

# Politika in praksa upokojevanja

*Nejc Obran*

## Uvod

V tem prispevku se bom ukvarjal s pojmom politike in prakse upokojevanja, ki velja v Sloveniji. Gre za precej obsežno in pomembno družbeno prakso, ki ima velik vpliv na vse ljudi v družbenih sistemih in podsistemih. Sam pojem upokojevanja je kompleksen in prinaša veliko različnih posledic v življenje posameznika, ki se s tem spoprijema. Upokojitev tako prinaša nekakšno prelomnico, saj oznanja novo življenjsko obdobje, ki se bistveno razlikuje od prejšnjih ter s tem prinaša nove izzive in spremembe. Odzivi ali dojemanje upokojevanja so zato različni, vsekakor pa ne gre zanemariti dejstva, da je za veliko ljudi to zelo stresno obdobje, polno dvomov in neprijetnih občutij. Zastavljenost prakse upokojevanja, ki jo vodi njena politika, je zato bistvena. Zadostna ustreznost lahko veliko pripomore k boljšemu prehodu iz delovno aktivnega življenjskega obdobja v delovno neaktivno obdobje. Sama politika in praksa upokojevanja torej predstavljata nekakšen proces, skozi katerega se posamezniku spremeni njegov sociološko-družbeni status. Da bi ovrednotili, ali je to ustrezno, je treba upoštevati različne faktorje, kot so: zakonska podlaga (normativni okvir), delovno okolje in klima, velik pomen pa ima tudi vodja oziroma delodajalec. Pomembno je tudi zavedanje, da ne glede na to, da je upokojevanje dojeta kot širši družbeni pojem, je njegovo doživljanje skozi oči posameznika izrazito subjektivno.

95

## *Sestava prispevka in raziskovalno vprašanje*

Pri preučevanju tematike se bom posvetil raziskovalnemu vprašanju, ki je, kako učinkoviti sta aktualna politika in praksa upokojevanja v Sloveniji ter kakšne so njune posledice. Raziskovalno vprašanje zajema sklop različnih faktorjev ali tvorcev politike in prakse upokojevanja, ki jih bom v besedilu tudi posebej predstavil. To so: pravna podlaga ali veljavna zakonodaja, ki definira proces upokojevanja; vpliv kolektiva oziroma širšega delovnega okolja in vpliv vodje oziroma nadrejenega, ki ima ravno tako pomembno vlogo. S pomočjo teh elementov bom skušal

ugotoviti, ali je proces učinkovit in ne prinaša veliko stresa za posameznika in delovno organizacijo ali pa je pomanjkljiv in zato nezadosten, s polno težavami za delovno organizacijo kot za posameznika. Skušal bom ugotoviti, kaj bi bilo mogoče izboljšati in kje se največkrat pojavijo težave.

Sestava prispevka je naslednja: v 3. poglavju bo predstavljena temeljna zakonodaja in njen proces, kar se tiče politike upokojevanja, ter državne ustanove, ki so za tovrstno tematiko zadolžene. Konkretno bodo predstavljeni tudi določeni pojmi in literatura, ki je nujna za razumevanje. V 4. poglavju bo predstavljena raziskava, ki temelji na opravljenih intervjujih, in njene ugotovitve. 5. poglavje bo namenjeno aplikaciji ugotovitev na sistem vodenja v kolektivu, delovnih organizacijah in v vlogi voditelja. V 6. poglavju se bom dotaknil, kako proces poteka v Slovenski vojski. Nato sledita še sklep, v katerem bodo predstavljene ugotovitve, in seznam literature. Za potrebe raziskovanja bom uporabljal primarno in sekundarno literaturo, metode pa se bodo v večji miri nanašale na kvalitativno raziskovanje s primesmi kvantitativnega. Poudarek bo predvsem na polstrukturiranih intervjujih, ki bodo služili kot izhodišče, in na literaturi.

