delavci so pogosto izbrani kot presežni delavci, prisilijo jih v upokojitev, označijo jih kot ovire na poti k napredku in kot manj sposobne za delo, zato pa tudi redko dobijo zaposlitev na delovnem mestu, za katerega se potegujejo. Delodajalci niso naklonjeni zaposlovanju starejših delavcev, saj jih imajo za manj motivirane, nefleksibilne in nepripravljene za učenje novih sposobnosti, imeli naj bi tudi odpor do sprememb, bili pa naj bi tudi počasnejši. Veliko starejših delavcev pa ima tudi razne zdravstvene težave, zaradi katerih se odločijo za predčasno upokojitev ali pa jih zato označijo kot presežne delavce (Sargeant, 2006, str. 92 – 115).

Mnogi delodajalci se redko odločijo zaposliti delavce starejše od 55 let, saj jih vidijo kot manj fleksibilne in mobilne, manj kvalificirane, in »stroškovno neugodnejše« zaradi njihove pravne zaščitnosti in pravic, ki jim pripadajo. Starejši delavci naj bi bili za delodajalca tudi dražji, za enako delo so plačani več kot mlajši delavci (Sargeant, 2006, str. 115). Posebno varstvo starejših delavcev in pravice, povezane s tem, ima tako lahko negativen vpliv na njihovo zaposlovanje (Pajnkihar, 2009, str. 8 – 9). V zvezi s tem je treba poudariti, da morajo biti na voljo ustrezni mehanizmi nadzora in učinkovite sankcije, ki naj preprečujejo takšne diskriminatorne prakse delodajalcev.

Na Finskem so starejši zaposleni močno zaščiteni pred diskriminacijo na podlagi starosti, saj je namen zakonodajalcev, da se delavci upokojujejo kasneje. Starejši delavci lahko ostanejo zaposleni tudi potem, ko dosežejo upokojitveno starost. Prepovedana je starostna diskriminacija v procesu zaposlovanja, med trajanjem pogodbe o zaposlitvi in tudi v primeru odpovedi. V primeru starostne diskriminacije na delovnem mestu se lahko starejši delavci obrnejo na posebne institucije, ki rešujejo njihove pritožbe. Delodajalcem, ki izvajajo starostno diskriminacijo nad svojimi zaposlenimi, grozijo odškodninska tožba in kazenske sankcije (Vaitkeviciute, 2017, str. 32 – 34).

Tudi v Sloveniji je prepoved diskriminacije starejših delavcev sicer ustrezno urejena, vendar v praksi problem ni dovolj resno obravnavan, starejši delavci pa redko uveljavljajo varstvo v primeru diskriminacije.

Čeprav se zdi, da tema diskriminacije starejših delavcev nekako ne sodi v diplomsko delo o pripravi na upokojitev, menim da je vseeno pomembno, da jo obravnavam, saj v primeru, da je delavec na delovnem mestu diskriminiran, vpliva na njegovo odločitev o upokojitvi, oziroma je lahko za svobodno odločitev glede upokojitve prav zaradi diskriminacije prikrajšan. Na primer če je delavec prisiljen v upokojitev, je hkrati prikrajšan za pripravo na upokojitev, kar lahko pusti posledice na njegovem zadovoljstvu z življenjem po upokojitvi. Zato je zelo

pomembno, da so starejši delavci dobro zaščiteni pred diskriminacijo, ker ima to velik vpliv tako na zadovoljstvo delavca, in predvidevam da posledično tudi na produktivnost in uspešnost podjetja, kar je v prid tudi delodajalcu.

1.4 ORGANIZIRANJE DELA STAREJŠIH DELAVCEV

V zvezi z organiziranjem dela starejših delavcev se v literaturi zelo pogosto pojavlja besedna zveza »upravljanje starejših delavcev« ali v angleščini »age management«. Ta izraz se mi iz socialno-delovnega vidika zdi sporen, a žal nisem zasledila boljše različice, ki bi povzemala pomen tega izraza, zato sama pišem o organiziranju dela, kar pa seveda ni povsem isto.

Organiziranje dela starejših delavcev vključuje zaposlovanje, učenje, usposabljanje in vseživljenjsko učenje, razvoj kariere, prilagodljive prakse delovnega časa, varovanje in spodbujanje zdravja ter oblikovanje delovnega mesta, prerazporeditev, izstop iz zaposlitve in prehod v upokožitev (Naegele in Walker, 2006, str. 7).

Za starejše delavce je potrebno oblikovati ustrezne delovne pogoje, po njihovi meri organizirati delovni čas, zmanjšati njihovo obremenjenost na delovnem mestu, poskrbeti za dodatno usposabljanje in izobraževanje ter medgeneracijsko sodelovanje z mentorsko predajo znanja in izkušenj. Upoštevati pa moramo tudi njihovo motiviranost, produktivnost in zadovoljstvo na delovnem mestu, saj se le-te skozi čas spreminjajo. Pomembno je odpraviti starostno diskriminacijo, ozaveščati in skrbeti za uspešno staranje v organizaciji ter skrbeti za zdravje starejših delavcev (Rožman, 2018, str. 317). Starejše delavce je potrebno motivirati za izobraževanje in odpraviti negativne občutke glede izobraževanja, pridobljena znanja pa naj bodo praktično uporabna. Da bi bolj kvalitetno opravljali svoje delo, je treba starejšim delavcem zmanjšati obseg dela in jih tako deloma razbremeniti. Pomembna je fizična razbremenitev, ki posledično vpliva tudi na večjo varnost na delovnem mestu. Smiselno je prestrukturirati delovne naloge, delovni čas, morda tudi delovni prostor in starejše delavce vključiti v procese odločanja, se z njimi posvetovati in jih pravočasno obveščati o načrtovanih spremembah (Kovačić, Zega in Žagar Rupar, 2017, str. 117 – 120).

Priporočljivo je, da vodje znotraj organizacij oblikujejo starostno raznolike delovne time, saj tako dosežemo medgeneracijsko izmenjavo znanj, ta pa spodbuja produktivnost in inovativnost delavcev. Odnos med starejšimi in mlajšimi delavci je vzajemen, kar se tiče prenosa znanja, saj starejši zaposleni v ta odnos prinašajo svoje izkušnje, strokovna znanja in spretnosti, mlajši pa

znanja o uporabi novih tehnologij in sodobnih metod. Mlajši zaposleni lahko tako hitreje dosegajo pričakovane rezultate, starejši pa povečajo svojo produktivnost (Kovačić, Zega in Žagar Rupar, 2017, str. 103 – 118).

Na odločitev za upokožitev vplivajo tudi zaposlitvene možnosti, ki so na voljo starejšim delavcem. Delodajalci bi bili bolj pripravljeni zaposliti starejše delavce, če bi bili ti dobro usposobljeni, če bi jih lahko zaposlili le za določen čas, če bi bilo podjetje deležno raznih olajšav in finančne podpore za izobraževanje in usposabljanje starejših zaposlenih. Želijo si tudi fleksibilnejšega prehoda med zaposlitvijo in upokožitvijo ter zvišanje upokožitvene starosti (Pajnkihar, 2009, str. 8 – 9).

Zaposlovanje starejših delavcev je za organizacijo koristno, saj so bolj kvalificirani kot mlajši delavci in lahko na slednje prenašajo svoja znanja ter tako na sploh zvišujejo kvalificiranost delovne sile v organizaciji, s tem medgeneracijskim sodelovanjem pa se zviša tudi produktivnost in inovativnost (Naegele in Walker, 2006, str. 8).

1.4.1 SINDIKAT

»Sindikat je interesna organizacija ali združenje delavcev. Njegova glavna naloga je varstvo in uveljavljanje ekonomskih ter socialnih pravic delavcev.« (Novak, 2008, str. ii). Glede na vlogo in funkcije sindikata bi sindikat lahko igral pomembno vlogo pri uveljavljanju pravic starejših delavcev, pri sami pripravi na upokožitev, pri sodelovanju že upokojenih delavcev s podjetjem v katerem so bili zaposleni in morda tudi pri ozaveščanju o pomenu svobodnega odločanja o tem, kdaj se bo posameznik upokožil in nudenju pravne podpore in pomoči v primeru, ko bi bili delavci primorani se upokožiti, takoj ko bi izpolnili pogoje, če si tega ne bi želeli.

Sindikat delavcem zagotavlja pravno pomoč, na primer v primeru, ko delodajalec krši delavčeve pravice, sodeluje v kolektivnem pogajanju z delodajalci in njihovimi organizacijami ter sklepa kolektivne pogodbe, ki delavcem omogočajo večji obseg pravic, kot je danih v zakonodaji, in tudi posredno sodeluje v procesu sprejemanja zakonodaje z delovnega in socialnega področja, ki ščiti zaposlene in je v njihovo čim večjo korist. Sindikat se zavzema tudi na področju varnosti in zdravja pri delu, kar je še posebej pomembno za skupino starejših delavcev. Prav tako je sindikat lahko pomemben faktor pri izobraževanju, usposabljanju in informiranju delavcev (Matoz, Kšela in Begić, 2017, str. 13 – 17). Pri slednjem vidim velik potencial glede priprave na upokožitev, saj je ključno, da so starejši delavci dobro informirani

o upokojitvi sami, o delni upokojitvi, o morebitnem sodelovanju z delodajalcem tudi po upokojitvi in podobno.

1.4.2 SOCIALNO DELO V DELOVNEM OKOLJU

Začetki socialnega dela v delovnih organizacijah so bili vezani predvsem na reševanje težavnih življenjskih situacij delavcev in njihovih družin (Rapoša-Tajnshek, 1997, str. 91). Socialne delavke in socialni delavci v podjetjih lahko pripomorejo k ohranjanju in razvijanju delavkine oziroma delavčeve motivacije in ustvarjalnosti, pri reševanju osebnih problemov delavcev, pri ustvarjanju spodbudne socialne klime in dobrih odnosov, delujejo preventivno, nudijo strokovno pomoč menedžmentu pri odločitvah v zvezi z delavci in so v vlogi mediatorjev med delavci in delodajalci (Rapoša-Tajnshek, 1998, str. 283-284). Naloga socialne delavke je, da pomaga že obstoječi delovni skupnosti pri reševanju problemov v odnosih, in sicer medsebojnih med zaposlenimi in med delavci ter njihovimi nadrejenimi (Vries in Bouwkamp, 2002, str. 59). Tu vidim tudi problem razdvojenosti socialne delavke zaposlene v podjetju, ki mora delati v dobro delavcev, hkrati pa tudi v dobro delodajalca in se nekako podrežati ekonomskim, kapitalističnim ciljem.

Pri socialnem delu v delovnem okolju vidim veliko možnosti uporabe konceptov in znanj, ki jih usvojimo tekom študija na fakulteti. Z delavci v podjetju je treba vzpostaviti delovni odnos, navežemo lahko osebni stik. Delujemo celostno, morda celo na več ravneh. Delamo lahko s posameznim delavcem, z delavcem in njegovo družino, z dvema ali večimi sodelavci, z delavci in nadrejenimi, lahko pa delujemo tudi širše in se aktivistično udejstvujemo, se borimo za pravice (starejših) delavcev.

Socialna delavka v delovnem okolju naj bi se, po mojem mnenju, povezovala z drugimi strokami v upravi podjetja, a se jim pri tem ne bi smela podrežati. Mislím, da moramo biti vase prepričane in prepričane v našo stroko ter jo ponosno zastopati. Po mojem mnenju bi bilo zato dobro, da se socialna delavka v delovnem okolju povezuje z drugimi socialnimi delavkami, da skupaj razrešijo kakšne dileme in so druga drugi v podporo. Na tem mestu bi omenila še intervizijo in supervizijo, ki se mi zdita zelo pomembni, še posebej v primeru, da je v podjetju le ena socialna delavka in ima tako možnost, da se poveže z zunanjimi kolegicami in lahko tako skupaj naredijo refleksijo dela, razrešijo dileme in si pomagajo.

Socialna delavka zaposlena v delovnem okolju je na voljo za pogovor, pomoč, nasvet in oporo pri zaključevanju kariere in upokojitvi, pomembno je namreč, da imajo zaposleni na voljo možnost individualnega svetovanja (Balažic, Čufer, Holsedl in Milekšić, 2014, str. 115). Sama vlogo socialnega dela pri pripravi na upokojitev vidim tudi pri informiranju starejših delavcev o njihovih pravicah in možnostih postopnega prehoda v manj (delavno) aktiven način življenja. Pomembno vlogo ima lahko pri ozaveščanju glede pravic starejših delavcev in njihovem dejanskem uveljavljanju v praksi, pri vzpostavljanju učinkovitih ukrepov proti diskriminaciji starejših delavcev, pri izboljšanju položaja starejših (seveda tudi vseh drugih) delavcev na splošno v podjetju.

Literatura s področja socialnega dela v delovnem okolju je skopa, zlasti novejša, zato vidim velik potencial za razvijanje tega področja v prihodnje. Še posebej je malo literature, ki bi specifično obravnavala socialno delo s starejšimi delavci.

Zakon o socialnem varstvu (ZSV) (1992), ki je bil od sprejema leta 1992 večkrat spremenjen in dopolnjen, a se členi glede socialnega dela v podjetjih niso spreminjali, v 18. členu predpisuje pomoč delavcem v podjetjih, ki vključuje svetovanje in pomoč pri reševanju težav, ki jih imajo delavci v povezavi z delom in tudi ob prenehanju razmerja, predpisuje pa tudi pomoč pri uveljavljanju pravic iz pokojninskega zavarovanja. Glede na ta člen sklepam, da bi podjetja morala zagotoviti vsaj najosnovnejšo pripravo na upokojitev. Menim, da temu ne zadosti le birokratska priprava dokumentacije, potrebne ob upokojitvi delavca. Še posebej bi se ustavila pri besedi 'pomoč' v določbi 18. člena ZSV, saj menim, da je to naloga, ki bi jo v podjetju imela socialna delavka. Torej bi morale biti socialno delo v podjetjih nujno na nek način zastopano, da bi bila zagotovljena pomoč (starejšim) delavcem, ki jo omenja zgoraj navedeni člen.

2 FORMULACIJA PROBLEMA

Prebivalstvo se stara, življenjska doba se podaljšuje in to pomeni, da ljudje vedno večji del svojega življenja preživijo v upokojitvi. Tako kot poudarjajo številni avtorji, tudi sama upokojitev vidim kot veliko življenjsko spremembo, kot pomemben življenjski prehod. Ko ljudje vsakodnevno hodijo v službo, se navadijo na nek ustaljen potek dneva, tedna, meseca in celo leta. Vsak dan vedo, kdaj se morajo zbuditi, da pravočasno pridejo na delo, vedo, kaj jih v službi čaka, kaj se od njih pričakuje, vsak dan so obkroženi z istimi sodelavci, s katerimi preživijo zelo velik del dneva. Tudi ti odnosi imajo za posameznike velik pomen, saj se z njimi pogovarjajo, ne le o delu, ampak tudi o osebnih stvareh.

Z upokojitvijo pa se ljudem vsakdanjik lahko čez noč spremeni. Njihov dan ni več strukturiran kot je bil prej, izgubijo veliko vsakdanjih medčloveških stikov in posledično nimajo ljudi, na katere bi se lahko v vsakem trenutku obrnili. Kar naenkrat imajo veliko prostega časa, veliko časa zase in za svojo družino. Nekaterim ljudem je to zelo dobrodošlo, se tega veselijo, spet drugim pa povzroča stisko. Tesnobne občutke pa jim lahko povzroča tudi skrb, kako bodo iz meseca v mesec preživeli, saj se njihovi dohodki po upokojitvi praviloma znižajo, tako da se morajo navaditi tudi na varčnejši način življenja.

