

POTI IN DEJAVNIKI PREHODA V DELOVNO NEAKTIVNOST V SLOVENIJI

Klemen Širok, Univerza na Primorskem*

Milan Vodopivec, Svetovna banka*

UDK 331.101.262 (497.4)

JEL: J210

Povzetek

Na podlagi analize podatkov iz Ankete o delovni sili v letih 2005–6 ugotavljamo, da je delovna aktivnost starejših pretežno povezana z neformalnimi oblikami zaposlitev. Pri višji starosti se zaradi upada redne zaposlitve povečuje sorazmerni delež samozaposlitev in občasnih zaposlitev, delovna aktivnost starejših pa se omeji pretežno na kmetijstvo in pomoč na družinski kmetiji in v družinskem podjetju, znižuje se delež poklicev belih in zvišuje delež modrih ovratnikov. Glede na tip delodajalca pri starejših delavcih prevladuje zasebni sektor. Pri poteh prehoda v delovno neaktivnost ugotavljamo, da (1) delavci, ki so ob koncu delovne kariere redno zaposleni, ostajajo polno zaposleni največ do 65. leta in v razponu desetih let v celoti preidejo med upokojene brez vključevanja v prehodne oblike zaposlenosti, pri čemer se upokojevanje žensk začne pri nekaj let nižji starosti; (2) samozaposleni ostajajo polno zaposleni tudi po 60. letu in njihovo upokojevanje je postopnejše; (3) občasno zaposleni prehajajo med upokojene najpočasneje in ostajajo v celotnem starostnem razponu delovno aktivni znotraj prehodnih oblik zaposlitev.

Ključne besede: staranje prebivalstva, starejši delavci, poti prehoda iz delovne aktivnosti, udeležba v delovni sili

Abstract

The analysis of the 2005–06 Slovenian labour force surveys shows that old workers are primarily engaged in the informal sector. At higher ages, the share of regular workers decreases and the share of self-employed and casual workers increases; the share of employment in agriculture increases, as does involvement in a family farm or enterprise; the share of white collar workers decreases and the share of blue collar workers increases; and finally the share of private sector employment increases. As for retirement pathways, the analysis shows that (i) regular workers start leaving the workplace upon reaching the age of 60 (women a few years earlier) and remain employed at most up to the age of 65, exiting directly to retirement and not engaging in transitional employment; (ii) the self-employed remain employed full-time also after age 60 and their transition to retirement is more gradual, often involving transitional work activities, and (iii) casual workers transit to complete retirement at the slowest rate, staying active to an older age while being engaged in temporary jobs.

Key words: population ageing, old workers, pathways to retirement, labour force participation

UVOD

Podaljšanje življenja je eden od velikih uspehov moderne družbe. Kljub daljšemu življenju pa smo v razvitih državah priča paradoksu, da dolžina delovne dobe vztrajno upada – v ZDA, na primer, se je v prejšnjem stoletju povprečna upokojitvena starost močno znižala (npr. za moške s 74 na 63 let; Burtless in Quinn, 2002). Očitno pa je, da je ta trend nevzdržen: staranje prebivalstva bo skrčilo delovno silo in bo zaviralo gospodarsko rast, hkrati pa bo morala družba nameniti vse večji delež narodnega proizvoda za starejše (predvsem za pokojninske in zdravstvene izdatke). Tako se ena ključnih rešitev, ki bi prispevala k omilitvi zagat,

povezanih s staranjem prebivalstva, ponuja sama od sebe: podaljšanje delovne dobe.

Nizka stopnja delovne aktivnosti starejših je eden temeljnih problemov, s katerimi se srečuje tudi slovenski trg dela. Po letu 1996 je Slovenija postopno in delno uveljavljala spremembe glede zaposlitvene varnosti, trajanja prejemanja nadomestila za primer brezposelnosti in pogojev za pridobitev pravice do tega nadomestila, sistema pokojninskega zavarovanja in obdavčitve dela. Kajzerjeva (2007) ugotavlja, da je predvsem pokojninska reforma bistveno vplivala na

* Avtorja se zahvaljujeta Statističnemu uradu Republike Slovenije za dostop do podatkov Ankete o delovni sili.

stopnjo zapuščanja trga dela in posledično na stopnjo zaposlenosti v starostni skupini 55–64 let. Kljub temu je stopnja delovne aktivnosti starejših v Sloveniji še vedno med najnižjimi v državah EU. S preučevanjem tipičnih poti in dejavnikov prehoda v delovno neaktivnost pričujoči članek prispeva k iskanju rešitev za ta problem.

V prispevku predstavljamo predhodne izsledke empirične analize poti in dejavnikov prehoda v delovno neaktivnost v Sloveniji na podlagi analize podatkov iz Ankete o delovni sili v letih 2005–6. V naslednjem razdelku najprej opišemo posledice, ki jih ima staranje prebivalstva na trg dela. Obravnavamo predvsem vpliv na gospodarsko rast, pa tudi pomisleke na strani delavcev in delodajalcev, ki otežujejo podaljševanje delovne kariere in vloge, ki jo ima pri tem ekonomsko-socialna politika. V drugem razdelku oblikujemo raziskovalna vprašanja ter opišemo metodologijo in vire podatkov, ki jih uporabljamo. Tretji razdelek je namenjen izsledkom empirične analize, v zadnjem pa povzemamo glavne ugotovitve in nakazujemo ustrezne smeri razvoja politik in ukrepov za trg dela ter dajemo nadaljnje raziskovalne smernice.

1. STARANJE PREBIVALSTVA IN TRG DELA

1.1 Vpliv staranja na gospodarsko rast

Eden najpomembnejših vzvodov, po katerem staranje vpliva na gospodarsko rast in blaginjo prebivalstva nasploh, je trg dela. Staranje prebivalstva je vsesplošen družbeni fenomen. Porajata ga dva dejavnika: daljšanje pričakovane življenjske dobe in zniževanje rodnosti. Ti trendi se bodo nadaljevali, čeprav ne tako intenzivno kakor v preteklosti (OECD, 2006). Zato se bo močno postarala delovna sila in povečal delež starejših, delovno neaktivnih. Projekcije, ki temeljijo na nespremenjenih stopnjah udeležbe v delovni sili, kažejo, da se bo v večini razvitih držav rast slednje v naslednjem desetletju ustavila (OECD, 2006, in WB, 2007). Posledično se spreminja sestava delovne sile, narašča delež prebivalstva v starosti nad 60 let glede na delež v starosti med 15 in 59 let (angl. *old-age dependency ratio*) ter zvišuje razmerje med upokojenci in delovno aktivnimi. Projekcije za države OECD kažejo, da se bo število upokojenih na enega zaposlenega v večini držav članic od leta 2000 do leta 2050 podvojilo (OECD, 2006).

Ker je rast delovne sile pomemben vir gospodarske rasti, lahko njena upočasnitev prispeva k upočasnitvi rasti bruto domačega proizvoda. Zaradi staranja prebivalstva je predvidena rast bruto domačega proizvoda na prebivalca v državah OECD v naslednjih treh desetletjih znižana na okoli 1,7 odstotka na leto, kar je 30 odstotkov manj, kolikor je znašala v obdobju 1970–2000 (OECD, 2006). Podobno ocenjujejo Martins e. a. (2005) za

Francijo, Nemčijo in Japonsko. Vendar ni nujno, da staranje prebivalstva vodi v upad gospodarske rasti – če prevladajo drugi dejavniki. Manjši gospodarski rasti zaradi staranja se lahko postavimo po robu z višjo splošno storilnostjo, višjo kakovostjo dela ali višjo udeležbo v delovni sili. Simulacije za razvite države kažejo, da je najmočnejši nasprotni učinek mogoče pričakovati od večje udeležbe starejših v delovni sili (Martins e. a., 2005, in Muenz, 2007).

Staranje prebivalstva lahko prispeva tudi k zniževanju prihrankov prebivalstva, tako pa vpliva na potrošnjo in investicijsko obnašanje. Prvič, prihranki starejših so nižji od prihrankov mladih (UN, 2007). Nižji prihranki vodijo k manjši akumulaciji kapitala in *ceteris paribus* k manjši storilnosti. Drugič, različne starostne skupine imajo različne potrošniške navade. Starejši v povprečju porabijo več za stanovanjske, socialne in zdravstvene storitve ter manj za osebna vozila, zabavo in izobraževanje (Martins e. a., 2005). Tako lahko staranje prebivalstva prispeva k spremembi sestave skupnega povpraševanja – čeprav Martins e. a. (2005) menijo, da se pri večji udeležbi starejših v delovni sili spremenijo tudi njihove potrošniške navade, saj postanejo bolj podobne navadam drugih zaposlenih. Tretjič, staranje učinkuje na naložbeno povpraševanje, saj so starejši manj naklonjeni tveganju. To lahko vpliva na alokacijo in akumulacijo kapitala ter na sestavo finančnih trgov. Četrto, staranje in naglo povečevanje stopnje starostne odvisnosti (delež prebivalstva v starosti nad 60 let v primerjavi s prebivalstvom med 15 in 59 let bo okrepil pritisk na javne finance). OECD (2006) ocenjuje, da se bosta v prihodnjih desetletjih deleža izdatkov za pokojnine in zdravstveno varstvo v bruto domačem proizvodu večine držav močno povečala. Ker gre tovrstna javna poraba lahko v škodo naložb, lahko zmanjša kopičenje kapitala.

Podaljševanje delovne dobe tako prinaša koristi z več vidikov. Prvič, podaljševanje obdobja dela prispeva k rasti delovne sile in nadomesti negativne učinke staranja prebivalstva na gospodarsko rast (OECD, 2006). Drugič, daljša delovna doba prispeva h krepitvi javnih financ z večanjem obsega davčnih prihodkov in zmanjševanjem pokojninskih izdatkov. Tretjič, daljša delovna doba prispeva k dvigu prihodkov starejših, ker omogoča večjo akumulacijo prihrankov in obresti iz njih. To vodi k višjim pokojninam, ki se povrh porazdelijo na krajše obdobje delovne neaktivnosti. Zakaj je torej toliko težav pri podaljševanju posameznikovega obdobja dela? Kako spodbuditi ljudi, da se ne umaknejo iz delovne sile, če so še sposobni opravljati delo?

1.2 Zakaj je težko podaljšati delovno kariero?

Kljub daljšanju pričakovane življenjske dobe se razviti svet v zadnjem stoletju srečuje z vse bolj zgodnjim zapuščanjem delovne sile. To je značilnost vseh razvitih držav, ne glede na tip podpornega sistema za starejše

(Kohli in Rein, 1991). Vsekakor je po letu 2000 v državah OECD število let, ki jih moški preživijo, ne da bi delali, preseglo število let, ki jih preživijo na delu (ibid.). K dolgoročnemu zgodnjemu upokojevanju sta pripeljala dva pomembna dejavnika: gospodarski razvoj in spremembe v sistemih socialne varnosti.

Gospodarski razvoj in posledično dolgoročno povečanje blaginje sta omogočila vse višji življenjski standard, četudi so delavci preživel vse manjši delež življenja na delu. Redke raziskave o zadovoljstvu z življenjem upokojenih kažejo, da so ljudje po upokojitvi srečnejši kakor pred njo (za ZDA to ugotavljata Bender in Jivan, 2005). Ugotovljeno je bilo tudi, da je možnost odločitve o trenutku upokojitve bistveno prispevala k večjemu posameznikovemu zadovoljstvu po upokojitvi.

Dodaten dejavnik spodbujanja zgodnjega upokojevanja v prejšnjem stoletju so bile institucionalne spremembe, ki so podpirale tovrstne trende. Sem nedvomno sodi uvedba predpisov o obveznem upokojevanju. V večini razvitih držav lahko ločimo tri glavne poti prehoda do upokojitve (angl. *pathways to retirement*) – tri institucionalne mehanizme, ki pomagajo opraviti prehod iz aktivnega v neaktivno obdobje življenja. Prvič, starejši delavci so pogosto upravičeni do dodatnih, 'premostitvenih' nadomestil za brezposelnost, če med predpisano dolžino prejemanja nadomestila ne najdejo službe (ali pa se jim čas brezposelnosti šteje kot delovna doba za pridobitev starostne pokojnine). Drugič, starejši zaposleni so lahko upravičeni do posebnih odpravnin, ki jih največkrat subvencionirana država. Tretjič, pogosto imajo tudi možnost invalidske upokojitve, ki jim zagotavlja začasno finančno podporo do regularne upokojitve. Znan je primer Nizozemske, ki je med 1970 in 1980 uporabila tovrstno upokojevanje kot mehanizem odpravljanja problema presežnih delavcev v panogah, ki so se spopadale s težavami (de Vrom in Blomsma, 1991). Poudarimo, da so bile poti zgodnjega upokojevanja pogosto nepričakovana posledica manjših korekcij sistemov blaginje (Kohli e. a., 1991), čeprav je tudi res, da so bili popravki teh sistemov pogosto porojeni iz potrebe po prilagoditvah spremembam na trgu dela (ibid.).

V razvitem svetu so prej naštet trendi prispevali k temu, da je postala upokojitev sinonim za starost. V okolju, kjer je upokojitev razumljena kot nekaj, do česar je posameznik upravičen, je podaljševanje delovnega življenja težavna naloga. Toliko bolj, ker se problem ne nanaša zgolj na zaposlene – tudi delodajalci niso naklonjeni zaposlovanju starejših delavcev. Delodajalci vidijo v zaposlovanju starejših prednosti in hkrati slabosti. Glede na ankete v ZDA so starejši delavci zanesljivejši, bolj usposobljeni in imajo primernejši odnos do dela, po drugi strani pa so manj primerni za izobraževanje in usposabljanje, manj prilagodljivi spremembam in manj naklonjeni učenju novih tehnologij. Analize tudi kažejo, da po rezultatih na trgu dela starejši močno zaostajajo za mlajšimi (Orazem, Vodopivec in Wu, 2005; OECD,

1998). Močan dokaz o nižji storilnosti starejših prinašajo študije, ki temeljijo na združenih podatkih o podjetjih in delavcih, ki delajo v teh podjetjih (OECD, 2006, in Vodopivec, 2007).

