

Mirovinski sustav i njegove reforme u Italiji

Složenost i pojavni oblici osiguranja

Talijanski javni mirovinski sustav bio je podložan mnogim reformama tijekom posljednjih 20 godina pri čemu se mijenjala i zakonski utvrđena dob kada osoba ostvaruje pravo na starosnu mirovinu kao i formula za izračun iznosa mirovine. U tekstu izlažemo obilježja najvažnije tri reforme (od ukupno pet reformi) i potrebne uvjete za ostvarivanje pojedinih prava. Talijanski mirovinski sustav je vrlo složen tako da se u njemu teško snalaze i mirovinski stručnjaci, a pogotovo osiguranici.

Guardiancich (2010) naglašava kako je od početka 1990-ih, talijanski mirovinski sustav bio gotovo u stalnim reformama. Tradicionalni bismarckovski sustav međugeneracijske solidarnosti (PAYG) koji je doživio svoj vrhunac 1969. godine kada su ograničeni sve naznake njegovog kapitaliziranja, iskusio je 5 reformi u manje od dva desetljeća: *Amatova* reforma iz 1992.-1993., *Dinijeva* reforma iz 1995., *Prodijska* reforma iz 1997., *Maroni-Tremontijeva* reforma iz 2003.-2004. i druga reforma pod *Prodijskim* vodstvom tijekom 2006.-2007. Sustav je nevjerojatno razmrvljen, nepravedan i financijski neodrživ. Tako samo prvi stup ima 50 podsustava i obrazaca za ostvarivanje prava. Navedene reforme imale su različite ciljeve ali su im zajednička obilježja uglavnom bila usmjerena na temeljnu promjenu sustava kako bi se poboljšala njegova financijski održivost, unaprijedila vodoravna pravednost, postrožili uvjeti za ostvarivanje prava, pojačala povezanost između uplaćenih doprinosa i ostvarenih mirovinskih prava, diversificirao rizik uvođenjem višestupnog osiguranja i pojačala privatna dodatna mirovinska štednja. Najkraće, usprkos svim dugogodišnjim u različitim naporima, oblikovanje prvog stupa još uvijek je prepuno nedorečenosti i suprotnosti, nije postignuta fiskalna održivost, dodatna mirovinska štednja je vrlo slabog obuhvata i snage, a određene kategorije umirovljenika su neodgovarajuće materijalno zaštićene.

U Italiji postoje dva različita načina umirovljenja. Prva opcija je starosna mirovina. Osiguranici mogu ostvariti pravo na starosnu mirovinu kada navrše 65 godina starosti (muškarci) ili 60 (žene) a razdoblje u kojem su plaćali mirovinske doprinose mora nadmašiti zakonski određeni broj godina. Obvezna dob umirovljenja je 65 godina života pa žene u dobi između 60 i 65 godina života mogu birati kada će početi koristiti starosnu mirovinu.

Druga mogućnost je takozvana seniorska mirovina. Osiguranik na nju ostvaruje pravo u dobi između 60 ili 65 godina života, pri čemu moraju biti udovoljeni određeni uvjeti vezani i uz starost i staž osiguranja (na primjer 40 godina staža osiguranja ili nakon 2008. godine najmanje 58 godina starosti i 35 godina staža osiguranja).

Guardiancich (2010) pojašnjava kako javni obvezni mirovinski sustav ima dva dijela. Prvi, uvjetno nazvan nulti stup je uveden 1995., a ustvari je riječ o socijalnim mirovinama (iako postoje određena Beveridgeovska obilježja), čime se starijim osobama osigurava minimalna razina. Takva socijalna naknada (*assegno sociale*) odobrava se osobama rezidentima starijim od

65 godina života koje nisu dovoljno dugo uplaćivale u javni mirovinski sustav da bi mogle iz njega ostvariti pravo na starosnu mirovinu. Naknada ovisi o dohodovnom cenzusu koji u 2009. za osobu koja živi sama iznosio 5.317,65 eura godišnje. *Assegno sociale* može iznositi do 409,05 eura mjesečno za 13 mjeseci godišnje. Prvi stup međugeneracijske solidarnosti uključuje sve zaposlene i financira se na temelju doprinosa te obuhvaća starosnu, invalidsku i obiteljsku mirovinu.

Drugi stup mirovinskog osiguranja sastoji se od dopunskog strukovnog osiguranja koje ima dva oblika: zatvoreni strukovni mirovinski fondovi (kojima upravljaju socijalni partneri) i otvoreni mirovinski fondovi za slučaj kolektivnog učlanjenja (kojima upravljaju financijske institucije). Prvi podsustav je početkom srpnja 2009. godine imao 2,048 milijuna članova, a drugi 806 tisuća članova. Ukupna vrijednost njihove imovine je gotovo 21,5 milijardi eura. Fondovi dopunskog strukovnog osiguranja za zaposlene i samozaposlene temelje se na modeli definiranih doprinosa. Za osiguranike postoje porezni poticaji, tako što je sustav IOO (izuzeto – oporezivano - oporezivano): mirovinski doprinosi su izuzeti od oporezivanja, a porez se plaća na investirani dohodak i isplaćene mirovine. Mirovinski doprinosi su izuzeti od oporezivanja do 12% ukupnog dohotka ili do najviše 5.164,57 eura. Dob za umirovljenje kao i uvjeti za plaćanje mirovinskih doprinosa su jednaki onima u prvom stupu.

