

# Kako produžiti ostanak na tržištu rada u Republici Hrvatskoj?

---

**Ostrovidov Jakšić, Ana; Jakšić, Ivan**

*Source / Izvornik:* **Odabrani prijevodi, 2019, 10, 1 - 25**

**Journal article, Published version**

**Rad u časopisu, Objavljena verzija rada (izdavačev PDF)**

<https://doi.org/10.3326/op.51>

*Permanent link / Trajna poveznica:* <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:242:383557>

*Rights / Prava:* [Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International/Imenovanje-Nekomercijalno-Bez prerada 4.0 međunarodna](#)

*Download date / Datum preuzimanja:* **2024-09-01**



*Repository / Repozitorij:*

[Institute of Public Finance Repository](#)



citirati:

Ostrovidov Jakšić, A. i Jakšić, I., 2019.

How to prolong labour market  
participation in the Republic of  
Croatia? *Public Sector Economics*,  
43(1), str. 79-108.

<https://doi.org/10.3326.pse.43.1.6>

## KAKO PRODUŽITI OSTANAK NA TRŽIŠTU RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ?

MAG. OEC. ANA OSTROVIDOV JAKŠIĆ\*

DR. MED., SPECIJALIST NUKLEARNE MEDICINE IVAN JAKŠIĆ\*

PREGLEDNI ČLANAK\*\*

JEL: J14, J21, H55

DOI: 10.3326/OP.51

### SAŽETAK

*U radu se analizira tržište rada starijih radnika u kontekstu što dužeg ostanka na tržištu rada u Republici Hrvatskoj. Slijedom nepovoljne demografske situacije, dužeg životnog vijeka te ugroženosti sustava mirovinskog osiguranja, u proteklih nekoliko desetljeća u velikom broju zemalja provedene su inicijative produženja radnog vijeka. Analiza je pokazala da stariji radnici u Republici Hrvatskoj, unatoč nižoj radnoj aktivnosti u usporedbi s drugim zemljama, imaju dodatnog radnog kapaciteta za duži ostanak na tržištu rada koji pritom ne bi ugrozio zaposlenost mlađih skupina. Dokazano je i da tržište rada Republike Hrvatske nije prilagođeno starijim dobnim skupinama, te da najveće šanse za duži ostanak na tržištu rada, imaju visokoobrazovani i oni boljeg materijalnog statusa, odnosno oni koji općenito imaju najviše prilika, dok oni slabijeg obrazovanja, socioekonomskog statusa i zdravlja, iako možda ne žele napustiti tržište rada, imaju male mogućnosti, odnosno šanse za dužim ostankom na tržištu rada.*

*Ključne riječi: stariji radnici, radni vijek, tržište rada, Hrvatska*

\* Autori zahvaljuju anonimnim recenzentima na korisnim komentarima i prijedlozima koji su doprinijeli kvaliteti rada. Iznesena stajališta osobna su stajališta autora i ne odražavaju nužno stajališta institucija u kojima su zaposleni.

\*\* Primljeno: 1. lipnja 2018.

Prihvaćeno: 26. studeni 2018.

Rad je prijavljen za godišnju nagradu "Zaklade prof. dr. Marijan Hanžeković" za 2018.

Ana OSTROVIDOV JAKŠIĆ

Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, Ulica grada Vukovara 78, 10000 Zagreb

e-mail: [anaostrovidov@gmail.com](mailto:anaostrovidov@gmail.com)

ORCID: 0000-0002-4794-4936

Ivan JAKŠIĆ

Klinički bolnički centar "Sestre milosrdnice", Vinogradska cesta 29, 10000 Zagreb

e-mail: [iv.jaksa@yahoo.com](mailto:iv.jaksa@yahoo.com)

ORCID: 0000-0001-8776-0560

## 1. UVOD

U većini razvijenih zemalja očekivani životni vijek ljudi raste, a demografska slika sve je lošija, što ima negativnu ulogu u razvoju gospodarstva, fiskalnoj održivosti sustava socijalne sigurnosti, riziku od siromaštva starijih osoba i razvoju tržišta rada. Broj umirovljenika sve je veći, a smanjuje se udio radnog kontingenta, obujma aktivne radne snage iz čega proizlazi situacija koja je teško održiva pa se stoga pozornost usmjerava na radnu aktivnost starijih.

Pad radne aktivnosti starijih osoba počeo je još sedamdesetih i osamdesetih godina prošlog stoljeća kada su brojne zemlje nastojale problem nezaposlenosti rješavati mirovinskim reformama, odnosno masovnim prijevremenim umirovljenjima (Gruber, Milligan i Wise, 2009.), vodeći se teorijom da će odlazak starijih radnika u mirovinu osloboditi radna mjesta (za mlade).<sup>1</sup> Navedena teorija kroz godine je u više navrata pobijana<sup>2</sup> te je čak dokazano i suprotno. U zemljama s višim udjelom sudjelovanja u tržištu rada starijih nezaposlenost mladih bila je niža (Gruber, Milligan i Wise, 2009.; Kalwij, Kapteyn i Vos, 2009.; Eichhorst et al., 2013.), odnosno masovna prijevremena umirovljenja kratkoročno mogu otvoriti radna mjesta, ali dugoročno uglavnom dovode do nedostatka radne snage.

Unatoč dokazima i danas se u mnogim zemljama može naići na pretpostavku da će duži ostanak starijih osoba na tržištu rada umanjiti prilike za zapošljavanje mlađih jer se ipak na mikrorazini odlaskom nekog starijeg radnika u mirovinu nerijetko i otvori novo radno mjesto na koje se netko novi zaposli (Eurofound, 2012.). Posljedice tog pristupa, između ostalog, uzrokovale su situaciju da ljudi danas kraće sudjeluju u tržištu rada, dok je istovremeno životni vijek ljudi uslijed boljih uvjeta života i napretka medicine sve duži.

Trend zagovaranja dužeg ostanka na tržištu rada krenuo je početkom ovog stoljeća. Organizacija za ekonomsku suradnju i razvoj (OECD) objavila je 2006. izvještaj "Live longer, work longer", a Europska unija 2012. imenovala je europskom godinom aktivnog starenja i međugeneracijske solidarnosti (Odluka br. 940/2011/EU). Pritom je glavni naglasak bio na specifičnosti tržišta rada starijih, odnosno velikom utjecaju mirovinskih sustava zemalja, koji omogućava brojne načine izlaska s tržišta rada te na taj način utječe na odluku o sudjelovanju na tržištu rada (Blöndal i Scarpetta, 1999.).

U većini razvijenih zemalja proteklih desetljeća je vidljiv napredak, došlo je do rasta radne aktivnosti starijih osoba (Europska komisija, 2015.), a posebno starijih od 60 godina (grafikon 2). Međutim, radna aktivnost starije radne snage u Republici Hrvatskoj ne prati taj rast.

Ovaj će rad pokušati odgovoriti na pitanje zašto ljudi u Republici Hrvatskoj ranije napuštaju tržište rada u odnosu na druge zemlje te koje su mogućnosti pri poticanju što dužeg ostanka na tržištu rada.

Doprinos rada vidimo u procjeni mogućnosti produženja radnog vijeka te podizanju svijesti o neophodnosti mijenjanja trendova ranog napuštanja tržišta rada u Republici Hrvatskoj.

---

<sup>1</sup> Eng. lump of labour theory – teorija po kojoj je količina radnih mjesta fiksna te se stariji radnici mogu supstituirati mlađima. Teorija je prvotno potekla iz djela autora Henryja Mayhewa "London Labour and the London Poor" iz 1851. koji je tvrdio da se redukcijom radnih sati može smanjiti nezaposlenost (Munnell i Yanyuan Wu, 2013.).

<sup>2</sup> Prvotno od Davida Fredericka Schlosa u 1891. (opširnije u Munnell i Yanyuan Wu, 2013.), a u novije se vrijeme najznačajnijom smatra serija nalaza iz 12 zemalja u okviru projekta Nacionalnog ureda za ekonomska istraživanja (NBER), SAD (Gruber i Wise, 2010.).

Budući da se radi o širokoj temi koja se dotiče politike umirovljenja, tržišta rada, socijalne politike, zdravlja, demografije, obrazovanja i radnog prava, ovaj se rad temelji na strukturi elementarnih, relevantnih i usporedivih podataka dostupnih u sljedećim bazama: Eurostata, Organizacije za ekonomsku suradnju i razvoj (OECD), Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje (HZMO), Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (HZZ), Bazi podataka mortaliteta (Mortality.org), Državnog zavoda za statistiku (DZS), Eurobarometra posvećenog aktivnom starenju iz 2012. (u nastavku Eurobarometer), izvještaja Programa socijalne sigurnosti širom svijeta (ISSA) te podacima iz Istraživanja o zdravlju, starenju i umirovljenju u Europi (eng. "The Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe", a u nastavku SHARE).

U cilju što bolje procjene navedeni će se podaci za Republiku Hrvatsku usporediti s podacima drugih zemalja odabranih na temelju dostupnosti podataka u bazama i istraživanju SHARE te prema razlikama u razini radne aktivnosti starijih skupina, politici umirovljenja, stupnju razvijenosti tržišta rada, odnosno uvjetima na tržištu rada te obrazovnoj strukturi starije radne snage.

Rad se sastoji od triju dijelova. U prvom dijelu pružen je uvid u tržište rada starije radne snage u Hrvatskoj te se procjenjuje mogući dodatni radni kapacitet za duži ostanak na tržištu rada. Drugi dio obrađuje specifičnosti tržišta rada starijih, čimbenike koji utječu na odluku pojedinca o ostanku na tržištu rada, njihovu logiku djelovanja i učinkovitost te se analiziraju mogućnosti Republike Hrvatske za produženje radnog vijeka u okviru politike umirovljenja, prilagodbe tržišta rada te individualnih karakteristika starijih radnika. Treći dio identificira skupine koje imaju najveću vjerojatnost za dužim ostankom na tržištu rada, s pomoću čega se procjenjuje razina izbora koju stariji radnici imaju za ostanak na tržištu rada u Republici Hrvatskoj.

## **2. TRŽIŠTE RADA STARIJIH RADNIKA**

Hrvatska se već duži niz godina suočava sa sve većim problemom negativnog prirodnog prirasta. Problem je to koji u kombinaciji s iseljavanjem stanovnika Hrvatske (Stubbs i Zrinščak, 2017.) i niskom razinom aktivnosti radno sposobnog stanovništva dodatno produbljuje problem smanjenja aktivne radne snage.

Udio dobne skupine od 50 do 64 godina starosti u Hrvatskoj je u 2017. bio 21,6 posto, a skupine od 65 do 79 godina 14,6 posto, pri čemu su obje razine više od prosjeka EU-28 država. Procjene su da će do 2080. u Hrvatskoj stopa ovisnog starijeg stanovništva biti 58,6 posto<sup>3</sup>. Hrvatska uz navedeno ima i jednu od najnižih stopa fertiliteta, koja je u 2016. bila 1,4 posto. Očekivano trajanje života u 2018. za žene je 81,4 godina, a za muškarce 75,4 godina te je u rastu kao i u većini zemalja uslijed boljih uvjeta života i napretka medicine.<sup>4</sup>

Unatoč poboljšanju u posljednjih par godina, hrvatsko tržište rada karakterizira niska stopa radno aktivnog stanovništva. Tako je i u 2016. taj udio bio 65,6 posto, niži je bio samo onaj u Italiji (64,9 posto), dok je prosjek EU-28 bio 73,2 posto. Udio zaposlenih također je na niskim razinama te je za

<sup>3</sup> Pokazatelj predstavlja omjer između projiciranog broja osoba starijih od 65 godina (dob u kojoj su ljudi pretežno ekonomski neaktivni) i projiciranog broja osoba u dobi od 15 do 64 godine (Eurostat metadata).

<sup>4</sup> Izvor: odlomak, Eurostat, pristupljeno 12. svibnja 2018.

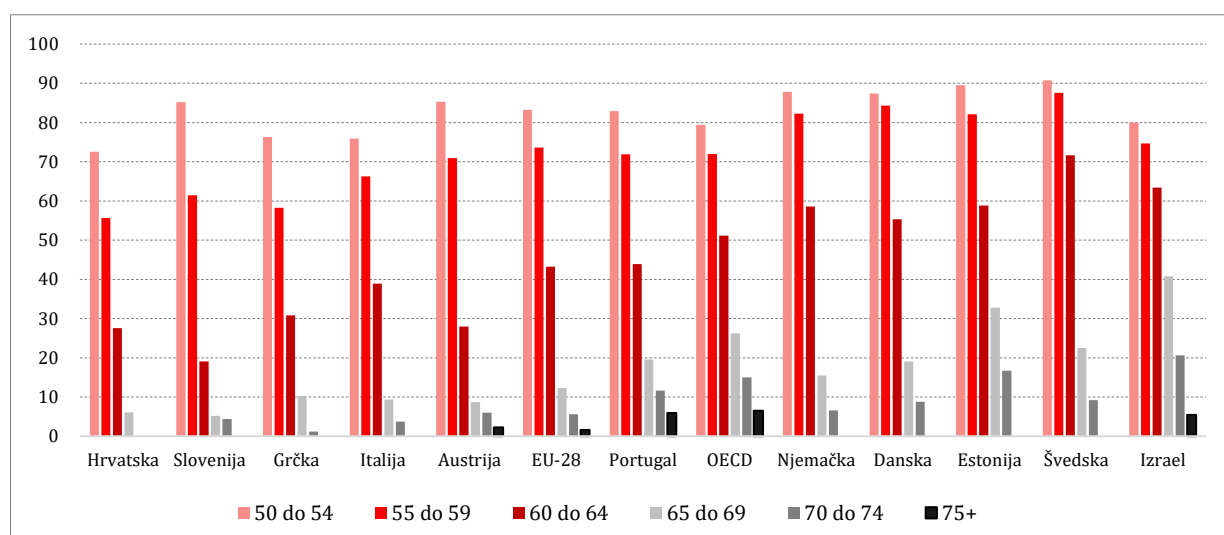
istu godinu iznosio 56,9 posto, niži je bio samo onaj u Grčkoj (52 posto), dok je prosjek EU-28 zemalja bio 66,8 posto.<sup>5</sup>

Prema procjeni Eurostata prosječan radni vijek ljudi u Republici Hrvatskoj je 32,2 godina za 2016., dok je prosjek EU-28 35,6 godina<sup>6</sup>.

