

# Produženje radnog vijeka putem fleksibilnih sustava umirovljenja: djelomično umirovljenje

## Izvršni sažetak

### Uvod

U ovom se izvješću istražuje kako se sustavima djelomičnog umirovljenja može doprinijeti održivim i prikladnim mirovinskim sustavima tako da se ljudima omogući da produže svoj radni vijek i da ih se motivira na to. Izrađena je karta sustava na nacionalnim razinama i razinama sektora u EU-u i Norveškoj te se istražuje na koji se način međusobno razlikuju po značajkama, odredbama i uvjetima. Procjenjuje se njihov učinak na produženje radnog vijeka na temelju pregledane literature zajedno sa studijama slučaja praktičnih iskustava djelomičnog umirovljenja u Češkoj, Finskoj, Francuskoj, Njemačkoj, Nizozemskoj, Norveškoj i Švedskoj.

### Kontekst politike

U mnogim državama članicama EU-a reforme su poboljšale održivost mirovinskih sustava. Međutim, te reforme podrazumijevaju izazove. Zamrzavanje i smanjenje mirovinskih naknada smanjilo je adekvatnost, a povećani doprinosi stavili su pritisak na raspoloživi dohodak i troškove naknada. Učinak odvratanja od ranog umirovljenja i povećanja dobi umirovljenja na stvarnu dob umirovljenja jest ograničen. Mnogo ljudi ne može raditi ili nije motivirano za rad do zakonom propisane dobi umirovljenja. Mjerama kojima se omogućuje i motivira ljude da nastave raditi može se doprinijeti prikladnim i održivim mirovinskim sustavima i usmjeriti se na ove izazove. One uključuju promicanje zdravlja, cjeloživotno učenje, poboljšanje kvalitete rada i promicanje mobilnosti. Smanjenje radnog vremena još je jedan pristup kojim se ljudima omogućuje da rade duže nego što bi to mogli da su nastavili raditi puno radno vrijeme. Ono također može motivirati osobe koje bi željele raditi skraćeno. Jedna od prepreka za smanjenje radnih sati jest gubitak prihoda. Sustavima djelomičnog umirovljenja nudi se rješenje za ovu prepreku tako da se dio izgubljenog prihoda nadomjesti djelomičnom mirovinom ili povlasticama.

### Ključni rezultati

Preko pola država članica EU-a i Norveška imaju sustave djelomičnog umirovljenja na nacionalnoj razini ili na razini sektora. Sustavi se razlikuju u obrazloženjima, pokrivenosti i obliku. Djelomičnim umirovljenjem može se potaknuti ljude i omogućiti im da nastave raditi do zakonom propisane dobi umirovljenja i nakon toga. Gotovo dvije trećine građana EU-a izjavilo je da im je primamljivije kombinirati posao s nepunim radnim vremenom i djelomičnu mirovinu nego otići u punu mirovinu. Međutim, ne postoji sustav kojim se nedvosmisleno produžuje radni vijek svim sudionicima. Djelomičnim umirovljenjem možda se produžio radni vijek za određene skupine, posebice za osobe sa zdravstvenim problemima, poteškoćama, obvezama skrbi te za osobe koje obavljaju fizički i psihički zahtjevne poslove. Međutim, na ukupnoj razini smanjenje sati omogućeno djelomičnim umirovljenjem često nadmašuje povećanje sati koje proizlazi iz produljenja radnog vijeka nekih sudionika.

### Pokazatelji politike

Tvorci politika, socijalni partneri i mirovinski sustavi koji razmatraju uvođenje ili reformiranje djelomičnog umirovljenja kao sredstva za produženje radnog vijeka mogu izvući pouke iz prijašnjih iskustava.

#### Učinkovitost, djelotvornost i pravednost

- Učinkovitost sustava nije vidljiva iz njegovih stopa upotrebe. Visoka stopa upotrebe može značiti da je sustav preatraktivan i da bi ljudi koji odlaze u djelomičnu mirovinu bili u mogućnosti i motivirani da nastave raditi puno radno vrijeme. Slabom stopom upotrebe nije zajamčeno da je sustav dobro usmjeren i ona može ukazivati na njegov neuspjeh.
- Djelomično umirovljenje trebalo bi biti primamljivije od pune prijevremene mirovine, ali i dalje treba poticati i podupirati nastavak rada na puno radno vrijeme.