Kao dio drugog stupa postoji plaćanje otpremnine *Trattamento di Fine Rapporto* (TFR), koje se financira po stopi od 6,91% na bruto plaće. Stopa uvećanja je 1,5% po godini radnog staža uvećana za 75% stope inflacije. Nakon različitih reformi, TFR je prešutno prenesen u privatno mirovinsko osiguranje i koristi se kao institucionalni način za dopunska mirovinska prava. Poslodavci to često zloupotrebljavaju te im ta sredstva služe kao jeftini izvor internog financiranja. Tu su najveći problemi vezani uz strukturu tržišta rada. U tom obliku osiguranja uglavnom sudjeluju poslodavci u srednjim i većim privatnim tvrtkama, a oni su odlučili prenijeti TFR u dopunsko osiguranje. Male privatne tvrtke, samozaposleni i zaposleni u javnom sektoru su gotovo posve isključeni. Nadalje, netipični radnici imaju premala primanja da bi mogli sudjelovati te nemaju pravo na TFR. Stoga, strukovno privatno mirovinsko osiguranje u Italiji ustvari ima sve više naglašena dvije skupine osiguranika, a zbog značajnog nepostojanja obuhvata zaposlenih utjecati će u budućnosti na povećanje siromaštva kod starijih osoba.

Konačno, treći stup sastoji se od dobrovoljnog mirovinskog osiguranja takozvanog *Piano Individuale Pensionistico* (PIP) i otvorenih mirovinski fondovi za pojedinačno učlanjenje. S oba podsustava upravljaju financijske institucije. PIP ima slične porezne poticaje kao drugi stup. To su sustavi definiranih doprinosa. Početkom srpnja 2009. godine PIP-ovi su imali 777 tisuća članova, a njihova ukupna imovina bila je oko 2,75 milijardi eura.

Nepravednost i stalne promjene

Dugotrajne financijske teškoće, starenje stanovništva i veliki mirovinski rashodi potaknuli su početkom 1990-ih pripremu i provedu *Amatove* mirovinske reforme iz 1992. godine. Prema njoj

pravo na starosnu mirovinu moglo se ostvariti pod sljedećim uvjetima: 1) 65 godina života (muškarac) odnosno 60 godina života (žena) i 20 godina staža osiguranja; 2) osobe s najmanje 80% invaliditetom i slijepe osobe mogu ostvariti pravo na mirovinu sa 60 godina života (muškarci) odnosno 55 godina života (žene); c) talijanski državljani ili državljani EU s prebivalištem u Italiji s navršениh 70 godina života imaju pravo na socijalnu mirovinu ovisna o prihodovnom cenzusu.

Prijevremena mirovina za dugogodišnje osiguranike mogla se ostvariti s navršениh 57 godina života i 35 godina staža, odnosno s navršениh 37 godina staža bez obzira na godine života; ovu mirovinu ne mogu ostvariti osiguranici koji prvi put uđu u osiguranje nakon 1. siječnja 1996. Prijevremena mirovina za zaposlene u tvrtkama koja su u ekonomskim teškoćama mogla se ostvariti s navršениh 57 godina života i 35 godina staža, odnosno s navršениh 37 godina staža bez obzira na godine života time da ovu mirovinu ne mogu ostvariti osiguranici koji prvi put uđu u osiguranje nakon 1. siječnja 1996. Prijevremena mirovina za zaposlene u poduzećima koja su u ekonomskim teškoćama može se ostvariti do 5 godina u odnosi na zakonski utvrđenu dob umirovljenja. Pravo na minimalnu mirovinu stječu umirovljenici kojima je godišnji oporezivi prihod manji od dvostruke svote godišnje minimalne mirovine, odnosno manji od četverostruke svote godišnje minimalne mirovine ako je umirovljenik u braku. Do reforme iz 1992. godine mirovine su se indeksirale prema porastu bruto nominalnih plaća, a nakon toga se indeksiraju samo prema porastu cijena.