Za raziskovanje teme priprave na upokojitev sem se odločila zaradi lastnega interesa, saj me zanimajo življenjski prehodi in kako se ljudje z njimi soočijo. Zanima me tudi socialno delo s starimi ljudmi, v procesu pisanja diplomske naloge pa mi je vedno bolj zanimivo postalo tudi socialno delo v delovnih organizacijah. Zanima me, kakšno vlogo imajo ali pa bi lahko imele socialne delavke pri pripravi na upokojitev, kakšna je priprava na upokojitev v podjetjih oziroma, če jo podjetja sploh izvajajo, kako pomembne so pravice starejših delavcev v procesu priprave na upokojitev in tudi kako se starejši delavci pripravljajo na upokojitev v zasebnem življenju.

2.1 RAZISKOVALNA VPRAŠANJA

Kako so starejši delavci informirani o svojih možnostih za upokojitev in kaj vpliva na to, kdaj se bodo upokojili?

Kakšna je priprava na upokojitev v podjetjih in kakšno vlogo ima pri tem socialno delo in sindikat?

Kakšne možnosti dela delodajalci omogočajo starejšim delavcem pred in po upokojitvi?

Kako starejši delavci razmišljajo o upokojitvi in se nanjo pripravljajo v zasebnem življenju?

3 METODOLOGIJA

3.1 VRSTA RAZISKAVE

Raziskava je glede na vrsto podatkov, ki sem jih zbirala, kvalitativna (Mesec, Rape in Rihter, 2009, str. 85), saj osnovno izkustveno gradivo sestavljajo le besedni opisi, ki se nanašajo na raziskovalni pojav in jih analiziramo kvalitativno, t. j. na beseden način. Osnovno empirično gradivo moje raziskave predstavljajo gosti besedni opisi sodelujočih.

Raziskavo bi lahko opredelila tudi kot empirično (Mesec, Rape in Rihter, 2009, str. 84), saj sem z intervjuvanjem zbirala novo, neposredno izkustveno gradivo, besedne opise ljudi, ki spadajo v določeno populacijo.

3.2 RAZISKOVALNI INSTRUMENTI IN VIRI PODATKOV

V raziskavi sem za zbiranje podatkov uporabila vprašalnik, ki vsebuje v naprej določena okvirna vprašanja (in podvprašanja), le-ta pa so odprtega tipa. S tem sem sodelujočim pustila več svobode pri odgovarjanju in jim nisem vsiljevala nekih pogledov, načinov razmišljanja ali celo odgovorov, ki bi jih sama morda predvidevala oziroma pričakovala. Vprašanj je petnajst, s tem da so zadnja štiri in tudi prvo vezane na podatke o sodelujočem in o tem, v kakšnem podjetju dela.

Merski instrument se nahaja v prilogi.

3.3 POPULACIJA IN VZORČENJE

Populacija so prebivalci Republike Slovenije, ki so v času zbiranja podatkov zaposleni in so stari 55 ali več let.

Zaradi velikosti populacije sem vzorčila. Moj vzorec je neslučajnost in priročen, saj sem v kontakt s sogovorniki prišla preko virov, ki so mi dostopni. Uporabila sem metodo snežne kepe in tako prišla do intervjuvancev tudi preko prijateljev in že sodelujočih v raziskavi.

Vzorec je vseboval 17 ljudi. Med njimi je bilo 8 žensk in 9 moških. Stari so od 55 do 69 let. Vsi imajo dokončano vsaj srednjo šolo, a večina ima vsaj VI. stopnjo izobrazbe. Imajo od 35

do 43 let delovne dobe. Delajo tako v majhnih, srednje velikih, kot velikih podjetjih. Z delom in odnosi so večinoma zadovoljni, z izjemo posameznih odstopanj.

3.4 ZBIRANJE PODATKOV

Zbiranje podatkov je potekalo od 30. 5. 2022 do 10. 6. 2022. Že pred tem datumom sem izdelala tabelo podjetij z njihovimi kontaktnimi podatki (naslov, elektronski naslov, telefonska številka). Za pomoč sem prosila tudi as. dr. Tamaro Rape Žiberna, saj sem na internetu zasledila, da je v letu 2004 delala raziskavo, za katero je potrebovala socialne delavke in socialne delavce, ki so zaposleni v podjetjih. Ker je od takrat minilo že veliko časa, seznam seveda ni bil aktualen, v tem času so se zamenjali zaposleni, nekatera podjetja so šla v stečaj in podobno. Mi je pa bil v pomoč za ideje podjetij, nekaj pa sem jih poiskala tudi sama.

Preko elektronskega naslova sem kontaktirala najprej dvajset podjetij, naknadno pa še trinajst, torej skupaj triintrideset podjetij in jih prosila za informacijo o tem, ali je pri njih zaposlena socialna delavka, socialni delavec ali pa je socialno delo kako drugače zastopano.

Odgovor sem dobila od šestnajstih podjetij, pet mi jih je sporočilo, da imajo socialno delavko/socialnega delavca, izmed teh mi je ena zaposlena odpisala, da je po izobrazbi socialna delavka, a je zdaj zaposlena kot kadrovnik, saj je bilo delovno mesto socialne delavke ukinjeno. Od enega podjetja sem dobila odgovor, da trenutno nimajo socialne delavke, a da njeno delo opravljata strokovna delavca z izobrazbama psiholog in sociolog. Eno podjetje mi je sporočilo, da nimajo socialne delavke, imajo pa strokovne delavke v kadrovske službi, ki v okviru svojih nalog obravnavajo tudi problematiko iz tega področja dela. To so mi sporočili tudi še v enem drugem podjetju in dodali, da je zaposlenim na voljo štiriindvajseturna psihološka pomoč vse dni v tednu. Eno podjetje mi je sporočilo, da nimajo socialne delavke oziroma socialnega delavca, poslali pa so mi obširen zapis o oblikah podpore in pomoči, ki jih zagotavljajo zaposlenim (na primer izobraževanja, predavanja, možnost brezplačnega posveta s psihologinjo idr.). Pri tem podjetju raziskave med zaposlenimi izvajajo le za lastne potrebe, tako da mojega vprašalnika niso posredovali delavcem, prav tako so mi odpisali še pri dveh drugih podjetjih. Dve podjetji sta mi sporočili, da nimajo zaposlene socialne delavke ali socialnega delavca.

Podjetjem, ki so mi odgovorila, da imajo socialno delavko ali je socialno delo kako drugače zastopano, sem nato poslala prošnjo, da posredujejo moj vprašalnik delavcem, ki ustrezajo

opredeljeni populaciji. Ker je bil odziv na začetku zelo majhen, sem za posredovanje vprašalnika prosila prijateljico, ki je zaposlena v enem od teh podjetij.

Smernice za intervju sem vnesla v spletno orodje 1ka, kjer so nanje odgovorili sodelujoči. Za ta način izvedbe sem se odločila zaradi trenutne zdravstvene situacije, saj sem bila operirana na levem očesu in trenutno nanj na blizu ne vidim, tako da bi bilo zame prezahtevno intervjuje izvajati v živo ali prek telefonskega pogovora, saj bi to pomenilo, da bi jih morala sama zapisati, čemur bi sledilo veliko gledanja v ekran in to trenutno zame ni priporočljivo.

3.5 OBDELAVA IN ANALIZA PODATKOV

Intervjuje sem kvalitativno analizirala. Relevantne izjave sem vnesla v tabelo in jim pripisala pojme, kategorije in nadpomenke. Intervjuje sem označila z velikimi črkami od A do P, razvrstila pa sem jih kronološko. Pred vsako tabelo odprtega kodiranja sem zapisala spol, starost, izobrazbo, delovno dobo in opis delovnega mesta, ki so ga navedli v prvem vprašanju. Nato sem podatke še osno kodirala. Nadpomenkam sem pripisala kategorije, kategorijam pa pojme in dodala številke izjav.

Analiza podatkov, torej odprto in osno kodiranje, se nahaja v prilogi.

4 REZULTATI

4.1 INFORMIRANOST IN ODLOČITEV O UPOKOJITVI

Informiranost:

Starejši delavci pravijo, da so dobro seznanjeni s svojo upokojitvijo (*»Seznanjen sem dobro.«* (B1, R1)), nekateri pa delno (*»Z mojimi možnostmi za upokojitev sem deloma seznanjen, zaenkrat še nisem tako blizu upokojitve, da bi se za to aktivno zanimal.«* (G1)). Informirajo se sami (*»Informacije pridobivam sama.«* (F1)). Večina intervjuvancev je informacije o upokojitvi dobila od Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (ZPIZ), nekateri so jih poiskali na njihovi spletni strani (*»Informacije sem pridobil prek ZPIZ-a (po spletu, e-pošti).«* (O1)), nekateri so prejeli obvestilo (*»Obvestilo iz ZPIZ ob moji starosti 58 let.«* (J1)). Pomemben vir informacij je tudi kadrovska služba v podjetju (*»Prav tako sem bil o tem obveščen s strani naše kadrovske službe.«* (M3)), ponekod pa imajo v organizaciji celo pokojninski zavod. Informirajo se tudi na centrali sindikatov, internetu, z branjem časopisov, spremljanjem zakonodaje in družbene razprave (*»Redno spremljam zakonodajo s področja upokojevanja, družbene razprave o tem,...«* (P1)), tako da povprašajo že upokojene sodelavce (*»Informacije sem prvotno pridobila od nekdanjih sodelavcev, ki so se že upokojili.«* (E1)), informacije pa dobijo tudi skozi pogovore o upokojitvi (*»... in tudi sicer se o upokojitvi veliko pogovarjamo v službi in v zasebnem življenju.«* (P3)).

Odločitev:

Velika večina sodelujočih v raziskavi pravi, da je odločitev o upokojitvi njihova osebna oziroma svobodna odločitev (*»Odločitev je moja svobodna volja.«* (H3)). Od teh so trije dodali, da bo to takrat, ko bodo izpolnili pogoje za upokojitev (*»Eno z drugim, želim se upokojiti takoj, ko bom za to izpolnjevala vse pogoje.«* (E4)). Nekateri ne poznajo pričakovanja delodajalca glede njihove upokojitve (*»Se pa tendence vodstva spreminjajo oz. spreminjajo svoje usmeritve. Npr. pred dvema letoma je delodajalec izredno stimuliral z dodatnimi odpravninami čimprejšnje prenehanje delovnega razmerja zaradi upokojitve. Tako da ne vem, kakšna bo usmeritev takrat, ko bom izpolnjevala pogoje za upokojitev.«* (P5)), eni vedo, da delodajalec pričakuje upokojitev ob izpolnitvi pogojev, drugi pa pravijo, da tega pričakovanja ni. V zvezi z dejavniki, ki vplivajo na njihovo odločitev, so najpogosteje omenili višjo pokojnino (oz. višino pokojnine) (*»Pogoje že imam dopolnjene, verjetno pa bom počakal do konca leta zaradi višje pokojnine.«* (O4)), zdravje (*»Če bo zdravje, želim še naprej delati.«* (H4)), odnose med sodelavci, plačo in željo po upokojitvi (*»Lahko bi nadaljeval delo, ampak ne bom, ker imam željo po upokojitvi.«* (D4)).

Navajajo pa tudi obremenjenost in stres, utrujenost, organizacijo dela, situacijo v podjetju in situacijo v državi, odnose z nadrejenimi, spadanje v potreben kader (*»Pravzaprav želijo, da bi ostal čim dlje, saj drugi sodelavci niso sposobni opravljati dela, ki ga opravljam sam. Nimajo želje niti volje se naučiti.«* (O3)), ugodne pogoje za podaljšanje, zadovoljitev sebe in družine, to, da je mož že upokojen, in željo po uživanju življenja (*»Na to odločitev vpliva predvsem dejstvo, da imam za sabo že dovolj delovne dobe in želim življenje uživati v pokoju, ne preživeti vsega življenja na delovnem mestu.«* (E5)). Nekdo je dodal, da na njegovo odločitev vpliva več dejavnikov, eden izmed sodelujočih pa je omenil, da imajo v podjetju razgovor o željah (*»V podjetju spremljajo, kdaj posameznik izpolni pogoje za upokojitev. Predhodno so tudi z mano opravili razgovor in sem jim povedal, da bi še nekaj let nadaljeval z delom.«* (M5)).

4.2 PRIPRAVA NA UPOKOJITEV V PODJETJU

Priprava v podjetju:

Pet starejših delavcev pravi, da priprave na upokojitev v njihovem podjetju ni (*»Posebnih priprav na upokojitev nimamo.«* (C6)), trije pa, da je še ni (*»Priprav na upokojitev v bistvu še ni.«* (A4)). Trije pravijo, da ni podpore (*»Podpore ni, ne na strani delodajalca ne sodelavcev.«* (I9)), nekateri pravijo, da imajo v podjetju odlično podporo, eni te podpore ne potrebujejo. Nekdo je omenil, da nima podpore sodelavcev. Glede priprave so največkrat omenili pogovor s sodelavci (*»Običajno gre za neformalne pogovore sodelavcev o načrtih, ciljih v pokoju.«* (C5)). Priprava na upokojitev nekaterim predstavlja prenos znanja in obveznosti na mlajše, seznanitev z možnostmi in pripravo dokumentacije. V določenih podjetjih se delodajalec zanima za to, kdaj se bodo delavci upokojili, delavcem odgovori na vsa vprašanja, ki jih imajo v zvezi s svojo upokojitvijo (*»Delodajalec mi nudi vse odgovore, katere mu zastavim glede teme upokojitve.«* (E6)), drugod pa zanimanja o željah delavcev ni. Ponekod imajo zaposlene delavce, ki se ukvarjajo z upokojitvami delavcev v podjetju in so na voljo za pomoč in svetovanje, lahko so to naloge kadrovske službe.

Želja o pripravi v podjetju:

Glede priprave na upokojitev v podjetju nimajo posebnih želja (*»Nimam posebne želje, pomembno je, da nisem prisiljen iti v pokoj.«* (O7)). Želeli bi si le, da bi delodajalec pravočasno razmišljal o nadomeščanju, da bi bolje skrbeli za starejše delavce in jim nudili ugodnosti, želijo si več mentorstva, krajši delavnik za enako plačilo, več odpravnin in informacije o aktivnostih

(»...verjetno pa bi bile informacije o možnostih vključevanja v različne oblike organiziranih aktivnosti, ki bi jih predstavile organizacije, ki se ukvarjajo s programi za tretje življenjsko obdobje marsikomu prišle prav.« (C7)).

Vloga socialnega dela:

Štirje intervjuvanci so odgovorili, da v podjetju ni socialne delavke (*»V podjetju ni socialne delavke. Kadrovska služba podaja vse potrebne informacije.« (F6)*), trije pa, da s socialnim delom nimajo izkušenj (*»S temi strokami nimam izkušenj.« (E8)*). Po mnenju starejših delavcev je vloga socialne delavke pri pripravi na upokojitev svetovalna (*»...pa tudi svetuje, kdaj se je najugodnejše upokojiti.« (I15)*) in podporna, pomembno je informiranje delavcev (*»Pri socialni delavki dobim potrebne informacije.« (N7)*). Omenjajo tudi pripravo dokumentov, pripravljane zahtevkov za uveljavljanje pravic, pomoč pri predlogih, pomoč pri postopku in prehodu v upokojitev, spremljanje zakonodaje, spretnostne vaje (*»Mislim, da bi moral imeti delavec pred upokojitvijo čim več spretnostnih vaj, tako psihičnih in fizičnih.« (R7)*), pripravo na nove aktivnosti in dejavnosti, en intervjuvanec pa odgovarja, da socialno delo nima vloge pri pripravi na upokojitev.

