

Andreja Kavav Vidmar

BREZPOSELNOST IN UPOKOJITEV

UVOD

Marie Jahoda je v dolgoletnem raziskovanju zaposlovanja in brezposelnosti ugotovila, da ima zaposlitev za posameznika posledice, ki jih je opredelila kot manifestne in latentne. Manifestna posledica zaposlenosti je plačilo za delo, latentne pa so: struktura časa, stiki izven družine, status in identiteta, povezovanje individualnih ciljev s skupnimi in zakonitost in kontrola. Avtorica izrecno pravi, da gre za razliko med zaposlenostjo in brezposelnostjo, ne med delom in nedelom (Jahoda 1982: 6). Ob nastopu brezposelnosti posledice zaposlitve prenehajo. Podobne posledice nastopijo ob upokojitvi. Brezposelnost in upokožitev sta pravno različno urejeni, ljudje ju različno dojemajo. S stališča prenehanja zaposlitve in njenih posledic pa sta si v marsičem podobni. V nadaljevanju bo prikazano, kako učinkuje prenehanje zaposlenosti v primeru brezposelnosti oziroma upokožitve. Primerjava se nanaša na brezposelne, ki so izgubili zaposlitev, in starostne upokožence. Namen prispevka je osvetliti položaj osebe potem, ko se je upokožila. Pri navajanju zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1) niso upoštevane prehodne določbe glede starosti in pokojninske dobe. Zaradi sklicevanja na predpise je v tekstu največkrat uporabljena moška slovnična oblika.

PREHOD

Brezposelnost in starost sta v zakonodaji opredeljeni kot socialna primera (ZZZPB, čl. 1; ZPIZ-1, čl. 3.). Slovenski avtorji se pri opredeljevanju socialnega primera večinoma sklicujejo na A. Radovana (Rozman, Radovan 1978: 155):

Vse dogodke, ki prizadenejo v takšni ali drugačni obliki človeka, imenujemo socialne primere (tudi rizike). Če so ti socialni primeri zavarovani, uporabljamo zanje tudi izraz zavarovani primer. Za pokritje teh primerov je treba izdelati ustrezen sistem socialne varnosti, to je povračilo za posledice različnih dogodkov, ki prizadenejo človeka.

To zelo široko definicijo Radovan omejuje z navedbo, da imajo ti dogodki vpliv na ekonomski položaj posameznika, ker povzročajo zmanjšanje njegovega dohodka in/ali povečanje njegovih izdatkov.

Prehod iz zaposlenosti v brezposelnost ali v upokožitev je pravno in dejansko različen.

Brezposelnost lahko nastopi iz različnih razlogov, največkrat proti volji prizadetega. Zakon o delovnih razmerjih določa načine prenehanja pogodbe o zaposlitvi, odpovedne roke in postopek ob prenehanju delovnega razmerja. Brezposelnost v teku delovne kariere lahko nastopi večkrat ali nikoli. Velja za socialni primer, katerega trajanje je razmeroma kratko. Statistični podatki kažejo, da je med brezposelnimi vedno več dolgotrajno brezposelnih, ki so brezposelni več kot eno leto. Junija 2005 je bilo od vseh registriranih brezposelnih 48,2 % dolgotrajno brezposelnih (*Mesečne informacije*: 3) Brezposelnosti naj bi sledila ponovna zaposlitev, ki je glavni cilj aktivne politike zaposlovanja. Nekateri instituti zakona o delovnih razmerjih in ukrepi aktivne politike zaposlovanja so namenjeni tudi še zaposlenim delavcem, ki so v postopku prenehanja delovnega razmerja, vendar bodoči brezposelni nimajo prav veliko časa in priložnosti za pripravo na novi položaj. Izjema so dolgotrajne agonije podjetij, ki jih je mogoče spremljati v sredstvih javnega obveščanja.

Upokožitev je dogodek, ki ga zaposleni pričakujejo in ga večina dočaka. »Prisilne upokožitve«,

o kateri piše Pečjak (1998: 5, 6, 76), ni več. Določba zakona o obrambi (ZObr-UPB1, čl. 92, odst. 11), ki pravi, da vojaški osebi preneha delovno razmerje na obrambnem področju najpozneje do konca koledarskega leta, v katerem izpolni pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine, je izjema, ki je utemeljena s posebnostmi poklicnega dela v vojski (gl. odločbi ustavnega sodišča U-I-329/04-7 in U-I-329/04-15). V mejah pravne ureditve, razmer v delovni organizaciji in življenjskih okoliščin je upokojitev mogoče načrtovati. Delavec, ki izpolni pogoje za upokojitev, mora presoditi, kdaj je čas, da prepusti delovno mesto mlajšim.

