



SIGMA

Podrška unapređenju uprave i menadžmenta

Zajednička inicijativa OECD i Evropske unije, koju pretežno finansira Evropska unija

MIROVINSKI PROGRAMI U DRŽAVNOJ SLUŽBI

SIGMA DOKUMENT BR. 10, 1997.

Ovaj dokument je izrađen uz finansijsku pomoć Evropske unije. Stavovi izneseni u ovom dokumentu ni na koji način ne odražavaju zvanični stav Evropske unije, niti nužno odražavaju stavove OECD-a i njegovih zemalja članica niti zemalja korisnica koje učestvuju u programu Sigma.

SIGMA PROGRAM

SIGMA – Podrška unapređenju sistema rukovođenja i upravljanja u zemljama centralne i istočne Evrope – predstavlja zajedničku inicijativu OECD-ovog Centra za saradnju s privredama u tranziciji i programa Phare Evropske unije. Inicijative pomaže napore koji se poduzimaju u okviru reformi javne uprave u trinaest zemalja u tranziciji i pretežno se finansira putem programa Phare.

Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj (OECD) je međuvladina organizacija koja okuplja 29 demokratija s razvijenom tržišnom ekonomijom. Njen Centar za saradnju sa privredama u tranziciji prenosi savjete i pomoć OECD-a koji se tiču najraznovrsnijih ekonomskih problema u zemljama centralne i istočne Evrope i bivšeg Sovjetskog Saveza koje nastoje provesti reforme. Program Phare obezbjeđuje finansijsku podršku svojim partnerima iz centralne i istočne Evrope sve dok one ne budu u stanju da preuzmu obaveze koje proizilaze iz članstva u Evropskoj Uniji.

Programi Phare i Sigma opslužuju iste zemlje: Albaniju, Bosnu i Hercegovinu, Bugarsku, Češku Republiku, Estoniju, bivšu jugoslovensku republiku Makedoniju, Mađarsku, Latviju, Litvaniju, Poljsku, Rumuniju, Slovačku i Sloveniju.

Program Sigma je uspostavljen 1992. godine i djeluje u okviru OECD-ove Službe za javnu upravu (PUMA). Ova Služba pruža informacije i stručne analize o metodama upravljanja u javnom sektoru, namijenjene donosiocima odluka, te pospješuje kontakte i razmjenu iskustava među rukovodećim osobljem u javnom sektoru. Zemljama korisnicima ovog programa, Sigma nudi pristup mreži iskusnih rukovodećih službenika iz oblasti javne uprave, zatim uporednim informacijama i stručnom znanju koje posjeduje Služba za javnu upravu.

Cilj programa Sigma jeste da:

- pruži pomoć zemljama korisnicima u potrazi za kvalitetnim načinom upravljanja koji bi poboljšao učinkovitost javne uprave i unaprijedio poštivanje demokratskih vrijednosti, etike i vladavine zakona kod uposlenika u javnom sektoru;
- pruži pomoć u izgradnji unutrašnjih kapaciteta centralnih organa vlasti kako bi se mogli suočiti sa izazovima internacionalizacije i evropskim integracijama; i
- podržava inicijative Evropske unije i drugih donatora koji pomažu zemljama korisnicima u reformi javne uprave, kao i da doprinesu koordinaciji donatorskih aktivnosti.

Ova inicijativa kroz svoj rad daje visoki prioritet pospješivanju saradnje među različitim vladama. Ova praksa uključuje pružanje logističke podrške formiranju mreže stručnjaka iz oblasti javne uprave na području centralne i istočne Evrope, kao i između njih i njihovih kolega u drugim demokratskim zemljama.

Sigma djeluje u pet stručnih oblasti: reforma javnih institucija, kontrola procesa stvaranja politike, upravljanje troškovima, upravljanje javnom službom, te upravni nadzor. Pored toga, jedan od odsjeka Službe za informiranje objavljuje štampane i online verzije materijala o temama iz oblasti upravljanja u javnom sektoru.

Autorska prava OECD, 1997

Ovaj dokument je izvorno objavljen na engleskom jeziku pod naslovom: *Civil Service Pension Schemes*

Prijave za dozvole za umnožavanje ili prevodenje cijelog ili dijelova ovog materijala treba poslati na adresu: Head of Publications Service, OECD, 2 rue André-Pascal, 75775 Paris Cedex 16, France.

Stavovi izraženi u ovoj publikaciji ne odražavaju zvanične stavove Europske Komisije, zemalja članica OECD-a, ili zemalja centralne i istočne Evrope koje učestvuju u programu Sigma.

PREDGOVOR

Ova publikacija je alat za osobe koje budu osmišljavale nove mirovinske programe u državnim službama u centralnoj i istočnoj Evropi. Predstavlja mirovinske programe u državnoj službi u pet zemalja članica OECD-a i deset zemalja centralne i istočne Evrope.

U većini zemalja centralne i istočne Evrope na osobe koje su zaposlene u javnoj upravi odnosi se opći državni mirovinski program, koji je obično definiran općim zakonom o mirovinskom osiguranju. U sklopu napora koji se poduzimaju da bi se povećala profesionalnost i kvalitet javne uprave, u ovim zemljama se definiraju kadrovske kategorije u državnoj službi putem zakona koji uređuju državnu službu. U nekim zemljama će se uvesti posebne odredbe koje će se odnositi na mirovinu u slučaju osoba koje su zaposlene u javnoj službi koje podliježu ovom zakonodavstvu. Postoje najmanje tri očigledna razloga za ovo: osiguravanje nezavisnosti državnih službenika, povećavanje atraktivnosti karijere u javnom sektoru, te prebacivanje troškova trenutnih naknada u budućnost.

U većini zemalja članica OECD-a za državne službenike postoji odvojen i posebno osmišljen mirovinski program. On je ili potpuno nezavisan od općih državnih mirovinskih programa ili ih nadopunjuje. Uslovi i principi finansiranja se razlikuju od zemlje do zemlje. U jednoj zemlji također može postojati nekoliko programa za različite kategorije državnih službenika i uposlenika.

Sistemi finansiranja iz tekuće raspodjele (*pay-as-you-go*) koji se finansiraju iz godišnjeg državnog budžeta postoje u nekoliko zemalja članica OECD-a. Kada su uvedeni, državne službe su bile male, a opći zajednički mirovinski program za većinu radnika je nedostajao. U toku posljednjih trideset godina, ubrzani rast javnih službi na zapadu iz demografskih razloga nije značajno utjecao na troškove mirovina u sistemima finansiranja iz tekuće raspodjele i sve do nedavno je način finansiranja mirovina u mnogim zemljama ostao nepromijenjen. Dugoročna priroda mirovinskih programa i veliki interes koji državni službenici i njihova udruženja imaju u tome da ih održe nepromijenjenim je dodatno otežalo da se oni promijene.

Kako se mijenja demografska struktura, mirovine postaju velik teret za budžet. Mirovine podrazumijevaju i značajne tekuće troškove i velike dugoročne obaveze. To je razlog zbog kojeg mnoge zemlje članice OECD-a danas pokušavaju da nađu nova rješenja za pokrivanje troškova finansiranja. Da bi se ovo postiglo, mogu se koristiti različite aktuarske i tehnike finansiranja.

Svaka zemlja koja želi da uvede novi mirovinski program za državne službenike će vjerovatno morati naći drugačije rješenje od potpuno nezavisnog programa koji se zasniva na principu da država svake godine plaća tekuće troškove iz budžeta. Pored velikih troškova i obaveza koje podrazumijeva mirovinski program, za ovo postoje i drugi razlozi kao što je potreba da današnja mirovinska prava budu prenosiva sa jednog poslodavca na drugog, iz jednog sektora u drugi i iz jedne zemlje u drugu da bi se pospješila mobilnost radne snage.

Oni koji budu izrađivali nacрте zakona o državnoj službi u centralnoj i istočnoj Evropi moraju uzeti u obzir određene rizike. Bez dovoljno odgovarajućih analiza, mirovinski programi mogu stvoriti nova, značajna i neodređena godišnja opterećenja za državni budžet, kao i moguću obavezu za državu čiji je opseg značajan, ali opet i neodređen.

Ovom publikacijom Sigma želi naglasiti složenost i dugoročnu prirodu mirovinskog programa u državnoj službi, te razjasniti implicirane tekuće troškove i obaveze. Također je cilj da se promovira prepoznavanje svih okolnosti koje su nužne za osmišljavanje modernog mirovinskog programa, te da se razjasne različite metode stjecanja prava i finansiranja.

Prvo poglavlje ove publikacije pruža generalni opis i analizu mirovinskih sistema za državne službenike. Pruža uvod u osnove mirovinskog sistema i odnose između tri stuba svakog modernog, „zapadnog” strukovnog mirovinskog programa. Ovo poglavlje preporučuje se osobama koje žele da dobiju orijentaciju i da steknu bolje razumijevanje ovog kompliciranog pitanja, odnosa i vrsta troškova koji su sadržani u mirovinskom programu. Poglavlje se zasniva na radu koji je prezentiran na Seminaru za razmjenu zemalja (*Multi-Country Seminar*) koji je organizirao program Sigma, a koji je održan u Tallinnu od 4. do 5. decembra 1995. godine. Ostala poglavlja se velikim dijelom također zasnivaju na radovima koji su predstavljeni i raspravljani na tom seminaru. Treba napomenuti da podaci iz radova o deset različitih država datiraju iz 1995. godine. Obzirom da je reforma općih mirovinskih programa na dnevnom redu u nekoliko zemalja centralne i istočne Evrope, moguće je da je od tada došlo do promjena koje nisu prikazane u ovim radovima.

