

# Mirovinski sustav Republike Hrvatske i njegova održivost

---

**Gladoić, Petra**

**Master's thesis / Diplomski rad**

**2024**

*Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj:* **University of Zagreb, Faculty of Organization and Informatics / Sveučilište u Zagrebu, Fakultet organizacije i informatike**

*Permanent link / Trajna poveznica:* <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:211:259577>

*Rights / Prava:* [Attribution 3.0 Unported/Imenovanje 3.0](#)

*Download date / Datum preuzimanja:* **2025-03-20**



*Repository / Repozitorij:*

[Faculty of Organization and Informatics - Digital Repository](#)



**SVEUČILIŠTE U ZAGREBU  
FAKULTET ORGANIZACIJE I INFORMATIKE  
VARAŽDIN**

**Petra Gladoić**

**MIROVINSKI SUSTAV REPUBLIKE  
HRVATSKE I NJEGOVA ODRŽIVOST**

**DIPLOMSKI RAD**

**Varaždin, 2024.**

**SVEUČILIŠTE U ZAGREBU**  
**FAKULTET ORGANIZACIJE I INFORMATIKE**  
**V A R A Ž D I N**

**Petra Gladoić**

**Matični broj: 0016142646**

**Studij: Ekonomika poduzetništva**

**MIROVINSKI SUSTAV REPUBLIKE HRVATSKE I NJEGOVA**  
**ODRŽIVOST**

**DIPLOMSKI RAD**

**Mentor/Mentorica:**

Prof. dr. sc. Vladimir Kovšca

**Varaždin, rujan 2024.**

*Petra Gladoić*

### **Izjava o izvornosti**

Izjavljujem da je moj diplomski rad izvorni rezultat mojeg rada te da se u izradi istoga nisam koristio drugim izvorima osim onima koji su u njemu navedeni. Za izradu rada su korištene etički prikladne i prihvatljive metode i tehnike rada.

*Autor/Autorica potvrdio/potvrdila prihvaćanjem odredbi u sustavu FOI-radovi*

---

## Sažetak

Ovim radom nastoji se prikazati trenutno stanje u hrvatskom mirovinskom sustavu, ispitati njegove prednosti i nedostatke te njegov značaj na ukupno gospodarstvo Republike Hrvatske i njeno stanovništvo. Stavlja se naglasak na način funkcioniranja mirovinskog sustava RH, predstavljanju problema s kojima se susreće danas i moguća rješenja. Mirovinski sustav je skup pravnih normi za preraspodjelu dohotka kojima se regulira osiguranje od rizika starosti i rizika kojih uz to dolaze. Sustav mirovinskog osiguranja u Republici Hrvatskoj čine tri stupa: obvezno mirovinsko osiguranje na temelju generacijske solidarnosti i na temelju individualne kapitalizirane štednje te dobrovoljno mirovinsko osiguranje. Funkcioniranje mirovinskog sustava je od iznimne važnosti jer donosi socijalnu sigurnost stanovništvu nakon svog radnog vijeka u kojoj osobe nisu više u sposobnosti same zarađivati za život. Radom se želi prikazati sve nepovoljniji omjer radnika i umirovljenika. Bit će prikazane i opisane različite formule za izračun mirovine. Problem održivosti sustava rješava se reformama kojima je cilj otkloniti poteškoće mirovinskog sustava. U Republici Hrvatskoj postojalo je nekoliko takvih reforma. Čile je prva zemlja koja je napustila državnu isplatu mirovine, a prigrlila privatnu štednju. Na tom mirovinskom sustavu temelji se mirovinski sustav Hrvatske. Kroz rad se također želi prikazati kakve mirovinske reforme danas provodi Čile i kakvo je stanje u toj zemlji. Cilj ovog diplomskog rada je prepoznati različite uzroke i posljedice podizanja dobne granice za umirovljenike i istražiti putem dostupne literature na koji način posljedice preraspodjele dohotka utječu na različite skupine osiguranika i umirovljenika.

**Ključne riječi:** mirovinski sustav; mirovina; mirovinska reforma; financijska održivost

# 1. Sadržaj

Sadržaj .....	iii
1. Uvod.....	1
2. Metode i tehnike rada.....	4
3. Pregled i vrste mirovinskog osiguranja.....	5
3.1. Međugeneracijska solidarnost .....	8
3.2. Individualizirana kapitalizirana štednja .....	10
3.3. Dobrovoljna mirovinska štednja .....	13
3.4. Upravljanje i regulacija .....	20
4. Struktura i izračun mirovine .....	24
5. Održivost mirovinskog sustava .....	30
6. Reforme mirovinskog sustava .....	38
7. Izazovi i mogućnosti za unapređenje .....	46
8. Usporedna analiza mirovinskih sustava Čilea .....	50
9. Zaključak .....	60
Popis literature .....	63
Popis slika .....	69
Popis tablica .....	70

# 1. Uvod

Mirovine osiguravaju financijsku stabilnost starijim osobama, omogućujući im da zadrže dostojanstven životni standard bez obzira na smanjenje ili potpuni gubitak radne sposobnosti uslijed starosti ili invalidnosti. Ono često predstavlja osnovni izvor prihoda za starije osobe. Mnogima od njih mirovina je glavni, a ponekad i jedini izvor prihoda koji im omogućuje da zadovolje osnovne životne potrebe, poput hrane, stanovanja, zdravstvene skrbi i drugih nužnih troškova. Bez adekvatnih mirovinskih primanja, starije osobe bile bi u većem riziku od siromaštva i socijalne isključenosti, što bi dodatno opteretilo socijalne službe i društvo u cjelini (Vukorepa, 2012). Dulji životni vijek i manja stopa rađanja povećavaju broj starijih ljudi koji ovise o mirovinama. Ovo predstavlja značajan izazov za mirovinske sustave, jer sve manji broj radno aktivnih osoba mora osigurati sredstva za sve veći broj umirovljenika. Uz to, gospodarske promjene zbog globalizacije i liberalizacije tržišta izazivaju snažnije ekonomske udare koji prelaze granice država i ugrožavaju stabilnost mirovinskih fondova. Kako svijet postaje sve povezaniji, ekonomski problemi u jednoj zemlji mogu se proširiti na druge zemlje, što može negativno utjecati na mirovinske fondove i njihovu sposobnost isplate mirovina. Fleksibilno tržište rada, iako može povećati konkurentnost i prilagodljivost gospodarstva, često dovodi do nesigurnijih oblika zapošljavanja i većom nezaposlenosti. Takvi trendovi smanjuju sigurnost zaposlenja i prekidaju kontinuitet uplata mirovinskih doprinosa, što dodatno opterećuje mirovinske sustave. Prema tome, mirovinski sustavi igraju ključnu ulogu u socijalnoj sigurnosti, pružajući ekonomsku stabilnost i zaštitu starijem stanovništvu. Iako je glavni izazov mirovinskih sustava pronalazak održivog izvora financiranja, rješenje tog problema je složeno. Uspješno rješavanje zahtijeva uzimanje u obzir brojnih čimbenika, kako na razini pojedinca, tako i na razini društva i države. Kriza mirovinskih sustava postala je izražena krajem 20. stoljeća, obilježena demografskim promjenama poput produženja životnog vijeka i smanjenja nataliteta, gospodarskim turbulencijama uzrokovanim globalizacijom i liberalizacijom tržišta, te fleksibilizacijom tržišta rada i porastom nezaposlenosti. Zbog toga je postojeća organizacija mirovinske sigurnosti dovedena u pitanje (Vukorepa, 2012). S obzirom na demografske promjene, duži životni vijek i pritiske na javne financije, održivost ovih sustava postala je kritično pitanje za mnoge zemlje, uključujući Republiku Hrvatsku. Mirovinski sustavi moraju biti financijski stabilni kako bi mogli ispuniti svoje obveze prema svim sadašnjim i budućim umirovljenicima. To uključuje prilagodbu politika i reformi koje će osigurati ravnotežu između prihoda i rashoda mirovinskog sustava, prilagodbu dobne granice za umirovljenje, poboljšanje upravljanja mirovinskim fondovima i poticanje individualne štednje za mirovinu. Kako bi se suočile s ovim izazovima, mnoge države su započele reforme svojih mirovinskih sustava. Republika Hrvatska je bila potaknuta na sveobuhvatnu reformu svog mirovinskog sustava, koji

je prvobitno bio utemeljen na Bismarckovom modelu socijalnog osiguranja. Tijekom prijelaza na tržišno gospodarstvo, što je bio težak i skup proces, Hrvatska je bila dodatno opterećena posljedicama dugotrajnog rata. Te okolnosti dovele su do povećanja broja socijalno ugroženih građana, posebno nezaposlenih i invalida, koji su tražili sigurnost u mirovinskom sustavu. Ovaj pritisak rezultirao je financijskom neodrživošću sustava i neophodnošću za promjenama. Godine 1998. Republika Hrvatska je provela značajnu parametarsku reformu svog mirovinskog sustava putem Zakona o mirovinskom osiguranju. Reforma je imala cilj smanjiti troškove mirovina i bolje ih kontrolirati, kako bi se osigurala stabilnost mirovinskog sustava i spriječilo da prekomjerni troškovi postanu problem za državni proračun. Ključne mjere uključivale su postupno podizanje dobne granice za umirovljenje, uvođenje strožih kriterija za invalidnost, promjenu formule za izračun mirovine te izmjenu načina usklađivanja mirovina (tzv. indeksacija). Ovaj zakon također je postavio temelje za daljnje sustavne reforme koje su uslijedile 1999. godine. Tada su donesena još dva važna zakona: Zakon o obveznim i dobrovoljnim mirovinskim fondovima i Zakon o mirovinskim osiguravajućim društvima i isplati mirovina na temelju individualizirane kapitalizirane štednje. Ovi zakoni stupili su na snagu 2002. godine, uspostavljajući trodijelni mirovinski sustav (Vukorepa, 2012). Hrvatski mirovinski sustav temelji se na tri stupa: obveznom mirovinskom osiguranju na temelju generacijske solidarnosti, obveznom mirovinskom osiguranju na temelju individualne kapitalizirane štednje te dobrovoljnom mirovinskom osiguranju. Ovaj sustav nastoji osigurati socijalnu sigurnost starijem stanovništvu koje više nije sposobno samostalno zarađivati za život. Međutim, suočava se s brojnim izazovima, uključujući nepovoljan omjer radnika i umirovljenika, nisku razinu mirovinskih doprinosa te izazove u administraciji i regulaciji. S obzirom na složenost i važnost ovih pitanja, potrebno je detaljno analizirati različite aspekte mirovinskih sustava, uključujući iskustva drugih zemalja poput Čilea, koji je prvi uveo privatnu štednju umjesto državne isplate mirovina. Usporedba s čileanskim sustavom može pružiti vrijedne uvide u moguće prednosti i izazove koje donose različiti modeli mirovinskih sustava te pomoći u oblikovanju učinkovitijih i održivijih politika za budućnost.

U ovom diplomskom radu analizirat ćemo trenutno stanje mirovinskog sustava u Republici Hrvatskoj, ispitati njegove prednosti i nedostatke te njegov utjecaj na gospodarstvo i stanovništvo. Cilj ovog rada je analizirati održivost hrvatskog mirovinskog sustava, identificirati ključne probleme i predložiti moguća rješenja. Cilj ovog diplomskog rada je analizirati održivost mirovinskog sustava, prepoznati različite uzroke i posljedice podizanja dobne granice za umirovljenike i istražiti putem dostupne literature na koji način posljedice preraspodjele dohotka utječu na različite skupine osiguranika i umirovljenika. Poseban naglasak bit će stavljen i na komparativnu analizu mirovinskih sustava Hrvatske i Čilea, zemlje koja je prva napustila državni model isplate mirovina i uvela privatnu štednju. Analizirat ćemo



kako su čileanske reforme utjecale na održivost njihovog sustava te kakve pouke Hrvatska može izvući iz tog iskustva. Kroz ovaj rad prikazat ćemo izračun mirovina te razmotriti moguće reforme koje bi mogle poboljšati održivost i učinkovitost mirovinskog sustava u Republici Hrvatskoj.

Ovaj rad ima svrhu pružiti sveobuhvatan pregled trenutnog stanja i izazova hrvatskog mirovinskog sustava te predložiti smjernice za buduće reforme koje bi osigurale dugoročnu održivost i adekvatnost mirovinskih primanja.

## 2. Metode i tehnike rada

Predmet istraživanja rada jest održivost mirovinskog sustava Republike Hrvatske.

U diplomskom radu primijenjene su određene metode kako bi se tekst dodatno pojasnio i olakšalo razumijevanje. Prva metoda koja je korištena je deskriptivna metoda. Ova metoda omogućila je detaljan opis stanja ili činjenica radi boljeg razumijevanja. Kroz deskriptivnu metodu, autor je koristio dodatne informacije kako bi jasno objasnio željena stanja ili činjenice, a isto tako koristio je deskripciju za prikaz rezultata, kao što su jednostavne formule ili pojedine stavke iz različitih izvještaja. Druga metoda koja se koristila jest metoda analize i sinteze. Prikupljeni podaci su pojednostavljeni, a zatim analizirani kako bi se stvorila cjelovita slika. Različite prikupljene informacije spojene su kako bi se stvorila cjelovita slika i objasnili pojedini fenomeni. Matematička metoda također je korištena za izračun mirovina, ali i za komparativne analize s mirovinskim sustavom Republike Čile. Pomoću matematičkih metoda bilo je moguće identificirati negativne aspekte te ukazati na temeljne probleme. Posljednja metoda koja je korištena za davanje završnog zaključka jest metoda indukcije. Ova metoda primijenjena je kako bi se objasnile stvarne činjenice i definirao zaključak. Potrebni podaci za izradu ovog diplomskog rada prikupljeni su iz različitih sekundarnih izvora – tiskanih knjiga i digitalnih medija – izvora sa interneta i službenih dokumenata s internetskih stranica. Na temelju prikupljenih podataka donesen je zaključak, a potom je taj zaključak i argumentiran.

Rad je sastavljen na način da obuhvaća devet glavnih cjelina, s prvim i drugim poglavljem koje imaju uvodni karakter. Treće poglavlje daje pregled različitih vrsta mirovinskog osiguranja, uključujući međugeneracijsku solidarnost, individualiziranu kapitaliziranu štednju, dobrovoljnu mirovinsku štednju te upravljanje i regulaciju tih sustava. U četvrtom poglavlju objašnjene su vrste mirovina i prikazane su formule za njihov izračun. Peto poglavlje detaljno istražuje održivost mirovinskog sustava, pri čemu se analiziraju različiti čimbenici koji utječu na njegovu dugoročnu stabilnost. Šesto poglavlje posvećeno je reformama mirovinskog sustava, gdje se analizira razvoj i implementacija prethodnih reformskih inicijativa te njihov utjecaj na sustav. Sedmo poglavlje usmjereno je na analizu postojećih izazova u mirovinskom sustavu i istraživanje potencijalnih načina za njegovo unapređenje. U ovom poglavlju razmatraju se mjere koje bi mogle povećati učinkovitost i pravičnost sustava, uključujući prilagodbe u sustavu doprinosa, podizanje dobne granice za umirovljenje, te mogućnosti za poticanje razvoja privatne mirovinske štednje. Osmo poglavlje provodi detaljnu usporedbu mirovinskog sustava Čilea, kako bi se utvrdilo kako je mirovinski sustav strukturiran u toj zemlji. Usporedba je usmjerena na izvlačenje korisnih zaključaka koji bi mogli poslužiti kao smjernice za poboljšanje mirovinskog sustava u Hrvatskoj. Zaključak cjelokupnog rada nalazi se u devetoj cjelini i samim time zaokružuje navedeni rad.

### 3. Pregled i vrste mirovinskog osiguranja

Mirovinski sustav je skup pravila i mehanizama koji osiguravaju financijsku sigurnost ljudima kada prestanu raditi zbog starosti ili invalidnosti s ciljem osiguranja stabilnog i pravednog dohotka. Hrvatski Ustav u čl. 57. propisuje: „Pravo zaposlenih i članova njihovih obitelji na socijalnu sigurnost i socijalno osiguranje uređuje se zakonom i kolektivnim ugovorom.“ Hrvatski umirovljenik radio je u prosjeku 32 godine i dva mjeseca, a u mirovini će provesti u prosjeku 21 godinu i dva mjeseca (Mirovinskifondovi.hr , n.d.).

Mirovinski sustav funkcionira na sljedeći način: tijekom radnog vijeka korisnici sustava i njihovi poslodavci uplaćuju doprinose zajedno s porezom na dohodak. Po umirovljenju, članovi ostvaruju pravo na mjesečne isplate koje su fiksirane u realnim iznosima i traju do kraja njihovog života. Ljudi s većim primanjima tijekom radnog vijeka obično dobivaju niži postotak povrata na svoje doprinose nego oni s manjim primanjima, što dovodi do određene preraspodjele dohotka unutar sustava. Prema Rosenu i Guyeru (2010), glavni cilj mirovinskog sustava je održavanje prihoda starijih osoba. Prema istim autorima, sadašnji sustav ima dva glavna cilja: osigurati da pojedinci prenesu dio svog dohotka iz radnih godina u mirovinu te preraspodijeliti dohodak starijim građanima koji bi inače ostali bez adekvatne potpore. Primarni ciljevi mirovinskog sustava trebali bi biti osigurati primjerene, pristupačne, održive i snažne prihode nakon umirovljenja, uz nastojanje da se provedu programi za poboljšanje socijalne skrbi na način koji odgovara pojedinoj zemlji. Kriteriji kojima se ocjenjuje ispunjava li javni mirovinski sustav svoje temeljne zadaće jesu: 1) primjerenost, 2) financijska dostupnost ili sposobnost, 3) održivost i 4) otpornost. Adekvatan sustav je onaj koji pruža beneficije cjelokupnom stanovništvu koje su dovoljne da spriječe siromaštvo u starijoj dobi na apsolutnoj razini specifične za zemlju, uz pružanje pouzdanih sredstava za ujednačavanje potrošnje tijekom cijelog života za veliku većinu stanovništva. Priuštiv sustav je onaj koji ljudi i društvo mogu financirati bez da zanemare druge važne potrebe ili uzrokuju ozbiljne financijske probleme. Kriterij održivosti se odnosi na financijsku stabilnost mirovinskog sustava i njegovu sposobnost da bude održiv tijekom određenog vremena pod širokim nizom raznih pretpostavki. Otpornost se odnosi na sposobnost da sustav izdrži velike udare, uključujući one koji dolaze iz ekonomske, demografske i političke nestabilnosti (Holzmann et al. , 2004, str.8).

Prema dostupnim podacima iz izvještaja Eurostata iz 2021. godine, stopa rizika od siromaštva među osobama starijim od 65 godina u Hrvatskoj iznosila je otprilike 20,4% (Eurostat, n.d.). Prema ovom postotku, ako uzmemo u obzir da je ukupna populacija osoba starijih od 65 godina u Hrvatskoj približno 869.239 (prema podacima Državnog zavoda za statistiku), možemo procijeniti da je otprilike 177.000 starijih osoba u riziku od siromaštva,

odnosno svaki peti umirovljenik. Iako je mirovinsko osiguranje nesumnjivo smanjilo siromaštvo među starijim osobama, ono ga nije u potpunosti iskorijenilo. Posebno su ugrožene starije žene, naročito udovice. Također, teško je precizno odrediti koliko je mirovinsko osiguranje utjecalo na životni standard starijih osoba. Svi mirovinski sustavi trebali bi imati elemente koji osiguravaju osnovni dohodak, sigurnost i smanjenje siromaštva kroz sve razine prihoda. Ako to fiskalni uvjeti dopuštaju, svaka bi zemlja trebala imati temeljni stup koji pruža osnovnu zaštitu starijim osobama s niskim prihodima ili onima koji su imali samo ograničeno sudjelovanje u formalnom gospodarstvu. Ova zaštita može doći u obliku socijalne pomoći, male socijalne mirovine s provjerom imovinskog stanja ili univerzalne mirovine dostupne u starijoj dobi. Važno je da mirovinski sustav bude prilagođen tako da može pružiti osnovnu financijsku sigurnost svima koji su u potrebi, čime se smanjuje rizik od siromaštva među starijim osobama (Holzmann et al., 2004).

Prema Rosenu i Guyeru (2010), početna točka za većinu rasprava o odnosu između mirovinskih sustava i štednje je teorija životne štednje. Ova teorija tvrdi da ljudi tijekom svog radnog vijeka štede dio svojih prihoda kako bi imali sredstva za potrošnju u starosti. Ta sredstva se, dok nisu potrebna, ulažu i tako povećavaju ukupni kapital društva. Uvođenje mirovinskih sustava može značajno promijeniti iznos koji ljudi štede tijekom života zbog triju glavnih učinaka: supstitucije bogatstva, umirovljenja i nasljedstva. Učinak supstitucije bogatstva odnosi se na to da radnici shvaćaju kako će umjesto osobne štednje primati zajamčeni dohodak u mirovini za svoje doprinose mirovinskim sustavima. Ako doprinose vide kao oblik "štednje", manje će sami štedjeti. Tako mirovinski sustavi smanjuju privatnu štednju. U sustavu međugeneracijske solidarnosti prikupljeni doprinosi odmah se isplaćuju sadašnjim umirovljenicima, pa nema povećanja javne štednje koja bi nadoknadila smanjenje privatne štednje, što smanjuje ukupni kapital. Učinak umirovljenja događa se kada mirovinski sustavi potiču ljude na ranije umirovljenje. To znači da pojedinci trebaju više štedjeti tijekom radnog vijeka kako bi osigurali dovoljno sredstava za dulje razdoblje u mirovini. Učinak nasljedstva nastaje kada roditelji povećavaju svoju štednju kako bi ostavili nasljedstvo svojoj djeci, želeći tako neutralizirati međugeneracijsku preraspodjelu dohotka uzrokovanu mirovinskim sustavima. Teorija pokazuje kako mirovinski sustavi mogu utjecati na pojedinačne odluke o štednji i ukupnu ekonomsku situaciju u društvu.

Prema Vukorepa (2012.), glavni izazov u organizaciji mirovinskih sustava je odlučivanje koliko smo spremni izdvojiti sada za naše buduće potrebe i potrebe drugih. Ovaj problem može se riješiti putem privatnih ili javnih mirovinskih sustava. Sustav mirovinskog osiguranja temelji se na tri stupa. Prvi i drugi stup predstavljaju obvezno mirovinsko osiguranje, dok treći stup predstavlja dobrovoljno mirovinsko osiguranje. Sustav mirovinskog osiguranja uređen je sljedećim zakonima: Zakonom o mirovinskom osiguranju, Zakonom o obveznim mirovinskim

fondovima, Zakonom o dobrovoljnim mirovinskim fondovima, Zakonom o mirovinskim osiguravajućim društvima i pripadajućim podzakonskim aktima (HANFA, n.d.). Iz povijesti razvoja mirovinskih sustava jasno je da su privatni i javni mirovinski sustavi dva različita načina rješavanja istog problema. Glavni problem je kako financijski podržati ljude koji zbog starosti više ne mogu raditi ili ih poslodavci više ne žele zaposliti. Uz to, javlja se i problem gubitka radne sposobnosti prijevremeno zbog invalidnosti ili smrti hranitelja obitelji. U takvim situacijama, osobama se pod određenim uvjetima odobrava zamjenski prihod, odnosno mirovina. Privatni i javni mirovinski sustavi nude različite pristupe tom problemu, ali oboje imaju cilj pružiti financijsku sigurnost osobama koje više ne mogu raditi (Vukorepa, 2012).

Prema Urban et al. (2011), Augusztinovics (1999) dijeli mirovinske sustave u četiri kategorije prema načinu raspodjele sredstava:

1. Nekontributivna osnovna mirovina (očita raspodjela): Ovdje se mirovine dodjeljuju svim građanima ili rezidentima u jednakom iznosu, bez obzira na njihov dohodak, zaposlenje ili imovinu. Financiraju se iz proračuna. Ovaj sustav osigurava osnovnu zaštitu od siromaštva u starosti i jedini je pravi oblik "definiranih naknada". Prednost je što sprječava ekstremno siromaštvo među starijima, dok drugi oblici mirovinskih sustava nisu opterećeni zadatkom socijalne zaštite.
2. Socijalna zaštita (prikrivena preraspodjela): Mirovine se dodjeljuju starijim osobama na temelju njihove financijske situacije (provjera dohotka i imovine), ali nisu zajamčene. Takvi sustavi mogu izgledati kao oblik "solidarnosti", ali narušavaju vezu između doprinosa i mirovina. U ovim sustavima, godine plaćanja doprinosa ne doprinose značajno visini mirovine, jer osobe koje nisu plaćale doprinosa mogu dobiti slične naknade putem socijalne pomoći.
3. Pseudo-mirovinsko osiguranje (bez preraspodjele): Ovi fondovi, bilo dobrovoljni ili obvezni, omogućuju povlačenje kumuliranih doprinosa nakon umirovljenja, bilo kao jednokratni iznos ili kao anuitet. Takvi sustavi su zapravo oblici štednje bez međusobnog osiguranja ili dijeljenja rizika, slični bankovnim ili investicijskim fondovima.
4. Mirovinsko osiguranje (složena preraspodjela): Iznosi mirovina ovise o uplaćenim doprinosima, ali mogu uključivati i paušalne iznose. Stopu doprinosa u obveznim sustavima je fiksna, dok mirovinska osnovica varira ovisno o radnom stažu i razdobljima osiguranja. Ovaj model potiče radnike na kontinuirano uplaćivanje doprinosa jer su njihove buduće mirovine izravno povezane s njihovim uplatama. Kombinira individualnu odgovornost i solidarnost, pružajući sigurnost starijim osobama i osiguravajući stabilan i pravedan mirovinski sustav.

