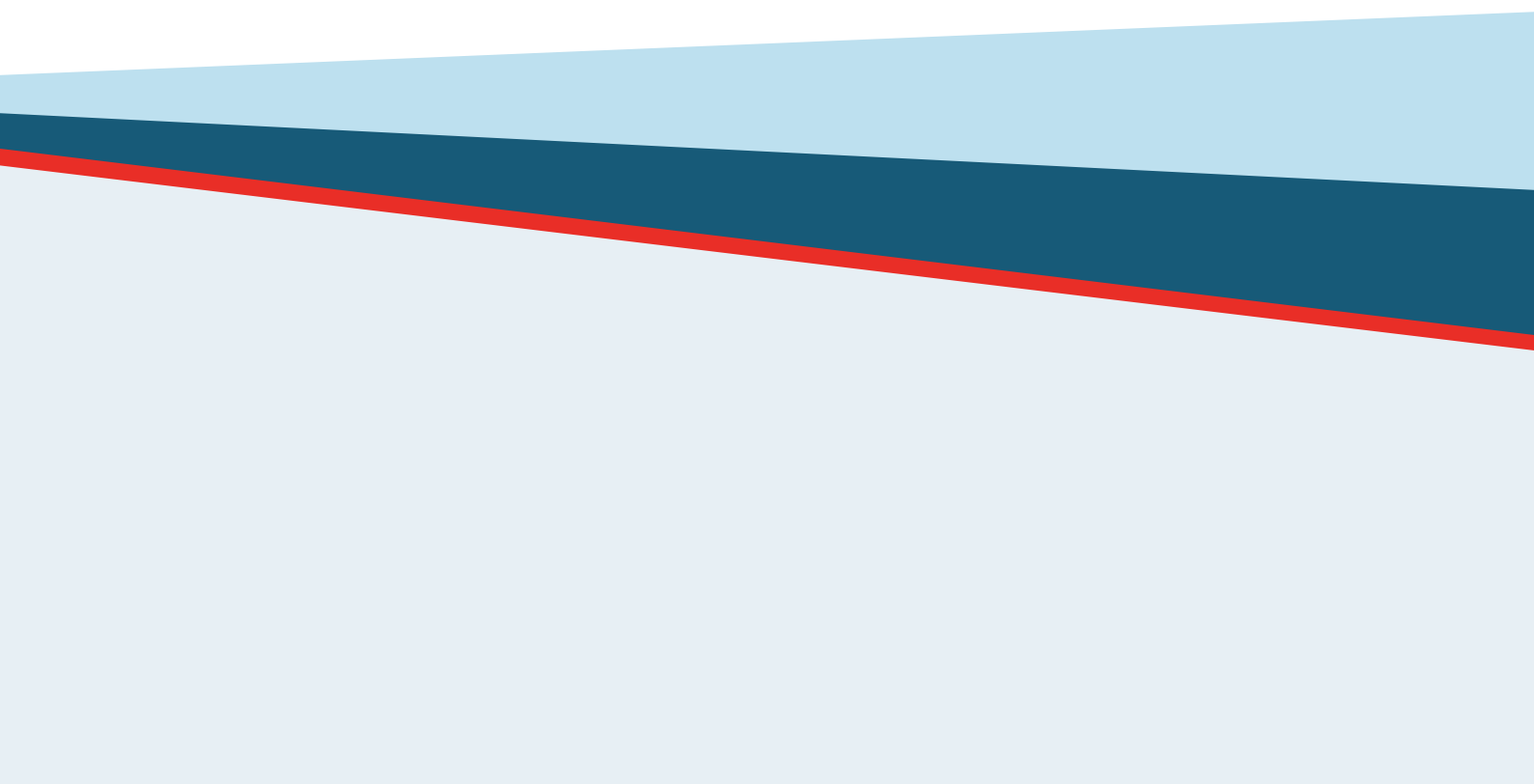


POKOJNINSKA VRZEL MED ŽENSKAMI IN MOŠKIMI



POKOJNINSKA VRZEL MED ŽENSKAMI IN MOŠKIMI

Poročilo o rezultatih kvalitativne analize

Izdajatelj:

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti

Izvajalec:

Inštitut za razvojne in strateške analize

Avtorja in avtorice:

Frane Adam, Igor Bahovec, Darka Podmenik, Emanuela Kristan, Maruša Gorišek

Oblikovanje:

Tiskarna Oman

Leto izdaje:

2020

Elektronska izdaja**Publikacija je dostopna na spletni strani:**

<https://pokojnina.enakostspolov.si/>

Kataložni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani
COBISS.SI-ID=39060483
ISBN 978-961-6471-49-7 (pdf)

Publikacija je del projekta Moje delo. Moja pokojnina, ki ga iz sredstev Programa za pravice, enakost in državljanstvo sofinancira Evropska unija.¹ Nosilec projekta je Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, projektni partner pa Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije.

Namen projekta je izpostaviti problem pokojninske vrzeli med ženskami in moškimi ter preučiti njene glavne vzroke in značilnosti. S projektom vključujemo vidik enakosti spolov v pokojninsko politiko, ozaveščamo o posledicah različnih življenjskih in kariernih odločitev ter možnosti v poklicnem in zasebnem življenju na pokojnino ter informiramo o pokojninskem sistemu v Sloveniji. Več o projektu najdete na spletni strani <https://mojedelo-mojapokojnina.si/> in <https://pokojnina.enakostspolov.si/>.

¹ Evropska komisija ni odgovorna za vsebino in njeno nadaljnjo uporabo, ker predstavlja poglede izvajalca projekta.

KAZALO

1. Uvod	6
1.1 IZHODIŠČNE HIPOTEZE	7
1.2 RAZISKOVALNI PRISTOP IN POTEK RAZISKAVE	8
2. Zaposlitvene izbire moških in žensk	9
2.1 NAČRTOVANJE KARIERNE POTI	9
Iskanje prve zaposlitve	9
Načrtovanje kariere	10
Karierne spremembe	10
Karierni razvoj in napredovanje	11
Karierna stagnacija/karierno nazadovanje	11
2.2 KRITERIJI PRI ODLOČANJU ZA ZAPOSILITEV	12
Razlike v kriterijih glede na druge vidike	13
3. Upokojevanje, pokojnine in pokojninski sistem	14
3.1 RAZMIŠLJANJE O POKOJNINI MED KARIERO	14
3.2 KAJ UPOKOJITEV POMENI POSAMEZNIKOM	15
3.3 ŽELJA PO UPOKOJITVI	15
3.4 POZNAVANJE POKOJNINSKEGA SISTEMA	16
4. Zaključne ugotovitve	17
4.1 KLJUČNE RAZLIKE MED MOŠKIMI IN ŽENSKAMI	17
4.2 PREVERBA HIPOTEZ	18
5. Priporočila ukrepov za zmanjšanje pokojninske vrzeli	20
6. Abstract in English	22
INTRODUCTION	22
RESEARCH DESIGN	22
MAIN FINDINGS	23
MAIN RECOMMENDATIONS	24
SEZNAM LITERATURE	25

1 UVOD

Moderna družba si zelo prizadeva za zagotavljanje enakosti spolov, kar pa kljub dolgoročnosti kaže pozitivne učinke le na nekaterih področjih, kot so (v splošnem) izobrazba, delovne pravice in svoboščine, politične in človekove pravice idr.; na nekaterih področjih pa se neenakost različnih stopenj ohranja ali celo nastajajo nove vrste neenakosti. V EU se poskušajo kombinirati meritokratski in solidarnostni elementi, da bi dosegli enakost spolov glede plačila za delo, delovnih pogojev in ne nazadnje tudi pravične pokojnine. Obstaja cela vrsta psihosocialnih, političnih in socioekonomskih vidikov, ki jih moramo upoštevati, ko ocenjujemo zmanjševanje vrzeli med spoloma.

Ena takšnih razlik je pokojninska vrzel med spoloma, ki se kaže kot strukturno-stratifikacijska značilnost večine sodobnih družb. Njeni rezultati so najbolj očitni v finančnih nagradah za opravljeno družbeno koristno delo po formalno zaključeni delovni karieri, torej v razlikah med spoloma glede na višino pokojnine. Več raziskav v različnih državah članicah EU in tudi OECD je pokazalo razlike med spoloma v škodo žensk (OECD 2019). Spolna vrzel med pokojninami je na ravni EU večja kot spolna vrzel med plačami, in sicer je leta 2017 znašala 31,5 %, leto pozneje pa 30,3 % (povprečje EU). Slovenija (13,7 % leta 2018) spada med države z najmanjšimi razlikami.¹ To so v glavnem nekdanje socialistične države in Danska. Največje razlike so v bogatih državah, kot so Luksemburg, Nemčija, Nizozemska in Avstrija. Zanimivo je stanje v Estoniji, tu je najmanjša razlika v pokojninah, toda največja razlika v plačah. Kako to razložiti? Deloma tako, da je v tej državi več žensk kot moških, ki so zaposleni s skrajšanim delovnim časom. Razlika je tudi – čeprav ne velika – med zaposleno populacijo, kjer je več moških, in nezaposleno, kjer je nekoliko več žensk. Estonija je zanimiva tudi, ker ima največ upokojujencev in upokojujenk, ki živijo na meji tveganja revščine. Najmanj jih je na Slovaškem. Slovenija je tu nad povprečjem EU (15 %), in sicer imamo 18 % upokojujencev in upokojujenk, ki živijo na meji tveganja revščine. Kot bomo videli, je med temi največ žensk nad 65. letom starosti. Medtem ko je za moške v Sloveniji stopnja tveganja revščine z 12,9 % pod povprečjem EU (13,4 %), je položaj žensk veliko slabši, in sicer 22,3 %, kar nas neslavno uvršča med države z nadpovprečno visoko stopnjo tveganja revščine za starejše ženske (povprečje EU je 18 %).