Staffan Synnerström Viši
savjetnik Februar 1997.

Za dodatne informacije o programu Sigma, posjetite našu internet stranicu:
<http://www.sigmaweb.org>

SADRŽAJ

SIGMA PROGRAM	2
PREDGOVOR	3
1. SAŽETAK	8
2. UVOD.....	10
3. OSNOVNI PODACI	11
3.1 Mirovinski sistemi u zapadnoj Evropi — Pregled	11
3.2 Ekonomski problemi i trendovi.....	12
3.3 Posebne odlike državne službe	12
4. PRINCIPI.....	15
4.1 Osnovna uloga	15
4.2 Sa stajališta uposlenika	15
4.3 Sa stajališta poslodavaca.....	15
4.4 Sa stajališta ekonomije.....	16
5. OSMIŠLJAVANJE MIROVINSKOG SISTEMA	17
5.1 Regulatorni okvir	17
5.2 Odnos prema osnovnim državnim mirovinama	17
5.3 Finansiranje.....	18
5.4 Uslovi za stjecanje mirovinskog prava.....	19
5.5 Način izračunavanja starosnih mirovina	20
5.6 Dob za umirovljenje.....	22
5.7 Invalidske mirovine	23
5.8 Porodične mirovine.....	24
5.9 Početak isplate starosne mirovine	24
5.10 Promjena zaposlenja	25
5.11 Revalorizacija.....	26
5.12 Prijelazna pravila	27
6. OPCIJE	29
6.1 Da li su mirovine nastavljeni ili odgođeni prihodi?	29
6.2 Mirovine zasnovane na konačnoj plaći ili ukupnim prihodima?.....	30
6.3 Obećane mirovine sa definiranim naknadama ili definiranim doprinosima?	30
6.4 Uslovljena ili stečena mirovinska prava?.....	32
6.5 Bruto ili neto koordinacija sa osnovnim državnim mirovinama?.....	32
6.6 Finansiranje iz tekuće raspodjele (pay-as-you-go) ili finansiranje unaprijed?	33
7. UPRAVLJANJE	35

8.	PRIKAZ MIROVINSKOG SISTEMA U RAZLIČITIM ZEMLJAMA	36
8.1	Francuska	36
8.2	Njemačka	37
8.3	Nizozemska.....	39
8.4	Švedska	41
8.5	Velika Britanija.....	43
9.	IDEALNI MIROVINSKI SISTEM	46
9.1	Pretpostavke.....	46
9.2	Prijedlozi.....	46
	POGLAVLJE 2 ZAŠTITA OSOBA KOJE MIJENJAJU RADNO MJESTO I ONIH KOJE ODLAZE U PRIJEVREMENU MIROVINU NAPISAO DOUGLAS ANDERSON	48
1.	UVOD.....	48
2.	Naknade u slučaju dobrovoljnog napuštanja posla prije mirovine.....	48
3.	Povrat doprinosa	49
4.	Revalorizacija stečenih naknada	49
5.	Prenosivost mirovinskih prava.....	51
6.	Transferni klubovi	51
7.	Prijevremena mirovina.....	51
8.	Umirovljenje zbog bolesti.....	51
9.	Druga pitanja vezana za bolest	52
10.	Dobrovoljna prijevremena mirovina	52
11.	„Prisilna“ prijevremena mirovina	53
12.	Zaključak	53
	POGLAVLJE 3 PRAVA CIJENA PROGRAMA PRIJEVREMENE MIROVINE NAPISAO DOUGLAS ANDERSON	54
1.	UVOD.....	54
2.	PRIJEVREMENA MIROVINA NASUPROT JEDNOKRATNE ISPLATE NAKNADE: REZULTATI TOKA NOVCA ZA POSLODAVCE	54
2.1	Mirovinski programi koji se financiraju iz tekuće raspodjele	54
2.2	Dakle, zašto su programi prijevremenih mirovina tako popularni?.....	54
2.3	Opcija 1. Isplata jednokratne naknade	55
2.4	Opcija 2. Povećana prijevremena mirovina	55
3.	KAPITALIZIRANI TROŠAK PRIJEVREMENE MIROVINE: METODOLOGIJA I PRETPOSTAVKE	57
3.1	Kapitalizirani troškovi	57
3.2	Model mirovinskog programa.....	57
3.3	Programi povećane prijevremene mirovine	57

3.4	Faktori troškova prijevremene mirovine	58
3.5	Stvarne pretpostavke	58
3.6	Stvarna stopa povrata	58
3.7	Očekivano trajanje života	58
4.	KAPITALIZIRANI TROŠAK PRIJEVREMENE MIROVINE: REZULTATI	60
4.1	Komentar rezultata	60
4.2	Kapitalizirani trošak uslova prijevremene mirovine -- uobičajena starosna dob za umirovljenje od 60 godina.....	61
4.3	Kapitalizirani trošak uslova prijevremene mirovine -- uobičajena starosna dob za umirovljenje od 65 godina.....	62
5.	PREPORUČENI KONTROLNI MEHANIZMI.....	64
5.1	„Povećane“ prijevremene mirovine samo kao posljednja mogućnost?	64
5.2	Uvesti minimalnu starosnu dob.....	64
5.3	Troškovi prijevremene mirovine koje nosi budžet same organizacije.....	64
5.4	Razmotriti trošak poreskih obveznika.....	64
5.5	Razmotriti princip LIFO (Last-In-First-Out)	64
5.6	Prinudni programi	65
5.7	Dobrovoljni programi	65
5.8	Izbjegavati stvaranje očekivanja	65
5.9	Izbjegavati razvoj debalansa radne snage	65
6.	ZAKLJUČAK.....	66
POGLAVLJE 4 REFORMA MIROVINSKIH PROGRAMA, PROVEDBA I PRIJELAZNA RJEŠENJA <i>NAPISAO DAGMAR KNIEP-TAHA</i>		67
POGLAVLJE 5 MIROVINSKI SISTEMI U DESET ZEMALJA CENTRALNE I ISTOČNE EVROPE.....		71
1.	Albanija	71
2.	Bugarska	75
3.	Češka Republika	77
4.	Estonija	78
5.	Mađarska	79
6.	Latvija.....	81
7.	Litvanija.....	83
8.	Poljska	84
9.	Slovačka Republika	89
10.	Slovenija	91

POGLAVLJE 1 MIROVINSKI SISTEMI ZA DRŽAVNE SLUŽBENIKE

NAPISAO STAFFAN EKEBRAND¹

1. SAŽETAK

Svrha ovog rada je da prikaže različite vrste mirovinskih sistema za državne službenike i da predstavi raspravu mogućih alternativa.

Općenito govoreći, obećane mirovine predstavljaju izuzetno dugoročnu obavezu. Mirovinski sistemi koji se osmisle danas mogu utjecati na mirovine koje će se isplaćivati sredinom sljedećeg stoljeća.

Iz historijskih i drugih razloga, mirovinski programi koji se primjenjuju u zemljama zapadne Evrope značajno se razlikuju jedan od drugog. Međutim, sve u svemu, problemi su isti. Prema trenutnim procjenama, opterećenje koje za aktivno stanovništvo predstavlja podrška umirovljenika će se udvostručiti u idućih 50 godina. Da bi se odgovorilo ovom izazovu, mirovine se umanjuju, a buduće mirovine se finansiraju unaprijed u većoj mjeri nego što je to danas slučaj.

Strukovne mirovine u javnom sektoru na mnogo načina imaju jedinstvenu historiju. Poslodavci u javnom sektoru bili su prvi koji su svojim uposlenicima pružili ekonomsku sigurnost u obliku mirovina kada oni više nisu bili u stanju da sami sebe uzdržavaju. U nekim aspektima ovaj sektor ima poseban odnos sa svojim uposlenicima, pored činjenice da raspolaže značajnim finansijskim sredstvima.

Argumentira se da mirovinski programi u javnom sektoru trebaju biti osmišljeni uzimajući u obzir stabilnost, sigurnost i fleksibilnost. Oni također trebaju da budu pravični i jednostavni za razumjeti i upravljati, te bi trebala postojati očigledna povezanost zarade i mirovina.

Različitim aspektima osmišljavanja mirovinskog programa za državne službenike treba se detaljno pozabaviti, naročito sa regulatornim okvirom, izradom mirovinskog programa i njegovim odnosom prema osnovnim državnim mirovinama. One se mogu finansirati iz tekuće raspodjele ili unaprijed, što je rijetko u javnom sektoru. Glavni faktori koji određuju izračunavanje starosne mirovine su mirovinska osnovica, priroda obećanog iznosa mirovine, važnost koja se pridaje radnom stažu i visina mirovine.

Dob za umirovljenje je važan faktor u ovom sistemu koji se dodiruje sa mnogo interesa koji se sukobljavaju. Strukovni mirovinski program bi pored starosne mirovine trebao obezbijediti i invalidske i porodične mirovine. Uposlenik pravo na mirovinu stječe kada prođe njegov status zaposlenika. Postoji nekoliko mogućnosti kada se govori o starosnoj mirovini. Ako je uposlenik mijenjao radno mjesto, postoji rizik da ne dobije mirovinu na koju smatra da ima pravo. Važno je uspostaviti pravila koja osiguravaju da se vrijednost mirovine ne smanji tokom godina umirovljeničtva. Konačno, raspravljene su prijelazne odredbe koje mogu biti potrebne prilikom reforme mirovinskih programa ili uvođenja novih programa.