Sustav mirovinskog osiguranja sastoji se od nekoliko podsustava definiranih vrstama osiguranika, načinom financiranja, upravljanjem mirovinskim fondom i raspodjelom mirovina. Prema Matić i Vretenar Cobović (2017), modeli mirovinskog osiguranja obično se definiraju na temelju pet kriterija:

- 1) osiguranje zaposlenih vs. univerzalne mirovine,
- 2) javno upravljanje vs. privatno upravljanje,
- 3) obvezno sudjelovanje vs. dobrovoljno sudjelovanje,
- 4) definirani benefit u odnosu na definirani doprinos,
- 5) tekuća raspodjela u odnosu na kapitalizaciju.

Na temelju preliminarne klasifikacije mirovinskih sustava, prema načinu financiranja i raspodjeli sredstava za mirovine, danas je to najčešće korištena klasifikacija tih sustava. Prvi način prikupljanja i raspodjele mirovina je tekuća raspodjela na temelju međugeneracijske solidarnosti, a drugi su kapitalizirani mirovinski fondovi. Vukorepa (2012) govori kako mirovinski sustav jedne države treba promatrati kao cjelinu, jer promjene u jednom dijelu sustava (javnom ili privatnom, obveznom ili dobrovoljnom, tekuće financiranom ili kapitalno financiranom) mogu značajno utjecati na druge dijelove sustava. Ove promjene mogu utjecati na njegovu socijalnu primjerenost i dugoročnu održivost. Na primjer, prilagodbe u obveznom mirovinskom osiguranju mogu utjecati na dobrovoljne mirovinske planove, a promjene u javnom sektoru mogu imati posljedice za privatne fondove. Da bi se osigurao održiv i socijalno pravedan mirovinski sustav, potrebno je pažljivo razmotriti sve njegove dijelove i njihov međusobni utjecaj.

### **3.1 Međugeneracijska solidarnost**

Kad je 1935. godine uveden u SAD-u, sustav mirovinskog osiguranja uvelike je sličio privatnom sustavu mirovina. Tijekom svog radnog vijeka pojedinci su uplaćivali u fond određeni dio svojih plaća. S vremenom fond ostvaruje kamate, pa bi se pri umirovljenju za plaćanje naknade iskoristila glavnica i ostvarene kamate. Takav sustav se zove sustav kapitaliziranog pokrića, no taj pristup je već na samom početku bio odbačen. Model je 1939. godine promijenjen u sustav međugeneracijske solidarnosti, u kojemu sadašnji umirovljenici primaju naknade od doprinosa trenutačno zaposlenih. Dakle, svaki se naraštaj umirovljenika financira uplatama trenutačne generacije radnika, a ne iz prinosa na uložena sredstva. Važan razlog za prelazak na sustav generacijske solidarnosti bila je procjena da su zbog velike krize propale uštedevine mnogih starijih ljudi i da oni zaslužuju veći iznos mirovine od onoga koji bi mogli

ostvariti nakon samo nekoliko godina plaćanja doprinosa. Drugi razlog za prelazak na novi sustav bile su bojazni nekih političara toga vremena da će vlada neučinkovito upravljati prikupljenim sredstvima u sustavu kapitalnog pokrića ili ih čak potrošiti na druge javne programe umjesto na obećane mirovinske naknade (Rosen i Guyer, 2010). Hrvatski mirovinski sustav funkcionira prema principu međugeneracijske solidarnosti, pri čemu se mirovine sadašnjih umirovljenika financiraju iz doprinosa koje uplaćuju trenutno zaposleni radnici. Ovaj model osigurava da se mirovine svake generacije isplaćuju iz doprinosa aktivne radne snage, a ne iz prinosa na štednju. Kao i u SAD-u, u Hrvatskoj postoje slične zabrinutosti vezane uz povjerenje u učinkovito upravljanje mirovinskim fondovima, što je ključno za očuvanje dugoročne održivosti sustava. Posljedica promjena u mirovinskom sustavu provedenih tijekom godina u Hrvatskoj je današnji sustav mirovinskog osiguranja koji uključuje tri stupa: prvi stup, koji se temelji na međugeneracijskoj solidarnosti, drugi stup, koji je obvezan i kapitaliziran, te treći stup, koji je dobrovoljan i kapitaliziran. Drugim riječima, mirovinskim osiguranjem prikupljen je određeni višak prihoda u fond mirovinskog osiguranja, pa se tako svaki doprinos ne troši odmah za naknade umirovljenicima. Međutim, mirovinski je fond zapravo samo računovodstveni mehanizam. Dakle, postojeći sustav i dalje je poprilično ispravno okarakterizirati kao sustav međugeneracijske solidarnosti (Rosen i Guyer, 2010).

Istraživanje je pokazalo kako je mirovinski sustav u Hrvatskoj organiziran da preraspodjeljuje dohodak unutar generacije. To znači da ljudi s višim dohocima daju više u sustav, a ljudi s nižim dohocima dobivaju više u odnosu na svoje uplate. Ova preraspodjela također ide od muškaraca prema ženama, jer žene obično žive dulje od muškaraca, pa im je potrebno više sredstava za mirovinu. Osim toga, sustav pokazuje međugeneracijsku preraspodjelu. To znači da različite generacije ne dobivaju jednake mirovine. Na primjer, generacije koje primaju mirovine iz oba stupa (prvog i drugog) obično imaju niže mirovine nego one koje primaju mirovine samo iz prvog stupa. (Urban, Munđar, Bejaković, 2011).

Za mirovinski sustav temeljen na međugeneracijskoj solidarnosti koristi se engleska kratica PAYG (pay as you go), što znači „plati da dobiješ“. U ovom modelu, mirovine umirovljenika financiraju se iz doprinosa zaposlenih. Temeljna načela PAYG sustava su sljedeća:

- Sustav dugoročno ne akumulira sredstva u fondove za plaćanje budućih mirovina. Umjesto toga, doprinose plaća trenutno zaposleno stanovništvo, koje financira mirovine sadašnjih umirovljenika.
- Država se oslobađa obveze isplate mirovina umirovljenicima koji su uplaćivali doprinose tijekom svog radnog vijeka. Umjesto toga, povećane mirovine isplaćuju se iz doprinosa budućih generacija zaposlenika.

- Uz pretpostavku normalnog gospodarskog rasta i održavanja demografske ravnoteže, svaka nova generacija umirovljenika može ostvariti veću mirovinu u odnosu na doprinose uplaćene tijekom svog radnog vijeka.

Ovaj sustav funkcionira pod uvjetom da ekonomija raste i da postoji dovoljno zaposlenih koji uplaćuju doprinose za mirovine sadašnjih umirovljenika. Ideja je da se svaki naraštaj brine za onaj prije njega, osiguravajući stabilnost i pravednost u mirovinskom sustavu (Puljiz, 2008). Nažalost, treća karakteristika mirovinskog sustava po modelu međugeneracijske solidarnosti često se ne ostvaruje. Umjesto toga, događa se suprotno: pad proizvodnje zaposlenih i istovremeno smanjenje mirovina umirovljenika. To često dovodi do krize ovog sustava.

Međutim, ovi sustavi svakako imaju neke prednosti, a neke od njih su:

- lakše se prilagođavaju inflacijskim kretanjima i tržišnim fluktuacijama u usporedbi s kapitaliziranim mirovinskim planovima,
- omogućuju realno plaćanje mirovina ovisno o gospodarskom rastu i
- brže se uspostavljaju u usporedbi s kapitaliziranim mirovinskim planovima.

Najveći problem PAYG sustava je smanjenje nataliteta i starenje stanovništva. U takvim uvjetima ovi sustavi postaju neodrživi jer su primjereniji društvima s visokom stopom zaposlenosti (Matić, Vretenar Cobović, 2017).

## 3.2 Individualizirana kapitalizirana štednja

Krajem 20. stoljeća, posebno tijekom 80-ih godina, sustavi određenih doprinosa počeli su dobivati na važnosti. Njihov značajan tehnološki razvoj bio je omogućen razvojem računalne tehnologije i računalnih programa koji su olakšali praćenje i bilježenje vrijednosti imovine na individualnim računima. Razvoj ovog tipa mirovinskog sustava može se objasniti nizom pogodnosti u odnosu na sustav određenih davanja. Za poslodavce, glavna pogodnost je unaprijed poznata visina troška, jer trošak takvog programa ovisi o visini doprinosa koji se, kao postotak od plaće, uplaćuju na individualni račun svakog radnika u određenom mirovinskom fondu. Poslodavac više ne jamči visinu mirovine, već samo uplatu određenih doprinosa. Za radnike, pogodnosti uključuju mogućnost dodatnih uplata na osobne račune i, ovisno o modelu, pravo samostalnog provođenja investicijske politike. Pod određenim uvjetima, u slučaju financijske potrebe, mogu povući dio sredstava sa svojih računa već u fazi akumulacije, prije umirovljenja (engl. partial withdrawals ili phased withdrawals). Daljnja pogodnost za radnike očituje se u boljoj prenosivosti mirovinskih prava. Naime, u slučaju



promjene poslodavca, takvi aranžmani omogućuju prenošenje akumuliranih sredstava na osobnom računu, što rezultira ostvarivanjem prava na višu mirovinu u slučajevima kada je osoba bila obuhvaćena s nekoliko programa temeljenih na određenim davanjima. Unatoč mnogim prednostima, sustav određenih doprinosa ima i značajan nedostatak za radnike. Visina buduće mirovine je nesigurna jer ovisi o akumuliranim sredstvima na računu, što pak ovisi o visini uplaćenih doprinosa i investicijskom prinosu. Glavna negativnost ovog sustava za radnike je što oni sami snose cjelokupni rizik za visinu mirovine (Vukorepa, 2012, str. 35). Sustavi određenih doprinosa donose određene koristi kako za poslodavce tako i za radnike, no također nose i rizike koji se prenose na pojedince. Jedna od najvećih prednosti je što potiču ljude da planiraju svoju budućnost i odgovorno štede za mirovinu tijekom radnog vijeka. To znači da svaki osiguranik može kontrolirati koliko ulaže i kako se ta sredstva ulažu, što može rezultirati većim mirovinama kad dođe vrijeme za umirovljenje. Međutim, kapitalizirani mirovinski fondovi također nose svoje rizike. Jedan od glavnih nedostataka je što su ti fondovi izloženi fluktuacijama na tržištima kapitala. Promjene na tržištima mogu značajno utjecati na prinose ulaganja, što može rezultirati manjim mirovinama nego što su osiguranici planirali ili očekivali. Iako kapitalizirani sustavi omogućuju osobnu kontrolu i moguće veće prinose, oni također nose snažan rizik za osiguranike (Matić, Vretenar Cobović, 2017). Prema Vukorepa (2012), posljednjih godina mnogi autori su upozoravali da mirovinski sustavi temeljeni na individualnoj kapitaliziranoj štednji možda nisu bolji od sustava u kojima se mirovine financiraju iz trenutačnih prihoda. Razlozi za to uključuju visoke troškove prijelaza na novi sustav i moguće visoke administrativne troškove vođenja individualnih mirovinskih računa, posebno u decentraliziranim sustavima. Također su se pojavili argumenti koji su nekada bili smatrani apsolutnim prednostima individualne kapitalizirane štednje, kao što su primjerice povećanje nacionalne štednje, veći povrati ulaganja i pozitivan utjecaj na tržište rada. U Hrvatskoj, sustavi individualnih mirovinskih računa su jedini oblici mirovinskih sustava koji se temelje na kapitalnom načinu financiranja. Prema našem zakonodavstvu, oni se nazivaju sustavima individualne kapitalizirane štednje. Ti sustavi čine dio našeg obveznog mirovinskog sustava (II. stup) te su također prisutni u dobrovoljnom mirovinskom osiguranju (III. stup).

Kapitalizirani sustavi mirovina se razlikuju od drugih sustava po tome što osiguranici uplaćuju doprinose za svoje buduće mirovine. Ti doprinosi se ulažu na tržištu kapitala kako bi se ostvario profit. Kada osiguranici prestanu raditi, dobivaju mirovinu koja uključuje i dobit ostvarenu iz ulaganja. Svaki osiguranik ima zaseban račun na kojem se prati doprinos, a pri prestanku rada taj se iznos može pretvoriti u mirovinsku rentu. Osiguranici preuzimaju rizik povezan s ulaganjem sredstava mirovinskih fondova. Državni fondovi djeluju kao posebne pravne osobe te posluju s ciljem postizanja profita uz osiguranje sigurnosti sredstava. Visina

mirovine koju osiguranik prima ovisi o ukupnom iznosu uplaćenih doprinosa, ostvarenoj dobiti te procjeni očekivanog životnog vijeka u trenutku umirovljenja (Puljiz, 2008).

Možemo zaključiti da se u mirovinskim programima međugeneracijske solidarnosti sredstva redistribuiraju od bogatijih prema siromašnijim umirovljenicima. S druge strane, kapitalizirani mirovinski sustavi temelje se na osobnoj odgovornosti svakog pojedinca za štednju za mirovinu. U takvim sustavima, svaki radnik doprinosi u fond koji se ulaže na tržištu kapitala kako bi se ostvario profit. Stoga je ključni element ovih sustava kako pojedinac upravlja svojim doprinosima i kako se ta sredstva ulažu kako bi se osigurala adekvatna mirovina po prestanku rada. "Budući da niti jedan model mirovinskog osiguranja nije u potpunosti učinkovit, uobičajeno je da su današnji mirovinski sustavi kombinacija različitih modela s obzirom na način financiranja, raspodjelu resursa, organizaciju i upravljanje." Ova kombinacija različitih "stupova" mirovinskog osiguranja omogućava bolju zaštitu od rizika i prilagodbu različitim potrebama i financijskim uvjetima pojedinaca tijekom životnog vijeka. Tako se umjesto jednog dominantnog sustava, kao što je jednostupni, preferira višestupni sustav (Matić, Vretenar Cobović, 2017).

Hrvatska u dobrovoljnom sustavu individualne kapitalizirane štednje u pravilu obvezuje članove mirovinskih fondova na kupnju anuiteta uz mogućnost djelomične isplate. Pravo na isplatu davanja stječe se s 55 godina života (ZMOD). Od 2011. uvedena je iznimka prema kojoj DMD koje upravlja DMF može članu fonda s malim iznosom akumulirane štednje na osobnom računu (do 10.000 kn ili 1.328 €) jednokratno izravno isplatiti štednju bez naplate izlazne naknade (ZODMF). Ta zakonska intervencija primjerena je jer se njome izbjegavaju nesvrhsishodno male obročne isplate. Oblici mirovinskih proizvoda koje MOD moraju nuditi korisnicima iz dobrovoljnog sustava osiguranja u Hrvatskoj su:

- 1) doživotne starosne mirovine,
- 2) privremene starosne mirovine (periodično davanje koje ne može biti ugovoreno na kaće razdoblje od 5 godina)
- 3) promjenjive mirovine,
- 4) djelomične jednokratne isplate (u visini od najviše 30% od doznake u MOD umanjeno za iznos naknade MOD) i
- 5) druga mirovinska davanja prema programu MOD.

## 3.2 Dobrovoljna mirovinska štednja

Dobrovoljni mirovinski planovi predstavljaju važan oblik dugoročne štednje putem kojeg kućanstva mogu akumulirati sredstva za svoju mirovinu. S obzirom na sve veću potrebu za financijskom sigurnošću u starijoj dobi i kako bi se izbjegao značajan pad životnog standarda, važno je da pojedinci ne samo dulje ostanu zaposleni, već i da dodatno štede za mirovinu, nadopunjujući obvezni mirovinski doprinos. U zemljama gdje se očekuje da obvezne mirovine neće biti dovoljne za održavanje prethodnog životnog standarda, dopunske mirovine igraju ključnu ulogu u osiguravanju financijske stabilnosti u mirovini. Sustav dobrovoljne mirovinske štednje u Hrvatskoj primarno je pogodan za osobne mirovinske programe štednje putem otvorenih mirovinskih fondova, u kojima mogu štedjeti svi, bez obzira na njihov status osiguranja u javnom sustavu ili zanimanje. Osnovu za funkcioniranje ovog sustava čine dva ključna zakona: Zakon o obveznim i dobrovoljnim mirovinskim fondovima, koji uređuje fazu akumulacije mirovinske štednje, te Zakon o mirovinskim osiguravajućim društvima i isplati mirovina na temelju individualne kapitalizirane štednje, koji regulira fazu isplate mirovina. Nositelji dobrovoljnog mirovinskog osiguranja su subjekti privatnog prava, poput dobrovoljnih mirovinskih društva koja upravljaju mirovinskim fondovima u kojima se zatim akumulira i kapitalizira individualna štednja, banke skrbnici i mirovinska osiguravajuća društva zadužena za isplatu mirovina, a sve pod nadzorom Hrvatske agencije za nadzor financijskih usluga (HANFA). Dobrovoljna mirovinska društva su pravne osobe osnovane kao dionička društva ili društva s ograničenom odgovornošću. Samo dobrovoljna mirovinska društva mogu upravljati s više dobrovoljnih mirovinskih fondova. Banke skrbnici su banke kojima dobrovoljna mirovinska društva povjeravaju imovinu mirovinskih fondova, pod uvjetom da se imovina, djelatnost i evidencija svakog fonda vode potpuno odvojeno od drugih fondova i banke skrbnika (Vukorepa, 2012).

U 1998. godini u Hrvatskoj je donesen Zakon o obveznim i dobrovoljnim mirovinskim fondovima. Ovaj zakon omogućava osnivanje dobrovoljnih strukovnih mirovinskih programa. Ti programi funkcioniraju po načelu individualne kapitalizirane štednje unutar zatvorenih mirovinskih fondova. Članstvo u ovim fondovima povezano je s pokroviteljem fonda, kao što su poslodavci, sindikati ili udruge samostalnih djelatnika. Pokrovitelj sudjeluje u osnivanju fonda i plaćanju doprinosa. Zbog toga te fondove Vukorepa (2012) naziva sponzorirani fondovima. Do kraja 2023. godine, neto imovina dobrovoljnih mirovinskih fondova u Hrvatskoj iznosila je 1,3 milijarde eura (HANFA, n.d.). Sljedeća tablica prikazuje sve otvorene dobrovoljne mirovinske fonove u Hrvatskoj, broj članova i njihovu neto imovinu.

Tablica 1. Otvoreni dobrovoljni mirovinski fondovi u Hrvatskoj 2024.

Naziv otvorenog dobrovoljnog mirovinskog fonda		Broj članova	Neto imovina (u tisućama EUR)
1.	AZ Profit	113.579	369.478
2.	Raiffeisen	103.835	330.915
3.	AZ Benefit	57.809	147.424
4.	Erste Plavi Protect	49.130	70.022
5.	Croatia osiguranje	37.610	75.976
6.	Erste Plavi Expert	34.245	79.662
7.	Croatia osiguranje 1000 A	5.677	11.245
8.	Croatia osiguranje 1000 C	2.981	5.533
<b>UKUPNO:</b>		404.866	1.090.255

(izvor: vlastita izrada prema HANFA. Mjesečno izvješće svibanj 2024., tablice 1.11, 1.15 )

Fond Az Profit ima najviše članova (113.579) i najveću neto imovinu (369.478 tisuća eura). Slijedi ga Raiffeisen s 103.835 članova i neto imovinom od 330.915 tisuća eura. Ova dva fonda zajedno čine značajan udio u ukupnoj imovini i broju članova. Manji fondovi, poput Croatia osiguranje 1000 C i Croatia osiguranje 1000 A, imaju relativno mali broj članova (2.981 i 5.677) i nižu neto imovinu (5.533 i 11.245 tisuća eura). Ovo ukazuje na različite razine atraktivnosti i povjerenja članova prema različitim fondovima. Ukupno gledano, svi fondovi zajedno imaju 404.866 članova s neto imovinom od 1.090.255 tisuća eura. Ove brojke pokazuju značajan potencijal za rast, ali i potrebu za daljnjim jačanjem povjerenja i svijesti o prednostima dobrovoljne mirovinske štednje među građanima Hrvatske.

U nastavku je prikazana tablica zatvorenih dobrovoljnih mirovinskih fondova u Hrvatskoj za 2024. godinu.

Tablica 2. Zatvoreni dobrovoljni mirovinski fondovi u Hrvatskoj 2024.

Naziv otvorenog dobrovoljnog mirovinskog fonda		Broj članova	Neto imovina (u tisućama EUR)
1.	ARENA MUDRA MIROVINA ZDMF	521	700
2.	Auto Hrvatska ZDMF	610	4.406
3.	AZ A1 ZDMF	1.618	4.239

4.	AZ Dalekovod ZDMF	313	3.971
5.	AZ HKZP ZDMF	933	15.455
6.	AZ Treći horizont ZDMF	359	1.172
7.	AZ ZABA ZDMF	3.700	28.438
8.	AZ Zagreb ZDMF	1.944	15.319
9.	CROATIA OSIGURANJE ZDMF	4.403	12.917
10.	ZDMF HAC	4.030	31.726
11.	ZDMF HEP grupe	4.731	40.010
12.	ZDMF FINE	3.292	9.771
13.	Cestarski ZDMF	1.017	5.006
14.	Erste ZDMF	4.252	11.169
15.	NESTLE ZDMF	98	603
16.	POLICIJSKI ZDMF	247	446
17.	POŠTA ZDMF	9.897	8.880
18.	ZDMF Ericsson Nikola Tesla	2.311	8.921
19.	ZDMF Hrvatskog liječničkog sindikata	724	5.933
20.	ZDMF Raiffeisen	2.896	7.334
21.	ZDMF HT Grupe	1.084	8.555
<b>UKUPNO:</b>		48.980	244.971

(izvor: vlastita izrada prema HANFA. Mjesečno izvješće svibanj 2024., tablice 1.18, 1.22 )

Na kraju travnja 2024. godine u Hrvatskoj je postojalo 21 zatvoreni dobrovoljni mirovinski fond. Ovi fondovi imali su ukupno 48.964 člana. Neki fondovi, poput Pošta zatvorenog dobrovoljnog mirovinskog fonda imaju mnogo članova (9.897), dok Nestle ZDMF ima tek 98 članova. Također, neki fondovi, poput ZDMF HEP grupe, imaju visoku neto imovinu (40.010 tisuća €), dok drugi, poput POLICIJSKI ZDMF, imaju znatno manju imovinu (446 tisuća €). Ova neravnomjerna raspodjela pokazuje potrebu za boljom podrškom manjih fondova kako bi svi bili stabilniji i održivi.

U fazi isplate mirovina, ključni sudionici su mirovinski fondovi i mirovinska osiguravajuća društva, koja igraju važnu ulogu u sustavu. Članovi mirovinskih fondova povjeravaju svoju dugoročnu ušteđevinu tim društvima, koja je tijekom godina akumulirana i kapitalizirana. Mirovinska osiguravajuća društva mogu biti organizirana kao dionička društva ili društva s ograničenom odgovornošću. Njihov glavni zadatak je ponuditi različite mirovinske programe na tržištu te osigurati isplatu mirovina svojim članovima kad dođe vrijeme za umirovljenje. Trenutno u Hrvatskoj djeluju dva značajna mirovinska osiguravajuća društva: Raiffeisen mirovinsko osiguravajuće društvo i Hrvatsko mirovinsko osiguravajuće društvo. Ova društva pružaju sigurnost i stabilnost svojim članovima kroz različite mirovinske programe. Dobrovoljni osobni mirovinski programi imaju ključnu ulogu u osiguravanju socijalne sigurnosti u starosti. Porezne olakšice i državne subvencije igraju važnu ulogu u poticanju građana da štede za svoju budućnost. Važno je educirati građane o financijskim i mirovinskim opcijama kako bi privatni mirovinski programi bili jasni i prihvatljivi svima (Vukorepa, 2012). Iako treći stup još nije dovoljno razvijen da značajno poveća prosječnu primjerenost budućih mirovina, broj članova i vrijednost imovine u ovim fondovima kontinuirano raste. Država potiče ovu vrstu štednje kroz različite porezne olakšice za poslodavce koji uplaćuju doprinose za svoje zaposlenike te kroz direktne poticaje za uplate građana. Također, najavljene su reforme koje uključuju mogućnost jednokratne isplate do 30% iznosa dobrovoljne mirovinske štednje kada članovi navrše 50 godina, što dodatno povećava atraktivnost ovih fondova (azfond.hr, n.d.) Unatoč ovim poticajima, samo 24,9% radno sposobnog stanovništva u Hrvatskoj koristi ovaj oblik štednje. Razlog za to je slabi interes i nedovoljna informiranost građana o prednostima dobrovoljnih mirovinskih fondova. Ako bi više ljudi bilo informirano i motivirano da koriste ove fondove, to bi moglo značajno poboljšati njihovu financijsku sigurnost u mirovini i smanjiti pritisak na obvezne stupove mirovinskog sustava (Draženović, Olgić, 2021).

Treći stup mirovinskog sustava, zbog svoje dobrovoljne prirode, nije dovoljno popularan među građanima, stoga su vlade poduzele različite mjere kako bi potaknule široko sudjelovanje, uključujući uvođenje novih vrsta dobrovoljnih mirovinskih planova i poboljšane financijske poticaje. Ove inicijative se često smatraju dijelom privatizacije mirovina i tržišta mirovinskih usluga (Marcinkiewicz, 2019, str. 612). Istraživanja ukazuju na nedostatak povjerenja u dugoročnu održivost i adekvatnost obveznog mirovinskog sustava (Marcinkiewicz, 2017.), kao i na nedostatnu razinu financijske pismenosti koja bi potaknula veća ulaganja u treći stup (Bejaković, 2016.). Prema Marcinkiewicz (2019), adekvatnost mirovina iz obveznog sustava ne utječe značajno na odluke građana o dobrovoljnoj štednji i sudjelovanju u trećem stupu. Također, visoka razina obrazovanja i prihoda ključni su faktori koji povećavaju vjerojatnost da će građani sudjelovati u dobrovoljnoj štednji, osobito u zemljama s manje razvijenom tradicijom kapitaliziranih mirovinskih računa (Le Blanc, 2011.).