Veljavna pokojninska zakonodaja določa kot polno starost za upokojitev, to je tisto, ob kateri se zavarovanci lahko upokojijo brez odbitkov zaradi nižje starosti, 63 let za moške in 61 let za ženske. Leta 2004 je bila povprečna starost prejemnikov starostnih pokojnin, ki jim je bila prvič priznana pravica do pokojnine, 59 let in 7 mesecev; za ženske 57 let in 3 mesece, za moške 62 let in 5 mesecev (Letno poročilo ... 2005: 26). Polna delovna doba (ZPIZ-1 ne uporablja več izraza polna pokojninska doba) je 40 let za moške in 38 let za ženske. Nadaljevanje dela po dopolnjeni polni starosti in dopolnjeni polni dobi zakon dopušča in celo spodbuja z ugodnejšo odmero starostne pokojnine za daljšo delovno dobo in višjo starost (ZPIZ-1, 51. in 53. čl). Zavarovanci se starostno upokojijo praviloma enkrat za vselej, vendar je povratak v zaposlitev ali drugo vrsto plačanega dela mogoč. Mnogi avtorji predvidevajo, da bo v bodoče upokojevanje postajalo vedno bolj fleksibilno (Schulz 2002, Walker 2002).

Slovenski zakon ureja možnost delne pokojnine, ki jo lahko pridobi zavarovanec, ki je izpolnil pogoje za starostno pokojnino, če je v delovnem razmerju za največ polovico polnega delovnega časa (ZPIZ-1, čl. 58). Delna pokojnina omogoča mehkejši prehod iz zaposlitve v upokojitev in posredovanje izkušenj naslednikom na delovnem mestu. Do decembra 2003 je bilo uveljavljenih 75 delnih pokojnin (Belopavlovič 2005: 117). Možnost delnega upokojevanja se v drugih evropskih državah uporablja bistveno pogosteje (*op. cit.*: 111). Podaljševanje zaposlitve in ponovno zaposlitev starejših delavcev ovirajo predsodki do starejših delavcev. Težave pri ohranjanju zaposlitve za starejše delavce upošteva ZDR (čl. 114) s posebnim pravnim varstvom pred odpovedjo.

Brezposelnost in upokojitev sta stresna dogodka. Na ocenjevalni lestvici stresa od 1 do 100 po Holmesu in Raheu je izguba službe ocenjena s 50, upokojitev pa s 45 (po Pečjak 1998: 14). Pečjak (*op. cit.*: 74) navaja, da je upokojitev za ljudi, ki niso marali svojega dela, »blagoslov«, za tiste, ki so radi delali, pa huda frustracija.

Zakon o socialnem varstvu kot storitev, namenjeno odpravljanju socialnih stisk in težav, navaja pomoč delavcem v podjetjih, zavodih in pri drugih delodajalcih. Ta obsega svetovanje in pomoč pri reševanju težav, ki jih imajo delavci v zvezi z delom v delovnem okolju in ob prenehanju delovnega razmerja ter pomoč pri uvejavljanju pravic iz zdravstvenega, pokojninskega in invalidskega zavarovanja ter otroškega in družinskega varstva (čl. 18). Pomoči ob prenehanju delovnega razmerja so lahko torej deležni bodoči brezposelni in bodoči upokojenci. Če so za zaposlene ob koncu delovne kariere organizirani programi priprave na upokojitev, vsebujejo pripravo na življenje, ki naj bo aktivno, vendar izven delovnega razmerja.

Upokojitev običajno spremljajo značilni obredi prehoda, kot so pogostitev, poslovljni govori, obdarovanje in podobno, odvisno od kulture organizacije.

Brezposelni in upokojenci so vzdrževano prebivalstvo. Zaradi socialnih, političnih in ekonomskih razlogov se socialna primera brezposelnosti in starosti včasih prekrivata ali prehajata eden v drugega. Predčasna starostna pokojnina po zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju iz leta 1992 je tipičen zgled za preoblikovanje dejanske brezposelnosti v prezgodnjo starost.¹ Temu nasprotni sta določili zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, po katerih se zavarovancem, ki jim po izteku denarnega nadomestila ali denarne pomoči za primer brezposelnosti do izpolnitve pogojev za upokojitev manjka največ tri leta, plačuje prispevek za pokojninsko in invalidsko

¹ Po 40. členu ZPIZ so se lahko predčasno upokojili zavarovanci s 35 let delovne in 58 let starosti in zavarovanci s 30 let pokojninske dobe in 53 let starosti, če je delovno razmerje prenehalo zaradi stečaja ali likvidacije in ni bilo mogoče zagotoviti druge zaposlitve, če je delovno razmerje prenehalo iz operativnih razlogov, če je bil zavarovanec invalid II. ali III. kategorije ali če je bil nezaposlen in je bil v zadnjih 24 mesecih najmanj 12 mesecev prijavljen na zavodu za zaposlovanje kot iskalec zaposlitve.

zavarovanje (ZZZPB, čl. 26) oziroma se jim do upokojitve plačuje denarna pomoč (ZZZPB, čl. 37). To so brezposelni zavarovanci, ki za ponovno zaposlitev nimajo več realnih možnosti in na zavodu za zaposlovanje čakajo na upokojitev. Formalni status brezposelne osebe jim zagotavlja minimalne finančne dajatve do prehoda v formalni status upokojenca, v katerem dejansko že so.