Vloga sindikata:

Sedem sodelujočih pravi, da sindikat nima vloge pri pripravi na upokojitev (*»Sindikat nima nobene vloge pri upokojitvah.« (P16)*), pet pa da je ne poznajo (*»...ne poznam njihovih aktivnosti.« (J9)*). Šest jih je odgovorilo, da niso člani sindikata (*»Trenutno nisem vpisan v noben sindikat.« (O9)*). Le en sodelujoči je navedel vlogo sindikata, in sicer boj za višje odpravnine.

4.3 MOŽNOSTI DELA

Delna upokojitev:

Sodelujoči v raziskavi ne razmišljajo o delni upokojitvi (*»O tem nisem nikoli razmišljal.« (O10)*) in se zanj ne bodo odločili (*»Delna upokojitev me ne zanima, saj se želim upokojiti v celoti in svojo službo pustiti za seboj, v celoti vstopiti v novo življenjsko obdobje.« (E10)*), nekateri pa še niso odločeni, nekdo je celo omenil, da delne upokojitve ne podpira, en sodelujoči pa je brez mnenja. Možnost je pozitivna (*»Je ena od pozitivnih možnosti, ker omogoča "mehek" prehod v pokoj.« (C10)*), saj predstavlja postopen prehod, prenos znanja in manjšo

obremenitev. Štirje pravijo, da ne poznajo stališča delodajalca glede delne upokojitve (*»Ne poznam stališča delodajalca glede tega vprašanja.«* (J11)), trije so izjavili, da delodajalec možnosti ni naklonjen (*»Delodajalec ni zainteresiran za delno upokojitev.«* (F8)), dva pa, da jo omogoča (*»Delodajalec omogoča delno upokojitev.«* (I18)). Eden izmed sodelujočih pravi, da delodajalec delno upokojitev celo spodbuja, a le na področjih, kjer primanjkuje kadra, intervjuvanec pa v ta kader ne spada. Ali delodajalec nudi možnost delne upokojitve, je odvisno tudi od razmer (*»Naklonjenost delodajalca k delnemu upokojevanju je odvisna od več dejavnikov (pomanjkanje kadra, uvajanja novincev in prenosa znanja, ...).«* (C11)).

Prilagoditve ali spodbude:

Deset sodelujočih pravi, da v podjetju, kjer so zaposleni, nimajo prilagoditev ali spodbud, da delavci ostanejo v podjetju tudi po izpolnitvi pogojev (*»Včasih so starejšim delavcem dali mlad kader, da se je uvedel v delo, s tem pa razbremenili starejše zaposlene. Danes moramo delati enako kot 30 let stari sodelavci.«* (I13)). Štirje pravijo, da teh spodbud/prilagoditev ne pozna (*»Nekateri delavci so se odločili za delo v podjetju tudi po upokojitvi, ne vem v kakšnih pogojih.«* (E11)). Kot spodbude so navedli višje plače in druge ugodnosti. Prilagoditev pa predstavlja možnost dela po pogodbah (*»Za kadre, ki jih na trgu primanjkuje, si podjetje prizadeva, da upokojujencem omogoči nadaljevanje dela po pogodbah.«* (M8)) in možnost delne upokojitve. En intervjuvanec pravi, da so prilagoditve in spodbude v podjetju namenjene le potrebnemu kadru (*»Kolikor vidim, so te vzpodbude le za tista delovna mesta, kjer je pomanjkanje kadrov na trgu, ali pa zaradi zamudnega postopka prihoda nadomestnega kadra.«* (M10)).

Stik po upokojitvi:

Večina sodelujočih v raziskavi pravi, da s podjetjem po svoji upokojitvi ne bo sodelovala (*»S podjetjem po upokojitvi ne želim sodelovati.«* (O13)) in si želijo čim manjšega stika. Nekateri še ne vedo, če bodo s podjetjem sodelovali, morda v primeru težav z nadomestnim kadrom (*»Morda za krajši čas, če bo težava z nadomestnim kadrom.«* (M11)). Pravijo, da bodo stik ohranili s sodelavci (*»Zagotovo pa bom v stiku z določenimi sodelavci, pa naj bo to služben piknik ali zasebno.«* (P24)), torej bo le-ta družabne narave (*»Stik bo ostal ampak ne na delovni ravni temveč družabni.«* (L12)). Nekatera podjetja stik z upokojenimi delavci ohranijo prek internega glasila in letnih srečanj z zaposlenimi.

4.4 PRIPRAVA NA UPOKOJITEV V ZASEBNEM ŽIVLJENJU

Razmišljanje:

Ljudje se upokojitve veselijo (*»Veselim se upokojitve.«* (A10)) in nanjo gledajo pozitivno. Največ jih govori o prostem času, času zase in družino (*»Veselim se, da bom imel več časa zase in za svoje potrebe, želje.«* (M12)), se veselijo obogatitve družinskega življenja, govorijo o razbremenitvi (*»Veselim se psihične razbremenitve.«* (J14)) in o manj stresa (*»Veselim in pričakujem manj stresno življenje, ki si ga nenazadnje moramo urediti sami.«* (L15)) ter o mirnejšem tempu. Veselijo se potovanj. Upokojitev jim predstavlja spremembo (*»Upokojitev je velik preskok.«* (L13)), morda celo šok. Skrbi jih izguba stikov, komunikacije in njihova lastna nekoristnost ter pomanjkanje obveznosti. Zelo pogosto se njihove misli ustavijo na temi zdravja (*»...upam pa, da me zdravje ne izda.«* (O20)) in temi financ. Nekateri skrbi, kako bodo pokrili življenjske stroške (*»Skrbi me finančna situacija, predvsem zmožnost pokrivanja življenjskih stroškov.«* (C18)), oziroma da ne bodo imeli denarja za razvajanje (*»Skrbi pa me, da z ženo ne bova imela dovolj za razvajanje in kakšna potovanja, kar naju zelo veseli.«* (O18)), eni pa imajo na finančni vidik pasiven pogled. Drugi so omenili, da nimajo posebnih skrbi (*»Nimam pretiranih skrbi.«* (D11)), morda o upokojitvi niti še ne razmišljajo, ali pa le občasno podrezajo kolege.

Osebna priprava:

V zasebnem življenju se na upokojitev pripravljajo iz finančnega vidika, tako da varčujejo in investirajo (*»Razmišljam o investicijah, ki jih bo potrebno izvesti do upokojitve.«* (P31)), morda razmišljajo o menjavi stanovanja, se ne zadolžujejo. Nekateri pravijo, da imajo finančni vidik že urejen (*»Ker sem o finančnih vidikih po upokojitvi razmišljal že pred več kot desetletjem, imam to stran rešeno.«* (M17)). Zelo pogosto pa omenjajo tudi skrb za zdravje, ukvarjanje s športom (*»Poskušam se več gibati, saj bi rada to ohranila v pokoju.«* (E17)). Pomembni so tudi hobiji, s katerimi se ukvarjajo že zdaj in se bodo tudi po upokojitvi (*»Pred tremi leti sem se včlanil v balinarski klub, s tem želim tudi nadaljevati v pokoju.«* (G19)). Govorijo pa tudi o pripravi družine na njihovo upokojitev (*»Pripraviti ostale družinske člane na mojo upokojitev.«* (J17)) in o krepitvi družinskih odnosov. Nekateri se na upokojitev še ne pripravljajo, eni pa o njej razmišljajo in jo načrtujejo.

Načrt za upokojitev:

Nekateri sicer pravijo, da so brez načrta (*»Posebnega načrta še nimam. Ko pa se bo upokojitev približala, pa si bom ob obilici želja pripravil prioritete.«* (M15)), eni ga še izdelujejo, nekateri pa imajo za upokojitev že več načrtov (*»Imam več načrtov za obdobje po upokojitvi.«* (A11)) in so nanjo že pripravljeni (*»Na to sem se pripravil in mislim, da ne bom imel nobenih težav.«* (B15)). Načrtujejo aktivno (*»Imam še veliko zagona in veselja in upam, da bom sposoben opraviti še veliko stvari, ko se upokojim.«* (O22)) in družbeno življenje (*»Načrt za upokojitev je aktivno in družabno življenje z družino in prijatelji.«* (C23)), morda se bodo včlanili v razna društva. Svoj čas bodo preživljali z družino (*»Veliko časa si želim preživeti z vnuki.«* (G17)), se ukvarjali s hobiji in potovali. Govorijo pa tudi o delu doma (*»Da si bom uredil sadovnjak in vrt.«* (R12)). Načrtujejo manj obveznosti in se imeti lepo (*»Imeti se lepo vsak dan posebej.«* (I28)).

5 RAZPRAVA

Ljudje se o svoji upokojitvi večinoma informirajo sami. V veliko pomoč jim je Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (ZPIZ), tako njihova spletna stran, kot tudi obvestilo, ki ga od njih prejmejo zaposleni pred upokojitvijo. Na spletni strani zavoda so na voljo informacije glede zavarovanja in prispevkov, uveljavljanja pravic, nakazil in elektronskih storitev. Na portalu Moj e-ZPIZ je na voljo storitev Osebni informativni pokojninski kalkulator (Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, 2019). Za seznanjenost starejših delavcev z njihovo upokojitvijo skrbi kadrovska služba v podjetju, eden od sodelujočih pa je celo omenil pokojninski zavod v podjetju, kjer je zaposlen. Ta isti intervjuvanec je kot vir informacij navedel tudi centralo sindikatov, kar se mi zdi zanimivo, saj so mi pri vprašanju o vlogi sindikata pri pripravi na upokojitev složno odgovorili, da sindikat pri pripravi nima nobene vloge oziroma je sami ne poznajo. Starejši delavci informacije pridobijo tudi skozi pogovore, na primer z bivšimi, že upokojenimi sodelavci. Prav tako pa tudi na internetu, v časopisih, s spremljanjem zakonodaje in družbene razprave.

Za večino delavcev je odločitev o tem, kdaj se bodo upokojili, njihova lastna, svobodna volja in delodajalec od njih ne pričakuje upokojitve ob izpolnitvi pogojev, kljub temu pa se zaposleni po lastni želji odločajo, da se bodo upokojili, ko bodo za to izpolnjeni vsi pogoji. Vsi primeri seveda niso enaki, ponekod tudi delodajalec pričakuje, da se ljudje upokojijo takoj ob izpolnitvi pogojev, nekateri pa pričakovanj delodajalca ne poznajo. Obstajajo pa tudi organizacije, kjer se s starejšimi delavci odkrito pogovarjajo o njihovi upokojitvi, jim predstavijo vse možnosti, delodajalec jim odgovori na njihova vprašanja in prisluhne njihovim željam. Warren (2006, str. 14 – 15) pravi, da se ljudje upokojujejo iz finančnih razlogov, razlogov v zvezi z delom, družinskih razlogov in zdravstvenih razlogov. To se kaže tudi v rezultatih moje raziskave. Pomemben dejavnik, ki vpliva na odločitev o upokojitvi, je zdravje. Tisti, ki imajo težave z zdravjem, komaj čakajo, da se lahko upokojijo, nekateri pa navajajo, da bodo delali tako dolgo, kolikor jim bo zdravje dopuščalo. Vplivajo pa tudi obremenjenost in stres na delovnem mestu ter posledična utrujenost. Odločitev je odvisna tudi od situacije v podjetju, organizacije dela in odnosov med sodelavci in tudi odnosov z nadrejenimi. Starejši delavci navajajo tudi zunanje dejavnike, kot je na primer situacija v državi, nekateri ostanejo dlje na delovnem mestu, ker jih v podjetju potrebujejo, saj ne najdejo primerne nadomestnega kadra ali pa imajo v organizaciji dobre pogoje za podaljšanje. Zaposleni se za podaljšanje odločijo zaradi višje pokojnine oziroma ostanejo dlje na delovnem mestu zaradi višje plače. Kot lahko vidimo, na

odločitev o času upokojitve vpliva več dejavnikov, nekaterim je pomemben faktor družina, na primer da je njihov partner ali partnerica že upokojen in se zato želijo upokojiti tudi sami, ali pa je to povsem njihova lastna želja, saj si želijo uživati življenje v pokoju.

V sklepih svoje raziskave je Ušeničnik (1997, str. 77) zapisala, da sedeminšestdeset odstotkov upokojencev pravi, da so se jim v podjetju ob upokojitvi premalo posvetili. Iz svojih rezultatov pa lahko razberem, da v podjetjih, kjer so zaposleni, starejši delavci nimajo oziroma še nimajo priprave na upokožitev. V podjetjih so za informacije o upokojevanju na voljo v kadroviski službi, morda je na voljo zaposleni, ki nudi pomoč in svetovanje delavcem pred upokožitvijo, včasih se zanima tudi delodajalec in zaposlene vpraša o tem, kdaj se bodo upokojili, kakšne so njihove želje in jim odgovori na vprašanja, ki jih imajo v zvezi s svojo upokožitvijo. En izmed sodelujočih pravi, da priprava v njihovi organizaciji izgleda kot prenos znanja in obveznosti na mlajše zaposlene. Nekaterim pa pripravo predstavlja pogovor s sodelavci. V nekaterih primerih ljudje ob upokožitvi v podjetju nimajo podpore, se za njihove želje ne zanimajo, ne čutijo niti podpore sodelavcev, ponekod pa imajo odlično podporo, jih seznanijo z vsemi možnostmi in pripravijo dokumentacijo. Ker pa smo si med seboj različni in vsak drugače doživlja življenjske prehode kot je upokožitev, nekateri potrebujejo več podpore, nekateri pa je sploh ne.

Delavci pred upokožitvijo nimajo posebnih želja glede priprave na upokožitev v podjetju. Želje, ki jih posamezniki omenjajo pa so: pravočasno razmišljanje o nadomeščanju, informacije o aktivnostih, skrb za starejše delavce in ugodnosti zanje, več mentorstva, krajši delavnik za enako plačilo in več odpravnin. Večina zaposlenih v kadroviskih službah bi si želela individualne organizirane priprave, nekateri skupinske, manjšina pa individualne s partnerjem. Upokojenci se prav tako najpogosteje odločijo za individualen način priprave, sledi individualna s partnerjem, najmanj pa bi se jih odločilo za skupinsko pripravo. Po mnenju kadroviskih služb naj bi program priprave vseboval teme kot so smisel življenja v starosti, prosti čas, zdravje, zakonska oziroma družinska priprava na življenje po upokožitvi, socialno in zdravstveno zavarovanje, davčna in pravna vprašanja, najmanj pomemben del priprave pa se jim zdi finančno svetovanje. Upokojencem pa se najpomembnejša tema, ki bi jo morala vsebovati priprava, zdi prosti čas, sledijo zdravje, družinsko življenje, socialno in zdravstveno zavarovanje, davčna in pravna vprašanja, prav tako pa se jim zdi najmanj pomembno finančno svetovanje (Ušeničnik, 1997, str. 62 – 63, 69-70).