U idealnom svijetu, očekivalo bi se da će postojati savršeno negativan odnos između visine obvezne mirovine i uključenosti pojedinca u dodatne mirovinske programe. Međutim, stvarnost je složenija zbog prisutnosti rizika i neizvjesnosti vezanih uz buduće mirovinske prihode. Ovi faktori mogu značajno utjecati na odluke pojedinaca o sudjelovanju u dobrovoljnim mirovinskim planovima. Neizvjesnost oko budućih mirovinskih prihoda iz obveznih programa proizlazi iz više razloga. Prvo, promjene demografskih uzoraka i starenje populacije mogu ugroziti održivost obveznih mirovinskih sustava. Drugo, ekonomska nestabilnost i promjene na tržištima mogu utjecati na prinos kapitaliziranih mirovinskih fondova. Treće, promjene u politici i zakonodavstvu mogu dodatno utjecati na visinu i stabilnost mirovinskih primanja. S obzirom na ove faktore, pojedinci često osjećaju potrebu da dodatno štede i osiguraju svoju budućnost putem dobrovoljnih mirovinskih programa, unatoč primljenim mirovinama iz obveznih sustava. Stoga, dok bi se teoretski očekivalo da veća obvezna primanja smanjuju potrebu za dodatnom štednjom, u stvarnosti je situacija složenija zbog različitih faktora rizika i neizvjesnosti koji utječu na mirovinske prihode.

U Hrvatskoj postoji obvezni privatni mirovinski sustav, ali dobrovoljne mirovine još uvijek nisu dovoljno razvijene. Prema istraživanju Marcinkiewicza (2019.), dobrovoljni mirovinski planovi u Hrvatskoj nisu dovoljno prihvaćeni među građanima. Razlozi za slabu razvijenost dobrovoljnih mirovinskih programa u Hrvatskoj mogu biti brojni. Nedostatak financijske pismenosti, nedovoljna informiranost građana o važnosti dodatne štednje za mirovinu, te ekonomska nestabilnost i niski prihodi, koji ograničavaju mogućnost dodatne štednje, samo su neki od faktora koji utječu na nizak stupanj sudjelovanja u ovim programima. Razvijanje dobrovoljnih mirovinskih planova važno je za jačanje mirovinskog sustava, omogućujući građanima da sami planiraju svoju financijsku budućnost. Uvođenjem različitih poticaja, kao što su porezne olakšice, subvencije ili razne pogodnosti za štedišu, može se povećati interes za sudjelovanjem u dobrovoljnim mirovinskim programima. Time bi se dodatno osnažila stabilnost mirovinskog sustava i smanjila ovisnost o obveznim mirovinskim isplatama. Cilj je u konačnici stvoriti cjelovit i održiv mirovinski sustav koji će omogućiti svakom pojedincu dostojanstvenu i sigurnu starost.

Analiza podataka o broju članova dobrovoljnih mirovinskih planova u Republici Hrvatskoj u odnosu na broj zaposlenih osoba pruža uvid u razinu angažiranosti građana u trećem mirovinskom stupu. Prema podacima Državnog zavoda za statistiku, ukupan broj zaposlenih u Hrvatskoj u srpnju 2023. godine iznosio je 1.683.394 osoba (Državni zavod za statistiku, 2023). S druge strane, izvješće Hrvatske agencije za nadzor financijskih usluga (HANFA) za rujnu 2023. godine pokazuje da je broj članova dobrovoljnih mirovinskih fondova iznosio 382.387 osoba (HANFA, 2023). Izračunom postotka zaposlenih osoba koje su članovi dobrovoljnih mirovinskih planova, dolazimo do podatka da je oko 22,7% zaposlenih osoba

uključeno u treći mirovinski stup. Ovaj podatak ukazuje na relativno nizak stupanj angažiranosti zaposlenih u dodatnoj mirovinskoj štednji, unatoč poreznim poticajima i subvencijama koje nudi država.

Slika 1. Broj članova dobrovoljnog mirovinskog plana kao postotak u odnosu na broj zaposlenih osoba



(izvor:vlastita izrada)

Hrvatska Vlada prepoznala je važnost trećeg mirovinskog stupa kao doprinosa primjerenosti budućih mirovinskih isplata te stoga nudi povoljan porezni tretman za mirovinsku štednju u usporedbi s drugim oblicima štednje. Sudionici dobrovoljnih mirovinskih programa ostvaruju značajne koristi od različitih poreznih poticaja. U porezne svrhe, poslodavci mogu zaposlenicima uplaćivati premije dobrovoljnog mirovinskog osiguranja koje se ne oporezuju kao dohodak radnika. Ove uplate ne podliježu obračunu poreza na dohodak, doprinosa ili prireza na dohodak. Također, doprinosi koje poslodavac uplaćuje u dobrovoljne mirovinske fondove do limita od 796,34 EUR godišnje po osobi oslobođeni su poreza na dohodak. Uplate poslodavca u dobrovoljne mirovinske fondove tretiraju se kao poslovni rashodi, što znači da umanjuju poreznu osnovicu poslodavca. Osim navedenih poreznih poticaja, treći stup dodatno se potiče subvencijom doprinosa članovima fonda. Ova državna potpora iznosi 15% ukupnog doprinosa uplaćenog tijekom kalendarske godine, do maksimalnog iznosa od 663,61 EUR (što je maksimalno 99,54 EUR godišnje po članu fonda). Prinosi od ulaganja u dobrovoljne mirovinske fondove također su oslobođeni poreza, što dodatno potiče sudjelovanje građana u ovim mirovinskim planovima (Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike Republike Hrvatske, n.d.). Država uplaćuje poticajna sredstva na račune članova



krajem godine za prethodnu godinu, što može stvoriti oportunitetni trošak u slučaju gospodarskog rasta i viših prinosa, jer se uplate odgađaju. Članovi dobrovoljnih fondova mogu uplaćivati koliko žele, bez ograničenja na minimalni ili maksimalni iznos, i to u bilo kojem periodu godine.

Prema izvješću Better Finance (2020), potrebno je značajno povećati neizravnu državnu potporu za dobrovoljne mirovinske planove kako bi se povećala njihova pokrivenost među zaposlenicima. Autori izvješća ističu da bi dodatno poboljšanje poreznih olakšica za doprinose u trećem mirovinskom stupu moglo potaknuti veći broj građana da se uključe u ove programe štednje za mirovinu. Konkretno, veće porezne olakšice mogle bi učiniti ove programe privlačnijima i dostupnijima široj populaciji, čime bi se povećala financijska sigurnost građana u starosti. Povećanje neizravne državne potpore i stabilnost poreznog sustava ključni su koraci prema većoj uključenosti građana u treći mirovinski stup, što će dugoročno pridonijeti održivosti i adekvatnosti mirovinskog sustava u Republici Hrvatskoj. Međutim, Better Finance upozorava na potrebu za stabilnošću u poreznom sustavu. Česte i nepredvidive promjene poreznih pravila mogu značajno povećati nesigurnost za ulagače. S obzirom na to da ulaganje u mirovinske planove zahtijeva dugoročno planiranje, nesigurnost i nepovjerenje u stabilnost poreznog sustava mogu odvratiti građane od sudjelovanja u ovim programima. Stoga, da bi građani imali povjerenje i bili potaknuti na ulaganje u dobrovoljne mirovinske fondove, važno je osigurati stabilan i jasan porezni sustav.

Glavni cilj dobrovoljnih mirovinskih fondova je povećanje iznosa budućih mirovina, no unatoč njihovom dobrom poslovanju, mnogi građani Hrvatske ne prepoznaju ih kao atraktivnu investicijsku priliku za štednju u starijoj dobi. Posebno je to izraženo među radnicima s niskim primanjima. Trenutno se samo 9,4% hrvatskih građana odlučuje za ovu opciju štednje, a prosječni uštedeni iznosi su vrlo niski i nedostatni za značajno poboljšanje životnog standarda u starosti. Ovakva situacija postavlja pitanje primjerenosti hrvatskog mirovinskog sustava, s obzirom na to da je treći stup određen niskim doprinosima i niskim obuhvatom. Glavni problemi i prepreke daljnjem razvoju dobrovoljne kapitalizirane mirovinske štednje u Hrvatskoj uključuju nedovoljnu financijsku edukaciju i neadekvatne mjere koje poduzimaju javni i privatni subjekti. To uključuje Ministarstvo financija, HANFA, Hrvatsku narodnu banku, kao i banke, osiguravajuća društva, društva za upravljanje fondovima, komore i udruge, koji su ključni za razvoj financijske pismenosti. Unatoč tome što je treći stup najpromicaniji oblik štednje, on još uvijek nije dostatan za privlačenje značajnijih sredstava i novih članova, što bi moglo značajno poboljšati životni standard i dobrobit građana. Potrebno je usmjeriti više napora prema financijskom obrazovanju kako bi građani bolje razumjeli važnost štednje za mirovinu. Javne i privatne institucije trebaju intenzivnije surađivati kako bi pružile potrebne informacije i alate za povećanje financijske pismenosti. Povećanje poreznih olakšica i smanjenje administrativnih

prepreka također bi moglo pomoći u privlačenju više građana u dobrovoljne mirovinske fondove (Draženović, Olgić, 2021). Štednja u dobrovoljnim mirovinskim fondovima, kao oblik mirovinske štednje, usko je povezana s financijskom pismenošću. To znači da ljudi koji bolje razumiju financije i kako štedjeti, češće odvajaju novac za svoju mirovinu. Osim toga, postoje različite prepreke koje sprečavaju ljude da štede za mirovinu. Neke od njih uključuju nedovoljne ili neredovite prihode, što znači da ljudi jednostavno nemaju dovoljno novca za štednju. Drugi problem je nedostatak znanja o tome kako i zašto štedjeti, što je također povezano s financijskom pismenošću. Neki štedni proizvodi možda nisu prilagođeni potrebama ili preferencijama pojedinaca, što također može odvratiti ljude od štednje. Istraživanja pokazuju da je financijska pismenost u Hrvatskoj relativno niska, posebno u usporedbi s drugim zemljama EU i OECD-a. Iako je u posljednjih pet godina postignut određeni napredak u financijskom obrazovanju, to još uvijek nije dovoljno da značajno promijeni ponašanje Hrvata pri donošenju financijskih odluka. Ljudi koji ne štede dovoljno za svoju mirovinu često nemaju osnovna financijska znanja i vještine. Ovo znači da mnogi Hrvati nisu svjesni da dugoročna održivost hrvatskog mirovinskog sustava u velikoj mjeri ovisi o njihovoj osobnoj štednji i ulaganjima. Potrebno je više ulagati u financijsko obrazovanje kako bi se povećala razina financijske pismenosti, što bi dovelo do boljeg razumijevanja važnosti štednje za mirovinu i, posljedično, veće stope štednje.

### **3.4 Upravljanje i regulacija**

Hrvatski mirovinski sustav je složen jer se sastoji od različitih organizacija i pravila koje uključuju kako privatne, tako i javne institucije. Prilikom uvođenja mješovitog obveznog mirovinskog sustava sve osobe mlađe od 40 godina bile su automatski uključene, dok su se osobe između 40 i 50 godina mogle dobrovoljno pridružiti (čl.40 ZODMF). U ovom sustavu osiguranik može štedjeti samo u jednom obveznom mirovinskom fondu (OMF). On sam ne može upravljati svojim ulaganjima, već to u ime svih članova fonda radi obvezno mirovinsko društvo (OMD), koje može upravljati samo jednim fondom. Dakle, svaki obvezni osiguranik može biti član samo jednog OMF-a. U Hrvatskoj postoje četiri takva fonda (Vukorepa, 2012).

Pravni okvir koji regulira mirovinski sustav u Hrvatskoj čine dva zakona. Prvi je Zakon o obveznim i dobrovoljnim mirovinskim fondovima regulira štednju za mirovinu, dok je drugi Zakon o mirovinskim osiguravajućim društvima i isplati mirovina koji uređuje isplatu mirovina iz individualne štednje. Oba sustava funkcioniraju prema sličnim načelima, s razlikom da obvezni sustav nadopunjuje javni sustav, dok dobrovoljni sustav služi kao dodatna štednja za starost (Vukorepa, 2012). Mirovinski fond je institucija koja prikuplja doprinose od radnika i

investira ih na tržištu kapitala. Njihovo poslovanje reguliraju "Zakon o obveznim mirovinskim fondovima" i "Zakon o dobrovoljnim mirovinskim fondovima". Osoba postaje član mirovinskog fonda tako što sama odabere fond ili biva automatski raspoređena od strane "Središnjeg registra osiguranika" (REGOS). Obvezni mirovinski fond odabire se kada osoba postane osiguranik u mirovinskom sustavu, što se događa prilikom zapošljavanja ili primanja drugih oblika dohotka, poput primjerice honorara. Ako osoba ne izabere fond unutar mjesec dana, REGOS je automatski raspoređuje u jedan od dostupnih fondova.

Mirovinskim fondovima moraju upravljati određena tijela, jer fondovi ne mogu sami funkcionirati. U Hrvatskoj se za upravljanje mirovinskim fondovima brinu društva za upravljanje mirovinskim fondovima. Ova društva su organizacije koje djeluju kao dionička društva ili društva s ograničenom odgovornošću. Trenutno u Hrvatskoj djeluju četiri takva društva: Allianz ZB d.o.o., ERSTE d.o.o., PBZ CROATIA OSIGURANJE d.d., i Raiffeisen d.d. Ova društva su uglavnom u vlasništvu banaka koje posluju u Hrvatskoj. To znači da mali broj upravitelja imovinom djeluje u međusobno povezanom okruženju. Sve zaposlene osobe su obvezni članovi ovih fondova. Prikupljeni doprinosi i mali broj isplata rezultiraju značajnim rastom imovine fondova. Uz to, imovina raste zahvaljujući uspješnim investicijama. Zbog složenosti zakonskog okvira i opsežnosti financijskog nadzora, svaki mirovinski fond mora dobiti odobrenje za rad od Hrvatske agencije za nadzor financijskih usluga (HANFA) prije nego što počne s radom. HANFA je uspostavljena kako bi nadzirala i upravljala tržištem kapitala, ne samo u mirovinskom sustavu, već i u vezi s investicijskim fondovima i ulaganjima na tržištima kapitala (HANFA, bez dat.). Na kraju travnja 2024. neto imovina ovih fondova iznosila je otprilike 21,1 milijardu eura, što predstavlja povećanje od 15% u odnosu na prethodnu godinu. Imovina obveznih mirovinskih fondova uglavnom se sastoji od obveznica, koje čine najveći udio od 61,6%, zatim dionica s 23,2%, te investicijskih fondova s 10,1%. Na kraju 2023. ukupna imovina pod upravljanjem (AUM) hrvatskih obveznih mirovinskih fondova iznosila je 138,5 milijardi kuna (približno 18,5 milijardi eura), a broj članova u tim fondovima bio je oko 2,1 milijun (InterCapital, 4.6.2024.) Sredstva na osobnim računima zaposlenika u obveznim i dobrovoljnim mirovinskim fondovima su njihovo vlasništvo i mogu se nasljeđivati. Mirovinski fondovi ulažu doprinose na tržištu kapitala, što nosi različite razine rizika. Fondovi su podijeljeni u tri kategorije kako bi se rizik disperzirao. Kategorija "A" je namijenjena mlađim zaposlenicima i uključuje ulaganja u rizičnije opcije poput dionica, što može donijeti veće prinose. Kategorija "B" predstavlja srednju razinu rizika i obuhvaća sigurnije investicije, kao što su državne obveznice. Kategorija "C" je najsigurnija, s minimalnim rizikom i niskim prinosima, slično oročenim depozitima u bankama (REGOS, bez dat.). Društva za upravljanje mirovinskim fondovima imaju po jedan fond u svakoj kategoriji (A, B ili C) za obvezno mirovinsko osiguranje. U sustavu dobrovoljnih otvorenih mirovinskih fondova, upravljaju s osam fondova, gdje postoje različite razine rizika ulaganja. Neki fondovi uglavnom ulažu u dionice ili obveznice, dok drugi

kombiniraju ove investicije u omjeru 50:50. Dopuštena ulaganja definirana su zakonom, a strategije ulaganja navedene su u Prospektu svakog fonda. Zatvoreni dobrovoljni mirovinski fondovi namijenjeni su isključivo zaposlenicima i članovima pokrovitelja fonda, dok u dobrovoljne otvorene fondove mogu ulagati svi bez obzira na dob ili zaposlenost.

Glavni upravitelji dijelova mirovinskog sustava su uglavnom privatne institucije, uključujući obvezna i dobrovoljna mirovinska društva, banke skrbnike i mirovinska osiguravajuća društva koja su odgovorna za isplatu mirovina. Iako država ima ograničenu izravnu ulogu u upravljanju, njezina funkcija u nadzoru i djelomičnoj provedbi sustava ključna je za osiguranje stabilnosti i transparentnosti. Hrvatska agencija za nadzor financijskih usluga (HANFA) nadzire cijeli kapitalno financirani mirovinski sustav, koji obuhvaća drugi i treći mirovinski stup, dok Središnji registar osiguranika (REGOS) prati aktivnosti povezane s obveznim dijelom sustava, odnosno drugim stupom (Vukorepa, 2012).

U Hrvatskoj postoje dva mirovinska osiguravajuća društva: Raiffeisen mirovinsko osiguravajuće društvo d.d. i Hrvatsko mirovinsko osiguravajuće društvo d.d. Osiguranici mogu birati između ta dva društva. Hrvatsko mirovinsko osiguravajuće društvo d.d. osnovano je 2020. godine od strane Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje, čime je država povećala svoj utjecaj u mirovinskom sustavu. To znači da država sada ima veću kontrolu nad mirovinama, što je izazvalo rasprave o tome treba li država dodatno povećavati svoj utjecaj na tom području. U obveznom mirovinskom sustavu u Hrvatskoj, mirovinsko osiguravajuće društvo (MOD) mora isplaćivati doživotne mirovine, osim kod obiteljskih mirovina za preživjele članove obitelji. Time se prebacuje rizik dugovječnosti, odnosno rizik da će osoba živjeti dulje od očekivanog, s korisnika na isplatitelja mirovine. Ovaj sustav prvenstveno osigurava sredstva za starost, dok je za one koji postanu invalidi ili preminu predviđena mogućnost povratka u prvi stup generacijske solidarnosti. Mirovina se može isplaćivati kao pojedinačna ili zajednička, te uz garanciju zajamčenog razdoblja (ako korisnik umre tijekom tog razdoblja, mirovina se nastavlja isplaćivati imenovanom korisniku). Za razliku od dobrovoljnog osiguranja, u obveznom osiguranju nije dopušteno nuditi privremene, promjenjive mirovine niti djelomične jednokratne isplate. Također, nije dopuštena djelomična isplata iz mirovinskog fonda tijekom faze akumulacije. Razlikovanje mirovina po spolu dopušteno je samo u dobrovoljnom sustavu, a u obveznom sustavu se koriste univerzalne tablice za izračun mirovine (Vukorepa, 2012).

Fond mirovinskog osiguranja je fond u kojemu se akumuliraju viškovi mirovinskog osiguranja radi isplate budućih mirovina. Fond je zapravo u velikoj mjeri računovodstveno sredstvo uz pomoć kojega se bilježe godišnji viškovi što ih stvara mirovinsko osiguranje u okviru državnog proračuna. Sam po sebi, fond ne pridonosi državnoj sposobnosti plaćanja budućih mirovina. Ako se prikupljeni viškovi ne koriste za povećanje nacionalne štednje, oni

ne doprinose sposobnosti države da isplati buduće mirovine (Rosen i Guyer, 2010). Države osnivaju ili jačaju svoje mirovinske fondove kako bi poboljšale financijsku održivost svojih mirovinskih sustava koji se financiraju putem tekuće razdiobe (mirovine se isplaćuju iz trenutnih doprinosa zaposlenika i poslodavca) i koji rade po načelu određenih davanja (gdje je iznos mirovine unaprijed određen). Takvi sustavi mogu postati financijski neodrživi, osobito ako broj umirovljenika raste brže nego broj zaposlenika koji plaćaju doprinose. Kako bi popravile održivost tih sustava, fondovi funkcioniraju na načelu kapitalizacije, što znači da se prikupljeni novac ulaže kako bi se s vremenom povećala njegova vrijednost. To daje javnim mirovinskim sustavima element djelomične kapitalizacije – kombiniraju se tekući doprinosi s ulaganjima za buduće potrebe (eng. partial funding ili pre-funding). Metoda najbolje funkcionira kada država može prikupiti više doprinosa nego što isplati u mirovinama ili kada ima dodatne izvore financiranja. Međutim, u zemljama koje se suočavaju s financijskim poteškoćama, to je teško ostvarivo. Zbog toga, te zemlje često prelaze na sustave *određenih doprinosa*, gdje iznos buduće mirovine ovisi o tome koliko je osoba uplatila i kako su ta sredstva ulagana, umjesto da bude unaprijed određen (Vukorepa, 2012).

Istraživanje Organizacije za ekonomsku suradnju i razvoj (OECD) iz 2023. godine pokazuje da su hrvatski građani postigli 62% bodova u financijskoj pismenosti, što ih stavlja iznad prosjeka među zemljama sudionicama (HNB, 14.12.2023.). Međutim, financijska pismenost mladih u Hrvatskoj ostaje niska unatoč naporima za poboljšanje. Prema podacima Hrvatske agencije za nadzor financijskih usluga (HANFA, 27. 9. 2022), mnogi mladi nisu svjesni rizika vezanih uz financijske usluge koje koriste. Primjerice, samo 9% mladih provjerava investicijska društva prije nego što koriste njihove usluge, dok bi 4-5% uložilo u dionice na temelju sumnjivih internetskih oglasa. Nadalje, samo 23% mladih je samostalno odabralo mirovinski fond pri prvom zaposlenju, dok većina ne zna koliko uplaćuje u obvezne mirovinske fondove. Tek 12% mladih prošlo je neku formu financijske edukacije. Samo 24.9% radno aktivne populacije sudjeluje u dobrovoljnim mirovinskim fondovima, što ukazuje na nisku razinu interesa i poznavanja investicijskih mogućnosti među građanima (Olgić Draženović B, 2021).

## 4. Struktura i izračun mirovine

Državni, javni ili obvezni mirovinski sustav (OMS) osigurava socijalnu zaštitu za svoje članove. Osiguranici OMS-a su pojedinci koji zarađuju dohodak na različite načine, a njihova je obaveza plaćati doprinose, dok zauzvrat ostvaruju različita prava. Prije svega, OMS osigurava prihode tijekom starosti, kada više nisu sposobni raditi i zarađivati za vlastito uzdržavanje. To znači da OMS omogućuje štednju za starost, premještajući financijska sredstva iz sadašnjosti u budućnost. No, OMS nudi i druga prava, poput invalidskih mirovina za one koji više ne mogu raditi zbog zdravstvenih problema, osiguranje prihoda članovima obitelji u slučaju smrti osiguranika, te zajamčenu najnižu mirovinu. OMS tako obavlja neke funkcije koje su slične općem sustavu socijalne zaštite, pa ga možemo smatrati mehanizmom preraspodjele dohotka, sličnim sustavu socijalnih naknada i poreza na dohodak (Urban, Munđar, Bejaković, 2011).

Vrsta i iznos mirovine ovise o nekoliko ključnih faktora: razini uplaćenih doprinosa, investicijskom prinosu, troškovima sustava i očekivanom trajanju života. Troškovi sustava, kao što je navedeno u istraživanju Vukorepe (2012), mogu značajno umanjiti visinu akumulirane štednje i preostalu raspoloživost sredstava u fazi isplate, što naglašava važnost efikasnog upravljanja mirovinskim sustavom. U Hrvatskoj se mirovine u okviru sustava generacijske solidarnosti (I. stup) izračunavaju koristeći tzv. bodovni sustav.

Svota mirovine izračunava se pomoću šest čimbenika: osobni bodovi, mirovinski faktor, aktualna vrijednost mirovine (AVM), vrijednosni bodovi, prosječni vrijednosni bodovi i polazni faktor. **Osobni bodovi** su najvažniji čimbenik i ovise o stažu i plaćama koje je osoba primala. Što su doprinosi i mirovinski staž veći, to će i mirovina biti veća. Osobni bodovi dobivaju se množenjem prosječnih vrijednosnih bodova s ukupnim mirovinskim stažem i polaznim faktorom, a izračunavaju se jednako za sve vrste mirovina. **Mirovinski faktor** određuje koliko će se osobnih bodova uzeti u obzir pri izračunu mirovine. Za starosnu, prijevremenu starosnu i invalidsku mirovinu uslijed potpunog gubitka radne sposobnosti, mirovinski faktor iznosi 1,0. **Aktualna vrijednost mirovine (AVM)** je zakonski određena i usklađuje se svakih šest mjeseci, 1. siječnja i 1. srpnja. Trenutna vrijednost AVM-a od 1. siječnja 2024. iznosi 12,26 eura po osobnom bodu (NN, 2024). AVM se usklađuje prema stopi promjene indeksa potrošačkih cijena (inflacija) i promjeni bruto plaće svih zaposlenika u Hrvatskoj za prethodno polugodište. **Vrijednosni bodovi** se dobivaju tako da se osnovica osiguranja podijeli s prosječnom godišnjom plaćom svih zaposlenih u Hrvatskoj za tu godinu. U izračun mirovine ulaze plaće ostvarene od 1970. do godine koja prethodi godini ostvarivanja prava na mirovinu. Za tekuću godinu uzimaju se prosječni vrijednosni bodovi. **Prosječni vrijednosni bodovi** predstavljaju prosjek svih vrijednosnih bodova podijeljen s brojem godina za koje su

obračunati. **Polazni faktor** u izračunu mirovne razlikuje se za svaku vrstu mirovine. Na primjer, za starosnu, invalidsku i prijevremenu starosnu mirovinu, polazni faktor iznosi 1,0. Dulji radni staž povećava polazni faktor, što rezultira većom mirovinom. Mirovina se izračunava množenjem osobnih bodova s AVM-om i mirovinskim faktorom. Visina mirovine ovisi o uplatama doprinosa i duljini radnog vijeka.