DELO BREZPOSELNIH IN UPKOJENCEV

Brezposelnost in upokojitev sta socialna primera zato, ker se prizadeti ne morejo več preživljati z delom in ker ne dobijo zaposlitve oziroma za zaposlitev zaradi starosti niso več dovolj sposobni. Plačana aktivnost je v neskladju z domnevama o pomankanju zaposlitve in o nesposobnosti za zaposlitev. Položaja zaposlene osebe na eni strani in brezposelne osebe in upokojenca na drugi nista združljiva (z izjemo položaja delavca, ki dela z nepolnim delovnim časom in išče zaposlitev s polnim delovnim časom ter zavarovanca, ki se je delno upokojil). Med domnevo popolnega pomanjkanja zaposlitve ali nesposobnosti za delo in dejanskim stanjem so velike razlike. Mnogi brezposelni in upokojenci dobijo priložnost opravljati plačano delo, ki ni delovno razmerje. Brezposelni, ki prejema denarne dajatve iz zavarovanja za brezposelnost, lahko pridobiva dodatne dohodke z vednostjo zavoda za zaposlovanje. Če ti presegajo določeno vsoto, se nadomestilo zniža (ZZZPB, čl. 33 b). Znižanje pokojnine glede na dodatne dohodke uživalca pokojnine, ki še ni dopolnil polne starosti (63 let za moške, 61 let za ženske) določa tudi ZPIZ-1². Izvajanje te določbe je bilo odloženo do 1. 1. 2004 (ZPIZ-1C, čl. 428 b). Po dopolnjeni polni starosti dohodki upokojencev, ki ne izvirajo iz zaposlitve, ne povzročajo več zniževanja pokojnine.

² Zmanjšana pokojnina se izplačuje od 1. januarja naslednjega leta po vročitvi odločbe davčne uprave o dohodkih iz obdobja po začetku izplačevanja pokojnine, glede na katere se ugotavlja odstotek zmanjšanja pokojnine po prejšnjem odstavku oziroma po predložitvi odločbe tujega davčnega organa o obračunu dohodnine. Podrobnejše določbe o postopku za zmanjševanje po prejšnjih odstavkih določi minister, pristojen za delo, v soglasju z ministrom, pristojnim za finance (ZPIZ-1, čl. 183, odst. 5 in 6).

Različne oblike upokojenskega dela so praktičen izraz konceptov produktivnega staranja (*productive ageing*) oziroma aktivnega staranja (*active ageing*) (Schulz 2002: 95–96; Walker 2002: 122–125). Pričakovanja starejših prebivalcev, da bodo po upokojitvi deležni še česa drugega kot prostega časa in družinskih obveznosti, so sovpadla z zaskrbljenostjo zaradi stroškov s pokojninami in zdravstvenim varstvom (Walker 2002: 123). Omejitve za zaposlovanje in delo starih so se zmanjšale. Produktivno staranje se nanaša na proizvodnjo dobrin in uslug in je zlasti instrumentalno in ekonomistično. Modernjši koncept aktivnega staranja se nanaša na širši sklop aktivnosti in poudarja sodelovanje in vključitev starih ljudi v družbo kot polnovrednih državljanov. Podoben je Ramovšev koncept kakovostne starosti.

Plačano delo upokojencev je v Sloveniji dokaj razširjeno. Pogosto vprašanje novim upokojencem je: »Kaj boš pa zdaj delal/a?«, s čemer ni mišljena zgolj poraba časa, ampak tudi plačana delovna aktivnost. Razlogi za delo upokojencev so različni. Delovna sposobnost ne preneha z aktom upokojitve, temveč upada postopoma. Upokojenci so še bolj ali manj sposobni za delo. Delodajalci jih najemajo za občasna dela, nadomeščanje odsotnih delavcev, kot svetovalce in podobno. Upokojenci delajo zaradi materialnih razlogov in zaradi stika s svetom dela.

Pogosti so primeri, ko pravkar upokojeni delavci na podlagi podjetne, avtorske ali druge pogodbe opravljajo prejšnja ali podobna dela za organizacijo, kjer so bili zaposleni neposredno pred upokojitvijo. Tak način dela je očitno ugoden za obe strani. Lahko pa nastopijo problemi zaradi posledic prenehanja zaposlitve. Novi upokojenec ni več zaposlen pri delodajalcu. Se torej še lahko v stikih s tretjimi osebami predstavlja kot član delovne organizacije? Kako zagotoviti delovni prostor, urediti povračilo stroškov v zvezi z delom, uporabo delovnih sredstev, uporabo identifikacijskih kartic, ključev, službenega telefona, avtomobila itn.?