## Teoretični del

### *Prikaz uporabljenih študij, literatura*

Za upokojitev lahko najdemo ogromno različnih definicij, vendar zadošča, če rečemo, da je upokojitev proces, za katerega velja zaključitev dela in kariere, ki se načelno zgodi ob pozni starosti oziroma ob zadostno doseženi delovni dobi, ki omogoča prehod iz statusa delovno aktivnega posameznika v status upokojenca. Načelno se izraz upokojitev uporablja tudi za drugačne oblike upokojevanja, ki se ne nanašajo na klasičen pomen, pri čemer je glavni faktor starost. Tako poznamo tudi razne invalidske upokojitve, pri katerih se posamezniku dodeli status upokojenca zaradi nemožnosti opravljanja dela oz. zaradi njegovega zdravstvenega stanja. V tem primeru mora biti zadoščeno določenim merilom (starost, stopnja invalidnosti ...); če gre za mladega človeka, se uporablja izraz, da je nezmožen za delo. Poznamo pa tudi delno ali polovično upokojitev, pri kateri posamezniki ravno tako opravljajo samo določen odstotek svoje delovne obveze, največkrat zaradi neizpolnjenih pogojev za polno upokojitev, ali pa oseba še opravlja določeno delo, ki ga upokojenci lahko opravljajo, razlog za tak status pa je ravno tako lahko zdravstvenega izvora. Upokojitev se deli tudi na prostovoljno ali prisilno (Bečić, 2014, str. 12–14).

V Republiki Sloveniji velja zakonska podlaga, ki določa in opredeljuje sam proces upokojevanja ter vse elemente, ki so s tem povezani. Tukaj govorimo o Zakonu o invalidskem in pokojninskem zavarovanju 2, ki je v veljavi od leta 2013. Ta določa, kdaj je mogoče pridobiti določeno pokojnino in status upokojenca, torej pravice, ter opredeljuje način delovanja pokojninske blagajne in obveznosti. Za uveljavitev starostne pokojnine mora zato posameznik izpolnjevati merila, ki so določena v zakonu. Ti splošni pogoji zahtevajo starost 65 let, z minimalno starostjo 60 let in 40 let pokojninske dobe. Postopek za starostno upokojitev zahteva, da mora delodajalec svojega zaposlenega, ki odhaja v pokoj, odjaviti iz obveznega pokojninskega in zdravstvenega zavarovanja, kar pomeni prenehanje veljavnosti pogodbe o zaposlitvi. Oseba, ki odhaja v pokoj, mora nato vložiti zahtevo za priznanje pravice do starostne pokojnine, ki jo predloži na Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, z vsemi potrebnimi dokazili. Višina pokojnine se obračuna glede na določen odstotek plače v zadnjih 24 letih. Posameznik po končanem postopku spada med delovno neaktivno prebivalstvo (Zavod za invalidsko in pokojninsko zavarovanje«, b. d.; Zakon o invalidskem in pokojninskem zavarovanju *ZPIZ-2*, 2013).

Pokojnine se torej črpajo iz pokojninskega sklada, ki ga financirajo ljudje, ki spadajo v delovno aktivno prebivalstvo, z zakonsko določenim odstotkom prispevka, ki ga je treba plačati. Pri tem je treba omeniti, da se razvite družbe in skupaj z njimi tudi Slovenija spoprijemajo z neprijetnimi demografskimi spremembami, med katerimi je najočitnejša staranje prebivalstva. Nastajajoča situacija čedalje bolj bremeni pokojninski sistem, ki v Sloveniji deluje po konceptu medgeneracijske solidarnosti. Delež mladih oziroma delovno aktivnih, ki vstopajo na trg delovne sile, se manjša v primerjavi z deležem starejših, ki zaradi svojih let zapuščajo trg delovne sile. Pri tem nastane nekakšen primanjkljaj, pri katerem je potrebno za vzdrževanje upokojencev plačati vedno več denarja, kar pa bremeni aktivno zaposlene. Razmerje med zaposlenimi in upokojenci se torej povečuje v negativno smer, pri čemer je potrebnih vedno več zaposlenih za pokojnino enega upokojenca (Širok, 2011, str. 20–23).