Kako bi se osiguralo adekvatno usklađivanje mirovina s ekonomskim uvjetima, u Hrvatskoj se koristi formula za izračun aktualne vrijednosti mirovine (AVM), a izračunava se na sljedeći način:

Slika 2. Izračun AVM

$$AVM_p = AVM_{p-1} \cdot \left[ 1 + \frac{1}{2} \left( \frac{PIPC_{p-1} - PIPC_{p-2}}{PIPC_{p-2}} + \frac{PPBHR_{p-1} - PPBHR_{p-2}}{PPBHR_{p-2}} \right) \right]$$

(Izvor: Urban, Munđar, Bejaković, 2011).

Formula se sastoji od:

- $AVM_p$ : aktualna vrijednost mirovine za trenutnu godinu
- $AVM_{p-1}$ : aktualna vrijednost mirovine za prethodnu godinu
- $PIPC_{p-1}$ : prosječni indeks potrošačkih cijena za prethodnu godinu
- $PIPC_{p-2}$ : prosječni indeks potrošačkih cijena za godinu prije prethodne godine
- $PPBHR_{p-1}$ : prosječna bruto plaća za prethodnu godinu
- $PPBHR_{p-2}$ : prosječna bruto plaća za godinu prije prethodne godine

Primjer. Označimo prvo polugodište 2024. godine s  $p=3$ . Razdoblja  $p=1$  i  $p=2$  predstavljaju prvo i drugo polugodište 2023. godine. Pretpostavimo da je AVM u drugom polugodištu 2023. godine iznosio 10 eura, dakle  $AVM_2=10$ . Recimo da se cijene nisu mijenjale, ali je prosječna plaća u drugom polugodištu 2023. godine bila 2% veća nego u prvom polugodištu. Da bismo izračunali novi AVM za prvo polugodište 2024. godine, uzimamo u obzir dvije stvari: koliko su porasle cijene (inflacija) i koliko su porasle prosječne plaće. Ako su cijene ostale iste (nema inflacije), ali su prosječne plaće porasle za 2%, formula će uzeti polovicu tog porasta plaća (što je 1%) i dodati je na prethodni AVM. Uvrstimo li ove vrijednosti u formulu za izračun AVM-a, dobit ćemo da je  $AVM_3 = 10 \cdot 10$ . Dakle, AVM za prvo polugodište 2024. godine iznosi 10.10 eura.

Vukorepa (2012) ukazuje na razlike vrednovanja doprinosa i usklađivanja (indeksacije) mirovina). Vrednovanje doprinosa odnosi se na način na koji se izračunava iznos mirovine na

temelju doprinosa koje je osoba uplaćivala tijekom radnog vijeka. Vrednovanje uzima u obzir koliko je osoba uplaćivala u mirovinski sustav te na temelju toga određuje koliko će iznositi njezina mirovina kada se umirovi. S druge strane, indeksacija mirovina (usklađivanje) je proces prilagođavanja iznosa mirovine kako bi se održala njezina vrijednost u skladu s promjenama u troškovima života i standardu. Na primjer, ako cijene proizvoda i usluga rastu (inflacija), mirovine se trebaju prilagoditi kako bi umirovljenici mogli zadržati svoju kupovnu moć. Za oba procesa, vrednovanje i indeksaciju, koriste se ekonomski pokazatelji kao što su promjene u BDP-u (bruto domaćem proizvodu), prosječnim plaćama ili cijenama (indeks potrošačkih cijena). Zamislimo da je netko tijekom svog radnog vijeka uplaćivao doprinose u mirovinski sustav. Kada se ta osoba umirovi, izračunava se njezina mirovina na temelju tih doprinosa. Međutim, tijekom godina cijene proizvoda i usluga mogu rasti. Da bi se osiguralo da umirovljenik može i dalje priuštiti iste stvari kao i prije, iznos mirovine se periodično prilagođava, tj. indeksira. Ovakvo usklađivanje mirovina koje se temelji na ravnomjernom omjeru promjena u cijenama i plaćama još se naziva "švicarska formula". Ovaj pristup koristi Švicarska, Bugarska i Hrvatska.

Od 1. siječnja 2019., osiguranici koji su ostvarili pravo na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu mogu odabrati hoće li primati mirovinu samo iz prvog mirovinskog stupa ili iz oba mirovinska stupa. Ako se odluče za prvi stup, sredstva iz drugog stupa prebacuju se u državni proračun. Ako odaberu oba stupa, mogu zatražiti jednokratnu isplatu od 15% iz drugog stupa, pod uvjetom da je mirovina iz prvog stupa za 15% veća od minimalne mirovine iz prvog stupa (Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike, n.d.).

Proces ostvarivanja prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu sastoji se od nekoliko koraka:

1. Osiguranik podnosi zahtjev za mirovinu Zavodu za mirovinsko osiguranje.
2. REGOS šalje osobi informativni izračun mirovine, na temelju kojeg se odlučuje hoće li primati mirovinu samo iz prvog stupa ili kombiniranu mirovinu.
3. Osoba podnosi potpisanu izjavu o odabiru stupa na šalteru REGOS-a ili Fine.
4. REGOS prosljeđuje izbor Zavodu, koji određuje mirovinu iz prvog stupa i šalje podatke za drugi stup REGOS-u.
5. Osoba bira mirovinsko osiguravajuće društvo popunjavanjem R-POD obrasca.
6. Nakon 15 dana, sredstva iz drugog stupa prebacuju se u odabrano mirovinsko osiguravajuće društvo koje sklapa ugovor o isplati mirovine za drugi stup.

Uvjeti za ostvarivanje drugih vrsta mirovina se razlikuju (HZMO, n.d.).



Iako Zakon o mirovinskom osiguranju Republike Hrvatske opisuje nekoliko potkategorija, 4 glavne vrste mirovina su: starosna mirovina, prijevremena starosna mirovina, invalidska mirovina i obiteljska mirovina (ZOMO, 2023).

Tablica 3. Broj korisnika mirovina za lipanj 2024.

Vrsta mirovine	Broj korisnika
Korisnici starosnih mirovina	513.725
Korisnici starosne mirovine za dugogodišnjeg osiguranika	55.364
Korisnici starosne mirovine prevedene iz invalidske	76.195
Korisnici prijevremene mirovine	212.287
Korisnici prijevremene starosne mirovine zbog stečaja poslodavca	389
Korisnici invalidskih mirovina	158.150
Korisnici obiteljskih mirovina	210.355
<b>UKUPNO:</b>	<b>1.226.465</b>

(izvor: HZMO, lipanj 2024.)

Broj korisnika mirovina u Hrvatskoj u lipnju 2024. iznosio je 1.226.465, prema podacima Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje (HZMO, srpanj 2024). Najveći broj osiguranika prima starosne mirovine, dok je najmanje korisnika prijevremene starosne mirovine zbog stečaja poslodavca.

Uvjeti za stjecanje starosne mirovine prema važećem Zakonu o mirovinskom osiguranju ovise o dva glavna čimbenika: dobi osiguranika i godinama radnog staža. Trenutno postoje dvije glavne opcije za ostvarivanje prava na starosnu mirovinu. Prva opcija je da osiguranik ima 65 godina života i najmanje 15 godina radnog staža. Druga opcija, poznatija kao starosna mirovina, omogućuje ostvarivanje prava na mirovinu osobama koje imaju navršenih 60 godina života i 41 godinu radnog staža. U trenutnom sustavu, žene su u povoljnijem položaju te mogu ostvariti pravo na mirovinu s manjim brojem godina života. Dobna granica za ostvarivanje prava na starosnu mirovinu definirana je za prijelazno razdoblje od 2020. do 2029. godine. Tijekom ovog razdoblja, uvjeti za starosnu mirovinu postupno se mijenjaju tako da žene svake nove kalendarske godine moraju biti tri mjeseca starije nego prethodne godine kako bi ispunili uvjete za starosnu mirovinu. Time se osigurava da svi osiguranici do 2029. godine moraju imati 65 godina života za ostvarivanje prava na starosnu

mirovinu Od 1. siječnja 2030. godine, uvjeti za stjecanje prava na starosnu mirovinu bit će jednaki za žene i muškarce (HZMO, bez dat.).

Urban, Munđar i Bejaković (2011) raspravljaju o invalidskim mirovinama, koje su veliki teret za mirovinske sustave jer predstavljaju socijalni trošak za one koji ne mogu raditi do umirovljenja. Glavni problem je utvrđivanje smanjenja radne sposobnosti. Iako bi tehnologija trebala povećati radnu sposobnost, broj invalidskih mirovina ostaje visok. To pokazuje da neki koriste sustav kako bi pobjegli u mirovinu, dok rade na crno. Države su počele postrožavati uvjete za invalidske mirovine kako bi smanjile zlouporabe. Hrvatska je 1998. donijela Zakon o mirovinskom osiguranju koji je 2000. smanjio broj novih umirovljenika. No, još uvijek imamo puno invalidskih mirovina, trenutno 158.150 korisnika (HZMO, 2024.). Pitanje koje se postavlja je hoće li stroži uvjeti biti dovoljni za rješavanje problema ili su potrebne dublje reforme mirovinskog sustava. Tehnološki napredak bi trebao smanjiti broj ljudi s trajno smanjenom radnom sposobnošću, ali to se ne događa. Razlozi za to mogu biti različiti, uključujući neadekvatne metode procjene radne sposobnosti, nedostatak odgovarajuće podrške za osobe s invaliditetom i moguće zlouporabe sustava. Također, treba poticati povratak na posao za one koji mogu raditi. To se može postići kroz programe rehabilitacije, prilagodbu radnih mjesta i pružanje odgovarajuće podrške poslodavcima. Na taj način, osobe s invaliditetom mogu ostati aktivni članovi društva i smanjiti financijski teret na mirovinski sustav. Pravo na invalidsku mirovinu osiguranici stječu ako imaju djelomičan ili potpuni gubitak radne sposobnosti, ili ako ispunjavaju uvjet potrebnog staža. Djelomičan gubitak sposobnosti znači da osoba ne može raditi puno radno vrijeme, ali može raditi do 70% punog radnog vremena. Potpuni gubitak radne sposobnosti zbog bolesti ili ozljede izvan rada prije 65. godine daje pravo na invalidsku mirovinu samo ako osiguranik ima staž od najmanje trećine radnog vijeka. Radni vijek počinje od trenutka kada osoba prvi put stupi u radni odnos i započne s plaćanjem doprinosa za mirovinsko osiguranje. To razdoblje obuhvaća sve godine tijekom kojih je osoba bila zaposlenik. Na ukupan broj radnog staža mogu utjecati određene situacije koje smanjuju trajanje, poput vrijeme provedeno u služenju vojnog roka ili razdoblje nezaposlenosti. Osobe koje potpuno izgube radnu sposobnost prije navršene 30. ili 35. godine trebaju imati jednu, odnosno dvije godine staža, pod uvjetom da gubitak sposobnosti nastupi tijekom staža ili do godine dana nakon prestanka osiguranja. Ako je invalidnost prouzročena profesionalnom bolešću ili ozljedom na radu, osoba stječe pravo na invalidsku mirovinu bez obzira na godine staža. Ako osoba ima potpuni gubitak radne sposobnosti zbog bolesti, invalidska mirovina se nakon ispunjenja uvjeta za starosnu mirovinu automatski pretvara u starosnu mirovinu, promatrajući samo broj godina života (HZMO, n.d.).

Prema HZMO, članovi obitelji mogu dobiti obiteljsku mirovinu nakon smrti osiguranika ako ispunjavaju jedan od sljedećih uvjeta:

- preminula osoba je imala najmanje 5 godina osiguranja ili 10 godina mirovinskog staža (uključujući radni staž i posebni staž),
- preminula osoba je ispunjavala uvjete za invalidsku mirovinu (određena dužina mirovinskog staža),
- preminula osoba je prethodno bila korisnik starosne, prijevremene starosne ili invalidske mirovine ili
- preminula osoba je imala pravo na profesionalnu rehabilitaciju.

Ako je osoba umrla zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti, članovi obitelji ostvaruju pravo na obiteljsku mirovinu bez obzira na mirovinski staž. Obiteljsku mirovinu najčešće nasljeđuju životni partner, udovica/udovac, djeca, te članovi formalnog ili neformalnog partnera. Svaki nasljednik mora ispunjavati određene uvjete i priložiti potrebne potvrde. Trenutno oko 210 tisuća osoba koristi obiteljsku mirovinu.

U Hrvatskoj samo specijalizirana osiguravajuća društva smiju isplaćivati mirovine, što je propisano zakonom. Budući da se ta društva smiju baviti isključivo isplatom mirovina, njihovi troškovi su veći nego u sustavima gdje i druga osiguravajuća društva mogu isplaćivati mirovine.

## 5. Održivost mirovinskog sustava

Starenje stanovništva u Europi znači da sve više ljudi ulazi u mirovinu, dok je istovremeno manje radno sposobnih osoba koje ih mogu financijski podržavati. To povećava omjer između umirovljenika i radnika, a zbog duljeg životnog vijeka ljudi provode više godina u mirovini, što dodatno opterećuje mirovinski sustav. Prema procjenama, Hrvatska bi do 2050. mogla imati 624 tisuće manje ljudi u radno aktivnoj dobi (25 do 64 godine), dok bi broj starijih od 65 godina mogao porasti za 158 tisuća (UMFO, n.d.).

Vukorepa (2012) troškove mirovinskog sustava dijeli u dvije kategorije: 1) naknade koje plaćaju korisnici sustava i 2) troškove koji se financiraju iz sredstava organizacija koje upravljaju sustavom, uključujući naknade koje država ili regulator naplaćuju mirovinskim i osiguravajućim društvima, kao i troškove koje država pokriva ako sudjeluje u upravljanju sustavom. Prema navedenom autoru, cilj ulaganja sredstava iz mirovinskih fondova nije samo očuvanje njihove vrijednosti, već i njihovo povećanje u korist članova fonda. Zbog toga je važno smanjiti troškove upravljanja, jer ako su ti troškovi previsoki u odnosu na zaradu, mogu smanjiti vrijednost mirovina. To bi moglo natjerati državu da isplati dodatne socijalne mirovine, osobito kada su iznosi štednje na osobnim računima mali. Naknade mirovinskih fondova razlikuju se po tipu i po visini. Struktura naknada zna biti teško razumljiva, stoga je izazov postaviti pravila kako bi naknade bile pravedne i transparentne. Često se pokušavaju sakriti dodatni troškovi, zbog čega je važno podizanje opće financijske pismenosti kako bi pojedinci bolje razumjeli te troškove. Kako različite države imaju različitu strukturu troškova, teško ih je usporediti. Neke zemlje naplaćuju samo jednu vrstu naknade (eng. single fee structure), dok druge koriste mješovite strukture naknada (eng. mixed fee structure). Najčešće vrste naknada su:

- 1) ulazna naknada: naplaćuje se po ulasku u fond,
- 2) naknada za promjenu: naplaćuje se u slučajevima kada se mijenja fond ili plan,
- 3) upravljačke naknade: naknada za upravljanje fondom,
- 4) naknade za poslove skrbništva: plaćanje banci skrbniku za čuvanje imovine,
- 5) naknade za prinos: ovisno o ostvarenim prinosima,
- 6) naknade za uspješnost: naplaćuje se ako prinosi premaše određenu stopu ili inflaciju i
- 7) naknada osiguravajućem društvu za isplatu mirovina.

Naknade u mirovinskim fondovima mogu se razlikovati prema razdoblju primjene, visini, ovlaštenicima uređenja visine naknada te razdoblju obračuna i plaćanja. Naknade se mogu naplaćivati tijekom faze akumulacije, u vremenu kada se štedi za mirovinu ili tijekom faze isplate, kada se mirovina počne primati. Visina naknada može biti različita: fiksne naknade

su određene u apsolutnom iznosu, varijabilne naknade su određene u postotku od doprinosa, prinosa ili imovine fonda, a maksimalno određene naknade su one koje su propisane zakonom. Naknade mogu biti propisane zakonom ili prepuštene tržišnoj regulaciji, gdje se očekuje da konkurencija među pružateljima usluga dovede do nižih naknada. Također, naknade se mogu obračunavati i plaćati na različite načine: godišnje, mjesečno, višemjesečno ili dnevno.

S druge strane, izdaci za mirovine predstavljaju najveći trošak mirovinskog sustava. U 2024. godini ukupni izdaci za mirovine procjenjuju se na oko 50 milijardi kuna (približno 6,6 milijardi eura) (prema podacima iz HZMO, 2024), što čini značajan udio u državnom proračunu. Ovi izdaci uključuju starosne mirovine, invalidske mirovine, te obiteljske mirovine, koje se isplaćuju na temelju doprinosa osiguranika tijekom njihovog radnog vijeka. U 2024. godini, izdvajanja iz državnog proračuna Republike Hrvatske za mirovine iznose približno 8,4 milijarde eura. Ovo povećanje je povezano s usklađivanjem mirovina prema indeksaciji cijena i rastu plaća. Doprinosi koji se prikupe od zaposlenika nisu dovoljni za pokrivanje svih obaveza, pa je ostatak osiguran iz državnog proračuna. Oko 40% ukupnih sredstava za mirovine dolazi iz proračuna, što znači da država i dalje mora značajno subvencionirati mirovinski sustav. Administrativni troškovi su važni jer uključuju upravljanje mirovinskim fondovima, vođenje evidencije i isplate mirovina. Iako nisu najveći izdatak, njihovo smanjenje može poboljšati učinkovitost sustava. Iako nema konkretnih podataka za 2024. godinu, planiraju se mjere za njihovo smanjenje, poput ukidanja određenih naknada za ulazak u drugi stup mirovinskog osiguranja i smanjenja godišnjih naknada za upravljanje fondovima (Mirovina.hr, 2013). U Hrvatskoj, doprinosi za mirovinsko osiguranje iznose 20% bruto plaće, od čega 15% ide u prvi mirovinski stup, a 5% u drugi stup (kapitalizirana štednja). Ovi visoki doprinosi predstavljaju značajan trošak za poslodavce i radnike, što može smanjiti konkurentnost tržišta rada te može potaknuti radnike i poslodavce na sudjelovanje u sivoj ekonomiji kako bi izbjegli plaćanje doprinosa. Siva ekonomija u Hrvatskoj, prema procjenama, čini oko 20% BDP-a, što je značajno više u usporedbi s nekim drugim zemljama EU-a. Ako uzmemo u obzir da je BDP Hrvatske za 2023. godinu procijenjen na oko 76,47 milijardi eura (HNB, 15.5.2024.), to znači da siva ekonomija iznosi približno 15,29 milijardi eura. Europska komisija je identificirala Hrvatsku kao jednu od zemalja s najvećim udjelom sive ekonomije u Europskoj uniji, a visoki porezi i doprinosi za socijalno osiguranje, uključujući mirovinsko, smatraju se ključnim čimbenicima koji potiču sudjelovanje u sivoj ekonomiji. Ova praksa često uključuje isplate "na ruke" kako bi se izbjegli troškovi formalnog zapošljavanja. U 2024. godini Hrvatska se suočava s ozbiljnim pritiskom na proračun, posebno zbog financiranja mirovina i povećanja plaća u javnom sektoru. Prema procjenama, rashodi za mirovine u prva tri mjeseca 2024. godine iznosili su gotovo 2 milijarde eura, što čini približno 2% BDP-a. Ovaj deficit dijelom proizlazi iz potrebe za financiranjem mirovina iz državnog proračuna (Repecki, 2024). Ovakvo povećanje

rashoda, uz već postojeće zaduživanje, dovodi do povećanja proračunskog deficita, što može predstavljati rizik za dugoročnu održivost financiranja mirovinskog sustava, posebno u kontekstu gospodarskih neizvjesnosti i potencijalnih kriznih situacija.

Svjetska banka je 2002. razvila PROST (Pension Reform Options Simulation Toolkit), računalni alat za simulaciju djelovanja mirovinskog sustava u vremenu. Od tada ga postupno razvija. PROST se koristi za procjenu otpornosti i održivosti sustava te procjenu distribucijskih učinaka uslijed promjena u različitim parametrima važnim za djelovanje mirovinskog sustava. Ovaj alat omogućava simulaciju različitih scenarija kako bi se procijenilo kako promjene, poput demografskih trendova, ekonomskog rasta, stope zaposlenosti i drugih ključnih faktora, utječu na održivost mirovinskog sustava. Hrvatska od 2011. ima na raspolaganju verziju PROST iz 2006. Korištenjem PROST-a, Hrvatska može procijeniti dugoročne učinke različitih politika, kao što su promjene u visini doprinosa, uvjetima za umirovljenje, te prilagodbe iznosa mirovina. Ovaj alat također pomaže u razumijevanju kako trenutni i budući ekonomski uvjeti mogu utjecati na financijsku stabilnost mirovinskog sustava i njegovu sposobnost da osigura adekvatne mirovine za sve građane. Može se procijeniti kako će starenje populacije i promjene u stopi zaposlenosti utjecati na omjer radnika i umirovljenika, te kako će to opteretiti sustav. Također, moguće je simulirati učinke potencijalnih reformi, kao što su povećanje dobi za umirovljenje ili prilagodba stope doprinosa, kako bi se osigurala dugoročna održivost mirovinskog sustava. Analize koje je proveo PROST 2006. godine pokazale su da je hrvatski mirovinski sustav suočen s izazovima dugoročne održivosti. Projekcije su pokazale da bi, bez daljnjih reformi, mirovinski izdaci značajno porasli u odnosu na bruto domaći proizvod (BDP) tijekom narednih desetljeća, što bi moglo dovesti do fiskalnih pritisaka. Da bi se održala fiskalna održivost i adekvatne mirovine ukazuje se na potrebu za povećanjem radnog vijeka, prilagodbu beneficija i jačanje drugog i trećeg mirovinskog stupa (tj. obveznog i dobrovoljnog mirovinskog osiguranja). Zbog starenja populacije i smanjenja radne snage, PROST je identificirao da će demografski faktori dodatno opteretiti mirovinski sustav. Očekuje se da će omjer radno aktivnih osoba u odnosu na broj umirovljenika značajno opasti, što će povećati pritisak na mirovinski sustav. Jedan od prijedloga je bio prilagodba stope doprinosa i mirovinskih beneficija kako bi sustav postao održiviji. Ako je postotak plaće koji zaposlenici i poslodavci uplaćuju u mirovinski sustav preniski, mirovinski sustav možda neće imati dovoljno sredstava da isplati mirovine svim korisnicima. Prilagodba ovih stopa mogla bi uključivati povećanje doprinosa kako bi se prikupilo više sredstava i time smanjio pritisak na državni proračun (Svjetska banka, 2011). Projekcije stanovništva Hrvatske za razdoblje od 2010. do 2061. koju je provela Vukorepa u svojem istraživanju (2012) ukazuju na ubrzano starenje stanovništva, što će imati ozbiljne posljedice na mirovinski sustav. Iako su projekcije napravljene uzimajući u obzir različite scenarije fertiliteta i migracije, sve varijante pokazuju

negativan trend već od 2021. godine. Čak i kad bi svi radno sposobni građani (15-64 godine) bili zaposleni, bez podizanja dobne granice za umirovljenje, trenutni sustav mirovina (prvi stup) ne bi mogao biti održiv zbog nepovoljnog omjera između broja radnika i umirovljenika. Ovo starenje stanovništva, uz povećanje broja godina koje ljudi provode u mirovini, znači da će pritisak na mirovinski sustav postati sve veći, zahtijevajući hitne reforme kako bi se osigurala dugoročna financijska održivost i socijalna sigurnost. Josip Funda, glavni ekonomist Svjetske banke za Hrvatsku, izjavio je da je hrvatski mirovinski sustav financijski održiv, ali suočava se s izazovima socijalne održivosti. Naime, do 2070. godine mirovine bi mogle postati toliko niske da bi izazvale socijalne probleme. Kao jedno od rješenja, Funda predlaže produljenje radnog vijeka kako bi se osigurala pristojnije mirovine (Lider Media, 2023).

Da bi se poboljšala održivost hrvatskog mirovinskog sustava, posebna se pažnja posvećuje povećanju uloge dobrovoljnog mirovinskog osiguranja i drugih oblika štednje za starost. Teži se smanjenju ovisnosti korisnika mirovina o isplataima iz državnog proračuna i postizanje dugoročno održavijeg sustava. Državni poticaji za osiguranike, kao što su dodatni doprinosi ili premije, te porezne olakšice za poslodavce, mogu poticati građane na ulaganje u privatne mirovinske fondove. Ove mjere ne samo da motiviraju pojedince da planiraju svoju financijsku sigurnost u starosti, već i smanjuju pritisak na javni mirovinski sustav. Dugoročno, povećanje štednje kroz privatne fondove može pozitivno utjecati na ekonomski rast, jer se stvara dodatni kapital za ulaganja, a ujedno osigurava stabilniji životni standard umirovljenika, smanjujući njihovu ovisnost o državnim isplataima. Time se postiže ravnoteža između individualne odgovornosti i državne podrške, što doprinosi održivijem gospodarskom sustavu i socijalnoj sigurnosti (Draženić, Olgić, 2021).