Samo po sebi se torej zastavlja vprašanje, zakaj so starejši delavci v manj ugodnem položaju na trgu dela. Je razlog njihova nižja storilnost? To je kontroverzna tema. Čeprav je razmerje med starostjo in storilnostjo nelinearno ter se razlikuje od posameznika do posameznika, pa tudi po različnih opravilih, si lahko razlagamo dosedanja spoznanja kot zmerni »da«. Študije dajejo trdne dokaze o začetkih upadanja mentalnih sposobnosti po 50. letu, npr. sklepanja, numeričnih sposobnosti, kratkoročnega in dolgoročnega spomina. Zmanjševanje sposobnosti je pogosto progresivno in se razlikuje od posameznika do posameznika (OECD, 2006). Nasprotno pa so nekatere verbalne sposobnosti pravzaprav nespremenjene tudi v poznejših življenjskih obdobjih. Ni torej nujno, da se individualna produktivnost znižuje s starostjo, posebno pri dodatnih naložbah v človeški kapital. Raziskava storilnosti na ravni podjetja proizvodnje vozil npr. kaže, da se storilnost s starostjo znižuje, hkrati pa se v isti meri povečuje z delovnim stažem, tako da se oba učinka medsebojno izničita (Ilmakunnas e. a., 2007).

1.3 Gospodarska politika in zaposlovanje starejših delavcev

V nadaljevanju se bomo posvetili motivacijskim dejavnikom, ki bi lahko prispevali k večji zaposlenosti starejših (angl. *pull factors of retirement*), pa tudi nekaterim drugim ukrepom za doseg tega cilja, npr. prilagajanju delovnih mest starejšim in izboljšanju njihove zaposljivosti.

Eden najpomembnejših vzvodov podaljšanja delovne dobe za posameznike je finančna spodbuda. Visoka nadomestitvena stopnja (tj. velika pokojnina v primerjavi s plačo pred upokojitvijo) in velika posredna obdavčitev zaposlitve po tem, ko bi se posameznik lahko že upokojil (če se morajo zaposleni odreči velikemu delu pokojnine), silita delavce k umiku s trga dela (Duval, 2003).

Alternativni, prožnejši pogoji dela lahko spodbudijo starejše zaposlene, da delajo naprej. Pri posamezniku je verjetnost zaposlitve odvisna od interakcije med njegovimi funkcionalnimi sposobnostmi, naravo dela, zdravjem in možnostjo prilagajanja delu. Med dejavniki, ki pojasnjujejo večanje stopnje udeležbe starejših na trgu dela v ZDA po letu 2001, Friedberg (2007) poudarja večjo prilagodljivost pogojev dela in tako večjo možnost izbire za starejše delavce. Podobno ugotavlja Ruhm (1990) in Friedberg (2004): starejši zaposleni so bolj naklonjeni prilagodljivim pogojem dela (delo za krajši delovni čas in delo s skrajšanim delovnim časom), ki so primerni za premostitvene zaposlitve na poti k upokojitvi.

Boljše zdravstveno stanje starejših prav tako prispeva k njihovi želji po daljši zaposlitvi. Raziskave namreč kažejo, da slabo zdravje negativno vpliva na udeležbo v delovni sili, na pričakovano starost ob upokojitvi, na število opravljenih ur dela in na plačo (Currie in Madrian, 1999). Če slabo zdravje otežuje opravljanje celo najenostavnejšega dela in vpliva na manjšo storilnost (in tako na plačo), vodi dobro zdravje k nasprotnemu: prispeva k želji posameznikov, da so dlje delovno aktivni in – če obstajajo možnosti zaposlitve – imajo daljšo dejansko delovno dobo, posebno ker postajajo dela vse manj telesno naporna.

Uvajanje prožnih oblik določanja plače lahko prispeva k večji zaposljivosti starejših, če institucionalna togost preprečuje potrebno plačno prilagoditev življenjskemu ciklu storilnosti zaposlenih. Kakor je bilo že navedeno, se slednja s starostjo v povprečju znižuje. Če spremembe v višini plače ne kažejo sprememb v storilnosti, delodajalci niso naklonjeni zaposlovanju starejših in raje zaposlujejo mlajše. Starostni plačni profili (višina plače pri različni starosti) v številnih državah OECD imajo značilno zvonasto obliko cikla individualne produktivnosti posameznika, skladno z njegovo zaposljivostjo v delovnem obdobju. V nekaterih državah pa togost plačnih sistemov preprečuje, da bi relativne plače starejših delavcev odsevale dejansko storilnost, in posledično spodkopava zaposlitvene možnosti letih.¹ Podobno lahko trdimo za Slovenijo z uzakonjenim dodatkom na delovno dobo.

Tudi omejevalna delovna zakonodaja lahko negativno vpliva na zaposlovanje starejših. Učinkov stroge zaščite delovnih mest na trgu dela načelno ni mogoče napovedati, saj lahko prispeva k 'zadrževanju' starejših zaposlenih na obstoječih delovnih mestih, pa tudi k manjšemu obsegu njihovega zaposlovanja. Empirični dokazi so sicer šibki, vendar zadnje študije kažejo na negativni vpliv omejevalne delovne zakonodaje na zaposlovanje starejših OECD (2006). Ravno tako pomemben mehanizem je preprečevanje starostne diskriminacije, bodisi s protidiskriminacijsko zakonodajo bodisi z izvajanjem informacijskih kampanj in z uveljavljanjem smernic zaposlovanja starejših delavcev.

Da bi bili starejši delavci v prihodnje zanimivejši za delodajalce, morajo izboljšati svoje znanje in veščine – argument, ki govori v prid vseživljenjskemu izobraževanju. Prvič, z zviševanjem pričakovane starosti ob upokojitvi se dviguje tudi starost, v kateri je izobraževanje in usposabljanje še ekonomsko smiselno. Drugič, OECD (1998) ugotavlja, da se ob stalnem izobraževanju in usposabljanju bolje ohranjajo tovrstne sposobnosti starejših delavcev. In tretjič, ker je menjavanje zaposlitve starejših manjše, je lahko njihovo izobraževanje in usposabljanje prav tako donosno kakor pri mlajših (OECD, 1998). Poudarjamo, da je izredno pomembno pričakovanje o dolžini delovne dobe: če

delavci pričakujejo, da bo daljša, bodo bolj motivirani za izobraževanje in usposabljanje, podobno pa velja za delodajalce.

2. POSTAVITEV RAZISKOVALNIH VPRAŠANJ, METODOLOGIJA IN PODATKI

Na podlagi gornjega opisa ključnih dilem, ki jih prinaša staranje prebivalstva na trgu dela, v nadaljevanju oblikujemo raziskovalna vprašanja ter opisujemo raziskovalno metodologijo in vire podatkov, ki so bili uporabljeni.

2.1 Postavitev raziskovalnih vprašanj

Pri oblikovanju raziskovalnih vprašanj izhajamo iz tega, da je odločitev o vrsti in načinu delovne aktivnosti starejših, pa tudi o njenem prenehanju ali ponovni vključitvi vanjo, rezultanta vpliva številnih dejavnikov. Poleg starosti lahko med možne dejavnike uvrstimo sedanje in pričakovane gmotne razmere – pričakovano višino pokojnine, življenjske prihranke in premoženje posameznika (in družine). Drugi pomembni možni dejavniki so povezani z zadovoljstvom z delom na delovnem mestu, ki ga posameznik opravlja pred upokojitvijo, pa tudi z možnostjo nadaljevanja dela po formalni upokojitvi. Domnevamo lahko še, da so takšne odločitve ločijo glede na spol, stopnjo dosežene izobrazbe, zakonski status, sektor zaposlitve (javni oz. zasebni), tip zaposlitve (redna zaposlitev, samozaposlitev, občasna zaposlitev), dejavnost zaposlitve (storitve, kmetijstvo, industrija) in razlog prenehanja prejšnje zaposlitve (posebno pri odločanju o ponovni aktivizaciji).

Eno od ključnih zgoraj naštetih vprašanj se nanaša na vpliv upokojitve, to je pridobitve rednega dohodka iz starostnega zavarovanja, na delovno aktivnost starejših. Izpolnitev pogojev za pridobitev pokojnine in višina le-te nedvomno močno vplivata na delovno aktivnost starejših – in sicer na izbiro časa prehoda iz formalne zaposlenosti in na odločitev o nadaljevanju zaposlenosti v neformalni obliki. V tem smislu je posebno zanimivo vprašanje, koliko starejših še dela tudi po formalni upokojitvi, in seveda, v kakšni vrsti zaposlitve: Ali zmanjšajo število ur dela? Ali nadaljujejo na istem delovnem mestu in se spremenijo le oblika zaposlitve (pogodbeno delo, delo za krajši čas)? Ali po upokojitvi spremenijo sektor? Poklic? Kako pogosto menjavajo službe? Se nekateri reaktivirajo po daljših obdobjih neaktivnosti?

Naslednji pomemben vidik prehoda v delovno neaktivnost se nanaša na »hitrost upokojitve« in na druge značilnosti tipičnih poti tega prehoda. Domnevamo lahko, da se del starejših upokoji »čez noč«, tj. da pridejo

¹ OECD (2006) opozarja na Avstrijo, Belgijo, Nizozemsko in Španijo.

iz polne zaposlenosti neposredno in takoj v popolno neaktivnost. Drugi del jih prehaja postopno, tako da zmanjšuje delovno obveznost s 40 ali več ur na teden na vse manjši delovni fond ur. Domnevamo tudi, da velik delež starejših delavcev, ki postopno zmanjšujejo urni fond, hkrati spremeni sektor zaposlitve in poklic ter da jih večina po formalni upokojitvi nadaljuje delo s statusom samozaposlenosti. Gornje hipoteze tudi pomenijo, da delavci pomemben del delovne aktivnosti – predvsem po formalni upokojitvi – opravljajo v neformalnem sektorju oz. v t. i. »sivi ekonomiji«. Zanimivo je tudi ugotoviti, koliko primarna kariera (službe in poklici, ki jih posameznik opravlja med formalno zaposlenostjo, torej pred upokojitvijo) določa njegovo pot prehoda iz delovne aktivnosti. Pričakujemo lahko, da so priložnosti za delo po upokojitvi vezane za nekatere poklice (npr. v storitvenem sektorju) in sektorje (storitve, kmetijstvo).

Gornje razmišljanje lahko povzamemo v naslednjih vprašanjih, na katera se osredotoča članek:

V katerih poklicih in panogah delajo starejši delavci? Kako pogosta je delovna aktivnost po formalni upokojitvi? Kateri dejavniki določajo delovni status starejših?

Katere so tipične poti prenehanja delovne aktivnosti v Sloveniji, npr. prehod iz polne zaposlenosti v popolno neaktivnost, postopen prehod iz zaposlenosti v neaktivnost, prehod iz zaposlenosti v brezposelnost in nato v neaktivnost, in kako pogoste so?

Katere osebne značilnosti in okoliščine na trgu dela vplivajo na zaposlenost starejših delavcev?

2.2 Metodologija

Naša analiza zaposljivosti starejših temelji na Anketi o delovni sili v letih 2005–6 (glej spodaj). Na podlagi anketnih podatkov smo izluščili naslednje spremenljivke o posameznikih in gospodinjstvih, pa tudi njihovem ekonomskem okolju. Ključno spremenljivko o delovni aktivnosti starejših smo opredelili na podlagi:

- * anketnega vprašanja o zaposlitvenem statusu posameznika v preteklem tednu,
- * vprašanj, ki se nanašajo na ugotavljanje delovne aktivnosti, in
- * lastne opredelitve statusa posameznika na trgu dela.²

Na tej podlagi smo določili naslednje kategorije delovne aktivnosti starejših:

- formalna zaposlenost
 - * za poln delovni čas
 - * za krajši delovni čas (manj od 36 delovnih ur na teden)

- neformalna zaposlenost

- * upokojenec
- * neupokojenec

- brezposelnost

- delovna neaktivnost

- * upokojenec
- * neupokojenec

Pod formalno zaposlenostjo razumemo zaposlenost v podjetju oz. organizaciji, zaposlenost pri obrtniku oz. v s. p., zaposlenost pri kmetu, pri osebi v svobodnem poklicu, delo v lastnem podjetju, status obrtnika oz. s. p., zaposlenost v svobodnem poklicu in delo prek javnih del, pri čemer ločimo med zaposlenostjo za poln in krajši delovni čas. Nadaljnje razločevanje med zaposlenimi za določen in nedoločen čas v raziskavi ni bilo izvedeno. Med neformalno zaposlene uvrščamo kmete, tiste, ki pomagajo na družinski kmetiji ali v družinskem podjetju ali obrti (in niso prejemali stalne plače), ter tiste, ki so delali po pogodbi oz. za neposredno plačilo. Pri neformalno zaposlenih razlikujemo med upokojenci in neupokojenci (kakor so se sami izrekli v anketi). Poudarjamo, da smo kot podlago za ločevanje med formalno in neformalno zaposlenostjo upoštevali predvsem moč medsebojne obveze, trajnost in nadaljevanje zaposlitvenega razmerja med delavcem in delodajalcem, pri samozaposlenih pa tudi, ali je status podjetnika pravno formalno opredeljen oziroma podjetje formalno registrirano.