Naj opozorimo na tiste družbene dejavnike, ki jih avtorji oziroma avtorice najpogosteje poudarjajo kot reprodukativne za pokojninsko vrzel:

a) Starševstvo

Kljub odlični izobrazbi so ženske še vedno manj uspešne v poklicni karieri kot moški. Raziskave na tem področju preizkušajo hipoteze, ki izhajajo iz modela dvojnega učinka s spolom povezanih učinkov na delovne kariere in posledično na pokojnine. V nemški longitudinalni študiji, ki je vključevala 1.015 nemških strokovnjakov in strokovnjakinj v obdobju desetih let, so avtorji oziroma avtorice potrdili hipotezo, da je starševstvo zmanjševalo objektivni uspeh v karieri žensk, ki je bil v celoti posledica zmanjšanja delovne obremenitve in prekinitve kariere v času zgodnjega otroštva njihovih otrok. Je pa starševstvo delno pozitivno vplivalo na objektivni uspeh delovnih karier moških (Abele in Eccles, 2014).

b) Objektivni karierni uspeh in subjektivno zadovoljstvo s kariero

V osrednjem prispevku o tej temi avtorja objektivni karierni uspeh opredeljujeta s poklicnim prestižem in finančnimi nagradami (prav tam). Ta vrsta uspeha je preprosto prepoznavna ter merljiva z višino plače in sto-

¹ Podatki iz Eurostata (2020) za starostno skupino 65–79 let. Eurostat sicer zaznava spolno vrzel v pokojninah tudi v starostni skupini vseh starejših od 65 let, kjer so na ravni EU odstotki zelo podobni, v primeru Slovenije pa se precej razlikujejo. V letu 2018 znaša vrzel pri vseh nad 65 let tako 17,8 %. Glede na obe različici podatkov se spolna vrzel v pokojninah zadnja leta v Sloveniji izrazito zmanjšuje. Leta 2010 je v skupini nad 65 let namreč znašala 27,5 %. Zmanjševanje v Sloveniji je bolj izrazito kot na ravni povprečja EU.

pnjami napredovanja. Pri tako imenovanem subjektivnem uspehu gre za subjektivno prepoznan oziroma samoevalviran uspeh. Ta je težje določljiv in merljiv. Večinoma se izraža in meri s stopnjo zadovoljstva vsakega posameznika oziroma posameznice s svojo zaposlitvijo in/ali kariero (Wang, Olson in Schultz, 2013). Karierna in/ali zaposlitvena pot vsakega posameznika oziroma posameznice naj bi vključevala tako objektivne kot subjektivne kazalnike uspešnosti, ki v kombinaciji in glede na stopnjo določajo uspešnost posamezne kariere oziroma zaposlitvene poti. Posledično seveda tudi višino finančnih nagrad za preteklo delo, torej pokojnino po zaključenih poteh.

Avtorji so opozorili tudi na težavo razlik med spoloma in pokazali, da imajo kazalniki subjektivnega uspeha na karierni poti višjo vrednost pri ženskah kot pri moških.

c) Vrste kariernih in/ali zaposlitvenih poti

Treba je ločevati med zaposlitveno in karierno potjo, kajti sama zaposlitev oziroma zaposlenost še ne ustreza kriterijem kariere. Kariera je na splošno definirana kot samoizbrana, načrtovana, tudi želena ter vsaj delno samonadzorovana in samoevalvirana zaposlenost, se pravi vsaj delno neodvisna od različnih vrst življenjskih prisil, kot so nuja zaslužka, da bi se izognili socialni revščini, socialna in pokojninska varnosti ipd. Poklicna kariera se veže tudi na klasično definicijo poklica kot samoozaveščene »poklicnosti« za opravljanje določene dejavnosti, ki že sama po sebi prinaša opravitelju oziroma opraviteljici visoko stopnjo zadovoljstva in ustvarjalnosti, kar pri opravljanju »zgolj« zaposlitve lahko popolnoma izostane.

Tako poklicne kot kariere poti so lahko vertikalne, horizontalne, multiple in »zbifurkirane« (s prekinitvami, preskoki ipd.). Zaposlitvene in kariere poti so lahko usklajene, kar omogoča visoko stopnjo objektivne uspešnosti in subjektivnega zadovoljstva. Lahko pa sta ti dve poti kombinirani, npr. vertikalna zaposlitvena pot in horizontalna prostočasna (tudi poklicna) kariera.²

1.1 IZHODIŠČNE HIPOTEZE

Da bi prišli do tistih vrzeli med spoloma, ki v Sloveniji pomembno določajo finančne nagrade posameznikov in posameznic po končani zaposlitvi in vstopu v pokoj, smo z diskusijami v fokusnih skupinah sledili zaposlitvenim, kariernim in drugim osebnim premikom, ki pomembno določajo višino finančnih nagrad po upokojitvi, in to ob predpostavki, da se bodo ti premiki razlikovali med udeleženkami in udeleženci, pa tudi med »žensko« in »moško« populacijo. Kot najpomembnejše lahko poudarimo: poteke kariernih in zaposlitvenih poti udeleženk in udeležencev; njihova odsotnost z dela zaradi skrbi za družino (bolniške odsotnosti) ter posledično poznejše napredovanje in nižji zaslužek med kariero ter tudi njihova vključitev v različne formalne in neformalne oblike izobraževanja, vključno s samoizobraževanjem in pridobivanjem prostočasnih veščih.

Navezali smo se tudi na hipoteze iz raziskovalnega načrta, in sicer:

- Pri ženski populaciji se je v zadnjih 10–15 letih izboljšala izobrazbena sestava, kar je ženskam omogočilo zasedbo boljših delovnih mest in s tem višje pokojnine.
- Ženske s terciarno izobrazbo imajo drugačen način načrtovanja kariere poti kot ženske z nižjo izobrazbo.
- Ženske pogosteje kot moški svojo kariero skrajšajo zaradi oskrbe otrok, staršev in sorodnikov.
- Ženske v manjši meri opravljajo delo na način, ki bi omogočal prejem različnih dodatkov (večizmensko delo, nočno delo, nadure, delo v težjih delovnih razmerah, tveganih razmerah ipd.).
- Ženske se v manjši meri odločajo za službe z variabilnim delom prihodka (plačilo glede na uspešnost).

² Prevladujeta dve naravnosti do karier – proteanska (kjer si oseba prizadeva za razvojni napredek in samoizpolnitev) in brezmejna (kjer je značilna visoka stopnja osebne mobilnosti – fizične, strokovne ali psihosocialne). V literaturi prevladujejo ugotovitve, da so komponente proteanske kariere naravnosti bolj povezane s subjektivnim kariernim uspehom. Navezujoč se na razlike med spoloma je mogoče predpostaviti, da bodo ženske bolj usmerjene k lastnemu in delovno-okoljskemu razvoju ter »samoizpolnjevanju« kot moški, ti pa bolj k objektivnim kariernim dosežkom tudi za ceno hitrega prilagajanja in mobilnosti. Glede nagrad po končanih kariernih večja prilagodljivost in mobilnost v sodobnih delovnih razmerah prinašata večje nagrade v času dela in po upokojitvi.

- Pri nagrajevanju iz naslova delovne uspešnosti se lahko pojavlja pristranskost v ocenjevanju uspešnosti moških in žensk (v korist moških); to vodi v nižja izplačila za delovno uspešnost ženskam kot moškim, kar se posledično odseva tudi pri izračunu pokojnin.
- Na najvišjih položajih z individualnimi pogodbami je več moških kot žensk, zaradi česar ima več moških nadpovprečno visoko plačo in posledično pokojnino.

1.2 RAZISKOVALNI PRISTOP IN POTEK RAZISKAVE

V poročilu so predstavljeni rezultati fokusnih skupin, ki smo jih izvedli med februarjem in majem 2020. Izvedli smo osem fokusnih skupin, na katerih je sodelovalo skupno 64 ljudi. Na fokusnih skupinah sta sodelovala moderator in opazovalec oziroma zapisnikar. Prve so bile izvedene v živo, pozneje pa so bile izvajane na videokonferencah po spletu zaradi prepovedi zbiranja v zvezi s pandemijo novega koronavirusa.

Pri vzorčenju skupin smo upoštevali:

1. regionalno umeščenost: pokrili smo štiri statistične regije Slovenije: osrednjeslovensko, obalno-kraško, jugovzhodno in pomursko regijo,
2. demografske značilnosti udeleženk in udeležencev: poleg regionalne pripadnosti smo upoštevali še spol, starost, izobrazbo, (ne)zaposlitveni status in vrste možnih zaposlitvenih oblik, družinski stan oziroma udejstvovanje v družini, različne možne (dodatne) oblike izobraževanja,
3. ker so v ospredju raziskovanja s fokusnimi skupinami osebne izkušnje in mnenja posameznic in posameznikov, smo si prizadevali pri izboru udeleženk in udeležencev zajeti populacijo s čim bolj raznolikimi lastnostmi glede na individualne kombinacije demografskih, zaposlitvenih in kariernih značilnosti. Tako so med udeleženci in udeleženkami predstavniki in predstavnice različnih generacij, stari od 23 do 76 let, z različnimi zaposlitvenimi statusi in zaposleni na različne načine, tudi brezposelne osebe, študentke in študenti ter upokojenki in upokojenke.

Glede na spol kot osrednji dejavnik raziskovalnega zanimanja so bili udeleženke in udeleženci v vseh fokusnih skupin tako moški kot ženske, razen v dveh kontrolnih; izključno »moški« in izključno »ženski«.

Fokusne skupine so bile ob predhodnem soglasju zvočno posnete, vsebina pa analizirana prek zapisov pogovorov in povzetkov, ki so arhivirani in na vpogled na sedežu inštituta. Za sklicevanje pri citatih udeleženk in udeležencev ter pregled izvedenih fokusnih skupin se nanašamo na pregledno razpredelnico v prilogi.

2 ZAPOSLOTVENE IZBIRE MOŠKIH IN ŽENSK

V skupinskih diskusijah smo udeleženske in udeležence najprej prosili, da se kratko predstavijo, predvsem z vidika značilnosti, ki so za predmet raziskave posebej pomembne: starost, izobrazba, trenutni zaposlitveni status, tip zaposlitve ter kratek opis razvoja karierne poti oziroma sprememb na področju zaposlitve med delovno aktivnostjo. Tako smo dobili vpogled v dejavnike, ki že med karierno potjo lahko vplivajo na končne razlike v višini pokojnin. V prvi vrsti smo bili pozorni na razlike med spoloma, vendar so se kot pomembne pokazale tudi nekatere druge razlike (npr. generacijske), zato se v poročilu navezujemo tudi na te.

2.1 NAČRTOVANJE KARIERNE POTI

V kolikšni meri je bila karierna pot načrtovana?

Ste imeli na svoji karierni poti možnost izbire in usmerjanja svoje kariere?

Iskanje prve zaposlitve

Izbira smeri šolanja je pri udeležencih in udeleženkah najpogosteje prva točka, ki jo navajajo glede svoje karierne poti. V povezavi s tem se iskanje prve zaposlitve začne že med šolanjem. Pri mlajših generacijah se študentsko delo ali obštudijska dejavnost lahko spremeni v prvo redno zaposlitev. Pri tem ni zaznati večjih razlik med spoloma, predvsem pa je taka vrsta začetka kariere značilna za mlajše generacije in za določene tipe kariere, npr. akademsko kariero.