Stanje se ipak nije značajnije poboljšalo pa je 1995. usvojen *Novi sustav* ili "Dinijeva reforma". Puna mirovina ostvarivala se s 40 godina staža. Italija je 1995. godine uvela sustav NDC¹ (takozvani *contributivo*) za osobe koje ulaze na tržište rada nakon tog trenutka. Guardiancich (2010) smatra kako je taj sustav ustvari i nadalje PAYG-model, a sredstva koja prispijevaju na virtualne račune indeksiraju se na temelju prosjeka porasta BDP-a u petogodišnjem razdoblju. Kod umirovljenja uvećani se iznos pretvara kroz koeficijente vezane uz dob - koji se revidiraju svakih 10 godina - u anuitet koji se onda indeksira s obzirom na indeks potrošačkih cijena. Postoji razlika između plaćenih i imputiranih stopa doprinosa. One se razlikuju po sektorima vlasništva: 32,7% za zaposlene u privatnom sektoru (od čega 8,91% snosi radnik, a 23,81% poslodavac), 32,95% za zaposlene u javnom sektoru (8,75% snosi radnik, a 24,20% poslodavac). I jednima i drugima se doznačuje 33% na njihove račune. Samozaposleni plaćaju 19%, a ostvaruju 20%. Još su veće razlike kod stvarnih i virtualnih stopa doprinosa za *parasubordinate* (osobe koje se formalno vode kao samozaposleni, a ustvari rade kod svog poslodavca obično na ugovore na određeno vrijeme). Za starije osiguranike na snazi ostaje stari sustav, a za ostale se primjenjuje prijelazno razdoblje. Tako danas u Italiji postoje najmanje tri glavna oblika javnog mirovinskog osiguranja.

¹ *Notional Defined Contribution* – NDC jest sustav određenih (utvrđenih) doprinosa. U uvjetima NDC-a iznosi mirovina određuju se s obzirom na očekivani (i na odgovarajući način indeksirani) kapital koji prikupi svaki sudionik tijekom svog radnog vijeka. Taj je kapital pretpostavljen, očekivani ili virtualni jer je taj novac, iako evidentiran, potrošen u sustavu mirovinskog osiguranja međugeneracijske solidarnosti.

Osiguranici se uključuju u pojedini oblik ovisno o svom senioritetu (odnosno stažu osiguranja) u 1995. prema sljedećim pravilima: 1) osobe sa senioritetom od najmanje 18 godina u 1995. godini ostvaruju pravo na mirovinu koja je posve ovisna o dohotku (takozvani *retributivo*). Taj se *retributivo* sastoji od kvote A i kvote B. Za zaposlenike u privatnom sektoru mirovinska osnovica kvote A temelji na prosjeku plaća ostvarenih u posljednjih pet godina rada. Za zaposlenike u javnom sektoru kvota A se temelji na posljednjoj plaći. U kvoti A mirovine se indeksiraju samo prema stopi inflacije. Kvota B je vezana uz prosječnu plaću tijekom posljednjih 10 godina rada i za zaposlene u javnom i privatnom sektoru. U kvoti B mirovine se indeksiraju prema stopi inflacije uvećanoj za 1%; 2) osiguranici koji su ušli na tržište rada 1995. godine u potpunosti su uključeni u navedeni *contributivo* NDC sustav. U NDC sustavu mirovina se temelji na uplaćenim doprinosima koji se akumuliraju – time da se kao povrat računa stopa porasta nominalnog BDP-a - i oni se pretvaraju u anuitet kroz preračunski koeficijent ovisan o aktuarski pravednom načinu s obzirom na dob umirovljenja. Koeficijenti se ne razlikuju između muškaraca i žena; 3) osiguranici koji su radili 1995. i imali manje od 18 godina senioriteta primaju miješanu mirovinu koja se računa kao vagani prosjek mirovinskih prava ostvarenih slijedom primanja i naknada iz sustava NDC-a, gdje su ponderi godina rada do i nakon 1995. Kvota B zarada vezanih uz zaradu temelji se sada na zaradi iz cijelog radnog vijeka a ne samo iz posljednjih 10 godina rada.

U NDC sustavu postoje ozbiljne nedorečenosti i propusti prije svega jer sustav predviđa sigurnu makroekonomsku stabilnost (koja je uvijek upitna), a nisu jasni niti mikroekonomski poticaji za dulji rad. Nadalje, stvarne i imputirane stope doprinosa stvaraju neravnotežu, mehanizmi samouravnoteženja sustava nisu jasno specificirani, indeksacija u odnosu na porast BDP-a je prilično upitna, a nisu razdvojene niti stope doprinosa za invalidsku i obiteljsku mirovinu. Nadalje, priopćavanje i pojašnjavanje o novom sustavu bilo je prilično zanemareno, pa većina osiguranika nije svjesna kako će NDC značajno smanjiti stopu zamjene (udio prosječne mirovine u prosječnoj plaći) i kupovnu moć umirovljenika koja će stalno opadati s obzirom na indeksaciju samo prema cijenama. Obje mjere će dovesti do povećane opasnosti od siromaštva starijih građana, ako oni ne uplaćuju duže i nemaju dopunsko mirovinsko osiguranje.

Ujedno, osiguranici koji ispunjavaju zahtjev u pogledu broja godina plaćanja mirovinskih doprinosa u sustavu vezanom uz dohodak i miješanoj shemi, imaju pravo na fiksno utvrđenu minimalnu mirovinu ovisno o dohodovnom statusu (*means-tested*). Osobe koje su uključene u NDC sustav imaju sa 65 godina starosti pravo socijalnu pomoć čiji iznos nije manji od minimalne mirovine.