Ako uđu u nezaposlenost, stariji radnici u pravilu duže ostaju nezaposleni, dok neki postanu obeshrabreni. Prema OECD-u udio obeshrabrenih radnika u dobi od 55 do 64 godine u Hrvatskoj porastao je s 2,9 posto u 2007. na 5,9 posto u 2013.<sup>7</sup> Osim toga, omjer osiguranika i korisnika mirovina vrlo je nepovoljan. To je dijelom uzrokovala financijska kriza 2009. uslijed koje je smanjen broj osiguranika, a u 2014. dosegnut je minimum od 1,14 : 1. Nakon toga je uslijedio blagi rast te je u 2016. omjer bio 1,17 : 1.<sup>8</sup>

### GRAFIKON 1.

Udio aktivne radne snage prema dobnim skupinama za 2016.



Izvor: OECD.Stat, pristupljeno 4. svibnja 2018.

Slijedom svega navedenog, opravdana je briga za održivost sustava te takvo stanje vodi činjenici da će tržište rada, odnosno gospodarstvo Hrvatske, u sve većoj mjeri ovisiti o starijim radnicima. Tako je i u izvještaju Europske komisije iz 2015. (Europska komisija, 2015., str. 311), Hrvatska prepoznata kao zemlja u kojoj su posebno izražene negativne posljedice starenja stanovništva i niske razine zaposlenih starijih osoba.

Prema podacima OECD-a iz 2016. Republika Hrvatska pozicionira se među države gdje je uz nisku radnu aktivnost karakterističan i kraći radni vijek (grafikon 1).<sup>9</sup>

U mlađim dobnim razredima (50 do 59 godina) udio hrvatske aktivne radne snage niži je od udjela ostalih zemalja, međutim to je odstupanje manje nego što je to u dobnim razredima starijim od 60

<sup>5</sup> OECD.Stat, pristupljeno 13. svibnja 2018. (Udio zaposlenih i aktivne radne snage odnosi se na dob od 15 do 64 godina).

<sup>6</sup> Prosječan radni vijek je pokazatelj Eurostata koji procjenjuje koliko godina će osoba od 15 godina biti radno aktivna u budućnosti (Eurostat metadata). Eurostat, pristupljeno 12. svibnja 2018.

<sup>7</sup> Izvor: OECD.Stat, pristupljeno 14. svibnja 2018.

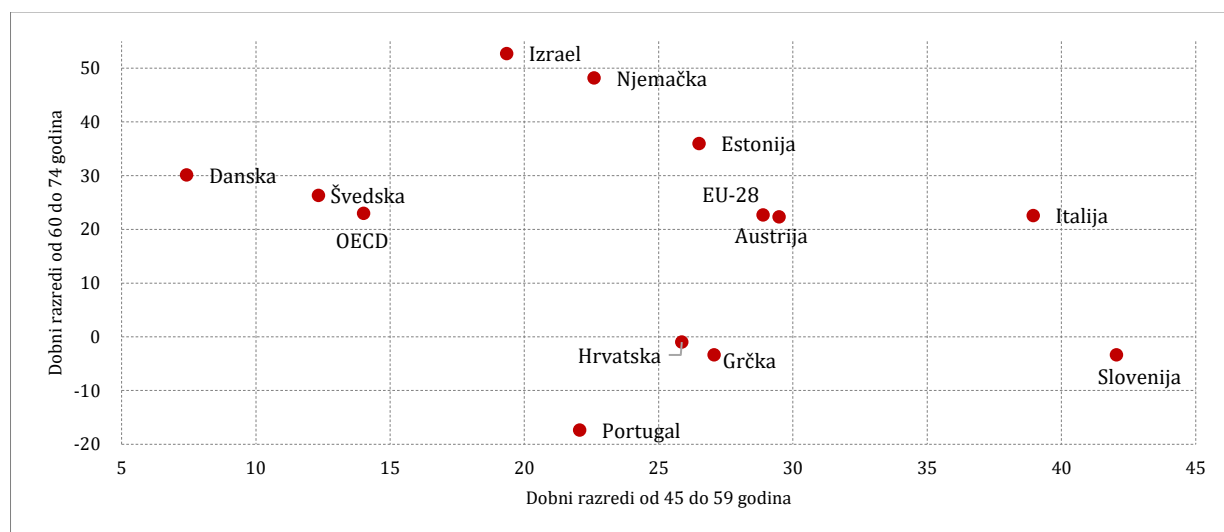
<sup>8</sup> Izvor: HZMO.

<sup>9</sup> Treba spomenuti da Anketa radne snage, na kojoj se temelje navedeni podaci OECD-a i Eurostata ne razlikuje zaposlene u službenoj i sivoj ekonomiji, nego su svi oni aktivni. Isto vrijedi i za istraživanje SHARE.

godina. Od zemalja iz usporedbe po udjelima mlađih dobnih skupina (do 59) aktivnost je najbliža onoj Grčke i Italije, dok je u starijim razredima (60+) po aktivnosti bliža Austriji i Sloveniji.

## GRAFIKON 2.

Promjene (povećanje/smanjenje) u broju postotnih bodova udjela aktivne radne snage od 2002. do 2016. za dobne razrede od 45 do 59 i 60 do 74 godina starosti



Izvor: OECD.Stat, pristupljeno 13. svibnja 2018.

Ako pogledamo trendove kretanja udjela radno aktivnog starijeg stanovništva u posljednjih petnaestak godina u zemljama Europske unije, vidimo da je znatno porastao udio radno aktivnih. Hrvatska donekle prati taj rast u grupama do 59 godina starosti, međutim starije dobne skupine bilježe pad<sup>10</sup>, po čemu se pozicionirala uz tek mali broj zemalja (grafikon 2). Stope zaposlenih u tom istom razdoblju u Hrvatskoj kretale su se slično kao i stopa radne aktivnosti.

## 2.1. IMA LI KAPACITETA ZA DUŽI OSTANAK NA TRŽIŠTU RADA U HRVATSKOJ?

Slično kao i u većini drugih zemalja, stanovništvo Republike Hrvatske u prošlom je stoljeću prosječno kraće živjelo, ali duže radilo nego što je to slučaj danas, kao što se vidi iz grafičkog prikaza (grafikon 3). Prikazanu razliku radne aktivnosti u odnosu na nekada, konkretnije 1971. i 2015., iskoristit ćemo za procjenu mogućeg dodatnog radnog kapaciteta populacije. Izračun ćemo raditi samo za mušku radnu snagu zbog realnijeg prikaza, jer je aktivacija ženske radne snage krenula u sedamdesetima. Navedena metoda rađena je prema radu Milligan i Wise (2012a), rađenog u okviru projekta NBER-a<sup>11</sup> te je prilagođena najbliže usporedivim dostupnim podacima za Republiku Hrvatsku, a temelji se na smanjenju stope mortaliteta kroz godine, koji pritom služi kao mjera zdravlja, odnosno prikaz bolje zdravstvene situacije stanovništva i dužeg životnog vijeka.<sup>12</sup> Po godinama starosti vidimo da je 1971. pri dobi od 59 godina bilo 59 posto aktivnog udjela muškog

<sup>10</sup> Za dob 70-74 nema zabilježene aktivnosti radne snage RH u 2016., dok je u 2002. udio bio 6,7%.

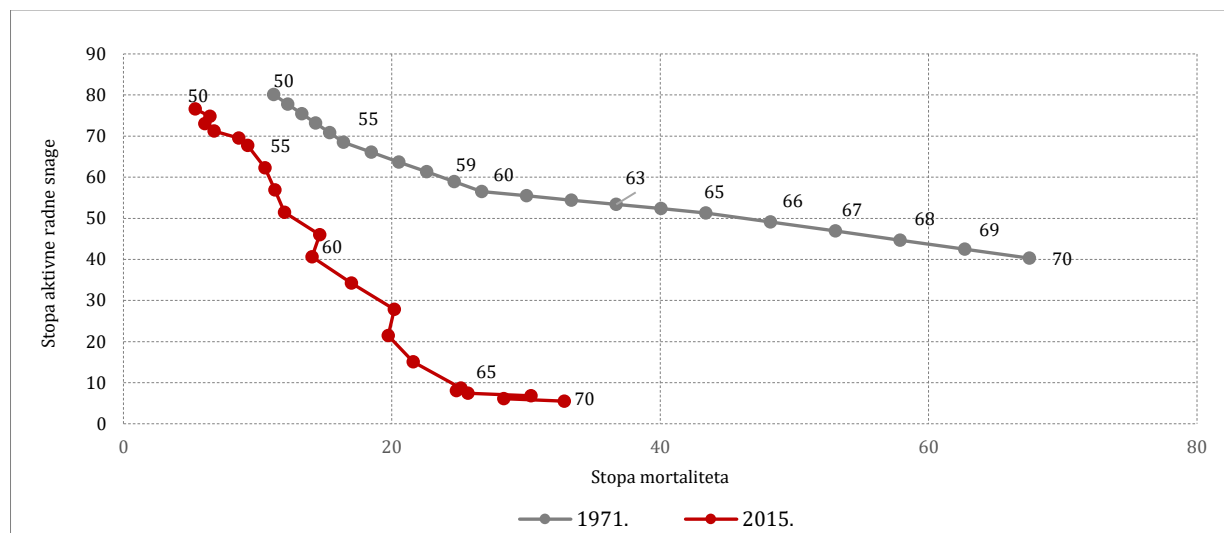
<sup>11</sup> Radi se o sedmoj fazi projekta NBER-a *Social Security Programs and Retirement Around the World*, kojem je cilj usporedba iskustava 12 razvijenih zemalja glede utjecaja socijalnih davanja na umirovljenje i povezana pitanja.

<sup>12</sup> Jasno je da mortalitet nije isto kao morbiditet i ostale mjere zdravstvenog statusa koje se temelje na velikom broju zdravstvenih indikatora (Milligan i Wise, 2012b) te da se sve povećanje životnog vijeka ne provodi nužno u radnoj aktivnosti (Coile, Milligan i Wise, 2016.). Međutim, cjelovita analiza prema zdravstvenim pokazateljima pretpostavljala bi znatno opsežniju i detaljniju studiju usredotočenu isključivo na zdravlje, što ovdje nije slučaj.

stanovništva, a ta razina mortaliteta odgovara dobi od 65 godina u 2015., s udjelom radno aktivnih od 8,7 posto. Nadalje, kumulativnim zbrojem razlike radne aktivnosti po godinama starosti proizlazi dodatni radni kapacitet u odnosu na 1971., a koji iznosi 6 godina (tablica 1).

### GRAFIKON 3.

Radna aktivnost i stopa mortaliteta muškaraca 1971. i 2015.



Napomena: pojedinačne stope za većinu podataka dobivene su linearnom interpolacijom iz petogodišnjih grupa.

Izvor: Akrap, 2006:136 (prema Popisu stanovništva 1971.); Statistički godišnjak SR Hrvatske 1971.-1989.; OECD.Stat, Morality.org, pristupljeno 20. svibnja 2018.

### TABLICA 1

Mogući dodatni radni kapacitet muškaraca u 2015. u odnosu na 1971.

Dob	Stopa radne aktivnosti 2015.	Stopa mortaliteta 2015.	Razlika u stopi radne aktivnosti	Kumulativan izračun dodatnog radnog kapaciteta
55	0,677	0,009	0,145	0,145
56	0,623	0,010	0,196	0,342
57	0,569	0,011	0,228	0,570
58	0,514	0,012	0,268	0,838
59	0,460	0,015	0,262	1,099
60	0,406	0,014	0,335	1,434
61	0,342	0,017	0,333	1,767
62	0,278	0,020	0,368	2,136
63	0,215	0,020	0,417	2,553
64	0,151	0,021	0,477	3,029
65	0,087	0,025	0,502	3,531
66	0,081	0,025	0,504	4,035
67	0,074	0,026	0,500	4,535
68	0,068	0,030	0,485	5,020
69	0,061	0,028	0,497	5,517
70	0,055	0,033	0,491	6,009

Izvor: isto kao i grafikon 3., izračun autora.