Poleg zaposlenosti upoštevamo pri delovni aktivnosti še dva možna statusa. Prvi je brezposelnost, pod katero uvrščamo osebe, ki v zadnjem tednu pred anketiranjem niso delale (niso bile zaposlene ali samozaposlene), vendar so aktivno iskale delo in so ga pripravljene sprejeti v naslednjih dveh tednih. Med brezposelne štejemo tudi tiste, ki so že našli delo, vendar ga bodo začeli opravljati po anketiranju (SURS, 2007). Drugi status je delovna neaktivnost in vanj sodijo osebe, ki niso razvrščene med zaposlene ali brezposelne. Pri obeh, brezposelnih in delovno neaktivnih, ločimo med upokojenci in neupokojenci.

Druge spremenljivke so oblikovane takole:

Tip zaposlitve. Ločimo redno zaposlitev, občasno zaposlitev in samozaposlitev. V kategorijo redna zaposlitev razvrščamo zaposlene v podjetju, organizaciji, pri obrtniku (s. p.), pri kmetu in pri osebi v svobodnem poklicu. Med občasno zaposlene uvrščamo tiste, ki so pomagali na družinski kmetiji ali v družinskem podjetju ali obrti (in niso prejemali stalne plače), ter tiste, ki so delali po pogodbi oz. za neposredno plačilo ali prek javnih del. Kot samozaposlene štejemo obrtnike, kmete in tiste, ki so delali v lastnem podjetju oz. svobodnem poklicu. Poudarjamo, da so redno zaposleni podskupina formalno zaposlenih in občasno zaposleni podskupina neformalno zaposlenih ter da je del samozaposlenih zaposlen formalno, del pa neformalno.

² Delovno aktivne so osebe, ki so v zadnjem tednu pred anketiranjem opravile kakršno koli delo za plačilo (denarno ali nedenarno), dobiček ali družinsko blaginjo. Med delovno aktivno prebivalstvo sodijo tudi vse tiste zaposlene ali samozaposlene osebe, ki jih v zadnjem tednu pred anketiranjem ni bilo na delo, npr. začasni ali trajni presežki, osebe na porodniškem dopustu in pomagajoči družinski člani (SURS, 2007).

Poklic. Ločimo bele ovratnike, strokovnjake in modre ovratnike. Na podlagi prve ravni standardne klasifikacije poklicev uvrščamo med bele ovratnike zakonodajalce, visoke uradnike, menedžerje, tehnike in druge strokovne sodelavce, uradnike, storitvene poklice in prodajalce. Poklic strokovnjaka spremljamo ločeno. Med modre ovratnike razvrščamo kmetovalce, gozdarje, ribiče, poklice za neindustrijsko delo, upravljavce strojev in naprav, industrijske izdelovalce in sestavljavce ter poklice za preprosta dela. Vojaške poklice smo zaradi zelo nizkih frekvenc izločili iz analize.

Sektor dejavnosti. Ločimo kmetijstvo, industrijo in storitve. Kategorije so oblikovane z združevanjem kategorij prve ravni standardne klasifikacije dejavnosti. Kategorija kmetijstvo združuje kmetijstvo, lov, gozdarstvo, ribištvo in ribiške storitve. V kategorijo industrija sodijo rudarstvo, predelovalne dejavnosti, oskrba z električno energijo, plinom in vodo ter gradbeništvo. V kategorijo storitev uvrščamo trgovino, popravila motornih vozil in izdelkov široke porabe, gostinstvo, promet, skladiščenje in zveze, finančno posredništvo, poslovanje z nepremičninami, najem in poslovne storitve, zasebna gospodinjstva z zaposlenim osebjem, druge javne, skupne osebne storitvene dejavnosti ter dejavnost javne uprave in obrambe, obveznega socialnega zavarovanja, izobraževanja, zdravstva in socialnega varstva.

Vrsta dejavnosti. V kategorijo javna dejavnost smo uvrstili: 1. dejavnost javne uprave, obrambe in obveznega socialnega zavarovanja; 2. izobraževanje; 3. zdravstvo in socialno varstvo; 4. druge javne, skupne in osebne storitvene dejavnosti. Druge dejavnosti, že navedene zgoraj, smo umestili v kategorijo zasebna dejavnost.

Vse kategorije izvedenih spremenljivk smo pri delovno aktivnih posameznikih spremljali glede na stanje na trgu dela med anketiranjem. Pri delovno neaktivnih pa se kategorije nanašajo na njihov položaj na trgu dela ob zadnji delovni aktivnosti. Zaradi panelne narave ankete o delovni sili smo pri deskriptivni analizi upoštevali le zadnji zapis vsakega anketiranega, starejšega od 45 let. Starejše od 70 let smo združili v en starostni razred, da bi dosegli višje relativne frekvence. Meja starostnega razreda je bila opredeljena na podlagi stabilizacije relativnih frekvenc glede na starost anketirancev pri opazovanih spremenljivkah.

2.3 Vir podatkov

Naša raziskava uporablja podatke Ankete o delovni sili, pridobljene med januarjem 2005 in julijem 2006. Od 123 602 anketnih zapisov iz tega obdobja smo jih upoštevali 56 126, in sicer posameznikov, starejših od 45 let (22 522 oseb). Anketa o delovni sili se izvaja kvartalno na vzorcu nekaj manj od 7000 gospodinjstev. Velikost vzorca v četrtrletju je določena iz ocene za ključne spremenljivke. V anketi o delovni sili so to zaposlitveni statusi in pripadajoči koeficienti variacije. Gre za rotirajočo panelno anketo, pri čemer je vsako

gospodinjstvo anketirano v petih četrtrletjih: treh zaporednih, 1 četrtrletje premora in nato še dveh (SURS, 2007).

Vzorčni okvir ankete o delovni sili predstavljajo osebe, ki bivajo v Sloveniji v individualnih gospodinjstvih.³ Iz Centralnega registra prebivalstva je naključno izbrana oseba, starejša od 18 let. V gospodinjstvu izbrane osebe so nato anketirani vsi njegovi člani. To pomeni, da so iz vzorčnega okvira izključena stanovanja in tam bivajoča gospodinjstva, v katerih ni stalno prijavljen nobeden. Ker so v Centralni register prebivalstva vključene osebe, ki imajo stalno prebivališče v naši državi, je delež tujcev in beguncev podcenjen, vendar snovalci ankete ocenjujejo, da je vzorec anketiranih oseb reprezentativen za prebivalstvo, ki živi v Sloveniji (SURS, 2007). Za vzorčni načrt ankete se upošteva geografska delitev Slovenije na dvanajst statističnih regij, in sicer pri izboru, dodatno pa je za vsako naselje določen tip glede na velikost naselja in delež kmetij. Tako je celotna država razdeljena na 47 stratumov. Vzorec je torej stratificiran, s proporcionalno alokacijo, ki upošteva stopnje odgovora v posameznem stratumu. Izbor oseb v stratumu je enostaven slučajen (SURS, 2007).

3. IZSLEDKI EMPIRIČNE ANALIZE PREHODA V DELOVNO NEAKTIVNOST V SLOVENIJI

V empirični analizi spremljamo aktivnost starejših na trgu dela v Sloveniji z več zornih kotov. Najprej se osredotočamo na celotno prebivalstvo, starejše od 45 let, in preučujemo, kako se s starostjo spreminjajo delovna aktivnost ter formalna in neformalna zaposlenost. Nadaljujemo z analizo zaposlenosti starejših (tip zaposlitve, dejavnost, status in vrsta poklica). Razdelek zaključujemo z analizo poti prehoda v delovno neaktivnost in regresijsko analizo dejavnikov prehoda.

3.1 Delovna aktivnost ter formalna in neformalna zaposlenost

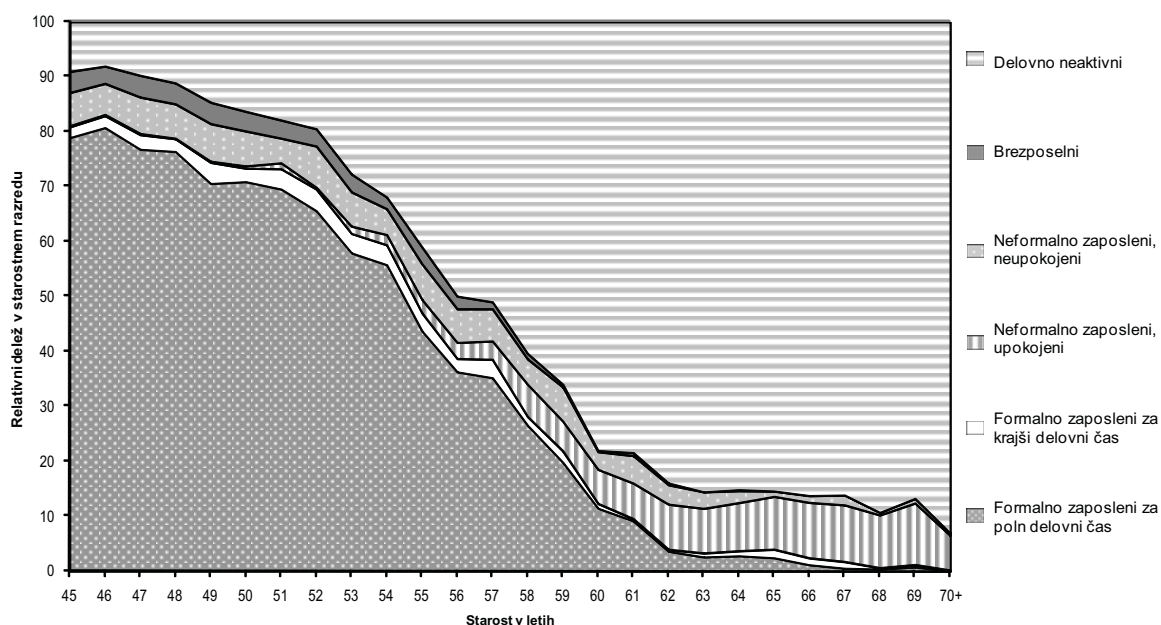
V Sloveniji se prehod iz delovne aktivnosti začne okoli 50. leta starosti in se praktično konča z 61. letom (slika 1a). Delež formalno zaposlenih za poln delovni čas se začne strmo zmanjševati po 51. letu starosti in se nato ustali pri 61. letu. Število formalno zaposlenih za poln delovni čas se znižuje predvsem zaradi rasti delovno neaktivnih. Le redki starejši so formalno zaposleni tudi po 61. letu in po 65. letu postane njihov delež pravzaprav zanemarljiv. Delovna aktivnost po 62. letu je tako omejena pretežno na neformalne oblike dela. Delež starejših v neformalnih oblikah dela ostaja precej stabilen od 60. leta starosti pa vse do poznih 70. let, pri čemer že po 60. letu starosti

³ V anketo niso zajeta institucionalna gospodinjstva, npr. domovi za upokojece, samski domovi in samostani.

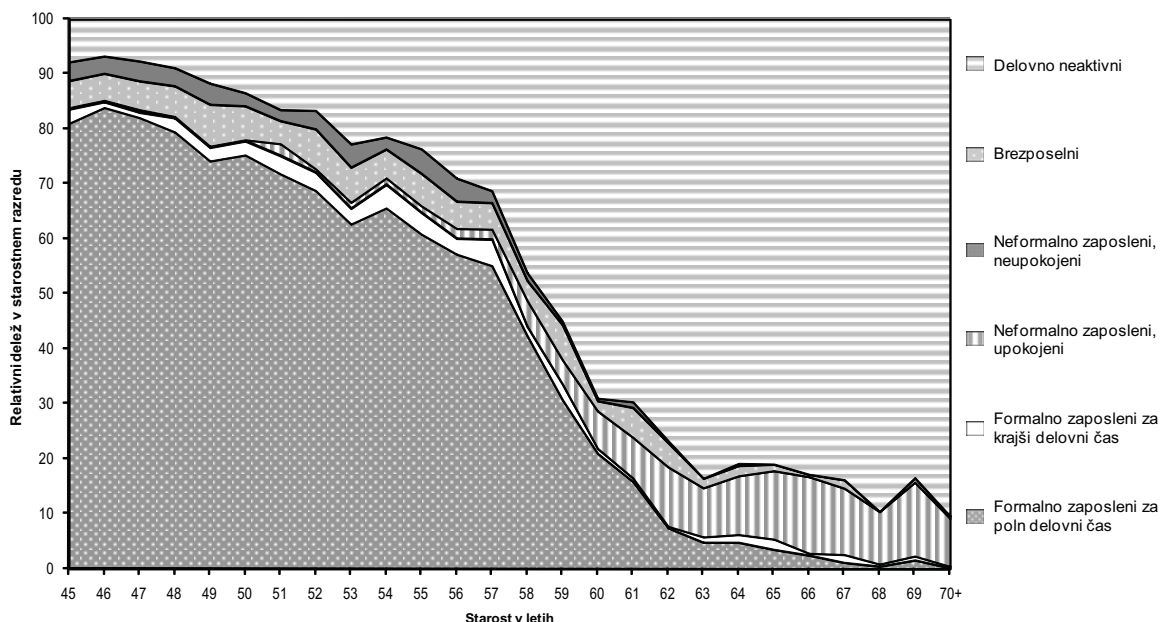
prevladujejo upokojenci. Delovna aktivnost starejših preneha pri starosti 80 let. Delež formalno zaposlenih za krajši delovni čas je v vseh starostnih razredih zelo majhen in po velikosti podoben deležu brezposelnih. Ti se s trga dela postopoma umaknejo do 60. leta starosti. Za starejše delavce v Sloveniji po 60. letu je tako značilna delovna neaktivnost, saj je delovno aktivnega prebivalstva pri 60 letih starosti manj od 20 odstotkov, pri 70 letih pa manj od 10 odstotkov.