Vedno sem želela biti učiteljica in poučevati otroke, ampak so se poti drugače začrtale. Po porodniški sem iskala kar koli, čeprav sem imela v zavesti, da bi rada bila učiteljica. Danes sem redno zaposlena kot strokovna sodelavka, služba mi je všeč in sem pozabila na želje, da bi bila učiteljica.

(Ž, 32 let, profesorica slovenskega jezika, FS 5)



Kljub priložnostim med šolanjem začetki karierne poti niso preprosti za vse mlade. Veliko je primerov, ko je na področju šolanja težko najti zaposlitev, zato mladi pogosto na začetku karierne poti sprejemajo nižje plačane, manj stabilne oblike dela (npr. prekarno delo, zaposlitev za določen čas), s čimer si želijo ustvariti priložnosti za

redno in stabilno zaposlitev na zelenem področju. Včasih pa gradnja kariere na izbranem področju traja predolgo in so zaradi življenjskih okoliščin prisiljeni vzeti zaposlitev v drugem poklicu. Ali se nato vrnejo na zeleno področje, je odvisno predvsem od tega, kako pomembna jim je kariera.

Pri starejših generacijah (npr. rojenih pred letom 1965) je morebitno delo med šolanjem najpogosteje povezano s prakso v tem obdobju ali pa so bili posamezniki oziroma posameznice primorani delati za preživetje in nujni zaslužek. O tem govorijo predvsem moški, ki pripovedujejo zgodbe o fizičnem delu že v osnovni in srednji šoli. Veliko takih zaposlitev se je nato prelevilo v prve stalne zaposlitve. Sicer je pri starejših generacijah pogosteje, da je bilo iskanje prve zaposlitve bolj kot gradnja kariere iskanje službe za zagotavljanje nujnega zaslužka. To je deloma tudi zaradi splošne nižje izobraženosti teh generacij.

Pogoste so zgodbe, da je bilo v določenem obdobju (predvsem obdobje ob osamosvojitvi) težko dobiti službo, priložnosti je bilo malo in posamezniki oziroma posameznice so bili pripravljene vzeti vsako službo, ki jim je omogočala neko varnost in ustrezen zaslužek. Predvsem se to kaže pri posameznikih oziroma posameznicah z nižjo izobrazbo in v ruralnih okoljih, tak način je nekoliko pogostejši pri ženskah. A na začetke kariere vpliva veliko različnih okoliščin, pri čemer se izobrazba, okolje in pripadnost določeni generaciji (okoliščine, v katerih se zaposlujejo) kažejo kot pomembnejše od vidika spola. Spol ima večjo vlogo pri nadaljnji gradnji kariere in načrtovanju.



»Moj cilj v karieri je bil, da se čim prej zaposlim in začnem služiti svoj denar, in vesela sem, da se je tako izšlo in lahko že 15 let delam v isti firmi.«

(Ž, 39 let, redno zaposlena, FS 5)



Načrtovanje kariere

Večina udeležencev in udeleženek sicer pravi, da njihova zaposlitvena pot ni potekala načrtovano oziroma sistematično, ampak predvsem glede na priložnosti, ki so se pojavljale, in potrebe okolja, vendar so udeleženci in udeleženke s tem potekom razmeroma zadovoljni. Pogosto so zaposlitveno pot poimenovali bolj sprejemanje »mikro odločitev« glede na okoliščine kot načrtovanje. Nekateri pravijo, da so na nekem delovnem mestu pristali naključno, tam pa ugotovili, da jim je to delo všeč, in so ostali na tem področju.



»Kariere nisem načrtovala. V bistvu sem v mladosti želela biti fotografinja, tudi izobraževala sem se v tej smeri, ko sem šla na faks, sem mislila, da bom delala v vizualni komunikaciji, marketingu. /.../ Po faksu sem se res zaposlila v marketingu, ampak sem si en dan rekla, da to ni zame, da rabim drugo panogo. /.../ Nisem načrtovala kariere, bolj so bile to neke mikro odločitve, nisem imela vizije.«

(Ž, 45 let, redno zaposlena, FS 3)



Bolj premočrten, načrtovan potek kariere pa odkrijemo na akademskem področju (v večini primerov kariera, zgrajena v isti instituciji) ter v nekaterih drugih (predvsem višjih in bolj specializiranih) zaposlitvah, npr. v zdravstvu in tudi v javnem sektorju.

Karijerne spremembe

Manj karijerne mobilnosti (menjavanje zaposlitev) je zaznati pri starejših, nižje izobraženih, pri udeležencih in udeleženkah z ruralnih območij (predvsem Prekmurje), pri zelo specializiranih poklicih ter pri ženskah. Starejše generacije so pogosto izjavljale, da ko si enkrat službo dobil, se je dojemalo, da boš v tej službi ostal vse do upokojitve, saj je bila služba v prvi vrsti vir dohodka. Desetletja je bil to prevladujoč vzorec zaposlovanja, ki je deloval dobro in ustrezal mnogim.

Samoiniciativne karijerne spremembe so najpogosteje povezane z zadovoljstvom na delovnem mestu. Predvsem mlajše generacije bolj pričakujejo, da bo služba skladna z njihovimi zanimanji ter jim nudila možnost za pridobivanje raznolikih življenjskih izkušenj,



»Prva služba je vedno tipanje, ko še ugotavljaš, kaj bi počel. Si pa ne predstavljam, da bi imel isto službo 40 let, ti časi so mimo. Predvsem je tukaj želja po novih znanjih, novih ljudeh, da se naučiš nekaj novega.«

(M, 42 let, zamenjal več zaposlitev, FS 1)



»S službo se nismo obremenjevali. Delo, ki smo ga imeli, smo pač opravili.«

(M, 68 let, celotno kariero v eni zaposlitvi, FS 6)



zato so bolj odprte za karijerne spremembe in menjavo zaposlitev. Nekateri se zaradi teh razlogov podajo tudi na podjetniško pot, kar je pogosteje pri moških sogovornikih. Udeleženci in udeleženke so ugotavljali, da so ženske pri tovrstnih podvigih verjetno bolj premišljene in previdne. Manj pogosto tvegajo prehod v morebitne slabše okoliščine, četudi niso povsem zadovoljne. Moški naj bi se v tovrstne odločitve podajali bolj drzno, bili pripravljene več zastaviti, več tvegati.

Tak primer je zgodba sogovornice, ki je z aranžersko izobrazbo in izkušnjami želela odpreti svoj posel, vendar je priznala, da zaradi družinskega statusa (ločena mati samohranilka) nikoli ni zbrala poguma za ta korak.

Karierni razvoj in napredovanje

Posamezniki oziroma posameznice karierni razvoj in napredovanje razumejo različno. Pri starejših generacijah opazamo, da so to pogosto razumeli kot napredovanje znotraj podjetja (npr. od prodajalca do vodje poslovalnice), zaposleni v javnem sektorju pa predvsem omenjajo redno napredovanje po plačilnih razredih kljub istemu položaju oziroma delu na istem delovnem mestu.

Čeprav na prvi pogled in na svoji koži ne opazijo razlik med spoloma glede kariernega razvoja, pa ob podrobnejšem pogovoru ugotavljajo, da je (oziroma je bilo predvsem včasih) na vodstvenih mestih zagotovo več moških kot žensk, še pogosteje pa ugotavljajo, da so moški v karieri napredovali hitreje kot ženske. O tem govorijo tudi zaposleni v javni upravi in na akademskem področju,

»Če je potrebno delo podaljšati, so to lažje naredili moški kot ženske. Če si imel otroka v vrtcu, si ga pač moral iti iskat. Ženska ga je morala iti iskat, ne moški.«

(Ž, 66 let, upokojena, FS 6)

»Sodelavec je na istem delovnem mestu, ima nižjo izobrazbo, pa sva v istem plačnem razredu. Zakaj? Ker je hitreje napredoval! Napredovanje je odvisno od šefa, kakšne ocene daje. Ženskam daje nižje ocene.«

(Ž, 60 let, zaposlena v javnem sektorju, FS 6)

čepprav so tam pravila zelo strogo določena. Pomembno vlogo pri napredovanju namreč imajo kontinuiteta, razpoložljivost in zanesljivost zaposlenega oziroma zaposlene, kar je za ženske, ki so pogosteje odsotne zaradi materinstva, težje dosegljivo kot za moške. Moški lahko pogosteje svoj čas prilagajajo potrebam in željam delodajalca, kar vodi do boljših možnosti za napredovanje.

Karierna stagnacija/karierno nazadovanje

Spremembe na karierni poti niso vedno pozitivne. Udeleženci in udeleženke so poročali tudi o izgubi službe, pri čemer so pri iskanju nove zaposlitve pogosto morali svoje kriterije znižati in so bolj kot na gradnjo kariere upali, da bodo izbrani za delovno mesto, ki bo pač na voljo. O tem so poročali tako ženske kot tudi moški, predvsem pa so se s spremembami na trgu dela težko spoprijemali starejši, ki so bili dolga leta na istem delovnem mestu in sta jim bili stabilnost in varnost zaposlitve pomembnejši od gradnje kariere.

Čeprav se z izgubo službe težko spoprijemajo tako moški kot ženske, smo zaznali nekaj primerov, v katerih so ženske v primerjavi z moškimi v neenakem položaju. V diskusijah smo imeli primere družinskih podjetij, v katerih sta bila zaposlena oba zakonca. Podjetje praviloma vodi moški in v primeru ločitve običajno tudi obdrži podjetje, ženska pa ostane brez zaposlitve.

Ženske so se pogosto srečevale s položajem, ko so pripravljene sprejeti kakršno koli službo, tudi takoj po porodniški odsotnosti. Nekatere ženske udeleženke, ki so zamenjale več delovnih mest oziroma delodajalcev, so poudarile tudi to, da se s starostjo, po 45. letu starosti, začnejo možnosti za karierne spremembe nenadoma zapirati. Moški udeleženci, ki so se spoprijemali s ponovnim iskanjem zaposlitve, o takšnih omejitvah poročajo veliko pozneje, v zadnjih letih pred upokojitvijo.