Od 6. listopada 2004. na snazi su daljnje zakonske izmjene u mirovinskom sustavu (Berlusconijska ili Maroni-Tremontijeva reforma). Njezino najvažnije obilježje je postupno podizanje dobne granice za ostvarivanje prava na mirovinu za muškarce na 60 godina u 2008., na 61 godinu u razdoblju od 2010. do 2013. te na 62 godine od 2014. (uz 35 godina staža). Žene s 35 godina staža u razdoblju od 2008. do 2015. godine moći će odabrati odlazak u mirovinu s 57 godina života, ali će im mirovina biti određivana na nepovoljniji način. Osiguranici s 40 godina staža mogu ostvariti mirovinu neovisno o životnoj dobi. Za osobe koje su u razdoblju od 6.

listopada 2004. do 31. prosinca 2007. ispunile uvjete za mirovinu, a odlučile su se i dalje raditi, određivala se mirovina koju bi ostvarili po prijašnjim propisima, te će takvu mirovinu i primiti jednog dana kada odluče prestati s radom. Dok rade, uz plaću im se, kao "super bonus", isplaćuju i njihovi doprinosi za mirovinsko osiguranje u neto i neoporezivoj svoti.

Pravo na invalidsku mirovinu ima osiguranik kod kojeg je nastupio potpuni gubitak radne sposobnosti, pod uvjetom da ima najmanje 5 godina staža, od kojih najmanje 3 godine u 5 godina koje prethode danu podnošenja zahtjeva (osim ako se radi o invalidnosti kojoj je uzrok ozljeda na radu ili profesionalna bolest). Pravo na invalidsku naknadu ima osiguranik kojem je radna sposobnost smanjena za najmanje dvije trećine, uz, u pogledu staža, iste uvjete kao i za invalidsku mirovinu. Odobrava se za razdoblje od 3 godine, potom se može produžiti za još tri godine, a nakon toga, ako invalidnost i dalje postoji, postaje trajno davanje. Kada osiguranik ispunji uvjete za starosnu mirovinu, prestaju se isplaćivati invalidska mirovina i invalidska naknada.

Pravo na obiteljsku mirovinu može se ostvariti nakon smrti primatelja starosne ili invalidske mirovine, odnosno nakon smrti osiguranika koji je imao 15 godina staža osiguranja ili pet godina staža osiguranja uključujući 3 godine staža osiguranja u posljednjih 5 godina prije smrti. Pravo na obiteljsku mirovinu mogu ostvariti: bračni drug (ako ponovno sklopi brak isplata mirovine se obustavlja); razvedeni bračni drug (ako ga je pokojnik uzdržavao sukladno sudskoj odluci); djeca do 18 godine života, odnosno do 21 godine života ako su na redovnom školovanju ili do 26 godine života ako studiraju na sveučilištu; ako nema preživjelog bračnog druga ili djece koja ostvaruju pravo na obiteljsku mirovinu, pravo na obiteljsku mirovinu, ako ih je pokojnik uzdržavao, mogu ostvariti i roditelji stariji od 65 godina života, braća ili sestre te unuci, nećaci, nećakinje.

Talijanski socijalni partneri nakon dugotrajnih i napornih pregovora uspjeli su potpisati Ugovor o promjeni mirovinskog sustava. Ali, kako navode Boeri i Brugavavi (2007), to nije početak novog sporazuma među generacijama, nego je to samo prijenosnica kako bi se kupilo vrijeme dok se stanje dovoljno ne pogorša pa će biti potrebne nove korektivne mjere jer svi temeljni problemi su ostali neriješeni. Tim je Ugovorom ustvari stavljena izvan snage reforma iz 1996. godine, time da je posebice neriješeno pitanje kako prikupiti sredstva za mirovine ostvarene po modelu definiranih doprinosa jer za mnoge spomenute *parasubordinate* (spomenute radnike koji su formalno samozaposleni a ustvari rade kod svog poslodavca) nisu plaćeni doprinosi ili su plaćeni u mnogo manjem iznosu od stvarno potrebnog. Tako su ta skupina zaposlenih najmanje zaštićena i ne dobivaju nikakva uvećanja za svoje uplaćene doprinose. Konačno, značajan problem su i pravila senioriteta (uvećanje plaće za godine minulog rada) koje značajno demotivira poslodavce za zapošljavanje starijih radnika.

Prema posljednjim promjenama starosna se mirovina može ostvariti s minimalnim razdobljem od 5 godina staža osiguranja i u dobi 60/65 godina za žene i muškarce u privatnom sektoru i 65/65 u javnom sektoru. Europska komisija je u studenom 2008. donijela odluku o sankcijama za Italiju

zbog rodne diskriminacije u pogledu različite dobi umirovljenja žena i muškaraca. Europski sud pravde u Luksemburgu presudio je kako Italija ne poštuje ravnopravnost spolova odredbom da žene mogu u punu starosnu mirovinu s navršениh 60 godina, a muškarci tek s navršениh 65. Stoga je talijanska Vlada donijela odluku o podizanju starosne granice za odlazak u mirovinu za žene zaposlene u javnom sektoru na 65 godina od 2012. godine. Time će žene biti izjednačene s muškarcima, dok sada Talijanke odlaze u mirovinu s navršениh 60 godina. Nova starosna granica za odlazak u mirovinu ne odnosi se na zaposlene radnice u privatnom sektoru, gdje su moguće različite starosne granice, ali u prosjeku iznose 61 godinu. Podizanje zakonske dobi za odlazak u mirovinu uvjetovati će da će osobe koje bi inače ostvarile uvjete za odlazak u mirovinu tijekom 2011. morati još raditi 6 mjeseci (Jones, 2010).