U ovom radu koristi se nekoliko ključnih pojmova da bi se opisala izrada mirovinskog programa. Odabrane opcije su ključne za funkcioniranje programa. Veze među njima postanu jasne kada se odgovori na sljedećih šest pitanja. Da li mirovine treba posmatrati kao odgođene ili nastavljene prihode? Trebaju li se zasnivati na konačnoj plaći ili prihodima koji su ostvareni tokom cijelog radno aktivnog perioda? Da li obećani iznosi mirovine treba da ima karakter definiranih naknada ili definiranih doprinosa? Da li mirovinska prava trebaju biti uslovljena ili stečena? Da li bi se koordinacija sa osnovnim mirovinama trebala odvijati u skladu sa bruto ili neto modelom koordinacije? Da li bi se mirovine trebale finansirati iz tekuće raspodjele ili unaprijed?

¹ Autor je zamjenik generalnog direktor švedskog Državnog odbora za plate i mirovine zaposlenika u vladi.

Nakon ove rasprave slijedi kratak opis mirovinskih sistema u državnoj službi u Francuskoj, Njemačkoj, Nizozemskoj, Švedskoj i Velikoj Britaniji. Ovaj rad završava opisom glavnih odlika idealnog mirovinskog sistema. Predlažu se dvije vrste starosnih mirovina koje se zasnivaju na prihodima koji su ostvareni tokom cijelog radno aktivnog perioda, jedna je sa definiranim doprinosima i finansiraju je državni poslodavci iz tekuće raspodjele, a druga sa definiranim doprinosima i finansira se iz doprinosa koje uposlenici uplaćuju u nezavisni mirovinski fond. Starosna mirovina sa definiranim doprinosima pruža fleksibilnost u pogledu starosne dobi od koje se može zahtijevati ostvarivanje prava na mirovinu, zaštite preživjelih osoba i dodatne mirovinske štednje na individualnoj osnovi.

2. UVOD

Cilj strukovnog mirovinskog sistema je da u slučaju trajne invalidnosti i u slučaju smrti ponudi sigurna primanja u starosti. Svrha sistema je da garantira mirovine uposlenicima koji iza sebe imaju radni staž od 40 godina ili više. Osoba koja sa 20 godina starosti uđe na tržište rada 1995. godine, pravo na mirovinu će steći otprilike 2040. godine i može očekivati da će biti umirovljenik 20 godina ili više nakon toga. Trenutno važeći mirovinski sistem tako tokom velikog dijela stoljeća može utjecati na finansijski status onih koji obezbjeđuju mirovine i osoba koje imaju pravo na mirovine.

Toliko dug vremenski okvir zahtijeva veliki oprez prilikom izrade pravila koja se odnose na mirovine i odabira tehnike finansiranja. U zapadnoj Evropi postoje raznolika rješenja u ovom pogledu, u zavisnosti od toga ko je obećao obezbijediti mirovinu i ko ima pravo na mirovinu i općenito od ekonomskih, društvenih i političkih uslova.

Ovaj rad predstavlja probleme koji moraju biti riješeni, zahtjeve kojima treba udovoljiti i opcije koje su dostupne prilikom izrade mirovinskog sistema za državne službenike. Opis se odnosi na situaciju u zapadnoj Evropi i treba poslužiti kao vodič prilikom osmišljavanja mirovinskih sistema za državne službenike u zemljama centralne i istočne Evrope. Naravno, činjenica da je referentni okvir autora švedski možda je dijelom utjecala na tekstove.

Ograničavanje rasprave mirovinskih sistema na zapadnu Evropu ne znači da se uslovi i iskustva u drugim dijelovima svijeta ne smatraju relevantnim. Naprotiv, postoji nekoliko zemalja izvan Evrope gdje se trenutno uspostavljaju inovativni i dobro osmišljeni mirovinski sistemi.

Kao uvod sažeto su predstavljeni različiti tipovi mirovinskih sistema i povezanih problema i trendova, sa posebnim osvrtom na uslove u državnoj službi. Nakon toga slijedi razmatranje zahtjeva koje mirovinski sistem za državne službenike treba ispuniti, čije su različite komponente opisane u poglavlju br. 4. Slijedi osvrt na najvažnije opcije prilikom osmišljavanja ovakvog sistema, te kratki opis rješenja koja su usvojena u pet zemalja zapadne Evrope. Rad završava predstavljanjem idealnog mirovinskog sistema.

Glavni fokus ovog rada je na raspravi stručnih pitanja.

3. OSNOVNI PODACI

3.1 Mirovinski sistemi u zapadnoj Evropi — Pregled

Propisi koju su napravljeni tako da pružaju podršku umirovljenicima se značajno razlikuju od zemlje do zemlje, a ovise od pokrivenosti koju pruža socijalna zaštita neke zemlje i sistemi osnovne državne mirovine. U nekim zemljama mirovine se pretežno finansiraju unaprijed, dok se u drugim u prvom redu finansiraju putem javnih mirovinskih sistema koji se zasnivaju na finansiranju iz tekuće raspodjele. Pored toga, u nekim zemljama država isplaćuje naknade koje često podliježu imovinskom cenzusu, a koje uopće nisu klasificirane kao mirovine, ili se podrška starijim pruža u obliku roba i usluga koje su ili besplatne ili po subvencioniranim cijenama.

Mirovine se ponekad opisuju prema *trodijelnom (trostupnom) sistemu*, kod kojeg prvi stup predstavlja univerzalni, zakonski propisani sistem osnovnih državnih mirovina, drugi stup predstavlja dodatne strukovne mirovinske sisteme, a treći individualno mirovinsko osiguranje i druge oblike štednje. Ova tri stupa u velikoj mjeri zavise jedan od drugog, zapravo u tolikoj mjeri da bi bilo ispravnije da se govori o tri različita segmenta jedno te istog stupa nego o tri različita stupa. Čak i ukoliko relativna veličina svakog sistema u različitim zemljama zapadne Evrope značajno varira, može se pretpostaviti da pojedinci u sličnim okolnostima žele da se uspostave isti životni standardi. Čini se da su razlike u očekivanjima pojedinaca u pogledu na umirovljenički životni standard u zavisnosti od visine ličnog dohotka mnogo manje nego razlike u uređenju i strukturi sistema koji postoje u zapadnoj Evropi i kojim se osiguravaju mirovine.

U svim zemljama zapadne Evrope putem sistema socijalne sigurnosti osigurava se *minimalna zakonska mirovina* koja se finansira prema sistemu po kojem se sredstva osiguravaju iz godine u godinu preko budžeta putem doprinosa ili poreza. Ovaj oblik finansiranja koji ne uključuje finansiranje unaprijed poznat je kao sistem finansiranja iz tekuće raspodjele (*pay-as-you-go*). Pravila se razlikuju, no u većini zemalja se mirovinska prava ostvaruju na osnovu broja godina tokom kojih su se izdvajali doprinosi tokom aktivne karijere uposlenika i na osnovu visine tih doprinosa. U nekim zemljama pravo na osnovnu mirovinu zavisi od dužine trajanja boravka osobe u toj zemlji.

Dodatni strukovni mirovinski sistemi se znatno razlikuju od zemlje do zemlje. Njihov doprinos općoj socijalnoj sigurnosti u znatnoj mjeri varira u zavisnosti od različitih faktora koji ovdje neće biti raspravljani. No sve u svemu, visina ovih doprinosa povezana je sa nivoom zakonske zaštite, iako primaoci ne mogu uvijek očekivati da će njihova strukovna mirovina nadoknaditi prazninu koju je ostavila zakonska zaštita. Da bi se povećala i obezbijedila odgovarajuća zamjenska sredstva, strukovni mirovinski sistemi obično podliježu povoljnom zakonodavstvu, naročito povoljnom poreznom tretmanu.

Ne postoji jasna granica između prvog i drugog stupa. U nekim zemljama kao što je Francuska, dodatna strukovna mirovina je zapravo mirovina iz prvog stupa, jer se finansira iz tekuće raspodjele sa obaveznim učešćem iznad određene visine primanja. U Španiji i Italiji gotovo nikako ne postoje dodatni sistemi. U mnogim drugim zemljama kao što su Njemačka, Nizozemska i Velika Britanija, strukovni mirovinski sistemi se finansiraju različitim oblicima finansiranja unaprijed.

Učešće u mirovinskom sistemu može se razlikovati od učešća odabrane grupe koja radi za jednog poslodavca do učešća cijele radne snage te zemlje koja je pokrivena sveobuhvatnim kolektivnim ugovorima kojima se predviđa obavezni mirovinski sistem. Mirovinski sistemi mogu važiti za cijeli sektor na tržištu rada, na primjer javni sektor, ili mogu biti ograničeni na određene profesije. Što se tiče javnog sektora, barem jednog dijela kao što je državna služba, on ne može samo imati svoj vlastiti strukovni mirovinski sistem, nego može biti i isključen iz sistema osnovne državne mirovine. Ovakav je slučaj u Njemačkoj i Francuskoj. U Velikoj Britaniji, državni službenici mogu da se odluče za neki drugi sistem od mirovinskog sistema za državnu službu.