Pri moških poteka zniževanje deleža formalno zaposlenih za poln delovni čas počasneje in postopneje kakor pri ženskah (sliki 1b in 1c). Pri moških se intenzivno zniževanje deleža formalne zaposlitve za poln delovni začne pri 57. letu, pri ženskah pa kakih pet let prej, okoli 52. leta. Po 60. letu starosti se ženske v nasprotju z moškimi v celoti umaknejo iz formalne zaposlitve za poln delovni čas. Pri moških je v vseh starostih zaznati višji delež upokojenih, ki so zaposleni neformalno.

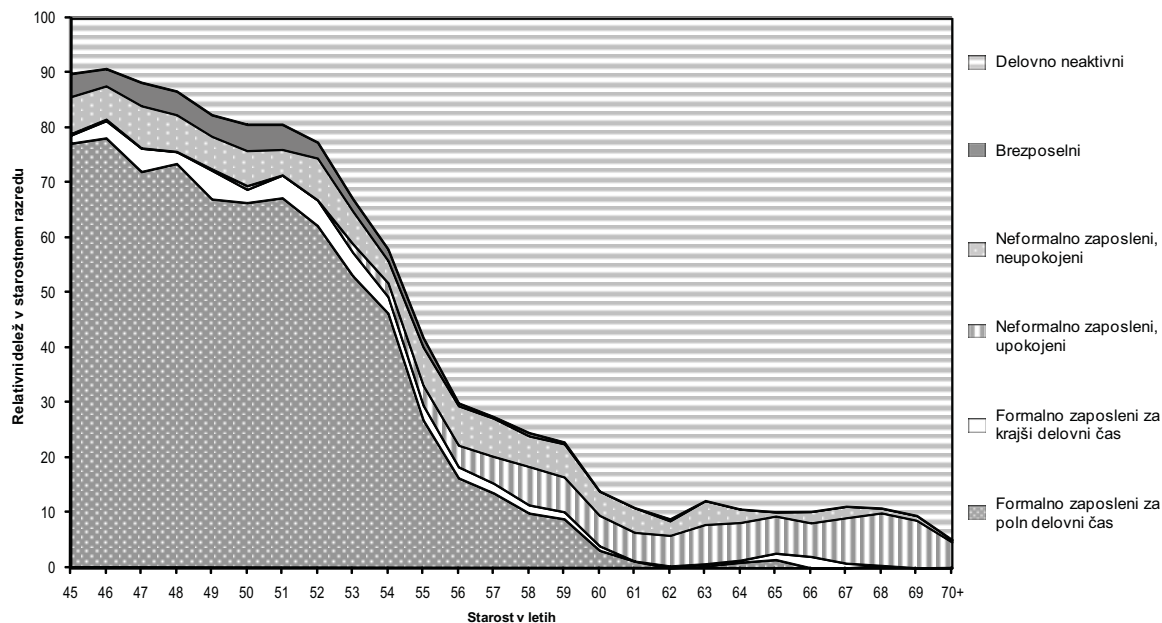
Slika 1a: Delovna aktivnost starejših delavcev



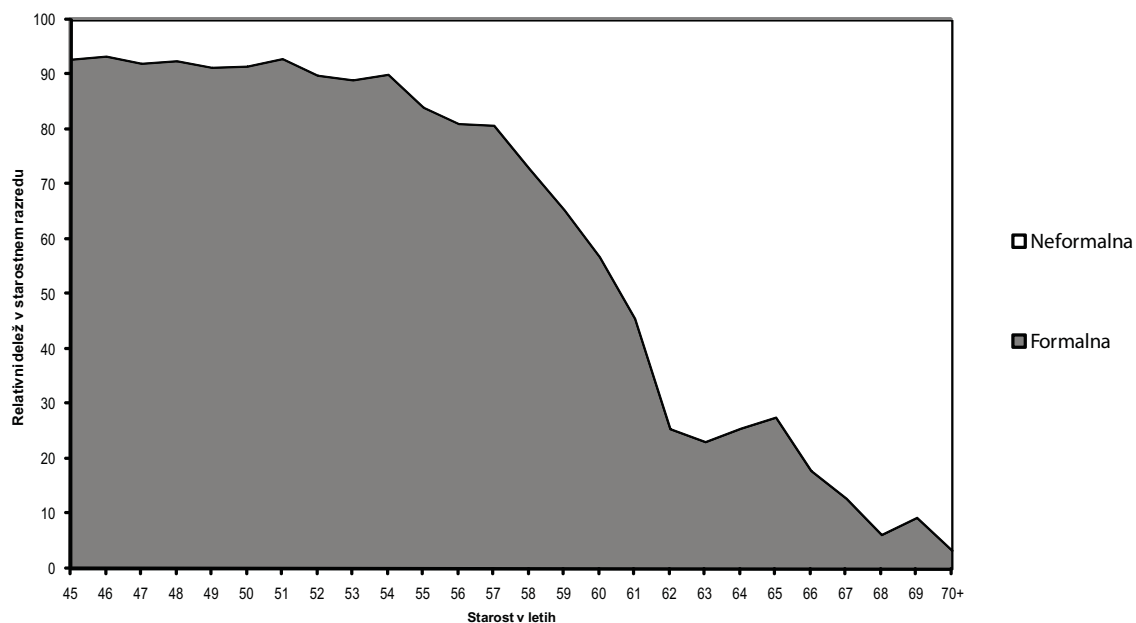
Slika 1b: Delovna aktivnost po spolu – moški



Slika 1c: Delovna aktivnost po spolu – ženske



Slika 2a: Zaposlenost starejših delavcev



Razmerje v zastopanosti formalnih in neformalnih oblik dela se med 55. in 65. letom popolnoma zaobrbe (slika 2a). To razmerje ostaja do 55. leta starosti oz. po 65. letu starosti zelo stabilno. Do 55. leta starosti ostaja delež formalnih oblik dela nad 80 odstotkov, po 60. letu pa postane prevladujoča oblika neformalno delo.

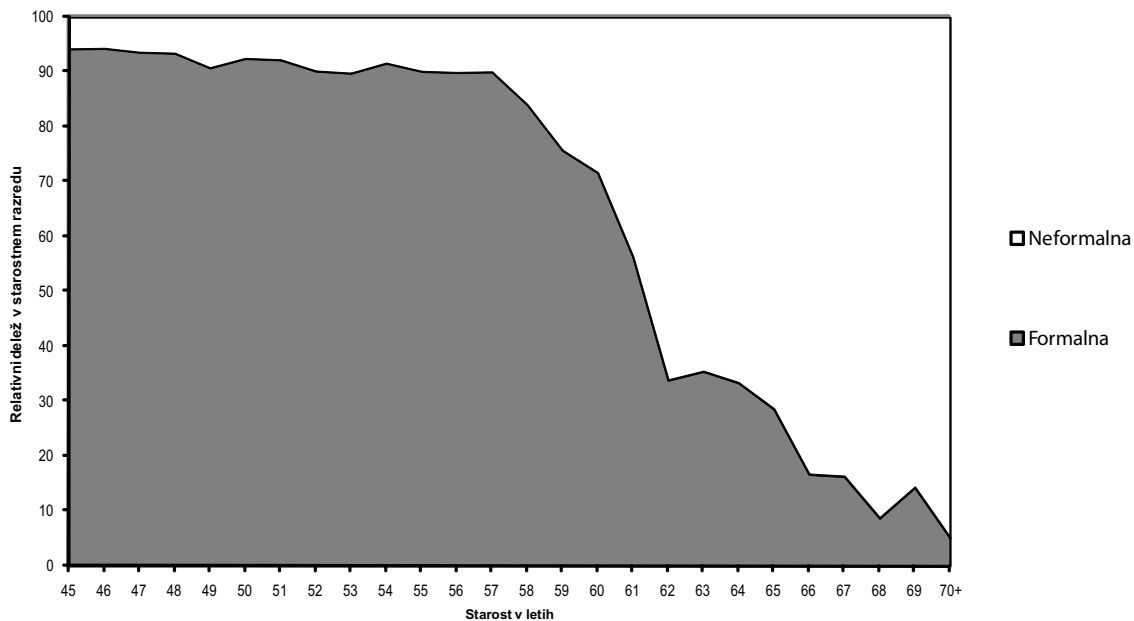
Med moškimi in ženskami so razlike v hitrosti spreminjanja razmerja med formalnimi in neformalnimi oblikami dela (sliki 2b in 2c). To se zgodi pri moških počasneje in postopneje. Pri ženskah se začne delež formalnega dela hitro zmanjševati z okoli 90 odstotki v starosti 54 let in pade pri 62 letih na manj od 10

odstotkov. Temu spet sledi dvig deleža formalnega dela nad 20 odstotkov (pri ženskah v starosti 65 let) in nato ponoven upad. Pri moških začne delež formalnih oblik dela upadati v starosti 58 let, nato pa se počasneje in postopneje znižuje. Pri moških je najizrazitejši padec deleža formalnega dela opaziti pri 62 letih, pri ženskah pa pri 60 letih.

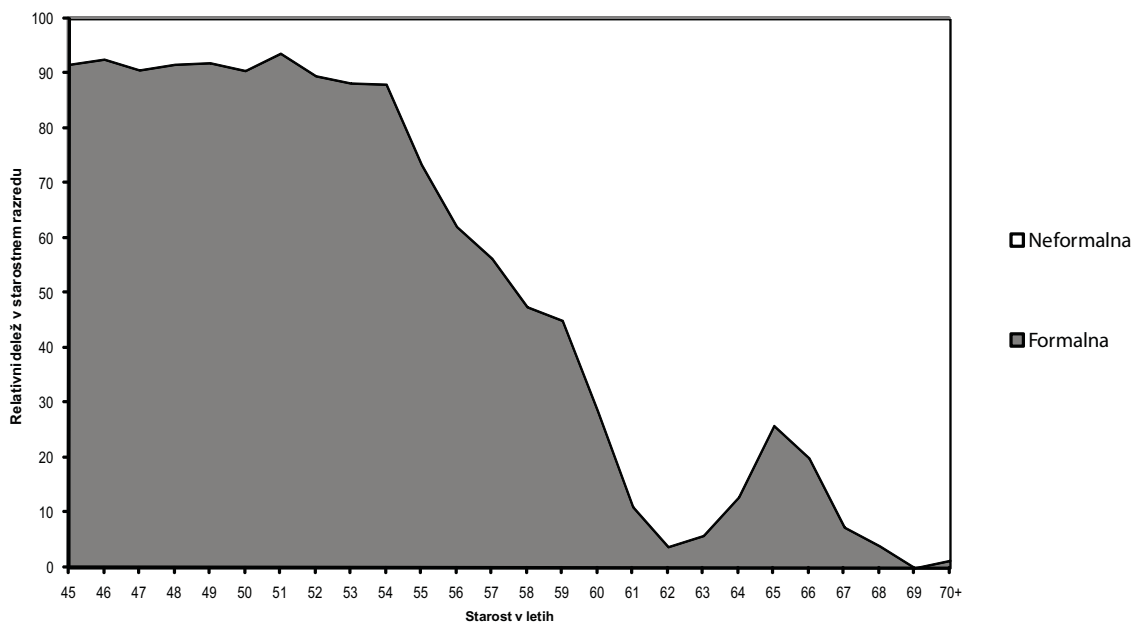
3.2 Kje in v okviru kakšnega statusa delajo starejši?

Z višanjem starosti se zaradi upada rednih zaposlitev povečuje relativni delež samozaposlitev in občasnih zaposlitev (slika 3). Delež redne zaposlitve se pri moških in pri ženskah s starostjo znižuje do starostne meje 70

Slika 2b: **Formalna in neformalna zaposlenost: moški nad 45 let**



Slika 2c: **Formalna in neformalna zaposlenost: ženske nad 45 let**



let, nato pa izgine. Med spoloma je mogoče zaznati razliko v starostni meji, pri kateri občutneje upade delež rednih zaposlitev: pri moških med 54. in 64. letom (upad z okoli 70 odstotkov na manj kakor 10 odstotkov), pri ženskah pa med 49. in 59. letom (upad z več kakor 80 odstotkov na okoli 10 odstotkov). Nasprotno pa začne po starostni meji 60 let ne glede na spol naraščati delež samozaposlitev. Rast tega deleža doseže pri moških in pri ženskah svoj vrh v starostnem razredu med 70. in 74. letom. Pri moških je delež samozaposlitev približno še enkrat višji kakor pri ženskah. Nasprotno velja za občasne zaposlitve, ki so prevladujoči tip zaposlitve delovno aktivnega dela žensk po 60. letu starosti. Ne glede na spol pa občasne oblike zaposlitev z zviševanjem starosti postajajo vse pogostejše.

Glede na tip delodajalca pri starejših delovno aktivnih prevladuje zasebni sektor (slika 4). Pretežni del starejših, ki so na trgu dela še aktivni, je vključen v zasebni sektor. V tem pogledu so očitne razlike med spoloma, saj se ženske v nasprotju z moškimi po 70. letu povsem umaknejo iz javnega sektorja.