Promjenama zakona žene imaju pravo nastaviti raditi nakon 65. godine života. Svi mogu otići kasnije u mirovinu, ali obračunski koeficijenti ostaju isti što je veliki demotivirajući čimbenik. Uvjeti za ostvarivanje *seniority* mirovine (ukinute za nove radnike) su postroženi i sada su zbroj godina života i broj godina staža osiguranja (minimalno 35), te su iznosili 95/96 u 2009. godini za zaposlene i samozaposlene, 96/97 u 2010.-2012. i 97/98 nakon 2013.

Italija povećava starosnu granicu za odlazak u mirovinu u okviru mjera za smanjenje proračunskog deficita, koji u uvjetima visoke zaduženosti (veće od 100 posto bruto domaćeg proizvoda) ugrožava razvoj zemlje. U prvo vrijeme, međutim, talijanska vlada neće uspjeti uštedjeti značajniji iznos. Troškovi proračuna u 2012. godini će se novim mjerama smanjiti za samo 50 milijuna eura, ali će do 2019. godine uštede dostići 1,25 milijardi eura.

Koliko je stvarno postignuto ili je to korak nazad?

Navedeni se promjene i spomenuti ugovor često ističu kao pobjeda za očuvanje financijske održivosti mirovinskog sustava ali se čini da su tri velike sindikalne središnjice - *Cgil*, *Cisl* i *Uil* - koje su u njemu sudjelovale očito zaboravile na interese mladih naraštaja. Većina razmjerno povoljnih uvjeta za umirovljenje odnosi se na zaposlenike iz javnog sektora dok je udio onih iz privatnog sektora gotovo zanemariv, a baš će sadašnji i budući zaposlenici u privatnom sektoru snositi posljedice povećanih mirovinskih rashoda.

Analitičari smatraju kako bi se teško mogao iznaći gori scenarij, pri čemu su dvije bitne promjene. Prvo, usvojena je nova tablica obračunskih (transformacijskih) koeficijenata koju je odobrilo Vijeće za rashode socijalnog osiguranja i u kojoj su sadržane nove vrijednosti za izračun mirovina za osobe u dobi od 57 do 65 godina života, na temelju najnovijih demografskih i gospodarskih kretanja. Tablicu ujedno treba aktualizirati svake tri godine. Drugo, usprkos očekivanim uštedama reforme prema procjenama Boeria i Brugiavinia (2007) ustvari će dovesti do povećanja rashoda za mirovinsko osiguranje oko 10 milijardi eura u razdoblju tijekom 10 godina. To sigurno nije dobro - iako se procjenjuje kako će doprinosti za mirovinsko osiguranje

biti dovoljni za pokrivanje naraslih rashoda. Očekuje se kako bi se trebao prikupiti veći iznos od parasubordinata (za oko 4,4 milijardi eura), a ako se to ne dogodi onda će svi osiguranici trebati platiti više (oko 3,5 milijardi eura).

Boeri i Brugiavini (2007) ujedno navode kako u zemlji u kojoj gotovo dvije trećine rashoda socijalne politike odlazi na mirovine (čime se onemogućava razvoj odgovarajućeg sustava pomoći za siromašne), povećanje zakonske dobi za odlazak u mirovinu trebalo bi omogućiti smanjivanje ili barem zadržavanje mirovinskih izdvajanja. Ipak, potpuno je nepoznato kako će stvarno reagirati zaposleni na to povećanje zakonske dobi i hoće li možda nastojati ostvariti mirovinska prava putem zahtjeva za invalidsku mirovinu. Nadalje, sadašnji talijanski mirovinski sustav ustvari onemogućava stvarno prihvaćanje i provedbu modela definiranih doprinosa te ne stvara odgovornost kod osiguranika. Oni ne razvijaju osjećaj i naviku kako njihove mirovine ovise o doprinosima koje su uplatili tijekom svog radnog staža. Nisu motivirani za dulji ostanak u svijetu rada nego ih se potiče da odu u mirovinu čim ispune najnužnije uvjete. U cjelini, mirovinski sustav je jako podložan arbitrarnim odlukama i procjenama, prevelike su razlike po zanimanjima i radnim uvjetima (samozaposleni imaju pravo na mirovinu kasnije u odnosu na zaposlene radnike, dok žene imaju pravo na ranije umirovljenje u odnosu na muškarce. To je trijumf političke samovolje - budući političari skloni i/ili u dodvoravanju pojedinim skupinama lako mogu raditi daljnje ustupke svojim sljedbenicima. Ujedno, Vlada obećava nemoguće: kako zajamčiti stopu zamjene od najmanje 60%? (koja je čak bila i veća u zlatnim prošlim vremenima – Slika 1). Za mlade radnike koji će sve to morati platiti ova prazna obećanja upravo djeluju uvredljivo.

