

Usporedna analiza mirovinskog sustava u Republici Hrvatskoj i ostalim zemljama EU

Berić, Sanja

Undergraduate thesis / Završni rad

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Economics and Business / Sveučilište u Zagrebu, Ekonomski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:148:392350>

Rights / Prava: [Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 Unported/Imenovanje-Nekomercijalno-Dijeli pod istim uvjetima 3.0](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-10**



Repository / Repozitorij:

[REPEFZG - Digital Repository - Faculty of Economics & Business Zagreb](#)



**Sveučilište u Zagrebu
Ekonomski Fakultet**

**Preddiplomski stručni studij
Poslovna Ekonomija – smjer Trgovinsko poslovanje**

SANJA BERIĆ

**USPOREDNA ANALIZA MIROVINSKOG SUSTAVA U
REPUBLICI HRVATSKOJ I OSTALIH ZEMALJA U EU**

ZAVRŠNI RAD

Zagreb, 2023.

**Sveučilište u Zagrebu
Ekonomski Fakultet**

**Preddiplomski stručni studij
Poslovna Ekonomija – smjer Trgovinsko poslovanje**

**USPOREDNA ANALIZA MIROVINSKOG SUSTAVA U
REPUBLICI HRVATSKOJ I OSTALIH ZEMALJA U EU
COMPARATIVE ANALYSIS OF THE PENSION SYSTEM IN
THE REPUBLIC OF CROATIA AND OTHER EU
COUNTRIES
ZAVRŠNI RAD**

Kolegij: Osnove hrvatskog gospodarstva

Mentor: Izv. prof. dr. sc. Tomislav Sekur

Student: Sanja Berić

Zagreb, kolovoz 2023.

SADRŽAJ

1. UVOD.....	1
2. KONCEPT DOPRINOSA U REPUBLICI HRVATSKOJ	2
2.1. Opći podaci o doprinosima u hrvatskoj.....	2
2.2. Karakteristike doprinosa u RH.....	4
2.3. Doprinosi i socijalni sustav	6
3. MIROVINSKI SUSTAV U RH I NJEGOVA ODRŽIVOST	8
3.1. Mirovinski sustav mirovinski fondovi u RH.....	8
3.2. Zakonski okvir.....	11
3.3. Koncept održivosti mirovinskog sustava	12
3.4. Nužne reforme za održivost mirovinskog sustava	13
3.5. Izazovi i mogućnosti poboljšanja održivosti mirovinskog sustava u budućnosti	15
4. USPOREDBA MIROVINSKOG SUSTAVA SA ODABRANIM ZEMLJAMA EU .	17
4.1. Analiza mirovinskog sustava Slovenije	17
4.2. Analiza mirovinskog sustava Austrije.....	22
4.3. Analiza mirovinskog sustava Mađarske.....	24
4.4. Analiza mirovinskog sustava Slovačke	26
4.5. Uočene razlike i sličnosti mirovinskih sustava	29
5. ZAKLJUČAK.....	33
LITERATURA.....	34
POPIS GRAFIKONA	38
POPIS TABLICA.....	39



Sveučilište u Zagrebu
Ekonomski fakultet



IZJAVA O AKADEMSKOJ ČESTITOSTI

Izjavljujem i svojim potpisom potvrđujem da je završni rad isključivo rezultat mog vlastitog rada koji se temelji na mojim istraživanjima i oslanja se na objavljenu literaturu, a što pokazuju korištene bilješke i bibliografija.

Izjavljujem da nijedan dio rada nije napisan na nedozvoljen način, odnosno da je prepisan iz necitiranog rada, te da nijedan dio rada ne krši bilo čija autorska prava.

Izjavljujem, također, da nijedan dio rada nije iskorišten za bilo koji drugi rad u bilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj ili obrazovnoj ustanovi.

Zagreb, 27.09.2023.

(mjesto i datum)

(vlastoručni potpis studenta)

SAŽETAK

U ovom završnom radu provodi se usporedna analiza mirovinskog sustava u Republici Hrvatskoj i drugim zemljama Europske unije. Naglasak je stavljen na različite aspekte tih sustava, uključujući njihovu strukturu, financiranje, pristup umirovljenju te izazove s kojima se suočavaju.

U Republici Hrvatskoj, mirovinski sustav temelji se na načelu međugeneracijske solidarnosti, gdje trenutni radnici financiraju mirovine umirovljenika. Osim toga, analizira se kako je ulazak Hrvatske u Europsku uniju 2013. godine utjecao na politiku mirovinskog sustava te povećanje mirovina za građane. Uspoređuje se i kontrastira hrvatski mirovinski sustav s mirovinskim sustavima drugih zemalja EU-a, pri čemu se posebna pažnja posvećuje Austriji, Mađarskoj, Sloveniji i Slovačkoj. Važno je napomenuti da su te zemlje imale različite povijesne i ekonomske kontekste te su razvijale različite strategije za osiguravanje prihoda umirovljenika. Analiziraju se i ključni izazovi s kojima se mirovinski sustavi suočavaju u svim navedenim zemljama, uključujući demografske promjene, produženi životni vijek, održivost financiranja te političke i socijalne implikacije mirovinskih reformi.

Ovaj rad pruža dublji uvid u različite aspekte mirovinskih sustava u Republici Hrvatskoj i drugim zemljama EU-a, nudeći komparativnu perspektivu koja pomaže razumjeti prednosti, nedostatke i izazove tih sustava te njihovu važnost za dobrobit građana u budućnosti.

Ključne riječi: Mirovinski sustav, zemlje Europske unije, mirovine

SUMMARY

In this final thesis, a comparative analysis of the pension system in the Republic of Croatia and other European Union countries is conducted. The focus is placed on various aspects of these systems, including their structure, financing, retirement access, and the challenges they face.

In the Republic of Croatia, the pension system is based on the principle of intergenerational solidarity, where current workers fund the pensions of retirees. Additionally, the impact of Croatia's accession to the European Union in 2013 on the pension system policy and the increase in pensions for citizens is analyzed. The Croatian pension system is compared and contrasted with the pension systems of other EU countries, with special attention given to Austria, Hungary, Slovenia, and Slovakia. It is important to note that these countries have had different historical and economic contexts and have developed various strategies to ensure the income of retirees. Key challenges faced by pension systems in all of the mentioned countries are analyzed, including demographic changes, increased life expectancy, financial sustainability, and the political and social implications of pension reforms.

This thesis provides a deeper insight into various aspects of pension systems in the Republic of Croatia and other EU countries, offering a comparative perspective that helps understand the advantages, disadvantages, and challenges of these systems and their importance for the well-being of citizens in the future.

Keywords: Pension system, European Union countries, pensions

1. UVOD

U ovom radu se obrađuje tematika mirovinskog sustava u Republici Hrvatskoj te analize i usporedbe sa odabranim zemljama Europske unije: Austrije, Mađarske, Slovenije i Slovačke. Od navedenih zemalja, uz Hrvatsku samo Austrija nije bila u komunističko-socijalističkom sustavu.

U protekla dva desetljeća mirovinski sustav, kroz mirovinske fondove postali su najbrže rastuće financijske institucije koje su potpuno promijenile krajolik hrvatskog financijskog sustava. Sve navedene zemlje, a posebice sve osim Austrije godinama imaju probleme oko reformi i restrukturiranja mirovinskog sustava.

Kroz rad će se uz pomoć literature definirati kretanja i promjena u mirovinskom sustavu RH te odabranih zemalja. Kada je riječ o mirovinskom sustavu, on predstavlja stalni izazov za zakonodavce, regulatore i umirovljenike. Glavne borbe mirovinske i umirovljeničke politike su osigurati primjeren prihod u starosti, a u isto vrijeme jamčiti financijsku održivost i zadržati visoku razinu zaposlenosti.

Ključna dilema u Republici Hrvatskoj je upravo smjer razvoja mirovinskog sustava, odnosno njegova struktura i uspješnost. Od osnutka mirovinski sustav u Republici Hrvatskoj djeluje na principu međugeneracijske solidarnosti i ima za cilj stvaranje sredstava za umirovljenike i održavanja gotovo jednake razine života. Od ulaska Republike Hrvatske u Europsku uniju 2013. godine došlo je do poboljšanja u politici mirovinskog sustava kao i stalnog podizanja mirovina za građane (umirovljenike) Republike Hrvatske.

2. KONCEPT DOPRINOSA U REPUBLICI HRVATSKOJ

2.1. Opći podaci o doprinosima u hrvatskoj

Javni prihodi se sastoje od različitih elemenata, koji se klasificiraju prema obilježjima, ovisno o vrsti prihoda. Tako se, na primjer, porezi klasificiraju uglavnom prema tome što čini njihovu poreznu osnovicu (Kersner-Škreb i Kuliš, 2010.)

Donacije su grupirane prema izvoru iz kojeg dohodak potječe (odnosno prema tome tko je davatelj, prijenos ili donacija), dok su dohoci od imovine razvrstani prema vrsti dohotka (kamate, dividende, najamnine). Fiskalni (porezni) javni prihod proračuna odgovarajuće političko-teritorijalne jedinice, ali se plaća kao naknada za određenu uslugu koju neko državno tijelo (npr. sudsko ili upravno) pruža poreznom obvezniku.

Prihodi od poreza, dakle, ne pokrivaju opće javne rashode, već troškove nastale djelovanjem državnih tijela koja pružaju određenu uslugu određenoj osobi. U pravilu su prihodi proračuna.

Doprinosima se smatraju davanja koja se izdvajaju za financiranje općih društvenih potreba. Doprinosi su fiskalni oblici kojima se prikupljaju sredstva za financiranje određenih javnih potreba (Bašić, 2015.)

Najpoznatiji doprinos u zapadnim zemljama danas je doprinos za socijalno osiguranje. Doprinosi se razlikuju od zemlje do zemlje (neke zemlje svojim zaposlenicima osiguravaju samo najnižu socijalnu zaštitu, dok je u drugim zemljama socijalna zaštita na zavidnoj razini).

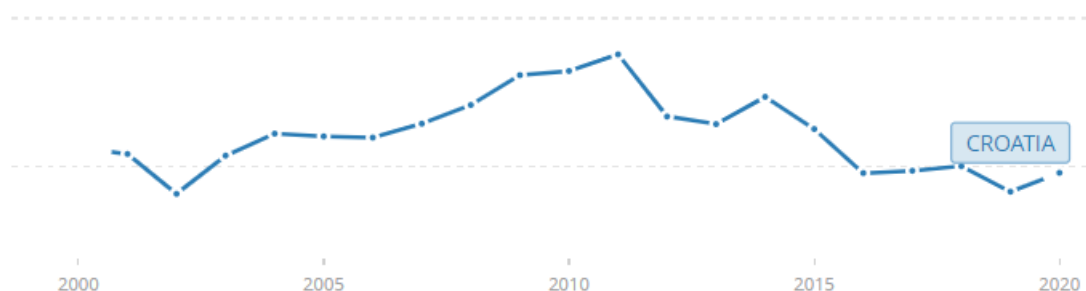
Doprinosi dijelimo na dvije grupe (Prema Zakonu o doprinosima):

- Doprinosi na plaću
- Doprinos za zdravstveno osiguranje
- Doprinos za mirovinsko osiguranje na temelju generacijske solidarnosti
- Doprinos za mirovinsko osiguranje na temelju individualne kapitalizirane štednje

Doprinosi iz plaće:

- Doprinos za mirovinsko osiguranje na temelju generacijske solidarnosti
- Doprinos za mirovinsko osiguranje na temelju individualne kapitalizirane štednje

Grafikon 1. Prikaz kretanja ukupnih doprinosa u RH u razdoblju od 2000.-2020. godine



Izvor: World Bank Group (2022).

Hrvatski sustav socijalnog osiguranja pokriva mirovinsko i zdravstveno osiguranje. Doprinosi za socijalno osiguranje plaćaju se prema ostvarenom dohotku ili prema umjetnoj osnovi, ovisno o statusu koji pojedinac ima u sustavu socijalne sigurnosti kao i drugim bitnim okolnostima. U slučaju uzdržavanih zaposlenih osoba, troškove socijalnog osiguranja snose zaposlenik i poslodavac.

Doprinosi za socijalno osiguranje zaposlenika su mirovinski doprinosi koji se obračunavaju po stopi od 20% (15% uplate u I. stup, 5% uplate u II. stup). Osnovica za njihovu isplatu je bruto plaća, koja je ograničena na sljedeće vrijednosti za 2023. godinu (Vrcić, 2020):

- 61.806,11 HRK/ 8.203,08 EUR mjesečno ograničenje (primjenjivo za isplate I. i II. stupa u slučaju plaće):
- 741.673,28 HRK/ 98.436,96 EUR godišnji limit (primjenjivo za isplate I. stupa bez obzira je li isplata plaća ili druga vrsta naknade).