Upokojevanje ima tudi širšo družbeno noto, vendar je naš namen ovrednotiti proces upokojevanja. Na posameznika, ki gre skozi proces upokojevanja, vplivajo najrazličnejši dejavniki, kar pravi veliko študij. Kot ugotavlja Ramovš (v Bečić, 2014, str. 20), se mora posameznik na upokojitev pripraviti, civilna družba pa bi morala pripraviti sodobne postmoderne socialne mreže za zadovoljevanje vseh človeških potreb za starost. Ravno tako bi morala država s primernimi ukrepi zagotoviti ustrezne pogoje za kakovostno staranje. Sicer naj bi bili najpomembnejši

dejavniki, kar se tiče upokojevanja in kakovosti življenja, naslednji: zdravje, ki naj se ohrani tudi v starosti, zaznani smisel življenja, izraba časa, splošno zadovoljstvo, denar, ki pomeni nekakšno zagotovilo, da ne bo prišlo do hudega padca standarda, višina izobrazbe, ki naj bi pripomogla k večjemu blagostanju v starosti. Obstaja še nekaj drugih dejavnikov, kot je na primer spol, ki ravno tako lahko vplivajo na proces upokojevanja (Bečić, 2014, str. 20–27).

Drugi avtorji, kot sta Woodruff in Birren (v Ušeničnik, 2000, str. 42), pravijo, da je treba upoštevati štiri ključne faktorje ali smernice. To so prostovoljna upokojitev, primeren dohodek in zadovoljivo zdravje, zavest, da delo ni najpomembnejša stvar, ter načrtovanje in priprava za življenje, ki bo potekalo po upokojitvi. Stresne situacije, ki jih posameznik lahko doživi zaradi upokojevanja, so torej spremembe okolja (posameznik ni več aktivno udeležen v široki socialni mreži), nepredvidljivost (spremenita se struktura in način življenja, kar pomeni, da se posameznik spoprijema z neznano, nezanesljivo prihodnostjo) ter pretekle izkušnje. Na tej točki je torej pomembno, kako ravna delovna organizacija, ko gre za upokojitev enega izmed njenih članov. Na podlagi podatkov lahko vidimo, da večina podjetij in drugih organizacij meni, da je treba pripravo na upokojevanje začeti več kot eno leto pred upokojitvijo. S tem bi se preprečilo, da bi bil posameznik, ki je v tem procesu, izpostavljen večjemu stresu.

V veliko podjetjih tudi menijo, da bi morala delovna organizacija posebno pozornost nameniti podpiranju posameznika v upokojevanju, predvsem z zagotavljanjem zadostnih informacij in s svetovanjem. Podjetja tudi omogočajo v času pred upokojitvijo določene prilagoditve, kar se tiče zahtevnosti. Tako lahko rečemo, da je vloga delovnih organizacij izjemno pomembna, ko gre za proces upokojevanja, saj bistveno olajša postopek. Zanimivost je, da se je v raziskavi pokazalo, da se priprava na upokojitev v praksi le redko odvija več kot eno leto pred rokom, čeprav so anketiranci omenjali daljši časovni rok ter da se skupinskih srečanj udeležuje samo 22 odstotkov ljudi. Večina ljudi, ki jih čaka upokojitveni proces, ravno tako meni, da bo njihovo delovno mesto sorazmerno hitro napolnjeno. Menijo pa tudi, da jim je razgovor glede upokojitve pomagal pri nadaljnji poti (Ušeničnik, 2000, str. 43–48).

Delovno okolje ima torej pomembno vlogo ter lahko znatno izboljša počutje in pripravo posameznika na nadaljnji proces upokojevanja. Treba pa si je ogledati tudi vlogo vodje oziroma delodajalca. Kot pravijo nekatere študije (Morell, Tennant, 2010, str. 42–44), je vloga delodajalca različna od situacije, iz študije pa lahko navedemo nekaj primerov. Vloga delodajalca se bistveno poveča, ko

ta svojemu zaposlenemu ponudi možnost odpustitve ali upokojitve. Pri tem so v vseh navedenih primerih osebe izbrale, da gredo v pokoj, čeprav bi se lahko zaposlile kje drugje ali pa bile premeščene na drugo delovno mesto. V naslednjem primeru so osebe poročale, da so zaprosile za predčasno upokožitev zaradi narave dela, ki jim ga je naložil vodja, ter zaradi nesporazumov in konfrontacij med njimi in vodjo. Še eden izmed primerov, ki je naveden, ravno tako prikazuje negativno vlogo vodje glede procesa upokojevanja.