Teško se može jednostavno i jednoznačno ocijeniti uspjehe mirovinskih reformi, ali prema pokazatelju stopa zamjene (Slika 1) čini se kako i nije mnogo napravljeno. Istina, približno od druge polovice 1990-ih poboljšana je stopa zamjene, ali je dugoročna financijska održivost sustava i nadalje jako upitna.

Slika 1- Stopa zamjene (udio prosječne mirovine u prosječnoj plaći)

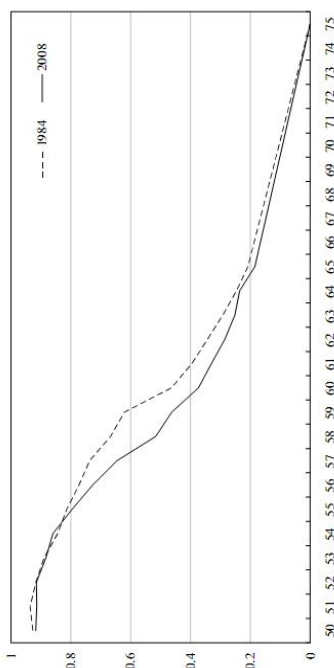


Nije mnogo učinjeno niti sa zadržavanjem osiguranika u svijetu rada, pa je prosječna dob odlaska u mirovinu dosta dugo i padala. Prosječna dob izlaska iz svijeta rada u razdoblju 1984.-

1990. iznosila je u Italiji 60,7 godina i pala je gotovo za godinu dana (59,8) u razdoblju 1991.-1999. te je narasla na 61,1 godinu u razdoblju 2000-2006. Prema posljednjim raspoloživim podacima stvarna dob izlaska iz svijeta rada bila je 2007. godine u Italiji 60,5 godina za muškarce i 60,0 godina za žene, što je osjetno niže nego u drugim razvijenim zemljama (na primjer, Švedska M 64,2 i Ž 63,7 godina; Velika Britanija M 63,8 i Ž 62,6 godina, Irska M 63,5 i 64,7 godina - Ahuja and Paserman, 2010).

Slika 2 jasno pokazuje kako je došlo do osjetnog snižavanja dobi izlaska iz svijeta rada i odlaska u mirovinu 2008. godine u odnosu na 1998.

Slika 2 Dob izlaska iz svijeta rada i odlaska u mirovinu

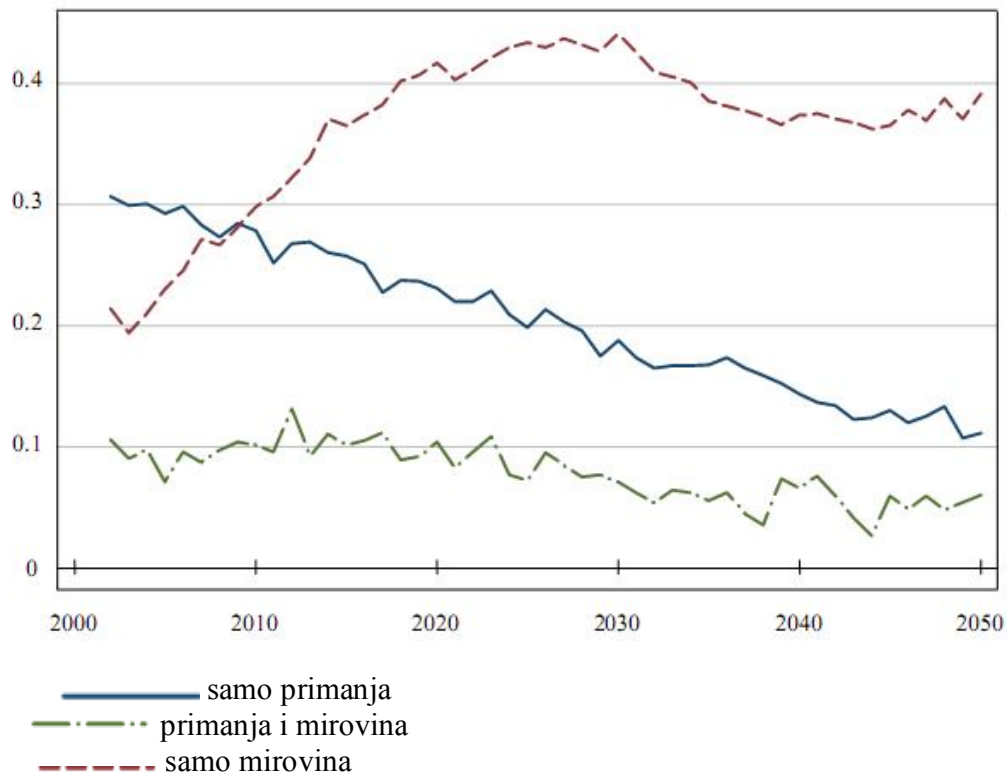


Izvor: Dekkers i suradnici (2010)