PLAČILO ZA DELO

Plačilo za delo je manifestna posledica zaposlenosti, ki se konča s prenehanjem zaposlitve. Za zavarovance zavarovanja za brezposelnost in pokojninskega zavarovanja so ob prenehanju

zaposlenosti določene denarne dajatve iz sistema socialne varnosti, ki jih lahko uveljavijo, če izpolnjujejo predpisane pogoje.

Denarni pravici za primer brezposelnosti sta denarno nadomestilo in denarna pomoč. Višina denarnega nadomestila je odvisna od plače zavarovanca v zadnjih 12 mesecih pred nastankom brezposelnosti. Denarno nadomestilo ne sme biti nižje od 100 % zajamčene plače po zakonu, zmanjšane za davke in prispevke, ki se obračunavajo od zajamčene plače, in ne višje od trikratnika tako določenega najnižjega nadomestila (ZZZPB, čl. 21, odst. 3). Od 1. 8. 2004 znaša zajamčena plača 54.385 SIT (IUS.INFO, plače). Trajanje prejemanja denarnega nadomestila je odvisno od trajanja predhodne zaposlitve in od starosti zavarovanca. Za zavarovanje nad 25 let lahko traja prejemanje denarnega nadomestila najdlje 12 mesecev. Le za zavarovance, starejše od 50 let, lahko traja prejemanje nadomestila največ 18 mesecev, za tiste, ki so starejši od 55 let, pa največ 24 mesecev. Po izteku pravice do denarnega nadomestila lahko zavarovanec uveljavi pravico do denarne pomoči, če izpolnjuje pogoj cenzusa (ZZZPB, čl. 35). Denarna pomoč znaša 80 % zajamčene plače, zmanjšane za davke in prispevke (čl. 36). Izplačuje se največ 15 mesecev. Brezposelni osebi, ki ji do upokojitve manjkajo največ tri leta, se denarna pomoč izplačuje do upokojitve (ZZZPB, čl. 37).

Starostna pokojnina je dosmrtna pravica. Če uživalec pokojnine ponovno sklene delovno razmerje ali začne opravljati dejavnost, na podlagi katere je zavarovan, se mu pokojnina v tem času ne izplačuje. Pokojninska doba in plača iz ponovnega zavarovanja pa se mu upoštevata ob ponovni odmeri pokojnine (ZPIZ-1, čl. 178 in 180). Višina starostne pokojnine je odvisna od pokojninske osnove in pokojninske dobe. Pokojninska osnova je valorizirano mesečno povprečje plač, ki jih je zavarovanec prejel v najugodnejših zaporednih 18 letih zavarovanja po 1. 1. 1970. (ZPIZ-1, čl. 39, odst. 1). Zakon določa najnižjo in najvišjo pokojninsko osnovo. Najvišja pokojninska osnova je štirikratnik najnižje pokojninske osnove. Od 1. 3. 2005 znaša najnižja pokojninska osnova 102.784,72 SIT, najvišja pokojninska osnova pa 410.994,88 SIT (IUS.INFO, pokojnine).

Najnižja in najvišja pokojninska osnova sta izraz načela solidarnosti v pokojninskem zavarovanju. Za upokojene z zelo nizkimi plačami ali drugimi prejemki iz dela je najnižja pokojninska

osnova ugodnost. Za upokojene z razmeroma visokimi plačami pa institut najvišje pokojninske osnove povzroči še dodatno razliko med plačo in pokojnino. Kolikor bolj zavarovančeva individualna pokojninska osnova presega najvišjo določeno pokojninsko osnovo, toliko večja je razlika v prejemkih pred upokojitvijo in po njej.

Starostna pokojnina se odmeri od pokojninske osnove v odstotkih, glede na dopolnjeno pokojninsko dobo, in sicer za zavarovance z zavarovalno dobo 15 let v višini 35 % pokojninske osnove (moški) oziroma 38 % pokojninske osnove (ženska), nato pa se za vsako nadaljnje leto pokojninske dobe odmerni odstotek poveča za 1,5 %. (ZPIZ-1, čl. 50, odst. 1). Odmerni odstotek za polno dobo, v celoti izpolnjeno po določbah ZPIZ-1, bo znašal 72,5 % osnove.

Denarno nadomestilo in denarna pomoč za brezposelnost in starostna pokojnina se valorizirajo v skladu s predpisi. Z zadnjo novelo (ZPIZ-1F, čl. 8-10) je določen ugodnejši način usklajevanja pokojnin, kot je bil v veljavi doslej.

Denarne pravice iz sistema socialne varnosti so tako za brezposelne kot za upokojene nižje, kot je bilo plačilo za delo pred prenehanjem zaposlitve. Za brezposelne, ki se ponovno zaposlijo, je znižanje dohodkov začasno, za upokojene, ki le redko in za krajše obdobje ponovno sklenejo pogodbo o zaposlitvi, pa stalno. Od odmerjene pokojnine je treba plačevati akontacijo dohodnine, kar mesečni prejemek še zniža. Zato je ob izplačilu prve pokojnine marsikdo neprijetno presenečen, ker je nakazilo nižje od zneska v odločbi o starostni pokojnini. S prenehanjem zaposlitve odpadejo prejemki poleg plače, kot sta nadomestilo za prehrano med delom in nadomestilo za prevoz na delo. Namesto regresa za letni dopust prejmejo upokojenci letni dodatek. Ta je na novo urejen z ZPIZ-1F (čl. 7). S prenehanjem zaposlitve prenehajo tudi morebitne bonitete, kot so uporaba službenega avtomobila, plačilo mobilnega telefona in različne drobne ugodnosti, odvisne od vrste zaposlitve in organizacije, kjer je bil upokojenec zaposlen.