Dugoročna priroda obećane mirovine znači da je čvrsto *finansiranje* ključno za stabilnost i sigurnost mirovinskog sistema. U osnovi postoje dvije glavne tehnike finansiranja, odn. finansiranje unaprijed ili finansiranje iz tekuće raspodjele, kao i nekoliko varijacija i kombinacija ovih tehnika. Glavna razlika među njima leži u periodizaciji mirovinskih troškova. Finansiranje mirovina unaprijed koje se normalno primjenjuje u određenoj zemlji je obično ono koje podupire – nekada čak propisuje – ili od kojeg obeshrabruju nadležni organi. Finansiranje iz tekuće raspodjele je tipičan zakonski mirovinski sistem iz prvog stupa, ali se ne koristi često kod strukovnih mirovina iz drugog stupa.

Značajne razlike koje postoje među rješenjima koja su usvojila različite zemlje uglavnom se mogu pripisati historijskim uzrocima. Današnje ekonomske, društvene i političke razlike naravno također predstavljaju značajne faktore.

3.2 Ekonomski problemi i trendovi

3.2.1 *Rastući teret izdržavanja starijih osoba*

U posljednjih 30 godina stopa nataliteta u zapadnoj Evropi pala je sa 2,6 na jedva iznad 1,5, što je znatno niže od stope koja je potrebna da bi se održalo stabilno stanovništvo. Zbog produženja prosječnog životnog vijeka, starosna struktura stoga će se drastično promijeniti. Procjene nagovještavaju da će teret izdržavanja starijih koji se izražava brojem korisnika starosne penzije u odnosu na radno aktivno stanovništvo (oni koji imaju preko 65 godina ili više kao procentualni udio broja ljudi koji su starosne dobi od 15-64 godina), udvostručiti sa samo 20% u 1990. godini na preko 40% u 2040. godini, što predstavlja migracijski saldo od 250 000 godišnje. Ove brojke naravno ne govore cijelu istinu o teretu izdržavanja, jer ne uzimaju u obzir druge relevantne faktore kao što je otvorena i skrivena nezaposlenost, procentualni udio djece i adolescenata, te procentualni udio žena koje učestvuju na tržištu rada. Nadalje, situacija se razlikuje značajno od zemlje do zemlje.

Ipak, ovaj trend je zabrinjavajući. Ukupna izdvajanja za starosne penzije iz trodijelnog sistema u Evropskoj uniji procjenjuju se na preko 10% BDP-a. Obzirom da su sve druge stvari jednake, ovaj trend će u sljedećih 50 godina dovesti do toga da će biti nužno da se udvostruče izdaci za starosne mirovine na 20% i finansijski teret za sistem će se povećati shodno tome. Ukoliko se uzme u obzir i vjerovatni porast stvarne vrijednosti mirovina i činjenica da starije osobe utroše većinu izdvajanja za zdravstvo, potencijalna preraspodjela prihoda i rashoda sa radno aktivnog stanovništva na korisnike starosne mirovine poprma veoma značajne proporcije.

3.2.2 *Čvršće finansiranje*

Ogroman dio mirovina u zapadnoj Evropi se danas sastoji iz osnovnih zakonskih mirovina koje se finansiraju iz tekuće raspodjele tako što se prihod sa radno aktivnog stanovništva prenosi na umirovljenike. Zbog rastućeg tereta izdržavanja starijih osoba, ovo bi moglo da ugrozi ove mirovinske sisteme, jer moraju povećati svoje prihode ili smanjiti mirovine koje se isplaćuju da bi se održala finansijska ravnoteža. Prihodi se mogu povećati povećavanjem poreza, uključujući i porez na dohodak. Ispunjavanje mirovinskih obaveza povećavanjem budžetskog deficita i javnog duga naravno se ne može smatrati izdvoljivom opcijom. Druga alternativa, odn. smanjivanje mirovina, ili uključuje smanjivanje visine mirovine ili povećavanje doba za umirovljenje.

Ova situacija usmjerila je pažnju na mirovine. U nekoliko zemalja trenutno se planiraju manje ili više radikalne reforme državnog, zakonski propisanog mirovinskog sistema ili su one već provedene. Opći stav je da bi se veći dio mirovina trebao finansirati unaprijed ili drugim oblicima obezbjeđivanja budućih mirovina. Ovo se čak više odnosi na dodatne strukovne mirovinske sisteme. Općenito postoji sve veće razumijevanje da je povezanost između štednje, javnog duga i ekonomskog rasta ključna za ekonomski razvoj. Bez dubljeg upuštanja u ova pitanja koja se nalaze izvan okvira teme ovoga rada, može se primijetiti da je finansiranje mirovina pitanje kojem se pridaje sve više pažnje u vezi sa reperkusijama na cijelu državnu ekonomiju. Nadalje se može primijetiti da se industrijske zemlje u drugim dijelovima svijeta suočavaju sa problemima i trendovima koji su slični onima koji su opisani iznad.

Pitanja koja se ovdje raspravljaju su ekonomske prirode. Perspektive se donekle razlikuju kada se radi o strukovnim mirovinskim sistemima u određenim sektorima tržišta rada, no generalno gledajući problemi su isti. Oni predstavljaju važne faktore koje treba pažljivo razmotriti prilikom osmišljanja mirovinskih sistema.

3.3 Posebne odlike državne službe

Faktori koji određuju strukturu strukovnih mirovinskih struktura se razlikuju u određenoj mjeri u različitim sektorima tržišta rada. Naročito je javni sektor poseban slučaj i moglo bi se tvrditi da zahtijeva poseban strukovni mirovinski sistem.

3.3.1 *Izvorni mirovinski sistem*

Vrijedi naglasiti da su se i današnje osnovne zakonske državne mirovine i strukovne mirovine razvile iz strukovnog mirovinskog sistema u javnom sektoru. Država je bila prvi poslodavac koji je preuzeo odgovornost za podržavanje svojih uposlenika i njihovih preživjelih, tako što su razvijeni sistemi starosnih, invalidskih i porodičnih mirovina. Ovaj razvoj išao je u dva glavna pravca. Ove mirovine su se smatrale ili nastavljenim, iako smanjenim, prihodima

koji se trebaju isplaćivati iz državnog budžeta na isti način kao i plaće javnih uposlenika. Uposlenici koji su radni vijek proveli kao javni službenici su se tretirali kao takvi i nakon završetka njihovih aktivnih karijera. Prema drugom načinu razmišljanja, mirovine su smatrane odgođenim prihodom. Uspostavljena su mirovinska društva i uložena je štednja da bi se članovi podržavali u starosti. Finansiranje unaprijed se u većoj ili manjoj mjeri zasniva na aktuarskim principima. U većini zemalja prvi princip je postao norma kada se govori o finansiranju mirovina državnih službenika. Razlog za ovo vjerovatno je da je to pogodan način da se unaprijede uslovi mirovina čak i za one koji nisu stekli pravo na njih, zajedno sa činjenicom da je ovo bilo ekonomski izvodljivo – preko budžeta. U praksi je pobijedio princip “nastavljenih prihoda”, unatoč činjenici da je danas opći stav, barem u teoriji, da bi se mirovine trebale smatrati “odgođenim prihodima”.

Ideja da se starim, bolesnim i preživjelim udovicama i djeci treba putem mirovina pružiti podrška postepeno se proširila sa javnog sektora na druge sektore, a provedena je razvijanjem trodijelnog sistema koji je opisan iznad. U različitim sektorima su stvorene razne vrste strukovnih mirovinskih sistema za različite kategorije uposlenika. Ovaj proces je naročito potaknut stvaranjem povoljnih uslova za finansiranje mirovina, prije svega preferencijalni porezni tretman. Kada je malim grupama uposlenika obezbijedena sigurnost u starosti, pojavili su se zahtjevi za zakonski obaveznim sistemima osnovne mirovine koji bi većini obezbijedili slične mirovine, barem radno aktivnom stanovništvu. Mirovine su se razvile kao element programa socijalnog osiguranja. S obzirom da su državni službenici već imali pravo na mirovinu od države, obično pod mnogo boljim uslovima, u većini zemalja bilo je sasvim prirodno da oni budu isključeni iz mirovinskog sistema u sklopu socijalnog osiguranja. Za uposlenike u privatnom sektoru proces se naravno poprilično razlikovao. Ovdje je obaveza ležala na poslodavcima da, kada je to potrebno, dopune zakonske mirovine tako što pruže odgovarajuću podršku svojim bivšim uposlenicima i njihovim preživjelim.

Naravno, ovaj opis ne važi za sve zemlje, ali pruža historijsko objašnjenje za pitanje zašto se mirovinski sistemi u državnoj službi često razlikuju od drugih strukovnih mirovinskih sistema.

3.3.2 Cjeloživotne karijere i obavljanje dužnosti

Pravila koja uređuju javnu službu se znatno razlikuju od onih koja uređuju odnose između poslodavaca i uposlenika u privatnom sektoru. Poslodavci u privatnom sektoru moraju stvarati profit. Propisi koji se odnose na državne službenike uređuju prava i obaveze koje im nameće društvo. Situacija za državne službenike razlikuje se od one u slučaju drugih uposlenika u tome da oni obavljaju javnu dužnost, sa žrtvama i zahtjevima u pogledu lojalnosti i sl. koje ovo povlači za sobom. Zauzvrat država preuzima odgovornost da će podržavati državne službenike do kraja njihovih života. Oni koji se zaposle u državnoj službi to čine na osnovu pretpostavke da će im to pružiti mogućnost cjeloživotne karijere. Uslovi njihovog zaposlenja uključuju žrtve u obliku (često ne veoma visokih) nivoa plaće koji su uređeni prema skali, ali pruža prednost sigurnog radnog mjesta i dobre mirovine.