»Ko sem se zaposlil, so rekli, da banke nikoli ne bo vzel vrag, da bo prej državo. Pa se je zgodilo, čez mnogo let je propadla in ostal sem brez službe.«

(M, 65 let, delal v banki 27 let, FS 5)

2.2 KRITERIJI PRI ODLOČANJU ZA ZAPOSILITEV

Kaj vam je bilo pri odločanju za delovno mesto pomembno?

Kateri so bili glavni kriteriji odločanja za določeno delovno mesto?

Ali opazite kakšne razlike med spoloma glede teh kriterijev?

Na splošno so med kriterije, ki so jim pomembni pri zaposlitvi, udeleženci in udeleženke v prvi vrsti uvrščali mehkejške kriterije – zanimivost dela, občutek uspešnosti pri delu, občutek, da je njihovo delo cenjeno. O teh kriterijih govorijo udeleženci in udeleženke obeh spolov, razlike pa se kažejo pri ostalih preferencah. Na te vpliva predvsem dejstvo, ali ima ženska otroke ali ne. Tako je velika večina razlik med spoloma predvsem posledica tega, da ženske v večji meri skrbijo za družino in otroke v primerjavi z moškimi. Zaposlitvene preference žensk brez otrok se torej od preferenc moških ne razlikujejo tako zelo.

Ženske za najpomembnejši kriterij pogosto navajajo dobre odnose s sodelavci in sodelavkami, nadrejenimi, pa tudi z drugimi, s katerimi

se srečujejo med svojim delom. Pri tem je žen-

skam z otroki predvsem pomemben odnos z nadrejenimi zaradi dogovarjanja glede delovnega časa, bolniških odsotnosti in dopustov. Četudi je nadrejeni oziroma nadrejena lahko razumevajoč do morebitne zadržanosti z dela, pa so pogosto manj razumevajoči sodelavci oziroma sodelavke. Delo, ki ga delavka zaradi odsotnosti ne more opraviti, je pogosto preneseno na druge, zaradi česar imajo ženske v primeru odsotnosti pogosto slabo vest in želijo delati v kolektivu, kjer take slabe vesti ne bodo občutile.



»Plača je, kakršna je v tem 'fihu', normalne odnose pa je težko imeti, to je težje dobiti kot plačo.«

(Ž, 49 let, SŠ, zaposlena, FS 3)



»Meni je bilo zelo pomembno, da je delovni čas samo dopoldan, ker popoldan nisem imela varstva.«

(Ž, 49 let, redno zaposlena, FS 3)



Ženske kot pomembna kriterija pogosto navajajo tudi jasno mejo med delovnim in prostim časom ter željo po enoizemskem delu, prav tako zaradi večje vključenosti v skrb za otroke, družino in dom. V preteklosti so bile zaradi neizpolnjevanja teh kriterijev velikokrat primorane ostati doma, saj je bilo samoumevno, da bo za otroke poskrbela ženska.

Dokler je plača dostojna in jo razumejo kot ustrezno, jim ni najpomembnejša, pomembneje je, da je delo zanimivo in ga opravljajo z veseljem. Pri tem je pomembno tudi doživljanje uspeha pri delu in da je ta uspeh priznan tudi od nadrejenih, ki pokažejo, da cenijo dobro opravljeno delo.



»Pomembno mi je, da se lahko počutim svobodno. Ni strogosti. Lahko sem fleksibilen. Če kaj potrebujem, se lahko obrnem na njih.«

(M, 36 let, zaposlen, FS 6)



Na drugi strani sta moškim zelo pomembni predvsem zanimivost dela in možnost nadaljnega izobraževanja, napredovanja in razvoja. Večkrat kot ženske za pomembne opredeljujejo možnost opravljanja nadur, dežurstev, nočnega dela. Tudi moškim so na delovnem mestu pomembni dobri odnosi, a ne v smislu prilagodljivosti in razumevanja delodajalca, pač pa v smislu dobrega vzdušja, občutka neobremenjenosti, podpore in kolegialnosti.

Ko smo udeležence in udeleženke vprašali, ali menijo, da so moškim in ženskam pomembna drugačni kriteriji, so to navadno potrdili. Veliko žensk je prepričanih, da je moškim



»Moški so radi visoko, pomembno jim je, koliko jih bodo imeli pod sabo, kakšen status imajo in finance, in se nato ocenjujejo skozi to. Moški so tudi bolj samozavestni in se znajo bolje prodati.«

(Ž, 67 let, upokojena, FS 3)



najpomembnejši denar ter jih ne zanimajo dobri odnosi in razmejitev med delovnim in prostim časom, da delo vedno postavljajo na prvo mesto. Vendar se je skozi fokusne skupine pokazalo, da ni tako. Moški pa so večkrat omenjali, da so nekateri poklici bolj ženski, kar po njihovem mnenju vpliva na karierne odločitve žensk in razlike med spoloma.

Razlike v kriterijih glede na druge vidike

Razlike med kriteriji se kažejo tudi glede na izobrazbo, okolje in generacijsko pripadnost. Višje izobraženim je pomembnejša možnost osebnega in poklicnega razvoja ter nadaljnega izobraževanja, v primerjavi z nižje izobraženimi pa sta jim manj pomembni dolgoročnost in stabilnost zaposlitve. Dolgoročnost in stabilnost zaposlitve ter višina plače sicer pri udeležencih in udeleženkah postanejo pomembnejše, ko postanejo starši (tudi pri moških). Tudi s tega vidika so vidne razlike med bolj tradicionalnimi, podeželskimi in mestnimi okolji, predvsem pa med generacijami. Posebej pri starejših generacijah je veljalo, da so za nego otrok in skrb za družino zadolžene ženske, medtem ko moški predvsem skrbijo za finančno stabilnost.

Udeleženci in udeleženke so poudarili, da opazajo nekatere spremembe v razporeditvi družinskih nalog med spoloma v smislu večje vpetosti moških (starševski dopust, bolniške odsotnosti). Če je bilo včasih nepojmljivo, da bi oče potiskal otroški voziček, je to danes že nekaj povsem običajnega.

Po mnenju udeležencev in udeleženek fokusnih skupin so bile pred desetletji pri vzgoji in skrbi za otroke časovno veliko bolj udeležene ženske. To je pomenilo tudi različne karierne možnosti. Zaradi težnje, da moški k družinskemu proračunu prinese večjo plačo, so večkrat sprejemali zahtevnejše službe, nadurno in nočno delo. Posledica takega načina življenja je bila, da je bil pomemben del žensk bolj obremenjen z materinstvom, zato so imele manj možnosti za razvoj svoje kariere in napredovanje. Danes se zdi, na kar opozarjajo tudi udeleženci in udeleženke, da je tega veliko manj.



»Vse izhaja iz družine, kako se mož in žena dogovorita. Danes imata oba spola možnost, da napredujeta in naredita kariero, le dogovor je važen. Včasih je bilo to malo drugače, ženske so bolj skrbele za družino.«

(Ž, 56 let, redno zaposlena, FS 5)



3 UPOKOJEVANJE, POKOJNINE IN POKOJNINSKI SISTEM

3.1 RAZMIŠLJANJE O POKOJNINI MED KARIERO

V kolikšni meri ste pri načrtovanju kariere razmišljali o tem, kako bo to vplivalo na vašo pokojnino?

Udeleženci in udeleženke, ki so med svojo kariero razmišljali o pokojnini, so zelo redki. Večina o tem ne razmišlja, saj se jim zdi upokojitvev nekaj zelo oddaljenega. Zelo pogosto udeleženci in udeleženke o pokojnini ne želijo razmišljati, saj nimajo občutka, da na višino svoje pokojnine sploh lahko vplivajo, in so prepričani, da se bo sistem do njihove upokojitve še velikokrat spremenil in ni vredno razmišljati o pokojnini pred tem. Udeleženci in udeleženke tudi ugotavljajo, da morajo med kariero razmišljati o drugih prednostnih nalogah (skrb za otroke, zagotavljanje standarda življenja za družino), zato vprašanja prihodnosti puščajo za prihodnost.



»V primeru lastnega podjetja je toliko drugih stvari, ki so pomembne. V primeru neplačevanja strank se ubadaš s tem, kako boš plačal zaposlene. Takrat ne razmišljaš o penziji.«

(Ž, 60 let, zaposlena, v preteklosti pa zaposlena v družinskem podjetju, FS 2)



»Ko si mlad, ne razmišljaš o pokojnini, razmišljaš o tem, da boš ustvaril dom, družino, da boš zagotovil ustrezen standard. O pokojnini začneš razmišljati, ko je prepozno.«

(M, 65 let, FS 5)



Izjeme, ki pogosteje razmišljajo o pokojnini med kariero, so posamezniki oziroma posameznice z zelo specifičnimi zaposlitvenimi okoliščinami, zaradi katerih so se bili primorani podrobneje pozanimati o vplivu na pokojnino. Pri tem ne gre za klasične prekarne zaposlitve, kjer so posamezniki oziroma posameznice izražali podobna stališča kot redno zaposleni, pač pa se je to izkazalo v primeru začasnih zaposlitev v tujini oziroma posebnega statusa, povezanega z invalidnostjo.

Za večino se razmišljanje o pokojnini začne šele nekaj let pred upokojitvijo ali ob upokojevanju sorodnikov oziroma sorodnic in tesnih sodelavcev oziroma sodelavk, ki delijo svoje izkušnje, s katerimi se spoprijemajo pri procesu upokojevanja. Prvi razmisleki o

pokojnini so najpogosteje o tem, koliko let jih še loči do upokojitve, predvsem pri nekoliko starejših udeležencih in udeleženkah.

O višini pokojnine največkrat začnejo razmišljati, ko prejmejo prvi informativni izračun. To izkušnjo večinoma opisujejo kot negativno, kot hud stik z realnostjo, saj so nad izračunano pokojnino večinoma negativno presenečeni. Nekateri to spodbudi k podaljšanju delovne dobe, da si nekoliko povišajo pokojnino.

Tisti, ki so o pokojnini razmišljali že med karierno potjo, pa zaradi pokojnine niso spreminjali svojih kariernih odločitev, pač pa so razmišljali o ustvarjanju lastnih prihrankov in naložb oziroma vplačevanju v dodatne stebre pokojninskega zavarovanja. Večina ne varčuje tako, bodisi ker o



»Zdaj ko se približuje penzija in sem dobila izračun, razmišljam. Razmišljam, kako bom s tem denarjem preživela, in razmišljam, da bi podaljšala za 3 leta, ker bi potem dobila več.«

(Ž, 60 let, redno zaposlena, FS 6)



pokojniki ne razmišljajo bodisi ker si takega varčevanja ne morejo privoščiti. Na drugi strani pa pogosto razmišljajo, kako bi si po upokojitvi lahko zmanjšali življenjske stroške in življenjski standard prilagodili nižjim dohodkom.