Socialna delavka zaposlena v delovni organizaciji naj bi bila delavcem na voljo za pogovor, pomoč, nasvet in oporo pri zaključevanju kariere in upokožitvi (Balažic, Holsedl in Milekšić, 2014, str. 115). Intervjuvanci so odgovarjali, da s socialnim delom nimajo izkušenj, da socialno

delo pri pripravi na upokojitev nima vloge in da v njihovem podjetju ni socialne delavke, kar se mi zdi zanimivo, saj sem vprašalnik poslala organizacijam, ki so mi predhodno povedale, da imajo zaposleno socialno delavko. Na to me je opozorila tudi asistentka na fakulteti, da morda delavci ne bodo niti vedeli, da je pri njih zaposlena socialna delavka, saj jih zaposlujejo na drugačnih delovnih mestih, na primer v kadrovski službi. Delavci vidijo vlogo socialnega dela pri pripravi na upokojitev predvsem v informiranju, podpori in svetovanju. Navajajo pa tudi pripravo na nove aktivnosti, dejavnosti in pomoč pri predlogih, pripravo dokumentov in zahtevkov za uveljavljanje pravic, pomoč pri postopku in prehodu v upokojitev, spremljanje zakonodaje in spretnostne vaje.

Sindikata naj bi bil pomemben faktor pri izobraževanju, usposabljanju in informiranju delavcev (Matoz, Kšela in Begić, 2017, str. 13 – 17). Starejši delavci pa pravijo, da sindikat nima vloge pri pripravi na upokojitev, nekateri te vloge ne poznajo, saj niso člani sindikata. Le en sodelujoči je navedel vlogo sindikata, in sicer boj za višje odpravnine.

Delna upokojitev omogoča postopen prehod iz aktivnega načina življenja v upokojitev, delodajalci pa tako lahko zadržijo izkušene starejše delavce na delovnem mestu (Bečan idr., 2019, str. 1075 – 1077). Sodelujoči v raziskavi so odgovorili, da o delni upokojitvi ne razmišljajo, o njej nimajo mnenja, o možnosti še niso odločeni, na odločitev vplivajo razmere v podjetju, nekateri pa zagotovo vedo, da se zanjo ne bodo odločili, ali je celo ne podpirajo. Nekateri pa jo vidijo kot pozitivno možnost, saj omogoča postopen prehod iz trga dela v upokojitev in pomeni prenos znanja na mlajše zaposlene in manjšo obremenitev za starejše. Delavci ne poznajo stališča delodajalca glede delne upokojitve, nekateri pa zagotovo vedo, da možnosti delodajalec ni naklonjen. V nekaterih podjetjih delodajalec omogoča delno upokojitev ali jo celo spodbuja na delovnih mestih, kjer primanjkuje primerne kadra, a žal ne spadajo vsi delavci v to skupino, čeprav bi se morda želeli delno upokojiti.

V podjetjih ni prilagoditev ali spodbud, da bi delavci ostali tudi po izpolnitvi pogojev za upokojitev, oziroma jih zaposleni ne poznajo. Ponekod imajo višje plače in druge ugodnosti. Tu je seveda tudi prej omenjena delna upokojitev ali pa delo po pogodbah – pogodba o začasnem ali občasnem delu. Ni pa nujno, da so te prilagoditve ali spodbude na voljo vsem delavcem, morda jih delodajalec nudi le za potreben kader.

Velika večina starejših delavcev po svoji upokojitvi s podjetjem ne bo sodelovala oziroma si želi čim manjši stik. Nekateri še ne vedo, ali bodo po upokojitvi delali v podjetju in so pripravljeni pomagati, če bodo imeli v organizaciji težave z nadomestnim kadrom. Za druge bo

stik le družaben, ohranili bodo vezi s sodelavci, morda se bodo udeležili letnih srečanj z zaposlenimi. Določena podjetja izdajajo tudi interno glasilo in na tak način ohranijo stik s svojimi bivšimi zaposlenimi. Ušeničnik (1997, str. 58) je v svoji raziskavi ugotovila, da podjetja organizirajo upokojska srečanja, upokojenim delavcem pošiljajo voščilnice ob praznikih in jubilejih, jim nudijo ugodnosti, ki jih imajo tudi zaposleni, na primer cenejša letovanja, darilne bone, popuste, nekatere organizacije za upokojene delavce organizirajo tudi izlete.

Ljudje se svoje upokojitve veselijo, nanjo gledajo pozitivno. Veselijo se prostega časa, časa zase in za družino ter obogatitve družinskega življenja z vnuki. Da se zaposleni svoje upokojitve veselijo je pokazala tudi raziskava Strmčnik in Prašnikar (2004, str. 46 - 47), v njunem primeru predvsem zaradi več časa, ki ga lahko preživijo z družino (še posebej to velja za ženski spol). Veselijo pa se tudi časa, ki ga bodo namenili ukvarjanju s svojimi hobiji. Upokojitev zanje predstavlja manj stresno obdobje, razbremenitev in nasploh mirnejši tempo življenja, morda tudi s potovanjem po svetu. Vidijo jo kot spremembo, nekateri celo kot šok. Nekateri se svoje upokojitve ne veselijo, ker radi opravljajo svoje delo (Strmčnik in Prašnikar, 2004, str. 47 - 51). Takšnih primerov v moji raziskavi ni bilo, se mi pa zdi povsem logično, saj smo si med seboj različni in na naše (ne)zadovoljstvo z delom vpliva zelo veliko dejavnikov. V svoji raziskavi sta ugotovili tudi, da večina ljudi ob upokojitvi ne občuti negativnih sprememb in stresa. Skrbi jih izguba stikov in komunikacije ter občutek nekoristnosti in pomanjkanje obveznosti. Veliko ljudi izraža tudi skrb za njihovo zdravje v starosti in skrb, kako bodo pokrili življenjske stroške. Nekateri na finančno situacijo gledajo pasivno, nekatere pa skrbi, da ne bodo imeli denarja za kaj več kot le osnovne potrebe, torej za razvajanje. Strmčnik in Prašnikar (2004, str. 55) sta sicer prišli do rezultatov, da je upokojence malo strah premajhnega vira dohodka, najbolj pa jih skrbi izguba partnerja in nepokretnost. Vsi pa glede upokojitve nimajo skrbi, morda o njej niti še ne razmišljajo ali pa le občasno podrezajo kolege glede bližajočega se pokoja.

Starejši delavci za življenje po svoji upokojitvi varčujejo, se ne zadolžujejo in investirajo, nekateri imajo finančni vidik že urejen. Morda razmišljajo celo o menjavi stanovanja. Da si želijo finančne neodvisnosti in zanjo varčujejo je ugotovila tudi Pezdirc (2006, str. 64). Pripravljajo pa se tudi tako, da skrbijo za svoje zdravje in se ukvarjajo s športom ter svoje delo prilagajajo glede na svojo moč in sposobnost. Ukvarjajo se s hobiji, s katerimi bodo nadaljevali tudi v pokoju, z njimi pa ohranjajo tudi svoje spretnosti. Ne zanima pa jih učenje novih dejavnosti in vzpostavljanje novih stikov. Na svojo upokojitev pripravljajo svojo družino in krepijo družinske odnose. Nekateri se na upokojitev še ne pripravljajo oziroma svojo pripravo

prelagajo na čas, ko se bo ta prehod dejansko zgodil, saj ne pričakujejo velikih sprememb, drugi pa o svojem pokoju razmišljajo in ga načrtujejo.

Ušeničnik (1997, str. 77) je v svoji raziskavi ugotovila, da je šestdeset odstotkov upokojencev načrtovalo svoje življenje po upokojitvi, to lahko razberem tudi iz svoje analize podatkov, saj so le trije intervjuvanci od sedemnajstih odgovorili, da so brez načrta za upokojitev. Nekateri načrt za upokojitev še izdelujejo, drugi pa imajo že več načrtov in so na svoj pokoj pripravljeni. Načrtujejo aktivno in družbeno življenje, ukvarjali se bodo s hobiji, se morda včlanili v kakšno društvo. Več časa bodo preživeli z družino in tudi na potovanjih. Ker bodo imeli manj obveznosti, nekateri načrtujejo delo doma, predvsem pa se želijo imeti lepo. Strmčnik in Prašnikar (2004, str. 47 – 48) sta ugotovili, da po upokojitvi nekateri začnejo z aktivnostmi, ki jih dotlej niso imeli. To so honorarno delo, varstvo otrok, univerza za tretje življenjsko obdobje in internet. Več časa pa namenijo tudi potovanjem in izletom, branju, druženju s prijatelji, reševanju križank in kulturnemu udejstvovanju.

6 POVZETEK UGOTOVITEV IN PREDLOGI

- Starejši delavci, vključeni v raziskavo, pravijo, da so dobro seznanjeni s svojimi možnostmi za upokožitev.
- Najpomembnejši vir informacij o možnostih upokožitve je Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, in sicer njihovo obvestilo, ki ga pošljejo delavcem pred upokožitvijo, in njihova spletna stran.
- Informacije o svoji upokožitvi starejši delavci dobijo tudi v kadrovske službi podjetja, kjer so zaposleni.
- Odločitev, kdaj se bodo upokožili, je osebna odločitev delavcev.
- Na odločitev o času upokožitve vpliva višina pokojnine, zdravje in odnosi s sodelavci.
- V organizacijah, v katerih so zaposleni starejši delavci, vključeni v raziskavo, (še) ni organizirane priprave na upokožitev, prav tako pa delavci pred upokožitvijo v podjetju ne čutijo podpore, razen v pogovorih s sodelavci.
- V organizacijah nimajo zaposlene socialne delavke in delavci nimajo izkušenj s socialnim delom.
- Starejši delavci, vključeni v raziskavo, menijo, da sindikat nima vloge pri pripravi na upokožitev, oziroma je sami ne poznajo, ker niso člani sindikata.
- Delavci, vključeni v raziskavo, o delni upokožitvi ne razmišljajo in se za to možnost ne bodo odločili.
- Večina delavcev, vključenih v raziskavo, ne pozna stališča delodajalca glede delne upokožitve, tisti, ki ga, pa pravijo, da možnosti delne upokožitve delodajalec ni naklonjen.
- V podjetjih nimajo spodbud in prilagoditev, da bi delavci ostali v podjetju tudi po izpolnitvi pogojev za upokožitev, oziroma delavci teh spodbud in prilagoditev ne poznajo.
- Delavci, vključeni v raziskavo, po upokožitvi s podjetjem ne bodo imeli stika, oziroma bodo imeli stik le s sodelavci.
- Starejši delavci, vključeni v raziskavo, se veselijo svoje upokožitve, še posebej zaradi več prostega časa, časa zase in družino ter zaradi zmanjšanja stresa, najbolj pa jih skrbi zdravje.
- Ljudje se pripravljajo na svojo upokožitev tako, da varčujejo denar in skrbijo za svoje zdravje.

- Starejši delavci po upokojitvi načrtujejo aktivno in družbeno življenje, v katerem se bodo ukvarjali s hobiji in delali doma.

Glede na ugotovitve sem oblikovala nekaj predlogov:

- V podjetjih bi bilo smiselno organizirati pripravo na upokojitev, udeležba pa naj bo prostovoljna. V tej zvezi bi bilo smiselno zaposliti tudi socialnega delavca ali socialno delavko, ki bi delavcem pred upokojitvijo bila v podporo, bi jim svetovala in jih informirala.
- Sindikati bi morali posvečati temi priprave na upokojitev več pozornosti.
- Okrepiti bi bilo treba ozaveščenje – tako med delodajalci kot delavci – o možnostih delne upokojitve, pa tudi o možnih prilagoditvah delovnega okolja za starejše delavce in o spodbudah za delavce, ki bi želeli nadaljevati z delom tudi po izpolnitvi pogojev za upokojitev.

Raziskava, ki sem jo izvedla, ima določene pomanjkljivosti, zlasti bi lahko zajela bolj raznolik vzorec (v moji raziskavi so žal na koncu sodelovali le pisarniški uslužbenci, večina na vodstvenih položajih, sodelovali pa so tudi le tisti, ki so želeli, in ne vsi, ki jim je bil vprašalnik poslan; zanimivo bi bilo vključiti različne poklice, različne panoge in dejavnosti, tako zasebni kot javni sektor itd.), izvedla bi lahko bolj poglobljene intervjuje (v živo bi bilo to lažje) in v raziskavo vključila tako starejše delavce pred upokojitvijo in tudi tiste ljudi, ki so se pred kratkim upokojili, saj bi tako lahko dobila vpogled tudi v stališča po tem, ko se ljudje upokojijo. Prav tako bi bilo zelo zanimivo izvesti raziskavo tudi med delodajalci in primerjati stališča delodajalcev in delavcev. Še posebej bi bilo zanimivo v raziskavo vključiti socialne delavke in delavce, ki so zaposleni v podjetjih in kjer imajo organizirano pripravo na upokojitev. Prav tako bi bilo smiselno izvesti raziskavo med sindikati in analizirati njihova stališča glede starejših delavcev in priprave na upokojitev ter kaj lahko sindikat naredi na tem področju.

7 UPORABLJENA LITERATURA

- Balažic, D., Čufer, U., Holsedl, A., & Milekšić, A. (2014). Ali obstajajo dobre prakse na področju predupokojitvenih programov? V Boštjančič, E., & Delić, L. (ur.), *Zaključevanje kariere – od teorije k praksi* (str. 103-117). Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.
- Bečan, I., Belopavlovič, N., Korpič-Horvat, E., Kresal, B., Kresal Šoltes, K., Mežnar, Š., Robnik, I., Senčur Peček, D., & Šetinc Tekavc, M. (2019). *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1): s komentarjem*. Ljubljana: Lexpera, GV založba.
- Hojnik-Zupanc, I. (1997). Priprava na upokojitev in starost. V Hojnik-Zupanc, I. (ur.), *Dodajmo življenje letom* (str. 3-12). Ljubljana: Gerontološko društvo Slovenije.
- Hojnik-Zupanc, I. (1999). *Samostojnost starega človeka v družbeno-prostorskem kontekstu*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Inštitut Antona Trstenjaka. (2010). *Slovar*. Pridobljeno 17. 6. 2022 s <http://www.inst-antonatrstenjaka.si/gerontologija/slovar/>
- Ivanuša Bezjak, M. (2016). Predupokojitveni programi za zaposlene v sodelovanju z delodajalci kot aktivna priprava na upokojitev posameznika. 4. Mednarodna znanstvena konferenca *Za človeka gre: družba in znanost v celostni skrbi za človeka*. Maribor: Alma mater Europea: 64 – 71. Pridobljeno 19. 5. 2021 s https://almamater.si/upload/userfiles/files/zborniki%20konf%202016/Konferenca_zbornik_SG_WEB.pdf
- Kodila, A. (2014). *Priprava na upokojitev in na življenje po njej* (Diplomsko delo). Pridobljeno 28. 2. 2022 s <https://egradiva.fsd.uni-lj.si/search/extshow/1270>
- Kovačić, S., Zega, H., & Žagar Rupar, M. (2017). Močne in šibke točke starejših zaposlenih. V E. Boštjančič, & M. Žagar Rupar (ur.), *Ranljive skupine na trgu dela: psihološki pogled na izzive in priložnosti* (str. 103 – 122). Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.
- Macuh, B. (2017). *Življenjski slog starostnikov v domovih za starejše: znanstvena monografija*. Maribor: Kulturni center.