Da li je ovaj opis tačan i relevantan danas značajno se razlikuje od zemlje do zemlje, ali kada su uvedeni mirovinski sistemi za državne službenike u zapadnoj Evropi, bez sumnje je bilo tako. Njemačka i Francuska su primjeri za zemlje gdje je ovo još uvijek slučaj, dok ovo u Švedskoj jedva ima ikakav značaj. Stavovi prema javnom sektoru i položaj državnih službenika značajno su utjecali na način izrade mirovinskih sistema za državnu službu.

3.3.3 Značajni ekonomski resursi

Kada je država poslodavac, troškovi i finansiranje mirovina nemaju isti prioritet kao za poslodavce iz privatnog sektora, jer su ekonomski resursi države potpuno drugačije uređeni. Troškovi mirovina u državnoj službi su mali u poređenju sa cijelim državnim budžetom. Ukoliko bi došlo do naglog porasta ovih troškova, država uvijek može povećati prihode povećavanjem poreza. Ovlaštenje države da ubire poreze je jedan od razloga iz kojih se u javnom sektoru obično smatralo nepotrebnim da se mirovine osiguraju finansiranjem unaprijed.

Obzirom da se ove mirovine u velikoj mjeri finansiraju iz tekuće raspodjele, teško je utvrditi stvarne troškove. Da li troškovi nastaju kada se mirovine isplaćuju ili kada su zarađene? Odgovor zavisi od osnovnog pristupa, tj. da li se mirovine smatraju nastavljenim ili odgođenim prihodima. Ambivalentnost u ovom pogledu ne pridonosi razvijanju svijesti o troškovima, a ne smatra se uvijek nužnom za procjenjivanje troškova.

Gdje troškovi nisu u centru pažnje, jesu zato mirovine. Ovo je vjerovatno i glavni razlog za to što su mirovine u državnoj službi obično sa definiranim naknadama, a ne sa definiranim doprinosima. U mirovinskom programu definirana je visina naknade, a ne visina doprinosa. Doprinosi – troškovi – smatraju se prosto posljedicom naknada i zbilja čak nejasnom posljedicom. Strukovne mirovine u privatnom sektoru, kao i osnovne državne mirovine, predstavljaju nešto potpuno drugačije.

Ovo ponešto površno shvatanje mirovinskih troškova također postoji zbog činjenice da, za razliku od stanja u privatnom sektoru, ne postoje vlasnici sa očiglednim interesom da suzbiju troškove. Također nije ni uvijek jasno ko zastupa poslodavca. Oni koji smišljaju pravila imaju pravo da ih naprave povoljnim koliko god je to moguće. Ovo je jedan aspekt posebnog odnosa između poslodavaca i uposlenika u javnom sektoru koji je već pomenut.

Zahvaljujući ekonomskoj snazi koju predstavlja državni budžet, čini se nepotrebnim da se mirovine u državnoj službi finansiraju unaprijed, a ovo opet znači da je mirovinski sistem paradoksalno u opasnosti od toga da ga nagrizu političke odluke.

3.3.4 Utjecaj na ekonomiju

Zbog resursa koji su u javnom sektoru dostupni za finansiranje mirovina uposlenika, potrebno je posebno ograničenje. Mora se uzeti u obzir da bi u drugim sektorima moglo vladati raspoloženje da mirovine koje se smatraju normalnim u državnoj službi trebaju da postoje i na ostatku tržišta rada. Pošto prema tome visina mirovine državnih službenika tendira da postane opća norma, ona ima nesrazmjeran ekonomski učinak u odnosu na broj uposlenika u tom sektoru. I iz ovog razloga država kao poslodavac mora prihvatiti mnogo veću ekonomsku odgovornost nego poslodavci u privatnom sektoru, koji su odgovorni samo za poslovanje svog vlastitog preduzeća.

4. PRINCIPI

Mirovinski sistemi u državnoj službi znatno se razlikuju od zemlje do zemlje. Iako se ovaj rad ne bavi sa nekim određenim državnim sistemom, radi ostvarivanja značajne rasprave nužno je uspostaviti određene generalne principe koji prevazilaze specifične državne strukture.

4.1 Osnovna uloga

Bez detaljne analize osnovne uloge mirovinskog sistema, jasno je da bi svrha ovakvog sistema trebala biti pružanje ekonomske sigurnosti kada osoba više nije u stanju da se sama uzdržava kao prije. Mirovinski sistem ispunjava ovu ulogu tako što jednako raspodjeljuje prihod u toku životnog ciklusa pojedinca, a pored toga i raspodjeljuje prihode među pojedincima.

Uposlenik *štedi* (odgađa) dio svog prihoda za kasniji period svog života. Ako se mirovine finansiraju iz tekuće raspodjele, čime se ne osigurava nikakva uštedovina, prihod neke osobe se raspodjeljuje putem „društvenog ugovora” (mirovinski sistem) u kojem mlađa generacija pristaje da izdržava starije osobe, a da zauzvrat očekuju pružanje istih naknada od sljedeće generacije.

Pojedinac se *osigurava* protiv rizika koji se javljaju u određenom kolektivu, „rizik” od života dužeg od prosječnog životnog vijeka, rizik od invaliditeta prije dostizanja doba umirovljenja i rizik od smrti i ostavljanja iza sebe uzdržavane osobe bez podrške. Distribuiranje među pojedincima također se može zasnivati na politici raspodjele. Sa striktno aktuarske tačke gledišta, određenim grupama se dodjeljuju više mirovine nego što je opravdano prema njihovim doprinosima. Naprimjer, žene obično dobivaju iste mirovine kao i muškarci (u istoj grupi prihoda) unatoč činjenici da one kao umirovljenice prožive u prosjeku 20% duže.

Prihodi se preraspodjeljuju putem starosnih mirovina, invalidskih mirovina ili porodičnih mirovina. Principi koji bi se trebali poštivati prilikom izrade i finansiranja ovih mirovina u slučaju državnih službenika se navode ispod. Pošto postoje tri strane koje imaju interes u ovom sistemu, principi se navode sa njihovih pojedinačnih stajališta: sa stajališta uposlenika, polodavca i društva (ekonomije).

4.2 Sa stajališta uposlenika

Umirovljenici bi trebali imati razuman i konstantan realni prihod kada više nisu u stanju da se uzdržavaju kao prije.

Uposlenik koji prijevremeno ode u mirovinu ne bi trebao izgubiti pravo na mirovinu za koje smatra da ga je stekao. Uslovi mirovine bi trebali biti pravedni i trebali bi se smatrati takvim u poređenju sa drugim grupama koje spadaju u ovaj sistem i u poređenju sa drugim mirovinskim programima na tržištu rada.

Trebala bi postojati određena fleksibilnost, tako da uposlenici mogu prilagoditi svoju mirovinu svojoj specifičnoj situaciji.

Mirovinski sistem trebao bi biti vjerodostojan, stabilan i siguran, tj. ne bi trebala postojati vjerovatnoća da će doći do promjene pravila koja bi dovela do gubitka stečenih mirovinskih prava. Stabilnost i sigurnost sistema trebalo bi unaprijediti putem održivog sistema finansiranja.

Mirovinski sistem trebao bi biti jednostavan i lako razumljiv i trebao bi osiguravati predvidljive mirovine, tako da primatelj zna na koju mirovinu ima pravo i da može poduzeti potrebne korake da osigura da je i dobije.

Mirovinskim sistemom treba upravljati razborito, a registracija podataka treba da podliježe strogim sigurnosnim procedurama.

4.3 Sa stajališta poslodavaca

Mirovine se trebaju finansirati na takav način da se osiguraju razumni i predvidljivi troškovi. Treba biti moguće da se utvrde troškovi i njihovo porijeklo.

Mirovinski sistem treba osigurati postojanje jasnog odnosa između rezultata koji se mjere mjere prihodima i mirovina.

Sistem mora biti dovoljno fleksibilan da bi se prilagodio ekonomskim, demografskim i drugim promjenama u državnom sektoru.

Ne bi trebalo biti moguće da se poveća mirovina manipulacijom od strane uposlenika ili institucije u kojoj je zaposlen.

Uslovi mirovine bi trebali olakšati upošljavanje u državnoj službi. Sistem bi trebao biti transparentan i lako razumljiv.

Sistem bi trebao biti jednostavan i jeftin za upravljanje.

Mirovinskim sistemom treba upravljati razborito, a registracija podataka treba da podliježe strogim sigurnosnim procedurama.

4.4 Sa stajališta ekonomije

Mirovinski sistem trebao bi ohrabrivati štednju i rad, i direktno i indirektno utjecanjem na druge strukovne mirovinske sisteme.

Mirovinski sistem ne bi trebao biti prepreka pokretljivosti radne snage.

Poslodavci i uposlenici trebali bi pažljivo razmotriti ciljeve koje žele postići svojim mirovinskim programima. Gore navedeni kriterij može se činiti kao lista želja, ali oni služe kao referentna tačka prema kojoj se mogu testirati izrade alternativnih sistema.