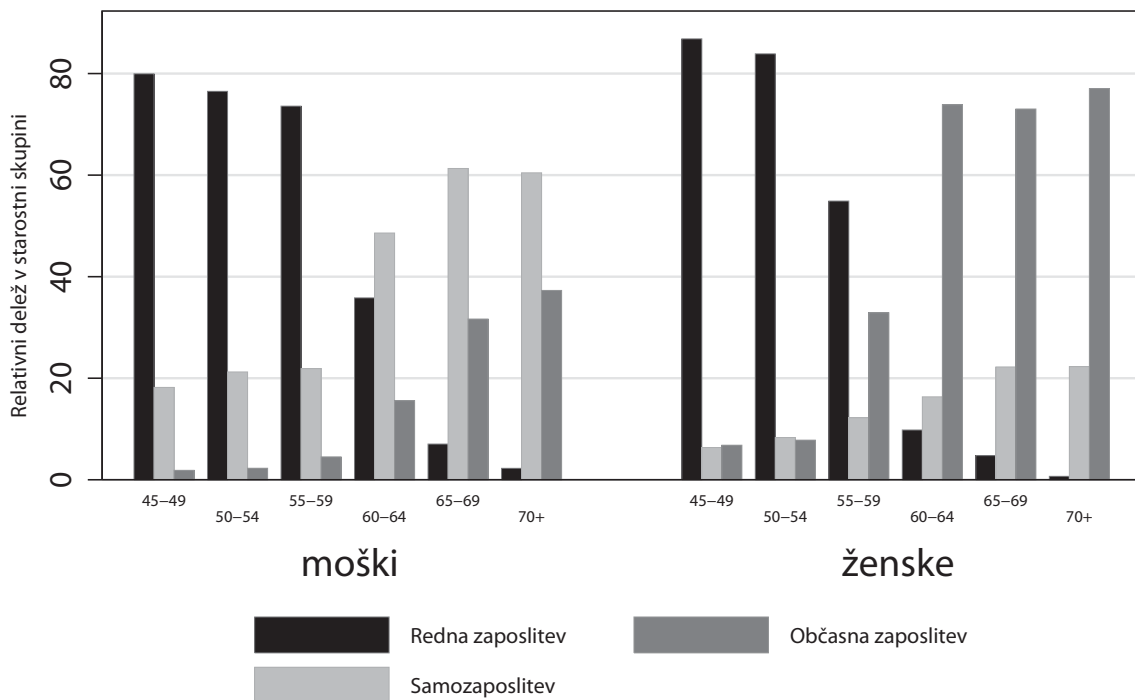
Z dvigovanjem starosti se težišče delovne aktivnosti starejših prenaša v kmetijstvo in hkrati med neformalne oblike zaposlitev (sliki 5a in 5b). Starejši so do svojega 64. leta bolj ali manj enakomerno zastopani v različnih sektorjih, po tej starostni meji pa se delovna aktivnost prenese v kmetijstvo in gozdarstvo. Pri opazovanju

sektorjev glede na dejavnosti starejših opazimo podobnosti po zastopanosti posameznih področij. Podobni sta si strukturi polno zaposlenih in zaposlenih za krajši delovni čas. Na drugi strani obstaja podobnost med strukturo zastopanosti neformalno zaposlenih upokojenih in neupokojenih. Očitna je torej razlika med formalnimi oblikami zaposlitve na področju javnih in drugih storitev ter industrije; neformalne oblike zaposlitve pa prevladujejo v kmetijstvu in gozdarstvu.

Z višjo starostjo se poklicna sestava starejših spreminja tako, da se zmanjšuje delež belih ovrtnikov in več delež modrih. Opazna je tudi jasna delitev med formalnimi in neformalnimi oblikami zaposlitve. Delež zaposlenih strokovnjakov je sicer nizek, a se s starostjo še najmanj spreminja. V razredu nad 65 let se očitno zmanjša delež modrih ovrtnikov. Za formalno zaposlene za polni in za krajši delovni čas je značilna podobna poklicna sestava, z nižjim deležem poklicev strokovnjakov in podobnima deležema belih in modrih ovrtnikov. Nasprotno pa pri neformalno zaposlenih in neformalno zaposlenih upokojenih očitno prevladujejo modri ovrtniki z več kakor 90-odstotnim deležem.

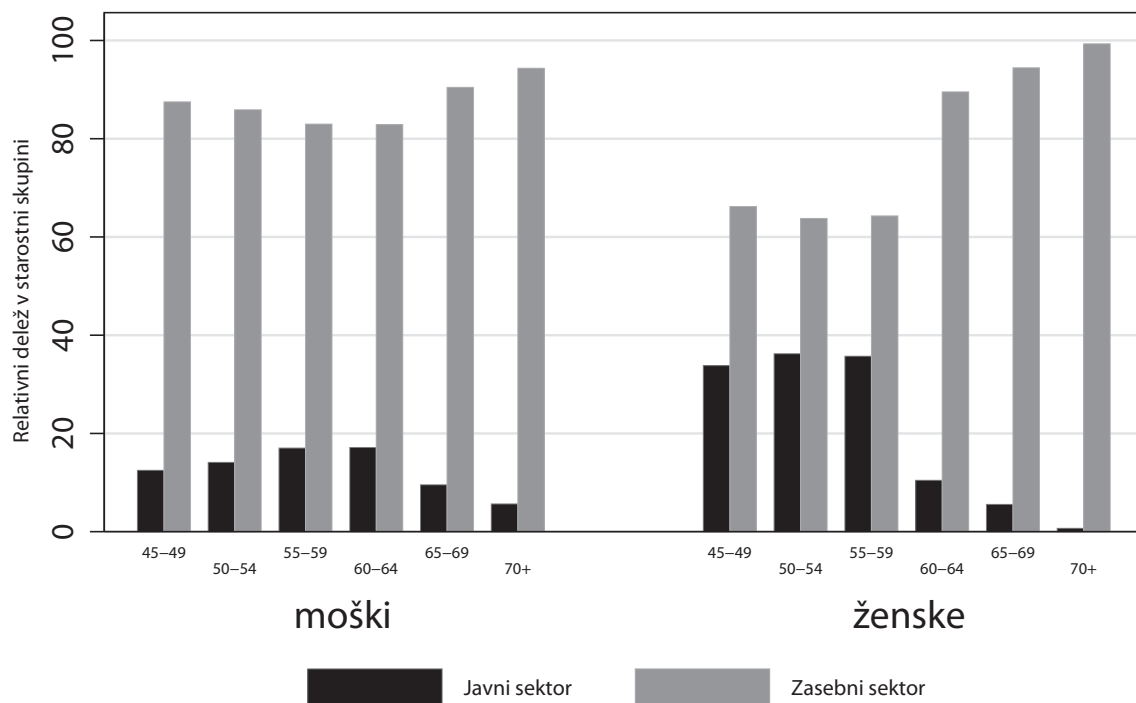
Neformalne oblike zaposlitev obsegajo predvsem kmetovanje in pomoč na družinski kmetiji oz. v podjetju. Tudi pri analizi vrste dela starejših zaposlenih se pokaže podobna dvojnost struktur zastopanosti. Močno sta si podobni strukturi formalno zaposlenih za poln in za krajši

Slika 3: Zaposlenost po tipu zaposlitve in spolu



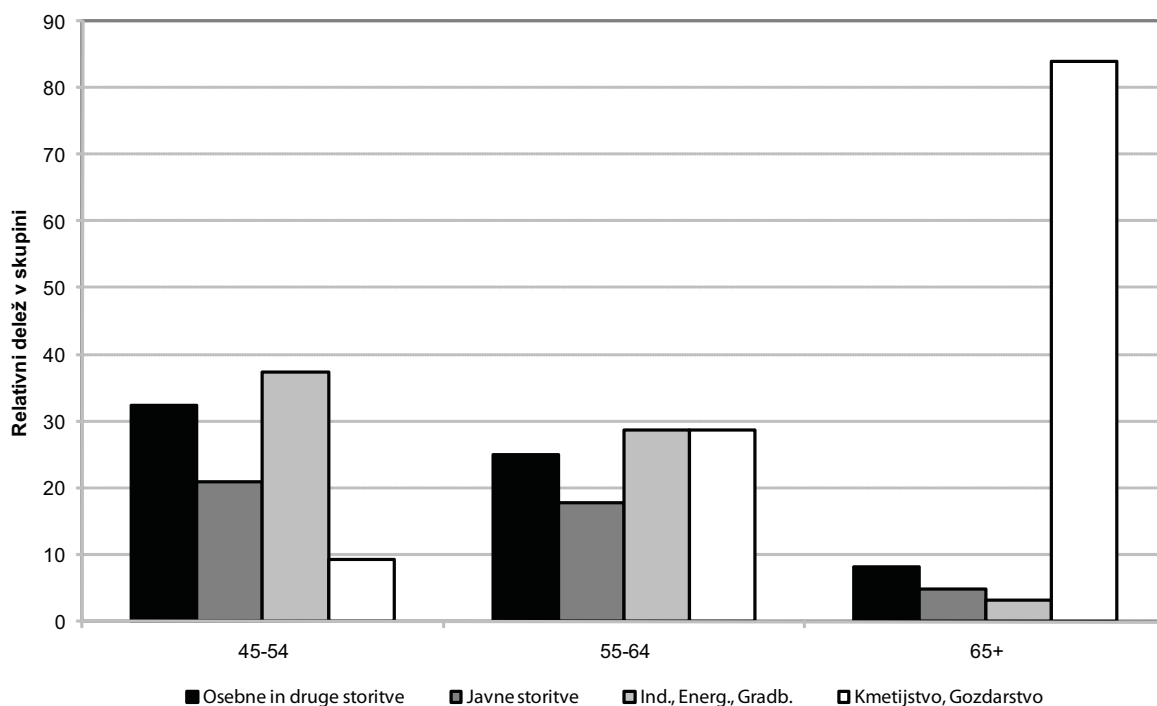
Vir: Anketa o delovni sili, 2005–2006.

Slika 4: Zaposlenost po tipu delodajalca in spolu

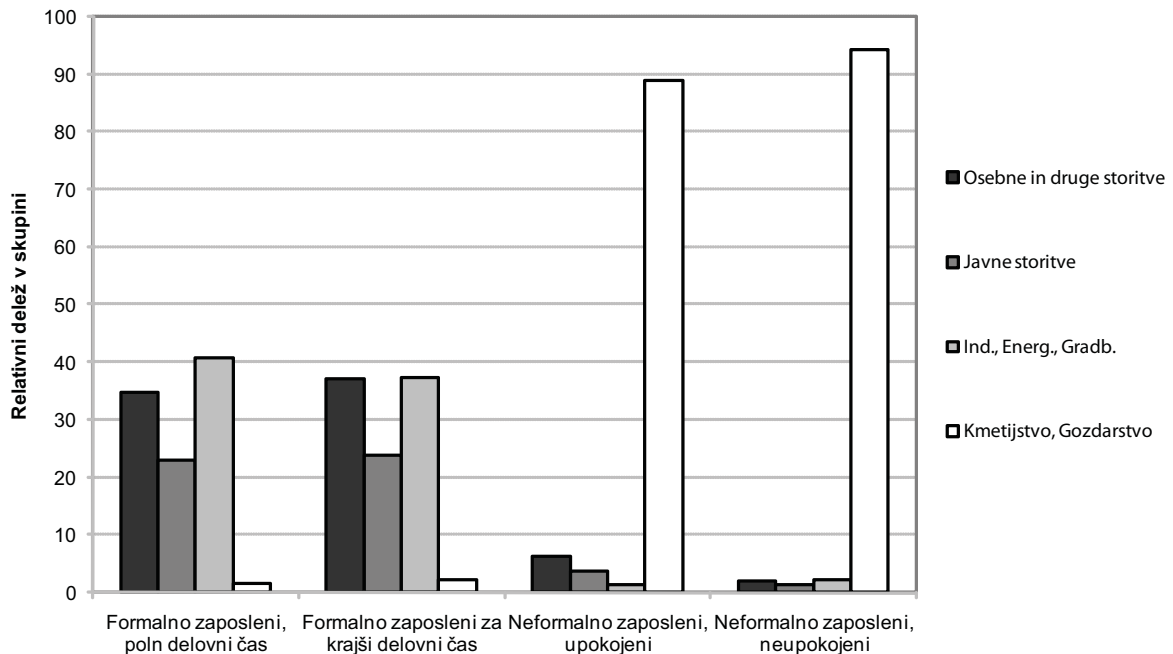


Vir: Anketa o delovni sili, 2005–2006.

Slika 5a: Zaposlenost po sektorju dejavnosti in starosti



Slika 5b: Zaposlenost po sektorju dejavnosti in statusu na trgu dela



delovni čas. Formalna zaposlitev poteka, razumljivo, predvsem v podjetjih, organizacijah, pri obrtnikih (oz. s. p.) in v lastnih podjetjih. Nasprotno pa neformalno zaposleni pretežno pomagajo na družinski kmetiji oz. v podjetju in kmetujejo. Razlika med upokojenimi neformalno zaposlenimi in drugimi neformalno zaposlenimi se kaže v izrazitejšem deležu pogodbenega dela pri prvih. Višji delež pogodbenega dela predstavlja ravno razliko na račun manjšega deleža pri kmetovanju.

3.3 Poti prehoda v delovno neaktivnost

Ta razdelek se osredotoča na označitev poti prehoda iz zaposlenosti ob koncu delovne kariere (v našem primeru pri starosti 45 let) v popolno delovno neaktivnost. Opazujemo, ali so posamezniki formalno zaposleni, neformalno zaposleni oz. nezaposleni. V okviru statusa nezaposlenih združujemo brezposelnost in delovno neaktivnost. Natančne opredelitve omenjenih statusov so navedene v razdelku 2.2. Pri raziskovanju poti prehoda v delovno neaktivnost nas zanima, kako se starostna porazdelitev statusa na trgu dela razlikuje med skupinami delavcev po tipu zaposlitve, vrsti dejavnosti in poklicu.