U vrijeme ažuriranja WWTS-a za prosinac 2022., vrijednosti za 2023. godinu objavljene su, ali još nisu potvrđene.

Dodatno, poslodavci plaćaju socijalne doprinose za sljedeće socijalne naknade:

- Zdravstveno osiguranje: 16,5%

Osnovica za plaćanje doprinosa za socijalno osiguranje poslodavca je bruto plaća koja nije ograničena. Poslodavci imaju određene dodatne obveze prema osobama s invaliditetom.

Osim nekih iznimaka, poslodavci koji zapošljavaju 20 i više radnika dužni su zaposliti propisani broj osoba s invaliditetom. Taj broj iznosi 3% od ukupnog broja zaposlenih.

Poslodavci koji ne ispunjavaju propisane uvjete dužni su plaćati mjesečnu naknadu u iznosu od 20% minimalne bruto plaće (minimalna bruto plaća za 2023. godinu iznosi 700 eura) za svaku osobu s invaliditetom koju je poslodavac bio dužan zaposliti.

2.2. Karakteristike doprinosa u RH

Glavni izvor financiranja obveznog socijalnog osiguranja (mirovinsko-invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti) su doprinosi.

Uplatom propisanih doprinosa, čiji obračun i uplatu kontrolira Porezna uprava, formiraju se sredstva kojima obveznici obveznog socijalnog osiguranja ispunjavaju obveze utvrđene zakonima i drugim propisima koji uređuju to područje, odnosno ostvaraju naknade iz odgovarajućih područja osiguranja (mirovine, novčane naknade, zdravstvene usluge itd.) (Šimović i Deskar-Škrbić,2015).

Institut doprinosa za obvezno socijalno osiguranje jedinstveno je uređen Zakonom o doprinosima za obvezna socijalna osiguranja. Ovim zakonom utvrđuju se osobe odgovorne za obračun i uplatu doprinosa, osnovica i stopa doprinosa, dodatni doprinosi na staž osiguranja koji se računa s uvećanim trajanjem (beneficirani staž), način obračuna i plaćanje doprinosa i dr.

Osnovne karakteristike doprinosa su (Bejaković, 2015):

1. povezani su s određenom skupinom građana koji imaju stvarnu ili pretpostavljenu korist od djelovanja države i drugih javnopravnih tijela;
2. visina doprinosa ovisi o troškovima koje država ima u obavljanju određene djelatnosti ili o vrijednosti izravne koristi koju obveznici doprinosa imaju od usluga države ;
3. doprinosi imaju obvezni karakter;
4. nepostojanje neposrednog zahtjeva;
5. prisilno se ubiru.

Razlika između poreza i doprinosa ogleda se u namjeni za koju se koriste kao i u načinu naplate.

Razlika se može uočiti u sljedećim stavkama:

1. doprinosi su bez iznimke izravne koristi;
2. obuhvaćaju uži krug od poreza. Mogu se prikupljati samo iz dohotka organizacije udruženog rada, osobnih dohodaka radnika i ljudi i dohotka građana,
3. uvijek su s proporcionalnim stopama,
4. prihodi se raspoređuju po područjima u granicama djelatnosti i potreba za koje se financiraju, odnosno sa SIZ-ovima. One ne uključuju određene društvene i druge aktivnosti i potrebe.

Doprinosi se od poreza razlikuju po tome što obvezu plaćanja doprinosa nisu inicirali sami obveznici, već je za te obveznike određena materijalna korist proizašla iz određenih aktivnosti državnih tijela.

Vlada je također uvela snižene stope mirovinskog i zdravstvenog doprinosa za one koji obavljaju „ostale djelatnosti“ i po osnovi „ostalih primanja“ (nestandardni radnici). Iako iz Vlade kažu da su uvođenjem smanjenih doprinosa za ostale dohotke u druge djelatnosti izjednačili uvjete na tržištu rada za sudionike, Vrcić (2020) tvrdi da radnici pod nestandardnim ugovorima (kao što su ugovor o djelu, autorski ugovor, studentski ugovor ili radno osposobljavanje) još uvijek plaćaju niže poreze i doprinose za socijalno osiguranje u usporedbi s onima na standardnim ugovorima o radu ili ugovorima o samozaposlenju. Stoga se prihodi od različitih radnih aranžmana ne tretiraju jednako.

Daljnje promjene u oporezivanju dohotka uključuju uvođenje neoporezivog dohotka do određenog iznosa, uz neoporezive troškove smještaja i prehrane sezonskih radnika u 2018. godini. U 2019. godini, između ostalih izmjena, došlo je do dodatnog povećanja cenzusa za primjenu više stope poreza na dohodak uz obrazloženje da bi se time pomoglo pri privlačenju i zadržavanju kvalificiranih radnika u gospodarstvu (Vrcić, 2020).

Dodatno, ukinuti su doprinosi za zaštitu zdravlja na radu i slučaju nezaposlenosti, dok je povećan doprinos za zdravstveno osiguranje. U okviru ovoga kruga promjena, homogenizirana je obveza doprinosa članova uprava kako bi se dodatno uravnotežili uvjeti na tržištu rada za sve radnike.

2.3. Doprinosi i socijalni sustav

Hrvatski sustav socijalne sigurnosti pretežno se temelji na socijalnom osiguranju koji se sastoji od mirovinskog osiguranja, zdravstvenog osiguranja i osiguranja za slučaj nezaposlenosti.

Ne postoji posebna grana za nezgode na radu i profesionalne bolesti. Za slučaj ozljede na radu novčana naknada za bolovanje i zdravstvena zaštita ostvaruju se iz jedinstvenog zdravstvenog osiguranja, a mirovine (pod povoljnijim uvjetima) iz jedinstvenog mirovinskog osiguranja. Ne postoje posebni programi za poljoprivrednike ili državne službenike (Bašić, 2015).

Neke posebne kategorije osoba (npr. saborski zastupnici, vojni časnici i pravosudni dužnosnici, hrvatski branitelji iz Domovinskog rata i dr.) obuhvaćane su općim sustavom pod povoljnijim uvjetima i većim naknadama. Socijalno osiguranje dopunjuju obiteljska davanja i programu socijalne pomoći koji se ne temelje na doprinosima i ovise o imovinskom cenzusu.

Mirovinsko osiguranje pruža zaštitu u slučaju starosti, smrti i invaliditeta. Također uključuje invalidnine (i djelomično obiteljske naknade) za nesreće na radu i profesionalne bolesti. Sastoji se od dva obvezna supa (Bejaković, 2015):

- prvi se temelji na (među)generacijskoj solidarnosti. To je shema raspodjele s jasno definiranim naknadama.
- drugi stup je kapitalizirana shema, temeljena je na individualnoj kapitaliziranoj štednji i definiranim doprinosima.
- treći stup je dobrovoljni potpuno financirani sustav.

Zdravstveno osiguranje pokriva rizik privremene nesposobnosti za rad zbog bolesti ili majčinstva te potrebe za zdravstvenom njegom. Također uključuje kratkoročne naknade za ozljede na radu i profesionalne bolesti.

Program se sastoji od obveznog (osnovnog) zdravstvenog osiguranja i dobrovoljnog zdravstvenog osiguranja. Potonje može biti dopunsko zdravstveno osiguranje za participaciju ili participaciju osigurane osobe pri ostvarivanju zdravstvene zaštite, dodatno zdravstveno osiguranje (dodatno zdravstveno osiguranje) za dodatne pogodnosti viši standard određenih usluga ili privatno zdravstveno osiguranje za osobe koje nisu obuhvaćene obveznim zdravstvenim osiguranjem.

Osiguranje za slučaj nezaposlenosti pokriva rizik nezaposlenosti. Također promiče zapošljavanje i proces rehabilitacije nezaposlenih osoba s invaliditetom. Također, pokriva

pravo na stručno osposobljavanje bez ugovora o radu u privatnom i javnom sektoru, s ciljem povećanja zaposlenja i konkurentnosti mladih na tržištu rada (Vrcić, 2020).

Shema obiteljskih naknada sastoji se od sheme doplatka za djecu, roditeljskih naknada, državnih subvencija za dnevnu skrb i sheme poreznih olakšica na temelju broja djece koju podiže porezni obveznik.

Program doplatka za djecu temelji se na imovinskom cenzusu. Socijalna pomoć, Sustav socijalne pomoći univerzalni je program koji pokriva i financijsku socijalnu pomoć i socijalne usluge. Obuhvaća sve hrvatske državljane i strance (i osobe bez državljanstva) sa stalnim boravkom u Hrvatskoj kojima je potrebna pomoć. Naknade se daju ovisno o imovinskom cenzusu.

3. MIROVINSKI SUSTAV U RH I NJEGOVA ODRŽIVOST

3.1. Mirovinski sustav mirovinski fondovi u RH

Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje (Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, skraćeni naziv: HZMO) javna je ustanova osnovana Zakonom o mirovinskom osiguranju. HZMO ima svojstvo pravne osobe s pravima, obvezama i odgovornostima utvrđenim Zakonom u Statutom te ima javne ovlasti u odlučivanju o pravima i obvezama iz mirovinskog osiguranja.

Rad HZMO-a je javan. Javnost rada ostvaruje se najmanje jednim godišnjim izvješćem o radu i poslovanju Hrvatskom saboru, osiguranicima i korisnicima mirovinskog osiguranja, dostupnošću podataka o radu HZMO-a u medijima te objavom Statuta HZMO-a i u Narodnim novinama. Drugi opći akti kojima se uređuju prava i obveze osiguranika i korisnika mirovinskog osiguranja.

HZMO djeluje samostalno, a zastupa ga glavni ravnatelj koji djeluje u njegovo ime i za račun. Upravni nadzor HZMO-a obavlja Ministarstvo nadležno za mirovinski sustav, a provedbu propisa o doplatku za djecu nadzire i prati Ministarstvo nadležno za obitelj, HZMO posjeduje dvije pravne osobe i to Hrvatsko mirovinsko osiguranje d.o.o. (HMO d.o.o.) i Hrvatsko mirovinsko investicijsko društvo d.o.o. (HMID d.o.o.).

Isplate mirovina obavljaju se putem ovlaštenih banaka, državnih tijela i financijskih organizacija koje se oslanjaju na točne i pravovremene podatke HZMO-a o uplaćenim doprinosima i naknadama koje treba isplaćivati iz fonda mirovinskog osiguranja. Sve donedavno nije postojao elektronički način slanja informacija, a HZMO je svaki mjesec bio opterećen poslom kopiranja vitalnih podataka na 800 pojedinačnih magnetskih medija, koji su potom poštom slani na svaku lokaciju.

Osim samog opsega operacije, postupak je nosio rizik ljudske pogreške i ovisnosti o pouzdanosti poštanskog sustava kako bi se osiguralo da partneri prime diskove. Propusti su doveli do prekomjernih troškova HZMO-a zbog pogrešnih plaćanja-naplate uplaćenih sredstava i usklađivanja troškova.

Mirovinska reforma u Hrvatskoj započela je nizom parametarskih reformi 1999. godine i uvođenjem mješovitog javno-privatnog mirovinskog sustava s tri stupa (Marcinkiewicz 2017; Bejaković 2019).

Implementacija mirovinskog sustava s tri stupa započela je 2002. godine stvaranjem novoosnovanih financijskih institucija u hrvatskom financijskom sustavu: obveznih i dobrovoljnih mirovinskih fondova, društava za upravljanje mirovinama i mirovinskog osiguravajućeg društva.

Naime, postojećem sustavno prvom stupu mirovinskog osiguranja, koji se temelji na međugeneracijskoj solidarnosti, dodani su drugi (obvezni) i treći (dobrovoljni) stup. Drugi i treći stup predstavljaju individualnu kapitaliziranu štednju i uvedeni su radi prikupljanja i kapitalizacije osobne štednje osiguranika te proširenja izvora financiranja radi postizanja veće individualne odgovornosti za sigurnost starijih osoba.

Mirovinskim fondovima upravlja jedno od četiri postojeća društva za upravljanje koje osniva nekoliko najvećih banaka i osiguravajućih društava u Hrvatskoj. Posljedično, relativno mali broj upravitelja imovinom djeluje u visoko međusobno povezanom okruženju (Olgić et al. 2019).

Zaposlenici štede na svojim osobnim računima u obveznim i dobrovoljnim mirovinskim fondovima, a uštedena sredstva su njihovo osobno vlasništvo i podložna su nasljeđivanju.