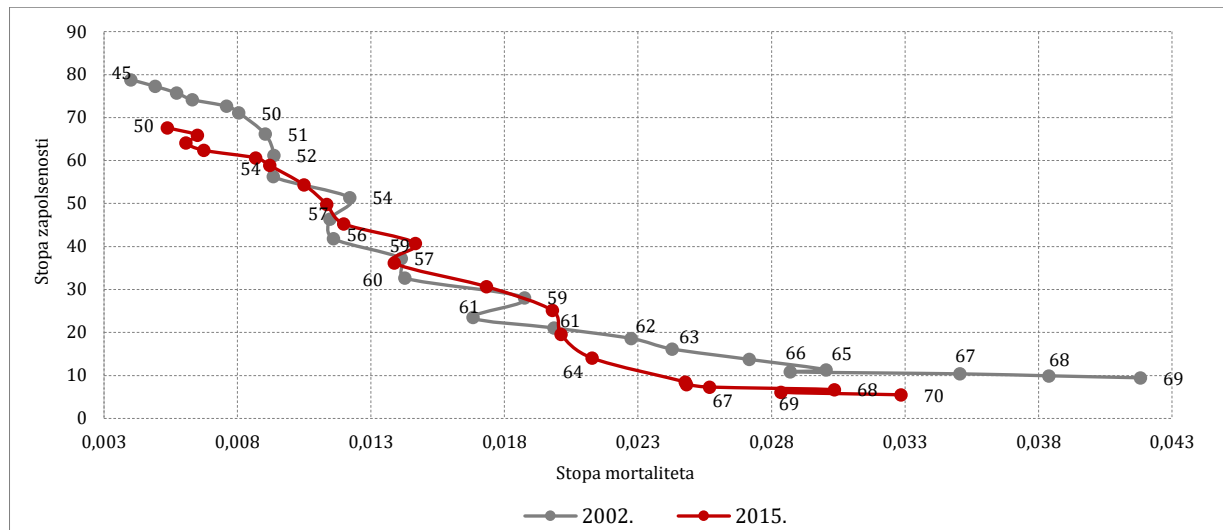
Izračunom mogućeg dodatnog radnog kapaciteta za novije razdoblje od 2002. do 2015. (grafikon 4) po istom načelu te prema izvornoj metodi izračuna, sa stopom zaposlenosti umjesto aktivnosti,



dobiva se rezultat od 10 mjeseci dodatnog radnog kapaciteta, a koji se najviše odnosi na skupine poslije 62 godine starosti, čija je zaposlenost sad niža nego što je bila na početku tisućljeća.

#### GRAFIKON 4.

Stopa zaposlenih i stopa mortaliteta muškaraca 2002. i 2015.



Napomena: ista kao i za grafikon 3.

Izvor: OECD.Stat, Mortality.org, pristupljeno 20. svibnja 2018.

Slijedom navedenog može se zaključiti da u Hrvatskoj ima dodatnog radnog kapaciteta za duži ostanak na tržištu rada. Konkretnije, razine radne aktivnosti i zaposlenosti kretale su se istim intenzitetom, a kod obiju stopa jasno je da je broj ljudi koji ostaju na tržištu rada u šezdesetima u kontinuiranom padu.

### 3. ČIMBENICI KOJI UTJEČU NA TRŽIŠTE RADA STARIJIH RADNIKA

Tržište rada starijih radnika obilježava niz specifičnosti. Za početak, ne postoji dobna granica iznad koje bi se netko jednoznačno definirao kao stara osoba. Značajke i sposobnosti ljudi istih godina starosti mogu nerijetko fizički i psihički značajno varirati ovisno o dotadašnjem životnom i radnom iskustvu, fizičkim predispozicijama i brojnim drugim faktorima.<sup>13</sup>

Nadalje, tržište rada starijih radnika pod velikim je utjecajem sustava mirovinskog osiguranja, slijedom čega postoji osam mogućnosti radno umirovljeničkog statusa (Scherger et al., 2012.). Tako ljudi koji su mlađi od starosne dobi umirovljenja mogu biti zaposleni i nezaposleni, primatelji prijevremene mirovine s plaćenim poslom i bez njega. Ljudi nakon dobi za starosnu mirovinu mogu biti primatelji mirovine s plaćenim poslom ili bez njega, ljudi koji su odgodili mirovinu (eng. deferred retirement), ali još uvijek rade ili ljudi koji nemaju pravo na mirovinu te su zaposleni ili nezaposleni.

<sup>13</sup> Definicija starijih radnika prema većini statističkih baza odnosi se na dob od 55 do 64 godina starosti (Eurostat, OECD). Svjetska zdravstvena organizacija (WHO) dijeli starije i mlađe po kronološkoj dobi od 45 godina (Reischl, 2007.). Ujedinjeni narodi definiraju ljude od 60 godina kao starije (npr. United Nations, 2015.), a Međunarodna organizacija rada (ILO, 2013.) definira starije kao one uznapredovale dobi. Aktivna politika zapošljavanja u većini zemalja, pa i Hrvatskoj, starijim osobama određuje one starije od 50 godina, a prema Eurobarometru dob od 63,9 godina prosječna je dob u kojoj se nekog smatra starim.



Pri nastojanjima za produženjem radnog vijeka najčešće se koriste promjene u sustavu mirovinskog osiguranja. Navedena nastojanja možemo podijeliti u dvije vrste, prije i poslije umirovljenja, pri čemu bi se nastojanja prije umirovljenja odnosila na podizanje dobi umirovljenja te fleksibilizaciju dobi umirovljenja, odnosno prijevremeno umirovljenje i odgođenu mirovinu. Nastojanja nakon umirovljenja podrazumijevaju tzv. fleksibilnu mirovinu, drugim riječima mogućnost djelomičnog umirovljenja, odnosno rada u mirovini. Međutim, navedeni instituti prema posljednjim analizama (OECD, 2017.) ipak nisu u dovoljnoj mjeri ispunili očekivanja, što se posebno odnosi na slabije obrazovane skupine.

Osim promjena u sustavu mirovinskog osiguranja, duži ostanak ovisi i o razini prilagođenosti tržišta rada starijim radnicima. Naime, dokazano je da su ljudi koji najduže ostaju na tržištu rada češće samozaposleni (Hochguertel, 2010.; Wahrendorf et al., 2017.) i rade u djelomičnom radnom vremenu, s fleksibilnom satnicom (Johnson i Kawachi, 2007. za SAD; Eurofound, 2012. za zemlje Europske unije; Burtless, 2013.). Dakle, mogućnosti rada u fleksibilnom radnom vremenu koje se može prilagođavati potrebama starijih radnika iznimno su bitne, što je i logično jer je starija radna snaga izrazito heterogena skupina. Slijedom navedenog fleksibilnija i liberalnija tržišta rada pružaju više prilika starijim radnicima (Dalen et al., 2006.), dok konzervativnija promoviraju prijevremene mirovine za izlazak s tržišta rada kao rješavanje problema nezaposlenosti (Bredgaard i Tros, 2006.; Scherger, 2015.).

Međutim, ostanak na tržištu rada, odnosno odluka o umirovljenju, nastavku rada ili rada u mirovini, uz politiku umirovljenja i prilagođenost tržišta rada najviše ovisi o individualnim karakteristikama, odnosno o razini kontrole koju pojedinac ima. Tako zapravo postoje dvije krajnosti – jedni koji mogu birati i imaju potpunu kontrolu te drugi koji nemaju izbora (Phillipson i Smith, 2005.). Oni koji mogu birati i imaju kontrolu u većini su zemalja ti koji imaju veće šanse za dužim ostankom na tržištu rada. Prema većini istraživanja to su oni boljeg obrazovanja, ljudi koji ne rade teški fizički posao te općenito ljudi boljeg socioekonomskog statusa i zdravlja (Komp, Tilburg i Broese van Groenou, 2010.; Burtless, 2013.; Europska komisija, 2015.; Principi et al., 2015.; Wahrendorf et al., 2017.). To su ljudi koji žele ostati radno aktivni zbog održavanja životnog standarda, boljih prilika na tržištu rada, socijalnog kontakta, zadovoljstva u poslu (Scherger et al., 2012.; Scherger, 2015.), održavanja dnevne rutine te mogućnosti rada u fleksibilnom radnom vremenu (Sewdas et al., 2017.). Pritom neki (Burtless, 2013.; Europska komisija, 2015.; Qi, 2016.) uzrok sve dužem ostanku na tržištu rada pronalaze u činjenici da je u većini razvijenih zemalja udio starijih ljudi boljeg obrazovanja veći u odnosu na ranije.

S druge strane, na tržištu rada nerijetko ostaju i oni koji su na to primorani zbog egzistencijalnih potreba (Scherger et al., 2012.; Principi et al., 2015.; Scherger 2015.).

### **3.1. PROMJENE U SUSTAVU MIROVINSKOG OSIGURANJA**

#### **3.1.1. PRIJE UMIROVLJENJA**

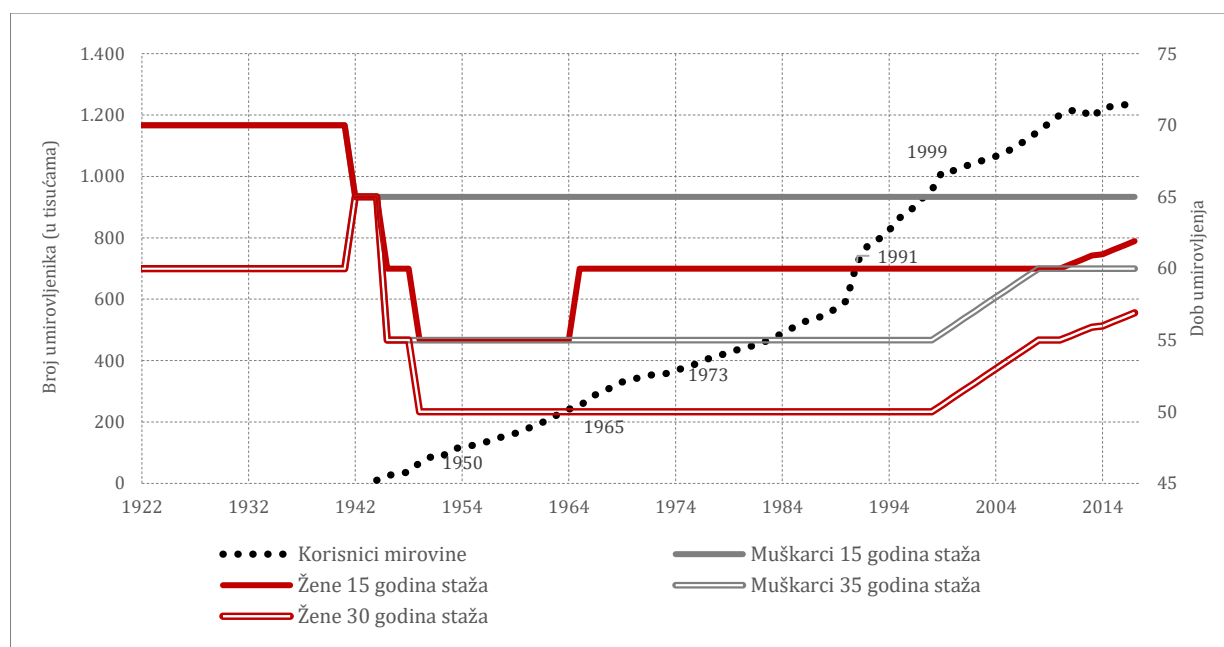
Dob umirovljenja inače je najstandardnija karakteristika mirovinskih sustava (Gal, 2005.), a podizanje dobi prijevremenog umirovljenja pokazalo se najučinkovitijom metodom za produženje radnog vijeka (Eichhorst et al., 2013.; Konle-Seidl, 2017.). Međutim, iako ljudi danas duže žive i provedu više vremena u mirovini nego prije, i dalje je kod velikog broja ljudi prisutan snažan otpor prema podizanju dobi umirovljenja (OECD, 2017.).

U Hrvatskoj su se ispitanici, uz još nekoliko zemalja, u najvećoj mjeri izjasnili da se ne slažu s povećanjem dobi umirovljenja u budućnosti, i to s udjelom od čak 81 posto (Eurobarometer, str. 67), pri čemu treba podsjetiti da je prema tzv. Bismarckovom modelu mirovinskog osiguranja, kakav je u primjeni u Hrvatskoj, prvotna dob umirovljenja bila 70 godina uz 30 godina uplate doprinosa, dob koju je u to vrijeme imalo šansu doživjeti svega 5 posto osiguranika (Puljiz, 2007.).

Duži ostanak na tržištu rada potiče se i postroženjem uvjeta za prijevremeno umirovljenje (npr. trajnim smanjenjem visine mirovine zbog ranijeg ostvarivanja prava na prijevremenu mirovinu), kao i za ostvarenje invalidske mirovine (Gal, 2005.; Bredgaard i Tros, 2006.; Konle-Seidl, 2017.). Također, sve se više naglašava važnost pravodobnog informiranja prije prijevremenog umirovljenja jer se ljudi nerijetko požure umiroviti te time podcijene financijske potrebe u mirovini i žive u siromaštvu.