Gre za situacije, pri katerih osebe, ki so dosegle določeno starost in se mislijo v nekem bližnjem obdobju upokojiti, zaprosijo za določene prilagoditve na delovnem mestu (zmanjšanje obveznosti, prilagoditev delovnika, premestitev na drugo delovno mesto, ki ni tako zahtevno, itn.), vendar vodja njihovih želja ne upošteva in jih ignorira. V takšnih situacijah so ljudje ravno tako posegli po predčasni upokojitvi ali pa so skušali poiskati delovno mesto, ki bi jim v času pred upokojitvijo bolj ustrezalo. Na podlagi tega lahko torej rečemo, da je zelo pomembno, kako bo vodja deloval v organizaciji, v kateri so prisotni starejši posamezniki, in se že spogledujejo z možnostjo upokojitve. Iz veliko primerov je razvidno, da je vodja s svojim neustreznim pristopom vplival na proces upokojevanja in delovni organizaciji z nepredvidljivo izgubo kadra lahko povzročil tudi škodo (prav tam).

Podobno je navedeno tudi v drugi raziskavi (Deller, Fasbender, Wohrmann, 2017), v kateri so avtorji skušali ugotoviti, kaj vse vpliva na odločitev posameznika za upokožitev ter ali lahko odnos z vodjo vpliva na proces upokojevanja. Tudi tukaj lahko vidimo, da je pomembno, kako bo vodja ravnal s svojimi starejšimi kolegi, ki so mu podrejeni. Zelo dobro je, da so odnosi korektni, da se želje starejših posameznikov upošteva in da se jim po potrebi prilagodi delovno razmerje. Če posameznik doživlja svoje delovno okolje kot dobro, je večja verjetnost, da bo upokožitev preložil za nekaj časa, mogoče tudi let, in se bo na delovnem mestu dobro počutil. Če bo svojega vodjo doživljal negativno in se bo počutil ignoriranega, prezrtega zaradi svojih specifik, bo gotovo njegova želja po upokojitvi ali premestitvi večja.

## Raziskava

Za potrebe raziskave sem opravil intervju s tremi posamezniki, ki so bili zaposleni v različnih delovnih okoljih in so opravljali različna dela. Dve izmed njih sta že v pokoj, eden pa je še delovno aktiven, vendar mu ne manjka veliko do upokojitve.

Ker je dejavnikov, ki vplivajo na proces upokojevanja, ogromno, sem se v intervjuju osredinil na elemente zakonodaje, kolektiva oziroma delovne organizacije ter na vlogo vodje. Ti dejavniki so mi služili kot oporne točke, s pomočjo katerih sem potem vodil pogovor in prišel do nekaterih ugotovitev.

Prvi intervju sem opravil z osebo ženskega spola v starostni skupini med 60 in 65 let. Ima 4-letno poklicno izobrazbo in je opravljala delo trgovke 41 let v veliko različnih trgovinah, zadnjih 10 let pa v večjem trgovskem centru. V pokoju je približno pol leta. Pravi, da se počuti dobro, časa ima več in ji sam proces upokojevanja ni prinesel večjih problemov. Nekoliko pogrša svoje nekdanje sodelavce, vendar ji ni težko. V njenem kolektivu je bilo sedem zaposlenih in vodja, vse skupaj torej osem oseb. O procesu upokojitve je začela resneje razmišljati eno leto pred upokojitvijo. Na moje vprašanje glede zadovoljstva v delovnem okolju v obdobju zadnjega leta je odgovorila, da se je počutila dobro in da je rada prihajala v službo. Njeno delovno okolje je bilo sproščeno in ne preveč stresno, sodelavci, s katerimi je delala, pa ji ravno tako niso povzročali nobenih težav ali zapletov.