Brezposelni, ki jim je pogodba o zaposlitvi prenehala iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, imajo po ZDR pravico do odpravnine. Osnova za izračun odpravnine je povprečna plača v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo. Višina odpravnine je odvisna od trajanja dela pri delodajalcu in znaša od petine do tretjine osnove za vsako leto dela (ZDR, čl. 109).

Pravico do odpravnine imajo tudi upokojenci. V primeru upokojitve pripada delavcu ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi odpravnina v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodnejše (ZDR, čl. 132). Odpravnina se všteje v osnovo za odmero dohodnine. Zaradi časovnega zamika novi upokojenec v času, ko že prejema pokojnino, plača dohodnino za preteklo leto, ko je poleg plače prejel tudi odpravnino.

Bodoči upokojenci, ki bodo sorazmerno svojim vplačilom v sistem dodatnega pokojninskega zavarovanja (drugi steber) in na druge načine poskrbeli za socialno varnost v primeru starosti, bodo manj občutili upad dohodkov, težko pa se mu bodo povsem izognili.

Kljub občutnemu znižanju dohodkov v primerjavi z obdobjem, ko so bili zaposleni, so upokojenci na trgu še vedno upoštevanja vredna skupina potrošnikov. Organizacije s področja turizma, trgovine na drobno, prometa, kulturne ustanove in drugi ponudniki imajo za upokojence številne ugodnosti. Popust v hotelih, predvsem v času izven sezone, je postal pravilo. Verjetno bi brez upokojencev številni turistični kraji težko prebrodili suhe mesece. Vedno več trgovin ima 10 % popusta za nakupe upokojencev, običajno prvi dan v mesecu, nekatere tudi dva ali tri dni ob času nakazila pokojnin. Popuste za upokojence imajo tudi železnica, gledališča, galerije in gotovo še kdo. Večina teh ugodnosti je vezana na plačilo z gotovino ali plačilno kartico. Posojila so starejšim ljudem, torej večinoma upokojencem, teže dostopna. Banke upokojencem posojila odobrijo s pogojem, da odplačajo zadnji obrok, preden dopolnijo 75 let starosti.

V nasprotju z upokojenci brezposelni ne veljajo za tržno zanimivo populacijo, ki bi bila deležna popustov. Omejitve pri najemanju posojil veljajo večinoma za vse osebe, ki nimajo rednih prejemkov iz dela, torej tudi za brezposelne.

STRUKTURA ČASA

Vsakdo, ki živi v industrijski družbi, je vaje trdne strukture časa (Jahoda 1982: 22). Z uvajanjem fleksibilne organizacije dela je struktura časa postala manj toga, kot je bila pred dvajsetimi leti. Še vedno pa zaposlitev močno vpliva na razporeditev časa v vsakodnevnem življenju.

Brezposelnim in upokojencem je skupna sprememba strukture časa in življenjskega ritma, ki nastopi s prenehanjem zaposlitve. Brezposelni in upokojenci naj bi po splošnem mnenju imeli v izobilju eno najpomembnejših dobrin, čas. Po Jahodi to ni prosti čas. Prosti čas je komplementaren delovnemu in ne njegov nadomestek (Jahoda 1982: 24).

Za sodobne brezposelne čas brez zaposlitve nikakor ni prosti čas. V Sloveniji jim zakon v skladu z aktivno politiko zaposlovanja nalaga določene obveznosti: aktivno iskati zaposlitev, biti na voljo itn. Pravzaprav je njihov »delovni čas« strogo urejen in hkrati mnogo manj predvidljiv kot delovni čas zaposlenih. Nadzor nad izvajanjem obveznosti brezposelnih je urejen s posebnim pravilnikom.

Upokojencem je na voljo vsak dan 24 ur carstva svobode. Marsikdo se v njem sprva težko znajde. Pri tistih, ki ne živijo sami, sprememba utečenega ritma vsakodnevnih banalnih opravkov od jutranje uporabe kopalnice do večernega gledanja televizije povzroči spremembe tudi v razporeditvi časa sostanovalecev. Spremembe ali vsaj možnosti zanje so v uporabi časa v teku dneva, tedna in celega leta. Sobota in nedelja za upokojence nista več edina dela prosta dneva v tednu. Delovanje uslužnostnih dejavnosti, prometa in drugega je prilagojeno aktivni populaciji. Na delovni teden je vezan tudi delovni in prosti čas še ne upokojenih bližnjih oseb, kar vse omejuje časovno razporejanje dejavnosti upokojencev. Najbolj opazen je premik počitnic v čas izven turistične sezone. Odziv posameznikov na svobodnejše razpolaganje s časom je odvisen tudi od tega, kakšni so bili časovni pritiski pri njihovem delu³.