### GRAFIKON 5.

*Promjena u dobi umirovljenja i broj korisnika mirovina u Republici Hrvatskoj (uključujući korisnike starosne, invalidske i i obiteljske mirovine)*



*Napomena: s obzirom na različitost uvjeta umirovljenja, teško je točno povući paralele između propisa u različitim razdobljima. Grafikon približno predočava godine staža potrebne za umirovljenje, međutim one se u nekim razdobljima razlikuju. Tako je, na primjer, u razdoblju od 1947. do 1950. za dob umirovljenja od 65 za muškarce i 60 za žene uvjet bio 25 godina staža, a dob umirovljenja od 55 godina odnosila se na staž za punu mirovinu, dok su različiti uvjeti bili za teže i najteže poslove. Drugi je primjer razdoblje od 1965. do 1998., kad se i s 20 godina staža moglo ostvariti pravo na mirovinu sa 60 godina kod muškaraca i 55 godina kod žena i slično.*

*Izvor: HZMO, 2002., Statistika HZMO-a.*

U Republici Hrvatskoj, prijevremena mirovina u razdoblju od preko 30 godina (do 1999.) ostvarivala se po vrlo povoljnim uvjetima te omogućavala ljudima umirovljenje s 50 godina (Baloković, 2011.). Navedeno je posebno došlo do izražaja devedesetih godina prošlog stoljeća (grafikon 5), kad je broj umirovljenika znatno porastao, slijedom čega je i odnos osiguranika i umirovljenika znatno pao (1980. 3,46 : 1; 1990. 2,83 : 1; 1999. 1,38 : 1; prema Puljiz, 2007., str. 170

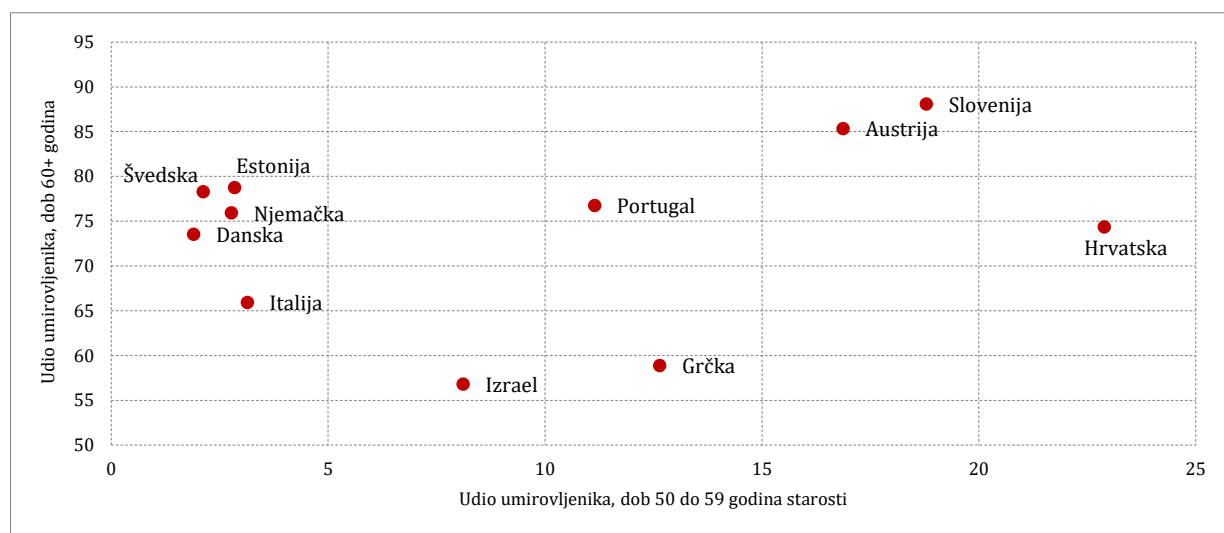
i statistika HZMO-a). Navedeno je bila posljedica rata i tranzicije, dok je u to vrijeme u nekim državama već krenulo aktiviranje starijih dobnih skupina.<sup>14</sup>

Mirovinskom reformom iz 1999. sustav se racionalizirao, pooštreni su kriteriji umirovljenja i stjecanja invalidskih mirovina, uvedeno je trodjelno mirovinsko osiguranje te je podignuta dob umirovljenja kroz razdoblje od 10 narednih godina (grafikon 5).<sup>15</sup>

Prema Eurostatu (ad-hoc modul), u Hrvatskoj je 2012. prosječna dob u kojoj je osoba prvi put primila starosnu mirovinu bila 57,7 godina, dok je prosjek EU-28 država bio 59,1. Nadalje, te je iste godine udio ljudi u mirovini u Hrvatskoj, dobne skupine od 50 do 69 godina, bio 47,1 posto, od čega 55,9 posto u prijevremenoj, dok je istovremeno udio umirovljenika za EU-28 država bio 41,5 posto, od čega 39,1 posto u prijevremenoj mirovini.<sup>16</sup>

## GRAFIKON 6.

*Udio umirovljenih u ukupnom broju ispitanih, prema dobnim skupinama*



*Napomena: dob umirovljenja u Hrvatskoj je, za starosnu mirovinu, u vrijeme navedenih podataka (2016.) bila 65 godina za muškarce i 61,5 za žene, a za prijevremenu starosnu mirovinu 60 godina (35 godina staža) za muškarce i 56,6 godina (31,6 godina staža) za žene. Za usporedbu, starosna dob umirovljenja za 2016. u nekim je zemljama bila ista kao i u Hrvatskoj (65 godina), konkretnije u Austriji (za žene 60), Danskoj i Sloveniji, u Estoniji je bila niža (63 godine), a u drugima viša: Njemačkoj (65,42), Italiji (66,58 i 65,58 za žene), Portugalu (66,17), Grčkoj (67 i 62 za žene), Izraelu (70 i 68 za žene). Dob rane mirovine u većini je zemlja viša od Hrvatske: Austrija (64 i 59 za žene), Njemačka (63), Italija (63), u Estoniji (60), a u Sloveniji 59,33 i 59 za žene. Za ostale zemlje nisu dostupni podaci, nema prijevremene mirovine ili je dostupna samo određenim skupinama ili nema određene dobi uz zadovoljavanje drugih uvjeta, dok je u Švedskoj dob umirovljenja fleksibilna (ISSA, 2017.; ISSA, 2017b).*

*Izvor: istraživanje SHARE.*

Dakle, iako se pomicanjem dobi umirovljenja (grafikon 5) povećala radna aktivnost u skupini do 59 godina starosti u odnosu na razdoblje prije reforme mirovinskog sustava (grafikon 2), Hrvatska ima visok udio relativno mladih umirovljenika (grafikon 6). To znači da ljudi u Hrvatskoj znatno više od prosjeka odlaze u prijevremenu mirovinu (Rutkowski, 2007.) te ona predstavlja najčešći

<sup>14</sup> Osim prijevremenog, treba spomenuti i velik broj drugih oblika umirovljenja poput invalidskih mirovina, invalide rada s pravom na raspoređivanje, odnosno zaposlenje (u razdoblju od 1996. do 1998.) i ostale (HZMO, 2002.). Međutim, s obzirom na širinu materije, ovaj rad neće detaljno analizirati njihov utjecaj na aktivnost radne snage.

<sup>15</sup> Od 2011. do 2029. dob za žene izjednačit će se s onom kod muškaraca. Treće je razdoblje povećanja od 2031. do 2038. za prijevremenu mirovinu sa 60 na 62 i 65 na 67 za starosnu (Zakon o mirovinskom osiguranju).

<sup>16</sup> Izvor: Eurostat, pristupljeno 14. svibnja 2018.

način izlaska s tržišta rada. Pritom treba spomenuti da su mnoge zemlje postrožile uvjete prijevremenog umirovljenja, pri čemu se od odabranih zemalja posebno ističe Austrija, dok u Izraelu prijevremena mirovina nije moguća (OECD, 2017.).

Drugi je oblik fleksibilizacije dobi umirovljenja odgoda mirovine, što mnoge zemlje potiču, pri čemu je glavni poticaj za odgodu kasniji viši iznos mirovine (Blöndal i Scarpetta, 1997.). U Hrvatskoj ta mogućnost postoji uz određene uvjete.<sup>17</sup> Međutim, iako se već duže vrijeme upozorava na integriranje snažnijih poticaja za kasniju mirovinu (Nestić i Rašić Bakarić, 2008), iskorištenost tog instituta u Hrvatskoj iznimno je niska što se vidi po vrlo malom udjelu aktivnog stanovništva starijeg od 65 godina. Osim toga, u Hrvatskoj samo 35 posto ljudi smatra da bi ljudima trebalo omogućiti nastavak rada nakon dosezanja dobi umirovljenja (prosjek EU-27 iznosi 61 posto, Eurobarometer).

Kao primjer uspješnog implementiranja navedenog instituta od zemalja iz usporedbe ističu se Estonija i posebno Portugal, gdje je godišnja nagrada za odgodu i do 12 posto, te Austrija čiji bonus za prvu godinu odgode iznosi 8 posto. Obratna je situacija u Grčkoj koja do 67 godine nema poticaj za odgodu (OECD, 2017.).

Dodatni je faktor prije umirovljenja koji obeshrabruje ostanak na tržištu rada u Hrvatskoj povezivanje izlaska tržišta rada s navršениh 65 godina. Naime, prema Zakonu o radu (čl. 112, st. 4.) i Zakonu o državnim službenicima (čl. 137, st. 3.) ugovor o radu (državna služba) prestaje kad radnik (državni službenik) navršі 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik (čelnik tijela i državni službenik) drugačije ne dogovore. Pritom treba spomenuti da čak 77 posto ispitanika iz Hrvatske smatra da bi trebala postojati dob u kojoj se ljudi obvezno moraju umiroviti (Eurobarometer), dok 53 posto ljudi u EU-27 državama smatra obratno.

Povezano s navedenim, u Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti člankom 17. između ostalog propisuje se da se osoba prestaje voditi u evidenciji nezaposlenih kada navršі 65 godina. Isti Zakon također propisuje i pravo na dužu naknadu za nezaposlene starije, odnosno osobe kojima nedostaje 5 godina do ispunjenja uvjeta za stjecanje prava na starosnu mirovinu, a koji su proveli na radu više od 32 godine. Navedeni oblik produžene naknade za starije nezaposlene prema mnogim autorima (Blöndal i Scarpetta, 1999.; Eichhorst et al., 2013.) ima negativan učinak na sudjelovanje starijih osoba u tržištu rada.

### **3.1.2. POSLIJE UMIROVLJENJA**

Posljednjih se godina sve više zagovara djelomično umirovljenje (Eurofound, 2012.)<sup>18</sup> kao fleksibilan kompromis rada i mirovine koji zadržava stariju radnu snagu na tržištu rada (OECD, 2017.). Djelomično umirovljenje podrazumijeva mogućnost rada nakon umirovljenja uz istovremeno primanje mirovine ili dijela mirovine. Smanjenjem broja radnih sati umirovljenik se

<sup>17</sup> Prema čl. 85. Zakona o mirovinskom osiguranju kod osiguranika koji prvi put stječe mirovinu nakon navršene 65. godine života i ima 35 godina mirovinskog staža, polazni faktor povećava se za 0,15 posto po mjesecu za svaki mjesec nakon nakon navršениh godina života osiguranika propisanih za stjecanje prava na starosnu mirovinu, a najviše za 5 godina.

<sup>18</sup> Eng. "phased retirement" ako se ostaje raditi kod istog poslodavca ili "partial retirement" ako se mijenja poslodavac (Kantarci i Soest, 2008.).

može postepeno priviknuti na novi život u mirovini, a istovremeno može prenositi znanja i iskustva na mlade.<sup>19</sup>

Unatoč tomu što danas sustavi većine zemalja omogućavaju korištenje ovog instituta te se dvjema trećinama ispitanika sviđa mogućnost rada i primanja mirovine (Eurobarometer), u Europi tek oko 10 posto ljudi u dobi od 60 do 69 godina kombinira rad i mirovinu (OECD, 2017.). Više je razloga slabe korištenosti. Za početak, institucionalno uređenje sve prisutnijeg rada poslije mirovine u mnogim zemljama nije još u potpunosti prilagođeno i razrađeno. Zbog toga se može dogoditi da umirovljenici koji rade nemaju ista prava kao i drugi radnici (npr. minimalnu plaću, osiguranje za slučaj nezaposlenosti, naknadu za bolovanje), a da su davanja za takvu vrstu rada jednaka kao i za radnika koji nije u mirovini (Eurofound, 2012.). Osim toga, mnoge zemlje propisuju mogućnost rada nakon umirovljenja, ali ne kod istog poslodavca (Heywood i Siebert, 2009.), dok u nekim zemljama jednu od najvažnijih prepreka predstavlja općenita razina prihvaćenosti rada u djelomičnom radnom vremenu (OECD, 2017.).

Prema HZMO-u (2002.), rad poslije mirovine bio je moguć u Hrvatskoj još 1964. i to za korisnike starosne mirovine koji su to pravo ostvarili mirovinskim stažem od 40 godina (za muškarce) i 35 godina (za žene).

U 2014. u Hrvatskoj je uvedena mogućnost djelomičnog umirovljenja, rada do polovice radnog vremena uz zadržavanje prava na isplatu mirovine te mogućnost ostvarenja prava na ponovni izračun mirovine (nakon najmanje dodatne godine dana staža osiguranja). Detaljnije, djelomično se mogu umiroviti korisnici starosne mirovine koji nastave raditi do polovice punog radnog vremena uz izmijenjeni ugovor o radu ili se tijekom korištenja prava zaposle do polovice punog radnog vremena, korisnici invalidske mirovine zbog profesionalne nesposobnosti za rad ili zbog djelomičnog gubitka radne sposobnosti, korisnici koji obavljaju sezonske poslove u poljoprivredi prema propisima o poticanju zapošljavanja i korisnici koji ostvaruju drugi dohodak, odnosno obavljaju drugu djelatnost. Pritom su isključeni umirovljenici koji se zaposle ili počnu obavljati djelatnost na temelju koje se stječe svojstvo osiguranika.<sup>20</sup> Za umirovljenike u radnom odnosu plaćaju se svi doprinosi kao i za druge zaposlenike.<sup>21</sup> Treba spomenuti i da su korisnici mirovina

---

<sup>19</sup> Rad poslije mirovine nekada je bio uobičajen. Naime, sustav mirovinskog osiguranja iz 19. stoljeća u Njemačkoj nije bio namijenjen tomu da se mirovinom u potpunosti zamijeni dohodak od rada, nego da se samo nadopuni jer se pretpostavljalo da će dohodak starenjem i slabijim zdravljem biti sve niži pa su primatelji mirovina nerijetko nastavljali raditi. To se promijenilo nakon II. svj. rata s većim iznosom mirovina (Scherger, 2015.). Inače su zemlje centralističkih ekonomija, koje su imale vrlo nisku dob umirovljenja, umirovljenicima dozvoljavale da rade ako to žele, bez gubitka mirovine. U bivšem SSSR-u više od polovice umirovljenika radilo je i primalo mirovinu do određenog iznosa. Situacija se promijenila prelaskom na tržišno gospodarstvo te povećanjem broja nezaposlenih, kad se počela koristiti politika prijevremenog umirovljenja s ciljem oslobađanja radnih mjesta (Samorodov, 1999.). U Gruziji, primjerice, 88 posto radnika umirovljenika rade kao samozaposleni. Dopušten je rad u mirovini bez oduzimanja mirovine, od čega su izuzeti državni i javni službenici, ali uključeni umirovljenici koji rade u javnom sektoru u sferi znanosti i obrazovanja (ILO, 2013a, str. 76).