Obvezni mirovinski fondovi obvezni su za sve zaposlene. Akumulirana financijska sredstva od uplate doprinosa i još uvijek zanemarive isplate doveli su do impresivnog rasta imovine ovih posrednika. Štoviše, njihova je imovina također rasla zahvaljujući prinosima koji su proizašli iz njihove investicijske politike.

Obvezni mirovinski fondovi postali su najbrže rastući institucionalni ulagači i najveće financijske institucije u hrvatskom financijskom sustavu (nakon banaka) s 2,06 milijuna članova i ukupnom imovinom od 119,1 milijardi kuna na kraju 2020. (Hanfa, 2021).

Treći stup je dobrovoljni dopunski sustav temeljen na individualnoj kapitalizaciji za osobe koje žele dodatno osiguranje rizika starosti, invaliditeta i smrti. Osnivanje i rad dobrovoljnih mirovinskih fondova uređeno je Zakonom o dobrovoljnim mirovinskim fondovima (Narodne novine, 2019).

Dobrovoljna mirovinska štednja je individualna kapitalizirana štednja u dobrovoljnim mirovinskim fondovima otvorenog ili zatvorenog tipa. Otvorene dobrovoljne mirovinske fondove može koristiti svaka fizička osoba s prebivalištem u Republici Hrvatskoj bez ograničenja, a računi se često financiraju doprinosima poslodavca. Zatvorene fondove osnivaju

poslodavci, sindikati ili strukovne udruge samostalnih djelatnosti isključivo za svoje zaposlenike ili članove.

Ne postoji dobna granica za učlanjenje u jedan od ovih mirovinskih fondova, a također je moguće učlaniti se u više od jednog fonda. Sve veći obuhvat radno aktivnog stanovništva kroz II. stup kompenzira se niskim obuhvatom unutar dobrovoljnog stupa (treći stup). To bi moglo dovesti do sve većeg problema niskog životnog standarda za umirovljenike u budućnosti, jer PAYG fondovi (prvi stup) nude samo stopu zamjene mirovine od 30%. Zbog niskih doprinosa u obveznim mirovinskim fondovima i niske pokrivenosti III. stupa, biti će teško dodati značajne izvore pojedincu u mirovini.

Raspodjela imovine obveznih mirovinskih fondova (OPM) u Republici Hrvatskoj trenutno je prilagođena proxy modelu ulaganja životnog ciklusa koji je uveden 2014. godine (Zakon o obveznim mirovinskim fondovima, 2014.).

Postoje tri kategorije obveznih mirovinskih fondova s različitim profilima rizika. Fondovi kategorije A, koji su najrizičniji, strukturirani su kao fondovi s uravnoteženim profilom rizika s maksimalnom alokacijom od 65% na tržištima dionica (80% ako se svi alternativni investicijski fondovi koriste za stvaranje izloženosti dionicama). Fondovi kategorije B imaju umjereno konzervativan profil rizika s maksimalnom alokacijom od 40% na tržištima dionica (50% ako se svi alternativni investicijski fondovi koriste za stvaranje izloženosti dionicama). Kategoriju C predstavljaju konzervativni mirovinski fondovi koji ulažu isključivo u instrumente s fiksnim prihodom.

Ostali limiti ulaganja za obvezne mirovinske fondove, uz limite koji predviđaju diversifikaciju među pojedinim izdavateljima, uglavnom se odnose na izloženost prema različitim klasama imovine (npr. maksimalna izloženost korporativnim obveznicima, općinskim obveznicima ili instrumentima tržišta novca), kao i valutnu izloženost.

S druge strane, raspodjela imovine hrvatskih dobrovoljnih mirovinskih fondova (DMF) nije prilagođena modelu ulaganja životnog ciklusa i općenito ne podliježe ograničenjima raspodjele imovine, osim ograničenja koja postavljaju sama društva za upravljanje prilikom osnivanja tih fondova kroz profil rizika unaprijed definirani u njihovim prospektima (Zakon o dobrovoljnim mirovinskim fondovima, 2014).

Međutim, na tržištu u Republici Hrvatskoj postoje dobrovoljni mirovinski fondovi s različitim profilima rizika, usporedivim s profilima rizika triju dostupnih kategorija obveznih mirovinskih fondova.

3.2. Zakonski okvir

Zakonske promjene koje su u kolovozu 2014. uvele proxy shemu životnog ciklusa za obvezne mirovinske fondove i naknade promjene u postupku upisa za nova povezana društva u listopadu 2019. značajno su utjecale na novčane tokove obveznih mirovinskih fondova.

Posljednja promjena uspostavila je tri razdoblja akumulacije: pridruženo je društvo unutar A kategorije do 10 godina prije umirovljenja, zatim se prebacuje u fond B kategorije na 5 godina, a zatim u C kategoriju na zadnjih 5 godina. Najnovija zakonska promjena jednako je značajna kao i prethodna. Ako novi suradnik ne odabere kategoriju fonda u određenom roku, Središnji registar suradnika utvrđuje njihovo članstvo u nasumično odabranom fondu unutar zadane kategorije. Prije zakonskih promjena koje su počele u listopadu 2019. godine, osnovni fond se upisao u jedan od fondova B kategorije, a nakon toga je to bio jedan od fondova A kategorije (Bejaković, 2019).

To znači da je najmlađa kohortna skupina povezanih društava bila upisana u fond namijenjen starijoj kohortnoj skupini više od 5 godina nakon uvođenja proxy sheme životnog ciklusa. Nedavno su uvedene i slične zakonske izmjene koje utječu na novčane tokove dobrovoljnih mirovinskih fondova.

Prva promjena uvedena je 2014. godine s mogućnošću aktiviranja isplate varijabilnog anuiteta iz dobrovoljnog mirovinskog fonda (unit-linked anuity), odnosno bez potrebe da član podiže cjelokupnu akumuliranu štednju. Druga promjena uvedena je 2019. godine s produljenjem dobi za odlazak u mirovinu iz 3. stupa s 50 na 55 godina, no dostupno samo novopridošlicama. Obje ove promjene olakšale su teret mogućih znatnih odljeva za dobrovoljne mirovinske fondove, bilo davanjem mogućnosti članova da odaberu varijabilni anuitet, dok većinu svoje štednje drže barem neko vrijeme u mirovinskom fondu, ili da odgode svoju odluku o povlačenju akumulirane štednje (Bejaković, 2019).

No, mogućnost povlačenja štednje iz hrvatskog 3. stupa već s 50 godina (samo za članove upisane prije siječnja 2019.) ili 55 još uvijek je znatno daleko od službenih 65 godina za odlazak u mirovinu u 2. stupu.

Ove strukture mogućih prijenosa akumulirane štednje u oba stupa, premještanje štednje iz jednog fonda u drugi ili čak njihovo povlačenje mnogo ranije od očekivanog, mogle bi utjecati na očekivani odnos rizika i povrata za mirovinske fondova 2. i 3. stupa zbog problema s likvidnošću (upravitelj fonda obično bi pokušao minimizirati dio portfelja mirovinskog fonda koji se odnosi na tržište novca kako bi dugoročno postigao najbolji odnos rizika i povrata).

Rizik likvidnosti novčanog toka prvenstveno proizlazi iz neravnoteže novčanih priljeva od sadašnjih članova i odljeva u slučaju onih koji povlače svoju štednju. Međutim, rizik likvidnosti imovine može proizaći iz ovih neravnoteža u novčanom toku, tj. očekivani nedovoljni ili čak negativni novčani tokovi za određena razdoblja mogu prisiliti promjene u raspodjeli imovine mirovinskog fonda s manje likvidnih instrumenata na više likvidne instrumente kako bi se ublažili oni mogući neravnoteži (Bejaković, 2019).

Alokacija tekuće imovine mirovinskih fondova u Hrvatskoj (izvješća HANFA-e) pokazuje značajan udio ulaganja u domaća tržišta kapitala koja imaju znatno nižu likvidnost imovine od razvijenih tržišta. Stoga, s obzirom na stalne zahtjeve za održavanjem primjerene likvidnosti mirovinskih fondova u odnosu na njihove očekivane novčane tokove, u ovom članku analiziramo dugoročnu dinamiku novčanog toka i njen mogući utjecaj na buduće alokacije imovine mirovinskih fondova, te očekivano smanjenje njihove dugoročne dinamike..

3.3. Koncept održivosti mirovinskog sustava

Mirovinski sustav predstavlja stalni izazov za zakonodavce, regulatore i umirovljenike. Glavne borbe mirovinske i umirovljeničke politike su osigurati primjerem prihod u starosti, a u isto vrijeme jamčiti financijsku održivost i zadržati visoku razinu zaposlenosti. Ključna dilema mnogih razvijenih i tranzicijskih zemalja je upravo smjer razvoja mirovinskog sustava, odnosno njegova struktura i uspješnost.

Od osnutka mirovinskog sustava u RH, on djeluje na principu međugeneracijske solidarnosti i ima za cilj stvaranje sredstava za umirovljenike i održavanja gotovo jednake razine života.

Mirovinski sustav, prema Gori (2008) je alat koji dijeli trenutni BDP između radne generacije i umirovljenika. Također naglašava da bi veći udio BDP-a koji se izdvaja za neaktivne, omogućio nižu nadoknadu faktora proizvodnje koje opskrbljuju aktivni, što ima posljedice na gospodarski rast, uvjete na tržištu rada i distribuciju siromaštva.

Nadalje, Blake (2006) tvrdi da je distribucija BDP-a između radne generacije i umirovljenika detaljno razrađena modelom preklapajuće generacije (olg), kao vrlo moćnim alatom za analizu mirovinskih sustava. Održivi razvoj mirovinskog sustava usko je povezan s društvenim skladom, kao i ekonomskim održivim razvojem.

Stoga je održavanje dugoročne ravnoteže doprinosa i rashoda mirovinskog sustava ključno za postizanje održivog razvoja sustava, što znači da treba održati financijsku održivost. Zaštita starijih osoba jedan je od najvažnijih dijelova mirovinskog sustava.

Uzimajući u obzir ubrzanje evolucije starenja stanovništva, mirovinski fond se suočava s mnogim izazovima u održavanju financijske stabilnosti. Operacija temeljena na načelu solidarnosti isprva je ocijenjena uspješnom i izazovnom tijekom provedbe, jer je prosječni životni vijek iznosio oko 55 godina, a omjer zaposlenih 7:1 umirovljenik (Grech, 2010).

Međutim, kasnije, zbog promjena u demografskoj strukturi, nailazilo se na poteškoće u provedbi načela međugeneracijske solidarnosti, proizašle iz povećanja prosječnog životnog vijeka i smanjenja omjera zaposlenih i umirovljenika.

Demografske strukturne promjene koje izravno određuju kretanje mirovinskih primanja uzrokovale su pogoršanje mirovinskih sustava, stvaranje dugova mirovinskih fondova, odnosno provođenje mirovinskih reformi u cijelom svijetu. Do 2017. godine oko 170 zemalja usvojilo je i odobrilo neke reforme u svojim mirovinskim sustavima s ciljem ostvarivanja prava iz mirovinskog i invalidskog osiguranja za sve generacije, kratkoročnog i dugoročnog ostvarivanja solventnosti, a ne nadjačati jačanje povjerenja javnosti i poticanje razvoja tržišta kapitala, čime se potiče gospodarski rast.

3.4. Nužne reforme za održivost mirovinskog sustava

Mirovinski sustav, odnosno održivost mirovinskog sustava i dalje ostaje dio ekonomskog diskursa. Starenje stanovništva predstavlja glavni problem, koji postaje još teži ako ga prati sustav plaća. Također je poznato da je posljednjih desetljeća financijska održivost mirovinskih sustava, u razvijenim i zemljama u razvoju, trajno ugrožena demografskim čimbenicima (kao

što su plodnost, očekivani životni vijek, starost, omjer ovisnosti) i usporavanjem stope rasta gospodarstva (Bejaković, 2019).

Slijedom toga, mnoge su zemlje usvojile radikalne reforme u svojim mirovinskim sustavima koje se trenutno provode. Riječ je o reformama koje su se odnosile upravo na transformaciju mirovinskih sustava iz nefinancijskog modela u hibridni (financiranje i nefinanciranje), odnosno u potpunosti u financijski model.

Međutim, ova transformacija mirovinskih sustava još uvijek nije uspjela riješiti problem nelikvidnosti mirovinskog sustava, jer demografski čimbenici nisu jedini izvor ove nesposobnosti, što znači da ta nelikvidnost uključuje i niz drugih čimbenika kao npr. čimbenici tržišta rada, nacionalni proizvod, obrazovna postignuća, primjerenost mirovina, itd...