Za takšno analizo poti prehoda bi bili najprimernejši panelni podatki o statusu posameznikov na trgu dela od njihovega 45. leta pa vse do pozne starosti. Ker tako obsežnih tovrstnih podatkov nimamo, si pomagamo s starostno porazdelitvijo statusa na trgu dela za izbrani vzorec posameznikov. Izberemo starejše od 45 let, katerih trenutni status je zaposlenost, pa tudi tiste,

katerih trenutni status je brezposelnost ali neaktivnost, če so bili zaposleni v preteklosti. Posamezne skupine, predstavljene v grafih 6a–8c, torej oblikujemo ali po trenutnem statusu posameznikov, če so zaposleni, ali po statusu zadnje zaposlitve, če trenutni status na trgu dela ni zaposlenost.

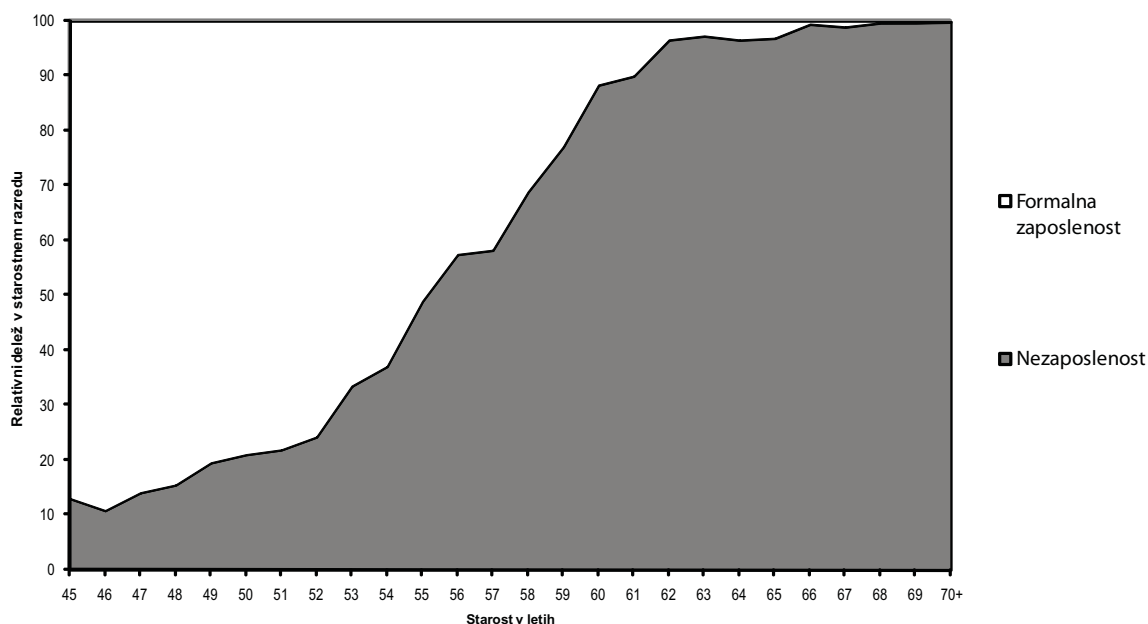
Načine prehajanja v delovno neaktivnost lahko spremljamo tudi z opazovanjem starosti posameznikov ob upokojitvi. To analizo smo omejili na 8386 posameznikov, ki so se izrekli za upokojene. Zanje iz anketnih podatkov na leto natančno izračunamo starost ob upokojitvi. Upokojitvene starosti nato primerjamo glede na tip zaposlitve, vrsto dejavnosti in poklic ob zadnji zaposlitvi.

Poti prehoda v delovno neaktivnost redno zaposlenih, občasno zaposlenih in samozaposlenih se močno razlikujejo (slike 6a, 6b in 6c). Redno zaposleni začnejo intenzivno prehajati med nezaposlene že z 52. letom in po 65. letu pravzaprav vsi zapustijo formalno zaposlenost. Pri redno zaposlenih sploh ni zaznati prehodnih oblik zaposlitve, tj. se ne vključujejo v neformalne oblike zaposlitve. Zaključimo lahko, da se redno zaposleni v zgodnji starosti (do 65. leta) razmeroma hitro in v celoti prelijejo med nezaposlene (neaktivne) brez vključevanja v neformalno zaposlenost. Posamezniki, ki ob svoji zadnji ali trenutni zaposlitvi sodijo v kategorijo občasno zaposlenih, prehajajo v primerjavi z redno zaposlenimi med nezaposlene bistveno starejši in ostajajo zaposleni tudi pri višji starosti (slika 6b). Zanje je značilno postopnejše prehajanje med nezaposlene in nizek delež formalno zaposlenih (ta povsem ugasne

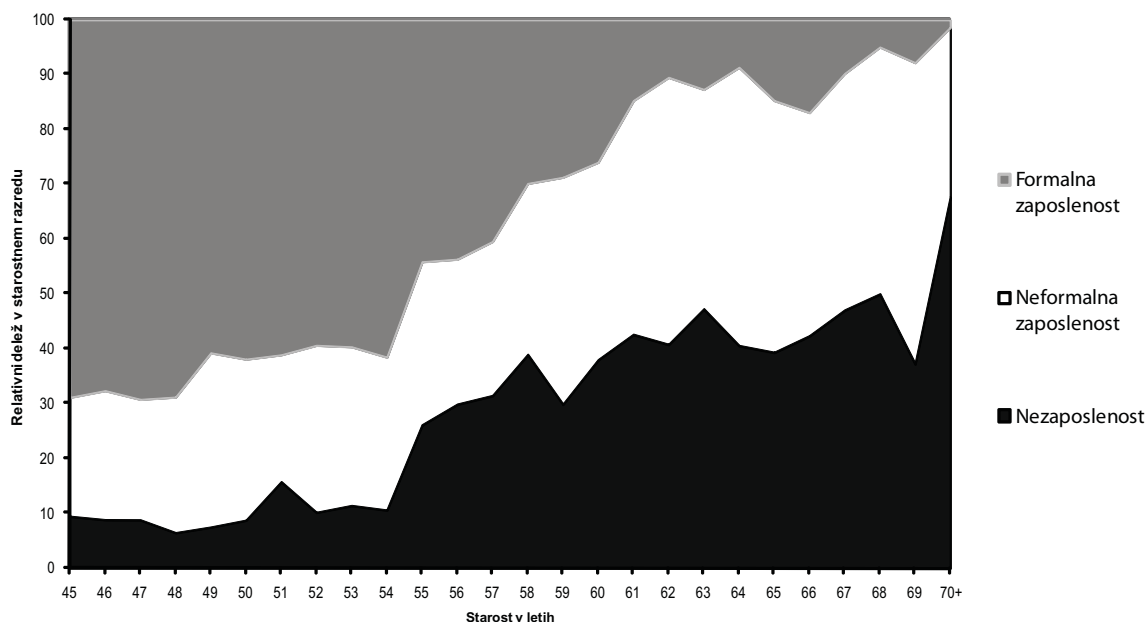
po 60. letu starosti). Samozaposleni so v nasprotju z redno zaposlenimi polno zaposleni tudi po 60. letu. Pri samozaposlenih je prehod iz formalne zaposlenosti v nezaposlenost postopnejši – pri tej skupini je pri vsaki starosti med 45. in 80. letom pomemben odstotek neformalno zaposlenih (od 20 do 40 odstotkov), medtem ko se delež formalno zaposlenih vztrajno zmanjšuje (in ugasne okrog 70. leta), delež nezaposlenih pa povečuje (slika 6c). V primerjavi z redno zaposlenimi so pri samozaposlenih veliko bolj značilne oblike prehodne delovne aktivnosti.

Poti prehoda v delovno neaktivnost se razlikujejo tudi glede na javni oz. zasebni sektor (sliki 7a in 7b). Zaposleni v zasebnem sektorju v primerjavi z zaposlenimi v javnem sektorju začnejo prehajati med nezaposlene pri nižji starosti in opravijo ta prehod postopneje oz. v širšem starostnem razponu. Zaposleni v javnem sektorju se začnejo množičneje upokojevati pozneje (po 55. letu starosti), pri čemer se jih do 65. leta umakne v delovno neaktivnost okoli 80 odstotkov. Zaposleni v zasebnem sektorju ostajajo zaposleni v višjih starostih kakor zaposleni v zasebnem sektorju, predvsem zaradi višjega deleža neformalne zaposlitve.

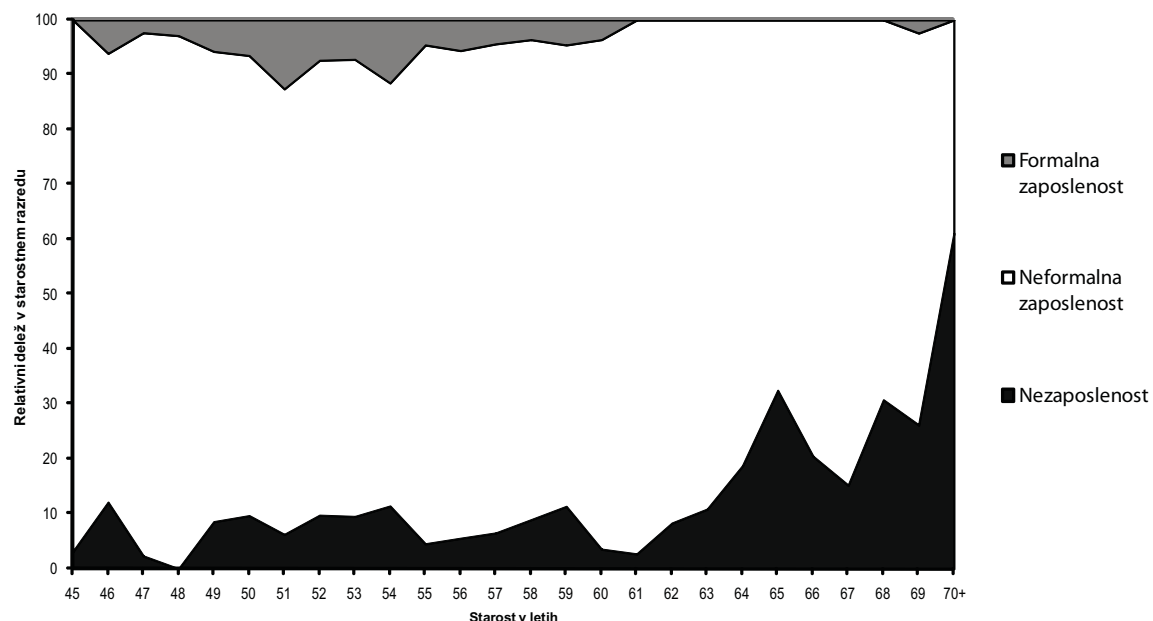
Slika 6a: **Prehod v delovno neaktivnost: redno zaposleni**



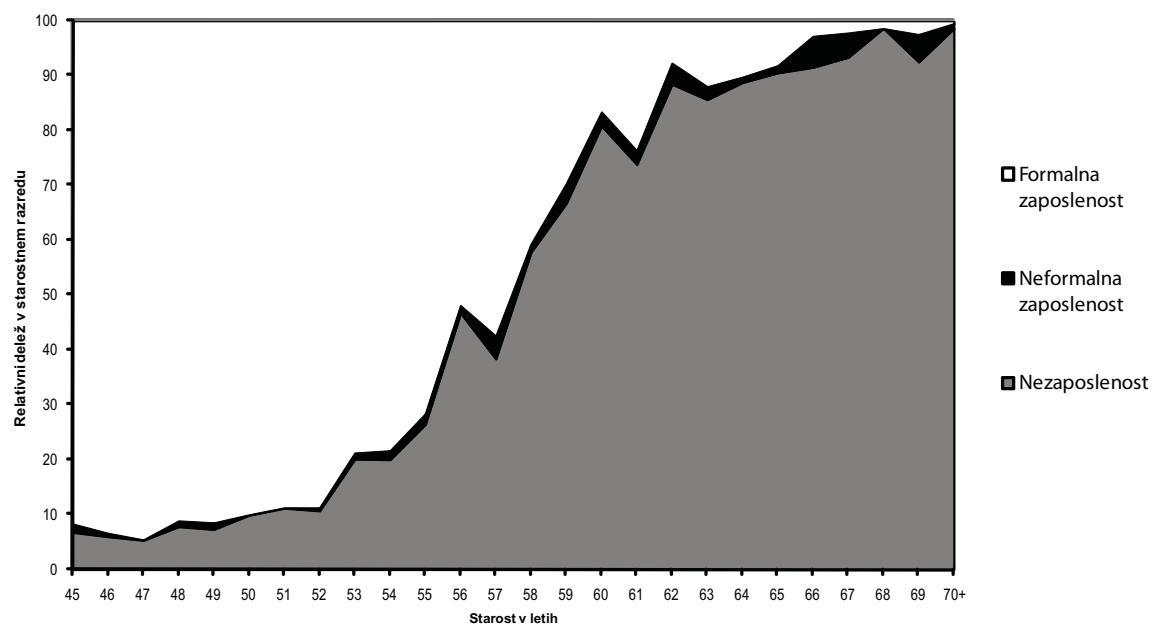
Slika 6b: **Prehod v delovno neaktivnost: občasno zaposleni**