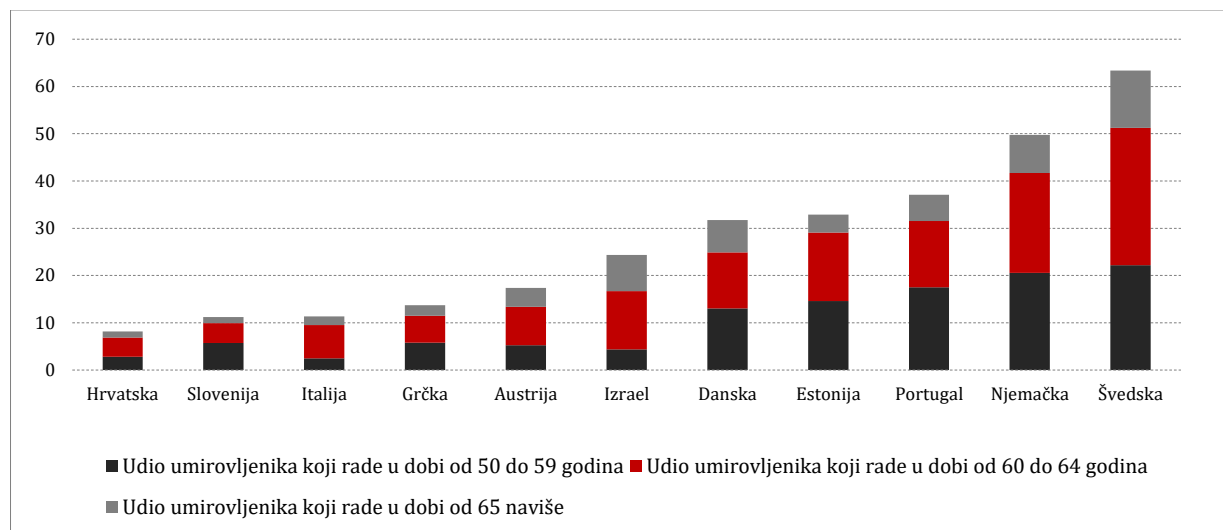
<sup>20</sup> Djelatnost obrta, trgovca pojedinca i djelatnost slobodnog zanimanja (npr. odvjetnici) i koji su, da bi obavljali tu djelatnost, odnosno zanimanje, upisani u odgovarajući registar (obrotni registar, sudski registar, strukovni i ostali).

<sup>21</sup> Međutim, u slučaju privremene nesposobnosti rad, nemaju pravo na naknadu plaće na teret obveznog zdravstvenog osiguranja, već na teret poslodavca (čl. 50. Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju) te nisu izuzeti od plaćanja doprinosa za zapošljavanje po stopi od 1,7 posto (čl. 16. Zakona o doprinosima), dok se istovremeno ne smatraju nezaposlenim osobama (čl. 10. Zakona o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti).

koji ostvaruju drugi dohodak od 2009. bili oslobođeni od obračuna i plaćanja doprinosa na primitke od kojih se utvrđivao drugi dohodak, međutim navedeno je ukinuto početkom 2017<sup>22</sup>.

### Grafikon 7.

Ljudi koji su se izjasnili da su u mirovini te da rade u privatnom sektoru/javnom sektoru/samozaposleni



Izvor: istraživanje SHARE.

Slijedom svega navedenog i unatoč tome da je za čak 54 posto ispitanika u Hrvatskoj prihvatljiva ideja rada u djelomičnom radnom vremenu i mirovine (Eurobarometer), te da je stopa rizika od siromaštva kod umirovljenika u Hrvatskoj jedna od najviših u Europi s 21,8 posto<sup>23</sup>, ovaj institut nije zaživio u širokoj primjeni, već samo za mali broj ljudi, što možemo vidjeti u grafikonu 7 te u padu radne aktivnosti starijih u odnosu na 2002. (grafikon 2).

Od odabranih zemalja, ovaj institut u većoj je mjeri zaživio u Švedskoj, koja ima vrlo fleksibilan sustav rada u mirovini i nema ograničenje na zaradu, jednako kao i Estonija i Portugal, dok primjerice Danska, Izrael i Grčka ograničavaju zaradu od rada u mirovini. U posljednje dvije godine najveći rast radnika starijih od 65 godina bilježe Slovenija i Austrija (OECD, 2017.).

## 3.2. PRILAGOĐENOST TRŽIŠTA RADA STARIJIM RADNICIMA

Rad u djelomičnom radnom vremenu i samozaposlenost karakteristike su fleksibilnog tržišta rada. Fleksibilnost tržišta rada inače se dijeli na četiri različite vrste (Atkinson, 1984.), ali ćemo u ovom kontekstu spomenuti dvije koje su za starije radnike najvažnije, odnosno karakteriziraju ta dva važna oblika rada i zapošljavanja. To su interna numerička, koja omogućava prilagođavanje radnih uvjeta količini poslova kroz fleksibilno radno vrijeme i eksterna numerička, koja se ogleda u okviru radnog prava koje olakšava otpuštanje i zapošljavanje radnika.<sup>24</sup>

<sup>22</sup> Izmjenom Zakona o doprinosima (NN 115/16) ukupna stopa doprinosa za mirovinsko osiguranje propisana je na 10 posto (za osiguranike I. stupa), odnosno 7,5 posto i 2,5 posto za osiguranike I. i II. stupa, a stopa doprinosa za obvezno zdravstveno osiguranje 7,5 posto.

<sup>23</sup> Udio umirovljenika s ekvivalentnim raspoloživim dohotkom ispod praga rizika od siromaštva. Eurostat metadata, pristupljeno 20. travnja 2018.

<sup>24</sup> Preostale su dvije vrste funkcionalna i financijska fleksibilnost.

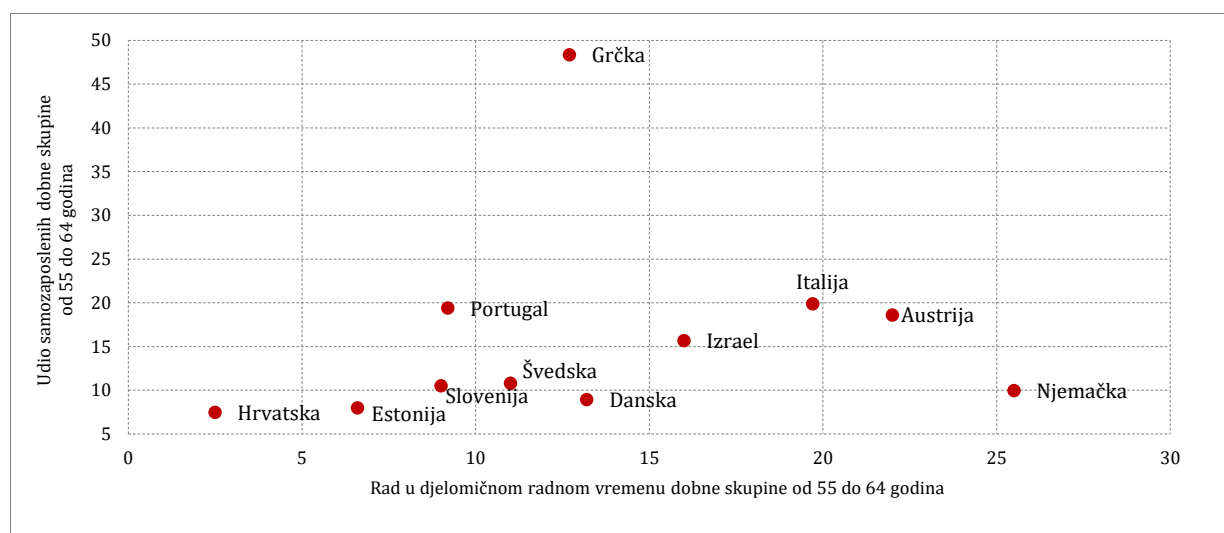


Internu numeričku fleksibilnost u prvom redu karakterizira rad u djelomičnom radnom vremenu, koji je starijim radnicima vrlo bitan jer se prilagođava njihovim potrebama i mogućnostima. Zbog navedenog takav je oblik rada i rasprostranjen među starijim radnicima, što je za mnoge prihvatljivije rješenje od potpunog umirovljenja (Ghosheh, Lee i Mcan, 2006.), jer ljudi tako nisu primorani birati između rada u punom radnom vremenu i potpunog umirovljenja. Na taj su način mnoge zemlje povećale udio zaposlenih starijih radnika (ILO, 2013a; Eurofound, 2016.), a prema nekima (Social Protection Committee, 2007.) rast zaposlenosti starijih dogodio se slijedom trenda rasta rada u djelomičnom radnom vremenu.

Rad u djelomičnom radnom vremenu nije zaživio u širokoj primjeni u Republici Hrvatskoj, tako da je inače udio ljudi koji rade u tom obliku iznimno nizak (za dobnu skupinu 15 do 64 godina 4,8 posto za 2017., dok je prosjek EU-28 19,4 posto), po čemu je jedna od rijetkih zemalja Europske unije (Eurofound, 2016.).<sup>25</sup> Sve navedeno odnosi se i na tržište rada starijih radnika (grafikon 8), uz razliku da je za starije radnike razina navedene fleksibilnosti iznimno bitna.

### GRAFIKON 8.

Udio samozaposlenih i zaposlenih u djelomičnom radnom vremenu dobne skupine od 55 do 64 godina za 2015.



Izvor: istraživanje SHARE i OECD.Stat., pristupljeno 22. travnja 2018.

Eksternu numeričku fleksibilnost, u ovom kontekstu<sup>26</sup>, karakterizira udio samozaposlenih (Europska komisija, 2013., str. 72). Taj oblik zapošljavanja pruža više fleksibilnosti u obama smjerovima, i internom i eksternom, odnosno oni imaju više slobode izbora oko sudjelovanja na tržištu rada te mogućnost rada s fleksibilnom satnicom.

<sup>25</sup> Ostali pokazatelji ove fleksibilnosti, poput udjela ljudi koji rade noću ili vikendima i sl. (Europska komisija, 2013., str. 72), za Hrvatsku su također niski. Izvor: Eurostat, pristupljeno 14. svibnja 2018.

<sup>26</sup> Vrlo su važni pokazatelji ove vrste fleksibilnosti indeksi zakonske zaštite zaposlenih (za ugovore na neodređeno vrijeme, uključujući kolektivna otpuštanja i za ugovore na određeno vrijeme). Previsoki indeksi, odnosno pretjerana zakonska zaštita zaposlenja starijih radnika, koju mnoge zemlje koriste kao alat antidiskriminacijske politike, može smanjiti njihove šanse za zaposlenjem (Heywood i Siebert, 2009.), a povezuje se s niskom razinom samozapošljavanja (Christelis i Fonseca, 2015.).



Udio starijih samozaposlenih u Hrvatskoj iznimno je nizak, pri čemu treba dodati da je udio samozaposlenih žena iz navedenog podatka za Hrvatsku najniži od svih zemalja iz usporedbe.<sup>27</sup>

Dakle, dva glavna oblika rada i zapošljavanja za starije osobe u Hrvatskoj iznimno su slabo korišteni, iz čega proizlazi da tržište rada nije prilagođeno potrebama starijih radnika.

### **3.3. INDIVIDUALNE KARAKTERISTIKE – ZAPOS LJIVOST STARIJIH RADNIKA**

Jedno je od glavnih objašnjenja za sve veće sudjelovanje starijih ljudi u tržištu rada, uz rasprostranjenost rada u djelomičnom radnom vremenu, i činjenica da je sve veći udio obrazovanih starijih radnika, odnosno onih koji imaju veće šanse za dužim ostankom na tržištu rada. Ovom činjenicom možemo primjerice objasniti duži ostanak na tržištu rada u Estoniji, a kraći u Italiji i Sloveniji (grafikoni 9 i 1), ali i time što su u navedenim zemljama češće zaposleni oni koji su visokoobrazovani (OECD, 2017.). Hrvatska ima nizak udio visokoobrazovanih, nešto viši udio onih nižeg obrazovanja, a najviši udio onih srednjeg obrazovanja, čime također djelomično možemo objasniti nisku radnu aktivnost starijih radnika. Međutim, iako najveće šanse za ostankom na tržištu rada imaju oni boljeg obrazovanja, u nekim državama i oni slabijeg obrazovanja mogu imati veće mogućnosti ostanka. Tako je u Danskoj, gdje je u razdoblju od 2002. do 2016. više rasla stopa starijih zaposlenih koji su slabije obrazovani (Europska komisija, 2015.), a kojih je u Danskoj dosta (grafikon 9). Osim toga, velik udio te skupine zaposlen je i u Švedskoj (preko 60 posto za dob 55 do 64), što je također dokaz dobro funkcionirajućeg tržišta rada za starije koje pruža veću mogućnost rada za sve (Europska komisija, 2015.). Ovdje treba spomenuti i Portugal koji uz vrlo nepovoljnu obrazovnu strukturu starijih ima aktivniju stariju radnu snagu od prosjeka EU-28 (grafikon 1).