3.2 KAJ UPOKOJITEV POMENI POSAMEZNIKOM IN POSAMEZNICAM

Kakšne so vaše asociacije na pokojnino?

V kolikšni meri razmišljate o pokojnini, kako pomembno je to za vas?

V grobem se kažejo tri glavne skupine posameznikov in posameznic glede na njihove asociacije na pokojnino. V prvi skupini so posamezniki in posameznice z glavno asociacijo oddaljenost. Prepričani so, da je upokožitev še zelo daleč, o tem ne razmišljajo, se o njej ne informirajo ter nimajo predstave, kakšno bo njihovo življenje po upokožitvi. V to skupino ne spadajo le posamezniki in posameznice mlajših generacij, pač pa večina mlajših od 50 let.

V drugi skupini so posamezniki in posameznice s pretežno pozitivnimi asociacijami na pokojnino. Menijo, da upokožitev pomeni srečo, obdobje, ko bodo imeli več časa zase, za hobije in ustvarjalne, osebno izpopolnjujoče aktivnosti, za katere jim je med kariero zmanjkovalo časa. Pričakujejo, da bo v pokoju manj pritiskov, stresa in vsakodnevnih obveznosti. Velikih razlik med moškimi in ženskami v tem pogledu ni, le da ženske večkrat navajajo, da bodo ob upokožitvi lahko skrbele za svoje vnuke in vnukinje. Pri tem se razlikuje pogled na finančno plat upokožitve. Nekateri pokojnino vidijo kot zagotovljen dohodek, ki omogoča svobodo, drugi pa so zaskrbljeni, da bo njihov dohodek prenizek za želeni življenjski standard.

V tretji skupini so posamezniki in posameznice, ki na čas po upokožitvi gledajo negativno, predvsem prevladujejo skrbi, povezane s financami in padcem življenjskega standarda. Pogosto jih skrbi, da bodo postali finančno breme svojim otrokom. Drug vidik skrbi se navezuje na to, da bodo morali najti nekaj drugega, kar jim bo enako pomembno v življenju, kot jim je delo. Negativne asociacije na pokojnino večinoma izhajajo iz negativnih osebnih zgodb, ki so jih posamezniki oziroma posameznice slišali od svojih prijateljev oziroma prijateljic in sorodnikov oziroma sorodnic.



»Upam, da mi ne bo treba delati in da bom lahko užival v prostem času z družino – ženo, otroki, upam, da tudi vnuki.«

(M, 36, zaposlen, FS 8)



»Moja sestra je morala ostati doma, saj oče in mati nimata skupaj dovolj pokojnine niti za polovico zneska, da bi eden odšel v dom. Zato me pri pokojnini predvsem zanima, kje si bom lahko zagotovil še en vir dohodka, ko bom v penziji.«

(M, 59 let, Ljubljana, FS 7)



Tisti, ki so že upokoženi, so večinoma pričakovali, da bodo v pokoju imeli več časa, a skoraj soglasno ugotavljajo, da ni tako in so včasih še bolj zasedeni, kot so bili v obdobju delovnih let.

3.3 ŽELJA PO UPOKOJITVI

Kdaj bi se želeli upokožiti?

Kaj vpliva na vašo odločitev in kakšni razlogi so v ozadju le-te?

Udeleženci in udeleženke se večinoma delijo na tiste, ki si želijo upokožiti takoj, ko bo to mogoče, ter na tiste, ki bi radi delali čim dlje, kolikor bo to mogoče. Pri tej odločitvi spol ni najpomembnejši, ampak vrsta zaposlitve, izobrazba in tudi starost. Tako bi raje dlje delali mlajši, ki o pokojnini še ne razmišljajo, in tisti, ki delajo v službah, za katere menijo, da jih izpopolnjujejo, v katerih lahko strokovno in osebno rastejo. Tu gre predvsem za bolj

izobražene, akademske poklice in tudi podjetnike oziroma podjetnice. Nekateri udeleženci in udeleženke pa se ne željo upokojiti, saj jih je strah, da upokojitev prinaša neaktivnost in dolgčas.

Udeleženci in udeleženke večinoma menijo, da je čas upokojitve odvisen predvsem od njihove lastne presoje, vendar starejši udeleženci in udeleženke opisujejo primere, ko so delodajalci pričakovali, da se bodo upokojili takoj, ko bo to mogoče, tudi če si sami tega niso želeli.

Med tistimi, ki si želijo čim prej upokojiti, so predvsem zaposleni, ki začenjajo delo čutiti kot naporno, torej predvsem tisti, ki delajo v fizično napornih službah. Udeleženci in udeleženke pri tem omenjajo, da se ne počutijo več dovolj hitre in produktivne, se hitreje utrudijo in jim delo ne daje več takega užitka kot nekoč.

Na drugi strani bi se čim prej radi upokojili tudi tisti, ki čutijo, da je to njihova dolžnost, ter posamezniki in posameznice, ki so zadovoljni s predhodnim izračunom pokojnine in se z veseljem upokojijo.

»Želim ostati aktivna, ne samo zaradi financ, ampak zato, ker ne želim stagnirati doma. Ne želim čim prej v penzijo.«

(Ž, 60 let, redno zaposlena, FŠ 6)

3.4 POZNAVANJE POKOJNINSKEGA SISTEMA

Kako dobro poznate pokojninski sistem?

Kaj vse vpliva na višino vaše pokojnine?

Udeleženci in udeleženke fokusnih skupin so večinoma navajali, da pokojninski sistem poznajo zelo slabo. Na vprašanje, kaj vedo o njem, smo prejeli zelo splošne odgovore, npr. da se predpisi ves čas spreminjajo, da vsaka reforma poslabša pokojnine, da je denarja vedno manj, da so pokojnine vedno nižje.

»Šele takrat, ko so mi rekli, da moram v penzijo, sem nastudirala sistem, se posvetovala z odvetnikom, ki mi je izračunal, kaj bi bilo najbolj ugodno. Delo sem podaljšala za 4 leta, da sem dobila višjo pokojnino.«

(Ž, 66 let, upokojena, FŠ 6)

Ko smo jih povprašali o tem, se je med udeleženci navadno razvila debata, na kateri so skupaj ugibali, kaj vse se upošteva pri izračunu pokojnine. Pri tem so najpogosteje našli starost, delovno dobo in višino plače, ter da se upošteva *določeno obdobje dela*; a najpogosteje niso vedeli, katero obdobje, saj »se to ves čas spreminja«.

Večini se zdi sistem preveč zapleten, da bi ga lahko razumeli sami, in bi za razumevanje potrebovali strokovno pomoč. Menijo, da se sistem prevečkrat spreminja in se tudi ni vredno poglobljati vanj, saj trenutni sistem zanje ne bo aktualen, ko ga bodo res potrebovali. Velikih razlik med spoloma pri tem ni zaznati, bolje poznajo pokojninski sistem le tisti, ki so se z njim srečali neposredno, ne glede na spol (npr. je s pokojninskim sistemom povezano njihovo delo).

4 ZAKLJUČNE UGOTOVITVE

4.1 KLJUČNE RAZLIKE MED MOŠKIMI IN ŽENSKAMI

Raziskava je osvetlila nekatere ključne razlike med moškimi in ženskami glede njihovih okoliščin, možnosti in izbir na karierni poti, ki vplivajo najprej na zaslužek moških in žensk v delovni dobi, posledično pa tudi na njihovo pokojnino. Ključne razlike niso vezane na spol sam po sebi, pač pa na prisotnost družine oziroma otrok. Karierni poteki, izbire in možnosti žensk brez otrok se ne razlikujejo močno od moških. Kljub temu da se stanje v zadnjih desetletjih spreminja, je neprimerno več žensk kot moških zadolženih za skrb in vzgojo otrok. Ključne posledice skrbi za družino so predvsem:

- Še vedno se več žensk odloča za skrajšan delovni čas, da več časa posvetijo družini in otrokom.

Veliko družin si vloge še vedno razdeli na način, da moški večinoma prevzame vlogo glavnega vira dohodka, ženska pa v prvi vrsti skrbi za družino in otroke, kljub temu da je tudi sama redno zaposlena. Kjer si z vidika dohodkov to lahko privoščijo, nekatere ženske tudi danes delajo s skrajšanim delovnim časom in imajo tako več časa za otroke in družino. Pri tem jim skrb za finance in posledično pokojnino ni na prvem mestu. Takih primerov pri moških nismo zaznali.

- Ženske pogosteje želijo zaposlitev, ki jim omogoča večjo fleksibilnost glede delovnega časa, koriščenja dopusta in bolniških odsotnosti, kar tudi v večji meri koristijo.

Zaradi tega pogosto sprejemajo drugačna (morda tudi nižje plačana) delovna mesta kot moški. Njihova odsotnost in skrb za družino neposredno pomeni nižje dohodke, saj imajo manj delovnih ur, manj pogosto opravljajo dežurstva, nadure in nočno delo. Tudi kadar delajo na istih delovnih mestih, so zaradi pogostejših odsotnosti s strani delodajalcev in kolektiva videne kot manj uspešne, produktivne in zanesljive, zaradi česar napredujejo pozneje kot moški.

- Kariera mnogih žensk ni le služba in njihov poklic, pač pa tudi materinstvo in skrb za družino.

Zaradi kompromisov, ki jih sprejemajo na zaposlitveni poti pri usklajevanju dela in družine, se ženske navadno ne počutijo prikrajšane, saj večini materinstvo in skrb za družino pomeni lastno izbiro in jim nudi zadovoljstvo ter tega ne vidijo kot prikrajšanje na račun kariere.

V številnih primerih gre za svobodno odločitev skupaj s partnerjem, kjer se posamezniki oziroma posameznice zavestno odločijo za posledično nižjo pokojnino na račun teh prilagoditev. Nekateri udeleženci in udeleženke so zato predlagali, da bi se dohodki (in pokojnine) tako šteli kot skupni dohodek gospodinjstva in ne vsakega posameznika oziroma posameznice, nekateri pa razmišljajo o širši pravici do pokojnine, ki ni vezana le na vplačila, pač pa na širše družbeno koristno delovanje.

- Nekatero razlike v pokojninah so odraz večjega vložka moških na delovnih mestih.