Sljedeća tablica prikazuje projekciju omjera ovisnosti starijeg stanovništva u Hrvatskoj u razdoblju od 2010. do 2061. godine, koja pokazuje kako će demografski trendovi utjecati na mirovinski sustav u budućnosti. Omjer ovisnosti, koji mjeri broj osoba starije dobi u odnosu na radno sposobno stanovništvo, jedan je od ključnih pokazatelja održivosti mirovinskog sustava. Kako se omjer ovisnosti pogoršava, sve je više ljudi u dobi kada su ekonomski neaktivni, dok istovremeno ima manje radno sposobnih ljudi koji doprinose mirovinskom sustavu. Ovaj negativni trend dodatno je pogoršan starenjem stanovništva, padom nataliteta i produljenjem očekivanog životnog vijeka. Prema Bejakoviću (2019), s padom nataliteta dolazi do smanjenja broja mladih osoba koje ulaze na tržište rada, dok produljenje životnog vijeka znači da starije osobe žive dulje i koriste mirovine kroz duži period. Starenje stanovništva, s druge strane, znači da je sve veći udio populacije stariji, što dodatno povećava pritisak na mirovinski sustav jer manje radnika mora financirati mirovine sve većem broju umirovljenika. Ova demografska kretanja predstavljaju značajan izazov za održivost mirovinskog sustava jer zahtijevaju

prilagodbe u načinu financiranja i upravljanja mirovinskim fondovima kako bi sustav ostao stabilan i održiv u dugom roku (Bejaković, 2019).

Tablica 4. Projekcija omjera ovisnosti i inverznog omjera ovisnosti starijeg stanovništva za RH od 2010. do 2061.

<b>Godina</b>	<b>Visoki fertilitet s visokom migracijom</b>	<b>Srednji fertilitet sa srednjom migracijom</b>	<b>Niski fertilitet s niskom migracijom</b>
<b>Omjer ovisnosti starijeg stanovništva (stanovništvo u dobi 65 i više prema stanovništvu 15-64)</b>			
2010	26.65%	25.65%	25.65%
2021	31.33%	31.55%	31.78%
2031	37.49%	38.20%	39.04%
2041	40.49%	42.47%	44.58%
2051	44.87%	48.57%	52.91%
2061	45.84%	51.41%	58.17%
<b>Inverzni omjer ovisnosti starijeg stanovništva (stanovništvo u dobi 15-64 prema stanovništvu 65 i više)</b>			
2010	3.9	3.9	3.9
2021	3.19	3.17	3.15
2031	2.67	2.62	2.56
2041	2.46	2.35	2.24
2051	2.23	2.06	1.89
2061	2.18	1.95	1.72

(izvor: vlastita izrada prema Vukorepa 2012., str 108.)

Tablica prikazuje kako će se u Hrvatskoj omjer radno sposobnih ljudi i umirovljenika drastično promijeniti do 2061. godine. Danas na jednog umirovljenika dolazi oko četiri radno sposobne osobe, ali u budućnosti će taj broj pasti na samo dvije. To znači da će sve manje ljudi raditi kako bi podržavali sve veći broj umirovljenika. Ova situacija će dodatno opteretiti mirovinski sustav, što znači da će biti potrebno provesti promjene kako bi se osiguralo da sustav može i dalje funkcionirati. Starenje stanovništva je važno jer neizbježno dovodi do



problema starenja mirovinskog sustava, što dodatno opterećuje njegovu održivost. Ako se nastavi ovakav trend, do 2060. godine u Hrvatskoj će biti više umirovljenika nego radnika. Zbog toga će biti potrebno uvesti mjere za produljenje radnog vijeka. Najvjerojatnija, iako nepopularna mjera, bit će podizanje dobi za odlazak u mirovinu iznad sadašnjih 65 godina (za žene tek od 2030. godine). Koliko bi točno trebala biti nova dobna granica, treba razmotriti u vezi s produljenjem životnog vijeka. Smanjena stopa nataliteta dovodi do starenja stanovništva, što predstavlja izazov za mirovinski sustav, jer se povećava broj starijih osoba koje primaju mirovine u odnosu na broj radnika koji uplaćuju doprinose. Uz to, ljudi žive sve dulje, što dodatno opterećuje sustav jer se mirovine moraju isplaćivati kroz dulji vremenski period. Iako je produljenje životnog vijeka dobra vijest za pojedinca jer znači više godina života, ono predstavlja ozbiljan problem za održivost mirovinskih sustava. Ovaj problem je osobito izražen u razvijenim zemljama, koje su već suočene s nepovoljnim omjerom starijeg stanovništva u odnosu na manje razvijene države. Drugim riječima, dok ljudi žive duže i imaju manje djece, mirovinski sustavi se nalaze pod sve većim pritiskom da pronađu način kako financijski izdržati te promjene. Pitanje koje se postavlja u trenutnoj situaciji jest: produžuje li se radna sposobnost ljudi zajedno s produljenjem životnog vijeka? Drugim riječima, mogu li stariji radnici i dalje učinkovito raditi, pogotovo u svijetu gdje tehnologija stalno napreduje? Iako bi se moglo misliti da stariji radnici teže prate tehnološke promjene, suvremena tehnologija zapravo ima za cilj olakšati posao većem broju ljudi, smanjujući potrebu za intenzivnim fizičkim i mentalnim naporom. Također, istraživanja iz SAD-a pokazuju da ljudi s višim stupnjem obrazovanja, koji obično imaju bolja primanja i kvalitetniji život, također imaju bolje zdravlje i veću radnu sposobnost kako stare. To je povezano s boljim pristupom zdravstvenoj skrbi i kvalitetnijim životnim uvjetima. Međutim, problem pretilosti, koji je jedan od glavnih uzroka mnogih bolesti, također negativno utječe na radnu sposobnost, bez obzira na produženje životnog vijeka (Vukorepa, 2012). Očekivano trajanje života nije jednako za sve – ono ovisi o spolu, obrazovanju i društvenom statusu pojedinca. Istraživanja su pokazala da su životni vijek i šanse za preživljavanje povezane s profesijom i društvenim položajem. Na primjer, u Francuskoj je istraživanje (prema Urban, Mundžar, Bejaković, 2011) pokazalo da su radnici, u usporedbi s menadžerima, dvostruko izloženi riziku smrti između 35. i 65. godine života. Također, očekivani životni vijek za radnika u dobi od 35 godina iznosi 38 godina, dok je za menadžera 44 godine. Slični rezultati zabilježeni su i u Sjedinjenim Američkim Državama, gdje su istraživanja pokazala da žene obično žive duže od muškaraca, a ljudi s boljim obrazovanjem i većim plaćama žive duže od onih s nižim obrazovanjem i manjim plaćama. Zbog toga se često tvrdi da mirovinski sustavi raspodjeljuju sredstva s muškaraca na žene i s siromašnih na bogate. Sustavi su često kritizirani zbog takve „nepravedne“ podjele. Ovi podaci upućuju na to da, iako produženje životnog vijeka donosi izazove, postoji mogućnost da se radna sposobnost

održava i unapređuje, posebno ako se rješavaju problemi kao što su obrazovanje, zdravlje i tehnologija

Podizanje dobi za umirovljenje iznad 65 godina potencijalni je korak prema osiguranju dugoročne održivosti mirovinskog sustava u Hrvatskoj. Kako ljudi danas žive dulje nego u prošlosti, originalno postavljene dobne granice više nisu dovoljno učinkovite. Povećanje dobne granice na 67 ili 68 godina, što su već učinile mnoge druge zemlje, moglo bi pomoći u osiguravanju dugoročne održivosti sustava. Kako bi se izbjegli politički pritisci Vukorepa (2012) predlaže automatsko prilagođavanje dobnih granica za umirovljenje s porastom očekivanog trajanja života. Ova mjera bi nakon 2030. (isteka prijelaznog razdoblja) omogućila pravednije prilagodbe sustava, uzimajući u obzir demografske promjene i osiguravajući financijsku održivost mirovinskog sustava.

U produžetku radnog vijeka bitna je ocjena zdravstvenog stanja radnika kako bi on mogao ostati duže u radnom odnosu, a što se također odražava na održivost mirovinskog sustava. Kako životni vijek raste, starijim radnicima može postati teže raditi zbog zdravstvenih problema. To stavlja pritisak na zakonodavce da prilagode mirovinske sustave i radna mjesta kako bi omogućili radnicima da ostanu aktivni što dulje. Implementacija fleksibilnih politika koje podržavaju zdrav način života i prilagodbu radnih uvjeta može značajno doprinijeti dugoročnoj financijskoj održivosti mirovinskih sustava. Takve mjere su ključne za održavanje stabilnosti mirovinskih fondova i pružanje potrebne podrške radnicima, omogućujući im da ostanu zaposleni što je dulje moguće (Center for Retirement Research at Boston College, 2008).

Mirovine iz prvog stupa mirovinskog osiguranja su relativno niske. Prvi stup nudi stopu zamjene mirovine oko 30%, što znači da će mirovine iz ovog fonda iznositi samo 30% od prosječne plaće koju je osoba zarađivala prije umirovljenja. S obzirom na to da su doprinosi u drugi stup također relativno niski, a obuhvat trećeg stupa (koji je dobrovoljan) minimalan, mnogi ljudi neće imati dovoljno dodatnih izvora prihoda kada odu u mirovinu. Ova situacija može dovesti do problema s niskim životnim standardom za umirovljenike u budućnosti jer će većina njih ovisiti samo o mirovini iz prvog stupa i skromnim sredstvima iz drugog stupa, dok će treći stup biti nedovoljno razvijen da nadomjesti ovaj nedostatak. Dakle, bez značajnijih doprinosa u obveznim mirovinskim fondovima i bez šireg obuhvata dobrovoljne mirovinske štednje, mnogim umirovljenicima će biti teško osigurati dovoljno sredstava za zadovoljavajući životni standard u mirovini (Better Finance, 2020). Slabo razvijena kapitalna štednja ozbiljno utječe na održivost mirovinskog sustava, ne samo kroz ekonomske, već i kroz neekonomske čimbenike. Niska razina financijske pismenosti, manjak povjerenja u financijske institucije i nedovoljna svijest o važnosti dugoročne štednje smanjuju spremnost građana da ulažu u mirovinske fondove, što otežava prikupljanje sredstava potrebnih za isplatu budućih mirovina i dodatno opterećuje javni mirovinski sustav, koji se već suočava s izazovima poput starenja

stanovništva i ograničenih fiskalnih resursa, čime se ugrožava njegova dugoročna održivost (Matić, Vretenar Cobović, 2017). U posljednjih dvadeset godina gotovo sve zemlje OECD-a provele su promjene u svojim mirovinskim sustavima kako bi ih prilagodile novim uvjetima. Glavni razlozi za te promjene su smanjenje broja rođenih i produljenje životnog vijeka, što dovodi u pitanje održivost postojećih mirovinskih sustava. Države se s ovim problemom nose na dva načina: ili prilagođavaju postojeći sustav, na primjer, podizanjem dobi za odlazak u mirovinu i smanjenjem mirovina, ili provode radikalne promjene, poput privatizacije dijela sustava i uvođenja novih načina financiranja. Prosječno smanjenje mirovina iznosi 22% za muškarce i 25% za žene (Vukorepa, 2012). Mirovinski sustav u Hrvatskoj trenutno se suočava s financijskim problemima jer omjer umirovljenika prema radnicima raste. Kako bi se taj problem riješio, bit će potrebno smanjiti mirovine ili povećati doprinose, iako nijedna od tih opcija nije politički popularna.

Mirovinski sustav ipak donosi i određene koristi građanima. On osigurava osnovnu socijalnu sigurnost starijim osobama, osobama s invaliditetom i obiteljima preminulih hranitelja. Ovaj sustav osigurava stalne prihode nakon završetka radnog vijeka, štiteći te skupine od siromaštva. Osiguranje socijalne sigurnosti doprinosi društvenoj stabilnosti, smanjuje potrebu za drugim oblicima socijalne pomoći i poboljšava ukupnu kvalitetu života građana. Mirovinski sustav ima pozitivan utjecaj na gospodarstvo kroz potrošnju umirovljenika. Umirovljenici čine značajan dio potrošača, a njihove mirovine osiguravaju stalnu potrošnju, što pozitivno utječe na domaću potražnju i ekonomski rast. Osim toga, sustav omogućuje umirovljenicima da zadrže dostojanstven životni standard, smanjujući financijski pritisak i osiguravajući bolju kvalitetu života, što je važno za one s nižim primanjima, koji bi bez mirovinskog sustava bili u većem riziku od siromaštva.

## 6. Reforme mirovinskog sustava

Povijest mirovinskih sustava u Hrvatskoj ima duboke korijene koji sežu do srednjeg vijeka, a prvi sustavi počinju se razvijati kroz djelovanje religioznih udruženja i države. Inovacije u proizvodnji utjecale su na društvene promjene i razvoj mirovinskih sustava. Manufakture su povećale broj siromašnih u gradovima, što je stvorilo potrebu za organiziranijom brigom o siromašnima. Ta briga se postupno premjestila s crkve na gradove, općine, a kasnije i na državu. Prva industrijska revolucija s jedne je strane utjecala na razvoj radničkih udruženja, kao instrumenata nacionalne samoorganizacije radnika, a s druge strane na razvoj životnih osiguranja, kao instrumenata samoosiguranja bogatijih trgovaca. Međutim, specifična briga o starijima nije postojala do 19. stoljeća, osim kao javna pomoć ili nagrađivanje odanih službenika. Druga industrijska revolucija imala je ključnu ulogu u razvoju mirovinskih sustava, jer je značajno promijenila političke, gospodarske i društvene okolnosti te socijalnu strukturu širom svijeta, stvarajući potreban društveni pritisak za trajna mirovinska rješenja. Krajem 20. stoljeća informatizacija je omogućila prelazak na sustave s određenim doprinosima, jer su osobni računi mogli biti bolje i jeftinije administrirani. U tim sustavima rizik za visinu mirovine prebacuje se s države ili poslodavca na pojedinca. Povijesno istraživanje pokazuje da su privatna rješenja bila ključna za razvoj javnih sustava (Vukorepa, 2012).

Prvi oblik udruživanja za pomoć starijima i nemoćnima u Hrvatskoj i Slavoniji potječe iz 1833. godine, kada je u Rudama kod Samobora osnovana organizacija koja je davala mirovine u slučaju nesposobnosti zbog nesreće ili bolesti. Godine 1850. osnovana je "Zaklada Jelačić – Bana" kako bi pomagala vojnicima koji su se borili 1848. i 1849. godine te siromašnim obiteljima vojnika koji su poginuli ili umrli zbog ratne službe. Ova zaklada bila je namijenjena vojnicima iz Dalmacije, Hrvatske, Slavonije, srpske Vojvodine i vojne krajine. Pravi početak mirovinskog osiguranja u Hrvatskoj dogodio se 1870. godine, kada je u "Narodnim novinama" objavljen zakon koji je regulirao mirovine za službenike središnje vlade i njihove obitelji. Taj zakon je potvrdio postojeća mirovinska davanja i dodatno uredio mirovinsko osiguranje za bivše državne službenike, njihove udovice i siročad. Austrijski rudarski zakon iz 1854. godine potaknuo je daljnje osnivanje bratinskih blagajni, jer je obvezao vlasnike rudnika da osiguraju rudare od starosti i nesreća na poslu. Prema tom zakonu, radnici su plaćali dvije trećine doprinosa, a poslodavci jednu trećinu, pa su tako osnovane bratinske blagajne u Topuskom (1862.), Ivancu (1867.), na Kalniku (1893.), u Krapini (1893.) i u Golubovcu (1899.). U Hrvatskoj, unutar Austro-Ugarske Monarhije, rano su se počeli osnivati strukovni mirovinski sustavi. Vodeće banke u Hrvatskoj i Slavoniji osnivale su mirovinske zaklade za svoje zaposlenike. Najstariji mirovinski fondovi bile su zaklade Prve hrvatske štedionice i Hrvatske eskomptne banke d.d., osnovane oko 1870. godine. Isprva su mirovine isplaćivane kao darovi

vjernim zaposlenicima, a kasnije su postale pravo koje svaki zaposlenik stječe. Od kraja 19. stoljeća do Drugog svjetskog rata, Hrvatska je imala tradiciju privatnog mirovinskog osiguranja koje su poslodavci organizirali za svoje zaposlenike. Najčešće su to bile mirovinske zaklade financirane iz profita poslodavca, najčešće banaka, u iznosu od 3% do 5%. Kao i u drugim zemljama tog vremena, uvodilo se financiranje putem doprinosa zaposlenika. Do 1914. godine, imovina mirovinskih zaklada uglavnom je bila ulaganja u državne obveznice s fiksnim kamatama, a kasnije i u obveznice hrvatskih banaka i štedionica. Godine 1922. na područjima bivše Jugoslavije donesen je Zakon o osiguranju radnika. Ovim zakonom uvedeno je obvezno socijalno osiguranje za sve radnike, koje je obuhvaćalo mirovinsko osiguranje koje je pokrivalo rizike starosti, invalidnosti i smrti. Iako je zakon donesen 1922. godine, njegova primjena je odgođena i stvarno je počela tek 1937. godine. U Hrvatskoj, unutar tadašnje Federativne Narodne Republike Jugoslavije, socijalno osiguranje prestalo je 1947. godine biti organizirano prema načelu samouprave, koje je bilo karakteristično za Bismarckovu tradiciju, i postalo je državna funkcija. Mirovinski sustavi mogu se temeljiti na bismarckovskom ili beveridgeovskom modelu. Bismarckovski sustav znači da mirovine ovise o plaćama i doprinosima koje su radnici uplaćivali, a financira se iz tih doprinosa. Beveridgeovski sustav daje svim osiguranicima istu mirovinu, obično na temelju uvjeta kao što su državljanstvo ili broj godina provedenih u zemlji, a financira se iz poreza. (Urban, Muđar, Bejaković, 2011). Krajem 1950-ih, socijalno osiguranje podijeljeno je na dvije grane: mirovinsko osiguranje (za starost i smrt) i invalidsko osiguranje (za invalidnost i tjelesna oštećenja). Starosna dob za umirovljenje smanjena je na 55 godina za muškarce s 35 godina radnog staža i 50 godina za žene s 30 godina radnog staža. U mirovinski staž su se mogla uračunati i razdoblja rada za koja nisu plaćeni doprinosi. Ova nepovoljna odredba trajala je do 1996. godine kada je ukinuta mogućnost utvrđivanja staža svjedočkim izjavama te je tad dob za umirovljenje tada je povećana na 60 godina za muškarce i 55 godina za žene (uz najmanje 20 godina staža), odnosno 65 za muškarce i 60 za žene (uz najmanje 15 godina staža i određeni broj godina rada neposredno prije umirovljenja). Mirovinski sustav tog vremena i dalje se financirao uglavnom iz doprinosa radnika, ali plaća više nije bila glavni faktor za određivanje mirovine. Umjesto toga, važnija je postala stručna sprema i radni staž. Također, sve više ljudi je bilo obuhvaćeno mirovinskim osiguranjem. Godine 1964. uvedena je mogućnost dobrovoljnog osiguranja za samostalne zanatlije, ugostitelje i prijevoznike koji nisu bili obuhvaćeni obveznim sustavom, kojim je upravljala posebno osnovana Zajednica invalidsko-mirovinskog osiguranja. Godine 1980. uvedeno je mirovinsko osiguranje za individualne poljoprivrednike. Preduvjeti za razvoj osobnog sustava individualne mirovinske štednje u Hrvatskoj stvoreni su tek 1998. godine, kada je donesen pravni okvir za uspostavu trodijelnog, javno-privatnog mirovinskog sustava. Kroz povijest, mirovinski sustavi su se stalno prilagođavali zbog društvenih promjena, ratova, gospodarskih kriza, demografskih promjena i tehnološkog napretka, pa su današnji mirovinski

sustavi u razvijenim zemljama kombinacija privatnih i javnih dijelova, koji se stalno mijenjaju i razvijaju (Vukorepa, 2012).

Hrvatski mirovinski sustav suočava se s mnogim izazovima, uključujući pogoršanje demografskih omjera (sve više starijih u odnosu na mlađe stanovništvo), nisku stopu sudjelovanja u radnoj snazi, te rastuće razlike u mirovinama između različitih skupina. Financijski problemi mirovinskog osiguranja su u fokusu mnogih rasprava. U Hrvatskoj se već dugi niz godina raspravlja o tome kako poboljšati visinu mirovina koje se isplaćuju iz javnog mirovinskog sustava temeljenog na generacijskoj solidarnosti (I. stup). S obzirom na to da trenutni sustav nije dugoročno održiv, započela je intenzivna rasprava o potrebnim promjenama sustava (Rosen i Guyer, 2010). Zbog nepovoljnih demografskih trendova, poput povećanja broja starijeg stanovništva i dužeg životnog vijeka, te starenja mirovinskih sustava, države pokušavaju smanjiti financijsko opterećenje svojih javnih mirovinskih sustava. Promjene unutar tih sustava, koje se provode prilagođavanjem različitih parametara, nazivaju se parametarske reforme (Vukorepa, 2012).

Sveobuhvatne reforme mirovinskog sustava provedene su kako bi se smanjila ovisnost o sustavu „pay-as-you-go“ (PAYG), koji je dugoročno financijski neodrživ, te kako bi se osiguralo da osiguranici primaju pristojne mirovine (Puljiz, 2007). Glavni razlozi za uvođenje mirovinskog sustava s više stupova bili su povećanje dugoročne održivosti mirovinskog sustava, poticanje makroekonomske stabilnosti i gospodarskog rasta, povećanje domaće štednje, razvoj tržišta kapitala, stvaranje stabilne baze institucionalnih ulagača te poboljšanje poticaja na tržištu rada.

Najvažnija reforma mirovinskog sustava u Hrvatskoj dogodila se 2002. godine kada je uveden trodijelni sustav. Ovaj sustav se sastoji od tri dijela ili "stupa" koji su uvedeni kako bi se poboljšalo stanje u mirovinskom sustavu. Kada osoba odlazi u mirovinu, novac iz drugog i trećeg stupa prelazi u mirovinsko osiguravajuće društvo, koje zatim obračunava i isplaćuje mirovinu iz tih izvora. Zaposlenici mogu provjeriti svoje uplate u drugi stup preko REGOS-a (Registar osiguranika) i također provjeriti plaća li njihov poslodavac redovito doprinose. Trodijelni sustav je uveden kako bi se osiguralo da postoji više izvora financiranja mirovina, a zaposlenici imaju mogućnost praćenja svojih uplata i osiguranja da njihov poslodavac ispunjava svoje obveze. Od 2002. godine, Hrvatska je provela pet reformi kako bi poboljšala ovaj sustav. U prvoj reformi, od 1. travnja 2004. godine, mirovine su povećane za dodatnih 100 kuna plus 6%, prema Zakonu o izmjenama i dopunama Zakona o mirovinskom osiguranju. Taj dodatak zapravo se odnosi na iznose koji su se prije isplaćivali prema Zakonu o prenošenju sredstava Državnog proračuna fondovima mirovinskog i invalidskog osiguranja (NN102/98)).

U drugoj reformi, Od 1. siječnja 2008. do 31. listopada 2010., smanjenje iznosa prijevremene mirovine smanjeno je s 0,34% na 0,15% za svaki mjesec ranijeg umirovljenja (prema čl. 2 Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o mirovinskom osiguranju). Od 1. studenog 2010., to smanjenje ovisi o ukupnom mirovinskom stažu. Treća reforma započela je 1. listopada 2007. godine, a tada je umirovljenicima koji su se povukli u mirovinu između 2000. i 2010. godine unutar prvog mirovinskog stupa omogućeno je dobivanje dodatka na mirovinu. Taj dodatak iznosio je od 4% do 27%, ovisno o godini u kojoj je osoba umirovljena. To pravo nije vrijedilo za one koji su ostvarili mirovinu pod povoljnijim uvjetima prema posebnim propisima, korisnike najviših mirovina, obiteljskih mirovina određenih prema starim pravilima (do kraja 1998.) te one koji primaju osnovnu mirovinu iz prvog i drugog stupa. Dodatak je uveden kako bi država ispravila nejednakosti u visini mirovina između onih koji su umirovljeni do 1999. godine i onih koji su umirovljeni nakon 2000. godine. Promjena u načinu izračuna mirovina, s naglaskom na cijeli radni vijek umjesto samo najpovoljnijih 10 godina, dovela je do smanjenja visine mirovina za novije umirovljenike (Vukorepa, 2012). Četvrta reforma mirovinskog sustava usmjerena je na rješavanje nepravde prema osobama koje su se dobrovoljno uključile u drugi stup mirovinskog sustava, tj. obvezni sustav individualne kapitalizirane štednje. Osobe koje su 2002. godine imale između 40 i 50 godina bile su u nepovoljnom položaju jer nisu imale prava na dodatak. Razlozi su obuhvaćali kratko razdoblje štednje, niske plaće, raniji odlazak u mirovinu i dug očekivani životni vijek. Zbog svega toga njihova ukupna mirovina iz prvog i drugog stupa bila je niža od mirovina ostvarenih samo unutar prvog stupa, koji uključuje dodatak. Kako bi se to ispravilo, Vlada je predložila pravo ovim osobama da se vrate isključivo u prvi stup mirovinskog sustava (sustav generacijske solidarnosti), što se omogućilo 15. listopada 2011 (Vlada RH, 2011). Od ukupno 1.279 sklopljenih ugovora o mirovini iz drugog stupa, 1.238 korisnika iskoristilo je pravo povratka u prvi stup. Pod pritiskom umirovljenika uoči izbora 2011. godine, donesena je nova, peta mirovinska reforma. Od 1.1.2012., dodatak na mirovinu postao je dio same mirovine, što znači da se više ne može ukinuti čak ni u slučaju financijskih poteškoća ili problema s proračunom EU. U 2010. godini država je za taj dodatak izdvojila 1,1 milijardu kuna, a taj će trošak s vremenom rasti. Procjenjuje se da će između 2025. i 2035. godine taj trošak za one koji koriste samo prvi stup mirovinskog sustava iznositi 0,8 posto BDP-a godišnje. Kao i kod dobrovoljnog mirovinskog sustava, uplaćeni doprinosi u obvezne mirovinske fondove (OMF) dodaju se na osobne račune članova fonda i pretvaraju u obračunske jedinice, koje predstavljaju proporcionalni udio u ukupnoj neto imovini fonda. Vrednovanje imovine fonda obavlja se svakodnevno. Dakle, član fonda stječe udjele u OMF prema vrijednosti svojih uplaćenih doprinosa. Iznos na računu člana fonda predstavlja njegovu osobnu imovinu, koja je zaštićena od ovrhe i stečaja. (Vukorepa, 2012). Do kraja veljače 2023. članovi obveznih fondova su zajedno upravljali s približno 83,6 milijardi kuna (11,1 milijardi eura) u obveznicama, što je bio dominantan oblik ulaganja. Ostala značajna ulaganja

uključivala su 26,5 milijardi kuna (3,5 milijardi eura) u dionicama i 15,4 milijardi kuna (2 milijardi eura) u investicijskim fondovima (TotalCroatia, 11.5.2023.).