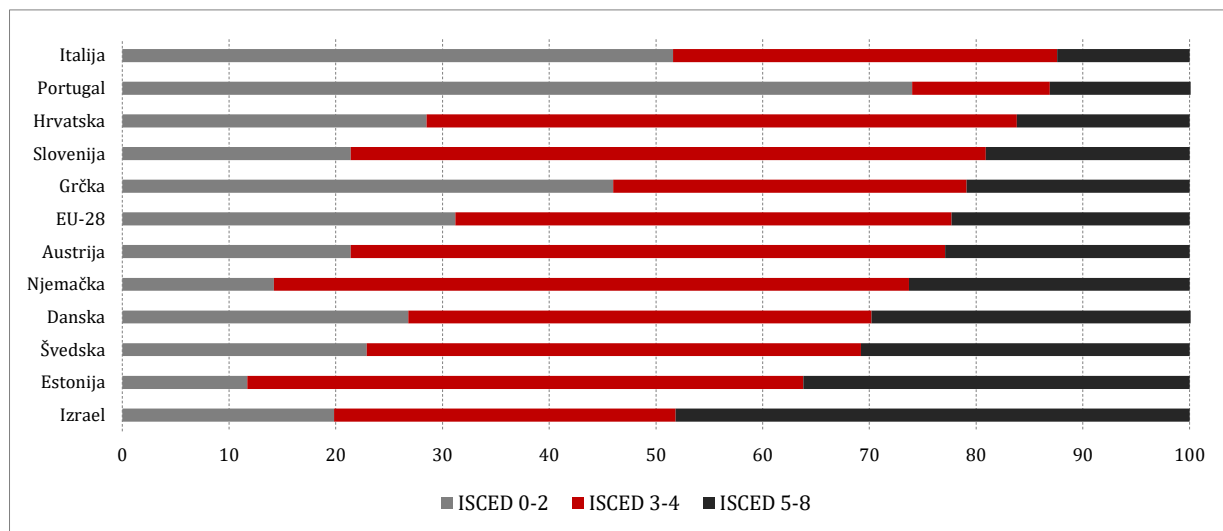
U produžetku radnog vijeka važnu ulogu ima sudjelovanje u cjeloživotnom učenju (Mayhew i Rijkers, 2004.; Dalen et al., 2006.) te je ustanovljeno da ljudi u državama gdje duže ostaju na tržištu rada imaju i veći udio sudjelovanja u cjeloživotnom učenju (Europska komisija, 2015., str. 309). Kontinuirana edukacija povećava zapošljivost i omogućava bolje prilike te pretpostavlja interes pojedinca ili poslodavca za ulaganjem u ljudske potencijale te posljedično tome dužim ostankom ili zadržavanjem radnika na tržištu rada. Za nezaposlene je isto u domeni aktivne politike zapošljavanja. Stopa sudjelovanja u cjeloživotnom učenju uglavnom se poklapa s obrazovnom strukturom (grafikon 10). Tako Izrael, Danska, Njemačka, Švedska i Estonija imaju najveći udio visokoobrazovanih i najveći udio sudjelovanja u cjeloživotnom učenju. Iznimka je od navedenih zemalja Izrael s nešto nižim udjelom sudjelovanja u cjeloživotnom učenju.

---

<sup>27</sup> Inače, udio samozaposlenih u Hrvatskoj za ljude od 15 godina navise je čak nešto malo viši od prosjeka EU-28 (16,1 posto u odnosu na 15,6 posto za 2014., Europska komisija, 2015., str. 385). Za nizak udio starijih samozaposlenih ima više obrazloženja. Tako prema izvještaju Europske komisije (2015., str. 49) u novim državama članicama EU-a, koje su obilježene pozadinom nekadašnjeg centralističko-planskog gospodarstva s naglaskom na ovisnost i konformizam, starije generacije pokazuju određeni otpor prema ključnim obilježjima samozapošljavanja i poduzetništva, poput samopouzdanja i individualizma. Prema Botrić i Tomić (2016.), u Hrvatskoj se stariji okreću samozaposlenosti više iz nužnosti, a ne prilika, a za vrijeme posljednje financijske krize smanjio se udio starijih samozaposlenih, što potvrđuje činjenicu da stariji radnici često koriste prijevremenu mirovinu kao izlazak s tržišta rada. Osim toga, prema Botrić (2012.), u dijelovima Hrvatske gdje je viši udio ljudi zaposlenih u javnom sektoru niži je udio samozaposlenih. Drugim riječima, rad u javnom sektoru predstavlja sigurniji način zaposlenosti, a u Hrvatskoj su u odnosu na druge zemlje (prema podacima SHARE) osobe iz skupine do 64 godina znatno više od prosjeka zaposlene u javnom sektoru, pri čemu se posebno ističu najviši udjeli muškaraca u dobnoj skupini do 59 godina i žena starijih od 60 godina. Međutim, za utvrđivanje cjelovitog spektra utjecaja, odnosno uzroka niskog udjela samozaposlenih starijih u Hrvatskoj, ipak je potrebna opsežnija i detaljnija analiza.

### GRAFIKON 9.

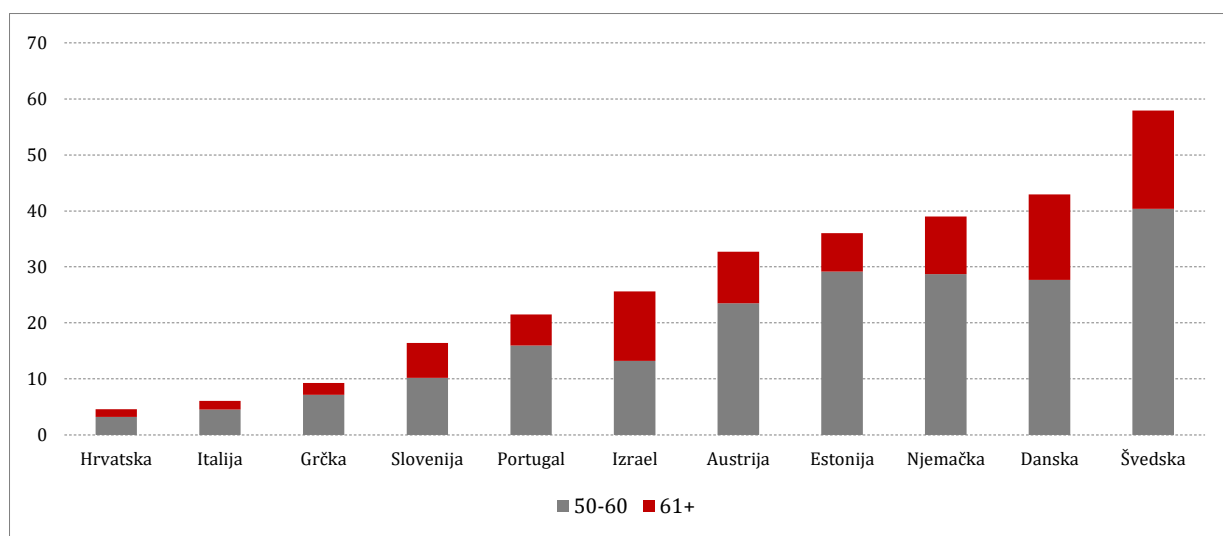
Struktura stanovništva (%) od 55 do 64 godina starosti prema obrazovnim stupnjevima za 2016.



Izvor: Eurostat i OECD.Stat, pristupljeno 12. travnja 2018.

### GRAFIKON 10.

Sudjelovanje u cjeloživotnom učenju dobnih skupina od 50 do 60 i od 61 godine naviše



Napomena: podatak se odnosi na udio ispitanih koji su se izjasnili da su 12 mjeseci prije ankete pohađali obrazovni tečaj ili obuku (udio ljudi koji nisu odgovorili na ovo pitanje nije obuhvaćen postotkom).

Izvor: istraživanje SHARE.

Stopa sudjelovanja u cjeloživotnom učenju u Hrvatskoj je iznimno niska i za dob od 25 do 64 godina (u 2017. udio od 2,3 posto ljudi izjasnio se da su u posljednja četiri tjedna prije ankete sudjelovali u edukaciji ili treningu te je bio jedan od najnižih u Europi<sup>28</sup>). Stopa iz istraživanja SHARE za ljude starije od 50 godina još je niža (grafikon 10). Drugim riječima, kultura ulaganja u ljudske potencijale i rada na karijeri, osobito za one u skupini starijih, na iznimno je niskoj razini.

Nadalje, dobro prilagođena aktivna politika zapošljavanja može povećati zapošljivost i mogućnosti za rad starijih osoba. U tom kontekstu najučinkovitijim su se pokazala rasterećenja od poreznih i

<sup>28</sup> Izvor: Eurostat, pristupljeno 15. svibnja 2018.

drugih davanja (Europska komisija, 2015.) zato što je jedini kriterij dob osobe, a evidencija u uredima za zapošljavanje nije uvjet, što je inače uobičajeni preduvjet za sudjelovanje u intervencijama aktivne politike zapošljavanja<sup>29</sup>. Međutim, u Republici Hrvatskoj aktivna politika zapošljavanja za one starije od 50 godina usmjerena je isključivo na one koji su prijavljeni u evidenciji nezaposlenih. Oni u pravilu mogu sudjelovati u gotovo svim vrstama mjera, osim u programima koji se odnose isključivo na mlade osobe. Udio novouključenih korisnika mjera aktivne politike zapošljavanja u dobi od 50 do 54 godine u Hrvatskoj se kretao od 10 posto u 2012. do 13,1 posto u 2016., dok se istovremeno udio nezaposlenih starijih od 50 godina kretao od 16 posto u 2012. do 18,4 posto u 2016.<sup>30</sup>. Od zemalja iz usporedbe Danska, Švedska i Austrija općenito više ulažu u mjere aktivne politike zapošljavanja, a Grčka manje. Republika Hrvatska ovdje se pozicionirala na sredini (0,4 posto),<sup>31</sup> ali se i ta ulaganja velikim dijelom odnosi na mlade, koji su posljednjih godina fokus politike zapošljavanja.

#### **4. KOLIKA JE MOGUĆNOST IZBORA ZA OSTANAK NA TRŽIŠTU RADA U HRVATSKOJ?**

Odluka o ostanaku na tržištu rada najviše ovisi o razini kontrole koju ima pojedinac, tako da najveće šanse za dužim ostanakom imaju oni koji mogu birati, oni boljeg obrazovanja, zdravlja i općenito socioekonomskog statusa. S druge strane, manje šanse za ostanakom općenito imaju oni koji rade zbog loše financijske situacije, s tim da razina izbora, odnosno mogućnost ostanaka ovisi i o svim navedenim čimbenicima koji utječu na tržište rada starijih radnika. U Republici Hrvatskoj je za 59 posto ljudi, u dobi od 50 do 69 godina, glavni razlog za ostanak na tržištu rada bio nedostatan prihod (Eurostat, 2012., ad-hoc modul). Dakle, od tog malog broja ljudi koji ostaju na tržištu rada, većina radi iz financijskih razloga.

Kako bismo identificirali kolike su mogućnosti za ostanakom na tržištu rada u Republici Hrvatskoj, konstruiran je model logističke regresije sa zavisnom varijablom "zaposlenost". Model nam prema ranije navedenim osnovnim obilježjima govori tko Hrvatskoj i u kojoj mjeri ima najveću vjerojatnost ostanaka u zaposlenosti.

Model je rađen temeljem podataka istraživanja SHARE, multidisciplinarnog i međunarodnog panel-istraživanja kojim se prikupljaju mikropodaci u dvogodišnjim valovima istraživanja, intervjuirajući osobe u dobi od 50 i više godina u 27 europskih zemalja i Izraelu.<sup>32</sup>

Ovaj rad koristi podatke VI. vala navedenog istraživanja, konkretnije izdanje 6.0.0. (DOIs:10.6103/SHARE.w6.610), a specifična dokumentacija tog vala dostupna je u Malter i Börsch-Supan (2017.). Podaci su prikupljeni terenskim istraživanjem metodom CAPI na slučajnom uzorku, a ukupno je prikupljeno 2.494 intervjua od ispitanika u dobi od 50 i više godina i njihovih partnera na čitavom području Hrvatske. Metodološki detalji samog istraživanja dostupni su u Börsch-Supan

<sup>29</sup> Primjerice, u Austriji su poduzeća do 2012. plaćala 12,45 postotnih bodova niže doprinose za radnike starije od 60 godina (Eichhorst et al., 2013.). U Španjolskoj su se socijalni doprinosi plaćali samo u iznosu od 50 posto za zapošljavanje radnika od 60 godina te su padali za 10 posto dok radnik nije navršio 65 godina (Eurofound, 2012a), dok je na Cipru uslijed nedostatka radne snage za neka deficitarna zanimanja bilo omogućeno da radnici preko 65 godina ne plaćaju doprinose (Fortuny, Nesporova i Popova, 2003). Neki autori čak predlažu osnivanje agencije za zapošljavanje starijih radnika, s nižim davanjima, u djelomičnom radnom vremenu, nešto poput student-servisa (Ograjanshek et al., 2008.).

<sup>30</sup> Detaljniji podaci nisu dostupni. Izvor: Godišnjaci HZZ-a, OECD, pristupljeno 15. svibnja 2018.

<sup>31</sup> Udio u BDP-u na potrošnju na aktivnu politiku zapošljavanja (kategorija intervencija 1-7) za 2016. Izvor: OECD.Stat, Eurostat.

<sup>32</sup> Zbirka podataka SHARE primarno je financirana od strane Europske komisije kroz FP5 (QLK6-CT-2001-00360), FP6 (SHARE-I3:RII-CT-2006-062193, COMPARE:CIT5-CT-2005-028857, SHARELIFE:CIT4-CT-2006-028812) i FP7 (SHARE-PREP:N°211909, SHARE-LEAP:N°227822, SHARE M4: N°261982). Za ostalo i detalje posjetiti [www.share-project.org](http://www.share-project.org).

et al. (2013.), specifične sheme metapodataka VI. vala u Börsch-Supan (2018.), a stope odgovora u Bergmann et al. (2017.).