Znane so šale o upokojencih, ki da nikoli nimajo časa. Za tako stanje obstaja več razlogov. Prilagoditev novi strukturi časa poruši desetletja trajajočo rutino. Oblikovanje novega časovnega vzorca zahteva napor in terja čas. Nekateri se po upokojitvi začno ukvarjati z novimi dejavnostmi ali sprejmejo nove obveznosti v družini in gospodinjstvu. Kot je znano, staranje ljudi v večji ali manjši meri upočasnjuje. S prenehanjem zaposlitve za mnoga opravila ni več postavljenih časovnih omejitev. Hitenje zaradi zunanjih razlogov večinoma ni več potrebno. Vprašanje pa

³ Npr. medicinska sestra – babica, ki je prvi dan po upokojitvi ob obisku kavarne izjavila: »Zdaj imam končno čas.«

je mogoče postaviti tudi drugače. So upokojenci in drugo neaktivno prebivalstvo prepočasni ali zaposleni preveč hitijo?

STIKI IZVEN DRUŽINE

Zaposlitev ostaja najvažnejši način vključenosti (Walker 2002: 124). Za večino ljudi je zaposlitev glavni vir socialnih stikov zunaj družine (Jahoda 1982: 24). Delovno okolje je kraj delovnih stikov in druženja s sodelavci, poslovnimi partnerji in uporabniki. S prenehanjem zaposlitve se večina teh stikov pretrga. V delovnem okolju se med sodelavci spletejo tudi osebne vezi, ki se lahko po upokojitvi in nastopu brezposelnosti ohranijo. V vsakem primeru pa se spremeni oblika druženja, vsebina pogovorov in drugo, ker so interesi zaposlenih in brezposelnih ali upokojencev pač različni. Za ljudi, ki so se v času zaposlitve družili predvsem z osebami, ki so jih srečevali v službi, pomeni prenehanje zaposlitve spremembo, osiromašenje ali izgubo velikega dela medosebnih kontaktov in osiromašenje socialne mreže.

Za brezposelne so stiki z ljudmi izven družine pomembni tudi zato, ker družinsko vzdušje zaradi brezposelnosti postane napeto.

Domače delo ne omogoča takih stikov zunaj družine. Pomen zaposlitve je razviden iz raziskave o brezposelnih ženskah iz 80-ih let, ki so prevzele vlogo gospodinje. Polovica se jih je hotela zaposliti, ker so se počutile osamljene in so si želele biti med ljudmi (Jahoda 1982: 54).

STATUS IN IDENTITETA

Prenehanje zaposlenosti povzroči izgubo dotedanjega statusa in identitete. »Status je družbeni fenomen, zasidran v vrednostnem sistemu družbe; identiteta je bolj osebni pojem, ki se praviloma nanaša na predstavo človeka o samem sebi« (Jahoda 1982: 26). V osebni izkušnji sta pojma tesno povezana. Poklic in mesto v hierarhiji delovne organizacije pomenita bolj ali manj visok položaj, ki osebo definira ne le v delovnem okolju, temveč v družbi na splošno. Gerontologi opozarjajo na posledico izgube vlog v družbi, ki nastopi, ko posamezniki zapustijo mesto v plačani delovni sili (Schulz 2002: 88). Ugled, ki je povezan z opravljanjem dela in poklica, z

brezposelnostjo in upokojitvijo preneha. Nadaljuje se kvečjemu s predznaki »bivši«, »nekdanji«. Delna izjema so pripadniki razvitih profesij, npr. zdravniki. Kot formalni znak statusa se ohranijo akademski naslovi, ki imajo za upokojence simbolično vrednost. Če magistri in doktorji znanosti postanejo brezposelni, je akademski naziv verjetno razlog za še dodatno stisko.

Po izrecni določbi zakona upokojeni visokošolski učitelji, znanstveni delavci in visokošolski sodelavci obdržijo naziv, ki so ga imeli ob upokojitvi (ZVis, čl. 56, odst. 6).

Pripadnost delovni organizaciji je pri nekaterih posameznikih in v nekaterih okoljih zelo močna. To velja zlasti za večje in uspešne organizacije. Iz polpreteklega časa je znano, da so se zaposleni npr. v Iskri opisovali kot »iskraši«. Z brezposelnostjo in upokojitvijo formalna pripadnost organizaciji preneha. Upokojencem pogosto ostane povezava v obliki vabil na novoletna srečanja in podobne dogodke.

Brezposelni, ki se ponovno zaposlijo, pridobijo nov status in identiteto, vezano na novo zaposlitev. Prejšnji se nanaša na delovne izkušnje in obdobje v delovni karieri. Upokojenci pridobijo nov in popolnoma drugačen status upokojenca. Pri mnogih upokojencih se delovni in poklicni status ponovno in zadnjič pojavi v osmrtnici.