S kolektivom je bila torej zelo zadovoljna. Na moje vprašanje, ali ji je služba omogočila kakšno pripravo oziroma seminar na upokojitev, je odgovorila, da ne, saj se v njeni nekdanji službi takšna praksa ne izvaja. Nato sem jo povprašal o vlogi vodje. Glede tega pravi, da je bila z vodjo zelo zadovoljna, saj ji je ta pomagala in jo usmerjala glede procedure, ki nastopi z upokojevanjem. Z vodjo se je tudi drugače odlično razumela in skoraj nikoli ni bila v konfliktni situaciji. Kar se tiče birokratskega procesa upokojevanja, pa je moja intervjuvanka pravila, da ji je bilo kar zahtevno. Sam proces in obiskovanje raznih zavodov ter čakanje na odločbo in drugo ji je precej otežilo proces. Ker se je postopek odvijal v času krize covid-19, se je vse skupaj nekoliko zavleklo. Z delom na zavodu in birokracijo je bila nezadovoljna.

Naslednji razgovor je bil opravljen z upokojeno profesorico razrednega pouka v starostni skupini med 60 in 65 let, ki se je ravno tako upokojila približno pol leta nazaj, z zaključkom prejšnjega šolskega leta. Delo je opravljala 40 let na osnovni šoli. V pokoju se dobro počuti in pravi, da je srečna, saj je odšla v pokoj ob ravno pravem času. Njen nekdanji kolektiv je zajemal več kot 100 ljudi, med katerimi je tesno sodelovala s šestimi. Na moje vprašanje, kako se je počutila na delovnem mestu v letu pred upokojitvijo, je odgovorila, da v redu, dobro se je razumela z večino sodelavcev, nekoliko bolj pa se je zapletalo z mlajšimi kolegi, ki so se ravno zaposlili ali pa so bili zaposleni nekaj časa. Z njimi je se je večkrat znašla v konfliktu in nestrinjanju. Sicer ji kolektiv ni predstavljal težav. Največji stres ji

je predstavljala kriza covida, saj je morala učence poučevati na daljavo. Izrazila je močno nestrinjanje glede odločitev ministrstva in povedala, da se je pošteno namučila s tehnološkim delom, ki ga ni bila vajena v takšni meri. Večkrat je morala za pomoč prositi kolege. Na moje naslednje vprašanje glede priprave na upokojitve je odgovorila, da ni bilo organiziranega nobenega konkretnega seminarja, je pa stopila v stik z nekdanjimi učitelji v pokoju in pridobila nekaj informacij.

Glede vodje, ravnateljice, je odgovorila, da je bila z njo zelo zadovoljna. Na njeno prošnjo jo je ravnateljica že pred petimi leti premestila v razred z manj učenci, ravno tako pa ni več opravljala dela razrednika, ampak samo sorazrednika. Ravno tako ni več sodelovala v raznih projektih, saj je delo prepustila drugim sodelavcem, ravnateljica pa ji je to omogočila. Glede birokratskega postopka upokojitve je rekla, da ni imela večjih težav, datum pa je vedela že prej. Upokojitve se je veselila že dlje časa zaradi čedalje večjih obremenitev in dela na daljavo med situacijo covida, ki ji je povzročil precej stresa.

Zadnja intervjuvana oseba spada v starostno skupino med 55 in 60 let ter opravlja poklic višjega kriminalističnega inšpektorja v policiji, v kateri je zaposlen že 38 let. V policiji velja možnost poklicnega upokojevanja (kot pri vojski) in bi se skupaj z bonifikacijo že lahko upokojil, vendar želi še delati, dokler mu je to dopuščeno. Na moje vprašanje, kako se počuti v kolektivu, je odgovoril, da odlično, sploh zadnjih pet let, ko dela v drugem oddelku. Delovno okolje mu ne povzroča nobenega resnega stresa, ravno tako pa se odlično razume z ožjim kolektivom (šest ljudi), s katerim je najbolj v stiku. Tudi širši kolektiv (preostalih 20 ljudi) mu ne predstavlja nobenih težav. Zelo rad ima svoje delo. Na moje vprašanje glede vodje je odgovoril, da se odlično razume in ga zelo ceni. Kar se tiče delovnega okolja in vodje, ne doživlja nobenih težav. Na moje vprašanje, kako doživlja svojo bližajočo se upokojitev, je odgovoril, da ga nekoliko skrbi, kako bo potekalo življenje po tem. Dodal je, da se bo vključil v klub Maksa Perca upokojenih delavcev Ministrstva za notranje zadeve, v katerem za upokojence pripravljajo različna srečanja in dogodke.