**TABLICA 2.**

*Sažetak statistike*

	<b>Dobna skupina</b>	<b>50-60</b>	<b>61+</b>
		<b>N=882</b>	<b>N=1.560</b>
		%	
Zaposlenost	Da	43,8	5,3
	Ne	56,2	94,7
Spol	Muški	41,3	46,5
	Ženski	58,7	53,5
Obrazovni stupanj ISCED2011	0–2	49,4	64,2
	3–4	35,6	19,4
	5–8	15,0	16,4
Samoprocijenjena zdravstvena situacija	Lošije od vrlo dobrog	64,0	81,5
	Vrlo dobro/izvrsno	36,1	18,5
Samoprocijenjena financijska situacija	S financijskim poteškoćama	75,5	72,1
	Bez financijskih poteškoća	24,5	27,9

*Izvor: baza podataka SHARE, izdanje 6.0.0., izračun autora.*

Odabir kontrolnih varijabli (spol, obrazovna razina, samoprocijenjeno zdravlje i samoprocijenjena financijska situacija) nastao je na temelju ranije navedenih nalaza, odnosno zaključka da na tržištu rada najduže ostaju oni koji imaju izbora prema navedenim obilježjima. Model je procijenjen za dvije dobne skupine, za osobe u dobi od 50 do 60 godina i one od 61 godine i starije, zbog utvrđenih različitih razina radne aktivnosti (grafikoni 1 i 2). Navedena podjela dodatno je smanjila veličine uzoraka slijedom čega je reduciran broj kategorija većine varijabli. Tako su kategorije zavisne varijable “zaposlenost” od originalnih šest smanjene na dvije: 1 = zaposlen/a, samozaposlen/a, uključujući i rad za obiteljski posao/obrt, 0 = umirovljen/a, nezaposlen/a, trajno bolestan/a, osoba s invaliditetom, osoba koja se bavi obvezama u kućanstvu, ostalo. Kod varijable “Samoprocijenjena financijska situacija kućanstva”, odnosno varijable koja odgovora na pitanje “Uzimajući u obzir ukupni mjesečni dohodak Vašeg kućanstva, biste li rekli da Vaše kućanstvo spaja kraj s krajem?”, moguće je bilo odgovoriti sljedećim odgovorima: “Uz velike poteškoće”, “Uz određene poteškoće”, “Poprilično lako”, “Lako”, što je za potrebe modela smanjeno na kategorije: “S financijskim poteškoćama”, koja je obuhvatila prve dvije kategorije i kategoriju “Bez financijskih poteškoća” koja je obuhvatila druge dvije navedene kategorije. Nadalje, varijabla “Obrazovanje” od prvotnih je 9 prema razinama Međunarodne standardne klasifikacije obrazovanja (ISCED, 2011.) smanjena na tri sljedeće koje po stupnjevima obuhvaćaju prvotnih devet: niža razina obrazovanja (0-2), srednja razina obrazovanja (3-4), viša razina obrazovanja (5-8).

Rezultati modela prikazuju nam omjer šansi (eng. odds ratio, OR) da je osoba zaposlena u odnosu na referentne kategorije koje su navedene u zagradama. Tako je, na primjer, u dobi od 50 do 60 godina za osobe obrazovne razine ISCED 5-8 veća vjerojatnost da su zaposleni (OR 4.26), u odnosu na osobe obrazovne razine ISCED 0-2, dok je taj omjer u skupini 61+ još veći (OR 5.21).

Ukratko, prema rezultatima, u Republici Hrvatskoj u objema promatranim dobnim skupinama, ali u većoj mjeri izraženo u starijoj dobnj skupini (61+), veće šanse za dužim ostankom u zaposlenosti imaju:

- muškarci,
- osobe boljeg samoprocijenjenog zdravlja,
- oni koji su visoko obrazovani, te
- oni koji žive u kućanstvima za koja smatraju da nemaju većih financijskih poteškoća.

Dakle, od dviju osnovnih skupina starijih koji duže ostaju na tržištu rada, onih koji za to imaju izbora i oni koji nemaju, u Hrvatskoj u tim godinama na tržištu rada znatno veću vjerojatnost za ostankom imaju oni koji imaju izbora i mogućnosti, a tih je jako malo, što objašnjava iznimno nizak udio starijih radno aktivnih.

### Tablica 3.

Rezultati modela logističke regresije na zaposlenost (1=da, 0=ne)

	50-60 N=559		61+ N=1.007	
	Omjer izgleda	Standardna pogreška	Omjer izgleda	Standardna pogreška
<b>Spol</b> (Muški)				
Ženski	0,61**	0,12	0,41**	0,14
<b>Samoprocijenjeno zdravlje</b> (Lošije od vrlo dobrog)				
Vrlo dobro/izvrsno	2,28***	0,46	2,42**	0,81
<b>Obrazovanje</b> (ISCED 0-2)				
ISCED 3-4	2,58***	0,53	(2,20)	0,93
ISCED 5-8	4,26***	1,26	5,21***	2,07
<b>Samoprocijenjena financijska situacija kućanstva</b> (S financijskim poteškoćama)				
Bez financijskih poteškoća	1,87**	0,42	1,92*	0,63
R2	0,13		0,16	

Napomena: 95%-tni intervali pouzdanosti (CI); \*\*\* $p < 0,001$ ; \*\* $p < 0,01$ ; \* $p < 0,05$ .

Izvor: podaci SHARE, verzija 6.0.0., izračun autora u programu Stata 14.2.

Možemo ustanoviti i da su mogućnosti za ljude koji se ne nalaze u opisanim skupinama, odnosno one slabijeg obrazovanja, socioekonomskog statusa i zdravlja, vrlo niske te da su oni u vrlo nepovoljnom položaju po kojem, iako možda ne žele napustiti tržište rada jer im je dodatni prihod i potrebniji, nemaju dovoljno mogućnosti ostanka, odnosno nemaju izbora.

## 5. ZAKLJUČAK

Inicijative za produženje radnog vijeka nerijetko su praćene negativnim reakcijama. U Hrvatskoj je velik broj ljudi koji se tom produženju protive jer žele što prije uživati u zasluženj mirovini, a manji je broj onih koji žele što duže sudjelovati na tržištu rada. Osim toga, velik je broj ljudi koji su radni vijek proveli na fizički zahtjevnijim poslovima te onih koji zbog fizičkih predispozicija ili brige o

bližnjemu nisu u mogućnosti raditi duže, a pretpostavka je da je mnogima od njih duži ostanak na tržištu rada potreban iz financijskih razloga. S druge strane, ima i onih koji žele i mogu raditi duže, skupina kojima posao koji su radili nije negativno utjecao na zdravlje, a možda imaju i više prilika za ostanak na tržištu rada, što također nije pravilo. Egzaktanog pravila ne može niti biti, jer je starija radna snaga izrazito heterogena skupina te je vrlo nezahvalno donositi jednoznačne univerzalno važeće zaključke. U Republici Hrvatskoj oni slabijeg obrazovanja, zdravlja i materijalnog statusa imaju iznimno male mogućnosti, odnosno šanse za dužim ostankom na tržištu rada.

Mogućnost izbora o dužem ostanku na tržištu rada je iznimno bitna, odnosno minimaliziranje nepoželjne situacije u kojoj su ljudi, koji bi možda htjeli duže ostati na tržištu rada, primorani napustiti ga i potencijalno živjeti u siromaštvu.

U Republici Hrvatskoj daleko najveće šanse za dužim ostankom na tržištu rada imaju visokoobrazovani i oni boljeg materijalnog statusa, odnosno oni koji imaju najviše prilika, a njih je vrlo malo, s tim da i u toj skupini ima onih koji ne žele nastaviti s radom u starijoj dobi.

Oni koji duže ostaju na tržištu rada u Hrvatskoj većinom ostaju iz financijskih potreba, a razina siromaštva umirovljenika govori nam da je broj onih kojima dodatni prihod treba velik te da će ih u budućnosti biti još i više. Uloga svih nabrojanih čimbenika tržišta rada starijih na koje se može utjecati upravo je da poveća mogućnosti takvima za rad, kao što smo vidjeli na primjeru Danske i Portugala.

U Hrvatskoj ljudi ranije napuštaju tržište rada, međutim određena su nastojanja za produženjem radnog vijeka poduzeta. Iako ljudi u većem udjelu biraju raniji izlazak s tržišta rada, odnosno prijevremenu mirovinu, pomicanjem dobi umirovljenja povećala se radna aktivnost dobnih skupina mlađih od 60 godina.

Pravni okvir obeshrabruje duži ostanak na tržištu rada, povezujući ga sa 65 godina, dok instituti djelomične i odgođene mirovine nisu zaživjeli u široj primjeni. Aktivna politika zapošljavanja nije u dovoljnoj mjeri prilagođena potrebama tržišta rada starijih osoba, razina sudjelovanja starijih u cjeloživotnom učenju na iznimno je niskoj razini, a mali udio visokoobrazovanih jednim dijelom nam objašnjava nisku radnu aktivnost starijih.

Zbog heterogenosti skupine kao najvažniji faktor prilagodbe tržišta rada za starije identificirala se fleksibilnost radnog vremena. Prilagodba radnog vremena individualnim potrebama glavni je razlog zašto su u svijetu stariji radnici najčešće samozaposleni te rade u djelomičnom radnom vremenu. Ono po čemu tržište rada starijih Republike Hrvatske najviše odudara od ostalih iznimno je mali udio ljudi koji rade u djelomičnom radnom vremenu te iznimno nizak udio starijih samozaposlenih, iz čega možemo zaključiti da tržište rada nije prilagođeno potrebama starijih radnika.

Sve zemlje iz usporedbe, u manjoj ili većoj mjeri, imaju aktivniju stariju radnu snagu od one u Hrvatskoj, premda se obrazovna struktura, uvjeti tržišta rada starijih i institucionalni uvjeti znatno razlikuju, što je dokaz da ne postoji univerzalni model produženja ostanka na tržištu rada.

Veća radna aktivnost doprinosi većem ekonomskom rastu i poreznim prihodima, što je posebno važno za zemlje s nepovoljnom demografskom slikom i velikim brojem relativno mladih umirovljenika. U Republici Hrvatskoj demografska slika izrazito je loša. Smanjuje se obujam radne snage, ljudi sve duže žive, a sve ranije napuštaju tržište rada. Izračunom smo utvrdili da dodatni

radni kapacitet postoji, a percepcija da stariji radnici oduzimaju radna mjesta mladima može se pobiti jednostavnom linearnom regresijom (dodatak, grafikon A1).

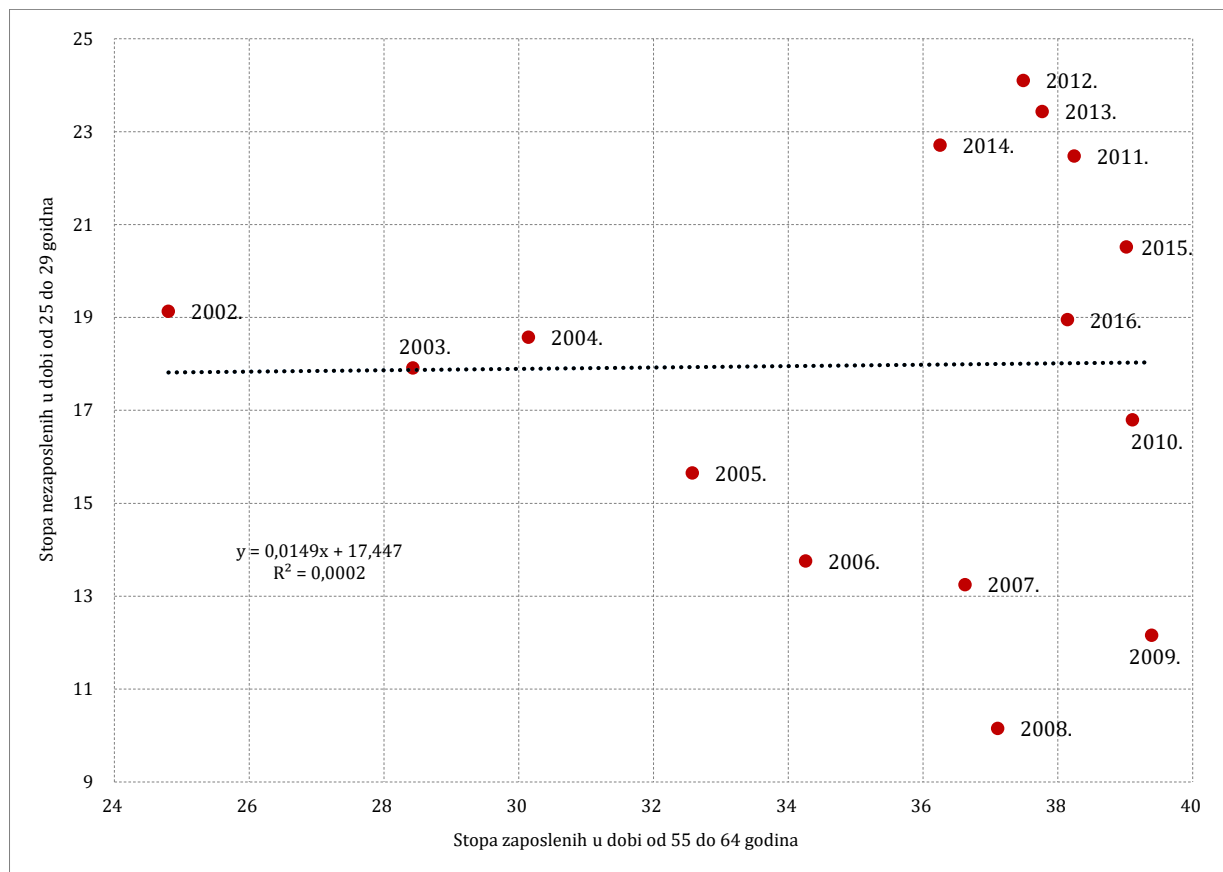
Stoga, s obzirom na neupitnu potrebu za produženjem radnog vijeka te činjenicu da se gospodarska situacija popravlja, pruža se idealna prilika za dodatna nastojanja za produženjem radnog vijeka. Pritom se u prvom redu tržište rada treba prilagoditi potrebama starijih radnika po onim kriterijima za koje je dokazano da djeluju. Ako se osiguraju kvalitetne mogućnosti izbora, zasigurno će biti onih koji će ih brzo prihvatiti i iskoristiti, a njihov primjer može tada doprinijeti podizanju svijesti i mijenjanju trendova duboko ukorijenjene kulture ranog napuštanja tržišta rada.