Potonje nas čini svjesnima da rizik dugovječnosti prijeti potkopavanjem fiskalne održivosti mirovinskih sustava u narednim godinama i desetljećima i kompliciranjem dugoročnih napora konsolidacije kao odgovor na trenutne fiskalne poteškoće.

Stoga se reformama modela mirovinskog sustava žele suprotstaviti ovim neprimjerenim demografskim trendovima i očekuje se da će (kapitalizirani ili barem djelomično kapitalizirani) biti otporni na negativne demografske faktore.

Općenito, teorijski aspekt mirovinskih sustava (uključujući čimbenike koji na njega utječu), pomaže nam prepoznati još jedan važan čimbenik za solventnost mirovinskih sustava, a to su izdaci za mirovine kao rezultat raspodjele trenutnog BDP-a između umirovljenika i radnu generaciju (ne isključujući ostale čimbenike koji presudno utječu na povećanje ili smanjenje udjela izdataka za mirovine u BDP-u, kao što su tržište rada, razina rasta BDP-a, primjerenost dohotka mirovinskog sustava, obrazovanje ljudi, itd.) (Vrcić, 2020).

Obrazovanje, kao još jedan čimbenik koji utječe na mirovinske izdatke odnosi se na jednakost i racionalnost mirovinskih odluka koje mogu utjecati na raspodjelu trenutnog BDP-a, odnosno sudjelovanje umirovljenika u fondovima.

3.5. Izazovi i mogućnosti poboljšanja održivosti mirovinskog sustava u budućnosti

Uzimajući u obzir izazove s kojima se mirovinski sustav suočava, ključna dilema mnogih razvijenih i tranzicijskih zemalja ostaje upravo smjer razvoja mirovinskog sustava, struktura i učinak.

Mirovinske reforme predstavljaju dinamičnu i postojanju kategoriju koja se susreće u razvijenim, zemljama u razvoju i tranzicijskim zemljama. I u posljednjem desetljeću one su još intenzivnije, posebice u pogledu revidiranja strukture, mobilizacije resursa za prevladavanje demografskih i financijskih poteškoća te pripreme sustava koji će srednjoročno i dugoročno riješiti problem (Bejaković, 2019).

Dakle, mirovinske reforme imaju za cilj ostvarivanje prava na mirovinsko i invalidsko osiguranje za sve generacije, kratkoročnu i dugoročnu solventnost, jačanje povjerenja javnosti i poticanje razvoja tržišta kapitala, a time i poticanje gospodarskog rasta.

Razlozi koji su doveli do potrebe za shemom doprinosa mogu se kanalizirati s tradicionalnog, modernog i korporativnog gledišta. U tradicionalnim društvima obitelji ili zajednice brinule su se za pojedinca koji su doživjeli duboku starost, no s njegovom modernizacijom ljudi su se selili po zajednicama ostavljajući starije osobe bez odgovarajuće sigurnosne mreže. Posljedično, vlada je podvrgnuta pružanju određene vrste mirovinskog sustava izravnim podupiranjem mirovina ili obaveznim sudjelovanjem u mirovinskim planovima koje osiguravaju poslodavci ili privatni davatelji mirovina što je rezultat fenomena moralnog hazarda (Vrcić, 2020).

Dok su, prema korporativnim perspektivama, mirovinski sustavi nastali kao preventivna mjera zbog nesigurnosti mirovinskih primanja, radne snage i potrebe za stvaranjem učinkovitog sustava štednje.

Ciljevi održivosti mirovinskog sustava često su ograničeni socijalnom zaštitom, koja se također bavi izazovima siromaštva, ranjivosti i socijalne isključenosti. Međutim, postoje značajne razlike između mirovinske i socijalne zaštite u smislu upravljanja i financiranja. U smislu administracije, iako neki programi socijalne zaštite mogu nalikovati mirovinama, oni se ipak ne provode kao mirovinski sustav (Bejaković, 2019).

Socijalna zaštita nudi širok raspon naknada, od kojih je jedna naknada za starije osobe, dok su mirovine naknade koje osigurava pojedinac uplatom u mirovinski sustav ili plaća poslodavac.

Što se tiče administracije, glavna odgovornost leži na Ministarstvu rada i socijalne politike, dok se prava i usluge socijalnog osiguranja ostvaruju preko Fonda za mirovinsko i invalidsko osiguranje, Fonda za zdravstveno osiguranje i Zavoda za zapošljavanje u Republici Hrvatskoj.

Što se tiče financiranja, mirovine se financiraju na različite načine uplatama u mirovinski sustav ili otvaranjem bankovnog računa kao oblika štednje koji će imati ulogu dobi za odlazak u mirovinu, dok je socijalna zaštita državni program, a samim time i posebna proračunska stavka. Raspoređuje se za financiranje programa koje provodi Ministarstvo rada i socijalne politike.

Tako se mirovine financiraju od strane poslodavca ili države ovisno o ugovoru o korištenju sredstava, dok se programi socijalne zaštite financiraju iz proračuna u Republici Hrvatskoj.

4. USPOREDBA MIROVINSKOG SUSTAVA SA ODABRANIM ZEMLJAMA EU

4.1. Analiza mirovinskog sustava Slovenije

Mirovinski sustav znatno je reformiran 2000. godine. Javni mirovinski sustav modificiran je parametarskim reformama koje su se trebale postepeno uvoditi tijekom vremena. Prije reformi, Slovenija je prvotno planirala obvezni drugi stup, ali je umjesto toga odabrala dobrovoljne dopunske programe, opciju za koju su bili socijalni partneri. Mirovinska pitanja visoko su na političkom dnevnom redu (Zografski, 2016).

Sloveniju će demografski razvoj teško pogoditi. Njegov omjer ovisnosti pogoršat će se s današnjih 21,7% na 55,6% 2050. Rashodi za mirovine znatno će se povećati. Dok trenutni izdaci za mirovine u Sloveniji iznose 11,0% BDP-a, predviđa se da će do 2050. godine porasti na 18,3%.

Prosječni raspoloživi dohodak osoba starijih od 65 godina jednak je 90% dohotka ukupnog stanovništva u Sloveniji, malo iznad prosjeka OECD-a od 87%, od manje od 70% u Estoniji i Koreji do više od 100% u Francuskoj i Luksemburgu. Štoviše, nejednakost dohotka u starijoj dobi mnogo je niža nego u većini zemalja OECD-a, dok su relativne stope siromaštva među starijim osobama slične prosjeku OECD-a. Međutim, mnoge samce u dobi od 80 ili više godina, uglavnom žene, suočavaju se s rizicima siromaštva budući da gotovo 30% njih ima raspoloživi dohodak niži od polovice medijana ukupnog stanovništva, u usporedbi s 20% za 21 zemlju EU-OECD za koje podaci su dostupni (OECD, 2022).

Zaposlenost nakon 60. godine u Sloveniji je vrlo niska. Tijekom posljednja dva desetljeća stope zaposlenosti u dobnoj skupini od 55 do 59 godina naglo su porasle, dostižući prosjek OECD-a. Međutim, pad zaposlenosti u dobi od 60 godina mnogo je strmiji nego u većini zemalja OECD-a. U dobnoj skupini od 60 do 64 godine samo je jedna četvrtina Slovenaca bila zaposlenika 2019., što je polovica prosjeka OECD-a. Posljedično, prosječna dob napuštanja tržišta rada je oko tri godine iznad prosjeka OECD-a, dok je očekivani životni vijek u starijoj dobi sličan.

Nisko sudjelovanje starijih radnika na tržištu rada povezano je s dobnom granicom za umirovljenje u Sloveniji, koje je među najnižima u OECD-u: radnici s neprekinutom karijerom do 22 (20) godine mogu danas u Sloveniji otići u mirovinu s punom mirovinom u dobi od 62

(60) godine, što je vrlo nisko u međunarodnoj usporedbi. Štoviše, budući da su mnoge zemlje propisale mjere za podizanje normalne dobi za umirovljenje- definirane, u svrhu usklađivanja, kao dob za umirovljenje od koje se osoba s punim stažem od 22. godine može umiroviti s punom mirovinom, razlika između Slovenije i prosjeka OECD-a dodatno će se proširiti: normalna dob za umirovljenje ostat će na 62 godine u Sloveniji (40 godina staža od 22), dok će se za OECD u prosjeku povećati s oko 64 godine danas na oko 66 godina za nekoga tko sada ulazi na tržište rada.

Naknade za starosnu mirovinu izračunavaju se bez poreza. Sustav koji se odnosi na primanja daje 26% mirovinske osnovice za muškarce i 29% za žene nakon što se ispuni minimalni uvjet za kvalifikaciju (15 godina doprinosa). Nakon toga, obračunska stopa iznosi 1,25% godišnje za muškarce. Za žene stopa obračuna bila je 1,38% godišnje 2016. Stopa obračuna za žene postupno se mijenja dok ne dosegne ciljanu stopu ispod 1,25% u 2023. Ukupni obračun nakon 40 godina doprinosa iznosi 57,25% za muškarce i 63,5% za žene u 2016. godini. Naknadno će ukupna stopa obračuna za svaku dodatnu godinu za žene iznositi 1,25%, a stopa obračuna za 40 godina doprinosa iznositi će 60,25%. Osnovica mirovinskog rejtinga izračunava se korištenjem najboljih 24 godina neto plaća. Prošla neto primanja povećavaju se s rastom nominalnih neto plaća, a razdoblje procjene produljeno je od 2013. i doseglo je 24 godine u 2018. (OECD, 2019.)

Postoji minimalna mirovinska osnovica koja se primjenjuje na sva primanja za mirovinu. Osnovica za minimalnu mirovinu utvrđuje se 1. siječnja svake godine i iznosi 76,5% prosječne mjesečne plaće. U prosincu 2018. minimalna mirovinska osnovica iznosila je 830,35 eura neto. Postoji i gornja granica za mirovinske prihode postavljena na četiri puta minimalnu mirovinsku osnovicu koja iznosi 3 321,40 EUR mjesečno u prosincu 2018. Mirovinske naknade u isplati indeksirane su sa 60% rasta prosječne bruto plaće i 40% potrošačkih cijena. Mirovine su indeksirane u siječnju 2018. za 2,2% te dodatno u travnju 2018. (neredovita indeksacija) za 1,1%.

Najniža mirovina definirana je kao 26% najniže mirovinske osnovice za muškarce i 29% najniže mirovinske osnovice za žene. Od 2017. uvedena je zajamčena mirovina u iznosu od 500 eura u slučaju da starosna ili invalidska mirovina za zakonom propisani puni mirovinski staž ne dostigne pripadajući iznos.

Osiguranik može steći pravo na prijevremenu mirovinu sa 60 godina života uz najmanje 40 godina mirovinskog staža. Zbog obnovljenog sustava stalnih odbitaka, prijevremeni odlazak u

mirovinu, utjecat će na visinu primljene mirovine. Mirovina, s obzirom na ostvareni mirovinski staž, umanjuje se za 0,3% za svaki mjesec razlike ispunjenja uvjeta za starosnu mirovinu (najviše 18% što je jednako pet godina nedostajuće dobi). Gornja granica za izračun umanjenja mirovine je 65 godina.

Uveden je novi dodatak na mirovinu za svaka tri mjeseca rada nakon ispunjenja starosnih uvjeta za prelazak u mirovinu. Trenutno 60 godina života i 40 godina mirovinskog staža (bez dokupljenih staža). Maksimalni bonus za odgodu mirovine je 12% (tri godine), nakon tog razdoblja primjenjuje se redovna obračunska stopa (1,25% za muškarce i 1,38% za žene). Ako osoba odgodi podnošenje zahtjeva za starosnu mirovinu s najnižom starosnom dobi za mirovinu trenutno u 2023., 60 godina života s 40 godina mirovinskog staža (bez dokupljenih staža) za muškarce i 59 godina i 8 mjeseci života s 40 godina mirovinskog staža, kvalifikacijsko razdoblje (bez kupljenih razdoblja) za žene, izjednačeno na 60 od 2019. godine, dodatne godine osiguranja do pune mirovinske dobi privlače višu stopu obračuna (OECD, 2019).

Porodiljni period do godine dana pokriven je mirovinskim sustavom. Naknade za ovo razdoblje izračunavaju se na temelju primanja u vrijeme kada je majka radila. Osim toga, jedan od roditelja koji prijeđe na skraćeno radno vrijeme kada dijete ima tri godine ili manje, tretira se kao da radi puno radno vrijeme.