5. OSMIŠLJAVANJE MIROVINSKOG SISTEMA

Osmišljavanje mirovinskog sistema je težak zadatak. Pri tome se postavljaju pitanja koja su veoma dugoročne prirode, a koja imaju veliki ekonomski značaj i za one koji se obvezuju na osiguravanje mirovina i za one koji imaju pravo na mirovinu. Nema nikakve sumnje da je mnogo lakše da se uvedu i unaprijede mirovine nego da se smanje ili ukinu. Stoga je ključan veliki oprez. Posljedice i tačna priroda svakog novog obećanja se moraju razmotriti pažljivo.

Ovaj dio će se baviti sa ključnim komponentama svakog mirovinskog sistema. U odjeljku 6 ispod („Opcije”) raspraviti će se ključna pitanja i prednosti i nedostaci različitih alternativa.

5.1 Regulatorni okvir

Mirovina uposlenika dio je uslova njegovog zaposlenja. Ona je navedena u takozvanom mirovinskom programu. U slučaju državnih službenika, uslovi zaposlenja i povezani mirovinski programi često čine dio njihovih službenih propisa. Uslovi zaposlenja mogu biti i odvojeni od ovih propisa da bi se naglasio posebni karakter naknada, mirovina i drugih beneficija uposlenika.

S obzirom na dalekosežnu finansijsku obavezu koja je uključena u obećanje mirovina, mirovinski programi za državne službenike često imaju formalni status parlamentarnog zakona. Detaljna pravila manjeg ekonomskog značaja obično se usvajaju na nivou vlade.

Iako su uslovi formalno utvrđeni u propisima koje izda poslodavac – država – trebala bi postojati struktura koja omogućava uposlenicima da utiču na njih prije usvajanja tih propisa. Transparentna metoda osiguravanja učešća uposlenika je da mirovinski program bude predmet kolektivnog ugovora. Da li je ovo moguće ili primjereno naravno zavisi od zakona o radu i tržištu rada u javnom sektoru. Također je važno da postoji blizak odnos između strane ili strana koje nose trošak mirovinskog programa i onih koji odlučuju o njegovom sadržaju.

Bez obzira na to da li se mirovinskim programom upravlja zakonskim odredbama ili kolektivnim ugovorom, trebao bi biti iscrpan. Pravila koja se odnose na cijeli mirovinski sistem, i u odnosu na naknade i na finansiranje, trebala bi biti uključena. Nije moguće da se ovo razmotri detaljnije, ali sva pitanja koja se razmatraju u odjelcima 5.2 – 5.12 trebala bi biti pokrivena. Moglo bi biti praktično da se donesu čisto administrativna pravila odvojena od samog mirovinskog programa.

Na kraju se mora naglasiti se pravila trebaju formulirati na takav način da budu lako razumljiva. Ulaganje napora u stvaranje jednostavnog i dobro strukturiranog teksta se zaista isplati, i sa stajališta onih kojima su potrebne informacije o svojim mirovinskim pravima i onih čiji je zadatak da provode i razvijaju ova pravila.

5.2 Odnos prema osnovnim državnim mirovinama

U većini zemalja postoji neka vrsta osnovne zakonske državne mirovine, barem za radno aktivno stanovništvo. Često se osiguravaju jednake mirovine, ali visina mirovine može ovisiti i o plaći. Dužina radnog staža ili boravka u zemlji su često relevantni za visinu državnih mirovina.

5.2.1 Učešće u državnom mirovinskom sistemu?

Postavlja se pitanje da li bi državni službenici trebali biti uključeni u državni mirovinski sistem i pored toga biti obuhvaćeni dodatnim strukovnim mirovinskim sistemom, ili bi trebali biti isključeni iz sistema državnih mirovina, ali imati vlastiti mirovinski sistem. Ovo pitanje već je raspravljeno u historijskom pregledu, gdje je spomenuto da u mnogim slučajevima državni službenici imaju vlastite mirovinske sisteme putem kojih se isplaćuju sve njihove naknade.

Nemoguće je generalizirati o tome koje je rješenje najbolje. Ovo se najbolje odluči kada se uzme u obzir historijska pozadina i posebni državni kontekst.

Glavna prednost odvajanja mirovinskog sistema u državnoj službi od osnovnog mirovinskog sistema možda je da je ovakav sistem jednostavniji, jer se onda ova dva sistema ne moraju koordinirati. Koordinacija otvara nekoliko problema, tema sa kojom ćemo se pozabaviti uskoro.

Dok je možda jednostavnije da se osmisli posebni mirovinski sistem da se ispune posebne potrebe državnih službenika, nije uvijek moguće da se u potpunosti zanemari sistem osnovne državne mirovine jer se ovim sistemom

često garantira osnovna ili minimalna mirovina. Prema tome, mirovinski program u državnoj službi trebao bi uključivati odgovarajuće uslove koji garantiraju barem ekvivalentne naknade. Zbog ovoga je nužno da se uključe odlike raspodjele koje će zamutiti odnos između izvedbe koja se mjeri prihodima i mirovina. Drugim riječima, očigledno je prednost ako se socijalna dimenzija može prepustiti sistemu osnovne mirovine, a mirovinski sistem u državnoj službi može se osmisliti kao dodatni sistem čiji je jedini cilj da obezbijedi mirovinu u skladu sa zaradom.

Pokretljivost radne snage olakšava se ako državni službenici pripadaju istom zakonskom mirovinskom sistemu kao i drugi uposlenici. Gdje je ovo slučaj, problemi povezani sa koordinacijom – ili nedostatkom koordinacije – mirovinskih prava stečenih drugdje samo utječu na dodatni strukovni mirovinski sistem, odn. na taj određeni nivo opće mirovine. Također je lakše da se uporede uslovi mirovine koji važe za državne službenike sa onima koji važe za uposlenike u privatnom sektoru, ako su obje grupe obuhvaćene osnovnim sistemom.

Može biti prednost ukoliko državni službenici imaju istu korist od socijalne sigurnosti kao i drugi građani. Teško je objasniti zašto se na njih ne bi odnosila pravila koja oni sami nameću. Sva umanjena koja se usvoje u okviru osnovnog mirovinskog sistema trebaju se odnositi na sve građane. Naravno, ovo se odnosi isto na unapređenja. Ne postoji stvarno objektivni razlog zašto bi državni službenici imali poseban tretman u ovom pogledu.

5.2.2 *Koordinacija*

Ukoliko će se za državne službenike koristiti dva mirovinska sistema, jedan kojim se pružaju osnovne mirovine i drugi kojim se pružaju dodatne mirovine, moraju se utvrditi pravila za nužnu koordinaciju ovih sistema. Radi se o dva fundamentalno različita modela. U jednom od njih, strukovna mirovina se obračunava kao *bruto* iznos od kojeg se odbija iznos plaćen kao osnovna mirovina. Ukoliko je strukovna mirovina smanjena zbog nedovoljno dugog radnog staža, osnovni mirovinski odbitak bi se trebao smanjiti u skladu s tim. Kod drugog modela, strukovna mirovina se obračunava *neto* u zavisnosti od osnovne mirovine. Neto iznos se određuje na osnovu pretpostavljenog općeg osnovnog nivoa mirovine. U oba slučaja su uključene komplikacije, o kojima će biti govora kasnije.

5.3 **Finansiranje**

Valjano finansiranje je ključni element vjerodostojnog, stabilnog i sigurnog strukovnog mirovinskog sistema. Zadaća finansiranja koja je od najveće važnosti može se formulirati na sljedeći način.

Mirovinska obaveza poslodavca predstavlja obećanje isplate mirovine u budućnosti koje je dato uposlenicima. Ispunjavanje obaveze će kada za to dođe vrijeme za sobom povlačiti troškove za isplatu mirovina. Ovi troškovi mirovina se moraju finansirati na neki način. Uvijek mora biti dostupan kapital, a ako zaposlenik prethodno nije osigurao isplatu mirovina, kapital se mora uplatiti do trenutka obaveze isplate mirovina. Troškovi mirovine mogu se finansirati na dva različita načina, ili iz tekuće raspodjele ili putem finansiranja unaprijed.

Kod finansiranja iz tekuće raspodjele, mirovine se isplaćuju kontinuirano kada dospije rok za isplatu. Ne postoji finansiranje i ne izdvaja se kapital za buduće isplate mirovina. Da bi sistem bio prihvatljiv, poslodavac mora imati pouzdan, dugoročan izvor prihoda da bi bio u stanju da pokrije sve troškove. Pravo vlade da ubire poreze obično predstavlja odgovarajuću sigurnost.

Ukoliko kolektiv koji je obuhvaćen mirovinskim programom donosi sistemu prihod tako što uplaćuje neku vrstu doprinosa, mora biti stabilan, naročito u pogledu dobne strukture. Sistem mora biti uravnotežen. Ako se broj umirovljenika povećava na štetu broja aktivnih članova, može biti izložen velikim problemima.

Finansiranje mirovina unaprijed znači da se osiguravaju buduće isplate mirovina. Sredstva koja su dodijeljena za ovu svrhu, zajedno sa zarađenom kamatom čine mirovinski kapital koji se nakon toga koristi prilikom isplate mirovina. Alociranje trebalo bi se odrediti na takav način da se osigura da je kapital dovoljan za pokrivanje troška procijenjene isplate mirovina. Ovo se obavlja na osnovu procjena budućih kamatnih stopa, očekivanog trajanja života i troškova. Ova aktuarska pravila moraju se zasnivati na pretpostavkama da su dovoljno postojana da osiguraju da čak u nepovoljnim uslovima mirovinski kapital bude dovoljan za isplatu obećane mirovine. Prema tome, kapital obično stvara višak koji se može upotrijebiti ili za povećanje mirovina ili za smanjivanje alokacija.