Prema projekcijama čini se kako će porasti izloženost siromaštvu (incidencija) starijeg stanovništva (Slika 3). Što će više mirovina biti temeljeno na NDC formuli, to će biti niža stopa zamjene (udio mirovine u plaći) za osiguranike i osiguranice. Provedeno produženje trajanja radnog staža uslijed podizanja zakonske dobi za odlazak u mirovinu neće biti dovoljno za kompenziranje smanjenja stope zamjene koja nastaje uslijed prelaska na NDC formulu. Slika 3 prikazuje izloženost siromaštvu prema različitim skupinama stanovništva. Tijekom cijelog simuliranog razdoblja, ation period, incidencija siromaštva je mnogo veća kod kućanstava koja primaju samo mirovine, dok se stalno smanjuje kod kućanstava koja ostvaruju dohodak iz rada. Nakon 2010. godine izloženost siromaštvu je mnogo veća za umirovljenike nego za zaposlene. Takva se kretanja mogu objasniti samo drugačijom evolucijom plaća koje stalno rastu s porastom

produktivnosti čime se podiže granica siromaštva (60% medijalnog dohotka), dok mirovine koje se više ne indeksiraju prema porastu realnih plaća, smanjuju svoju relativnu vrijednost u odnosu na plaće u cijelom promatranom razdoblju.

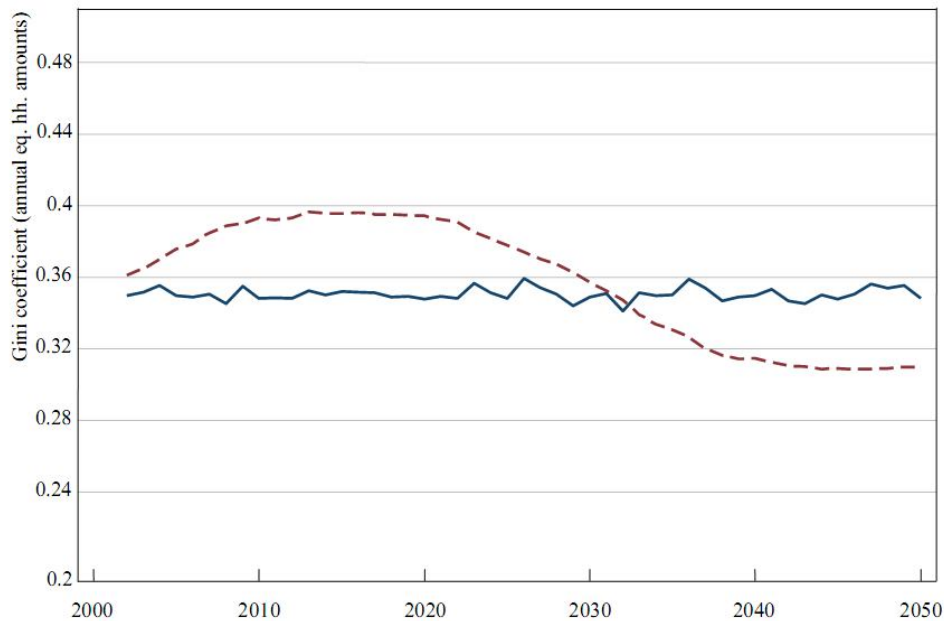
Slika 3 Incidencija siromaštva prema glavnom izvoru dohotka glave porodice



Izvor: Dekkers i suradnici (2010)

Sljedeće važno pitanje je dohodovna nejednakost. U cjelini, nejednakost prema dohotku iz rada uglavnom ostaje konstantna u cijelom promatranom razdoblju. S druge strane, kretanja Ginijevog koeficijenta nejednakosti (koji je u rasponu od 0- nepostojanje nejednakosti do 1- potpuna nejednakost) kod mirovina je mnogo veća. Nejednakost kod mirovina u promatranom razdoblju započinje s nešto više razine nego kod plaća (0,36 u odnosu na 0,35), ali nakon toga stalno raste prema 0,40 sredinom 2010-ih. Približno od 2020-te Gini koeficijent nejednakosti mirovina počinje padati, oko 2035. godine se izjednačuje s indeksom za plaće te krajem promatranog razdoblja iznosi 0,31 u 2050. Postoji nekoliko objašnjenja navedenih kretanja. Na početku nejednakosti talijanskog mirovinskog sustava se povećavaju zbog toga što u mirovinu odlaze osiguranici koji su umirovljeni pod različitim sustavima pa imaju i znatne razlike u iznosu mirovine. Nakon 2025. zbog smrti osiguranika koji su imaju izdašnije mirovine dolazi do smanjivanja razlika u mirovinskom sustavu.