Osnovica za plaćanje doprinosa je iznos naknade, odnosno naknade na temelju koje im pripada. Postoji i mogućnost plaćanja dobrovoljnih doprinosa za razdoblja izvan tržišta rada (također i za razdoblja skrbi o djeci) (Zografski, 2016).

Primatelj naknade za slučaj nezaposlenosti obuhvaćeni su mirovinskim sustavom, a doprinose plaća Zavod za zapošljavanje. Osobe starije od 50 godina s 25 godina staža osiguranja mogu primiti naknadu za nezaposlene 19 mjeseci, radnici stariji od 55 godina s 25 godina staža osiguranja mogu primiti naknadu za nezaposlene 25 mjeseci. Za osobe koje su iscrpile pravo na osiguranje za slučaj nezaposlenosti država plaća doprinos (Unemployment Extension Contribution) i uračunava do godinu dana koliko je potrebno do ispunjena uvjeta za mirovinu. Vrijednost naknada za nezaposlene (isplate osiguranja i pomoći) uzima se u obzir pri izračunu mirovina.

Individualni rezidenti oporezuju se na svoj svjetski prihod. Oporezivi dohodak uključuje sve dohotke u obliku primljene mirovine (iz obveznog socijalnog osiguranja, mirovine iz dopunskog dobrovoljnog osiguranja za starost, mirovine iz inozemstva). Rezidentima se

priznaje opća porezna olakšica- kao odbitak od porezne osnovice- koja je u 2022. iznosila 3 302,70 eura. Za skupine s nižim dohotkom opći odbitak od 6 519,82 eura odobren je kada je oporezivi dohodak bio niži od 11 166,37 eura i od 3 302,70 eura kada je oporezivi dohodak bio između 11 166,37 eura i 13 316,83 eura. Građani imaju pravo i na obiteljske dodatke. Rezydentnim umirovljenicima dodatno se odobrava kredit u iznosu od 13,5% mirovine ostvarene iz obveznog mirovinskog i invalidskog osiguranja; isti kredit odobrava se rezidentima koji primaju naknadu za profesionalnu invalidnost iz istog osiguranja i rezidentima koji primaju profesionalnu mirovinu iz obveznog dopunskog mirovinskog osiguranja (Kump, Kalar i Majcen, 2022).

Umirovljenici su uključeni u obvezno zdravstveno osiguranje. Umirovljenici obveznog mirovinskog i invalidskog osiguranja ne plaćaju doprinose za socijalno osiguranje. Zavod za mirovinsko i invalidsko osiguranje Republike Slovenije plaća doprinose Zavodu za zdravstveno osiguranje Slovenije (5,95% bruto mirovine).

Jedan sintetički pokazatelj koji mjeri ukupna mirovinska prava isplaćena tijekom umirovljenja je mirovinsko bogatstvo, definirano kao diskontirana vrijednost doživotnih mirovinskih tokova u dobi za umirovljenje. Bogatstvo mirovina je visoko s visokim stopama zamjene, niskom dobi za umirovljenje, visokim očekivanim životnim vijekom u starosti i visokom indeksacijom mirovina. Niska dob za umirovljenje, relativno povoljna indeksacija mirovina i visoke stope zamjene za osobne s niskim primanjima povećavaju mirovinsko bogatstvo u Sloveniji (Zografski, 2016).

Nakon karijere s prosječnom plaćom, ukupne diskontirane neto mirovine koje će se primati u dobi za umirovljenike jednake su 14,4 godine neto plaće, što je mnogo više od prosjeka OECD-a od 11,2 godine, u prosjeku za muškarce i žene. Takva razina mirovinskog bogatstva usporediva je s onom u Francuskoj i Italiji koje imaju mnogo više stope doprinosa. Za osobe s niskim primanjima, mirovinsko bogatstvo je drugo mjesto nakon Luksemburga među zemljama OECD-a, zbog snažnog učinka minimalne mirovine, a 21,6 godina plaće u usporedbi s 13,3 godine u prosjeku i samo 6,1 godina u Poljskoj (OECD, 2023).

Dulji rad od ključne je važnosti ako Slovenija želi zadržati razinu mirovinskog dohotka i financirati ga na održiv način. Potaknuto dužim životom i vrlo niskim stopama plodnosti tijekom nekoliko desetljeća, starenje stanovništva počelo je ubrzavati i predviđa se da će biti brzo do sredine 2050-ih.

Bez drugih promjena u mirovinskim parametrima, povećanje dobi za umirovljene u sustavu definiranih primanja kao u Sloveniji povećava stope zamjene. Kako bi se ograničilo potrebno pooštavanje uvjeta za stjecanje prava, povećanje uobičajene dobi za umirovljenje može biti popraćeno snižavanjem stopa prirasta, na primjer na način da ciljana stopa zamjene na rastućoj najnižoj dobi za umirovljenje ostane konstantna.

Osim toga, suprotno onome što sadašnja pravila impliciraju, razdoblja skrbi o djeci ne bi trebala rezultirati snižavanjem minimalne dobi za odlazak u mirovinu. Postoje valjani razlozi za dodjelu prava na mirovinu za razdoblja skrbi o djetetu i time za ograničavanje utjecaja prekida radi skrbi o djetetu na mirovine.

Međutim, daleko je manje očito zašto bi roditelji trebali moći otići ranije u mirovinu u usporedbi s osobama bez djece, samo pet zemalja OECD-a ublažava uvjete za stjecanje prava na mirovinu na temelju djece. U Sloveniji majke i očevi mogu otići u mirovinu četiri, odnosno dvije godine ispod zakonske dobi za umirovljenje.

Budući da se teret potrebne prilagodbe na strani potrošnje ne može podnijeti samo strožim uvjetima za stjecanje prava, bit će teško izbjeći smanjenje indeksacije mirovina u isplati. Smanjenje indeksacije moćan je instrument za ograničavanje mirovinskih izdataka bez snižavanja početnih razina mirovina. Ne postoji optimalan mehanizam indeksacije budući da za ciljanu razinu potrošnje postoji jasan kompromis između nižih početnih razina pri odlasku u mirovinu i niže indeksacije. Indeksacijom cijena održava se kupovna moć mirovina, dok se indeksacijom plaća osigurava stabilan mirovinski dohodak u odnosu na primatelje.

Da bi se smanjila potrošnja za mirovine, alternativa je stoga ili smanjiti početnu mirovnu (ili stopu zamjene pri umirovljenju) ili smanjiti indeksaciju. Između ove dvije mogućnosti, potonja više koristi onima s kraćim životnim vijekom i ima veliku prednost stvaranja ušteda čak i kratkoročno. Osim toga, utječe i na sadašnje i na buduće umirovljenike, čime se trošak prilagodbe dijeli na široj razini, što bi moglo biti pravednije da sadašnji umirovljenici imaju koristi od relativno povoljnih mirovinskih pravila. Načelno, nema razloga da sadašnji umirovljenici ne sudjeluju u poboljšanju financijske održivosti pod uvjetom da im se tijekom umirovljenja ne smanji kupovna moć.

Na primjer, procjenjuje se da će promjena indeksacije mirovina današnje kombinacije 60% plaća i 40% cijena na punu indeksaciju cijena smanjiti izdatke za mirovine u Sloveniji za 2,2% BDP-a do 2050. godine.

Druga značajna slabost sadašnjeg sustava je nepotrebno kompliciran izračun doprinosnih naknada. Stoga je radnicima teško procijeniti svoje buduće mirovinske prihode, što može generirati neizvjesnost i stres, kao i rezignaciju i nepovjerenje, jer ljudi nemaju dovoljno razumijevanja o tome kako funkcionira mirovinski sustav. Loše razumijevanje pravila i nedostatak povjerenja u sustav mogli bi navesti radnike da što prije odu u mirovinu čak i uz niske naknade. Jednostavan i transparentan izračun mirovine važan je sastojak za izgradnju učinkovite mirovinske komunikacije o budućim pravima radnika kako bi oni mogli donositi informirane odluke o umirovljenju.

Jedan od glavnih razloga zašto mirovinska prava nisu jasna radnicima prije nego što se stvarno zatraže jest to što se referentna plaća temelji na najbolje uzastopne 24 godine (prilagođene) zarade. Radnici ne znaju koja su mirovinska prava ostvarili, primjerice, u određenoj godini, niti koje su uzastopne 24 godine u cijelom stažu najbolje. Štoviše, dok korištenje najbolje uzastopne 24 godine zarade štiti sve ignoriranjem preostalih, manje povoljnih godina, ovo pravilo posebno koristi ljudima sa snažnim napredovanjem u karijeri, koji također imaju tendenciju da imaju veću životnu zaradu.

4.2. Analiza mirovinskog sustava Austrije

Mirovinski sustav u Austriji sastoji se od tri dijela (Knell i Koman, 2022):

- profesionalne mirovine
- privatne mirovine i
- državne mirovine.

Međutim, privatne i profesionalne mirovine sekundarne su u odnosu na javne mirovine, koje izdaje država. Prema Organizaciji za ekonomsku suradnju i razvoj (OECD, 2023), austrijski mirovinski sustav kategoriziran je kao ciljani. To znači da je njihov sustav postavljen tako da prednost imaju siromašniji umirovljenici od onih koji su bolje stojeći.

Austrija je uvela svoj jedinstveni mirovinski sustav Zakonom o harmonizaciji austrijskih mirovinskih sustava 1. siječnja 2005. godine. Ovaj zakon osigurava mirovinu za sve zaposlene osobe mlađe od 50 godina. Ovaj jedinstveni mirovinski sustav razlog je zašto su privatne i profesionalne mirovine odmah iza državnih mirovina. Austrijski javni (ili državni) mirovinski sustav je raspodjelni (PAYG) sustav. Ovaj sustav financiraju zaposleni i poslodavci. Zaposlenici izdvajaju 10,25% svojih primanja u mirovinski sustav, a poslodavci 12,55%.

Nedavna reforma spojila je dvije austrijske mirovinske agencije koje su predstavljale zaposlene i nezaposlene u jednu: Austrijsku mirovinsku i mirovinsku agenciju (Europa.eu, 2023).

Za primanje austrijske državne mirovine građanin mora imati uplaćene doprinose najmanje 180 mjeseci (15 godina). Što građanin duže plaća, to mu je veći omjer zamjene dohotka. Ako radnik uplaćuje svoju mirovinu 45 godina, tada može primiti 80% svog prosječnog životnog dohotka dok je u mirovini. Ovo se naziva pravilo 45 – 65 – 80. Kada građanin dosegne dob za umirovljenje (65 godina za muškarce i 60 godina za žene), tada se može prijaviti za primanje državne imovine (Knell i Koman, 2022).

Dob za odlazak u mirovinu za žene postupno će se povećavati dok ne dosegne 65 godina do 2033. Prijevremeno umirovljenje u dobi od 62 godine također je bila opcija do 2017. godine. Mirovinske naknade temelje se na porezu na dohodak i godišnje se usklađuju s inflacijom.

Postoje dopunski profesionalni mirovinski planovi koje poslodavci mogu osigurati svom osoblju.

Profesionalni mirovinski plan koji poslodavci mogu osigurati je Pensionskassen. Ovaj mirovinski fond osnovan je pravnim ugovorom koji osigurava da je mirovinski fond potpuno odvojen od društva. Velike tvrtke osnivaju vlastite mirovinske fondove, dok se manje tvrtke mogu pridružiti mirovinskim fondovima s više poslodavaca.

Ostala dopunska sredstva su (Knell i Koman, 2022):

- kolektivno profesionalno osiguranje (Betriebliche Kollektivversicherung)
- interne književne rezerve
- sredstva potpore (Unterstützungskasse)
- izravno osiguranje.

Ta druga sredstva su načini na koji građani mogu ulagati u svoju mirovinu i dodatna sredstva uz državnu mirovinu.

Austrijski javni mirovinski sustav je skup i samo postaje sve veći entitet. Godine 1970. 9,9% bruto domaćeg proizvoda (BDP) zemalja bilo je propisano javnim izdacima za mirovine, a taj se iznos povećao na oko 14,5% u 2000. godini. To je zato što doprinosi koje uplaćuju zaposlenici i poslodavci jednostavno nisu dovoljni za pokrivanje računa za mirovinu. Ovo povećanje troškova propisuje se mnogim komponentama od kojih su neke mogućnost prijevremenog umirovljenja i invalidskih mirovina. Iako je dob za odlazak u mirovinu 65

godina, broj starijih osoba između 60 i 65 godina u radnoj snazi čini samo 10% (Knell i Koman, 2022).