Nakon pokrenute reforme mirovinskog sustava 2002. godine često su uslijedile intervencije koje su dodatno opteretile sustav. Česte intervencije povećale su troškove unutar sustava međugeneracijske solidarnosti i narušile početni plan reforme, zaustavivši rast drugog stupa koji je trebao podržati budući rast mirovina kako stanovništvo stari. Gospodarska kriza koja je započela krajem 2008. godine dodatno je pogoršala fiskalne probleme, smanjivši osnovicu doprinosa i povećavši broj novih umirovljenika, što je uzrokovalo pogoršanje omjera ovisnosti sustava. Kao odgovor na te izazove, u 2009. godini uvedene su kratkoročne mjere za smanjenje deficita mirovinskog sustava, uključujući zamrzavanje rasta mirovina (unatoč rastu cijena i životnih troškova, što je označavalo manjak kupovne moći umirovljenika) i uvođenje kriznog poreza na više mirovine (dodatni porez uveden na mirovine iznad određenih iznosa). Međutim, zamrzavanje indeksacije nije uspjelo smanjiti deficit, već je dovelo do dodatnih troškova zbog pada plaća i deflacije. To je dovelo do toga da se drugi stup nije razvijao prema očekivanjima, a prvi stup je postao financijski preopterećen, čineći 10,6% BDP-a. Hrvatski mirovinski sustav suočava se s mnogim izazovima, uključujući pogoršanje demografskih omjera (sve više starijih u odnosu na mlađe stanovništvo), nisku stopu sudjelovanja u radnoj snazi, te rastuće razlike u mirovinama između različitih skupina. Poseban problem predstavljaju povlaštene mirovine, koje dodatno opterećuju sustav. Prema simulacijama Svjetske banke bit će teško postići financijski i socijalno održiv hrvatski mirovinski sustav. Reformama bi trebalo smanjiti povlaštene mirovine i uskladiti ih s općim mirovinskim sustavom, promijeniti način kako se obračunavaju plaće i cijene, ukinuti prijevremenu mirovinu, povećati dob za odlazak u mirovinu, smanjiti administrativne troškove drugog stupa, te smanjiti utjecaj dodataka koji su uvedeni 2007. godine (Svjetska banka, 2011).

Sljedeća tablica donosi kronološki pregled promjena u dobi za starosnu mirovinu u Hrvatskoj, koje su uvedene različitim zakonima između 1922. i 2010. godine, s ciljem odgovora na demografske i ekonomske izazove koji su utjecali na mirovinski sustav.

Tablica 5. Kretanje dobi za starosnu mirovinu u Hrvatskoj prema zakonima (1922.-2010.)

<b>Propis</b>	<b>Muškarci</b>	<b>Žene</b>
Zakon o osiguranju radnika iz 1922. (primjena od 1937.)	70	70
Zakon o mirovinskom osiguranju namještenika iz 1933.	70	65



Zakon o osiguranju radnika iz 1942.	65	65
Zakon o socijalnom osiguranju iz 1946.	65 (moguće i ranije u slučaju određenih godina staža na težim vrstama poslova, već od 55)	60 (moguće i ranije u slučaju određenih godina staža na težim vrstama poslova, već od 55)
Zakon o socijalnom osiguranju radnika i službenika i njihovih porodica iz 1950.	55	50
Zakon o mirovinskom osiguranju iz 1958.	55	50
Osnovni Zakon o mirovinskom osiguranju iz 1964.	60	55
Zakon o osnovnim pravima iz mirovinskog i invalidskog osiguranja (savezni) iz 1982.	60 (65, ako manje od 20, ali min 15. god. MS)	55 (50, ako manje od 20, ali min 15. god. MS)
Zakon o mirovinskom osiguranju (ZOMO) iz 1998. (tek na snazi od 2008., do tada prijelazno razdoblje, svake godine povećanje uvjeta starosti po 6 mjeseci od 60 do 65 za muškarce i od 55 do 60 za žene)	65	60
Izmjene ZOMO iz 2010. (tek na snazi od 2030., do tada prijelazno razdoblje, svake godine povećanje uvjeta starosti za 3 mjeseca od 60 do 65 za žene)	65	65

(izvor: vlastita izrada prema Vukorepa, 2012 (podaci dostupni u HZMO 2002.

*Osamdeset godina mirovinskog osiguranja u Hrvatskoj))*

U početnim zakonima, starosna dob za mirovinu bila je vrlo visoka, ali se s vremenom postupno smanjivala, posebno za žene, s ciljem ublažavanja uvjeta rada i prilagođavanja različitim zanimanjima. Krajem 20. i početkom 21. stoljeća, dob za umirovljenje je počela rasti, uz sve manju razliku između muškaraca i žena, što je odražavalo globalne promjene i potrebu za održivim mirovinskim sustavom.

Autori Kompa i Witkowska (2015) opisuju šest ključnih ciljeva mirovinske reforme, a koje je opisao i OECD:

- osigurati pokrivenost mirovinskim sustavom kroz obvezne i dobrovoljne programe,
- održati financijsku održivost mirovinskih obećanja za porezne obveznike i uplatitelje doprinosa,
- potaknuti ljude da dulje rade i više štede tijekom radnog vijeka,
- osigurati adekvatne mirovine,
- povećati administrativnu učinkovitost kako bi se smanjili troškovi sustava i
- diversificirati izvore mirovinskog dohotka među različitim pružateljima usluga i oblicima financiranja.

Prema podacima za kolovoz 2024. godine trenutni omjer između osiguranika i korisnika mirovina iznosi 1:1,2. To znači da 1,33 zaposlenika izdvaja za mirovinu jednog umirovljenika (mirovinskifondovi.hr, bez dat.). Izdvajanja za prvi mirovinski stup, kao i za dvodijelni ili trodijelni mirovinski sustav, imaju kratkoročnu ili eventualno srednjoročnu financijsku održivost. Ovi sustavi funkcioniraju najbolje kada broj zaposlenih brzo raste zbog povećanja broja stanovnika, stabilnog tržišta rada i održive ekonomije. Na primjer, kada postoji značajan priljev mladih radnika na tržište rada koji mogu izdvajati doprinose za mirovine, mirovinski sustav može relativno dobro funkcionirati jer se osigurava dovoljan priljev sredstava. Međutim, problemi nastaju kada ti uvjeti više nisu ispunjeni. Ako se broj zaposlenih ne povećava dovoljno brzo ili se čak smanjuje zbog demografskih promjena (kao što je starenje populacije i pad nataliteta), mirovinski sustav postaje neodrživ. Također, ako gospodarstvo nije stabilno ili tržište rada nije u stanju pružiti dovoljno radnih mjesta, manji broj zaposlenika mora izdvajati za veći broj umirovljenika, što dodatno opterećuje sustav. Prvi mirovinski stup temelji se na principu generacijske solidarnosti, gdje sadašnji radnici financiraju mirovine sadašnjih umirovljenika. Ovaj sustav je osjetljiv na demografske i ekonomske promjene, a s obzirom na trenutne demografske trendove u Hrvatskoj, kao što su starenje populacije i iseljavanje radno sposobnog stanovništva, trenutni sustav nije dugoročno održiv. Reforma mirovinskog sustava trebala bi djelovati na način da ostvari pozitivne efekte kao što su povećanje radnog vijeka, promjene u načinu izračuna mirovina, poticanje privatne štednje za mirovinu te prilagodba

sustava novim demografskim i ekonomskim uvjetima. Takva reforma smanjila bi pritisak na trenutne generacije radnika i umirovljenika.

## 7. Izazovi i mogućnosti za unapređenje

Sva mirovinska rješenja imaju svoje prednosti i nedostatke, no ključno je prepoznati što je karakteristično određenom sustavu, a što proizlazi iz njegove organizacije ili vanjskih utjecaja poput političkih odluka i ekonomske situacije. U kontekstu Hrvatske, ovi čimbenici igraju ključnu ulogu u definiranju uspješnosti mirovinskog sustava. Izazovi s kojima se suočava hrvatski mirovinski sustav, kao što su demografske promjene, ekonomska nestabilnost i pritisak na javne financije, predstavljaju prilike za unapređenje kroz bolje planiranje, reforme i prilagodbu trenutnim potrebama društva.

Najčešće mjere koje države provode kako bi potaknule ljude da ostanu dulje raditi uključuju povećanje dobi za umirovljenje (uključujući izjednačavanje dobi za žene i muškarce ili opće povećanje te dobne granice) te povećanje uvjeta za ostvarivanje mirovine. Također se postrožuju uvjeti za invalidske mirovine, provode se revizije postojećih invalidskih mirovina te se potiče povratak u radni svijet. Osim toga, nagrađuje se kasniji odlazak u mirovinu, dok se prijevremeni odlazak destimulira (Vukorepa, 2012). Radnici koji nastave raditi nakon ispunjenja uvjeta za starosnu mirovinu ostvaruju pravo na dodatak od 0,34% na mirovinu za svaki mjesec duljeg rada. Ako radnik nastavi raditi godinu dana dulje, ukupno povećanje mirovine iznosi približno 4,08% (12 mjeseci × 0,34%). S druge strane, ako radnik ode u mirovinu prije ispunjenja uvjeta za starosnu mirovinu, iznos mirovine se smanjuje za 0,34% za svaki mjesec prijevremenog odlaska, što znači 4,08% manje za godinu dana ranijeg umirovljenja (ZOMO, 2023). Poticanje duljeg ostanka na tržištu rada jedan je od čimbenika za poboljšanje mirovinskog sustava u RH. Mjera nagrađivanja kasnijeg odlaska u mirovinu pokazala se popularnom u mnogim zemljama, s različitim stupnjevima stimulacija koje mogu doseći i do 10% povećanja mirovine za svaku dodatnu godinu rada nakon propisane starosne dobi. Hrvatska je 2010. godine donijela izmjene u Zakonu o mirovinskom osiguranju, kojima se uvodi povećanje mirovine od 0,15% za svaki mjesec kasnijeg umirovljenja, s maksimalnim povećanjem od 9% za pet godina odgađanja. Iako je poticanje duljeg rada važan korak, treba paziti da mirovinski sustav ne postane previše opterećen dodatnim stimulacijama. U Hrvatskoj, mirovine već prirodno rastu što dulje ljudi uplaćuju doprinose. Ako bi se nudile prevelike nagrade za kasniji odlazak u mirovinu, to bi moglo dodatno financijski opteretiti sustav. Osim toga, kako bi se stvarno potaknulo ljude da dulje rade, potrebno je prilagoditi i druge zakone, poput onih koji se tiču zdravstvenog osiguranja. Trenutno, zakon ne pruža dovoljnu podršku starijim radnicima, što smanjuje učinkovitost mjera za kasniji odlazak u mirovinu. Zato je važno da zakonodavci usklade sve ove mjere kako bi mirovinski sustav bio pravedniji i održiviji (Vukorepa, 2012).

Jedan od mogućih pristupa za unapređenje mirovinskog sustava je povećanje gornje granice oporezivog dohotka. Od 2024. godine u Hrvatskoj su napravljene izmjene u poreznom sustavu, uključujući promjene u granicama oporezivog dohotka. Najznačajnija promjena odnosi se na povećanje praga za višu stopu poreza na dohodak, koji je povećan s 47.780 eura na 50.400 eura. Također, osnovni osobni odbitak povećan je s 530,90 eura na 560 eura, što utječe na iznos oporezivog dohotka kod pojedinaca (Isplate.info, 2023).

Ova tablica prikazuje promjene poreznih razreda u Hrvatskoj koje su stupile na snagu 1. siječnja 2024. godine uspoređujući porezne razrede do 31. prosinca 2023. godine.

Tablica 6. Porezni razredi od 1.1.2024. u Hrvatskoj

Porezni razredi	Do 31.12.2023.		Od 1.1.2024.	
	Stopa	Mjesečna osnovica od - do	Stopa (min-maks)	Mjesečna osnovica od - do
1. razred	20%	0,01 - 3.981,68	15 - 23,6%	0,01 – 4.200,00
2. razred	30%	3.981,69 - beskonačno	25 - 35,4%	4.200,01 - beskonačno

(izvor: vlastita izrada prema Isplate.info (2023))

Ove promjene omogućit će državi da prikuplja više novca putem poreza, što će se koristiti za financiranje mirovina i smanjit će se pritisak na državni proračun. Na taj način osiguravaju se pravednije mirovine za buduće generacije. Povećanje praga za višu poreznu stopu znači da će osobe s višim primanjima proporcionalno više doprinositi, što će smanjiti nejednakosti i osigurati da njihove mirovine budu pravedno usklađene s njihovim doprinosima. Iako je ovaj pristup dosta složen za implementaciju, dugoročno će pomoći u stabilizaciji mirovinskog sustava. Osim toga, važno je provoditi mjere koje će poticati zapošljavanje i rast plaća, kao i poboljšati transparentnost mirovinskih fondova kako bi se osigurala maksimalna korist za umirovljenike. Održivost sustava ovisit će o sposobnosti države da uravnoteži sve ove aspekte, istovremeno osiguravajući socijalnu pravdu i financijsku stabilnost.

Jedan od načina za poboljšanje solventnosti mirovinskog sustava u Hrvatskoj jest razmatranje smanjenja prilagodbe mirovina za troškove života. Trenutno se mirovine godišnje povećavaju prema indeksu potrošačkih cijena (CPI), koji odražava rast troškova života. Smanjenje te prilagodbe moglo bi rezultirati nižim mirovinama, čime bi se sustav stabilizirao financijski. Neki ekonomisti, poput Rosena i Guyera (2010), ističu da CPI možda precjenjuje rast cijena s kojima se suočavaju starije osobe. Stoga bi niža prilagodba mogla osigurati održavanje relativne potrošne moći umirovljenika bez dodatnog opterećenja na sustav. To bi moglo biti ključan korak prema dugoročnoj održivosti mirovinskog sustava, no potrebno je

pažljivo analizirati potencijalne utjecaje na kvalitetu života umirovljenika. S druge strane, ako bi Hrvatska razmotrila smanjenje prilagodbe mirovina prema CPI-u, mogla bi stabilizirati mirovinski sustav smanjenjem izdataka. Time bi se spriječilo da troškovi za mirovine rastu brže od prihoda sustava. Međutim, smanjenje prilagodbe mora biti pažljivo balansirano kako bi se osigurala zaštita najranjivijih skupina umirovljenika od pada kupovne moći. U hrvatskom kontekstu, gdje su mirovine već relativno niske, dodatno smanjenje prilagodbe moglo bi ozbiljno narušiti kvalitetu života mnogih umirovljenika.

Još jedan od načina da mirovinski sustav u Hrvatskoj postane održiviji je promjena načina kako se izračunavaju mirovine. Trenutno se mirovine izračunavaju na temelju prosječne plaće tijekom radnog vijeka, uz određene prilagodbe. No, ako bismo uzimali u obzir cijeli radni vijek, a ne samo određene godine ili periode, mirovine bi bile pravednije i bolje bi odražavale uplaćene doprinose. Ako bi Hrvatska uvela model koji uzima u obzir prosjek plaća tijekom cijelog radnog vijeka, mirovine bi bolje odražavale stvarno uplaćene doprinose. To bi dovelo do pravednijeg sustava u kojem bi visina mirovine bila direktno povezana s uplaćenim doprinosima, eliminirajući mogućnost neproporcionalno visokih mirovina temeljenih na kratkim razdobljima visokih primanja. Ova promjena bi mogla smanjiti pritisak na mirovinski sustav, osigurati da sustav ima dovoljno novca, i osigurati da ljudi dobiju mirovine koje više odgovaraju onome što su uplatili tijekom života. Također, radnici bi možda bili motivirani da dulje ostanu na poslu, što bi dodatno poboljšalo financijsku stabilnost mirovinskog sustava.

Globalizacija, kao proces koji povezuje svjetska tržišta i ekonomije, stavlja značajan pritisak na javne financije i smanjuje kapacitet države da pravedno raspodijeli resurse među različitim generacijama. Jedan od glavnih izazova globalizacije je povećanje dohodovnih nejednakosti. Globalizacija omogućuje veću mobilnost i prilike za one koji su visoko obrazovani i stručni, omogućujući im da iskoriste nove tržišne prilike i tehnologije. S druge strane, osobe s nižim kvalifikacijama često ostaju po strani, suočavajući se s većim rizicima, poput dugotrajne nezaposlenosti i otežanog pronalaska stabilnog posla. Takvi pojedinci mogu imati poteškoća s ostvarivanjem uvjeta za punu starosnu mirovinu, što ih stavlja u položaj da dobiju samo minimalnu mirovinu, nedovoljnu za dostojanstven život. Ova situacija stvara potrebu za većom unutargeneracijskom preraspodjelom, gdje bi bogatiji i bolje plaćeni građani trebali više doprinositi za one manje plaćene na tržištu rada. Ako se ta preraspodjela ne provede na pravi način, mogli bismo svjedočiti porastu siromaštva među starijim osobama, koje su već ranjiva skupina u društvu. Uz to, u društvima koja imaju razvijene socijalne sustave, poput Hrvatske, postoji potreba za očuvanjem i unaprjeđenjem postojećih oblika socijalne pomoći i osiguranja. Međutim, prilikom provođenja reformi treba postupati s velikom pažnjom. Naglo i nepromišljeno smanjenje prava u mirovinskom sustavu može dovesti do povećane relativne deprivanosti starijih građana, što znači da bi se njihov životni standard znatno pogoršao u

odnosu na ostatak društva. Također, nezadovoljstvo bi moglo potaknuti politički pritisak za dodatnu preraspodjelu između bolje i lošije plaćenih građana, što bi moglo dodatno opteretiti državni proračun i izazvati dugoročne financijske probleme. Stoga, kako bi se izbjegle ove negativne posljedice, potrebno je provoditi reforme koje uzimaju u obzir šire društvene i ekonomske kontekste, te osigurati da mirovinski sustav ostane održiv, pravedan i sposoban pružiti dostojanstven život svim građanima, bez obzira na njihov radni vijek ili ekonomski status (Urban, Mundar, Bejaković, 2011).

## 8. Usporedna analiza mirovinskih sustava Čilea

Posljednjih godina Čile je napravio velike promjene u svom mirovinskom sustavu, koje su dovele do njegove privatizacije. Privatizacija podrazumijeva niz mjera gdje se obavezni doprinosi poslodavaca i zaposlenika usmjeravaju na individualne račune zaposlenika. Zaposlenici zatim ta sredstva ulažu u razne financijske programe, kao što su fondovi koji upravljaju portfeljem odabranih dionica i obveznica. Kada se umirove, umirovljenici svoje mirovine financiraju iz sredstava akumuliranih na vlastitim računima. Ako osiguranik umre, neiskorišteni novac može biti naslijeđen. To se dogodilo u Čileu 1981. godine, prema preporukama Svjetske banke. Svjetska banka, pod utjecajem reforme iz Čilea iz 1981., podržala je brojne reforme mirovinskih sustava u više od 40 zemalja. Promovirala je model višedijelnih mirovinskih sustava kao rješenje za probleme jednostavnih sustava, poput izbjegavanja plaćanja doprinosa, loše povezanosti između uplaćenih doprinosa i isplata te neusklađenosti s očekivanim životnim vijekom. Ovaj pristup imao je za cilj poboljšanje financijske održivosti mirovinskih sustava diljem svijeta (Vukorepa, 2012). Prema Rosenu i Guyeru (2010), ova promjena usmjerila je čileanski sustav prema modelu u kojem svaki osiguranik štedi za svoju mirovinu, umjesto tradicionalnog sustava u kojem sadašnji radnici financiraju mirovine sadašnjih umirovljenika. Nakon što je Čile reformirao svoj sustav socijalnog osiguranja 1981., postao je model za mnoge zemlje, uključujući one iz Latinske Amerike i srednje i istočne Europe, poput Meksika, Argentine, Australije, Švedske i SAD-a. Ključna inovacija čileanskog modela bila je prelazak s tradicionalnog PAYGO sustava na individualne štedne račune kojima su upravljala privatna društva za upravljanje mirovinskim fondovima. Ovaj model bio je osmišljen kako bi povećao financijsku održivost mirovinskog sustava i osigurao veći stupanj osobne odgovornosti za buduće mirovine. U kontekstu Europe, mnoge zemlje srednje i istočne Europe, uključujući Hrvatsku, odlučile su se za mješoviti sustav. Mnoge zemlje srednje i istočne Europe (CEE) također su se suočile s problemima neodrživosti svojih PAYGO sustava, pogotovo nakon tranzicije iz socijalističkih u tržišne ekonomije, a s obzirom na iskustva iz Latinske Amerike, te zemlje su započele reforme koje su uključivale uvođenje mješovitih sustava. Ovi sustavi kombinirali su javne, PAYGO komponente s privatnim, kapitaliziranim individualnim računima. Iako su ove reforme pomogle u smanjenju fiskalnog pritiska na mirovinske sustave, izazovi su ostali, posebice u pogledu visokih administrativnih troškova i nejednakosti u visini mirovina između muškaraca i žena. Hrvatska je započela svoju mirovinsku reformu krajem 1990-ih, uvođenjem drugog stupa koji kombinira elemente PAYGO sustava s obveznim individualnim računima. Ovaj mješoviti pristup bio je zamišljen kako bi se osigurala dugoročna održivost mirovinskog sustava i omogućila bolja zaštita od demografskih promjena koje bi mogle ugroziti isplate budućih



mirovina. Dok su zemlje Latinske Amerike u nekim slučajevima uvele jednoslojni model koji se oslanja isključivo na privatne štedne račune, Hrvatska i većina zemalja srednje i istočne Europe zadržale su javni PAYGO sustav kao osnovu mirovinskog sustava, uz dodatak privatnih računa. Ovaj pristup omogućuje veću sigurnost za umirovljenike, jer nudi kombinaciju državnih i privatnih izvora prihoda. Međutim, kao i u mnogim drugim zemljama, Hrvatska se suočava s problemima kao što su visoki administrativni troškovi, nejednakosti u mirovinskim primanjima između različitih skupina, te visoki udio neformalne ekonomije, što dodatno otežava održivost mirovinskog sustava. Reforme u Hrvatskoj bile su dijelom inspirirane čileanskim modelom, ali su prilagođene lokalnim uvjetima kako bi se osigurala bolja otpornost mirovinskog sustava na ekonomske i demografske izazove (Kritzer, 2002).

Problemi zajednički za Latinsku Ameriku te Srednju i Istočnu Europu u kontekstu mirovinskih sustava su složeni i izazovni. U obje regije, administrativni troškovi upravljanja mirovinskim fondovima su vrlo visoki. To znači da puno novca odlazi na vođenje fondova, a ne na same mirovine. Velika konkurencija među tvrtkama koje upravljaju mirovinskim fondovima dovela je do konsolidacije tržišta. Drugim riječima, manji broj tvrtki sada kontrolira većinu mirovinskog tržišta, što može smanjiti mogućnost izbora za osiguranike. Također, postoji problem nejednakosti u mirovinama između muškaraca i žena. Žene često primaju niže mirovine, što može biti rezultat različitih faktora, uključujući niže plaće tijekom radnog vijeka i dulje životno očekivanje. Problem predstavljaju i radnici koji rade bez službene prijave i plaćanja doprinosa za socijalno osiguranje. Ovi radnici nisu obuhvaćeni sustavom socijalne sigurnosti, što znači da nemaju pravo na mirovinu iz tog sustava kada dosegnu starosnu dob. Taj problem je posebno izražen u Latinskoj Americi, gdje je neformalni sektor znatno veći nego u zemljama Srednje i Istočne Europe, a dodatno otežava održivost mirovinskih sustava u tim regijama jer manji broj službeno zaposlenih osoba znači manje doprinosa u sustav, a time i manje sredstava za isplatu mirovina.

U Latinskoj Americi, socijalna zaštita obuhvaćala je samo manji dio stanovništva, što je značilo da su mnogi, posebno oni zaposleni u neformalnom sektoru, ostali bez pristupa sustavima socijalne sigurnosti. Nasuprot tome, u komunističkoj Srednjoj i Istočnoj Europi, gotovo svi građani imali su pristup socijalnoj zaštiti, čime je pokrivenost bila gotovo univerzalna. No, s početkom ekonomskih reformi i prelaskom na tržišno gospodarstvo, došlo je do značajnog smanjenja te pokrivenosti, što je dovelo do toga da su mnogi koji su ranije imali osiguranje, izgubili taj pristup ili im je bio znatno ograničen. Demografska struktura Hrvatske i Čilea značajno se razlikuje. Latinska Amerika ima mnogo mlađe stanovništvo u usporedbi sa Sjedinjenim Američkim Državama ili Zapadnom Europom, što znači da se suočava s drugačijim izazovima kada je riječ o financiranju mirovinskih sustava. S druge strane, mnoge zemlje Srednje i Istočne Europe, uključujući Hrvatsku, imaju starije stanovništvo

u usporedbi s Latinskom Amerikom, ali se istovremeno suočavaju s kraćim očekivanim životnim vijekom, posebno kod muškaraca. Te demografske razlike značajno utječu na održivost mirovinskih sustava i zahtijevaju različite pristupe reformama kako bi se osigurala dugoročna stabilnost i adekvatnost mirovina (Kritzer, 2002).