Nekatere razlike v pokojninskem sistemu so upravičene in so odraz večjega števila delovnih ur, dežurstev in narnih, fizičnih del, ki jih opravijo moški ter so zanje ustrezno finančno nagrajeni. Trenutni pokojninski sistem te razlike neposredno preslika tudi v razlike med pokojninami.

»Z ženo sva se zavestno odločila, da bo vzela polovični delovni čas, ker sva ugotovila, da dodatni denar, ki bi ga zaslužila, ne odtehta tega, da otroci pridejo na zaklenjena vrata. To je tudi stvar vrednot, prioritet in možnosti.«

(M, 58 let, redno zaposlen na akademskem področju, FS 7)

- Trenutne razlike v pokojninah so odraz razmer na trgu dela v preteklosti.

Ključno je upoštevati, da so trenutne razlike v pokojninah med moškimi in ženskami odraz zaposlitev, kariernih izbir in razmer na trgu dela v preteklosti, na kar so opozarjali tudi udeleženci in udeleženke. Zgodbe starejših udeležencev oziroma udeleženk, predvsem tistih v pokoju, tako kažejo na nekatere druge možne razlage pokojninske vrzeli med moškimi in ženskami. V preteklosti so bile ženske slabše izobražene, v manjši meri delovno aktivne kot danes, pogosteje so ostajale doma in skrbele za otroke. Pogostejši so bili tradicionalno ženski poklici (šivilje, negovalke), ki so bili slabše plačani, in nekateri tradicionalno moški poklici (težko delo v proizvodnji, rudarstvo). Predvsem se to kaže v primeru Prekmurja, kjer je bilo v tekstilni industriji na slabše plačanih delovnih mestih zaposlenih veliko žensk.

Na podlagi tega lahko pogledamo tudi v prihodnost. Pričakovati je, kot kažejo tudi statistični podatki Evropske komisije, da se bodo razlike v pokojninah med moškimi in ženskami manjšale predvsem zaradi boljšega položaja žensk na trgu dela in višje izobraženosti. O tem so prepričani tudi številni udeleženci in udeleženke, ki menijo, da bodo pokojnine v prihodnosti veliko bolj izenačene. Spreminja se tudi razmerje v izobrazbi, večji delež ženske populacije je zdaj bolj izobražen v primerjavi s preteklostjo, ko so bili bolj izobraženi moški. Prav tako ni opaziti, da bi bile za isto delo ženske plačane manj. Nekateri udeleženci in udeleženke celo pričakujejo, da se bo čez čas pokazala obratna razlika in bodo imele ženske višje pokojnine kot moški, saj jih več zaseda dobra delovna mesta v javni upravi, moški pa pogosteje tvegajo v primeru lastnega podjetja (nakazovanje minimalnih prispevkov in služenje na črnem trgu).



»Če je ženska opravljala nepomembno delo, ni dosegla enake kariere in enake pokojnine. To je logična posledica. Moški je prinašal dohodek in je zato želel delati več nadur, ker so one delale nadure doma.«

(M, 76 let, upokojen, FS 7)



Ni pa pričakovati, da se bodo razlike med moškimi in ženskami povsem izničile. Ženske so še vedno bolj povezane z življenjem otroka kot moški, zaradi česar bo še vedno (v trenutnem sistemu) prihajalo do razlik, navedenih v tem poglavju. Večje spremembe bi se lahko zgodile, da bi se spremenila širša družbena kultura, česar pa ni pričakovati v kratkem času.

4.2 PREVERBA HIPOTEZ:

- Pri ženski populaciji se je v zadnjih 10–15 letih izboljšala izobrazbena sestava, kar je ženskam omogočilo zasedbo boljših delovnih mest in s tem višje pokojnine.
- Ženske v manjši meri opravljajo delo na način, ki bi omogočal prejem različnih dodatkov (večizmensko delo, nočno delo, nadure, delo v težjih delovnih razmerah, tveganih razmerah ipd.).
- Rezultati izvedenih fokusnih skupin potrjujejo zgornje hipoteze.
- Ženske s terciarno izobrazbo imajo drugačen način načrtovanja karierne poti kot ženske z nižjo izobrazbo.

Zaradi večjih možnosti samorazvoja in razvoja delovnega okolja se pogosteje odločajo za subjektivne karierne poti na račun objektivnih, s tem pa posledično za nižje nagrade, vključno s pokojninami. To hipotezo potrjujejo rezultati kontrolne fokusne skupine, ki so jo sestavljale samo ženske, in skupine, ki so jo sestavljali udeleženci in udeleženke s pridobljenimi najvišjimi stopnjami izobrazbe.

- Ženske pogosteje kot moški svojo kariero skrajšajo zaradi oskrbe otrok, staršev in sorodnikov.

To hipotezo lahko potrdimo, vendar gre bolj kot za skrajšanje za prilagajanje kariere (poznejše napredovanje, manj nadur, nočnega dela in dežurstva, več bolniških odsotnosti, fleksibilnega delovnika).

- Ženske se v manjši meri odločajo za službe z variabilnim delom prihodka (plačilo glede na uspešnost).
- Glede na fokusne skupine ne moremo potrditi ali zavreči te hipoteze.

- Pri nagrajevanju iz naslova delovne uspešnosti se lahko pojavlja pristranskost v ocenjevanju uspešnosti moških in žensk (v korist moških); to vodi v nižja izplačila za delovno uspešnost ženskam kot moškim, kar se posledično odseva tudi pri izračunu pokojnin.
- Na najvišjih položajih z individualnimi pogodbami je več moških kot žensk, zaradi česar ima več moških nadpovprečno visoko plačo in posledično pokojnino.

Predvsem lahko glede na fokusne skupine to potrdimo za preteklost, opazno pa je, da se trend v zadnjih letih spreminja.

5 PRIPOROČENI UKREPI ZA ZMANJŠANJE POKOJNINSKE VRZELI

1. V Sloveniji so tveganju revščine najbolj izpostavljene ženske nad 65. letom starosti, ki so že v pokoju in na višino pokojnine ne morejo več vplivati

V Sloveniji imamo v primerjavi z EU enega najnižjih odstotkov pokojnine glede na plače zaposlenih, prav tako smo glede stopnje tveganja revščine starejših od 65 let nad povprečjem EU, predvsem to velja za ženske (glej str. 3). Trenutno je tako največja strukturna težava stopnja tveganja revščine žensk, starih nad 65 let, ki imajo zelo nizke pokojnine. Za to skupino je treba vzpostaviti mehanizme pomoči, ki jim zagotavljajo dohodek za življenje nad pragom revščine, kot so dodatni socialni transferji, krizni dodatki itd.

2. Povečanje informiranosti glede pokojninskega sistema ter promocija vplačevanja v drugi in tretji pokojninski steber

Večina udeleženk in udeležencev fokusnih skupin ne pozna pokojninskega sistema. Tisti, ki ga želijo spoznati, poročajo, da je preveč zapleten za razumevanje. Priporočamo dejavnosti za večje poznavanje sistema in lažjo razumljivost – npr. uvedba telefonskih informativnih oziroma svetovalnih linij, poenostavljena informativna spletna stran (ikonografija). Pokazalo se je, da velika večina udeležencev in udeleženk fokusnih skupin pozna le osnovni način vplačevanja za pokojnino (prispevki plače in samozaposlenih), zelo malo ljudi pa pozna druga dva stebra in načine zvišanja pokojnine. Številni menijo, da na višino pokojnine nimajo vpliva. Predlagamo izvedbo analize, v kolikšni meri so posamezniki in posameznice seznanjeni z možnostmi vplačevanja v dodatna stebra, v kolikšni meri se za to sploh odločajo, kateri dejavniki vplivajo na njihove odločitve in koliko ljudem je ta možnost dejansko dostopna. Skladno s tem priporočamo dejavnosti za promocijo možnosti vplačevanja v dodatna stebra.

3. Oblikovanje in sprejetje temeljnih zavez o ključnih vidikih izračuna pokojnine, ki se v naslednjem obdobju ne bodo spremenili

Ena največjih težav, ki smo jih zaznali med raziskavo, je, da imajo udeleženci in udeleženke nizko zaupanje v pokojninski sistem in so prepričani, da četudi bi nanj lahko vplivali, to ni vredno, saj se sistem prehitro spreminja. S sprejetjem strateškega dokumenta in zaveze o ključnih vidikih, ki se v naslednjem desetletju ne bodo spreminjali, bi se zaupanje izboljšalo, hkrati pa bi več ljudi imelo občutek, da imajo vpliv na pokojninski sistem, in bi o njem začeli razmišljati že prej.

4. Ozaveščanje o možnostih usklajevanja kariernih poti z družinskim življenjem in spodbujanje k spremembi delovnega okolja

Vzgoja otrok je ključnega pomena za družbo in prihodnost. Čas, ki ga starši namenijo za skrb, varstvo in vzgojo otrok, tako ne sme biti razumljen le kot odsotnost z dela in ne sme biti manj vreden v primerjavi z delovnim časom. Skladno s tem priporočamo ozaveščanje in izobraževanje na temo usklajevanja družinskega in poklicnega življenja ter uravnotežene delitve skrbstvene obveznosti med staršema za vse (morebitne bodoče) starše, delodajalce ter vse, ki oblikujejo tovrstne politike in o njih odločajo. Priporočamo izvedbo delavnic, izobraževanj in promocijskih akcij ter nadgrajevanje primerov dobrih praks, npr. certifikata družini prijazno podjetje.

Priporočamo spodbujanje delovnega okolja, v katerem se za napredovanja poleg števila ur na delovnem mestu in podobnih kvantitativnih meril v večji meri upoštevajo tudi kvalitativna merila, doprinos posameznika oziroma

posameznice, njegova oziroma njena ustvarjalnost, ideje, predvsem pri tistih zaposlenih, ki imajo manjšo možnost prispevanja skozi kvantitativno prisotnost.