Zbog ovih povećanih troškova, Austrija je nametnula reforme koje su uglavnom obeshrabrivale prijevremeno umirovljenje zadržavanjem punih iznosa mirovine sve dok primatelj ne navrš 65 godina. Također je produljeno potrebno razdoblje plaćanja doprinosa.

Ostali problemi s kojima se Austrija susreće sa svojim mirovinskim sustavom je činjenica da ljudi žive sve dulje, dok u isto vrijeme stopa nataliteta pada. Budući da se mirovinski sustav temelji na doprinosima onih koji trenutno rade, ako se radna snaga smanjuje zbog niske stope fertiliteta, smanjuje se i količina novca dostupna umirovljenicima.

Zbog povećanja troška zaslužna je činjenica da i oni koji primaju mirovine žive duže. Kao rezultat toga, omjer starijih osoba i onih koji rade i uplaćuju doprinose u mirovinski fond više će se nego udvostručiti u sljedećih 30 godina.

4.3. Analiza mirovinskog sustava Mađarske

Uvjeti za starosnu mirovinu su navršena dob za umirovljenje i minimalni staž. Počevši od osoba rođenih 1952. godine, zakonska dob za umirovljenje postupno će se povećati na šest mjeseci za svaku skupinu i za žene i za muškarce do 65 godina do 2022. Standardna dob za umirovljenje je 64,5 godina u 2020. i postupno se povećava na 65 u 2022. Osim toga, 20 godina radnog staža potrebno je i za mirovinu prema zaradi i za minimalnu mirovinu. Za ostvarivanje djelomične mirovine bez uvjeta za minimalnu mirovinu potrebno je 15 godina staža (OECD, 2021).

Javni mirovinski sustav vezan uz plaće obvezni je definirani sustav naknada u kojem se izračun naknada temelji na (Simonovits, 2022):

1. broju godina radnog staža i
2. prosjeku plaća ostvarenih od 1988. godine

Mirovina temeljena na zaradi izračunava se kao 43% prosječna primanja za prvih petnaest godina osiguranja. Svaka dodatna godina osiguranja dodaje 2% od 15. do 25. godine, 1% od 25. do 36. godine, 1,5% od 36. do 40. godine i 2% nakon toga. Osnovica zarade je mjesečna neto plaća (tj. bruto plaća umanjena za doprinose zaposlenika i porezi). Zarade iz ranijih godina valoriziraju se prosječnom zaradom u cijelom gospodarstvu u godini koja prethodi

umirovljenju. Od siječnja 2012. mirovine se usklađuju s indeksom potrošačkih cijena (Simonovits, 2022).

Mirovine se povećavaju sukladno visini indeksa potrošačkih cijena planiranog za odgovarajuću gospodarsku godinu i utvrđenog godišnjim zakonom o proračunu. Retroaktivna korekcija provodi se svake godine u studenom, ako podaci o CPI-u premašuju planirani CPI u proračunu (treba koristiti CPI za umirovljenike ako je veći). U 2021. ponovno je uvedena 13. mjesečna mirovina. U 2021. umirovljenici dobivaju dodatnu četvrtinu mjesečne mirovine, 2022. dobit će polovicu mjesečne mirovine, 2023. tri četvrtine, a od 2024. isplaćuje se jedna mjesečna dodatna mirovina sve dok imaju pravo naknade.

Postoji minimalni iznos mirovine, koji iznosi 28 500 HUF mjesečno. Najniži iznos mirovine je za one koji ispunjavaju uvjete za punu mirovinu (imaju minimalno 20 godina radnog staža) i prema izračunu mirovina njihove mirovine ne dosežu taj iznos. Ovo je vrlo rijedak slučaj. Vlada odlučuje o povišicama. Iznos je ostao nepromijenjen od siječnja 2008. Oni koji su navršili standardnu dob za umirovljenje, ali nemaju pravo na mirovinu iz socijalnog osiguranja i nemaju drugi izvor dovoljnog prihoda mogu podnijeti zahtjev za starosnu naknadu prema provjeri imovinskog stanja. Naknada se financira iz poreza i dio je sustava socijalne pomoći (Simonovits, 2022).

Dostupan je ženama bez obzira na dob, koje imaju najmanje 40 godina prava. Razdoblje kvalificiranja znači bilo koji radni staž stečen plaćenom aktivnošću (radom) ili naknadama povezanim s naknadama za podizanje njegu djeteta i naknadama za kućnu njegu djeteta. Potrebne su najmanje 32 godine plaćene aktivnosti osim razdoblja odgoja djeteta (30 godina u slučaju naknade za njegu djeteta, naknade za kućnu njegu djeteta).

Razdoblje prava smanjuje se za jednu godinu za svako dijete u kućanstvima s petero i više djece (moguće je najviše sedam godina). U ovom sustavu žene imaju pravo na punu mirovinu, tj. naknade se ne smanjuju zbog prijevremenog umirovljenja.

Moguće je odgoditi mirovinu prema zaradi. Mirovina se uvećava za 0,5% za svaki mjesec dodatnog staža. Konačna mirovina može biti viša od prosječne mjesečne zarade ako osiguranik ima dovoljno dug radni staž nakon dobi za umirovljenje.

Od 1998. mirovinski doprinosi moraju se plaćati nakon sljedećih primanja: naknada za skrb o djetetu, doplatak za skrb od djetetu i pomoć za odgoj djeteta. Stoga će se ova primanja uzeti u obzir za izračun mirovinske osnovice ako su iznosi tih primanja povoljni za osiguranika.

Naknadu za brigu od djetetu (gyermekgondozási díj) može zatražiti jedan od roditelja dan nakon isteka razdoblja doplatka za njegu dojenčeta i plaća se dok dijete ne navrší dvije godine (maksimalno 48 tjedna), ili u slučaju blizanaca, dok djeca navršé tri godine (najviše 136 tjedana) (Simonovits, 2022).

Mogu ga ostvariti i roditelji studenti te bake i djedovi koji nisu umirovljenici (a osigurani su). Nakon navršenog 6. mjeseca života djeteta roditelj se može baviti djelatnošću koja se plaća bez vremenskog ograničenja. Iznos naknade iznosi 70% prosječne dnevne bruto zarade do najviše dvostruke minimalne plaće (to je 225 400 HUF bruto mjesečno u 2020.). Ako roditelj ima više djece mlađe od dvije godine koja nisu iste dobi, roditelj može imati pravo na više naknade za brigu o djeci.

Za studente prvostupnika sveučilišnih studija visina naknade iznosi 70% minimalne plaće, a za studente magistara 70% zajamčene minimalne plaće. Obvezno je uplatiti individualnu stopu mirovinskog doprinosa, 10% u 2020. Naknada za čuvanje djece podliježe oporezivanju. Doplatka za brigu o djetetu (Gyermekgondozást segítő ellátás) pripada jednom od roditelja koji se brine o djetetu do trećeg rođendana djeteta (maksimalno 36 mjeseci), ili u slučaju blizanaca do kraja godine kada navršé dob za obvezno školovanje, ili u trajno bolesnog ili teže invalidnog djeteta do navršene desete godine života (najviše 120 mjeseci) (Simonovits, 2022).

Pravo je univerzalno, a mjesečni iznos jednak je minimalnoj starosnoj mirovini od 28 500 HUF od siječnja 2008. bez obzira na broj djece u obitelji. U slučaju višestrukog rođenja iznos se množi prema broju djece (npr. udvostručuje se u slučaju blizanaca, utrostručuje u slučaju trojki itd.)

Nezaposleni su obuhvaćeni mirovinskim sustavom ovisno o zaradi. Općenito, razdoblja nezaposlenosti kvalificiraju se kao mirovinski staž. Mjera primanja za vrijeme nezaposlenosti je najpovoljnija od (iznosa naknade za nezaposlene) ili prosjeka prethodnih i kasnijih primanja.

4.4. Analiza mirovinskog sustava Slovačke

Dob za odlazak u mirovinu trenutno je 62 godine i 139 dana uz najmanje 15 godina staža doprinosa. Za žene s djecom dob za mirovinu se smanjuje. Na primjer, žena s petero ili više djece može u 2018. otići u mirovinu s 59,75 godina. Dob za odlazak u mirovinu za žene postupno se povećava i sve će žene 2024. godine imati dob za umirovljenje od 62 godine ili

više. Od 2017. zakonska dob za odlazak u mirovinu je indeksirana s povećanjem očekivanog životnog vijeka u dobi za umirovljenje (OECD, 2021).

Stvarno povećanje trebalo je izračunati kao promjenu prosječnog životnog vijeka u odnosu na referentno razdoblje i rezultat prikazati u danima, no od 2019. povećanje zakonske dobi za odlazak u mirovinu računat će se u mjesecima. U 2019. zakonska dob za odlazak u mirovinu bit će 62 godine i 6 mjeseci. Nakon reforme u ožujku 2019. utvrđena je gornja granica za povećanje mirovine do dobi od 64 godine. Kako bi osoba stekla pravo na mirovinu u DC planovima bilo je potrebno najmanje deset godina uplaćivanja doprinosa, ali ovo je pravilo poništeno od 1. siječnja 2015. godine.

Prema OECD (2021) mirovinski bodovi izračunavaju se kao omjer pojedinačnih primanja i prosječnih primanja gospodarstva. Uz to postoji i "element solidarnosti" koji smanjuje mirovinske bodove veće od 1,25. Ovaj se koeficijent postupno smanjio s 84% u 2013. na 64% u 2016. Vrijednost bodova niže od jedan povećavaju se na sličan način, a koeficijent za ovo povećanje postupno se povećao sa 16% na 20% u istom vremenskom razdoblju. Mirovine pri odlasku u mirovinu jednake su prosjeku svih mirovinskih bodova u referentnom razdoblju (općenito godina od 1984.) pomnoženom s ukupnim razdobljem mirovinskog osiguranja i vrijednošću mirovinskog boda u trenutku umirovljenja. U 2018. mirovinski bod iznosio je 11,9379 eura. Vrijednost mirovinskog boda indeksira se prema prosječnom rastu primanja (treće tromjesečje svake kalendarske godine). Nacionalni prosjek primanja u 2017. iznosio je 954,00 eura mjesečno.

Dijeljenjem vrijednosti boda s iznosom zarade dobiva se ekvivalent obračunskoj stopi u sustavu s definiranim naknadama, a to je samo 1,25%.

Postoji gornja granica zarade za doprinose, koja je u 2017. porasla s pet puta na sedam prosječnih primanja. Podaci od zaradi kasne. Zaostajanje znači da je gornja granica nešto manja od sedam prosječnih primanja. Isplaćene mirovine indeksirane su prema kombinaciji rasta prosječnih primanja i inflacije cijena. Od 2013. do 2017. godine mirovine su povećane za fiksne iznose.

Udio rasta primanja i inflacije u indeksaciji mijenjao se s 40:60 u 2014. na 30:70 u 2015. i 20:80 u 2016. Međutim, u 2017. mirovine su indeksirane za 2%, minimalni postotak, jer je to više nego postotak od 10:90. Podijeliti kroz rast zarad i inflaciju. Za svaku vrstu mirovine (starosne, prijevremene starosne, invalidske, za siročad, udovce i sl.) izračunat je zaseban fiksni

(nominalni) iznos kako bi se izbjegla preraspodjela među različitim vrstama mirovina. Od 2018. indeksacija će pratiti razvoj potrošačkih cijena za umirovljenička kućanstva. Od 2018. do 2021. primjenjuje se jamstvo minimalne indeksacije u fiksnom iznosu izračunatom s 2% prosječne mirovine za svaku vrstu mirovine. Radnici koji se pridružuju planovima definiranih doprinosa imaju proporcionalno prilagođene beneficije iz javnog programa koji se odnosi na prihode (Gubalova J., Medvedova P. Špirkova J., 2022).

Od 1. srpnja 2015. postoji minimalna mirovina za starosne i invalidske umirovljenike koji su navršili dob za mirovinu. Uvjeti za povećanje mirovine do visine najniže mirovine su: 1. navršeno najmanje 30 godina mirovinskog staža, 2. iznos ukupnih mirovinskih primanja manji je od iznosa najniže mirovine i 3. zatražio/la je sve mirovine za koje je stekao/la uvjete. 30 godina mirovinskog staža predstavlja minimalnu mirovinu koja iznosi 1,36 pomnoženo s iznosom egzistencijalnog minimuma (2022. iznosio je 289,30 eura mjesečno).