Sljedeća tablica prikazuje demografske podatke za Hrvatsku i Čile s naglaskom na starost stanovništva i očekivano trajanje života.

Tablica 7. Statistika stanovništva za Čile i Hrvatsku

Zemlja	Postotak ukupnog stanovništva u dobi od 60 ili više godina		Postotak stanovništva u dobi od 60 ili više godina koje ima 80 ili više godina		Očekivano trajanje života u dobi od 60 (godina)	
	2002.g.	2050.g.	2002.g.	2050.g.	Muškarci	Žene
Hrvatska	21	31	12	25	17	21
Čile	11	24	13	23	19	22

(izvor: vlastita izrada prema Kritzer (2002)., 1.6.2024)

U 2002. godini, Hrvatska je imala veći postotak stanovništva u dobi od 60 ili više godina u usporedbi s Čileom, dok se projekcije za 2050. godinu predviđa daljnji rast starije populacije u obje zemlje, pri čemu će Hrvatska i dalje imati veći udio starijih osoba. Očekivano trajanje života za žene je nešto dulje nego za muškarce u obje zemlje, a općenito je veće u Čileu nego u Hrvatskoj. Uspoređujući podatke u tablici, možemo zaključiti kako Hrvatska ima starije stanovništvo dok Čile bilježi dulje očekivano trajanje života.

Latinska Amerika je usvojila dva različita pristupa reformi mirovinskih sustava kako bi osigurala dugoročnu održivost i stabilnost mirovina. Prvi pristup, poznat kao čileanski model, temelji se na individualnim mirovinskim računima. U ovom modelu, radnici sami uplaćuju doprinose na svoje osobne račune, čime sami štede za svoju mirovinu. Tradicionalni javni mirovinski sustavi, poznati kao PAYGO (pay-as-you-go), gdje trenutni radnici financiraju mirovine trenutnih umirovljenika, su zatvoreni za nove članove ili potpuno ukinuti. Kako bi se osiguralo da ljudi koji su uplaćivali u stari sustav ne ostanu bez mirovina, uvedene su prijelazne odredbe koje im omogućuju da zadrže svoje već stečene beneficije. Drugi pristup reformi uključuje mješovite sustave, koji kombiniraju osobne mirovinske račune s javnim programima. U ovim sustavima, osim individualnih računa, još uvijek postoji neki oblik državne mirovine, koja pruža osnovnu razinu socijalne sigurnosti. Radnici mogu birati hoće li primati mirovine kroz javni sustav ili kroz privatne fondove. U nekim slučajevima, radnici čak mogu odlučiti prijeći iz javnog u privatni sektor mirovinskog osiguranja, ovisno o tome što im više odgovara. Dok čileanski model daje veću odgovornost pojedincima za vlastitu mirovinsku štednju,

mješoviti sustavi nude određenu razinu državne potpore, pružajući sigurnost za one koji možda nisu u mogućnosti samostalno uštedjeti dovoljno za mirovinu. Većina zemalja srednje i istočne Europe koje su uvele individualne mirovinske račune odlučile su se za mješoviti sustav iz nekoliko ključnih razloga. Prvo, tranzicijski troškovi povezani s čileanskim modelom bili bi preveliki teret za njihova gospodarstva, koja su već bila pod pritiskom zbog prelaska s planskog na tržišno gospodarstvo. Generacija radnika koja je odrasla u komunizmu očekivala je da će država nastaviti brinuti o njima u mirovini, što je dodatno kompliciralo uvođenje potpunog privatiziranog modela mirovinskog osiguranja. Osim toga, bilo bi potrebno dosta vremena da sustav individualnih računa sazrije i počne isplaćivati odgovarajuće mirovine, jer bi tržišta kapitala trebala dovoljno narasti i stabilizirati se. Mješoviti sustav omogućava javnom mirovinskom sustavu da osigura prijelazne beneficije za radnike koji su već stekli prava u starom sustavu, čime se osigurava kontinuitet i stabilnost. Ovaj pristup je manje financijski opterećujući za vladu u usporedbi s čileanskim modelom, koji zahtijeva skuplje obveznice za priznavanje prethodnih uplata. Danas se mješoviti sustav i dalje smatra korisnim jer se lakše prilagođava izazovima poput starenja stanovništva i potrebi za fleksibilnijim i održivijim mirovinskim sustavima i omogućava bolju raspodjelu rizika i veću socijalnu sigurnost, što je posebno važno u nestabilnim ekonomskim uvjetima (Kritzer, 2002).

U Čileu radnici moraju izdvajati 10% svoje bruto plaće za obvezne i poluobvezne mirovinske sustave. Obvezni mirovinski sustavi koji se financiraju iz kapitala, poput onih u Čileu, zahtijevaju prikupljanje doprinosa od radnika. Ako se doprinosi prikupljaju na decentraliziran način, to može povećati troškove i stvoriti probleme u praćenju i uplatama tih doprinosa, što može otežati učinkovitost sustava. Jedan od elemenata ovog sustava je Jamstvo relativnog prinosa, jamstvo koje se temelji na usporedbi s prosječnim prinosom ostalih obveznih mirovinskih fondova (OMF). Ovaj sustav osigurava da svaki član OMF dobije prinos koji je najmanje 50% prosječne stope prinosa svih fondova ili 2 postotna boda manje od te stope, ovisno o tome što je niže. Kako bi se izbjeglo preveliko odstupanje pojedinog fonda od prosjeka, fondovi često prate slične strategije ulaganja, što rezultira tzv. investicijskim grupiranjem (Vukorepa, 2012). U Čileu, mirovinski fondovi moraju dio svojih većih zarada, odnosno prinosa koji premašuju određene granice, uložiti u stvaranje rezervi unutar fonda. Ove rezerve funkcioniraju kao svojevrсни sigurnosni fond koji se koristi u razdobljima kada su prinosi manji ili kada su ekonomski uvjeti nepovoljni. Cilj je osigurati dugoročnu stabilnost mirovinskog sustava, tako da čak i u lošim vremenima fond može ispuniti svoje obveze prema umirovljenicima. To je kao štednja za teže dane, gdje fondovi stvaraju zalihe u dobrim vremenima kako bi bili spremni za potencijalne financijske izazove u budućnosti. U Čileu, u obveznim mirovinskim sustavima koji se financiraju putem kapitala, a koji nemaju uspostavljen garancijski fond, država često preuzima odgovornost za pokrivanje troškova jamstava. U

slučaju kada su svi ostali izvori iscrpljeni, država intervenira (Vukorepa, 2012). U sustavima mirovinskog osiguranja Srednje i Istočne Europe, kao i u Čileu i mnogim latinoameričkim zemljama, postavljene su mjere kako bi se osiguralo da svi osiguranici dobiju barem minimalnu mirovinu, čak i ako njihovi doprinosi tijekom radnog vijeka nisu bili dovoljno visoki da sami po sebi osiguraju tu razinu naknade. Drugim riječima, država ili mirovinski sustav jamče da nitko neće ostati bez osnovne mirovine, bez obzira na to koliko su uspjeli uštedjeti ili uplatiti u mirovinski fond tijekom života. Također, umirovljenici često mogu birati između tri vrste beneficija pri odlasku u mirovinu: mogu se odlučiti za anuitet, programiranu isplatu koja je osmišljena kako bi osigurala prihod tijekom očekivanog životnog vijeka, ili kombinaciju ta dva izbora u obliku programiranih povlačenja s odgođenim anuitetom. Nasuprot tome, u većini zemalja Srednje i Istočne Europe, uključujući Hrvatsku, umirovljenici nemaju tu fleksibilnost, jer im je anuitet često jedina dostupna opcija (Kritzer, 2002).

Od 50-ih do kraja 70-ih, mirovinski sustavi imali su povoljan omjer broja osiguranika u odnosu na broj umirovljenika, stvarajući viškove koji su ulagani u gospodarstvo. Čile je 2006. godine osnovao Pension Reserve Fund, javni fond s imovinom od 3,8 milijardi dolara (1,9% BDP-a), koji se koristi za osiguranje stabilnosti mirovinskog sustava (OECD, n.d.) Ovi fondovi su uglavnom javno upravljani, iako je moguće angažirati privatne tvrtke za upravljanje investicijama. Ipak, zbog toga što su pod nadzorom javnih tijela, postoji rizik da bi se sredstva mogla zloupotrijebiti u druge javne svrhe, kao što se ranije događalo u javnim štednim fondovima u nekadašnjim kolonijama. Zbog toga je potreban nadzor i upravljanje kako bi fondovi ostali stabilni i učinkoviti na duže staze (Vukorepa, 2012). Čile je omogućio mirovinskim fondovima da povećaju udjele u stranim ulaganjima kako bi smanjili izloženost riziku domaće ekonomske nestabilnosti, čime su fondovi postali manje ovisni o domaćem tržištu. Ova strategija diverzifikacije omogućava veću sigurnost imovine članova mirovinskih planova, pružajući im zaštitu od rizika povezanih s nacionalnim gospodarskim problemima. Istodobno, Čile je uveo strože regulacije u vezi s ulaganjima u rizičnu imovinu. Ova pravila osmišljena su kako bi se dodatno zaštitili članovi mirovinskih fondova od potencijalnih gubitaka (Kompa, Witkowska, 2015).

Čileanski mirovinski sustav služi kao jedan od najpoznatijih primjera reforme mirovinskih sustava, koja je prepoznata i u drugim zemljama, uključujući Hrvatsku. Ovaj sustav temelji se na tri komponente: redistributivnom prvom stupu, drugom stupu koji se sastoji od obveznih individualnih računa s definiranim doprinosima, te dobrovoljnom trećem stupu. Značajna reforma u Čileu provedena je 2008. godine, kada je prvi redistributivni stup znatno proširen kako bi se osigurao bolji socijalni zaštitni sloj za sve umirovljenike, posebno one s nižim primanjima. Hrvatska, koja je također prošla kroz različite reforme mirovinskog sustava, uvela je sličan trostupni sustav. No, dok je u Čileu glavni fokus bio na jačanju individualne

odgovornosti putem obveznih individualnih računa, u Hrvatskoj se još uvijek veliki dio odgovornosti za isplatu mirovina oslanja na prvi stup, odnosno sustav međugeneracijske solidarnosti (PAYG). Iako je i Hrvatska uvela drugi stup s individualnim računima, njegovu učinkovitost narušavaju izazovi poput relativno niskih stopa doprinosa i visokih administrativnih troškova. Za razliku od Čilea, gdje je drugi stup dobro uspostavljen, Hrvatska i dalje traži optimalan balans između različitih stupova kako bi osigurala dugoročnu održivost svog mirovinskog sustava (OECD, 2014).

U sljedećoj tablici navedeni su pokazatelji koji pomažu razumjeti stanje mirovinskog sustava u Čileu.

Tablica 8. Ekonomski i demografski pokazatelji Čilea

<b>Prosječna zarada</b>	CLP (milijun)	5.51
	USD	11 800
<b>Javna mirovinska potrošnja</b>	% BDP-as	3.4
<b>Životni vijek</b>	Pri rođenju	79.8
	U 65. godini života	19.5
<b>Stanovništvo starije od 65</b>	% radno sposobnog stanovništva	16

(izvor: vlastita izrada prema OECD (2014))

Prosječna zarada u Čileu iznosi 5.51 milijun CLP (čileanskih pezosa), odnosno otprilike 10.738 eura godišnje, .a 894,83 eura mjesečno. Čile troši 3.4% BDP-a na javne mirovine. Prosječan očekivani životni vijek osobe rođene u Čileu je 79.8 godina, dok osoba koja doživi 65 godina u Čileu može očekivati da će živjeti još dodatnih 19.5 godina, što bi značilo ukupno 84.5 godina.

U Čileu, muškarci obično odlaze u mirovinu s 65 godina, a žene s 60 godina. Međutim, nakon što dosegnu tu dob, mogu odlučiti kada žele početi primati svoju mirovinu. Zanimljivo je da ne moraju prestati raditi kako bi primali mirovinu – mogu nastaviti raditi dok primaju isplate. Čile također ima "Osnovnu mirovinu solidarnosti" (PBS), koja se isplaćuje od 65. godine, ali samo za 60% najsiromašnijih stanovnika. Da bi osoba imala pravo na ovu mirovinu, mora živjeti u Čileu najmanje 20 godina, uključujući četiri od posljednjih pet godina prije podnošenja zahtjeva. Isti uvjeti vrijede i za dodatnu socijalnu pomoć za mirovine. Radnici moraju uplaćivati 10% svoje plaće na svoje mirovinske račune, a osim toga, plaćaju i administrativne troškove koji iznose 1,55% zarade. Ovi troškovi nisu uključeni u obavezni doprinos, već se dodaju povrh

njega. Osim toga, radnici uplaćuju dodatnih 1,49% zarade za osiguranje u slučaju invalidnosti ili doživotnog osiguranja. Postoji ograničenje koliko radnici mogu uplaćivati na svoje mirovinske račune. U prosincu 2010. godine, ovo ograničenje je iznosilo oko 1 388 147 CLP (čileanskih pezosa), što je bilo jednako osam minimalnih plaća u to vrijeme. Ova granica je indeksirana, što znači da raste s porastom prosječnih primanja. Kada dođe vrijeme za mirovinu, radnici mogu birati kako će koristiti svoj ušteđeni novac: mogu kupiti doživotnu mirovinu, primati privremeni prihod, povući novac u programiranim isplatama, ili kombinirati ove opcije. Također, mogu povući dio novca za pokriće troškova pogreba. Osnovna mirovina (PBS) iznosila je 75 840 CLP u prosincu 2010. godine i njezina vrijednost se prilagođava inflaciji, tako da primatelji zadrže kupovnu moć (OECD, 2014).

Reformom iz 2008. godine uveden je dodatak na mirovinu za one s nižim primanjima. Ovaj dodatak zamjenjuje staru minimalnu mirovinu i isplaćuje se svima čija mirovina, ostvarena putem redovnih doprinosa, ne prelazi određeni iznos poznat kao prag za socijalnu skrb (PMaS). S vremenom se taj prag povećavao kako se novi sustav postupno uvodio.

Tablica 9. Mirovinske reforme u Čileu – pregled promjena

	<b>Maksimalna socijalna mirovina (PMaS, CLP)</b>	<b>Ciljani obuhvat starijih osoba (%)</b>
Srpanj 2008.-lipanj 2009	70 000	40
Srpanj-kolovoz 2009	120 000	45
Rujan 2009.-lipanj 2010	150 000	50
Srpanj 2010. - lipanj 2001	200 000	55
srpnja 2011. nadalje	255 000	60

(izvor: vlastita izrada prema OECD (2014))

Tablica na slici prikazuje promjene u maksimalnoj socijalnoj mirovini (Pensión Máxima con Aporte Solidario - PMaS) i ciljani obuhvat starijih osoba (%) u Čileu kroz vrijeme. Tijekom analiziranog razdoblja, maksimalna socijalna mirovina (PMaS) značajno je porasla, s 70,000 CLP u srpnju 2008. na 255,000 CLP od srpnja 2011. nadalje. Istovremeno, ciljani obuhvat starijih osoba koje primaju ovu socijalnu mirovinu povećan je s 40% u 2008.-2009. na 60% od sredine 2011. godine. Ovaj porast obuhvata znači da je sve veći broj starijih osoba s niskim primanjima počeo primati socijalnu mirovinu. Dopunska naknada predstavlja razliku između osnovne mirovine (PBS) i omjera PBS-a i maksimalne socijalne mirovine (PMaS), pomnoženog s iznosom mirovine koja se temelji na doprinosima. U 2010. godini, omjer između PBS-a i PMaS-a iznosio je 38%, ali je od sredine 2011. godine pao na 29%, čime se povećala dopunska naknada. Cilj ove dopunske mirovine je poboljšati životni standard radnika s niskim

primanjima kada odu u mirovinu. Tablica prikazuje kako je novi program postupno povećavao obuhvat, od 40% najsiromašnijih umirovljenika u 2008.-09. do 60% od sredine 2011. godine nadalje (OECD, 2014). Ovi podaci pokazuju da su reforme bile usmjerene na povećanje socijalne sigurnosti za starije osobe u Čileu, posebno one s niskim primanjima. Povećanje iznosa mirovina i obuhvata korisnika pokazuje da je cilj ovih reformi bio pružiti bolju financijsku podršku većem broju starijih osoba, što se pokazalo uspješnim.

Prijevremeno umirovljenje moguće je u bilo kojoj dobi, pod uvjetom da je na vašem računu akumulirano dovoljno kapitala za financiranje mirovine koja premašuje određene pragove. Prvo je bilo potrebno da mirovina iznosi najmanje 150% minimalne mirovine po starom sustavu, ali od srpnja 2012. taj se uvjet promijenio na 80% maksimalne socijalne mirovine (PMaS). Također, mirovina mora doseći najmanje 70% prosječne plaće koju ste primali u posljednjih deset godina prije umirovljenja. Ako je osoba radila pod teškim uvjetima u određenim zanimanjima, može se smanjiti dob za odlazak u mirovinu, ovisno o broju godina rada u takvim uvjetima, s maksimalnim smanjenjem do deset godina. Traženje mirovine može se odgoditi i nakon uobičajene dobi za umirovljenje.

Prilikom odlaska u mirovinu, pojedinci mogu povući višak sredstava s računa bez plaćanja poreza, pod određenim uvjetima. Prvi uvjet je da preostali saldo mora biti dovoljan za isplatu mirovine koja je barem 150% minimalne mirovine prema starom sustavu, a od srpnja 2012. godine, taj se prag mijenja na 100% maksimalne socijalne mirovine (PMaS). Drugi uvjet je da iznos mirovine mora iznositi najmanje 70% prosječne zarade u posljednjih deset godina prije umirovljenja. Višak sredstava može se povući bez poreza u obliku godišnjih rata do 200 mjesečnih poreznih jedinica (UTM) godišnje, s ukupnim neoporezivim iznosom do 1 200 UTM. Ako se višak podiže kao jednokratni iznos, maksimalno neoporezivi iznos je 800 UTM (1 UTM = 37 605 CLP).

Tablica 10. Porezni razredi i stope na mirovinska primanja Republike Čile

Prihodovni razred (UTM)		Granična porezna stopa (%)
Od	Do (uključujući)	
-	13.5	0
13.5	30	5
30	50	10
50	70	15
70	90	25
90	120	32

120	150	37
150+		40

(izvor: vlastita izrada prema OECD (2014), str. 98)

Ovi podaci pokazuju da se u sustavu oporezivanja mirovinskih primanja primjenjuje progresivna porezna struktura, a primjenjuju se iste stope kao opće stope poreza na dohodak. Umirovljenici s manjim primanjima imaju niže porezne stope, dok oni s višim primanjima plaćaju veći udio svog dohotka u obliku poreza.

Do 2010. godine svi su umirovljenici morali plaćati 7% svoje mirovine za zdravstveno osiguranje. Nakon toga, došlo je do promjena. Od studenog 2011., umirovljenici koji spadaju u 60% najsiromašnijih građana i oni koji primaju pomoć iz prvog stupa mirovinskog sustava (bilo da je to nacionalna mirovina ili dodatak testiran na imovinu) više nisu morali plaćati za zdravstveno osiguranje. Od studenog 2012., oni koji spadaju u četvrti kvintil (tj. među 20% ljudi s višim primanjima, ali ne među najbogatijima) morali su plaćati 5% svoje mirovine za zdravstveno osiguranje. Svi ostali umirovljenici i dalje su plaćali 7%. Ove promjene uvedene su kako bi se osigurala pravednija raspodjela troškova zdravstvenog osiguranja među različitim skupinama umirovljenika (OECD, 2014).

Čile je 1981. godine uveo veliki mirovinski sustav koji se oslanja na osobne mirovinske račune (IRA), gdje svaki radnik mora štedjeti za svoju mirovinu. Ovaj sustav zamijenio je stari sustav u kojem su mirovine financirane iz doprinosa trenutnih radnika (PAYG sustav). Iako je novi sustav omogućio veću individualnu odgovornost, pojavili su se problemi, posebno za radnike s niskim primanjima i žene, koji su često imali manje novca na svojim računima i time niže mirovine. Kako bi riješila ove izazove, čileanska vlada pokrenula je reformu koja je uključivala osnivanje javne ustanove i dvije vrste naknada: minimalna i dopunska. Minimalna naknada bila je namijenjena najsiromašnijim starijim osobama (njih 60%) kako bi im se osigurala osnovna sredstva za život, dok su dopunske naknade predstavljale pomoć za radnike koji su kroz IRA sustav uštedjeli premalo za dostojnu mirovinu. Uvođenjem socijalne mirovine u Čileu, gotovo polovica starijih osoba uspjela je izaći iz siromaštva (Calvo, 2009).

Mirovinske reforme u Čileu imale su trajan pozitivan utjecaj na gospodarstvo zemlje. Tradicionalni mirovinski sustav zamijenjen je novim modelom koji se temelji na individualnim štednim računima. Ovaj pristup povećao je povjerenje ljudi u financijski sustav, što je dovelo do veće stabilnosti cijelog sustava. Umirovljenici su dobili raznovrsnije izvore prihoda, što je smanjilo njihovu ovisnost o jedinstvenom mirovinskom izvoru. Reforme su također pomogle da se smanji financijsko opterećenje države. Prije promjena, država je bila odgovorna za isplatu mirovina, što je predstavljalo veliki teret za javne financije. Smanjenjem ove odgovornosti, vlada je dobila više prostora za bolje upravljanje državnim novcem, što joj je



omogućilo da ulaže u druge važne sektore poput obrazovanja i zdravstvene skrbi. Uz to, reforme su dovele do većeg uključivanja privatnog sektora u upravljanje mirovinskim fondovima. Ova promjena potaknula je razvoj domaćih financijskih tržišta, omogućujući bolju raspodjelu resursa unutar zemlje. Čileanski model reformi postao je primjer koji su proučavale druge zemlje, posebno one u razvoju, kako bi pronašle načine za poboljšanje vlastitih ekonomija (Morina i Grima, 2022).

U Čileu, mirovinski sustav temelji se na individualnim štednim računima koje upravljaju privatne upraviteljske tvrtke poznate kao AFP-ovi (Administradoras de Fondos de Pensiones). Ove tvrtke naplaćuju različite vrste naknada korisnicima, uključujući fiksne naknade, ulazne naknade i izlazne naknade. Fiksne naknade pokrivaju administrativne troškove koje AFP-ovi imaju prilikom upravljanja mirovinskim računima. Ulazna naknada naplaćuje se prilikom pridruživanja mirovinskom fondu. Izlazna naknada primjenjuje se kada korisnik odluči napustiti određeni mirovinski fond, bilo da prelazi u drugi fond ili povlači sredstva iz računa. Ova naknada može biti postotak od povučenog iznosa ili fiksni iznos i služi kao kompenzacija za troškove povezane s zatvaranjem računa i transferom sredstava (OECD, 2019).

Superintendencia de Pensiones (SP) u Čileu predstavlja ključnu regulatornu instituciju odgovornu za nadzor i regulaciju cjelokupnog mirovinskog sustava. Kao središnja agencija, SP osigurava da privatni mirovinski fondovi, poznati kao AFP-ovi (Administradoras de Fondos de Pensiones), posluju u skladu s važećim zakonodavstvom i u najboljem interesu osiguranika. Njena uloga obuhvaća širok spektar aktivnosti koje su neophodne za stabilnost i održivost mirovinskog sustava, što uključuje kontinuirano praćenje i kontrolu aktivnosti AFP-ova. Jedna od glavnih odgovornosti SP-a je osigurati da AFP-ovi odgovorno upravljaju sredstvima koja su im povjerena, pridržavajući se strogo definiranih zakonskih i regulatornih okvira. Ovo uključuje redovite revizije i evaluacije kako bi se provjerilo da se operacije provode transparentno i u skladu s najboljim praksama. SP također izdaje smjernice i preporuke koje pomažu AFP-ovima u prilagodbi njihovih operacija promjenjivim uvjetima na tržištu, s ciljem zaštite interesa osiguranika. Osim nadzora nad upravljanjem sredstvima, SP ima i ključnu ulogu u kontroli naknada koje AFP-ovi naplaćuju za svoje usluge. Ove naknade mogu značajno utjecati na dugoročne prinose mirovinskih fondova, pa je od iznimne važnosti da SP osigura da one budu fer i razumne. Na taj način, agencija doprinosi maksimiziranju dugoročnih prinosa za korisnike mirovinskog sustava. SP također igra važnu obrazovnu ulogu, pružajući informacije i edukaciju javnosti o pravima i mogućnostima unutar mirovinskog sustava. Kroz razne inicijative, SP nastoji osigurati da korisnici budu dobro informirani i svjesni svojih opcija, čime im omogućuje donošenje boljih odluka u vezi s njihovim mirovinskim planovima. Sve ove aktivnosti zajedno čine SP ključnim stupom u održavanju stabilnosti, transparentnosti i učinkovitosti čileanskog mirovinskog sustava.