Slika 6c: Prehod v delovno neaktivnost: samozaposleni



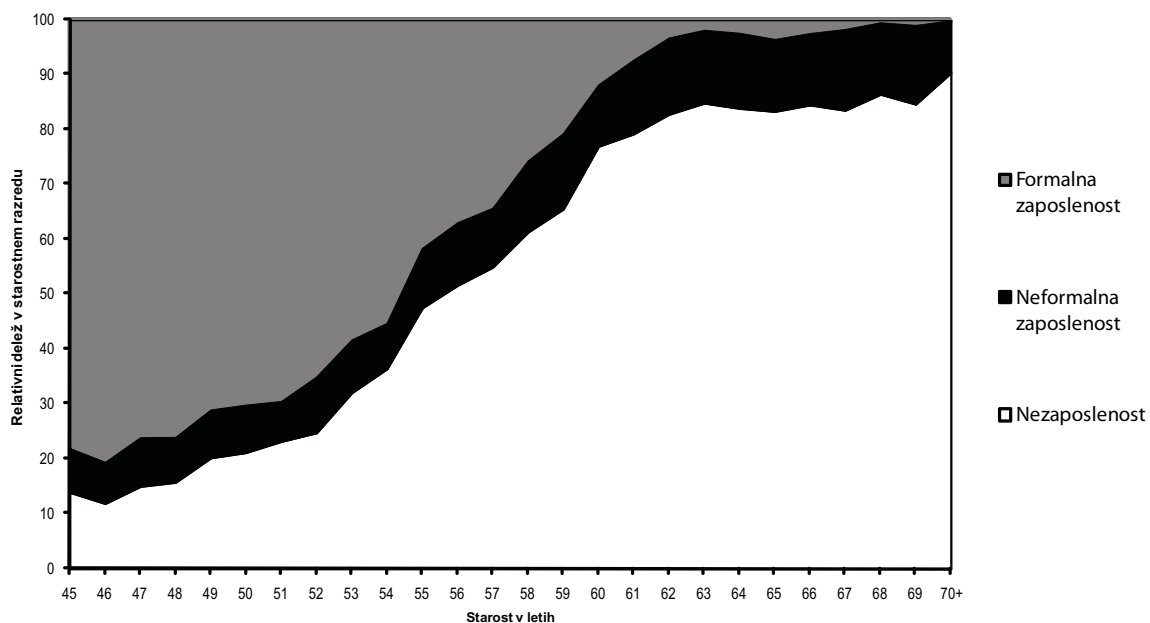
Slika 7a: Prehod v delovno neaktivnost: zaposleni v javnem sektorju



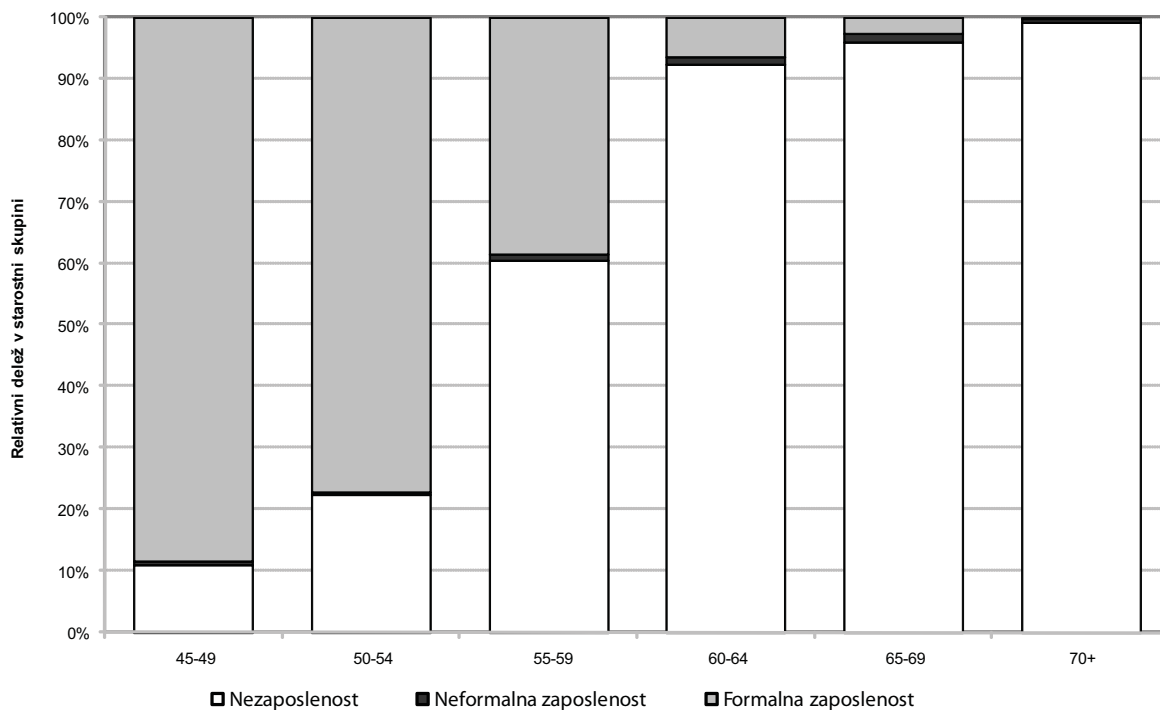
Pomembne razlike pri prehajanju med delovno neaktivne se pojavljajo tudi gledena vrsto dela. Beli ovrtniki preidejo iz formalne zaposlitve med nezaposlene skoraj v celoti do starosti 65 let. Iz formalne zaposlenosti v nezaposlenost preidejo čez noč oz. z zanemarljivim deležem neformalne zaposlitve (slika 8a). Strokovnjaki začnejo prehajati iz formalne zaposlenosti v nezaposlenost pozneje in v daljšem starostnem razponu kakor beli ovrtniki (slika

8b). Tudi pri strokovnjakih je delež prehodnih zaposlitev majhen. Za poklice modrih ovrtnikov je značilen hiter umik iz polne zaposlitve do njihovega 60. leta (slika 8c). Vendar se pri njih prehod v nezaposlenost zgodi v bistveno širšem starostnem razponu zaradi pomembnega deleža neformalne zaposlitve. To pomeni tudi, da ostajajo modri ovrtniki zaposleni pri višji starosti kakor beli ovrtniki in strokovnjaki.

Slika 7b: Prehod v delovno neaktivnost: zaposleni v zasebnem sektorju



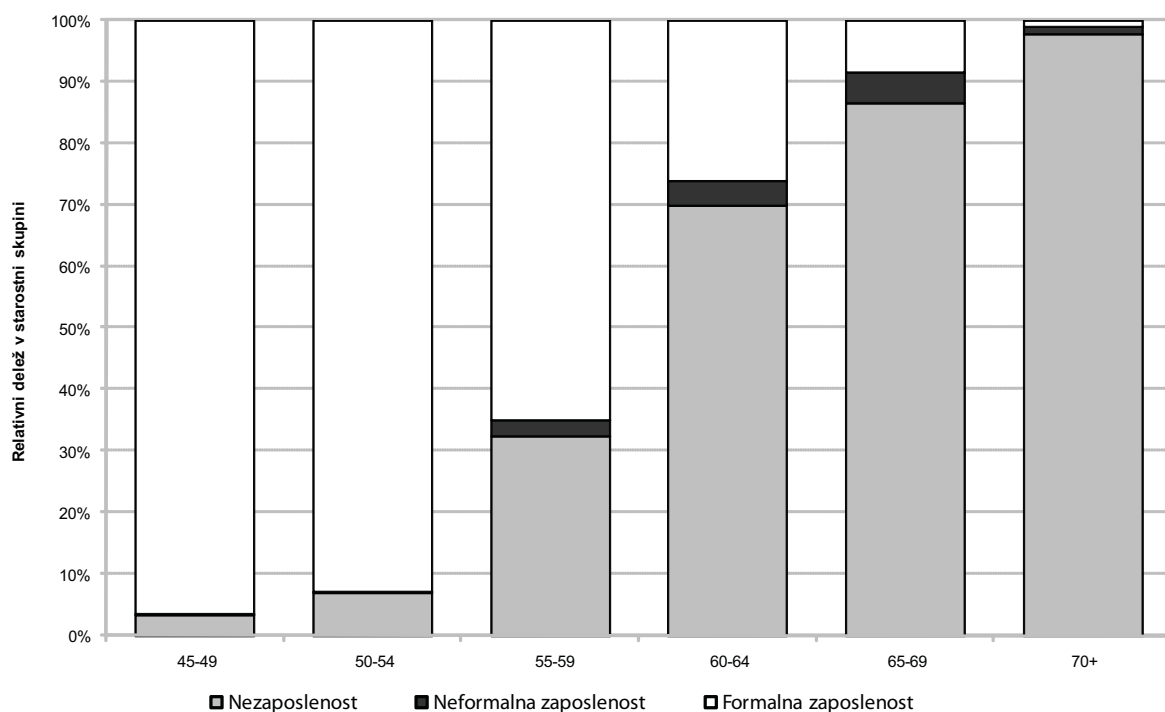
Slika 8a: Prehod v delovno neaktivnost: poklici belih ovrtnikov



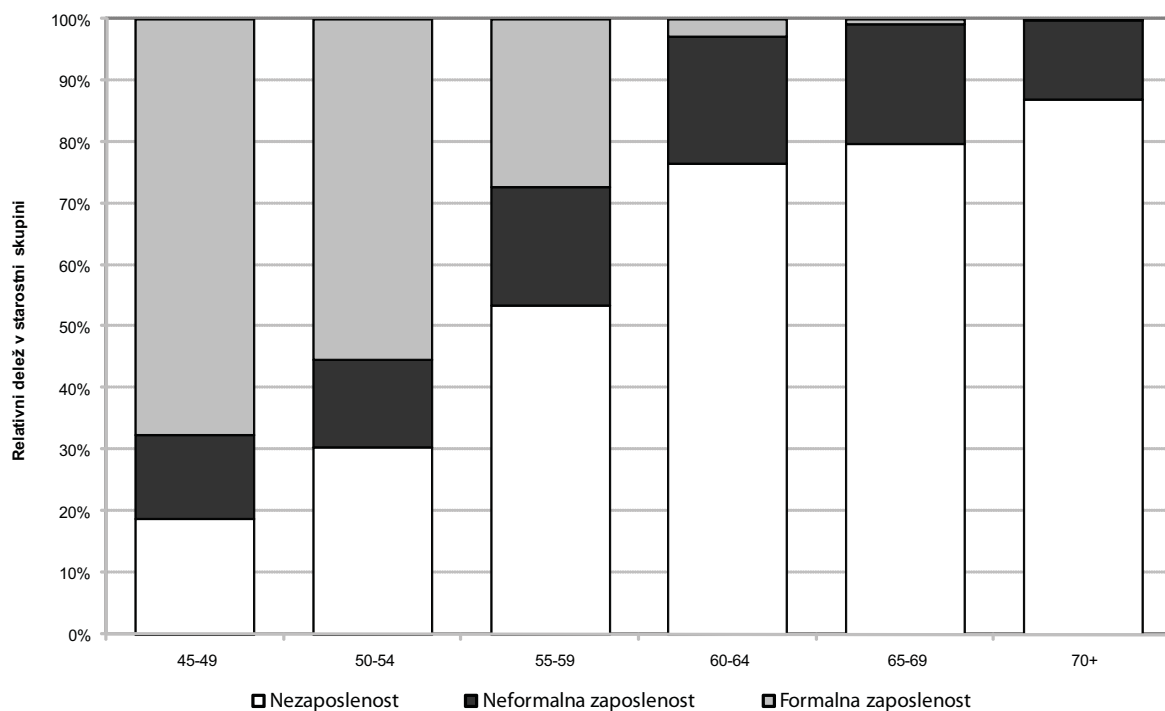
Hitrost upokojevanja lahko spremljamo tudi po starosti posameznikov ob upokojitvi, pri čemer spet ločimo tip, sektor in poklic ob zadnji zaposlitvi.

Redno zaposleni se upokojujejo bistveno mlajši in hitreje kakor samozaposleni in občasno zaposleni. Več kakor 20 odstotkov redno zaposlenih se upokoji v starosti 49 let

Slika 8b: **Prehod v delovno neaktivnost: strokovnjaki**



Slika 8c: **Prehod v delovno neaktivnost: poklici modrih ovrtnikov**



ali prej. Največji del redno zaposlenih gre v pokoj starih 50–54 let, manj od 5 odstotkov pa v starosti nad 65 let. Samozaposleni se upokojujejo starejši in počasneje od redno zaposlenih. Kot najstarejši se upokojujejo občasno zaposleni. Ti delajo tudi v visoki starosti – v starosti nad 70 let se jih upokoji več kakor 20 odstotkov, precej več kakor v drugih dveh skupinah.

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

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

3.4 Dejavniki delovne aktivnosti starejših

V tem odstavku predstavljamo izsledke modela *multinomial logit*, s katerim smo poskušali opredeliti dejavnike prehoda starejših s trga dela. Analiza se osredotoča na prehod iz formalne zaposlitve s polnim delovnim časom v bodisi prehodno zaposlitev ali

nezaposlenost, pri čemer v kategorijo prehodnih zaposlitev združujemo formalno zaposlene za krajši delovni čas in neformalno zaposlene, v kategorijo nezaposlenih pa brezposelne in delovno neaktivne. Za to analizo smo izbrali samo posameznike, za katere razpolagamo z vsaj dvema zapisoma v časovnem razmaku enega leta ali več (1890 oseb).