Za svaku godinu mirovinskog staža iznad osnovne razine najniža mirovina povećava se (Gubalova J., Medvedova P. Špirkova J., 2022):

- za dva postotna boda razine egzistencijalnog minimuma za svaku godinu između 31. i 39. godine
- za tri postotna boda razine egzistencijalnog minimuma za svaku sljedeću godinu.

Indeksacija najniže mirovine vezana je uz minimalnu egzistencijalnu razinu. Osim toga, postoji minimalna osnovica za uplatu doprinosa za mirovinsko osiguranje koja iznosi 50% prosječne plaće dvije godine prije, a koja se odnosi na samostalne djelatnosti.

Minimalna plaća iznosila je od 1. siječnja 2022. 480,00 eura za radnika s punim radnim vremenom, a minimalna osnovica za mirovinsko osiguranje za samostalne djelatnosti iznosila je 456,00 eura.

4.5. Uočene razlike i sličnosti mirovinskih sustava

Starenje europskih društava preoblikuje njihove populacijske piramide. Produljenje životnog vijeka i smanjenje stope fertiliteta dovodi do povećanja udjela starijeg stanovništva. To dovodi do rastućih rashoda povezanih sa starenjem, posebice izdataka za javne mirovine u odnosu na BDP. Posljedično, gospodarstva reformiraju svoje mirovinske sustave kako bi ih učinila održivijima.

Osim izazova povezanih sa starenjem, nove članice EU-a, jedanaest postsocijalističkih gospodarstava: Hrvatska, Slovačka, Mađarska i Slovenija dijele sličnu povijest restrukturiranja njihove mirovinske sustave i uspostavu višestupnog sustava.

U ovom dijelu rada ispitana je sličnost i razlike između mirovinskih sustava odabranih država (gospodarstava) Europske unije kako bi se uspostavila osnova za daljnja istraživanja, simulacije i pretpostavke o učinku budućih mirovinskih reformi.

Uz slične demografske izazove navedenih država, a to je pad udjela radno sposobnog stanovništva u broju ljudi starijih od 65 godina ili omjer ovisnosti u starijoj dobi, u mirovinskim sustavima odabranih gospodarstava dominiraju mirovinski sustavi koji se plaćaju prema potrebi, (PAYG) sustav socijalne sigurnosti.

U ovakvoj organizaciji mirovinskog sustava današnji radnici plaćaju doprinose iz kojih se isplaćuju mirovine sadašnjim umirovljenicima. To ih čini osjetljivima na promjene demografskih, makroekonomskih i institucionalnih čimbenika. Štoviše, sve ove nove države članice Europske unije su postsocijalističke ekonomije, čiji mirovinski sustavi dijele loše karakteristike dizajna u razdoblju tranzicije.

Jedan od njih svakako je poticanje prijevremenog umirovljenja, što se smatralo rješenjem masovnog otpuštanja radnika na tržištu rada zbog privatizacije državnih poduzeća.

Kao rezultat toga, omjer umirovljenika i radnika, koji se naziva omjer ovisnosti sustava, je rastao. Posljedično, mirovinski sustav odabranih novih članica EU prolaze kroz proces restrukturiranja i uspostave višestupnog mirovinskog sustava. Uvođenje novih stupova u mirovinski sustav predstavlja sustavnu reformu sustava. Većina mirovinskih reformi su parametrične, čiji je glavni cilj održati trend javnih izdataka za mirovine prema BDP-u unutar Europske unije, a nazivaju se mirovinske reforme za „povećanje održivosti“ (Krpan i suradnici, 2019).

Stoga su ovakve reforme postupne i uključuju promjenu parametara i pravila mirovinskog sustava, kao što su zakonska dob za odlazak u mirovinu, usklađivanje i izračun mirovina, stopa doprinosa, prilagođavanje mirovinskih parametara demografskim kretanjima, usklađivanje dobi za odlazak u mirovinu između muškaraca i žena.

Nadalje, te zemlje troše relativno više na mirovine, izraženo kao udio u BDP-u. Relativno niska participacija i visoke stope nezaposlenosti opisuju nepovoljne uvjete na tržištima rada ovih gospodarstava. Osim toga, nepovoljnu demografiju i strukturu mirovinskog sustava pogoršavaju relativno visoke stope iseljavanja.

Tablica 1. Broj umirovljenika u Hrvatskoj i odabranim zemljama članica EU

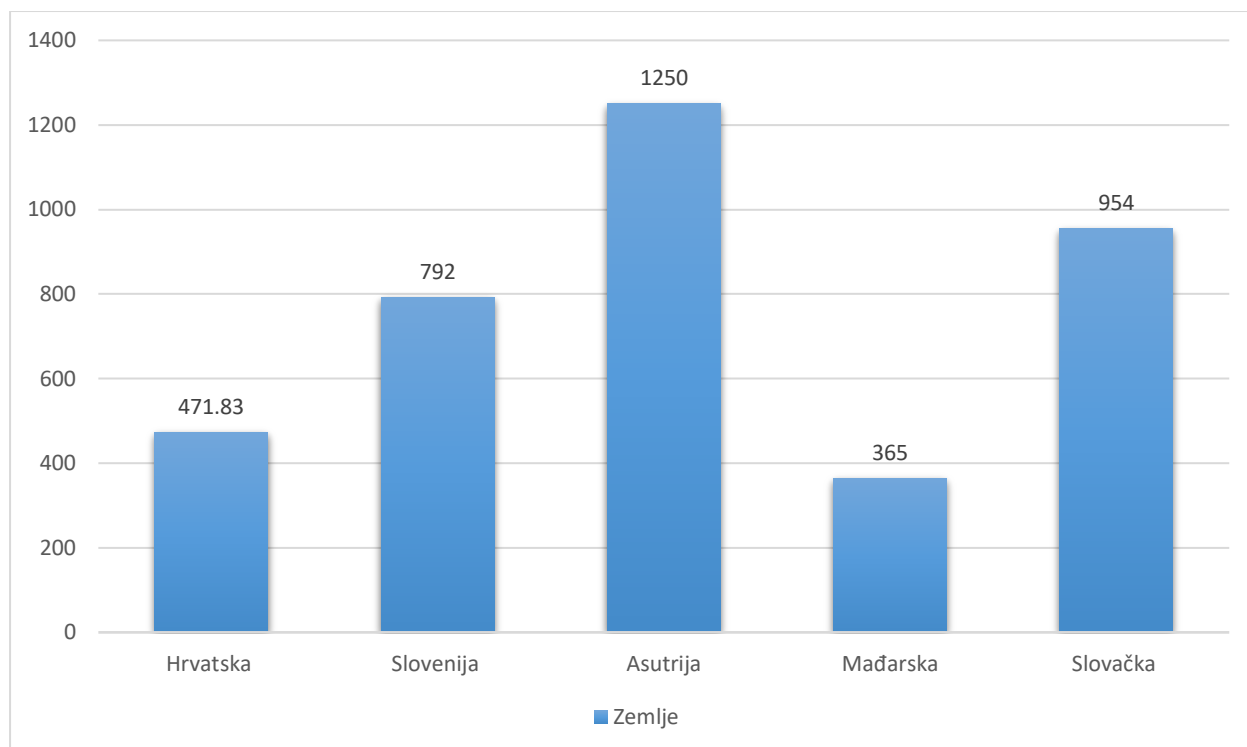
Zemlja	Broj umirovljenika
Slovačka	2800000
Mađarska	2500000
Austrija	1900000
Hrvatska	1200000
Slovenija	527092

Napomena: podaci za Hrvatsku su za 2023. godinu.

Izvor: obrada autorice prema podacima iz SITA.sk (2022), Nuygat.hu(2022), National Report Austria (2022), HZMO (2023)

U tablici je prikazan ukupan broj umirovljenika u odabranim zemljama EU. Slovačka ima najveći broj umirovljenika od odabranih zemalja i on iznosi 2,8 milijuna (SITA.sk, 2022.), zatim slijedi Mađarska sa 2,8 milijuna umirovljenika (Nuygat.hu, 2022.), Austrija ima ukupan broj umirovljenika od 1,9 milijuna (National Report Austria, 2021.), slijedi Hrvatska sa 1,2 miliona (HZMO, 2023.), a najmanji broj ima Slovenija sa 527092 umirovljenika (Statistični urad RS, 2022).

Grafikon 2. Prosječna mirovina odabranih zemalja članica EU izražena u eurima

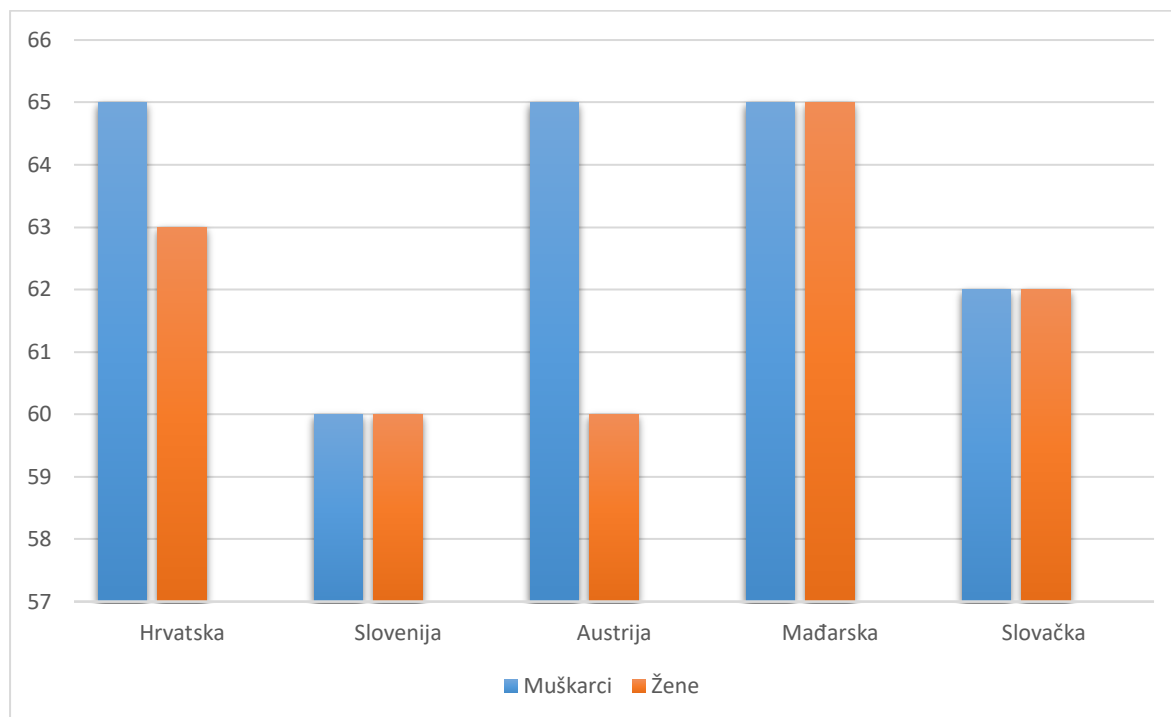


Napomena: podaci za Mađarsku su za 2021. godinu.

Izvor: obrada autorice prema podacima iz HZMO (2023), Mojevrijeme.hr (2023), Kroativ.at (2023), Mirovina.hr (2021.) te Dnevno.hr (2023.)

Prosječna starosna mirovina za sve umirovljenike u Hrvatskoj, koji su pravo na mirovinu ostvarili u 2023. godini iznosila je 471,83 eura (HZMO, 2023.), dok je u Sloveniji prosječna starosna mirovina u 2023. godini iznosila 792 eura (Mojevrijeme.hr, 2023.) Austrija ima najvišu prosječnu mirovinu od svih odabranih zemalja i iznosi 1250 eura (ovi podaci su iz 2019. godine), iako postoje izvori koji sugeriraju da bi prosječna mirovina za 2023. godinu mogla rasti u skladu s inflacijom (Kroativ.at, 2023.), nakon Austrije, Mađarska ima drugu najvišu prosječnu mirovinu u usporedbi s odabranih 5 zemalja i iznosi 954 eura (Mirovina.hr, 2021). Najmanju prosječnu starosnu mirovinu ima Mađarska koja iznosi 365 eura (Dnevno.hr, 2023).

Grafikon 3. Minimalna dob odlaska u mirovinu za muškarce i žene u zemljama odabranih članica EU



Napomena: podaci za Austriju su za 2020. godinu.

Izvor: obrada autorice prema podacima iz Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (2023), Goliaš, P. (2004.), OECD (2021.), HZMO (2023.), OECD (2023.)