Moraju se poduzeti posebne mjere da bi se *osiguralo* da mirovinske obaveze koje se finansiraju unaprijed mogu biti ispunjene kada dođe do isplate mirovina. Ove mjere zavise od zahtjeva koji su određeni državnim zakonodavstvom. Ovakva pravila mogu se uključiti u odredbe koje se odnose na krivični i porezni zakon. Uobičajeni instrument koji se do neke mjere koristi u gotovo svim zemljama da bi se osigurao mirovinski kapital je mirovinsko osiguranje, što znači da poslodavac povjerava ispunjavanje njegovih obaveza osiguravatelju u zamjenu za premiju za ovu uslugu koju on zahtijeva.

Drugu alternativu predstavljaju razne vrste nezavisnih mirovinskih fondova. Poslodavac u ove fondove raspoređuje sredstva za buduće isplate mirovina. On obično ne odbacuje obavezu da ispunjava svoje mirovinske obaveze, ali može tražiti nadoknađivanje putem mirovinskih fondova. Ponekad poslodavci zadržavaju mirovinski kapital u vlastitom preduzeću tako što uplaćuju sredstva na poseban račun u balancu koja je namijenjena isključivo za mirovine. Da bi bile vjerodostojne, ove rezerve moraju biti osigurane putem osiguranja kredita ili garancije vlade.

Dvije tehnike finansiranja troškova mirovina su iznad opisane u najčišćem obliku. Očigledno su moguće i javljaju se različite modifikacije. Finansiranje iz tekuće raspodjele često se kombinira sa “demografskim” fondom da bi se troškovi ujednačili tokom vremena. Na ovaj način otklanjaju se značajne varijacije izdatka usljed iznenadnih oscilacija kod mirovinskih isplata. Međutim, ovakav sistem ne smije se pomiješati sa osiguranim sistemom finansiranja unaprijed; ipak se još uvijek radi o sistemu finansiranja iz tekuće raspodjele.

Moguće je kombinirati ove tehnike tako što će se osigurati potrebni mirovinski kapital samo kada započne isplata mirovina. Ovo može biti primjereno u slučaju kada je nemoguće unaprijed znati da li će određene mirovine zaista biti isplaćene ili ne. Ova metoda je također moguća kada se može izračunati rizik isplate. Međutim, u tom slučaju poslodavac dobija osiguranje koje će obezbijediti ili sam ili preko odvojenog osiguravatelja.

Druga mogućnost je da se dio mirovine finansira iz tekuće raspodjele, a dio finansiranjem unaprijed. Najjednostavniji način da se ovo uradi jeste da se mirovina podijeli na dvije odvojene naknade. Ove naknade mogu varirati i na taj način se dopunjavati. Očigledno je da različite vrste naknada mogu zahtijevati različite tehnike finansiranja, tema o kojoj će biti govora kasnije.

5.4 Uslovi za stjecanje mirovinskog prava

Svi mirovinski programi uključuju pravila o minimalnim zahtjevima koje uposlenici moraju ispuniti da bi imali pravo na mirovinu, npr. minimalna dob za umirovljenje, minimalni radni staž potreban za odlazak u mirovinu ili određeni zahtjevi koji se odnose na zaposlenje u slučaju prava koja su povezana sa određenom naknadom. Komplicirani sistem može nametnuti veliki broj obaveza za različite situacije, dok će se jednostavnim sistemom smanjiti broj obaveza. Naravno, ovaj potonji sistem ima prednost sve dok se jednostavnost ne postiže na račun neprihvatljivih troškova i naknada.

Ako se državni službenici isključe iz državnog mirovinskog sistema i dobijaju svoju cijelu mirovinu iz vlastitog mirovinskog programa, poređenje sa uslovima državnog mirovinskog programa je prirodno. Državni službenici ne bi se trebali tretirati manje povoljno nego da su obuhvaćeni državnim mirovinskim sistemom.

Najosnovniji zahtjev je minimalna dob u kojoj se državni službenik može uključiti u mirovinski program. Gdje je smatrano neophodnim da se utvrdi ovakav zahtjev, obično se radi o 18-20 godina. O potrebi da se uspostavi ovakav zahtjev odlučuju drugi uslovi koji moraju biti ispunjeni da bi se omogućilo članstvo. Članstvo u programu naravno ne implicira pravo na sva prava od samog početka. Na primjer, moglo bi biti razumno da pravo na mirovine korisnici invalidske mirovine i porodične mirovine stječu ranije nego pravo na starosne mirovine. Pitanje koje je minimalno doba kada bi se trebalo stjeći pravo na starosnu mirovinu trebalo bi biti obuhvaćeno pravilima za izračunavanje mirovine i mirovinskih prava za uposlenike koji rano napuštaju svog poslodavca ili koji koriste prijevremenu mirovinu.

Mirovinski programi uvijek sadrže definiciju vrste radnih aktivnosti koje daju pravo uposlenicima da postanu dio sistema, odn. program ima određenu sferu primjene. Pored ovakvih definicija, određene kategorije rada u nepunom radnom vremenu obično su isključene iz mirovinskih prava, npr. zaposlenje po satu i zaposlenje koje iznosi manje od 40 ili 50 posto zaposlenja sa punim radnim vremenom. U nekim zamljama se na članstvo odnose dodatni uslovi, čak u slučaju radne aktivnosti koja je obuhvaćena definicijom. U slučaju rada na određeno vrijeme, često je propisano minimalno razdoblje potrebno za stjecanje određenih prava u trajanju od šest ili više mjeseci. Ovakvi uslovi nekada mogu važiti i za trajna zaposlenja.

Ovaj odjeljak bavi se uslovima za članstvo u mirovinskom programu. Uslovi za stjecanje prava na različite mirovine koje obuhvaća ovaj program raspravit će se u dijelovima rada koji se bave pojedinim vrstama naknada. Zaključno bi se još jedanput trebalo naglasiti da je sistem sa različitim minimalnim dobom i drugim uslovima za stjecanje prava na mirovinu veoma nepraktičan. Pored toga što stvara konfuziju, različiti uslovi ne mogu se uvijek opravdati objektivno.

5.5 Način izračunavanja starosnih mirovina

U zapadnoj Evropi postoji jednako toliko načina izračunavanja mirovina u državnoj službi koliko i mirovinskih programa. Neki od njih opisani su ukratko u odjeljku 8 ("Prikaz mirovinskih sistema u različitim zemljama"). Ovaj odjeljak sadrži opću raspravu načina izračunavanja starosnih mirovina prema različitim modelima.

5.5.1 Mirovinska osnovica

Visina strukovne mirovine obično ovisi od prihoda uposlenika i dužine njegovog radnog staža. Detaljno ispitivanje prihoda koji određuju mirovinu otkriva da se primjenjuju dva suprotna principa. U javnom sektoru mirovine se obično računaju na osnovu konačnih prihoda prije mirovine (*konačna plaća*). Ovo se može odnositi na plaću u vrijeme umirovljenja, plaću koju je uposlenik primao barem godinu dana, prosječni prihod tokom posljednjih pet godina radnog staža prije umirovljenja ili neku drugu od bezbroj varijacija na ovu temu.

Gdje se mirovine zasnivaju na prihodima za vrijeme jedne godine ili više, plaća uposlenika na početku ovog perioda mora se razmatrati u odnosu na visinu plaće na kraju tog perioda. Kod stupnjevite strukture normalno je da se računica zasniva na odgovarajućoj visini plaće na kraju ovog perioda. U slučaju individualnog platnog sistema, ili na plaće ili na inflaciju se mora primijeniti indeks. Gdje dolazi do indeksacije mirovinskih naknada, može biti primjereno da se primanja na kojima se zasniva mirovina prilagode, u skladu sa ovim istim indeksom.

Može biti nužno da se ograniči mogućnost dobivanja više mirovine na osnovu povišice plaće neposredno pred umirovljenje. Ako viša mirovina ne povećava troškove koje snosi stranka koja je odgovorna za povećanje plaće, postoji očigledan rizik manipuliranja sistema, ukoliko određivanje visine plaće nije pod striktnom kontrolom.

Drugo pitanje je da li i na koji način trebaju biti uzeti u obzir dodaci plaći i druge promjenjive komponente plaće. U ovakvim slučajevima je možda primjerenije da se uzme u obzir duži period nego za fiksnu plaću.

Drugi princip koji se primjenjuje na mirovinsku osnovicu je onaj koji se odnosi na *prosječnu plaću tijekom radnog vijeka (ukupna primanja)*, odn. sve plaće koje je uposlenik primio tokom karijere. Ovim principom eliminišu se neki od problema koji su povezani sa principom konačne plaće. Međutim, potrebna je indeksacija ili neki drugi oblik revalorizacije. S obzirom na to da je period koji se ovdje uzima u obzir znatno duži, revalorizacija prethodnih prihoda ne bi trebala biti povezana za platnim razredom. Platni razredi se tokom 40 godina radnog staža mogu promijeniti mnogo puta, a ovo bi zahtijevalo prijelazna rješenja u svakom slučaju. Umjesto toga, revalorizaciju bi trebalo provesti ili indeksacijom ili dodjeljivanjem bonusa, u zavisnosti od vrste obećane mirovine i metode kojom se finansira.