Z nastopom brezposelnosti oziroma z upokojitvijo postanejo brezposelni oziroma upokojenci pripadniki dveh manjšinskih skupin, do katerih imajo zaposleni, javno mnenje in institucije specifičen, bolj kot ne negativen odnos (gl. npr. Gačša 2005). Sindikati skrbijo predvsem za svoje aktivne člane. Uspešnost gospodarstva se meri poleg drugega s stopnjo brezposelnosti. Brezposelnih naj bi bilo čim manj.

Posredno naj bi bilo tudi upokojencev čim manj. Razmerje med številom zaposlenih in številom upokojencev postaja največji problem pokojninskega zavarovanja tako v Sloveniji kot v mednarodnem merilu. To razmerje se navaja kot glavni, če ne sploh edini razlog pokojninskih reform. Nujnost pokojninskih reform je očitna ter jo je mogoče razumeti in sprejeti, nikakor pa ni mogoče sprejeti sovražnega govora, ki jih spremlja. Na negativni odnos do upokojencev je bilo opozorjeno že v sredstvih javnega obveščanja (gl. npr. Brščič, Kešeljevič 2005 in Rus 2005). Pisci, ki opozarjajo na »upokojensko nevarnost«, pozabljajo, da vzdržen pokojninski sistem ni le v interesu upokojencev, temveč zlasti

v interesu aktivnega prebivalstva. Ustvarjanje konflikta med generacijami prikriva konflikt med bogatimi in revnimi znotraj generacij ter med tistimi, ki so plačevali prispevek za pokojninsko zavarovanje, in tistimi, ki ga niso.

Status je pomemben v socialni mreži. Izguba statusa povzroči spremembo vloge in moči v socialni mreži. Upokojenec in še zlasti brezposelni nista več referenci, ki bi omogočali dostop do virov dobrin. Spremenita se v prejemnika. Brezposelni z visokim statusom imajo oziroma so imeli širšo in močnejšo socialno mrežo. Iz medijev je mogoče razbrati, da npr. ugledni pripadniki političnih strank in menedžerji praviloma niti ne postanejo »pravi« brezposelni, ampak najpozneje po izteku materialnih ugodnosti, kot so odpravnina ali prejemanje prejšnje plače, dobijo zaposlitev ali funkcijo z bolj ali manj enakovrednim statusom (če niso zaradi pripadnosti mreži, ki je izgubila moč, postali »kontaminirani«).

POVEZOVANJE OSEBNIH CILJEV S SKUPNIMI

Uspešne organizacije motivirajo zaposlene tudi tako, da povezujejo osebni napredek zaposlenih z razvojem organizacije. Kariera posameznikov in kariera organizacije se usklajujeta in podpirata. Dober primer za to je fakulteta za socialno delo, ki se je razvila iz šole za socialne delavce prek višje in visoke šole za socialno delo. Vzporedno s tem so zaposleni pridobivali akademske stopnje in nazive univerzitetnih učiteljev. Kariera organizacije ne bi bila mogoča brez kariere učiteljev in narobe.

S prenehanjem zaposlitve taka vez v glavnem preneha. Brezposelni, ki jim je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, imajo prednostno pravico do zaposlitve, če delodajalec v roku enega leta zaposluje nove delavce. (ZDR, čl. 102) Ponovno zaposlovanje je praviloma znak uspešnosti organizacije, zaposlitev pa je glavni cilj brezposelnih. Upokojencem je uspešnost organizacije, kjer so bili zaposleni, lahko vir zadovoljstva, ker so prispevali k uspešnemu projektu. V obdobju krize nekaterih gospodarskih panog, ko se ukinjajo nekdanja uspešna podjetja, takega zadovoljstva ni. Upokojenci, ki so bili zaposleni v teh organizacijah, so lahko zadovoljni le s tem, da so se pravi čas upokojili.

ZAKONITOST IN KONTROLA

Delodajalci postavljajo pisana in nepisana pravila, ki se nanašajo na vedenje v delovnem okolju, v določenih primerih pa tudi izven delovnega okolja (npr. prepoved hazardiranja za finančnike, način prehrane za profesionalne športnike), in izvajajo nadzor nad upoštevanjem pravil. S prenehanjem zaposlitve prenehajo omejitve, ki so izhajale iz norm organizacije (izjema je npr. varovanje poslovne skrivnosti). Podobno kot pri strukturi časa, ki je v teku zaposlitve urejena z določbami o delovnem času, odmorih, počitkih in dopustu, lahko svoboda pri posameznikih povzroči negotovost. Ni več pravil o oblačenju in zunanji urejenosti, o vedenju do partnerjev in uporabnikov in drugih omejitev.