Ravno tako se bo udeležil implementacijskega tečaja za upokojence, ki ga organizira policija, ki pripravlja posameznike na upokojitev. Implementacijski tečaj se začne eno leto pred upokojitvijo. Vprašanja glede birokracije in zakonodaje upokojevanja mu nisem postavil. Intervjuvanec je rekel, da bo zelo pogrešal svojo službo in sodelavce, ko bo vstopil v pokoj, ter da si za zdaj še težko predstavlja preživeti dan v pokoju. Upa, da bo lahko obdržal svojo službeno izkaznico.

Skozi intervjuje sem tako lahko bolje spoznal vlogo delovnega okolja in kolektiva, vlogo vodje in obstoječe zakonodaje. V procesu upokojevanja sta torej zelo pomembna delovno okolje in kolektiv; kar me je nekoliko presenetilo, pa je dejstvo, da ima vodja lahko odločilno vlogo pri upokojevanju in lahko bistveno olajša proces, če resnično prisluhne podrejenemu, ki odhaja v pokoj. Tudi moji intervjuvanci so poudarili, da so bili zelo zadovoljni, ko je nadrejeni upošteval njihove želje. Opazil sem tudi, da je birokratski proces upokojevanja lahko nekoliko stresen, če ni ustrezno predstavljen ali pa če prihaja do zapletov. Na drugi strani sem opazil, da se seminarji ali tečaji glede upokojevanja niti ne izvajajo v vseh delovnih organizacijah. Zavedam se, da bi bile izkušnje intervjuvancev lahko drugačne, če bi prihajali iz nekoliko večjih delovnih organizacij, v katerih je število zaposlenih večje.

## Apliciranje problema in rešitev na vodenje oziroma povezava problematike na vodenje

Kot je lahko razvidno iz opravljenih intervjujev in raziskav, ima vodja pomembno vlogo pri procesu upokojevanja. Kot je že bilo ugotovljeno v raziskavi (Ušeničnik, 2000), je izjemno pomembno, da vodja najde posluh za svoje podrejene, ki odhajajo v pokoj. Na primeru mojih intervjuvank, prve in druge, se jasno vidi, da je vodja imel pozitivni učinek na proces upokojevanja in na izkušnje na delovnem mestu med zadnjim delovnim letom ali pa že prej. Je pa treba omeniti, da so tudi vodje v današnjem času pod izjemnim pritiskom. Od njih se pričakuje, da bodo znali pravilno sprejeti pomembne odločitve, da bodo zmožni od svojih podrejenih pritegniti tisto najboljše in da bodo lahko s svojim zgledom vzbujali motivacijo pri drugih. Vodja 21. stoletja naj bi bil tako tisti posameznik, ki je prebujen, kar pomeni, da vodi svoj podrejeni kolektiv s srcem in z dušo. Hkrati naj bi se vodja vseskozi izpopolnjeval tako, da se izogne ponavljanju preteklih napak (Malec, 2007).

Pojem vodenja je torej zelo kompleksen, večplasten in zajema ogromno različnih dejavnikov, ki kažejo, ali je nekdo dober vodja ali ne. Voditelji imajo v svojem kolektivu ljudi z različnimi lastnostmi, posebnostmi; tisti, ki se pripravljajo na upokojevanje, so gotovo med njimi. Bistveno je, da vodja to razume, najde posluh za starejše ljudi, ki se ob upokojevanju srečujejo z različnimi problemi, ter jim po potrebi nekoliko olajša njihov potek dela in je dojemljiv za njihove želje, potrebe.