5. Premislek o ovrednotenju neformalnega dela pri izračunu pokojnine

Vse kaže, da se bodo razlike v pokojninah sčasoma še zmanjševale (glej str. 3 in 18). Predvidevamo pa, da bodo nekatere ostale, saj večino bremena skrbi za otroke še vedno prevzemajo matere. Menimo, da je treba biti pozoren ne le na razlike, ampak na razloge zanje, kajti nekatere so utemeljene in se nam ne zdijo problematične (višja nagrada za več opravljenega dela), nekatere pa je zaradi nepravilnosti treba odpravljati. Družinsko življenje je velik del življenja posameznikov in posameznic in mnogi pari se odločijo, da se eden od njiju bolj posveti družini, drugi pa karieri. Ugotavljamo, da ženske še vedno pogosteje prevzamejo vlogo skrbi za družino, medtem ko moški pogosteje več časa namenjajo karieri. Premisliti je treba, kako pri izračunu pokojnine ustrezno ovrednotiti obe vlogi v družbi, torej kako bi družbeno koristno, neformalno delo (skrb za vzgojo, starševstvo, skrb za starejše) upoštevali širše kot zdaj. Nedavna zdravstvena kriza ob pandemiji covid-19 se že izraža tudi kot gospodarska in socialna kriza ter bo privedla do večje brezposelnosti in drugačnih načinov zaposlovanja, kar bo gotovo vplivalo tudi na pokojnine. Kakšne bodo pri tem posledice za različne družbene skupine, npr. prekarno zaposlene in ženske, pa je predmet nove analize.

6 ABSTRACT IN ENGLISH

INTRODUCTION

One major effort made by modern society is to ensure gender equality. Due to the long-standing efforts positive effects are visible in certain segments such as education, labor rights and freedoms, political and human rights, etc. Yet, in some segments, inequalities of varying degrees are being reproduced and new ones are even emerging. The EU is trying to combine meritocratic and solidarity elements in order to achieve a gender balance in terms of pay, working conditions and, last but not least, a fair pension. We need to consider the full range of psycho-social, political and socio-economic aspects when assessing ways to reduce the gender gap.

One such difference is the gender pension gap. Several studies in different EU and OECD countries reveal gender differences to the benefit of men (OECD 2019). At the EU level, the gender pay gap is larger than the gender pension gap, namely at 31.5% in 2017 and 30.3% one year later (EU average). Slovenia (13.7% in 2018) is one of the countries with the smallest differences, joined mainly by the former socialist countries and Denmark. The biggest differences are seen in rich countries like Luxembourg, Germany, the Netherlands and Austria. Especially interesting is the case of Estonia, where one finds the smallest difference in pensions, but the largest difference in wages. How can this be explained? Partly by the fact there are more women than men in part-time employment in this country. There is also an—albeit not very large—difference between the employed population, where there are more men, and the unemployed, where there are slightly more women. Estonia is also interesting because it has the highest number of pensioners living at risk of poverty. The lowest number is in Slovakia. Slovenia exceeds the EU average (15%) with 18% of pensioners at risk of poverty. Most of these are women over the age of 65. While the at-risk-of-poverty rate for men in Slovenia is 12.9%, below the EU average (13.4%), the situation of women is much worse, namely 22.3%, which places us among countries with an above-average high risk level of poverty for older women (the EU average is 18%).

Researchers most often point out the following social factors as being responsible for reproducing the pension gap: parenting, objective career success and subjective career satisfaction, attitudes towards career and types of career/employment paths. This research focuses on identifying the main factors influencing the gender pension gap through the stories, opinions and experiences of people.

RESEARCH DESIGN

The report presents the results of focus groups conducted in the first half of 2020. We conducted eight focus groups in which a total of 64 people participated.

Focus groups were carried out in four statistical regions: Central Slovenia, Mura, Southeast Slovenia, and the Coastal-Karst.

In addition to regional affiliation, we took into account gender, age, education, (non-)employment status and types or forms of employment, marital status or family involvement and the various possible (additional) forms of education of the participants. Participants were aged between 23 and 76 and thus included representatives of several generations holding different employment statuses and being employed in various ways. It also encompasses the unemployed, students and pensioners. With respect to gender, as the primary category of research interest, participants in all focus groups were both male and female, except in the two control focus groups: one exclusively male and the other exclusively female.

In addition to the core research topic, we considered the following hypotheses:

- The educational structure of the female population has improved in the last 10–15 years, enabling them to occupy better jobs and thereby obtain higher pensions.
- Women with a tertiary education take a different approach to career planning than women with a lower education.
- Women are more likely to shorten their careers due to the need to care for children, parents and relatives than men are.
- To a smaller extent, women perform work that enables them to receive various allowances (multi-shift work, night work, overtime, work in difficult working conditions, risky conditions, etc.).
- Women are less likely to opt for variable-income jobs (pay based on performance).
- The rewarding of work may be biased when assessing the performance of men and women (in favour of men); this leads to lower performance payments for women than for men, which is then reflected in the calculation for pensions.
- There are more men in the highest positions with individual contracts than there are women, meaning that more men have above-average salaries and hence above-average pensions.

MAIN FINDINGS

- In most families, children and the family are chiefly cared for by women, even though they themselves are regularly employed.
- Women are more likely to want jobs that give them greater flexibility in terms of working hours, use of annual leave/sick leave, which also benefits them more. As a result, they often accept different (perhaps even lower paid) jobs than men.
- The absence of women from work due to their involvement in the family directly means lower incomes because they have fewer working hours, are less often on duty, and less often do overtime and night work.
- The careers of many women encompass not only their jobs or professions, but also motherhood and family. Given the trade-offs they make in the workplace to reconcile work and family time, women usually do not feel disadvantaged in their career since for most of them motherhood and caring for the family means their own choice and personal satisfaction. In many cases, the division of family roles is a matter of free choice with the partner, consciously opting for a lower income and pension to make those adjustments.
- Some differences in pensions simply reflect the greater contribution of men in the workplace (reflecting a higher number of working hours, on-call hours and strenuous, physical work performed by men for which they are financially rewarded).
- Current differences in pensions in fact reflect the labor market situation in the past, when women were less educated, fewer of them were employed than today, and they more often stayed at home and took care of their children.
- As European Commission statistics show, the gap in pensions between men and women is expected to narrow, mainly due to women's better position in the labor market and higher education.
- Differences between men and women are not anticipated to completely disappear. Women are still more connected to the life of a child than men are. Under the current system, this will still lead to differences in the amount of salaries and pensions. Major changes could occur if changes are made to the wider social culture, which is not expected in the short term.

MAIN RECOMMENDATIONS

Based on the main findings of the focus groups, we recommend:

- Special compensation for the most at-risk group (women older than 65) to ensure they live above the poverty rate.
- Promoting additional mechanisms with which people can directly increase their pension (second and third pillars).
- The formulation and adoption of basic commitments on key aspects of pension calculation that will not change in the next period.
- Making information about the pension system more available and making the system easier to understand.
- Raising awareness of the possibilities of establishing a good balance between work and family life and equal division of family obligations between parents.
- Encouraging employers to adjust the work environment. We recommend promoting a work environment in which, on top of the number of hours in the workplace and similar quantitative criteria, qualitative criteria, individual contribution and creativity, as well as ideas are taken into account, especially for those employees who have fewer opportunities to contribute through their quantitative presence.

All indications suggest that pension disparities will narrow over time, but will probably not disappear completely. We believe it is necessary to pay attention not only to the differences, but also to what causes these differences. Some are justified, while others are not just and need to be eliminated. For many, family life remains very important also in the sense of dividing roles based on gender, where women spend more time with children and men spend more time at work. In this sense it is important to consider how socially useful work other than formal employment (care for upbringing, motherhood, care for the elderly) can be considered more broadly than it is today.

SEZNAM LITERATURE

Andrea E. Abele in Jacquelynne S. Eccles. 2014. How gender influences objective career success and subjective career satisfaction. V: Ingrid Schoon, ed. *Gender Differences in Aspirations and Attainment. A life course perspective*. Cambridge: Cambridge University Press. 412–426.

Eurostat. 2020. Gender pension gap in the EU. Database. Dostopno na: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1> (26. 6. 2020).

Hogan Robert, Tomas Chamorro-Prezumic, in Robert B. Kaiser. 2013. Employability and career success: Bridging the gap between theory and reality: bridging the gap between theory and reality. *Industrial and Organizational Psychology*. 6(1): 3–16.

Olson, A. Deborah in Kenneth S. Shultz. 2013. Employability and career success: The need for comprehensive definitions of career success. *Industrial and Organizational Psychology* 6(1): 17–20.

OECD. 2019. Pensions at a glance. Paris: OECD. Dostopno na: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/pensions-at-a-glance-2019_b6d3dcfc-en (24. 6. 2020).

PRILOGA

Fokusna skupina	Statistična regija	Vrsta fokusne skupine	Načrtovanje zaposlitvene poti	Kriteriji pri zaposlovanju	Razmišljanje o pokojnini in asociacije nanjo	Poznavanje pokojninskega sistema	Razlike med spoloma
1	osrednjeslovenska	mešana	Večinoma se strinjajo, da zaposlitvene poti niso načrtovali, ampak so sproti ugotavljali, kakšne možnosti imajo, kakšno je stanje, svoja zanimanja, kaj želijo. Bolj kot spol sta pri tem pomembna poklic in starost.	Posamično naštevajo kriterij, ki so jim pomembni (zanimivost službe, odnosi, občutek pripadnosti in koristnosti idr.). Večinoma se strinjajo, da razlike pri dejavnostih niso odvisne od spola, pač pa od posameznika (kako razume službo).	Večinoma se strinjajo, da med zaposlitveno potjo niso razmišljali o pokojnini, nekateri samostojno navajajo, da so o pokojnini začeli razmišljati prepozno. Mlajši se večinoma strinjajo, da ni smiselno že zdaj misliti na pokojnino zaradi pogostih sprememb sistema.	Večina delovno aktivnih pozna osnove pokojninskega sistema, a priznavajo, da podrobnosti ne poznajo. Upokojeni udeleženci poznajo sistem v večji meri in se vsi strinjajo, da je bil v preteklosti ugodnejši.	Večinoma se strinjajo, da so današnje razlike v pokojninah posledica preteklih položajev spolov (tradicionalno moški in ženski poklici, višji zaslužki moških) in odražajo različne vloge spolov v družbi in na trgu dela. Predvsem posamezne ženske udeležence poudarjajo, da morajo ženske še danes v večji meri skrbeti za otroke za ceno kariere.
2	obalno-kraška	mešana	Navajajo različne odgovore, nekateri so kariero načrtovali in se jim je izšla, nekateri pa so odločitve sprejemali sproti, glede na priložnosti.	Posamično naštevajo različne kriterij (zanimivost, dinamичnost, odnosi, priznavanje in cenjenje s strani nadrejenih, svoboda, razvoj idr.). Večinoma se strinjajo, da so se včasih moški posvečali karieri bolj kot ženske.	Posamezno navajajo, kdaj so začeli razmišljati o pokojnini (zadnjih deset let, po rojstvu otroka, ob zdravstvenih težavah, ko so odprli lastno podjetje). Asociacije so različne, večinoma pa negativne (finančna skrb, nižji status), nekaj udeležencev se veseli svobode.	Posamično odgovarjajo, nekateri sistem poznajo zelo dobro zaradi izkušenj in lastnega interesa, nekateri pa ga ne poznajo oz. poznajo le osnove.	Vsi se strinjajo, da je glavna razlika višina plače, razloge za to navajajo individualno (moški imajo večje ambicije, več možnosti, so bolj racionalni, praktični, delajo več, kadar želijo več denarja, ženske so več na bolniškem dopustu, ker otroci bolj potrebujejo mamo).