V model so bile vključene naslednje pojasnjevalne spremenljivke: spol, starost, izobrazba, sektor zaposlitve, poklic, zakonski status in stopnja urbanizacije. Pri spremenljivki starost smo opazovali starostna razreda 45–54 let (izhodiščna vrednost) in starejše od 55 let. Stopnjo urbanizacije okolja smo opazovali v kategorijah mestno (izhodiščna vrednost) in nemestno (kmečko) okolje. Družinski status smo opazovali v kategorijah družinsko življenje (izhodiščna vrednost) in samsko življenje. Izobrazbene stopnje smo razvrstili na osnovnošolsko ali nižjo izobrazbo (izhodiščna vrednost), srednješolsko in univerzitetno izobrazbo. Poklice smo razdelili na bele (izhodiščna vrednost) in modre ovratnike. Pri sektorju zaposlitve pa smo spremljali javni in zasebni sektor (izhodiščna kategorija) ter storitve (izhodiščna vrednost), industrijo in kmetijstvo.

V nadaljevanju predstavljamo izsledke regresijskega modela verjetnosti prehoda iz redne zaposlitve v prehodno zaposlitev in nezaposlenost (v primerjavi z vztrajanjem v redni zaposlitvi) za redno zaposlene, starejše od 45 let (tabela 1). Razlagamo samo pojasnjevalne spremenljivke s statistično značilnim vplivom (pri razlagi vpliva je treba upoštevati podmeno o stalnosti preostalih spremenljivk – *ceteris paribus*).

Tabela 1: Regresijski model verjetnosti prehoda iz redne zaposlitve v prehodno zaposlitev in nezaposlenost

Spremenljivka ¹		Prehodna zaposlitev			Nezaposlenost		
		Koef. ²	Stand. napaka	t – stat.	Koef.	Stand. napaka	t – stat.
spol (moški)	ženske	0,08	0,35	0,24	0,81 ***	0,21	3,95
starost (45–54 let)	s55	1,18 ***	0,32	3,68	1,70 ***	0,19	8,74
druž. status (družinsko življenje)	samski	0,50	0,46	1,08	0,52 *	0,27	1,92
urbanizacija (mestno okolje)	kmečko	0,52	0,44	1,18	0,01	0,22	0,04
izobrazba (osnovnošolska ali nižja)	iz_SrS	–0,27	0,42	–0,65	0,18	0,30	0,60
	iz_UNI	–0,43	0,58	–0,75	–0,61	0,38	–1,61
poklic (beli ovratniki)	p_modri_o	0,10	0,41	0,25	–0,55 **	0,24	–2,29
sektor zaposlitve (storitve – zasebni sektor)	javni_s	–0,29	0,47	–0,62	0,40 **	0,25	1,56
	d_industrija	0,31	0,43	0,72	0,30	0,22	1,34
	d_kmetijstvo	2,69 ***	0,57	4,69	–0,67	1,05	–0,64
	_cons	–4,33	0,75	–5,75	–3,72	0,48	–7,77

¹ V oklepaju so navedene izhodiščne vrednosti pojasnjevalnih spremenljivk.

² Statistična značilnost pri st. tveganja, manjši od 0,01, je označena z ***, pri stopnji tveganja, manjši od 0,05, z ** in z * pri stopnji tveganja, manjši od 0,1.

Po pričakovanju verjetnosti na prehod iz formalne zaposlitve s polnim delovnim časom statistično značilno vpliva starost, in sicer na prehod v prehodno zaposlitev in v nezaposlenost. Pomemben dejavnik vpliva na prehod iz formalne zaposlitve s polnim delovnim časom v občasno zaposlitev je tudi sektor zaposlitve – za zaposlene v kmetijstvu (in gozdarstvu) je verjetnost, da bodo prešli v oblike prehodnih zaposlitev, statistično značilno večja kakor pri zaposlenih v zasebnem sektorju storitev. Statistično značilne vplive lahko ugotovimo tudi za nekatere druge dejavnike prehoda med nezaposlene. Po pričakovanju velja za ženske večja verjetnost kakor za moške, da preidejo iz formalne zaposlitve s polnim delovnim časom v nezaposlenost (pri drugih enakih okoliščinah – predvsem starosti). Lahko ugotovimo še, da je za modre ovratnike manj verjetno kakor za bele, da preidejo iz formalne zaposlitve s polnim delovnim časom med nezaposlene, in da je za zaposlene v javnem sektorju verjetneje kakor za zaposlene v zasebnem sektorju, da iz formalne zaposlitve s polnim delovnim časom preidejo v nezaposlenost.

4. UGOTOVITVE IN SKLEPNE MISLI

V Sloveniji se prehod iz delovne aktivnosti začne okoli 50. leta in konča z 61. letom, manjši delež starejših pa ostaja delovno aktiven vse do pozne starosti. Delež formalno zaposlenih za poln delovni čas se začne strmo zmanjševati po 51. letu starosti in se nato ustali pri 61. letu; le redki starejši so formalno zaposleni tudi po 61. letu in po 65. letu postane njihov delež pravzaprav zanemarljiv. Tudi brezposelni se s trga dela postopoma umaknejo do 60. leta starosti. Vendar pa ostaja ne tako neznan delež starejših delavno aktiven tudi po 60. letu, pri čemer je njihova aktivnost merjena na neformalne oblike dela – od 60. do 70. leta starosti je tako vključenih od 10 do 15 odstotkov ljudi, v sedemdesetih letih starosti pa manj od 10 odstotkov. Pri ženskah se delež formalno zaposlenih za poln delovni čas manjša pri nižji starosti in bolj skokovito kakor pri moških.

Naša analiza je pokazala še na pomembne razlike v prehodih po vrsti in sektorju zaposlitve, pa tudi poklicu zaposlitve ob koncu delovne kariere. Redno zaposleni ostajajo polno zaposleni največ do 65. leta starosti in v starostnem razponu desetih let v celoti preidejo med upokojene brez vključevanja v prehodne oblike zaposlenosti. Samozaposleni so polno zaposleni tudi po svojem 60. letu, njihov prehod med upokojene je postopnejši in v primerjavi z redno zaposlenimi veliko bolj vključuje prehodne delovne aktivnosti. Občasno zaposleni prehajajo med upokojene najpočasneje in so v celotnem starostnem razponu delovno aktivni v prehodnih oblikah zaposlitev. Zaposleni v zasebnem sektorju v primerjavi z zaposlenimi v javnem sektorju prehajajo med upokojene pri nižjih starostih in opravijo ta prehod postopneje oz. v širšem starostnem razponu.

Ugotavljamo tudi, da beli ovratniki preidejo iz formalne zaposlitve med nezaposlene čez noč in v celoti do starosti 65 let, strokovnjaki v primerjavi z belimi ovratniki začnejo prehajati pozneje in v daljšem starostnem razponu, modri ovratniki pa se iz formalne zaposlitve umaknejo hitro in do 60. leta starosti, vendar jih velik delež nadaljuje prehodno zaposlitev.

Ugotavljamo torej, da delovna aktivnost starejših poteka pretežno v neformalnih oblikah zaposlitev. Z zvišanjem starosti se zaradi upada rednih zaposlitev povečuje relativni delež samozaposlitev in občasnih zaposlitev, težišče delovne aktivnosti starejših pa se v višjih starostih omeji pretežno na kmetijstvo in pomoč na družinski kmetiji oz. podjetju. To se kaže tudi v razlikah pri poklicu oz. vrsti dela, z zniževanjem deleža poklicev belih ovratnikov zaradi zviševanja starosti in nasprotno – s porastom aktivnosti v poklicih modrih ovratnikov. Glede na tip delodajalca pri starejših delovno aktivnih prevladuje zasebni sektor.

Kakšne sklepe glede podaljševanja delovne dobe nam ponujajo gornje ugotovitve? Z drugimi besedami, kako lahko dosežemo dvig stopenj delovne udeležbe starejših in ublažimo učinke staranja prebivalstva na obseg delovne sile? Ugotovimo lahko, da se nekatere skupine starejših delavcev upokojujejo prej kakor druge – predvsem beli ovratniki, zaposleni v javnem sektorju, in seveda ženske – na kar verjetno vplivajo institucionalne razmere, predvsem pogoji upokojevanja in tudi delovni pogoji. Ena od možnosti za podaljševanje delovne dobe je torej prilagoditev finančnih-institucionalnih spodbud, ki jih prinaša pokojninski sistem, tako da bi bili zaposleni motivirani za daljšo delovno dobo (npr. s sistemom bonusov in malusov), da bi torej ostali zaposleni dlje. Komplementarne ukrepe predstavlja prizadevanje za večjo »privlačnost« starejše delovne sile za delodajalce s spodbujanjem dviga individualne storilnosti delovne sile, kar pri starejših delavcih pomeni izboljšanje usposobljenosti z vlaganjem v vseživljenjsko učenje. Seveda pa bo treba spodbuditi tudi delodajalce, da bodo bolj naklonjeni uvajanju prožnejših pogojev dela (delo za krajši delovni čas in delo s skrajšanim delovnim časom) in načelom prilagajanja delovnega mesta zaposlenim.

Seveda so gornji sklepi predhodni, saj bi kazalo temeljiteje preučiti dejavnike in mehanizme, ki vplivajo na prehod v delavno neaktivnost, in sicer na motivacijski strani (angl. *pull factors*) in na strani povpraševanja po starejših delavcih (angl. *push factors*). Predvsem bi bilo koristno preučiti, kako izpolnitev pogojev za upokojeitev (za redno in predčasno) vpliva na odločitve o vztrajanju v delovni aktivnosti, pa tudi o velikosti finančnih spodbud, ki bi omogočile odložitev upokojevanja. Prav tako bi kazalo raziskati, koliko bi prožnejši pogoji dela (predvsem krajši delovni čas) prispevali k odločitvi o poznejšem upokojevanju. Podrobneje bi bilo treba raziskati še, ali je togost plačnega sistema – predvsem zahteva po samodejnem naraščanju osnovne plače – ovira za večjo

zaposlenost starejših. Da bi lažje ocenili gornje predloge, bi bilo koristno ugotoviti, kako gledajo na upokojevanje in delo v starosti starejši delavci, kako pa delodajalci.

Literatura in viri

- Bender, K. A, in Jivan, N. A. (2005). What Makes Retirees Happy? *An Issue in Brief* 28 (februar). Boston: Center for Retirement Research at Boston College.
- Burtless, G., in Quinn, J. F. (2002). Is Working Longer the Answer for an Aging Workforce? *An Issue in brief* 11 (december). Boston: Center for Retirement Research at Boston College.
- Currie, J., in Madrian, B. C. (1999). Health, Health Insurance, and the Labor Market. V: Ashenfelter, O. C., in Card, D. (ur.): *Handbook of Labor Economics. Volume 3C*. Amsterdam: Elsevier Science.
- De Vroom, B., in Blomsma, M. (1991). The Netherlands: An Extreme Case. V: Kohli, M., Rein, M., Guillemard, A. M., in van Gunsteren, H. (ur.): *Time for Retirement. Comparative Studies of Early Exit from the Workforce*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Duval, R. (2003). *The Retirement Effects of Old-Age Pension and Early Retirement Schemes in OECD Countries*. Economics Department Working Papers No. 370. Pariz: OECD.
- Friedberg, L. (2004). *The Trend Towards Part-Time Work among Older Workers*. Neobjavljeno besedilo. Charlottesville: University of Virginia.
- Friedberg, L. (2007). The Recent Trend Towards Later Retirement. *An Issue in Brief* 9 (marec). Boston: Center for Retirement Research at Boston College.
- Ilmakunnas, P., Skirbekk, V., van Ours, J. C., in Weiss, M. (2007). Ageing and Productivity. *Paper presented at the DeBenedetti conference*, Limone, 26. maj 2007.
- Kajzer, A. (2007). Development of the Slovenian Labour Market in 1996–2006 and the Main Challenges of Labour Market Policy. *Post-Communist Economies*, 19 (4): 471–482.
- Kohli, M., in Rein, M. (1991). The Changing Balance of Work and Retirement. V: Kohli, M., Rein, M., Guillemard, A. M., in van Gunsteren, H. (ur.): *Time for Retirement. Comparative Studies of Early Exit from the Workforce*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Martins, J. O., Gonand, F., Antolin, P., de la Maisonnette, C., in Yoo, K. Y. (2005). *The Impact of Ageing on Demand, Factor Markets and Growth*. Economics Working Papers 420. Pariz: OECD.
- Muenz, R. (2007). *Ageing and Demographic Change in European Societies: Main Trends and Alternative Policy Options*. Social Protection Discussion Paper 03/07. Washington D. C.: The Worldbank.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) (1998). *OECD Employment Outlook*. Pariz: OECD.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) (1999). *Focus on part-time work*. Pariz: OECD.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) (2006). *Live Longer, Work Longer*. Pariz: OECD.
- Orazem, P., Vodopivec, M., in Wu, R. (2005). Worker Displacement during the Transition: Experience from Slovenia. *Economics of Transition* 13(2): 311–340.
- Palacios, R. (2003). The Future of Global Ageing. *International Journal of Epidemiology* 31(4): 786–791.
- Ruhm, C. (1990). Bridge Jobs and Partial Retirement. *Journal of Labor Economics* 8(4): 482–501.
- SURS (2007). Aktivno prebivalstvo (po anketi o delovni sili), Slovenija. Metodološka pojasnila. Dostopno na: http://www.stat.si/doc/metod_pojasnila/07-008-MP.htm (16. 11. 2007).
- UN (United Nations) (2007). *World Economic and Social Survey 2007. Development in an Ageing World*. New York: United Nations.
- Vodopivec, M. (2007). *Equal Pay for Equal Work? Wage and Productivity Differentials During Slovenia's Transition*. V postopku objave. St. Paul: Macalester College.
- WB (World Bank) (2007). *From Red to Gray. The »Third Transition« of Ageing Populations in Eastern Europe and Former Soviet Union*. Washington, D. C.: The World Bank.