## DODATAK

### GRAFIKON A1.

Jednostavna linearna regresija kretanja stopa nezaposlenih mlađih u dobi od 25 do 29 godina i zaposlenih starijih od 55 do 64 godina od 2002. do 2016. u Hrvatskoj



Napomena: poveznice nema ni ako za isto razdoblje razmotrimo utjecaj drugi mlađih dobni skupina, primjerice od 20 do 24 ( $R^2=0,00118$ ) ili mlađih u dobi od 25 do 34 godina ( $R^2=0,000533$ ).

Izvor: izračun autora na temelju podataka OECD.Stat., pristupljeno 27. travnja 2018.

## REFERENCE

1. Akrap, A., 2006. Aktivni osiguranici i umirovljenici u Hrvatskoj – očekivani trendovi do 2031. godine. *Revija za socijalnu politiku*, 13(2) str. 127-150. <https://doi.org/10.3935/rsp.v13i2.429>
2. Atkinson, J., 1984. Flexibility, Uncertainty and Manpower Management. *IMS Report*, No. 89.
3. Baloković, S., 2011. Prijevremeno umirovljenje u Republici Hrvatskoj. *Revija za socijalnu politiku*, 18(1), str. 61-76. <https://doi.org/10.3935/rsp.v1i1.976>
4. Bergmann, M. [et al.], 2017. Survey Participation in the Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE), Wave 1-6. Based on Release 6.1.0 (ožujak, 2018.). *SHARE Working Paper Series* 31-2017.
5. Blöndal, S. i Scarpetta, S., 1997. Early retirement in OECD countries: the role of social security systems. *Economic Studies*, br. 29. Paris: OECD
6. Blöndal, S. i Scarpetta, S., 1999. The retirement decision in OECD countries. *Economics department working papers*, No. 202.
7. Börsch-Supan, A., 2018. Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE) Wave 6. Release version: 6.1.0. *SHARE-ERIC. Data set*. <https://doi.org/10.6103/SHARE.w6.611>
8. Börsch-Supan, A. [et al.], 2013. Data Resource Profile: The Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe. *International Journal of Epidemiology*, 42(4), str. 992-1001. <https://doi.org/10.1093/ije/dyt088>
9. Botrić, V. i Tomić, I., 2016. Self-employment of the young and the old: exploring effects of the crisis in Croatia. *Working Papers*, No. 1603.
10. Botrić, V., 2012. Regional differences in self-employment: evidence from Croatia. *Ekonomski istraživanja*, 25(1), str. 243-266. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2012.11517564>
11. Bredgaard, T. i Tros, F. 2006. Alternatives to early retirement? Flexibility and security for older workers in the Netherlands, Denmark, Germany and Belgium. Paper presented at the ILP Meeting *Innovating Labour. Market Policies: Transitional Labour Markets and Flexicurity*. 30. studeni–1. prosinca 2006., Amsterdam.
12. Burtless, G., 2013. The impact of population aging and delayed retirement on workforce productivity. *Working Paper 11*, Boston: Center for Retirement Research (CRR).
13. Christelis, D. i Fonseca, R., 2015. Labor market policies and self-employment transitions of older workers. *Cirano Scientific Series*, No. 2015s-50.
14. Coile, C., Milligan, K. S. i Wise, D., A., 2016. Social security and retirement programs around the world: the capacity to work at older ages – introduction and summary. *NBER Working Paper*, No. 21939.
15. Dalen, H. [et al.], 2006. Dealing with an ageing labour force: what do European employers expect and do? *Netherlands interdisciplinary demographic Institute Report no. 73*, Hague.
16. Decision No 940/2011/EU of the European Parliament and of the Council of 14 September 2011 on the European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations (2012) Text with EEA relevance L 246, 23/9/2011, str. 5.–10.
17. Eichhorst, W. [et al.], 2013. How to Combine the Entry of Young People in the Labour Market with the Retention of Older Workers? *IZA Discussion Paper*, No. 7829.
18. Eurobarometer, 2012. Active ageing Report. *Special Eurobarometer*, No. 378.
19. Eurofound, 2012a. *Employment trends and policies for older workers in the recession*. Luxembourg: Publication Office of the European Union.
20. Eurofound, 2012b. *Income from work after retirement in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
21. Eurofound, 2016. *Extending working lives through flexible retirement schemes: Partial retirement*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
22. European Commission, 2013. *Flexicurity in Europe, Final Report*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
23. European Commission, 2015. *Employment and Social Developments in Europe 2015*. Brussels: European Commission.
24. Eurostat, 2018. *Eurostat metadata*. Eurostat.

25. Fortuny, M., Nesporova, A. i Popova, N., 2003. Employment promotion policies for older workers in the EU accession countries, the Russian Federation and Ukraine. *Employment paper*, No. 2003/50.
26. Gal, R. I., 2005. *Keeping older workers in the labor market in Europe and Japan Survey of comparative literature 1st version*. Tokyo: Japan Institute for Labour Policy and Training.
27. Ghosheh, N. S. Jr., Lee, S. i McCann, D., 2006. Conditions of work and employment for older workers in industrialized countries: Understanding the issues. *Conditions of Work and Employment Series*, No. 15.
28. Gruber, J. i Wise, D. A. (ur.), 2010. *Social Security Programs and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment*. Chicago and London: The University of Chicago Press. <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226309507.001.0001>
29. Gruber, J., Milligan, K. i Wise, D. A., 2009. Social Security Programs and Retirement Around the World: The Relationship to Youth Employment, Introduction and Summary. *NBER Working Paper*, No. 14647.
30. Heywood, J. S. i Siebert, W. S., 2009. Understanding the Labour Market for Older Workers: A Survey. *IZA Discussion Paper*, No. 4033.
31. Hochguertel, S., 2010. Self-Employment Around Retirement Age. *Tinbergen Institute Discussion Paper*, No. 10-067/3. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1692708>
32. HZMO, 2002. *80 godina mirovinskog osiguranja u Hrvatskoj*. Zagreb: HZMO.
33. HZMO, 2018. *Statističke informacije HZMO-a*. Zagreb: HZMO.
34. HZZ, 2016. *Vanjska evaluacija mjera aktivne politike tržišta rada 2010. - 2013.* Zagreb: HZZ.
35. ILO, 2013. *The ILO Older Workers Recommendation, 1980 (No. 162)*. Geneva: ILO.
36. ILO, 2013a. *Report IV Employment and social protection in the new demographic context International Labour Conference, 102<sup>nd</sup> Session, 5.-20. lipnja 2013.* Geneva: ILO.
37. ISSA, 2017a. *Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2016. SSA Publication*, No. 13-11801. Washington DC: Social Security Administration Office of Retirement and Disability Policy (SSA).
38. ISSA, 2017b. *Social Security Programs Throughout the World: Asia and the Pacific, 2016. SSA Publication*, br. 13-11802. Washington DC: Social Security Administration Office of Retirement and Disability Policy (SSA).
39. Johnson, R. W. i Kawachi, J., 2007. *Job changes at older ages effects on wages, benefits, and other job attributes. The Program on Retirement Policy Discussion Paper*, No. 07-03.
40. Kalwij, A., Kapteyn, A. i de Vos, K., 2009. Early Retirement and Employment of the Young. *RAND, Labour and Population Working Paper Series*, No. WR-679.
41. Kantarci, T. i Soest, A., 2008. Gradual retirement: preferences and limitations. *De Economist*, 156(2), str. 113–144. <https://doi.org/10.1007/s10645-008-9086-1>
42. Komp, K., Tilburg, T. i Broese van Groenou, M., 2010. Paid work between age 60 and 70 years in Europe: a matter of socio-economic status? *International Journal of Ageing and Later Life*, 5(1), str. 45-75. <https://doi.org/10.3384/ijal.1652-8670.105145>
43. Konle-Seidl, R., 2017. Retention and Re-integration of older workers into the labour market: What works? *IAB Discussion Paper Articles on labour market issues*, No. 17.
44. Malter, F. i Börsch-Supan, A. (ur.), 2017. *SHARE Wave 6: Panel innovations and collecting Dried Blood Spots*. Munich: MEA.
45. Mayhew, K. i Rijkers B., 2004. How to improve the human capital of older workers or the sad tale of the magic bullet. A paper prepared for the joint EC-OECD Seminar on Human. Capital and Labour Market Performance, 8. prosinca 2004.
46. Milligan, K. i Wise, D. A., 2012a. Introduction and Summary u: D. Wise (ur.) *Social Security and Retirement around the World: Historical Trends in Mortality and Health, Employment, and Disability Insurance Participation and Reforms*. Chicago: University of Chicago Press and NBER, str. 1–39. <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226921952.003.0001>
47. Milligan, K. S. i Wise, D. A., 2012b. Health and work at older ages: using mortality to assess the capacity to work across countries. *NBER Working Paper*, No. 18229.
48. Munnell, A H. i Wu, Y., 2013. Do Older Workers Squeeze Out Younger Workers? *Discussion Paper*, No. 13-011.

49. Nestić, D. i Rašić Bakarić, I., 2008. From work to retirement: Pension system incentives to continued labour market participation in Croatia u: M. Vehovac (ur.) *New perspectives on a longer working life in Croatia and Slovenia*. Zagreb: Ekonomski institut and Friedrich Ebert Stiftung, str. 81-100.
50. OECD, 2017. *Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicator*. Paris: OECD.
51. Ograjenšek, I. [et al.], 2008. Employer attitudes towards older workers: A comparative study of Croatia and Slovenia u: M. Vehovac (ur.) *New perspectives on a longer working life in Croatia and Slovenia*. Zagreb: Ekonomski institut and Friedrich Ebert Stiftung, str. 119-140.
52. Phillipson, C. i Smith, A., 2005. Extending working life: A review of the research literature. *Research Report*, No. 299.
53. Principi, A. [et al.], 2015. *Characteristics of working pensioners in Italy: between early retirement tradition and reforms to extend working life* u: S. Scherger (ur.) *Paid work beyond pension age: comparative perspectives*. London: Palgrave Macmillan, str. 81-106. [https://doi.org/10.1057/9781137435149\\_4](https://doi.org/10.1057/9781137435149_4)
54. Puljiz, V., 2007. Hrvatski mirovinski sustav: korijeni, evolucija i perspektive. *Revija za socijalnu politiku*, 14 (2), str. 163-192. <https://doi.org/10.3935/rsp.v14i2.698>
55. Qi, H., 2016. *Live Longer, Work Longer? Evidence from Sweden's Ageing Population*. *Doctoral thesis*. Lund: Lund University.
56. Reischl, U., 2007. Health and safety issues of older workers. *Sigurnost*, 49(2), str. 125-130.
57. Rutkowski, J., 2007. From the Shortage of Jobs to the Shortage of Skilled Workers: Labor Markets in the EU New Member States. *IZA Discussion Papers*, No. 3202.
58. Samorodov, A., 1999. Ageing and labour markets for older workers. *Employment and training papers*, No. 33.
59. Scherger, S., 2015. Introduction: Paid Work Beyond Pension Age – Causes, Contexts, Consequences u: S. Scherger (ur.) *Paid Work Beyond Pension Age: comparative perspectives*. London: Palgrave Macmillan, str. 1-27. [https://doi.org/10.1057/9781137435149\\_1](https://doi.org/10.1057/9781137435149_1)
60. Scherger, S. [et al.], 2012. Between Privilege and Burden. Work Past Retirement Age in Germany and the UK. *ZeS-Working Paper*, No. 04.
61. Schloss, D. F., 1891. Why Working-Men Dislike Piece-Work. *Economic Review*, 1(3), str. 311-326.
62. Sewdas, R. [et al.], 2017. Why older workers work beyond the retirement age: a qualitative study. *BMC Public Health*, 17(672). <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4675-z>
63. Social Protection Committee, 2007. *Promoting longer working lives through pension Reforms, First part Flexibility in retirement age provision Report*. Brussels.
64. Stubbs, P. i Zrinščak, S., 2017. Policy vacuum in the face of a new wave of emigration from Croatia. *European social policy network Flash Report*, No. 2017/50.
65. United Nations, 2015. *World Population Ageing 2015*. New York: Department of Economic and Social Affairs, Population Division.
66. Wahrendorf, M. [et al.], 2017. Who in Europe works beyond the state pension age and under which conditions? Results from SHARE. *Journal of Population Ageing*, 10(3), str. 269-285. <https://doi.org/10.1007/s12062-016-9160-4>
67. Zakona o doprinosima, NN 115/16. Zagreb: Narodne novine.
68. Zakon o državnim službenicima, NN 61/17. Zagreb: Narodne novine.
69. Zakon o mirovinskom osiguranju, NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16, 18/18. Zagreb: Narodne novine.
70. Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranja, NN 80/13, 137/13. Zagreb: Narodne novine.
71. Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, NN 16/17. Zagreb: Narodne novine.
72. Zakon o radu, NN 127/17. Zagreb: Narodne novine.