Fokusna skupina	Statistična regija	Vrsta fokusne skupine	Načrtovanje zaposlitvene poti	Kriteriji pri zaposlovanju	Razmišljanje o pokojnini in asociacije nanjo	Poznavanje pokojninskega sistema	Razlike med spoloma
3	osrednjeslovenska	ženska	Večinoma se strinjajo, da so približno vedele, kaj si želijo in kaj jih zanima, pozneje pa so se odločale glede na priložnosti in možnosti. Nekaj udeleženk se je strinjalo, da so službe padale naključno.	Strinjajo se glede pomembnosti delovnega okolja, kolektiva in medosebnih odnosov ter zanimivosti dela, fleksibilnosti delovnega časa. Udeleženske z otroki se strinjajo, da jim je pomembna prilagodljivost glede odsotnosti. Druge kriterije navajajo individualno (napredovanje, priznavanje dela).	Vse se strinjajo, da med zaposlitvijo niso razmišljale o pokojninah, saj se jim je to zdelo preveč oddaljeno. Nekatere imajo pozitivne asociacije na upokojitev (mir, več časa, uživanje) in bi se upokojile čim prej, nekatere pa bi rade delale čim dlje.	Večinoma se strinjajo, da pokojninskega sistema tako rekoč ne poznajo oz. ga poznajo zelo malo (osnovni kriterij pri določanju pokojnine, a ne poznajo podrobno, v kolikšni meri in na kakšen način se upoštevajo).	Večina udeleženk meni, da so moškim pomembna drugi kriteriji pri zaposlovanju (plača, položaj, status), le kakšna individualno meni, da jim je vendarle pomembna zanimivost delovnega mesta. Strinjajo se, da so ženske več odsotne zaradi skrbi za otroke in bolniških odsotnosti kot moški, zaradi česar moški v delovni dobi zaslužijo več.
4	osrednjeslovenska	mešana	Nekateri so karierno pot načrtovali, le ena povsem premočrtno, nekateri udeleženci pa so kariero začeli naključno. Vsi govorijo o več karierah (prostčasna, družinska, poklicna).	Večinoma se strinjajo, da jim je najpomembnejša usklajenost z osebnimi cilji in predstavami. Individualno navajajo druge kriterije (ustvarjalnost, samouresničevanje, združevanje dela z družinskim življenjem).	Večinoma se strinjajo, da o pokojnini niso oz. ne razmišljajo dovolj med zaposlitvijo. Nekateri zaradi tega individualno navajajo zaskrbljenost predvsem glede višine pokojnine. Večinoma upokojitev vidijo kot mejnik, po katerem bodo imeli več časa in ustvarjalne svobode. Nekateri delo vidijo kot žrtvovanje za namišljeno udobno prihodnost.	Večinoma pokojninski sistem poznajo zelo osnovno, ne poznajo podrobno. Nekateri udeleženske pokojninski sistem poznajo malo bolje, predvsem zaradi lastnih interesov oz. bližine upokojitve.	Večinoma navajajo posamezna mnenja glede na osebne okoliščine. Nekaj udeležencev navaja večjo vpetost žensk v skrb za otroke, počasnejše napredovanje žensk, da si moški več upajo ter si pogosteje vzamejo čas za kariero. Pogosto se pojavlja mnenje, da so ženske več odsotne zaradi skrbi za otroke, kar vpliva na njihovo kariero in pokojnino.

Fokusna skupina	Statistična regija	Vrsta fokusne skupine	Načrtovanje zaposlitvene poti	Kriteriji pri zaposlovanju	Razmišljanje o pokojnini in asociacije nanjo	Poznavanje pokojninskega sistema	Razlike med spoloma
5	pomurska	mešana	Skoraj nihče ni načrtoval karijerne poti in so se zaposlili tam, kjer so imeli možnost. Večinoma se strinjajo, da jim je bila bolj kot gradnja kariere pomembna dolgoročnost in zanesljivost zaposlitve.	Večinoma se strinjajo, da sta pomembni kriteriji zanimivost dela in varnost oz. dolgoročnost zaposlitve. Individualno nato naštevajo še druge kriterije, pri čemer se ženske strinjajo, da so jim pomembni odnosi in prilagodljivost delodajalca glede odsotnosti, nekaterim moškim je pomembna višina plače.	Strinjajo se, da med zaposlitveno potjo niso razmišljali o pokojninah. O pokojnini je razmišljala le ena udeleženka zaradi invalidskega statusa. Večinoma so asociacije delovno aktivnih na pokojnino, da bodo imeli več časa, upokojeni pa se strinjajo, da so pričakovali enako, a se to ni izkazalo za resnično.	Večinoma velja, da pokojninskega sistema ne poznajo oziroma ga poznajo zelo osnovno (glavni kriteriji, ki se upoštevajo, a ne poznajo podrobnosti).	Večinoma se strinjajo, da so ključni razlogi za razlike v višjih plačah moških in v večji odsotnosti žensk zaradi skrbi za otroke (zaradi česar so posledično plačane manj). Strinjajo se, da ženske delajo manj in so več doma z otroki. Nekateri udeleženci opozarjajo, da so bile v preteklosti v Prekmurju ženske pretežno zaposlene v tekstilni industriji, kjer so bile plače precej nizke.
6	osrednjeslovenska	mešana	Mlajši udeleženci se strinjajo, da je bila njihova kariera vsaj delno (z vidika zanimanja) načrtovana. Številni starejši udeleženci se strinjajo, da kariere niso načrtovali in niso zamenjali več delovnih mest.	Vsak posebej naštevajo kriterije, ki so jim pomembni (zanimivost dela, doseganje uspehov, razgibano delo, izziv, svoboda, medosebni odnosi, osebni razvoj).	Posamično navajajo razmišljanje o pokojnini, nekateri se upokojitve veselijo, predvsem z vidika več časa in svobode za prostochasne aktivnosti, nekaterim pomeni (predvsem finančno) skrb.	Strinjajo se, da pokojninskega sistema ne poznajo dobro, oziroma samo osnovne kriterije. Individualno nekateri upokojeni udeleženci navajajo svoje izkušnje, ko so bili primorani spoznati pokojninski sistem podrobneje ob upokojitvi.	Posamezno navajajo več razlogov za razlike med spoloma: moški ne odhajajo na bolniško odsotnost zaradi otrok, lažje delajo težja dela, pogosteje menjavajo službe in imajo več časa za dodatna izobraževanja, saj nimajo družinskih obremenitev, moški so pogumnejši pri odpiranju podjetja in več tvegajo.

Fokusna skupina	Statistična regija	Vrsta fokusne skupine	Načrtovanje zaposlitvene poti	Kriteriji pri zaposlovanju	Razmišljanje o pokojnini in asociacije nanjo	Poznavanje pokojninskega sistema	Razlike med spoloma
7	osrednjeslovenska	moška	Večinoma se strinjajo, da so bili zadovoljni s prvo zaposlitvijo in potekom karijerne poti, četudi ni bila vedno popolnoma načrtovana, a znotraj zanimanja. Spremembe so sprejemali večinoma glede na interese.	Individualno navaajo kriterije, ki so jim bili pomembni (zanimivost dela, finančna in socialna stabilnost, možnost napredovanja in osebnega razvoja, odnosi na delovnem mestu in dovolj možnosti za prosti čas in svobodo).	Strinjajo se, da o pokojninah niso razmišljali med zaposlitvijo, nekateri so razmišljali, koliko let imajo še do pokojnine. Nekateri udeleženci imajo na pokojnino pozitivne asociacije (svoboda, več časa, sreča), nekateri pa bolj negativne asociacije (predvsem finančni vidik).	Nekateri udeleženci zelo dobro poznajo pokojninski sistem, predvsem zaradi specifičnih individualnih okoliščin (delo na tem področju, delo sorodnika na tem področju). Večinoma tudi drugi ocenjujejo, da pokojninski sistem poznajo kar dobro.	Strinjajo se, da so trenutne razlike v pokojninah posledica preteklih razlik, ko so ženske pogosteje ostajale doma in zaslužile manj (logična posledica). Strinjajo se, da je glavna razlika v materinstvu in skrbi za otroke. Nekateri menijo, da bo v prihodnosti razlika veliko manjša ali pa celo obratna, zaradi sprememb.
8	jugovzhodna	mešana	Del udeležencev je svojo kariero načrtoval in je potekala premočrtno (akademsko področje), del udeležencev pa je v večji meri službe iskal na podlagi možnosti in priložnosti ter zanimanj. Večinoma se strinjajo, da so s potekom in stanjem zadovoljni.	Predvsem udeležencem na akademski poti sta pomembni zanimivost dela in vsebina dela. Med drugimi kriteriji posamezniki navajajo občutek izkoriščanja zmogljivosti, napredovanje, možnost usklajevanja delovne kariere s prostim časom.	Večinoma se strinjajo, da o pokojnini ne razmišljajo med zaposlitvijo, le ena udeleženka je o pokojnini razmišljala zaradi specifičnih okoliščin (delo v tujini). Tudi njihove asociacije so podobne, in sicer da o tem ne razmišljajo veliko in se jim zdi pokojnina še nekaj zelo oddaljenega. Nekateri razmišljajo, da bo treba najti nova zanimanja.	Večinoma se strinjajo, da pokojninskega sistema ne poznajo dobro oz. poznajo le osnovne kriterije, ne pa podrobnejših.	Nekateri udeleženci menijo, da so razlike predvsem posledica okolja (bolj tradicionalno okolje, kjer ženske v večji meri skrbijo za otroke, ki je še vedno prisotno), nekateri pa se strinjajo, da se v mlajših generacijah te razlike zmanjšujejo in sta spola bolj enakopravna ter so tudi možnosti žensk bolj podobne možnostim moških. Pričakujejo, da razlike v prihodnosti ne bodo več tako velike.

MOJE
D=LO.
MOJA
POKOJNINA.



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI



Sofinancira Evropska unija