Najmanja minimalna dob odlaska u mirovinu u usporedbi od 5 odabranih zemalja ima Slovenija sa navršenih 60 godina starosti i za žene i za muškarce (ZPIZ, 2023), nakon Slovenije slijedi Slovačka koja ima minimalnu dob odlaska u mirovinu za muškarce i žene u usporedbu sa pet odabranih zemalja i minimalna dob odlaska u mirovinu iznosi 62 godine (Goliaš, P. 2004.) Austrija kao i Slovenija ima najmanju minimalnu dob za odlazak u mirovinu sa dobnom granicom od navršenih 60 godina ali samo za žene, dok je za muškarce minimalna dobna granica za odlazak u mirovinu 65 godina. (OECD,2021.) Hrvatska kao i Austrija ima istu minimalnu dob odlaska u mirovinu za muškarce koja iznosi 65 godina, a za žene je u hrvatskoj minimalna dobna granica za odlazak u mirovinu 63 godine (HZMO, 2023). Najveću minimalnu dob odlaska u mirovinu i za žene i za muškarce ima Mađarska koja je od 2020. postupno povećavala starosnu dob za odlazak u mirovinu dok nije dosegla brojku od 65 godina starosti. (OECD, 2023.)

5. ZAKLJUČAK

U ovom radu dotaknula sam se pojma održivosti mirovinskog sustava u Republici Hrvatskoj te usporedbe odabranih zemalja u okruženju: Slovenije, Slovačke, Mađarske i Austrije. Učinkovitost i održivost mirovinskih sustava u svijetu, pa tako i u Hrvatskoj, značajno utječe na gospodarski rast i socijalnu koheziju. Cilj je poboljšati dobrobit ljudi tijekom odlaska u mirovinu poticanjem na dugoročnu štednju. Od osnutka mirovinskog sustava u RH, on djeluje na principu međugeneracijske solidarnosti i ima za cilj stvaranje sredstava za umirovljenike i održavanje gotovo jednake razine života.

Problematika održivosti mirovinskog sustava je često ograničena socijalnom zaštitom, koja se također bavi izazovima siromaštva, ranjivosti i socijalne isključenosti. Međutim, postoje značajne razlike između mirovinske i socijalne zaštite u smislu upravljanja i financiranja. U smislu administracije, iako neki programi socijalne zaštite mogu nalikovati mirovinama, oni se ipak ne provode kao mirovinski sustav.

Prema analiziranim zemljama i njihovim mirovinskim sustavima, mirovinski sustavi odabranih novih članica EU prolaze kroz proces restrukturiranja i uspostave višestupnog mirovinskog sustava. Uvođenje novih stupova u mirovinski sustav predstavlja sustavnu reformu sustava. Većina mirovinskih reformi su parametrične, čiji je glavni cilj održati trend javnih izdataka za mirovine prema BDP-u unutar Europske unije, a nazivaju se mirovinske reforme za povećanje održivosti.

Stoga su ovakve reforme postupne i uključuju promjenu parametara i pravila mirovinskog sustava, kao što su zakonska dob za odlazak u mirovinu, usklađivanja i izračun mirovina, stopa doprinosa, prilagođavanje mirovinskih parametara demografskim kretanjima, usklađivanje dobi za odlazak u mirovinu između muškaraca i žena.

Slijedom navedene tri perspektive javnog mirovinskog sustava navedenih članica Europske unije, demografske, makroekonomske i institucionalne, zanimalo nas je identificirati skupinu gospodarstava koja se bolje nose sa svakim od navedenih aspekta mirovinskog sustava.

LITERATURA

1. Bašić, I. (2015). Porezni management, Ekonomski fakultet u Splitu.
2. Bejaković, P. (2015). Hoćemo li uistinu stvoriti jednostavan porezni sustav?, Porezni vjesnik 5/2015.
3. Bejaković, P. (2019). Uzroci poteškoća u mirovinskom sustavu i razlozi zašto treba očuvati kapitalizirano mirovinsko osiguranje u Hrvatskoj (The causes of problems in the public pension system and reasons why funded pension insurance should be preserved in Croatia). Revija za socijalnu politiku, 26 (1), str. 37-52
4. Blake, D. (2006). Pension Economics. Chichester: Wiley,
5. Dnevno.hr (2022.), MIROVINE U EU: U bogatom Luksemburgu prosječna je mirovina i do 4000 eura, a u Njemačkoj samo 910 eura, [Internet] Dostupno na: <https://euro.dnevno.hr/2022/03/10/mirovine-u-eu-u-bogatom-luksemburgu-prosjecna-je-mirovina-i-do-4000-eura-a-u-njemackoj-samo-910-eura/> [23.09.2023.]
6. Europa.eu (2023.), Pensions Projections 2004- European Commission [Internet] Dostupno na: https://ec.europa.eu/economy_finance/publications/pages/publication7016_en.pdf
7. Goliaš, P. (2004). Pension reform in Slovakia. Slovakia: Institute for Economic and Social Reforms
8. Gora, M. (2008). Retirement Decisions, Benefits and the Neutrality of Pension
9. Grech, A. G. (2010). Assessing the Sustainability of Pension Reforms in Europe, PhD thesis, The London School of Economics and Political Science, London,
10. Gubalova, J., Medvedova, P., Špírková, J. (2022). The Global Pension Index of Slovakia, Journal Statistika, Vol. 102, str. 1-22
11. Hanfa 2021, Izvještaj o radu obveznih mirovinskih fondova za 2020. godinu, [Internet] Dostupno na: https://www.sabor.hr/sites/default/files/uploads/sabor/2021-04-01/153711/ZAJEDNICKO_IZVJESCE_MIROVINSKI_FONDOVI_2020.pdf [26.07.2023.]
12. HZMO (2023.), Aktualna statistika za srpanj 2023.- isplata u kolovozu 2023; [Internet] Dostupno na: <https://www.mirovinsko.hr/hr/aktualna-statistika-za-srpanj-2023-isplata-u-kolovozu-2023/148> [23.09.2023.]

13. HZMO (2023.), Starosna mirovina [Internet] Dostupno na: <https://www.mirovinsko.hr/hr/starosna-mirovina/166> [23.09.2023]
14. Kesner-Škreb. M., Kuliš. D. (2010). Porezni vodič za građane, Institut za javne financije, Zagreb.
15. Knell, M., Koman, R. (2022). Pension Entitlements and Net Wealth in Austria, Working paper, Österreichische Nationalbank, Wien, str. 1-77
16. Kroativ.at (2023.), Evo kolike su mirovine u Austriji, a kolike u drugim državama EU-razlike su ogromne [Internet], dostupno na: <https://kroativ.at/ggdssevo-kolike-su-mirovine-u-austriji-a-kolike-u-drugim-drzavama-eu-razlike-su-ogromne/> [23.09.2023.]
17. Krpan, M., Pavković, A., Galetić, F. (2019). Comparison of Sustainability Indicators of Pension Systems in the New EU Member States, str. 1-15
18. Marcinkiewicz, E. (2017). Factors Affecting the Development of Voluntary Pension Schemes in CEE Countries: A Panel Data Analysis. Central European Economic Journal, 3, 50, pp. 26–40
19. Mirovina.hr (2021.), Evo koliko iznosi prosječna mirovina u svim članicama Europske unije, [Internet] Dostupno na: <https://www.mirovina.hr/novosti/zasto-ne-objavljujete-prosjecne-mirovine-u-bogatim-zemljama/> [23.09.2023.]
20. Mojevrijeme.hr (2023.), Po mirovinama će Hrvatska uskoro gledati Srbiji u leđa [Internet] dostupno na: <https://www.mojevrijeme.hr/magazin/2023/05/hrvatske-mirovine-ce-uskoro-zaostajati-za-srpskima/> [23.09.2023.]
21. Narodne Novine (2014.), Zakon o dobrovoljnim mirovinskim fondovima [Internet] Dostupno na: <https://www.zakon.hr/z/1121/Zakon-o-dobrovoljnim-mirovinskim-fondovima-2014-2018> [26.09.2023.]
22. Narodne Novine (2014.), Zakon o obveznim mirovinskim fondovima [Internet] Dostupno na: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014_02_19_361.html [26.09.2023.]
23. Narodne Novine 2019, Zakon o dobrovoljnim mirovinskim fondovima [Internet] Dostupno na: <https://www.zakon.hr/z/709/Zakon-o-dobrovoljnim-mirovinskim-fondovima> [26.09.2023.]
24. Nataša K., Barbara K., Boris M., Country Report Slovenia (SI) 2019-2022 [Internet] Dostupno na: [26.09.2023.]

25. Nyugat.hu (2022.), Hány nyugdíjas van ma Magyarországon? – Mennyi az átlagnyugdíj?, [Internet] Dostupno na: [https://www.nyugat.hu/cikk/hany nyugdijas van ma magyarorszagon mennyi az](https://www.nyugat.hu/cikk/hany-nyugdijas-van-ma-magyarorszagon-mennyi-az-atalagnyugdij?) [24.09.2023.]
26. OECD (2019.) Pensions at glance 2019: Country profiles- Slovenia [Internet] Dostupno na: <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2019-country-profile-Slovenia.pdf> [26.09.2023.]
27. OECD (2021) , Pensions at glance 2021: Country profiles- Austria [Internet] Dostupno na: <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2021-country-profile-Austria.pdf>
28. OECD (2021.) Pensions at glance 2021: Country profiles- Hungary [Internet] Dostupno na: <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2021-country-profile-Hungary.pdf> [26.09.2023.]
29. OECD (2021.), Slovak Republic [Internet] Dostupno na: <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2021-country-profile-Slovak-Republic.pdf> [26.09.2023.]
30. OECD (2022.), OECD Reviews of Pension Systems: Slovenia [Internet] Dostupno na: <https://reform-support.ec.europa.eu/system/files/2023-02/OECD%20Reviews%20of%20Pension%20Systems%20-%20Slovenia.pdf> [26.09.2023.]
31. OECD (2023.) Pension markets in focus [Internet] Dostupno na: [https://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/PMF_2023_Preliminary_2022_Data%20\(2\).pdf](https://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/PMF_2023_Preliminary_2022_Data%20(2).pdf) [26.09.2023.]
32. Olgíć Draženović, B., Hodžić, S., Maradin, D. (2019). Efficiency of Mandatory Pension Funds: Case of Croatia. The South East European Journal of Economics and Business, 14, 2, pp. 82-94
33. Simonovits, A. (2022). Pension policy in autocracy: The case of Hungary, Journal of Government and Economics, Budapest,
34. Šimović, H. i Deskar-Škrbić, M. (2015) Učinak promjena poreznih stopa na porezno opterećenje rada u Hrvatskoj, Ekonomski fakultet u Zagrebu.
35. SITA.sk (2022.), Počet penzistov na Slovensku ku koncu minulého roka klesol, podľa Sociálnej poisťovne ide o 4,3 tisíca ľudí, [Internet] Dostupno na: <https://sita.sk/pocet-penzistov-na-slovensku-ku-koncu-minuleho-roka-klesol-podla-socialnej-poistovne-ide-o-43-tisica-ludi/> [24.09.2023.]

36. Statistični urad RS (2022.), socioekonomske značilnosti prebivalstva, 1. januar 2022, [Internet] dostupno na: <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/10772> [24.09.2023.]
Systems. enepri Research Report 51, Centre for European Policy Studies, Brussels
37. UNECE (2022.), National Report Austria [Internet] Dostupno na: <https://unece.org/sites/default/files/2022-01/mipaa20-report-austria.pdf> [24.09.2023.]
38. Vrcić, A. (2020), Uloga doprinosa u javnim prihodima na primjeru Republike Hrvatske, Financijski tjednik, str. 20-33.
39. World Bank Group (2022.), Social contributions (% of revenue) – Croatia [Internet] Dostupno na: <https://data.worldbank.org/indicator/GC.REV.SOCL.ZS?locations=HR> [25.09.2023.]
40. Zografski, A. (2016). Reforming the pension system of Slovenia in the light of demographic changes, Research article, Ljubljana
41. ZPIZ (2023.), Pokojnine [Internet] Dostupno na: <https://www.zpiz.si/cms/content2019/pokojnine> [23.09.2023.]

POPIS GRAFIKONA

Grafikon 1. Prikaz kretanja ukupnih doprinosa u RH u razdoblju od 2000.-2020. godine	3
Grafikon 2. Prosječna mirovina odabranih zemalja članica EU izražena u eurima.....	31
Grafikon 3. Minimalna dob odlaska u mirovinu za muškarce i žene u zemljama odabranih članica EU	32

POPIS TABLICA

Tablica 1. Broj umirovljenika u Hrvatskoj i odabranim zemljama članica EU.....	30
--	----