

dr. sc. Predrag Bejaković

Podizati ili ne podizati dobnu granicu za odlazak u mirovinu

Produženo očekivano trajanje života povezano sa snižavanjem stopa fertiliteta promijenilo je demografsku sliku, te je dovelo do povećanja udjela staračkog stanovništva i smanjivanja mlađeg. Rezultat takvih trendova je pojava tzv. *starenja stanovništva*, fenomena čije ekonomske, fiskalne i socijalne posljedice zaslužuju povećanu pozornost. Istodobno u mnogim razvijenim zemljama nedostaje radne snage, pa odlazak u mirovinu osobe koja je još radno sposobna znači veliku štetu i za pojedinca i za društvo.

Kada je *Željezni kancelar mekog srca* Bismarck krajem 19. stoljeća uvodio mirovinsko osiguranje međugeneracijske solidarnosti u tadašnjoj Prusiji ljudi su odlazili u mirovinu s 62 godine, a umirali sa 65. Zahvaljujući napretku medicine, boljoj prehrani i drugim činiteljima, ljudi danas žive osjetno duže. Tako prema podacima UN-a prosjek, pri kojem se ne uzimaju se u obzir razlike u brojnosti stanovništva u različitim zemljama, očekivanog trajanja života za 40 europskih zemalja iznosi za muškarce 72 godine, a za žene 77. Hrvatska u odnosu na navedeni prosjek ima jednako očekivano trajanje života za muškarce, dok žene žive tri godine duže - gotovo 80 godina. U Europi se najdulje živi u Andori: muškarci 81 godinu, a žene 87, a tek nešto kraće u Švedskoj i Švicarskoj: muškarci 78 godine, a žene 84.

Približno 1970-ih, zakonska dob za starosnu mirovinu u mnogim se zemljama snižavala jer se vjerovalo kako je ranije i prijevremeno umirovljenje odgovarajući način smanjivanja nezaposlenosti. Stoga je u mnogim zemljama zakonska dob umirovljenja bila ispod 60 godina starosti, a postojale su razmjerno povoljne mogućnosti za prijevremenu i invalidsku mirovinu. Stoga su umirovljenici počeli vrlo dugo koristiti mirovinska prava što je ugrozilo financijsku održivost mirovinskih sustava za koje se u ponekim zemljama odvajalo 10 i više % BDP-a.

U RH je navedeni prosjek znatno niži, za približno 2 godine, a i stalno se smanjuje s 60,9 godina u 2004. na oko 59 godina života sada. Kako ljudi žive osjetno dulje, a razmjerno rano odlaze u mirovinu, dugo vremena koriste mirovinu pa, iako su mirovine uglavnom male, veliki broj umirovljenika i dugo korištenje mirovina utječu na velike mirovinske izdatke – oko 10% DBP-a. Stoga nastaju ozbiljne teškoće vezane uz upitnu dugoročnu financijsku održivost mirovinskih rashoda jer se već sada u RH više od 2/5 mirovinskih rashoda pokriva iz proračuna središnje države.

I RH je, kao i mnoge druge zemlje, podigla zakonsku dob za odlazak u mirovinu na 65 godina za muškarce i 60 godina za žene (i 15 g. mirovinskog staža), a iznalaze se i drugi načini

poticanja starijih osoba da ostanu raditi. Poteškoća je i razmjerno mala *gustoća* staža osiguranja, jer prema podacima HZMO-a prosječni radni staž umirovljenika u RH iznosi tek 29 godina.

Zbog navedenih problema financijske održivosti, značajan broj zemalja je podigao ili upravo podiže zakonsku dob za odlazak u mirovinu na 67 ili 68 godina te izjednačuje dob umirovljenja za muškarce i žene. Često se uvode i modeli koji putem fleksibilnih oblika rada – npr., rad s kraćim radnim vremenom, rad od dva izvršitelja na jednom mjestu – potiču radno aktiviranje starijih osoba.

U RH je radi poticanja umirovljenika na zadržavanje u plaćenom poslu, ali i poslodavaca da angažiraju umirovljenike, *Zakonom o doprinosima* omogućeno da temeljem primitka od kojega se utvrđuje drugi dohodak ili obavljaju domaću radinost kao sporedno zanimanje, ne plaćaju doprinose.

Takve su aktivnosti više nego pohvalne i pozitivne jer mirovinski sustavi trebaju biti tako postavljeni da odluke o odlasku u mirovinu donose po osobnom stavu i sklonostima, a ne stoga što se dulji rad kažnjava. Cilj ne bi trebao biti da ljudi rade *dulje*, nego da se *ukloni* kažnjavanje rada. Potrebno i kod poslodavaca razbiti predrasude o manjoj radnoj proizvodnosti starijih zaposlenika, ali i same starije osobe trebaju kroz programe cjeloživotnog učenja i obrazovanja stjecati nova znanja i sposobnosti, unaprijediti svoju informatičku pismenost i zapošljivost. Konačno, potrebno je pojasniti da dulje zadržavanje starijih osoba u svijetu rada ne znači smanjivanje prostora za zapošljavanje novih naraštaja jer mladi i stari često *ne rade* na istim radnim mjestima, a stariji zaposlenici mogu itekako pomoći mladima u prenošenju svojih iskustava. Ujedno, ako su mirovinski rashodi jako visoki, onda će ih kroz visoke doprinose morati snositi mladi naraštaji, čiji će rad tada biti jako skup i međunarodno nekonkurentan pa će to poticati rad u neslužbenom gospodarstvu.

U mirovinskom sustavu je i nadalje potrebno istraživati mogućnosti zadržavanja još uvijek radno sposobnih starijih ljudi u svijetu rada. Time bi se trebao poboljšati budući položaj umirovljenika i smanjiti (ili barem ne povećavati) financijski teret koji zaposleni izdvajaju za mirovinsko osiguranje. U RH će u dogledno vrijeme vjerojatno trebati povećati dob za odlazak u mirovinu, ali neposredni naporu trebaju se usmjeriti da zaposleni stvarno i *odrade* svoj radni vijek.