## Upokojevanje v Slovenski vojski

Omeniti je treba tudi, kako poteka proces upokojevanja v Slovenski vojski. Gre za posebno organizacijo, ki zaradi svojih specifičnih oblik dela, ki jih težko najdemo kjer koli drugje, uporablja nekoliko drugačne prakse upokojevanja. Splošno v Slovenski vojski velja, enako tudi v policiji, da pripadniki zaradi narave svojega dela dobijo določene ugodnosti oziroma so upravičeni do beneficij, ki jim jih omogoča organizacija. Gre torej za beneficirane poklice. V najrazličnejših oblikah so tako pripadniki deležni podpore, npr.: svetovanje pri reševanju stanovanjskih težav, svetovanje pri zaposlitvi zakonca, pomoč pri otroškem varstvu in še druge oblike. Pomaga se tudi vojakom, ki so že dosegli starost 45 let in ki zaradi tega svojega poklica ne morejo več opravljati.<sup>1</sup> Ker še vedno dosegajo pre nizko stopnjo starosti, da bi šli v pokoj, jim vojska tukaj pomaga pri premeščanju na drugo delovno mesto ter ohranitev njihovega materialnega in socialnega statusa, ki so ga bili vajeni, tako da se njihova situacija ne poslabša (»Slovenska vojska«, b. d.).

103

Proces upokojevanja v Slovenski vojski poteka na način, da se posamezniki, ki se v tekočem letu mislijo upokojiti, lahko udeležijo predupokojitvenega seminarja, ki ga organizira Ministrstvo za obrambo. Tam se udeleženci seznanijo z upokojitvijo in s spremembo načina življenja, ravno tako pa ogromno informacij dobijo s pomočjo društva upokojencev MORS; upokojenci delijo svoje izkušnje z mlajšimi kolegi in tako omogočijo, da je proces upokojevanja lažji. Vojska tudi organizira druženja in srečanja za vse nekdanje pripadnike ter tako skrbi za medgeneracijsko sodelovanje. Sam sistem pa se je postopoma razvijal po osamosvojitvi Slovenije, pri čemer se je pojavilo tudi veliko zapletov glede prejetanja vojaških pokojnin in (ne)upokojevanja vojaških častnikov. Slovenski častniki in podčastniki morajo zapustiti vojsko po približno 32 letih dela, višina pokojnine pa se obračuna enako kot pri drugih javnih uslužbencih, za katere velja Zakon o invalidskem in pokojninskem zavarovanju. V vseh letih se je pojavilo veliko očitkov, da pokojninski sistem, kot ga imamo, ne deluje in da ga je treba posodobiti, tudi kar se tiče Slovenske vojske, ki ga zajema. Zataknilo se je tudi po sprejetju ZPIZ-a 2 (Zakona o invalidskem in pokojninskem zavarovanju 2), pri čemer je vojska opozarjala na nezmožnost poklicnega upokojevanja pripadnikov zaradi že dosežene

1 Leta 2020 je bila sicer v Zakon o obrambi uvedena sprememba, da lahko vojak, ki izpolnjuje pogoje za poklicno opravljanje vojaške službe, sklene pogodbo o zaposlitvi tudi po 45. letu starosti (ZObr-F).

starostne dobe. S tem so bile pokojnine precej nižje, saj pripadniki niso mogli dostopati do ugodnosti poklicne pokojnine (»Misija nemogoče: poklicno upokojevanje vojakov«, 2014; »Slovenska vojska, b. d.; Stegner, 2011, str. 62–64).