Za brezposelne veljajo pravila, ki jih postavljajo zakon in podzakonski akti in so v nekaterih pogledih strožja kot norme in nadzor delodajalca. Pri brezposelnih nastopi sprememba in ne prenehanje pravil. Drugače je pri upokojencih, za katere posebna formalna pravila, ki bi se razlikovala od pravil za druge državljane, ne veljajo. Upoštevati morajo le dolžnosti v zvezi z uživanjem pravic iz pokojninskega zavarovanja. Seveda pa za upokojence kot za vse druge stare ljudi veljajo nenapisane norme vedenja za starejšo populacijo (Pečjak 1998).

SKLEP

Kot je ugotovila že Marie Jahoda, je zaposlenost poseben način vključenosti v družbo.

Posledice prenehanja zaposlitve so pri upokojencih podobne kot pri brezposelnih. Poleg tega so trajne. Prehod iz zaposlitve v upokojitev je zadnji pomembni prehod v življenju.

Iz primerjave med brezposelnostjo in upokojitvijo so razvidne pridobitve in izgube, ki jih pri obeh skupinah povzroči prenehanje zaposlitve. Koristno je, da bodoči upokojenci in tisti, ki so z njimi v stiku, to upoštevajo. Za upokojence so posledice prenehanja zaposlitve manj neugodne kot za brezposelne, nekatere so tudi pozitivne. Čeprav je upokojitev stresna in povzroči bolj ali manj naporno prilagoditev na drugačen način življenja, jo večina novih upokojencev uspešno izvede. Končno je bilo v Sloveniji v letu 2004 povprečno 523.854 prejemnikov pokojnin, kar je več kot četrtnina prebivalstva. Od tega je bilo

308.443 (*Letno poročilo ... 2005: 23*) ali približno tri petine starostnih upokoencev, to je tistih, ki so pravico do pokojnine pridobili na podlagi svoje delovne aktivnosti ob dopolnitvi predpisane starosti in pokojninske dobe.

VIRI

- N. Belopavlovič (2005), Delovnopravno varstvo starejših oseb v Republiki Sloveniji, *Podjetje in delo*, XXXI, 1, 196. zv., 98-117.
- B. Brščič, A. Kešeljevič (2005), Upokojenci, grešni kozli tranzicije? *Delo - Sobotna priloga*, 30. 4.
- J. Gačeša (2005), Neprijazen odnos do brezposelnih se zelo krepi: Pogovor z Dušanom Semoličem, predsednikom svobodnih sindikatov. *Delo*, 25. 8.
- IUS.INFO (plače). <http://www.ius-software.si/baze/ta-bl/pla-c13htm> (20. 12. 2005)
- IUS.INFO (pokojnine). <http://www.ius-software.si/baze/ta-bl/poko02htm> (20. 12. 2005).
- M. Jahoda (1982), *Employment and Unemployment: A social-psychological Analysis*. Cambridge University Press.
- Letno poročilo o poslovanju Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije za leto 2004 - EPA 199- IV (2005). *Poročevalec Državnega zbora Republike Slovenije*, XXXI, 25 (18. 4. 2005).
- Mesečne informacije* (2005). Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, XII, 6 (junij).
- Odločba ustavnega sodišča U-I-329/04-7. *Ur. l. RS*, 138/04.
- Odločba ustavnega sodišča U-I-329/04-15. *Ur. l. RS*, 53/05.
- V. Pečjak (1998), *Psihologija tretjega življenjskega obdobja*. Bled: samozaložba.
- Pravilnik o načinu in postopku izvajanja nadzora nad izpolnjevanjem obveznosti brezposelnih oseb. *Ur. l. RS*, 17/99.
- J. Ramovš (2003), *Kakovostna starost*. Ljubljana: Inštitut Antona Trstenjaka, Slovenska akademija znanosti in umetnosti.
- V. Rozman, A. Radovan (1978), *Delovna razmerja v združenem delu: Socialna varnost* (3. izd.). Ljubljana: Center za samoupravno normativno dejavnost.
- V. Rus (2005), O pokojninah brez sovraštva do upokoencev. *Delo*, 17. 5.
- J. H. Schulz (2002), The Evolving Concept of "Retirement": Looking forward to the Year 2050. *International Social Security Review*, 55, 1: 85-105.
- Sklep o najnižji pokojninski osnovi in o osnovi za odmero dodatnih pravic. *Ur. l. RS*, 29/05.
- Sklep o najvišji pokojninski osnovi. *Ur. l. RS*, 29/05
- A. Walker (2002), A strategy for active ageing. *International Social Security Review*, 55, 1: 121-139.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). *Ur. l. RS*, 42/02.
- Zakon o obrambi (ZObr-UPB1). *Ur. l. RS*, 103/2004.
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1-UPB2). *Ur. l. RS*, 20/04. ZPIZ-1F. *Ur. l. RS*, 72/05.
- Zakon o visokem šolstvu (ZVis-UPB2). *Ur. l. RS*, 100/04.
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB). *Ur. l. RS*, 5/91, 12/97, 71/93, 38/94, 69/98, 67/02.