Slika 4 Kretanje nejednakost plaća i mirovina u Italiji



Dohodak - puna linija

Mirovine - isprekidana linija

Izvor: Dekkers i suradnici (2010)

Konačno iako jako važno pitanje su rashodi za mirovinski sustav. Italija u Europi ima neslavni rekord najvećih izdvajanja za mirovine u BDP-u. Prema projekcijama oni će porasti do približno 2040., a nakon toga bi trebali nešto pasti do 2050. (Tablica 1)

Tablica 1 Udio rashoda za mirovine u BDP-u

	2004.	2010.	2015.	2015.	2020.	2030.	2040.	2050.	Promjena 2004.-2050. ⁽²⁾
Italija	14.2	14.0	13.8	14.0	14.4	15.0	15.9	14.7	0.4
EU15 ⁽¹⁾	10.6	10.4	10.5	10.8	11.4	12.1	12.9	12.9	2.3
EU25 ⁽¹⁾	10.6	10.3	10.4	10.7	11.3	11.9	12.8	12.8	2.2

(1) Isključujući Grčku

(2) U postotnim bodovima

European Commission (EC) (2006)

Veliki talijanski pisac Italo Svevo (pravim imenom Ettore Schmitz) pisao je u romanu *Zenova savjest* o mitu zadnje cigarete: pušači uživaju u njezinom dimu i okusu, govoreći kako im je to zadnja, a dobro znajući da to nije istina. Slično je, samo, bez užitka, i s mirovinskim reformama

u Italiji. To sigurno neće biti zadnja reforma. Očito će ih biti još posebice s obzirom na potrebu objedinjavanja sustava i osiguranja njegove dugotrajne financijske održivosti.

Literatura

Boeri, T.; Brugiavini, A., 2007. *Non è l'ultima sigaretta, forse neanche la penultima*, objavljeno 23. lipnja 2007., dostupno na mrežnoj stranici <http://www.lavoce.info>

European Commission (EC) (2005), "The Budgetary Projection Exercise of DG ECFIN and the Ageing Working Group: Detailed Description of Agreed Underlying Assumptions and of Projection Methodologies", note for the attention of the Ageing Working Group, Brussels, August 10th, 2005, ECFIN, REP/E3/NDG/53678.

European Commission (EC) (2006), "The Impact of Ageing on Public Expenditure: Projections for the EU-25 Member States on Pensions, Health Care, Long-term Care, Education and Unemployment Transfers", European Economy, Special Report, No. 1/2006.

Instituto Nazionale Previdenza Sociale, 2010. *Rapporto Annuale 2009*, dostupno na <http://www.inps.it/portale/default.aspx?sID=%3b0%3b7208%3b4940%3b&lastMenu=4940&iMenu=1&p4=2>

Guardiancich, I. 2010. *Italy Current pension system: first assessment of reform outcomes and output*, European Social Observatory, dostupno na www.ose.be

Jones, G. 2010. *Italy austerity budget to cut wages and hiring*, dostupno na <http://uk.reuters.com/article/2010/05/24/uk-italy-budget-idUKTRE64N36720100524>

Istituto Nazionale Previdenza Sociale, 2010. *Rapporto annuale 2009*, Roma: Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, dostupno na <http://www.inps.it/>

Spataro, L., 2002. "New Tools in Micro-modelling Retirement Decisions: Overview and Applications to the Italian Case", Centre for Research on Pensions and Welfare Policies, *Working Paper, No. 28/2*.

Spataro, L., 2005. "Social Security Incentives and Retirement Decisions in Italy: An Empirical Insight", *Research in Economics*, 59; pp. 223-56.

Dekkers, G.; Buslei, H.; Cozzolino, M.; Desmet, R.; Geyer, J.; Hofmann, D.; Raitano M.; Steiner V.; Tanda P.; Tedeschi S., and Verschueren F. 2010. So Pensions in Europe Will Remain Sustainable. But Will They Remain Adequate, in Franco, D. (Ed.) *Pension Reform, Fiscal Policy and Economic Performance*. Banca d'Italia, Roma 2010, pp. 431-452, dostupno na www.bancaditalia.it/pubblicazioni/seminari_convegni/pension-reform/3_Pension_Reform.pdf

Ahuja, A; Paserman, R., 2010. An Ageing Europe at Work: are the Incentives to Work Sufficient to Provide Adequate and Sustainable Pensions in the Future? Lessons from the Open Method Of Coordination in in Franco, D. (Ed.) *Pension Reform, Fiscal Policy and Economic Performance*. Banca d'Italia, Roma 2010, pp. 69-102, dostupno na www.bancaditalia.it/pubblicazioni/seminari_convegni/pension-reform/3_Pension_Reform.pdf

Sažetak

Članak je posvećen mirovinskom sustavu i njegovim reformama u Italiji. Ukazuje se na složenost sustava i pojavne oblike osiguranja. Od početka 1990-ih, talijanski mirovinski sustav bio je gotovo u stalnim reformama. U cjelini obilježavaju ga nepravednost, veliki rashodi i vrlo upitna dugoročna financijska održivost. Slijedom toga biti će potrebne njegove daljnje promjene