- Malus, K. (2016). *Vloga socialnega dela pri oblikovanju starejšim delavcem prijaznega delovnega okolja* (Magistrsko delo). Pridobljeno 28. 2. 2022 s <https://egradiva.fsd.uni-lj.si/search/show/1844>
- Matoz, M., Kšela, T., & Begić, M. (ur.) (2017). Dejavnosti sindikata. *Delavska enotnost*, 76(3), 13-17.
- McFadden, P., Moriarty, J., Schröder, H., Gillen, P., Manthorpe, G., & Mallett, J. (2020). Growing Older in Social Work: Perspective on Systems of Support to Extend Working Lives—Findings from a UK Survey. *British Journal of Social Work*, 50(2). Pridobljeno 27. 5. 2022 s <https://academic.oup.com/bjsw/article/50/2/405/5697071?searchresult=1>
- Mesec, B., Rape, T. (ur.), Rihter, L. (ur.) (2009). *Načrtovanje raziskave: študijsko gradivo za interno uporabo, Metodologija raziskovanja v socialnem delu 1*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo.
- Naegele, G., & Walker, A. (2006). *A guide to good practice in age management*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Novak, N. (2008). *Sindikalna svoboda v Republiki Sloveniji* (Diplomsko delo). Pridobljeno z Repozitorij Univerze v Ljubljani.
- Pajnkihar, T. (2009). *Staranje delovne sile – izzivi in rešitve z vidika delodajalcev v šestih državah srednje in vzhodne Evrope*. Pridobljeno 31. 3. 2022 s https://www.irdo.si/skupni-cd/cdji/cd-irido-2009/images/referati/3-1-3_pajnkihar.pdf
- Pezdirc, K. (2006). *Priprava srednje generacije na lastno starost* (Diplomsko delo). Fakulteta za socialno delo, Ljubljana.
- Požarnik, H. (1981). *Umetnost staranja: leta, predsodki in dejstva*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Ramovš, J. (2010). *Slovar: Življenjska obdobja*. Pridobljeno 16. 5. 2021 s <http://www.inst-antonatrstenjaka.si/gerontologija/slovar/1432.html>
- Rapoša-Tajnšek, P. (1997). *Socialno delo v delovnih organizacijah*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.

- Rapoša-Tajnšek, P. (1998). Perspektive socialnega dela v delovnem okolju. *Socialno delo*, 37(3-5). Pridobljeno 27. 5. 2022 s <http://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-DUEK5TLR/aaffa67a-f5cb-4f3f-8528-54ef4dcb0f22/PDF>
- Razpotnik, B. (2021). *Bolje izobraženi kot pred desetimi leti*. Pridobljeno 4. 4. 2022 s <https://www.stat.si/StatWeb/news/Index/10011>
- Rožman, M. (2018). *Model upravljanja starejših zaposlenih in njegov vpliv na delovno zavzetost starejših zaposlenih* (Doktorska disertacija). Pridobljeno s 28. 2. 2022 s <https://dk.um.si/Dokument.php?id=131723>
- Sargeant, M. (2006). *Age discrimination in employment*. Aldershot; Burlington: Gower: Ashgate, cop.
- Statistični urad Republike Slovenije. (b. d.). Pridobljeno 1. 4. 2022 s <https://www.stat.si/StatWeb/Field/Index/17/104>
- Strmčnik, M., & Prašnikar, T. (2004). *Prehod iz delovnega obdobja v obdobje upokojitve in pogled upokojenca na življenje* (Diplomsko delo). Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Strupi, A. (2020). *Razumevanje staranja iz perspektive srednje generacije* (Diplomsko delo). Pridobljeno z Repozitorij Univerze v Ljubljani.
- Šter, D. (2021). *V letu 2020 je umrlo 24.016 prebivalcev Slovenije*. Pridobljeno 1. 4. 2022 s <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/9633>
- Tornstam, L. (2017). *Gerotranscendence – razvojna teorija o dobrem staranju*. Ljubljana: OPRO, zavod za aplikativne študije.
- Ušeničnik, M. (1997). *Priprava na upokožitev* (Diplomsko delo). Visoka šola za socialno delo v Ljubljani, Ljubljana.
- Vaitkeviciute, A. (2017). Prohibition of Age Discrimination in the Labour Market – Case Study of Finland in the Context of European Union. *Delavci in delodajalci*, 17(1). Pridobljeno 28. 2. 2022 s http://delavciindelodajalci.com/P/PDF/Revija_1-2017_letnik_XVII.pdf
- Van Dalen, H. P., Henkens, K., & Schippers, J. (2009). Dealing with older workers in Europe: a comparative survey of employers' attitudes and actions. *Journal of European Social Policy*, 19(1). Pridobljeno 10. 5. 2022 s <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0958928708098523>

Vries, Sjef de, & Bouwkamp, R. (2002). *Psihosocialna družinska terapija*. Logatec: Firis.

Warren, D. (2006). *Aspects of Retirement for Older Women*. Australian Government: Office for Women

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) (2013). Ur. l. RS 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPĐVE, 119/21 – ZČmIS-A in 202/21 – odl. US in 15/22.

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2) (2012). Ur. l. RS 48/22.

Zakon o socialnem varstvu (ZSV) (1992). Ur. l. RS 3/07 – uradno prečiščeno besedilo, 23/07 – popr., 41/07 – popr., 61/10 – ZSVarPre, 62/10 – ZUPJS, 57/12, 39/16, 52/16 – ZPPreb-1, 15/17 – DZ, 29/17, 54/17, 21/18 – ZNOrg, 31/18 – ZOA-A, 28/19, 189/20 – ZFRO in 196/21 – ZDOsk

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) (2011). Ur. l. RS 43/11.

Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije. (2019). pridobljeno 15. 6. 2022 s <https://www.zpiz.si/cms/?ids=home2019>

8 PRILOGE

8.1 SMERNICE ZA INTERVJU

1. Opišite svoje delovno mesto (velikost organizacije, vaš položaj v organizaciji, zadovoljstvo z delom, odnosi s sodelavci in nadrejenimi ipd.).
2. Kako ste seznanjeni z vašimi možnostmi za upokožitev (od kod ste dobili informacije)?
3. Ali je odločitev, kdaj se boste upokožili, vaša svobodna odločitev, ali se od vas pričakuje, da se boste upokožili, takoj ko boste izpolnili pogoje? Kaj vpliva na vašo odločitev, kdaj se boste upokožili?
4. Kako izgleda priprava na upokožitev v organizaciji, kjer ste zaposleni (podpora delodajalca in sodelavcev)? Kakšna bi si želeli, da bi bila?
5. Kakšna je vloga socialne delavke ali socialnega delavca pri prehodu na upokožitev? (V primeru, da v podjetju ni socialne delavke/-ca, opišite vlogo psihologinje/-a, sociologinje/-a ali podobnega profila in prosim to tudi jasno navedite, da gre za drugačno strokovno izobrazbo.)
6. Kakšna je vloga sindikata (če je v vašem podjetju) pri pripravi na upokožitev?
7. Kaj menite o delni upokožitvi (ali jo vaš delodajalec omogoča, jo spodbuja ali zavira), ste razmišljali, da bi se delno upokožili?
8. Ali imajo v podjetju kakšne spodbude in/ali prilagoditve, da delavci ostanejo v podjetju, tudi po izpolnitvi pogojev za upokožitev?
9. Kakšen bo vaš stik s podjetjem po upokožitvi (boste s podjetjem še sodelovali, v podjetju še delali in če, kako)?
10. Kako razmišljate o upokožitvi (česa se veselite, kaj vas skrbi)?
11. Kako se na upokožitev pripravljate v svojem zasebnem življenju (finančni vidik, skrb za zdravje, družinsko življenje, dejavnosti/hobiji in podobno)? Kakšen je vaš načrt za upokožitev?
12. Vaš spol:
13. Vaša starost:
14. Vaša izobrazba:
15. Koliko delovne dobe imate:

8.2 ANALIZA PODATKOV – ODPRTO KODIRANJE

INTERVJU A: ženska, stara 59 let, srednje izobrazbe, 40 let delovne dobe, zaposlena v majhnem podjetju, vodja finančno-računovodske službe, raznoliko delo, odnosi na zadovoljivi ravni

Št. izjave	IZJAVA	POJEM	KATEGORIJA	NADPOMENKA
A1	spletne strani ZPIZ	Spletna stran ZPIZ	Informiranost	Informiranost in odločitev o upokojitvi
A2	odločitev o upokojitvi je osebna	Osebna odločitev	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi
A3	ne pričakuje se, da se upokojim, takoj po izpolnjenih pogojih	Ni pričakovanja	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi
A4	priprav na upokojitev v bistvu še ni	Priprave še ni	Priprava v podjetju	Priprava na upokojitev v podjetju
A5	pomoč pri pripravi na nove aktivnosti, dejavnosti	priprava na nove aktivnosti, dejavnosti	Vloga socialnega dela	Priprava na upokojitev v podjetju
A6	ne vem	Ne pozna	Vloga sindikata	Priprava na upokojitev v podjetju
A7	ne razmišljam o delni upokojitvi	ne razmišlja	Delna upokojitev	Možnosti dela
A8	Ne	Jih ni	Prilagoditve ali spodbude	Možnosti dela
A9	s podjetjem ne bom več sodelovala	Ne	Stik po upokojitvi	Možnosti dela
A10	veselim se upokojitve	se veseli	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
A11	imam več načrtov za obdobje po upokojitvi	več načrtov	Načrt za upokojitev	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju

INTERVJU B: moški, star 63 let, po izobrazbi socialni delavec, 39 let in 7 mesecev delovne dobe, vodja storitev in namestnik direktorice

Št. izjave	IZJAVA	POJEM	KATEGORIJA	NADPOMENKA
B1	seznanjen sem dobro	Dobro	Informiranost	Informiranost in odločitev o upokojitvi

B2	informacije od ZPIZ	ZPIZ	Informiranost	Informiranost in odločitev o upokojitvi
B3	je moja odločitev	Osebna odločitev	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi
B4	na mojo odločitev vpliva obremenjenost in stres	obremenjenost in stres	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi
B5	ni priprave	ni priprave	Priprava v podjetju	Priprava na upokojitev v podjetju
B6	da bi pravočasno razmišljali o nadomeščanju	pravočasno razmišljanje o nadomeščanju	Želja o pripravi v podjetju	Priprava na upokojitev v podjetju
B7	za enkrat se še nihče ne ukvarja z mojo upokojitvijo	Priprave še ni	Priprava v podjetju	Priprava na upokojitev v podjetju
B8	je ni	Ni vloge	Vloga sindikata	Priprava na upokojitev v podjetju
B9	o takšnih možnostih (še) nismo govorili	Ne pozna stališča	Delna upokojitev	Možnosti dela
B10	Ne	Jih ni	Prilagoditve ali spodbude	Možnosti dela
B11	ne planiram nobenih sodelovanj po upokojitvi	Ne	Stik po upokojitvi	Možnosti dela
B12	razbremenitev odgovornosti	Razbremenitev	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
B13	več časa zase in družino	Čas zase in družino	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
B14	posebnih skrbi nimam	nima posebnih skrbi	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
B15	na to sem se pripravil in mislim, da ne bom imel nobenih težav	Pripravljen	Načrt za upokojitev	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju

INTERVJU C: ženska, stara 58 let, VI. stopnja izobrazbe, 36 let delovne dobe, socialna delavka v srednje velikem podjetju, njeno področje dela je zaposlitvena in poklicna rehabilitacija, področje kadrov, socialno varstvenih storitev (bolniški stalež, invalidski postopki, uveljavljanje pravic iz naslova invalidnosti)

Št. izjave	IZJAVA	POJEM	KATEGORIJA	NADPOMENKA
C1	informativni izračun na ZPIZ	ZPIZ obvestilo	Informiranost	Informiranost in odločitev o upokojitvi
C2	zaenkrat svobodna odločitev	osebna odločitev	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi
C3	trenutno še nimam informacij ali delodajalec pričakuje mojo upokojitev ob izpolnitvi pogojev	Ne pozna pričakovanja	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi
C4	odločitev je odvisna od situacije v podjetju in višine pokojnine	Situacija v podjetju in višina pokojnine	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi
C5	običajno gre za neformalne pogovore sodelavcev o načrtih, ciljih v pokoju	Pogovor s sodelavci	Priprava v podjetju	Priprava na upokojitev v podjetju
C6	posebnih priprav na upokojitev nimamo	Ni priprave	Priprava v podjetju	Priprava na upokojitev v podjetju
C7	verjetno pa bi bile informacije o možnostih vključevanja v različne oblike organiziranih aktivnosti, ki bi jih predstavile organizacije, ki se ukvarjajo s programi za tretje življenjsko obdobje marsikomu prišle prav	Informacije o aktivnostih	Želja o pripravi v podjetju	Priprava na upokojitev v podjetju
C8	socialni delavec nima posebne vloge	Ni vloge	Vloga socialnega dela	Priprava na upokojitev v podjetju

C9	nima posebne vloge	Ni vloge	Vloga sindikata	Priprava na upokojitev v podjetju
C10	je ena od pozitivnih možnosti, ker omogoča \ "mehek\" prehod v pokoj	Pozitivna možnost	Delna upokojitev	Možnosti dela
C11	naklonjenost delodajalca k delnemu upokojevanju je odvisna od več dejavnikov (pomanjkanje kadra, uvajanja novincev in prenosa znanja, ...)	Odvisno od razmer	Delna upokojitev	Možnosti dela
C12	ne vem, odvisno od razmer (usmeritev delodajalca, skupne višine prihodkov, zdravja, ...)	Odvisno od razmer	Delna upokojitev	Možnosti dela
C13	Nimamo	Jih ni	Prilagoditve ali spodbude	Možnosti dela
C14	ne vem, verjetno ne	Ne	Stik po upokojitvi	Možnosti dela
C15	Pozitivno	Pozitivno	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
C16	imam kar nekaj ciljev in načrtov za aktivnosti	Več načrtov	Načrt za upokojitev	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
C17	veselim se več prostega časa in lažjega usklajevanja aktivnosti	Prosti čas	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
C18	skrbi me finančna situacija, predvsem zmožnost pokrivanja življenjskih stroškov	Finančna situacija, pokrivanje življenjskih stroškov	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
C19	z rentnim varčevanjem	Varčevanje	Osebna priprava	Priprava na upokojitev v

				zasebnem življenju
C20	skrbim za zdravje	Skrb za zdravje	Osebna priprava	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
C21	se ukvarjam s športom	Šport	Osebna priprava	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
C22	razmišljam in načrtujem o svoji prihodnosti kot upokojenka	Razmišljanje in načrtovanje	Osebna priprava	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
C23	načrt za upokojitev je aktivno in družabno življenje z družino in prijatelji	Aktivno in družbeno življenje	Načrt za upokojitev	Priprava na upokojitev zasebnem življenju

INTERVJU D: moški, star 59 let, po izobrazbi inženir strojništva, 38 let delovne dobe, tehnolog, vodja skupine, zadovoljen z delom, dobri odnosi

Št. izjave	IZJAVA	POJEM	KATEGORIJA	NADPOMENKA
D1	Dobro	Dobro	Informiranost	Informiranost in odločitev o upokojitvi
D2	ZPIZ	ZPIZ	Informiranost	Informiranost in odločitev o upokojitvi
D3	Moja svobodna odločitev	Osebna odločitev	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi
D4	Lahko bi nadaljeval delo, ampak ne bom, ker imam željo po upokojitvi.	Želja po upokojitvi	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi
D5	Prenos znanja na mlajše in prevzem delovnih obveznosti mlajših zaposlenih	Prenos znanja in obveznosti na mlajše	Priprava v podjetju	Priprava na upokojitev v podjetju
D6	Pomoč pri predlogih	Pomoč pri predlogih	Vloga socialnega dela	Priprava na upokojitev v podjetju
D7	Nimam mnenja	Brez mnenja	Delna upokojitev	Možnosti dela
D8	Ne.	Ne	Delna upokojitev	Možnosti dela