- Ako djelomično umirovljenje započne u preranoj dobi i ako se broj sati previše smanji, prevelik broj radnih sati može se smanjiti na predugo razdoblje. Ako se prekasno počne s djelomičnim umirovljenjem i ako se broj sati ne smanji dovoljno, možda se neće omogućiti ljudima da rade duže.
- Djelomično umirovljenje katkad se upotrebljava kao shema za rano umirovljenje kada omogućuje da se radno vrijeme koncentrira u prvom razdoblju, nakon čega slijedi razdoblje dopusta. Ako je iznimno privlačno, ono svejedno može motivirati ljude da ne napuste tržište rada dok ne ispune uvjete za umirovljenje, međutim često uzrokuje skraćenje radnog vijeka.
- Djelomičnim umirovljenjem može se produžiti radni vijek za neke skupine, ali vjerojatno će se skratiti za ostale. Olakšavanjem nastavka rada nakon zakonom propisane dobi umirovljenja može se povećati pozitivan učinak na trajanje radnog vijeka.
- Slabo plaćeni radnici češće trebaju smanjenje radnih sati kako bi produžili svoj radni vijek, ali često si to ne mogu priuštiti, čak i ako se djelomično nadoknadi smanjenje plaće.
- Viši socioekonomski slojevi koristili su se s nekoliko sustava, što povlači pitanje pravednosti, posebice ako se sustavi financiraju javnim novcem.
- Sustavi mogu biti nepravedni ako nisu dostupni starijim osobama koje već rade skraćeno radno vrijeme (velik dio njih čine žene) ili nezaposlenim ili neaktivnim osobama koji počinju raditi poslove s nepunim radnim vremenom.
- Poslodavci mogu upotrijebiti nedobrovoljno djelomično umirovljenje za restrukturiranje svoje radne snage, ali sustavima djelomičnog umirovljenja ponekad se i sprečavala nezaposlenost.
- Značajne prepreke za poslove s nepunim radnim vremenom čine poteškoće koje mogu imati poslodavci prilikom provedbe takvih dogovora i nesklonost radnika da rade skraćeno vrijeme zbog straha za svoj status i zadatke.
- Fleksibilnost u načinu smanjenja radnog vremena može pomoći zaposlenicima i poslodavcima da lakše usklade svoje zahtjeve, primjerice, slobodno se vrijeme može rasporediti tijekom nekoliko tjedana ili mjeseci.
- Djelomično umirovljenje teže je provesti u sektorima i zemljama u kojima nepuno radno vrijeme nije česta pojava. Međutim, može imati mnogo potencijala u takvim kontekstima zbog promicanja opcije nepunog radnog vremena i dopiranjem do radnika kojima će predstavljati važno sredstvo za produženje njihova radnog vijeka.
- Porezi i socijalno osiguranje povezani su s mirovinama i mogu prouzročiti neplanirane poticaje za sustave djelomičnog umirovljenja.

#### Uzimanje u obzir šireg konteksta

- Ovim se istraživanjem pokazalo da se mnogo toga može naučiti iz prethodnih iskustava, ali važno je na umu imati promjene okolnosti. Povećanjem dobi umirovljenja vjerojatno će se povećati potreba da se ljudi koriste mjerama koje će im omogućiti nastavak rada do zakonom propisane dobi umirovljenja, a na poslodavcima i tvorcima politika je da taj postupak pojednostave. Nadalje, nepuno radno vrijeme postalo je uobičajena pojava u EU-u, zbog čega bi moglo biti lakše provesti djelomično umirovljenje.
- Čak i kada se djelomičnim umirovljenjem ne produži radni vijek, može se smatrati zamjenom prijevremene mirovine kojom bi se radni vijek smanjio još više.
- Učinak na ukupnost radnih sati naizgled može biti najvažniji pokazatelj uspješnosti gospodarstva kada se ne razmatraju samo stope zaposlenosti. Međutim, djelomičnim umirovljenjem također se može omogućiti poduzećima da zadrže znanje koje posjeduju stariji radnici, makar na nepuno radno vrijeme. Određene skupine radnika također mogu biti produktivnije kada kraće rade. Nadalje, kada se javi nedostatak radne snage, a ima zainteresiranih radnika, lakše je povećati radne sate starijim radnicima koji rade na nepuno radno vrijeme nego ponovno zaposliti radnike koji su otišli u punu mirovinu.
- U ovom je istraživanju naglasak stavljen na učinak na produženje radnog vijeka, ali tvoricima politika trebali bi razmotriti i učinak na kvalitetu života i društva: fleksibilnost omogućuje bolje prilagođavanje plana umirovljenja željama radnika i može olakšati bavljenje dobrovoljnim aktivnostima i obavezama skrbi.

#### Dodatne informacije

Izveštće *Produženje radnog vijeka putem fleksibilnih sustava umirovljenja: djelomično umirovljenje* dostupan je na <http://www.eurofound.europa.eu/hr/publications>.

Za više informacija obratite se službeniku za istraživanje Hansu Duboisu na adresu e-pošte: [hdu@eurofound.europa.eu](mailto:hdu@eurofound.europa.eu).