## 9. Zaključak

Mirovinski sustavi igraju ključnu ulogu u socijalnoj sigurnosti, pružajući ekonomsku stabilnost i zaštitu starijem stanovništvu. S obzirom na demografske promjene, duži životni vijek i pritiske na javne financije, održivost mirovinskih sustava postala je kritično pitanje za mnoge zemlje, uključujući Republiku Hrvatsku. Ključni izazovi za mirovinske sustave uključuju nepovoljan omjer radnika i umirovljenika, nisku razinu mirovinskih doprinosa te gospodarske turbulencije koje utječu na stabilnost mirovinskih fondova. Hrvatski mirovinski sustav, temeljen na tri stupa, suočava se s brojnim izazovima koji zahtijevaju prilagodbu politika i reformi kako bi se osigurala dugoročna održivost.

Održavanje i unaprjeđenje mirovinskog sustava u Hrvatskoj zahtijeva sveobuhvatnu i integriranu strategiju koja će uključivati daljnje reforme usmjerene na povećanje financijske pismenosti, poticanje duljeg ostanka na tržištu rada, te jačanje dobrovoljne mirovinske štednje. Unatoč postojanju poreznih olakšica i državnih poticaja, samo 24,9% radno sposobnog stanovništva sudjeluje u dobrovoljnoj mirovinskoj štednji, što ukazuje na potrebu za jačom financijskom edukacijom i informiranjem građana o prednostima ovog sustava (Draženić, Olgić, 2021). U 2023. godini, dobrovoljni mirovinski fondovi upravljali su neto imovinom od 1,3 milijarde eura, a najviše članova i imovine imaju fondovi poput Az Profit i Raiffeisen (HANFA, n.d.). Unatoč ovome, udio zaposlenih koji sudjeluju u trećem stupu iznosi samo 22,7%, što pokazuje da postoji prostor za rast i unaprjeđenje sustava. Poboljšanje informiranosti građana o prednostima trećeg stupa mirovinskog sustava, kao i prilagodba zakonskog okvira za osiguranje boljih uvjeta za štednju i ulaganja, ključni su za jačanje povjerenja u sustav i osiguranje adekvatnih prihoda nakon umirovljenja. Vrednovanje doprinosa i indeksacija mirovina osiguravaju pravednost i održivost sustava, omogućujući prilagodbu u skladu s ekonomskim pokazateljima poput promjena u BDP-u i inflaciji.

Troškovi mirovinskog sustava uključuju naknade koje plaćaju korisnici sustava te troškove upravljanja koji se financiraju iz sredstava mirovinskih fondova. Važno je smanjiti te troškove kako bi se očuvala i povećala vrijednost mirovina. Visoki troškovi upravljanja mogu smanjiti vrijednost mirovina i natjerati državu da dodatno subvencionira isplate. Naknade koje naplaćuju mirovinski fondovi variraju prema tipu i visini te ih je često teško razumjeti, što može dovesti do nepravednih troškova za korisnike. Financijska pismenost je ključna kako bi građani bolje razumjeli te troškove i zaštitili svoje interese. Ukupni izdaci za mirovine u Hrvatskoj za 2024. procjenjuju se na oko 6,6 milijardi eura, što predstavlja značajan udio u državnom proračunu (HZMO, 2024). Oko 40% ukupnih sredstava za mirovine dolazi iz državnog proračuna, što ukazuje na potrebu za daljnjim reformama radi osiguranja dugoročne održivosti

sustava. Administrativni troškovi upravljanja fondovima također se planiraju smanjiti kako bi se poboljšala učinkovitost sustava.

Starenje stanovništva u Europi, uključujući Hrvatsku, predstavlja izazov za održivost mirovinskog sustava. S porastom broja umirovljenika i smanjenjem broja radno sposobnih osoba koje ih financiraju, omjer između radnika i umirovljenika se pogoršava, što dovodi do povećanog pritiska na mirovinske fondove. Ljudi danas žive dulje, pa provode više godina u mirovini, što dodatno opterećuje sustav. Predviđa se da će Hrvatska do 2050. godine izgubiti značajan broj ljudi u radno aktivnoj dobi, dok će broj starijih od 65 godina porasti, što će dodatno pogoršati ovu situaciju (UMFO, n.d.). Prema projekcijama, omjer radno sposobnih osoba u odnosu na umirovljenike u Hrvatskoj će značajno opasti do 2061. godine, što će povećati pritisak na sustav. Jedan od prijedloga za rješavanje ovog problema je povećanje dobi za umirovljenje. Različiti faktori, poput obrazovanja, društvenog statusa i profesije, utječu na očekivano trajanje života, što može dovesti do nejednakosti unutar mirovinskog sustava. Iako produženje životnog vijeka donosi izazove, postoji mogućnost da se radna sposobnost starijih radnika održi i unaprijedi, posebno kroz obrazovanje i zdravstvenu skrb. Održavanje i poboljšanje radne sposobnosti starijih radnika ključno je za dugoročnu održivost mirovinskog sustava u kontekstu sve većeg demografskog pritiska.

Hrvatski mirovinski sustav suočava se s mnogim izazovima, uključujući pogoršanje demografskih omjera, nisku stopu sudjelovanja u radnoj snazi te rastuće razlike u mirovinama između različitih skupina. Česte intervencije povećale su troškove unutar sustava međugeneracijske solidarnosti i narušile početni plan reforme, što je zaustavilo rast drugog stupa koji je trebao podržati budući rast mirovina s obzirom na starenje stanovništva. Reforma mirovinskog sustava trebala bi se usmjeriti na smanjenje povlaštenih mirovina i njihovo usklađivanje s općim mirovinskim sustavom, promjene načina izračuna plaća i cijena, ukidanje prijevremene mirovine, povećanje dobi za odlazak u mirovinu, smanjenje administrativnih troškova drugog stupa te smanjenje utjecaja dodataka uvedenih 2007. godine. Prvi mirovinski stup, koji se temelji na principu generacijske solidarnosti, osjetljiv je na demografske i ekonomske promjene. S obzirom na trenutne demografske trendove u Hrvatskoj, poput starenja populacije i iseljavanja radno sposobnog stanovništva, trenutni sustav nije dugoročno održiv. Reforma mirovinskog sustava trebala bi donijeti pozitivne promjene kao što su povećanje radnog vijeka, promjene u načinu izračuna mirovina, poticanje privatne štednje za mirovinu te prilagodba sustava novim demografskim i ekonomskim uvjetima, čime bi se smanjio pritisak na trenutne generacije radnika i umirovljenika. Hrvatski mirovinski sustav suočava se s mnogim izazovima, no oni također predstavljaju prilike za unaprijeđenje kroz bolje planiranje i reforme. Poticanje duljeg ostanka na tržištu rada jedan je od ključnih faktora za poboljšanje mirovinskog sustava, no važno je pažljivo uskladiti stimulacije kako bi sustav ostao

financijski održiv. Promjene u poreznom sustavu, poput povećanja praga za višu poreznu stopu, omogućit će državi da prikuplja više novca, što će se koristiti za financiranje mirovina i smanjiti pritisak na državni proračun. Važno je da zakonodavci usklade sve mjere kako bi mirovinski sustav bio pravedniji i održiviji. Dugoročno, stabilnost mirovinskog sustava ovisit će o sposobnosti države da uravnoteži sve aspekte, osiguravajući socijalnu pravdu i financijsku stabilnost. S obzirom na demografske promjene i pritiske globalizacije, važno je provoditi reforme koje uzimaju u obzir šire društvene i ekonomske kontekste, te osigurati da mirovinski sustav ostane održiv i sposoban pružiti dostojanstven život svim građanima.

Čileanska iskustva s mirovinskim reformama pružaju korisne uvide u moguće posljedice različitih modela, ali i ukazuju na potrebu za prilagodbom tih modela lokalnim uvjetima. Analiza hrvatskog mirovinskog sustava u komparaciji s čileanskim modelom pokazuje kako se različiti pristupi suočavaju sličnim problemima, ali s različitim rezultatima. Čileanski mirovinski sustav, koji se oslanja na potpunu privatizaciju i individualne mirovinske račune, smanjio je fiskalni pritisak na državu, ali je stvorio nove izazove, kao što su visoki administrativni troškovi, nejednakosti u mirovinama, posebno među ženama, te nesigurnost uslijed tržišnih fluktuacija. Hrvatski model, s druge strane, i dalje zadržava elemente međugeneracijske solidarnosti, što nudi određenu sigurnost za umirovljenike, ali također nosi rizik dugoročne neodrživosti uslijed starenja stanovništva i iseljavanja radno sposobne populacije. Hrvatska bi trebala nastaviti razvijati svoj mješoviti model mirovinskog sustava, uzimajući u obzir pouke iz čileanskog iskustva, ali istovremeno prilagođavajući reforme specifičnim društveno-ekonomskim i demografskim okolnostima. Glavni izazovi za oba sustava uključuju potrebu za osiguranjem adekvatnih mirovina, smanjenje nejednakosti i učinkovito upravljanje mirovinskim fondovima kako bi se osigurala stabilnost u budućnosti.

U konačnici, ključni cilj mirovinskog sustava trebao bi biti osiguranje adekvatnih, pristupačnih i stabilnih prihoda za sve građane u starosti, uz minimiziranje rizika od siromaštva i socijalne isključenosti. Održivi mirovinski sustav mora biti otporan na ekonomske i demografske promjene, pružajući socijalnu sigurnost uz očuvanje financijske stabilnosti. S obzirom na sve izazove s kojima se suočava hrvatski mirovinski sustav, jasno je da su daljnje reforme nužne kako bi se osigurala njegova dugoročna održivost i pravednost. Tek kroz sustavno i promišljeno planiranje, te kroz angažman svih relevantnih dionika, Hrvatska može osigurati održiv i pravedan mirovinski sustav za buduće generacije.

# Popis literature

AZ Mirovinski fond. N.d. Preuzeto 30.6. 2024. s <https://www.azfond.hr/dobrovoljni-mirovinski-fond/>

Bejaković, P. (2012). Ivana Vukorepa: Mirovinski sustavi - Kapitalno financiranje kao čimbenik socijalne sigurnosti. *Revija za socijalnu politiku*, 19 (3), 337-339. Preuzeto 28.7.2024. s <https://doi.org/10.3935/rsp.v19i3.1096>

Bejaković, P. (2016). Važnost i oporezivanje dobrovoljnog mirovinskog osiguranja. Porezni vjesnik: službeno glasilo Porezne uprave Republike Hrvatske, 25, 3, p. 89-100.

Bejaković P. (2019). *The Croatian Pension System and Challenges of Pension Policy..* Policy-Making at the European Periphery : The Case of Croatia. Preuzeto 28.7.2024. s [https://doi.org/10.1007/978-3-319-73582-5\\_12](https://doi.org/10.1007/978-3-319-73582-5_12)

Bolje financije (2020). *Mirovinska štednja: stvarni povrat, izdanje 2020*. Znanstveni rad. Preuzeto 28.7.2024. s <https://betterfinance.eu/wp-content/uploads/The-Real-Return-Long-Term-Pension-Savings-Report-2020-Croatia.pdf>

Calvo E. (2009). *The impact of pension policy on older adults' life satisfaction*. Boston College. Preuzeto 11.8.2024. s <https://dlib.bc.edu/islandora/object/bc-ir:101752/datastream/PDF/download>

Center for Retirement Research at Boston College. (2008). *Will People Be Healthy Enough to Work Longer?* Preuzeto 10.8.2024. s [https://crr.bc.edu/wp-content/uploads/2008/08/wp\\_2008-11-508.pdf](https://crr.bc.edu/wp-content/uploads/2008/08/wp_2008-11-508.pdf)

Draženović, Olgić B. (rujan 2021). *Voluntary Pension Funds in Croatia: Investment Performance And Incentives*. Sveučilište u Dubrovniku. Preuzeto 30.6.2024. s <https://www.proquest.com/docview/2576702599/fulltextPDF/B4FC877646F14C8BPQ/1?%20Proceedings&accountid=202211&sourcetype=Conference%20Papers%20>

Državni zavod za statistiku (n.d.) Preuzeto 16.6.2024. s <https://dzs.gov.hr/naslovna-blokovi/u-fokusu/popis-2021/88>

European Commission. (2023). *Country Report - Croatia 2023* (Institutional Paper 235). Directorate-General for Economic and Financial Affairs. Preuzeto 12.8.2024. s [https://economy-finance.ec.europa.eu/document/download/5ebc30cb-0bb7-4d62-a945-4ea062153b4b\\_en?filename=ip235\\_en.pdf](https://economy-finance.ec.europa.eu/document/download/5ebc30cb-0bb7-4d62-a945-4ea062153b4b_en?filename=ip235_en.pdf)

Eurostat

[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tgs00107/default/map?lang=en&category=t\\_ilc\\_t\\_ilc\\_pe](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tgs00107/default/map?lang=en&category=t_ilc_t_ilc_pe) , 16.6.2024.

Fund, J. (3.3.2024). *Mirovinski sustav itekako je održiv*. Lider Media. Preuzeto 8.8.2024. s <https://lidermedia.hr/biznis-i-politika/josip-funda-glavni-ekonomist-svjetske-banke-u-hrvatskoj-mirovinski-sustav-itekako-je-odrziv-149093>

HANFA. *Statistika. Mjesečna izvješća svibanj 2024.* Preuzeto 1.7.2024. s <https://www.hanfa.hr/statistika/mjesečna-izvješća/>

Hrvatska agencija za nadzor financijskih usluga (HANFA). (n.d.). Preuzeto 28.7.2024. s <https://www.hanfa.hr/>

Hrvatska agencija za nadzor financijskih usluga. (2022). *Istraživanje HANFE: Koliko mladi poznaju financijske usluge koje koriste?* Preuzeto 6.8.2024. s <https://www.hanfa.hr/vijesti/istrazivanje-hanfe-koliko-mladi-poznaju-financijske-usluge-koje-koriste/>

Hrvatska narodna banka. (14. 12. 2023). *Financijsko znanje u Hrvatskoj iznad prosjeka zemalja članica OECD-a uz kontinuirani trend poboljšavanja ukupne financijske pismenosti*. Preuzeto 6.8.2024. s <https://www.hnb.hr/-/financijsko-znanje-u-hrvatskoj-iznad-prosjeka-zemalja-clanica-oecd-a-uz-kontinuirani-trend-poboljsavanja-ukupne-financijske-pismenosti>

Hrvatska narodna banka. (15.5.2024). Glavni makroekonomski indikatori. Preuzeto 25.8.2024. s <https://www.hnb.hr/statistika/glavni-makroekonomski-indikatori>

Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje. (2024). *Korisnici mirovina za lipanj 2024*. Preuzeto 12.8.2024. s <https://www.mirovinsko.hr/UserDocsImages/statistika/korisnici-mirovina-2024/korisnici-mirovina-7-2024-za-6-2024.pdf>

Holzmann, R., Gill, I., Hinz, R., Impavido, G., Musalem, A. R., Rutkowski, M., & Schwarz, A. (2004). *Old Age Income Support in the 21st Century: The World Bank's Perspective on Pension Systems and Reform*. 8.ožujka 2004. Svjetska banka. Preuzeto 18.6.2024. s <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=833c8e2f4ea833da9245e8037f69da139cc7be33>

Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje (HZMO). Preuzeto 23.7.2024 s <https://www.mirovinsko.hr/>

Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje (HZMO). Preuzeto 23.7.2024 s <https://www.mirovinsko.hr/hr/aktualna-statistika-za-veljacu-2021-isplata-u-ozujku-2021/148>

Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje (HZMO). *Kako se određuje mirovina*. Preuzeto 23.7.2024 s <https://www.mirovinsko.hr/hr/kako-se-odredjuje-mirovina/188>

InterCapital. (4.6.2024.). *Croatian pension funds' growth remains stable in April 2024*. Preuzeto 7.8.2024. s <https://inter.capital/flash-news/croatian-pension-funds-growth-remains-stable-in-april-2024/>

Isplate.info. (20.10.2023). *Izmjene poreza na dohodak u 2024. godini*. Preuzeto 12.8.2024. s <https://isplate.info/clanak.aspx?idc=51>

Kompa, K., & Witkowska, D. (2015). Pension fund markets in Europe: Comparative analysis applying synthetic measure of development. *Management and Business Administration. Central Europe*. Preuzeto 7.8.2024. s [https://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-e5245b56-dec0-413f-9815-e10aa9666d15/c/MIBE\\_T16\\_z1\\_13.pdf](https://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-e5245b56-dec0-413f-9815-e10aa9666d15/c/MIBE_T16_z1_13.pdf)

Kritzer, B. E. (2001/2002). Social Security reform in Central and Eastern Europe: Variations on a Latin American theme. *Social Security Bulletin*. Preuzeto 10.8.2024. s <https://www.ssa.gov/policy/docs/ssb/v64n4/v64n4p16.html>

Le Blanc, J. (2011). *Treći stup u Europi: institucionalni čimbenici i individualne odluke*. Dokument za raspravu Deutsche Bundesbank, Serija 1: Ekonomske studije, 9/2011. Frankfurt na Majni: Deutsche Bundesbank. Preuzeto 28.7.2024. s <https://www.bundesbank.de/resource/blob/703608/3713689f07b84b7cff77b92e66cd2e9d/mL/2011-05-09-dkp-09-data.pdf>

Marcinkiewicz, E. (2019). Razvoj dobrovoljnih mirovina i primjerenost obveznog mirovinskog sustava: postoji li kompromis?. *Istraživanje društvenih pokazatelja*, 143, str. 609–636. Preuzeto 6.8.2024. s <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2001-5>

Marcinkiewicz, E. (2017). Čimbenici koji utječu na razvoj dobrovoljnih mirovinskih planova u zemljama srednje i istočne Europe: analiza panel podataka. *Central European Economic Journal*, 3, 50, str. 2640. Preuzeto 6.8.2024. s <https://doi.org/10.1515/ceej-2017-0015>

Matić, B. i Vretenar Cobović, M. (2017). *Impact of economic and non-economic factors on the sustainability of the pension system in the Croatia*. *Ekonomski vjesnik*, 30 (1), 51-65. Preuzeto 1.6.2024. s <https://hrcak.srce.hr/183605>

Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike Republike Hrvatske. (n.d.). *Dobrovoljna mirovinska štednja (III. stup)*. Preuzeto 14. 7. 2024. s <https://mss.gov.hr/kapitalizirana-stednja-ii-i-iii-stup/dobrovoljna-mirovinska-stednja-iii-stup/153>

Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike. (n.d.). *Istup iz obveznog mirovinskog osiguranja (II. stup)*. Preuzeto 28.7.2024. s <https://mss.gov.hr/kapitalizirana-stednja-ii-i-iii-stup/istup-iz-obveznog-mirovinskog-osiguranja-ii-stup/158>

Mirovina.hr. (13.4.2023). *Iz proračuna sve više novaca ide za mirovinu, ali se postotak smanjio ispod 40%*. Mirovina.hr. Preuzeto 12.8.2024. s <https://www.mirovina.hr/mirovine/iz-proracuna-sve-vise-novaca-ide-za-mirovinu-ali-se-postotak-smanjio-ispod-40/>

Mirovina.hr. (21.12.2023). *Predstavljen proračun za 2024. godinu: Izdvajanja za mirovinu će iznositi 8,4 milijarde eura*. Mirovina.hr. Preuzeto 12.8.2024. s <https://www.mirovina.hr/mirovine/predstavljen-proracun-za-2024-godinu-izdvajanja-za-mirovinu-ce-iznositi-8-4-milijarde-eura/>

Mirovinski fondovi.hr. *Udruga društava za upravljanje mirovinskim fondovima i mirovinskih osiguravajućih društava*. Preuzeto 16.6.2024. s <https://www.mirovinskifondovi.hr/>

Morina, F., & Grima, S. (2022). *The impact of pension fund assets on economic growth in transition countries, emerging economies, and developed countries*. Quantitative Finance and Economics. Preuzeto 11.8.2024. s <https://www.aimspress.com/article/doi/10.3934/QFE.2022020>

Narodne Novine. (2024). *Odluka o aktualnoj vrijednosti mirovine za 2024. godinu*. Preuzeto 28.7.2024. s [https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2024\\_03\\_25\\_390.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2024_03_25_390.html)

OECD. (2014). *Pensions at a glance 2014: OECD and G20 indicators*. OECD Publishing. Preuzeto 1.6.2024. s [https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/pension\\_glance-2014-en.pdf?expires=1723318624&id=id&accname=guest&checksum=7E7962F87B760BB74B892C51B93CF7E7](https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/pension_glance-2014-en.pdf?expires=1723318624&id=id&accname=guest&checksum=7E7962F87B760BB74B892C51B93CF7E7)

OECD. (2019). *Pensions at a glance 2019: OECD and G20 indicators*. OECD Publishing. Preuzeto 11.8.2024. s <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/b6d3dcfc-en.pdf?expires=1723390874&id=id&accname=guest&checksum=E2E5EA7B3B19D85C1211C4AA7882101B>



Olgić Draženović, B. (2021). Voluntary pension funds in Croatia: Investment performance and incentives. *DIEM*. Preuzeto 6.8.2024. s <https://hrcak.srce.hr/file/380993>

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (n.d.). *Pension markets in focus*. OECD. Preuzeto 10.8.2024. s <https://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/pensionmarketsinfoocus.htm>

Puljiz, V. (2007). *Hrvatski mirovinski sustav: korijeni, evolucija i perspektive*. Revija za socijalnu politiku, 14 (2), 163-192. Preuzeto 28.7.2024. s <https://doi.org/10.3935/rsp.v14i2.698>

Repecki, M. (27.5.2024). Zbog povećanja plaća i mirovina, rashodi proračuna porasli za više od 20 posto. *Forbes Hrvatska*. Preuzeto 12.8.2024. s <https://forbes.n1info.hr/financije/zbog-povecanja-placa-i-mirovina-rashodi-proracuna-porasli-za-vise-od-20-posto/>

Rosen, Harvey S., Guyer, Ted, (2010). *Javne financije*. Zagreb: Institut za javne financije.

Središnji registar osiguranika (REGOS). (n.d.). Preuzeto 6. kolovoza 2024. s [https://regos.hr/](https://regos.hr/Superintendencia%20de%20Pensiones.%20(n.d.).%20Institucional.%20Preuzeto%2011.8.2024.%20s%20https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-channel.html)  
Superintendencia de Pensiones. (n.d.). *Institucional*. Preuzeto 11.8.2024. s <https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-channel.html>

Svjetska banka. (2011). *Croatia: Policy notes* (Report No. 70229). Preuzeto 5.8.2024. s <https://documents1.worldbank.org/curated/en/623691468262449583/pdf/702290PNT0P1230olicy0Notes0Pension0.pdf>

Total Croatia News. (3.5.2023.). *Mandatory pension funds' assets down HRK 3.1 bn month-over-month*. Total Croatia News. Preuzeto 7.8.2024. s <https://total-croatia-news.com/news/business/mandatory-pension-funds-assets-down-hrk-3-1-bn-month-over-month/>

Udruga društava za upravljanje mirovinskim fondovima i mirovinskih osiguravajućih društava (UMFO). (n.d.). *Svijet mirovina*. Mirovinski fondovi. Preuzeto 8.8.2024. s <https://www.mirovinskifondovi.hr/svijet-mirovina/>

Urban, I., Munđar, D., & Bejaković, P. (2011). *Mirovinski sustav i prerapodjela dohotka*. Institut za javne financije. Preuzeto 28.7.2024. s <https://repositorij.ijf.hr/islandora/object/ijf:728/datastream/FILE0/view>

Vlada Republike Hrvatske. (2011). *Prijedlog zakona o dopuni Zakona o mirovinskim osiguravajućim društvima i isplati mirovina na temelju individualne kapitalizirane štednje s*

*konačnim prijedlogom zakona.* Vlada Republike Hrvatske. Preuzeto 7.8.2024. s <https://vlada.gov.hr/UserDocsImages//2016/Sjednice/Arhiva//147-%203.pdf>

Zakon.hr. *Ustav Republike Hrvatske.* Preuzeto 16.6.2024.s <https://www.zakon.hr/z/94/Ustav-Republike-Hrvatske>.

Zakon.hr. *Zakon o mirovinskom osiguranju.* Preuzeto 24.7.2024. s <https://www.zakon.hr/z/91/Zakon-o-mirovinskom-osiguranju>

Zrinščak, S. (2009). Vlado Puljiz, Gojko Bežovan, Teo Matković, Zoran Šućur i Siniša Zrinščak (2008): *Socijalna politika Hrvatske, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu. Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja.* Preuzeto 28.7.2024. s <https://books.google.hr/books?id=26RVYkUkBXAC&printsec=frontcover&hl=hr#v=onepage&q&f=false>

## Popis slika

Slika 1. Broj članova dobrovoljnog mirovinskog plana kao postotak u odnosu na broj zaposlenih osoba .....	18
Slika 2. Izračun AVM.....	25

## Popis tablica

Tablica 1. Otvoreni dobrovoljni mirovinski fondovi u Hrvatskoj 2024. ....	14
Tablica 2. Zatvoreni dobrovoljni mirovinski fondovi u Hrvatskoj 2024. ....	14
Tablica 3. Broj korisnika mirovina za lipanj 2024. ....	27
Tablica 4. Projekcija omjera ovisnosti i inverznog omjera ovisnosti starijeg stanovništva za RH od 2010. do 2061. ....	34
Tablica 5. Kretanje dobi za starosnu mirovinu u Hrvatskoj prema zakonima (1922.-2010.)...	42
Tablica 6. Porezni razredi od 1.1.2024. u Hrvatskoj .....	47
Tablica 7. Statistika stanovništva za Čile i Hrvatsku .....	52
Tablica 8. Ekonomski i demografski pokazatelji Čilea .....	55
Tablica 9. Mirovinske reforme u Čileu – pregled promjena.....	56
Tablica 10. Porezni razredi i stope na mirovinska primanja Republike Čile.....	57