D9	Da, višje plače.	Višje plače	Prilagoditve ali spodbude	Možnosti dela
D10	Upam, da čim manjši.	Čim manjši	Stik po upokojitvi	Možnosti dela
D11	Nimam pretiranih skrbi	Nima posebnih skrbi	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
D12	Se veselim svojega časa	Čas zase	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
D13	Finančno varčujem	Varčevanje	Osebna priprava	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
D14	Hobije imam splanirane oz. jih že izvajam	Hobiji	Osebna priprava/načrt za upokojitev	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
D15	Potovanja	Potovanja	Načrt za upokojitev	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
D16	Več časa z družino	Čas z družino	Načrt za upokojitev	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju

INTERVJU E: ženska, stara 58 let, ima končano srednjo šolo in 38 let delovne dobe, velika organizacija, podružnice po vsej državi, opravlja administrativna dela, je delavka v stroškovnem računovodstvu, z delom je zadovoljna, v zadnjih letih se je obremenjenost njenega delovnega mesta znižala, saj se je podjetje računalniško in programsko moderniziralo, s sodelavci se dobro razume, dobro sodelujejo, enako z nadrejenimi

Št. izjave	IZJAVA	POJEM	KATEGORIJA	NADPOMENKA
E1	informacije sem prvotno pridobila od nekdanjih sodelavcev, ki so se že upokojili	Upokojeni sodelavci	Informiranost	Informiranost in odločitev o upokojitvi
E2	druge potrebne informacije pa sem poiskala na internetu	Internet	Informiranost	Informiranost in odločitev o upokojitvi
E3	v kadrovski službi v podjetju	Kadrovska služba	Informiranost	Informiranost in odločitev o upokojitvi

E4	eno z drugim, želim se upokojiti takoj, ko bom za to izpolnjevala vse pogoje	Želja po upokojitvi/ob izpolnitvi pogojev	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi
E5	na to odločitev vpliva predvsem dejstvo, da imam za sabo že dovolj delovne dobe in želim življenje uživati v pokoju, ne preživeti vsega življenja na delovnem mestu	Želja po uživanju življenja	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi
E6	delodajalec mi nudi vse odgovore, katere mu zastavim glede teme upokojitve	Odgovori delodajalca	Priprava v podjetju	Priprava na upokojitev v podjetju
E7	o tem se veliko pogovarjam tudi s sodelavci in dajemo podporo drug drugemu	Pogovor s sodelavci	Priprava v podjetju	Priprava na upokojitev v podjetju
E8	s temi strokami nimam izkušenj	Nima izkušenj	Vloga socialnega dela	Priprava na upokojitev v podjetju
E9	Nima vloge	Ni vloge	Vloga sindikata	Priprava na upokojitev v podjetju
E10	delna upokojitev me ne zanima, saj se želim upokojiti v celoti in svojo službo pustiti za seboj, v celoti vstopiti v novo življenjsko obdobje	Ne	Delna upokojitev	Možnosti dela
E11	nekateri delavci so se odločili za delo v podjetju tudi po upokojitvi, ne vem v kakšnih pogojih	Ne pozna	Prilagoditve ali spodbude	Možnosti dela
E12	edini stik bo preko sodelavcev, ko	Sodelavci	Stik po upokojitvi	Možnosti dela

	bomo na čase poklepetali			
E13	se je veselim	Se veseli	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
E14	vendar me je hkrati tudi strah te velike spremembe	Sprememba	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
E15	se bojim, da bo prevelik šok zame, ker sem navajena na nek ritem, ki potem ne bo več potreben	Šok	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
E16	najti si bom morala tudi nove hobije, da si zapolnim čas	Hobiji	Načrt za upokojitev	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
E17	poskušam se več gibati saj bi rada to ohranila v pokoju	Šport	Osebna priprava	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
E18	iščem tudi nove hobije, ki bi me veselili in mi krajšali čas	Hobiji	Osebna priprava	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
E19	vkjučila se bom v lokalna društva	Društva	Načrt za upokojitev	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju

INTERVJU F: ženska, stara 55 let, visoka izobrazba, 35 let delovne dobe, njeno delovno mesto je samostojni strokovni sodelavec, sistematizirano je v področju sekretariata, ki je zadolžen za opravljanje nalog s področja ekonomike in kadrovanja, v veliki organizaciji, z delom, kot tudi z odnosi v organizaciji je zadovoljna, zaradi zelo dobrega sodelovanja na delovnem področju, kot tudi zaradi dobre organizacijske klime, nadrejeni podajajo potrebna navodila in nudijo pomoč v kolikor nastane problem

Št. izjave	IZJAVA	POJEM	KATEGORIJA	NADPOMENKA
F1	dobro.	Dobro	Informiranost	Informiranost in odločitev o upokojitvi
F2	Informacije pridobivam sama.	Sama	Informiranost	Informiranost in odločitev o upokojitvi
F3	oz. v primeru večjih nejasnostih v	Kadrovska služba	Informiranost	Informiranost in odločitev o upokojitvi

	kadrovskem oddelku			
F4	upokojila se bom, ko bom izpolnila pogoje	Ob izpolnitvi pogojev	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi
F5	ni posebnih priprav.	Ni priprave	Priprava v podjetju	Priprava na upokojitev v podjetju
F6	v podjetju ni socialne delavke. kadrovska služba podaja vse potrebne informacije	Ni socialne delavke	Vloga socialnega dela	Priprava na upokojitev v podjetju
F7	sindikat je organiziran. ne poznam vloge pri pripravi na upokojitev (nisem član)	Ne pozna/ni član	Vloga sindikata	Priprava na upokojitev v podjetju
F8	delodajalec ni zainteresiran za delno upokojitev.	Delodajalec ni naklonjen	Delna upokojitev	Možnosti dela
F9	ne razmišljam o delni upokojitvi	Ne razmišlja	Delna upokojitev	Možnosti dela
F10	Ne	Jih ni	Prilagoditve ali spodbude	Možnosti dela
F11	ne bom več sodelovala s podjetjem po upokojitvi	Ne	Stik po upokojitvi	Možnosti dela
F12	veselim se prostega časa	Prosti čas	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
F13	nimam posebnega načrta, ker so zadeve utečene in je poskrbljeno za prihodnost	Pripravljen	Načrt za upokojitev	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju

INTERVJU G: moški, star 55 let, ima magisterij in 35 let delovne dobe, zaposlen je v veliki organizaciji, s podružnicami po vsej Sloveniji, je tehnik informatike in nudi podporo uporabnikom v njihovem programskem sistemu, z delom je izjemno zadovoljen, saj ima tam dobre odnose s sodelavci, delo, ki ga izvaja, ga veseli

Št. izjave	IZJAVA	POJEM	KATEGORIJA	NADPOMENKA
G1	z mojimi možnostmi za upokojitev sem deloma seznanjen, zaenkrat še nisem tako blizu upokojitve, da bi se za to aktivno zanimal.	Delno seznanjen	Informiranost	Informiranost in odločitev o upokojitvi
G2	menim, da se na splošno pričakuje, da se delavec upokoji, ko za to izpolni vse pogoje.	Pričakovanje upokojitve ob izpolnitvi pogojev	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi
G3	po poročanju sodelavcev, dobimo vse potrebne informacije v kadrovske službi	Kadrovska služba	Priprava v podjetju	Priprava na upokojitev v podjetju
G4	medsebojno si sodelavci tudi pomagajo in si delijo dobljene informacije.	Pogovor s sodelavci	Priprava v podjetju	Priprava na upokojitev v podjetju
G5	v podjetju nimamo zaposlene socialne delavke, podporo nam nudi kadrovska služba.	Ni socialne delavke	Vloga socialnega dela	Priprava na upokojitev v podjetju
G6	ne vem, nisem član.	Ni član	Vloga sindikata	Priprava na upokojitev v podjetju
G7	delodajalec ta način upokojitve sicer omogoča	Delodajalec omogoča	Delna upokojitev	Možnosti dela
G8	jo na določenih, tehnično zahtevnih in specifičnih delovnih mestih tudi spodbuja, saj določenega kadra primanjkuje pri mlajši generaciji	Delodajalec spodbuja, kjer primanjkuje kadra	Delna upokojitev	Možnosti dela

G9	vendar jaz v ta kader ne spadam, tako da se ne bom delno upokojil, ampak v celoti.	Ne spada v potreben kader	Delna upokojitev	Možnosti dela
G10	Da, delna upokojitev	Delna upokojitev	Prilagoditve ali spodbude	Možnosti dela
G11	dodatki h plači	Višje plače	Prilagoditve ali spodbude	Možnosti dela
G12	druge ugodnosti (izleti, popusti, letovanja)	Ugodnosti	Prilagoditve ali spodbude	Možnosti dela
G13	S podjetjem ne bom sodeloval	Ne	Stik po upokojitvi	Možnosti dela
G14	poskusil bom le ohranjati stike s sodelavci	Sodelavci	Stik po upokojitvi	Možnosti dela
G15	Veselim se več prostega časa	Prosti čas	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
G16	manj stresnega življenja, ki mi ga trenutno prinaša delovno mesto	Manj stresa	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
G17	Veliko časa si želim preživeti z vnuki	Čas z družino	Načrt za upokojitev	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
G18	biti čim bolj aktiven	Aktivno	Načrt za upokojitev	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
G19	pred tremi leti sem se včlanil v balinarski klub, s tem želim tudi nadaljevati v pokoju.	Hobiji	Osebna priprava/načrt za upokojitev	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju

INTERVJU H: ženska, stara 58 let, visoka strokovna izobrazba, 39 let delovne dobe, samostojna strokovna sodelavka v kadrovske službi, zaposlenih 1250, zadovoljstvo z delom veliko, tudi s sodelavci in nadrejenimi

Št. izjave	IZJAVA	POJEM	KATEGORIJA	NADPOMENKA
H1	Sama pridobila	Sama	Informiranost	Informiranost in odločitev o upokojitvi

H2	od ZPIZ	ZPIZ	Informiranost	Informiranost in odločitev o upokojitvi
H3	Odločitev je moja svobodna volja.	Osebna odločitev	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi
H4	Če bo zdravje, želim še naprej delati	Zdravje	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi
H5	ker so pogoji za podaljšanje zelo ugodni	Ugodni pogoji za podaljšanje	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi
H6	Ni priprave na upokojitev	Ni priprave	Priprava v podjetju	Priprava na upokojitev v podjetju
H7	razen skrbne sodelavke, ki dela na upokojitvah in odlično svetuje ter pomaga	Svetovanje in pomoč sodelavke	Priprava v podjetju	Priprava na upokojitev v podjetju
H8	Predvsem svetovalna in podporna	Svetovalna in podporna	Vloga socialnega dela	Priprava na upokojitev v podjetju
H9	Nobene vloge pri upokojitvi nima	Ni vloge	Vloga sindikata	Priprava na upokojitev v podjetju
H10	O delni upokojitvi nisem razmišljala	Ne razmišlja	Delna upokojitev	Možnosti dela
H11	Pogodba o začasnem in občasnem delu	Pogodba (o začasnem in občasnem delu)	Prilagoditve ali spodbude	Možnosti dela
H12	Verjetno bom ohranila stik prek sodelavcev	Sodelavci	Stik po upokojitvi	Možnosti dela
H13	internega glasila	Interno glasilo	Stik po upokojitvi	Možnosti dela
H14	letnih srečanj z zaposlenimi ipd.	Letna srečanja z zaposlenimi	Stik po upokojitvi	Možnosti dela
H15	Veselim se časa za potepanje po svetu	Potovanje	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
H16	skrbi me izguba stikov	Izguba stikov	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
H17	Komunikacije	Izguba komunikacije	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju

H18	možnosti da sem še koristna temu svetu	Biti koristna	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
H19	Predvsem skrbim za ohranitev zdravja	Skrb za zdravje	Osebna priprava	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
H20	po drugi strani pa za finančno varnost (se ne zadolžujem,	Brez zadolževanja	Osebna priprava	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
H21	denar investiram	Investiranje denarja	Osebna priprava	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
H22	In varčujem	Varčevanje	Osebna priprava	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju

INTERVJU I: ženska, stara 59 let, V. Stopnja izobrazbe, 39 let delovne dobe, referent, veliko podjetje, operativno delo, deloma zadovoljna s svojim delom, odnosi s sodelavci so solidni, nadrejeni nimajo časa za poglobljanje v težave podrejenih

Št. izjave	IZJAVA	POJEM	KATEGORIJA	NADPOMENKA
I1	iz Kadrovske službe	Kadrovska služba	Informiranost	Informiranost in odločitev o upokojitvi
I2	In ZPIZ	ZPIZ	Informiranost	Informiranost in odločitev o upokojitvi
I3	Da.	Osebna odločitev	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi
I4	Ne vem, kaj se od mene pričakuje.	Ne pozna pričakovanja	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi
I5	Nihče se ne zanima, kakšne so moje želje ob upokojitvi.	Ni zanimanja o željah zaposlenih	Priprava v podjetju	Priprava na upokojitev v podjetju
I6	Na mojo odločitev vpliva organizacija dela,	Organizacija dela	Odločitev	Priprava na upokojitev v podjetju
I7	odnosi med sodelavci,	Odnosi med sodelavci	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi
I8	Plača.	Plača	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi

I9	Podpore ni, ne na strani delodajalca ne sodelavcev.	Ni podpore	Priprava v podjetju	Priprava na upokojitev v podjetju
I10	V organizaciji pogrešam splošno skrb za starejše zaposlene.	Skrb za starejše delavce	Želja o pripravi v podjetju	Priprava na upokojitev v podjetju
I11	Nimamo nobenih ugodnosti, kot jih imajo npr. mlade družine (družini prijazno podjetje).	Ugodnosti za starejše delavce	Želja o pripravi v podjetju	Priprava na upokojitev v podjetju
I12	Tudi starejši bi lahko imeli bonitete glede na svoj status (prilagojen delovni čas, bolj pogosti zdravniški preventivni pregledi, informacijsko izobraževanje starejših na delovnih mestih).	Ugodnosti za starejše delavce	Želja o pripravi v podjetju	Priprava na upokojitev v podjetju
I13	Včasih so starejšim delavcem dali mlad kader, da se je uvedel v delo, s tem pa razbremenili starejše zaposlene. Danes moramo delati enako kot 30 let stari sodelavci.	Jih ni	Prilagoditve ali spodbude	Možnosti dela
I14	V mojem podjetju je odlična socialna delavka. Ob upokojitvi pripravi vse dokumente	Priprava dokumentov	Vloga socialnega dela	Priprava na upokojitev v podjetju
I15	pa tudi svetuje, kdaj se je najugodneje upokojiti.	Svetovalna	Vloga socialnega dela	Priprava na upokojitev v podjetju

I16	Ne poznam vloge sindikata.	Ne pozna	Vloga sindikata	Priprava na upokojitev v podjetju
I17	Nisem član sindikata.	Ni član	Vloga sindikata	Priprava na upokojitev v podjetju
I18	Delodajalec omogoča delno upokojitev	Delodajalec omogoča	Delna upokojitev	Možnosti dela
I19	Jo pa ne vzpodbuja.	Delodajalec ni naklonjen	Delna upokojitev	Možnosti dela
I20	Razmišljam, a se odločila še nisem.	Neodločena	Delna upokojitev	Možnosti dela
I21	Ne poznam teh spodbud.	Ne pozna	Prilagoditve ali spodbude	Možnosti dela
I22	Ko sem bom upokojila, ne nameravam več delati za podjetje.	Ne	Stik po upokojitvi	Možnosti dela
I23	Veselim se prostega časa.	Prosti čas	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
I24	Trenutno me ne skrbi nič.	Nima posebnih skrbi	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
I25	Varčujem	Varčevanje	Osebna priprava	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
I26	pazim na zdravje	Skrb za zdravje	Osebna priprava	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
I27	krepim družinske odnose.	Krepitev družinskih odnosov	Osebna priprava	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
I28	Imeti se lepo vsak dan posebej.	Se imeti lepo	Načrt za upokojitev	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju

INTERVJU J: moški, star 62 let, univerzitetno izobražen, 38 let delovne dobe, 1200 zaposlenih, vodja organizacijske enote, povprečno zadovoljen tako z odnosi s sodelavci kot z nadrejenimi, bolj zadovoljen z vsebino dela, ki ga opravlja

Št. izjave	IZJAVA	POJEM	KATEGORIJA	NADPOMENKA
J1	obvestilo iz ZPIZ ob moji starosti 58 let	ZPIZ obvestilo	Informiranost	Informiranost in odločitev o upokojitvi
J2	odločitev o datumu upokojitve, potem, ko bom izpolnil kriterije bo samo moja.	Osebna odločitev/ob izpolnitvi pogojev	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi
J3	na to vpliva moje zdravstveno stanje	Zdravje	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi
J4	ter odnosi z nadrejenimi	Odnosi z nadrejenimi	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi
J5	kakšne podpore v organizaciji, kjer sem zaposlen, ne čutim	Ni podpore	Priprava v podjetju	Priprava na upokojitev v podjetju
J6	ne potrebujem nobene podpore glede moje odločitve	Ne potrebuje podpore	Priprava v podjetju	Priprava na upokojitev v podjetju
J7	ne poznam primera, da bi se s kandidatom za upokojitev, ukvarjal strokovni delavec v vprašanju navedene stroke	Nima izkušenj	Vloga socialnega dela	Priprava na upokojitev v podjetju
J8	nisem član sindikata	Ni član	Vloga sindikata	Priprava na upokojitev v podjetju
J9	ne poznam njihovih aktivnosti	Ne pozna	Vloga sindikata	Priprava na upokojitev v podjetju
J10	delne upokojitve ne podpiram	Ne podpira	Delna upokojitev	Možnosti dela
J11	ne poznam stališča delodajalca glede tega vprašanja	Ne pozna stališča	Delna upokojitev	Možnosti dela
J12	ni vzpodbud	Jih ni	Prilagoditve ali spodbude	Možnosti dela
J13	ne, s sedanjim podjetjem ne bom več sodeloval	Ne	Stik po upokojitvi	Možnosti dela

J14	veselim se psihične razbremenitve	Razbremenitev	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
J15	skrbi me zdravje	Zdravje	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
J16	nimam načrta	Brez načrta	Načrt za upokojitev	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
J17	pripraviti ostale družinske člane na mojo upokojitev	Priprava družine	Osebna priprava	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju

INTERVJU K: ženska, stara 62 let, visoko izobražena, 38,5 let delovne dobe, nad 1200 zaposlenih, specialist področja

Št. izjave	IZJAVA	POJEM	KATEGORIJA	NADPOMENKA
K1	na ZPIZ	ZPIZ	Informiranost	Informiranost in odločitev o upokojitvi
K2	odločitev bo moja	Osebna odločitev	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi
K3	posebne podpore ni oziroma je nimam	Ni podpore	Priprava v podjetju	Priprava na upokojitev v podjetju
K4	razbremenitev v smislu več mentorstva	več mentorstva	Želja o pripravi v podjetju	Priprava na upokojitev v podjetju
K5	postopoma tudi krajši delavnik za enako plačilo	Krajši delavnik za enako plačilo	Želja o pripravi v podjetju	Priprava na upokojitev v podjetju
K6	tega nimamo	Ni socialne delavke	Vloga socialnega dela	Priprava na upokojitev v podjetju
K7	nisem član sindikata	Ni član	Vloga sindikata	Priprava na upokojitev v podjetju
K8	Ne	Ne	Delna upokojitev	Možnosti dela
K9	mi niso znane (bolj se nagibajo k temu, da se čim prej upokojiš, saj si le strošek)	Ne pozna	Prilagoditve ali vzpodbude	Možnosti dela
K10	Ne	Ne	Stik po upokojitvi	Možnosti dela
K11	veselim se prostega časa	Prosti čas	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v

				zasebnem življenju
K12	upam, da mi bo zdravje še dolgo služilo	Zdravje	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
K13	še delam na načrtu za upokojitev	Dela načrt	Načrt za upokojitev	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
K14	zmanjšanje obveznosti	Manj obveznosti	Načrt za upokojitev	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
K15	več potovanj	Potovanja	Načrt za upokojitev	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju

INTERVJU L: moški, star 57 let, višja izobrazba, 36-08-01 delovne dobe, večja družba, vodja, zadovoljen z odnosom s sodelavci in nadrejenimi, zadovoljen s svojim delom in delovnim mestom

Št. izjave	IZJAVA	POJEM	KATEGORIJA	NADPOMENKA
L1	Trenutno še s svojim preračunavanjem	Sam	Informiranost	Informiranost in odločitev o upokojitvi
L2	in iz ZPIZ	ZPIZ	Informiranost	Informiranost in odločitev o upokojitvi
L3	Trenutno je upokojevanje moja svobodna odločitev.	Osebna odločitev	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi
L4	na odločitev bo vplivalo zdravstveno stanje	Zdravje	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi
L5	situacija v RS	Situacija v državi	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi
L6	Še nisem v tej posebni pripravi	Priprave še ni	Priprava v podjetju	Priprava na upokojitev v podjetju
L7	pričakujemo pa več podpore iz strani delodajalca predvsem na finančnem delu-več odpravnin.	Več odpravnin	Želja o pripravi v podjetju	Priprava na upokojitev v podjetju
L8	Težko odgovoriti, ker še nisem bil v stiku s socialno delavko.	Nima izkušenj	Vloga socialnega dela	Priprava na upokojitev v podjetju

L9	Borba za višje odpravnine.	Boj za višje odpravnine	Vloga sindikata	Priprava na upokojitev v podjetju
L10	Ne	Ne	Delna upokojitev	Možnosti dela
L11	Ne	Jih ni	Prilagoditve ali spodbude	Možnosti dela
L12	Stik bo ostal ampak ne na delovni ravni temveč družabni.	Družabni stik	Stik po upokojitvi	Možnosti dela
L13	Upokojitev je velik preskok	Sprememba	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
L14	razmišljam tako, da včasih podrezam kolege/sodelavce, še malo in penzija.	Drezanje kolegov	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
L15	Veselim in pričakujem manj stresno življenje, ki si ga nenazadnje moramo urediti sami.	Manj stresa	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
L16	Hobijev je dovolj	Hobiji	Načrt za upokojitev	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
L17	dela doma je dovolj	Delo doma	Načrt za upokojitev	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
L18	finance-kolikor bo, s tem moramo živeti	Pasiven pogled na finance	Razmišljanje	Priprava na upokojitev
L19	seveda pa bo največja oz., je največja skrb za zdravje, če bo zdravje bo vsega dovolj	Zdravje	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
L20	Načrta upokojevanja še nimam	Brez načrta	Načrt za upokojitev	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
L21	delno je odvisno od situacije v družbi in situacije v državi	Situacija v državi	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi

L22	Če bom ugotovil, da s takojšnjim odhodom zadovoljim sebe in svojo družino se bom upokojil, drugače pa podaljšam od 3 do 8 mesecev.	Zadovoljitev sebe in družine	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi
-----	--	------------------------------	-----------	---

INTERVJU M: Moški, star 61 let, visoka strokovna izobrazba, skoraj 42 let delovne dobe, veliko javno podjetje, v katerem vodi oddelek, v oddelku je še šest zaposlenih sodelavcev, delajo na področju gospodarjenja s premoženjem podjetja, delo je zelo raznoliko, veliko je izzivov, tako ima dovolj motivacije, da nadaljuje z delom v podjetju, čeprav je tik pred upokojitvijo, s sodelavci se dobro razume, njihovo delo je timsko, s strani nadrejenih ima polno podporo in pomoč, če je potrebna

Št. izjave	IZJAVA	POJEM	KATEGORIJA	NADPOMENKA
M1	O možnostih za upokojitev sem se informiral preko spleta, s prebiranjem predpisov in člankov na straneh ZPIZ.	Spletna stran ZPIZ	Informiranost	Informiranost in odločitev o upokojitvi
M2	Glede možnosti upokojitve sem dobil tudi posebno obvestilo s strani ZPIZ.	ZPIZ obvestilo	Informiranost	Informiranost in odločitev o upokojitvi
M3	Prav tako sem bil o tem obveščen s strani naše kadrovske službe.	Kadrovska služba	Informiranost	Informiranost in odločitev o upokojitvi
M4	Glede časa moje upokojitve sem se odločil predvsem sam. Z mojim predlogom pa so se strinjali tudi v podjetju, kjer delam.	Osebna odločitev	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi
M5	V podjetju spremljajo, kdaj posameznik izpolni pogoje za upokojitev. Predhodno so	Razgovor o željah	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi

	tudi z mano opravili razgovor in sem jim povedal, da bi še nekaj let nadaljeval z delom.			
M6	Socialna delavka v podjetju aktivno pomaga bodočim upokojencem pri postopku zaključitve delovnega razmerja in pri prehodu v upokojitev.	Pomoč pri postopku in prehodu v upokojitev	Vloga socialnega dela	Priprava na upokojitev v podjetju
M7	Vloga sindikata pri pripravi na upokojitev mi ni znana.	Ne pozna	Vloga sindikata	Priprava na upokojitev v podjetju
M8	Za kadre, ki jih na trgu primanjkuje, si podjetje prizadeva, da upokojencem omogoči nadaljevanje dela po pogodbah.	Pogodba/za potreben kader	Prilagoditve ali spodbude	Možnosti dela
M9	Ker sem dopolnil že več kot 40 let delovne dobe, bi se zaradi utrujenosti težko odločil za podaljšanje dela, morda le za kratek čas.	Utrujenost	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi
M10	Kolikor vidim, so te vzpodbude le za tista delovna mesta, kjer je pomanjkanje kadrov na trgu, ali pa zaradi zamudnega postopka prihoda nadomestnega kadra.	Za potreben kader	Prilagoditve ali spodbude	Možnosti dela

M11	Morda za krajši čas, če bo težava z nadomestnim kadrom.	V primeru težav z nadomestnim kadrom	Stik po upokojitvi	Možnosti dela
M12	Veselim se, da bom imel več časa zase in za svoje potrebe, želje.	Čas zase	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
M13	Skrbi me predvsem to, da ne bom imel pravih obveznosti, posledično bom postal pasiven	Pomankanje obveznosti	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
M14	lahko pričakujem še zdravstvene težave	Zdravje	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
M15	Posebnega načrta še nimam. Ko pa se bo upokojitev približala, pa si bom ob obilici želja pripravil prioritete	Brez načrta	Načrt za upokojitev	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
M16	Glede na trenutno pomanjkanje časa za svoje potrebe, verjamem, da bo po upokojitvi kar zmanjkovalo časa.	Čas zase	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
M17	Ker sem o finančnih vidikih po upokojitvi razmišljal že pred več kot desetletjem, imam to stran rešeno.	Finančni vidik urejen	Osebna priprava	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
M18	Tudi v družini se na mojo upokojitev že pripravljamo in se bomo lahko prilagodili novim razmeram.	Priprava družine	Osebna priprava	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju

INTERVJU N: moški, star 60 let, dipl. inž. gradbeništva, 36 let delovne dobe, 1200 zaposlenih, vodja, zadovoljen z delom, odnosi s sodelavci so v redu, z nadrejenimi pa zelo slabi

Št. izjave	IZJAVA	POJEM	KATEGORIJA	NADPOMENKA
N1	ZPIZ	ZPIZ	Informiranost	Informiranost in odločitev o upokojitvi
N2	Časopis	Časopis	Informiranost	Informiranost in odločitev o upokojitvi
N3	svobodna odločitev	Osebna odločitev	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi
N4	na odločitev vplivajo odnosi s sodelavci	Odnosi med sodelavci	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi
N5	ni priprav	Ni priprave	Priprava v podjetju	Priprava na upokojitev v podjetju
N6	nimam posebnih želja	Ni želja	Želja o pripravi v podjetju	Priprava na upokojitev v podjetju
N7	pri socialni delavki dobim potrebne informacije	Informiranje	Vloga socialnega dela	Priprava na upokojitev v podjetju
N8	nima vloge	Ni vloge	Vloga sindikata	Priprava na upokojitev v podjetju
N9	nisem razmišljal	Ne razmišlja	Delna upokojitev	Možnosti dela
N10	delodajalec tudi ne razmišlja o tej varianti	Delodajalec ni naklonjen	Delna upokojitev	Možnosti dela
N11	ni spodbud, spodbude so, da se upokojiš čimprej	Jih ni	Prilagoditve ali spodbude	Možnosti dela
N12	ne bom več sodeloval	Ne	Stik po upokojitvi	Možnosti dela
N13	še ne razmišljam	Še ne razmišlja	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
N14	se še ne pripravljam	Se še ne pripravlja	Osebna priprava	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju

INTERVJU O: moški, star 60 let, dokončana srednja šola za telekomunikacije, 41 let delovne dobe, trenutno zaposlen v manjši firmi, vodja skladišča, zadovoljstvo z delom je odvisno od količine dela, pred prazniki veliko dela in ker je premalo ljudi je okolje v službi zelo stresno, odnosi s sodelavci so povprečni, z nadrejenimi je odnos v redu

Št. izjave	IZJAVA	POJEM	KATEGORIJA	NADPOMENKA
O1	Informacije sem pridobil prek ZPIZ-a (po spletu, e-pošti)	ZPIZ	Informiranost	Informiranost in odločitev o upokojitvi
O2	V upokojitev nisem prisiljen.	Osebna odločitev	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi
O3	Pravzaprav želijo, da bi ostal čim dlje, saj drugi sodelavci niso sposobni opravljati dela, ki ga opravljam sam. Nimajo želje niti volje se naučiti.	Potreben kader	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi
O4	Pogoje že imam dopolnjene, verjetno pa bom počakal do konca leta zaradi višje pokojnine.	Višja pokojnina	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi
O5	Podpore sodelavcev ni.	Brez podpore sodelavcev	Priprava v podjetju	Priprava na upokojitev v podjetju
O6	Delodajalec le vsake toliko vpraša, kdaj bom šel, vse ostalo pa je na meni.	Zanimanje delodajalca	Priprava v podjetju	Priprava na upokojitev v podjetju
O7	Nimam posebne želje, pomembno je da nisem prisiljen iti v pokoj.	Ni želja	Želja o pripravi v podjetju	Priprava na upokojitev v podjetju
O8	Mislím, da v naši organizaciji nimamo soc. delavca niti psihologa ipd.	Ni socialne delavke	Vloga socialnega dela	Priprava na upokojitev v podjetju
O9	Trenutno nisem vpisan v noben sindikat.	Ni član	Vloga sindikata	Priprava na upokojitev v podjetju

O10	O tem nisem nikoli razmišljal	Ne razmišlja	Delna upokojitev	Možnosti dela
O11	o tem tudi nimam dovolj informacij.	Ne pozna stališča	Delna upokojitev	Možnosti dela
O12	Nimam informacij.	Ne pozna	Prilagoditve ali spodbude	Možnosti dela
O13	S podjetjem po upokojitvi ne želim sodelovati.	Ne	Stik po upokojitvi	Možnosti dela
O14	Upokojitve se veselim	Se veseli	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
O15	zaradi znižanja stresa	Manj stresa	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
O16	skrbi me zgolj nizka pokojnina.	Finančna situacija	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
O17	Iz finančnega vidika imam urejeno hišo, avto..	Finančni vidik urejen	Osebna priprava	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
O18	skrbi pa me, da z ženo ne bova imela dovolj za razvajanje in kakšna potovanja, kar naju zelo veseli.	Finance za razvajanje	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
O19	Ker imamo hišo in okoli dovolj dela bom ostal aktiven,	Delo doma/aktivno	Načrt za upokojitev	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
O20	upam pa, da me zdravje ne izda.	Zdravje	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
O21	Družinsko življenje se je z vnuki že zdaj obogatilo in upam, da se bo še.	Obogatitev družinskega življenja	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
O22	upam, da bom sposoben opraviti še veliko stvari, ko se upokojim.	Aktivno življenje	Načrt za upokojitev	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju

INTERVJU P: ženska, stara 56 let, univerzitetno izobražena, 34 let delovne dobe, samostojna strokovna sodelavka v kadrovski službi, v družbi s preko 1.200 zaposlenimi, pri delu veliko sodeluje z zaposlenimi in zunanjimi institucijami, kar je naporno vendar jo veseli, ji daje smisel, odnosi s sodelavci in nadrejenimi pa žal niso najboljši, nasprotno, še nikoli tako slabi, kar pomeni, da je ključno zadovoljstvo z delom. »Upam, da se v prihodnosti dodatno ne poslabšajo/odmaknejo upokojitveni pogoji.«

Št. izjave	IZJAVA	POJEM	KATEGORIJA	NADPOMENKA
P1	Redno spremljam zakonodajo s področja upokojevanja, družbene razprave o tem	Zakonodaja in družbena razprava	Informiranost	Informiranost in odločitev o upokojitvi
P2	praktičen je e-ZPIZ	Spletna stran ZPIZ	Informiranost	Informiranost in odločitev o upokojitvi
P3	in tudi sicer se o upokojitvi veliko pogovarjamo v službi in v zasebnem življenju.	Pogovori o upokojitvi	Informiranost	Informiranost in odločitev o upokojitvi
P4	Načeloma je odločitev za upokojitev moja osebna odločitev.	Osebna odločitev	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi
P5	Se pa tendence vodstva spreminjajo oz. spreminjajo svoje usmeritve. Npr. pred dvema letoma je delodajalec izredno stimuliral z dodatnimi odpravninami čimprejšnje prenehanje delovnega razmerja zaradi upokojitve. Tako da ne vem, kakšna bo usmeritev takrat, ko bom izpolnjevala pogoje za upokojitev.	Ne pozna pričakovanja	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi
P6	Več dejavnikov vpliva na upokojitev.	Več dejavnikov	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi
P7	Prvi je ta, da bo mož (predvidoma) že upokojen.	Mož upokojen	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi

P8	Sledijo odnosi v delovnem timu	Odnosi med sodelavci	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi
P9	v manjši meri višina pokojnine.	Višina pokojnine	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi
P10	Menim, da imamo v družbi odličen suport, ob upokojitvi	Odlična podpora	Priprava v podjetju	Priprava na upokojitev v podjetju
P11	kjer te seznani z vsemi možnostmi	Seznanitev z možnostmi	Priprava v podjetju	Priprava na upokojitev v podjetju
P12	s pripravo dokumentacije, potrebne za upokojitev.	Priprava dokumentacije	Priprava v podjetju	Priprava na upokojitev v podjetju
P13	Socialna delavka bdi nad zakonodajo	Spremljanje zakonodaje	Vloga socialnega dela	Priprava na upokojitev v podjetju
P14	novostmi in nas o tem seznanja	Informiranje	Vloga socialnega dela	Priprava na upokojitev v podjetju
P15	ter pripravlja zahteve za uveljavljanje določenih pravic.	Pripravljanje zahtevkov za uveljavljanje pravic	Vloga socialnega dela	Priprava na upokojitev v podjetju
P16	Sindikata nima nobene vloge pri upokojitvah.	Ni vloge	Vloga sindikata	Priprava na upokojitev v podjetju
P17	Verjetno je delna upokojitev praktična iz več razlogov.	Pozitivna možnost	Delna upokojitev	Možnosti dela
P18	Gre za postopen prehod iz aktivnega življenja v upokojitev	Postopen prehod	Delna upokojitev	Možnosti dela
P19	prenos znanja	Prenos znanja	Delna upokojitev	Možnosti dela
P20	pa manjša delovna obremenitev kot pri polnem delovnem času	Manjša obremenitev	Delna upokojitev	Možnosti dela
P21	V podjetju še nimamo takega primera, tako da se delodajalec o tem še ni soočal/opredeljeval.	Ne pozna stališča	Delna upokojitev	Možnosti dela
P22	Ne	Jih ni	Spodbude ali prilagoditve	Možnosti dela
P23	Glede dela ne vem, ker je odločitev še preveč oddaljena.	Ne ve	Stik po upokojitvi	Možnosti dela

P24	Zagotovo pa bom v stiku z določenimi sodelavci, pa naj bo to služben piknik ali zasebno.	Sodelavci	Stik po upokojitvi	Možnosti dela
P25	Veselim se prostega časa. Predvidevam, da v večji meri pridejo na vrsto stvari, za katere zdaj ni časa.	Prosti čas	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
P26	Predvsem pa mirnejši tempo.	Mirnejši tempo	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
P27	Skrb predstavlja bolezen, dostopnost zdravstvenih storitev, morebitna potreba po oskrbi	Zdravje	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
P28	finančna zmožnost dostojne starosti.	Finančna situacija	Razmišljanje	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
P29	Dodatno varčujem	Varčevanje	Osebna priprava	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
P30	skrbim za zdravje (dokaj redna rekreacija)	Skrb za zdravje/šport	Osebna priprava	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
P31	razmišljam o investicijah, ki jih bo potrebno izvesti do upokojitve	Investiranje	Osebna priprava	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
P32	mogoče celo menjava stanovanja, kar bo odvisno tudi od potreb, odločitev otrok.	Menjava stanovanja	Osebna priprava	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju

INTERVJU R: moški, star 69 let, višje izobražen, 43 let delovne dobe, obračunski referent, delo z računalnikom »To bi poudaril, da se nekateri ne upokojijo zaradi pričakovane nizke penzije, drugi pa imajo izjemno visoke plače in se vlačijo v službi v nedogled.«

Št. izjave	IZJAVA	POJEM	KATEGORIJA	NADPOMENKA
R1	Seznanjen sem dobro.	Dobro	Informiranost	Informiranost in odločitev o upokojitvi

R2	od pokojninskega zavoda v firmi	Pokojninski zavod v podjetju	Informiranost	Informiranost in odločitev o upokojitvi
R3	na centrali sindikatov	Centrala sindikatov	Informiranost	Informiranost in odločitev o upokojitvi
R4	Odločitev je moja.	Osebna odločitev	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi
R5	Na mojo odločitev vpliva izračun mizerne pokojnine	Višina pokojnine	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi
R6	in tudi plače	Plača	Odločitev	Informiranost in odločitev o upokojitvi
R7	Mislim, da bi moral imeti delavec pred upokojitvijo čim več spretnostnih vaj, tako psihičnih in fizičnih	Spretnostne vaje	Vloga socialnega dela	Priprava na upokojitev v podjetju
R8	Opažam, da se sindikalisti borijo bolj za sebe.	Ni vloge	Vloga sindikata	Priprava na upokojitev v podjetju
R9	Zaenkrat še nisem razmišljal o tem, ker je s tem izračunavanjem sam problem-ni poenostavljeno.	Ne razmišlja	Delna upokojitev	Možnosti dela
R10	Jaz jih nimam in jih nisem imel, čeprav delam dovolj dobro in vestno, čeprav sem za spodbude večkrat zaprosil.	Jih ni	Prilagoditve ali spodbude	Možnosti dela
R11	Nikoli več.	Ne	Stik po upokojitvi	Možnosti dela
R12	Da si bom uredil sadovnjak in vrt	Delo doma	Načrt za upokojitev	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
R13	Skrb za zdravje	Skrb za zdravje	Osebna priprava	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju
R14	prideloval sadje in zelenjavo	Delo doma	Načrt za upokojitev	Priprava na upokojitev v zasebnem življenju

8.3 OSNO KODIRANJE

INFORMIRANOST IN ODLOČITEV O UPOKOJITVI

Informiranost:

- ZPIZ (B2, D2, H2, I2, K1, N1, O1)
- ZPIZ obvestilo (C1, J1, L2, M2)
- Spletna stran ZPIZ (A1, M1, P2)
- Kadrovska služba (E3, F3, I1, M3)
- Pokojninski zavod v podjetju (R2)
- Centrala sindikatov (R3)
- Sam/-a (F2, H1, L1)
- Upokojeni sodelavci (E1)
- Internet (E2)
- Časopis (N2)
- Zakonodaja in družbena razprava (P1)
- Pogovori o upokojitvi (P3)
- Dobro (B1, D1, F1, R1)
- Delno seznanjen (G1)

Odločitev

- Osebna odločitev (A2, B3, C2, D3, H3, I3, J2, K2, L3, M4, N3, O2, P4, R4)
- Pričakovanje upokojitve ob izpolnitvi pogojev (G2)
- Ob izpolnitvi pogojev (E4, F4, J2)
- Ni pričakovanja (A3)
- Ne pozna pričakovanja (C3, I4, P5)
- Zdravje (H4, J3, L4)
- Obremenjenost in stres (B4)
- Utrujenost (M9)
- Organizacija dela (I6)
- Situacija v podjetju (C4)
- Situacija v državi (L5, L21)
- Odnosi med sodelavci (I7, N4, P8)
- Odnosi z nadrejenimi (J4)
- Potreben kader (O3)
- Ugodni pogoji za podaljšanje (H5)

- Višja pokojnina/višina pokojnine (C4, O4, P9, R5)
- Plača (I8, R6)
- Zadovoljitev sebe in družine (L22)
- Mož upokojen (P7)
- Želja po upokojitvi (D4, E4)
- Želja po uživanju življenja (E5)
- Več dejavnikov (P6)
- Razgovor o željah (M5)

PRIPRAVA NA UPOKOJITEV V PODJETJU

Priprava v podjetju

- Priprave še ni (A4, B7, L6)
- Ni priprave (B5, C6, F5, H6, N5)
- Prenos znanja in obveznosti na mlajše (D5)
- Odgovori delodajalca (E6)
- Seznanitev z možnostmi (P11)
- Zanimanje delodajalca (O6)
- Kadrovska služba (G3)
- Pogovor s sodelavci (C5, E7, G4)
- Svetovanje in pomoč sodelavke (H7)
- Ni zanimanja o željah zaposlenih (I5)
- Priprava dokumentacije (P12)
- Odlična podpora (P10)
- Ni podpore (I9, J5, K3)
- Brez podpore sodelavcev (O5)
- Ne potrebuje podpore (J6)

Želja o pripravi v podjetju

- Pravočasno razmišljanje o nadomeščanju (B6)
- Informacije o aktivnostih (C7)
- Skrb za starejše delavce (I10)
- Ugodnosti za starejše delavce (I11, I12)
- Več mentorstva (K4)
- Krajši delavnik za enako plačilo (K5)

- Več odpravnin (L7)
- Ni želja (N6, O7)

Vloga socialnega dela

- Priprava na nove aktivnosti, dejavnosti (A5)
- Priprava dokumentov (I14)
- Pripravljanje zahtevkov za uveljavljanje pravic (P15)
- Pomoč pri predlogih (D6)
- Pomoč pri postopku in prehodu v upokojitev (M6)
- Svetovalna (in podporna) (H8, I15)
- Informiranje (N7, P14)
- Spremljanje zakonodaje (P13)
- Spretnostne vaje (R7)
- Ni vloge (C8)
- Nima izkušenj (E8, J7, L8)
- Ni socialne delavke (F6, G5, K6, O8)

Vloga sindikata

- Ne pozna (A6, F7, I16, J9, M7)
- Ni vloge (B8, C9, E9, H9, N8, P16, R8)
- Ni član (F7, G6, I17, J8, K7, O9)
- Boj za višje odpravnine (L9)

MOŽNOSTI DELA

Delna upokojitev

- Ne razmišlja (A7, F9, H10, N9, O10, R9)
- Neodločena (I20)
- Ne (D8, E10, K8, L10)
- Ne podpira (J10)
- Pozitivna možnost (C10, P17)
- Postopen prehod (P18)
- Prenos znanja (P19)
- Manjša obremenitev (P20)
- Odvisno od razmer (C11, C12)

- Ne pozna stališča (B9, J11, O11, P21)
- Delodajalec ni naklonjen (F8, I19, N10)
- Delodajalec omogoča (G7, I18)
- Delodajalec spodbuja, kjer primanjkuje kadra (G8)
- Ne spada v potreben kader (G9)
- Brez mnenja (D7)

Prilagoditve ali spodbude

- Jih ni (A8, B10, C13, F10, I13, J12, L11, N11, P22, R10)
- Ne pozna (E11, I21, K9, O12)
- Višje plače (D9, G11)
- Delna upokojitev (G10)
- Ugodnosti (G12)
- Pogodba (o začasnem in občasnem delu) (H11, M8)
- Za potreben kader (M8, M10)

Stik po upokojitvi

- Ne (A9, B11, C14, F11, G13, I22, J13, K10, N12, O13, R11)
- Čim manjši (D10)
- Ne ve (P23)
- V primeru težav z nadomestnim kadrom (M11)
- Sodelavci (E12, G14, H12, P24)
- Interno glasilo (H13)
- Letna srečanja z zaposlenimi (H14)
- Družabni stik (L12)

PRIPRAVA NA UPOKOJITEV V ZASEBNEM ŽIVLJENJU

Razmišljanje

- Se veseli (A10, E13, O14)
- Pozitivno (C15)
- Prosti čas/čas zase (in družino) (B13, C17, D12, F12, G15, I23, K11, M12, M16, P25)
- Obogatitev družinskega življenja (O21)
- Razbremenitev (B12, J14)
- Manj stresa (G16, L15, O15)

- Mirnejši tempo (P26)
- Potovanje (H15)
- Sprememba (E14, L13)
- Šok (E15)
- Izguba stikov (H16)
- Izguba komunikacije (H17)
- Biti koristna (H18)
- Pomanjkanje obveznosti (M13)
- Zdravje (J15, K12, L19, M14, O20, P27)
- Pasiven pogled na finance (L18)
- Finančna situacija (pokrivanje življenjskih stroškov) (C18, O16, P28)
- Finance za razvajanje (O18)
- Nima posebnih skrbi (B14, D11, I24)
- Drezanje kolegov (L14)
- Še ne razmišlja (N13)

Osebna priprava

- Varčevanje (C19, D13, H22, I25, P29)
- Brez zadolževanja (H20)
- Investiranje (H21, P31)
- Menjava stanovanja (P32)
- Finančni vidik urejen (M17, O17)
- Skrb za zdravje (C20, H19, I26, P30, R13)
- Šport (C21, E17, P30)
- Razmišljanje in načrtovanje (C22)
- Hobiji (D14, E18, G19)
- Krepitev družinskih odnosov (I27)
- Priprava družine (J17, M18)
- Se še ne pripravlja (N14)

Načrt za upokojitev

- Brez načrta (J16, L20, M15)
- Dela načrt (K13)
- Več načrtov (A11, C16)
- Pripravljen (B15, F13)
- Aktivno (in družbeno) življenje (C23, G18, O19, O22)

- Društva (E19)
- Čas z družino (D16, G17)
- Hobiji (D14, E16, G19, L16)
- Potovanja (D15, K15)
- Delo doma (L17, O19, R12, R14)
- Manj obveznosti (K14)
- Se imeti lepo (I28)