## Zaključek

Glavni namen tega prispevka je bil obravnavati uspešnosti politike in prakse upokojevanja ter dejavnikov, ki na ta proces vplivajo. Lahko sklenemo, da je dojevanje tega izrazito subjektivno, odvisno od individualne izkušnje, in zato težko enoznačno opredeljivo. Če se dotaknemo zakonodaje, ta določa, koliko delovne dobe mora posameznik imeti za upokožitev in kakšna naj bo njegova starostna meja. Seveda je politika upokojevanja odvisna tudi od širših družbenih dejavnikov (npr. demografije, ekonomskega položaja), ki jo potem oblikujejo. Kar se tiče delovnega okolja, kolektiva, v katerem je posameznik zaposlen, ravno tako najdemo zelo različne prakse. Nekje se posameznike že prej pripravljajo na upokojevanje, se jim svetuje, spet drugje takšnega načina ne poznajo. Obstajajo tudi določene razlike, ali je kolektiv majhen ali pa je velik in vsebuje večje število sodelavcev. Pomembno je, da se posameznik dobro razume s svojimi kolegi, v smislu, da na delovnem okolju od strani drugih ne doživlja nepotrebnih konfliktov in stresa, kar bi lahko oteževalo njegov proces upokojevanja. Potem je tukaj še vloga vodje, ki ima nesporno vlogo pri tem, ali bo osebi proces upokojevanja otežen ali pa olajšan. V tem smislu gre predvsem za razumevanje in upoštevanje želja ter tudi nudenje določene pomoči, ki jo posameznik potrebuje. Pošteno je, da se človeku, ki se odpravlja v pokoj, prisluhne in se mu ne nalaga odvečnega dela. Tako lahko poudarimo, da sta kolektiv in pa vodja bistvenega pomena, ko gre za upokojevanje. Seveda pa so to le dejavniki, ki so povezani z delovno organizacijo, medtem ko imajo veliko vlogo tudi mnogi drugi, ki pa za potrebe te raziskave niso prišli v poštev. Ker proces upokojevanja čaka vsakega izmed nas, je še kako potrebno, da se mu v delovnih organizacijah odmeri ustrezna pozornost.

## Viri

Bečić, Nina (2014). *Osební in poklicni dejavniki, ki se povezujejo s stališči do upokojitve*. Diplomsko delo. Univerza v Ljubljani: Filozofska fakulteta. <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:doc-VJVLFG62?&language=eng>

- Wohrmann, Anne M., Ulrike Fasbender in Jürgen Deller (2017). Does More Respect from Leaders Postpone the Desire to Retire? Understanding the Mechanisms of Retirement Decision-Making. *National Institutes of Health: Frontiers in Psychology*. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5572372/>.
- Malec, Nina (2017, 8. marec). Kako biti uspešen vodja. *Psihologija dela*. <https://psihologijadela.com/2017/03/08/kako-biti-uspesen-vodja/>
- Misija nemogoče: poklicno upokojevanje vojakov (2014, 10. januar). *Delo*. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ueyPo-C4qOcJ:http://www.delo.si/novice/politika/misija-nemogoce-poklicno-upokojevanje-vojakov.html+%3D&hl=sl&ct=clnk&gl=si>
- Morrell, Gareth in Rosalind Tennant (2010). *Pathways to retirement: The influence of employer policy and practice on retirement decisions*. Department for Work and Pensions. [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/214444/rrep673.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/214444/rrep673.pdf)
- Stergar, Igor (2011). *Upokojevanje častnikov in podčastnikov v Slovenske vojske po sprejetju pokojninskega zakona leta 1999*. Magistrsko delo. Univerza v Ljubljani: Fakulteta za družbene vede. [http://dk.fdv.uni-lj.si/magistrska\\_dela\\_2/pdfs/mb22\\_stergar-igor.pdf](http://dk.fdv.uni-lj.si/magistrska_dela_2/pdfs/mb22_stergar-igor.pdf)
- Slovenska vojska (b. d.) <https://postanivojak.si/kariera-vojaka/>
- Širok, Klemen (2014). *Dejavniki in poti upokojevanja v Sloveniji*. Univerza na Primorskem: Fakulteta za management.
- Ušeničnik, Meta (2000). Priprava na upokojitev – ali slovenska podjetja in bodoči upokojenci načrtujejo odhod v pokoj? *Center za socialno delo Ljubljana*. <https://core.ac.uk/download/pdf/294837427.pdf>
- Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, b. d. <https://www.zpiz.si/cms/content2019/starostna-pokojnina>
- Zakon o invalidskem in pokojninskem zavarovanju – ZPIZ-2 (2013)*. Sprejet v državnem zboru Republike Slovenije, v veljavi od 1. 1. 2013. <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO6280>
- Zobr-F. Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o obrambi*. Uradni list RS, št. 139/20, z dne 9. 10. 2020.