5.5.2 Obećana mirovina

Mirovina koju obeća poslodavac zasniva se na jednom od dva principa. Tradicionalna praksa u slučaju strukovnih mirovina je da poslodavac uposlenicima obeća određenu naknadu, koja je obično vezana za primanja i koja je uslovljena minimalnim radnim stažom u trajanju od 30-40 godina da bi se steklo pravo na punu mirovinu; u ovom slučaju radi se o mirovini *sa definiranom naknadom*. Poslodavac se onda mora pobrinuti i obezbijediti potrebna pokrića ili doprinose da osigura da ovo obećanje bude ispunjeno. Visina mirovine tako je uvijek određena u mirovinskom programu. Međutim, trošak za doprinose je nesiguran faktor. Ne može se predvidjeti sa bilo kakvom sigurnošću, što je nezadovoljavajuće sa stajališta poslodavca. Kod finansiranja iz tekuće raspodjele ovo se ne smatra uvijek problemom, ali bez sumnje uključuje manje kontrole troškova i manje svijesti o troškovima. Ovaj problem može se riješiti sačinjavanjem aktuarskih procjena troškova, iako one nisu nužne za finansiranje.

Drugi princip uključuje obećanje određene premije ili doprinosa, što često čini procentualni udio prihoda uposlenika; u ovom slučaju radi se o mirovini *sa definiranim doprinosom*. U skladu sa ovim principom iznos naknade zavisi od iznosa koji je uplaćen u obliku doprinosa u sistem i obično i od bonusa koji su dodijeljeni, uglavnom iz viška koji je stvoren upravljanjem kapitalom. U ovom slučaju ne može se predvidjeti iznos naknade. U isto vrijeme, za poslodavca je prednost što zna visinu njegovog doprinosa, a na taj način i troškove koji su povezani sa mirovinama. Nedostatak za uposlenika koji se odnosi na to da ne može predvidjeti visinu mirovine nije veoma značajan ukoliko on dobija redovne informacije o statusu svog prava na mirovinu.

Mora se dodati da je moguće, a možda čak poželjno da se ova dva principa kombiniraju. Ovo pomaže da se izjednače prednosti i nedostaci svakog sistema. Mirovinski programi koji kombiniraju oba principa omogućuju dvije vrste starosnih mirovina.

5.5.3 Dužina radnog staža

Kako je već pomenuto, za visinu mirovine obično je značajan i radni staž. Gdje se primjenjuje princip ukupnih primanja, dužina trajanja radnog odnosa se automatski odražava na ukupnu mirovinsku osnovicu uposlenika. Dužina trajanja radnog odnosa kao takva nije relevantna za izračunavanje mirovine.

U slučaju mirovina koje se određuju na osnovu konačne plaće, mora se izračunati koeficijent dužine trajanja radnog odnosa ili neki slični koeficijent. Uslov za stjecanje prava na punu mirovinu često je 40 godina radnog staža. U slučajevima kada ovo nije ostvareno, mirovina se u skladu s tim smanji tako što se iznos pomnoži sa koeficijentom dužine trajanja radnog staža. Ukoliko je uslov za stjecanje prava na punu mirovinu 40 godina staža, a stvarni broj godina radnog staža je 30, ovaj koeficijent će iznositi 0,75 i mirovina će se smanjiti u skladu s tim.

U nekim mirovinskim programima, stečena mirovina se ne izražava koeficijentom, nego procentom mirovinske osnovice svake godine. Ako na primjer puna mirovina odgovara 70% mirovinske osnovice, a radni staž iznosi 35 godina, ovo znači da 2% mirovinske osnovice raste svake godine dok se ne dostigne maksimalni nivo mirovine. Ove se računice mogu usavršiti i zakomplicirati ponderiranjem, npr. dodjelivanjem 2,4% za svaku od prvih 15 godina, a 1,7% za zadnjih 20 godina.

Minimalni radni staž za stjecanje prava na punu mirovinu u većini zemalja je 35-40 godina, ali nekada i 30 ili 45 godina. Uslov koji se odnosi na minimalni radni staž koji je potreban za stjecanje prava na punu mirovinu je očigledno povezan sa brojem godina između minimalne dobi na početku perioda stjecanja prava i dobi za umirovljenje. U posljednjih nekoliko godina postoji trend prema smanjivanju troškova mirovine povećavanjem minimalnog radnog staža koji je potreban za stjecanje prava na punu mirovinu.

Drugi bitan faktor kod izračunavanja dužine radnog staža su pravila koja se odnose na dopust. Ona mogu uzeti u obzir razloge za dopust i dužinu trajanja. Drugi problem je rad sa skraćenim radnim vremenom. Po pravilu, računice se ne trebaju previše komplicirati pretjerano detaljnim pravilima. Još jedan valjan princip je da bi rad sa skraćenim radnim vremenom trebao utjecati ili na izračunavanje dužine radnog staža ili mirovinske osnovice, ali ne oboje. U slučaju mirovina čija se visina određuje na osnovu konačne plaće, uvijek postoji rizik da će uposlenik dobiti višu ili nižu mirovinu nego što se čini razumnim. Uposlenik bi tako mogao raditi u nepunom radnom odnosu tokom većine svog radnog staža, ali onda počne raditi s punim radnim vremenom kada dostigne životnu dob u kojoj se počinju uzimati u obzir prihodi za izračunavanje mirovinske osnovice, te tako ostvari pravo na punu mirovinu na osnovu plaće koja se zarađuje s punim radnim vremenom. Obratno bi uposlenik koji prvo radi s punim radnim vremenom, pa onda počne raditi u nepunom radnom odnosu, dobio samo polovinu cijelog iznosa. Ovakve posljedice mogu se spriječiti tako što se utvrde stroga pravila za dopust i radno vrijeme uposlenika.

Ukoliko dođe do prekida radnog odnosa prije dobi za umirovljenje zbog ostvarivanja prava na invalidsku mirovinu ili smrti, preostale godine do dobi za umirovljenje bi barem do određene mjere trebale biti uključene u dužinu radnog staža zbog izračunavanja starosnih mirovina.

5.5.4 Visina mirovine

U sistemu mirovina sa *definiranom naknadom*, visina mirovine je obično određena kao određeni procentualni udio u mirovinskoj osnovici. Može se izračunati i kao paušalni iznos, iako se ovaj metod gotovo nikada ne koristi kod strukovnih mirovinskih sistema. Međutim, kombinacija ovih sistema može biti pogodna kao sredstvo da se postigne djelimična preraspodjela mirovina sa dobro plaćenih na slabo plaćene uposlenike. Mnogi sistemi uključuju pravila o minimalnim mirovinama. Potreba za ovakvim pravilima naročito zavisi od opsega u kojem sistem osnovnih državnih mirovina ispunjava ovakvu funkciju i odnos između strukovne mirovine i državne mirovine.

Razine mirovine značajno se razlikuju u različitim zemljama zapadne Evrope, od 50 do 100% konačne plaće, uključujući i osnovne mirovine gdje je ovo primjenjivo. Teško je porediti situaciju u različitim zemljama jer mirovine nisu jedini faktor koji utječe na standard umirovljenika. U zemljama u kojima uposlenik uplaćuje doprinose, on prestaje uplaćivati doprinose kada postane umirovljenik. Ponekad za mirovine važi povoljniji porezni tretman nego za plaće. Umirovljenici mogu primati socijalni dodatak ili imati niže troškove života zbog subvencioniranih troškova prijevoza itd. Očigledno je da se ovi faktori značajno razlikuju od zemlje do zemlje.

Pored ovih rezervi, normalna visina mirovine za državne službenike u zapadnoj Evropi iznosi oko 75-80% konačne plaće. Međutim, kao što je već pomenuto, ovo ne znači nužno da visina prihoda ovih uposlenika padne za 20-25% prilikom umirovljenja. Čvrst opći princip prilikom određivanja visine mirovine trebao bi da bude da mirovine ne bi trebale da budu više od onih koje bi izabrao uposlenik u dobrovoljnom sistemu, pod pretpostavkom da on ne

potcjenjuje svoju potrebu za mirovinskom zaštitom. Ako se mirovine smatraju odgođenim prihodima, prirodno je pitanje koji procentualni dio zarade je pojedini uposlenik spreman da izdvoji za svoju mirovinu. Očito, ovdje postoje varijacije, a trebalo bi ostaviti i prostora da se nadopune mirovine putem individualnih polica mirovinskog osiguranja. Potreba za nacionalnom štednjom je dodatni argument za pružanje ovog prostora. Međutim, strukovne mirovine trebale bi uvijek osiguravati odgovarajuću razinu prihoda.

Naravno, nije uvijek nužno niti poželjno da razina mirovine bude ista u svim platnim razredima. Kada su državni službenici također obuhvaćeni državnim mirovinskim sistemom, njihov prihod iz tog sistema bi trebao biti uzet u obzir, u zavisnosti od toga da li se primjenjuje bruto ili neto model koordinacije. Rezultat bi mogao biti niži nivo dodatne mirovine kod grupa nižih platnih razreda. Niža razina mirovine mogla bi biti opravdana i na drugom kraju skale prihoda. Ukoliko je dob za umirovljenje u osnovnom mirovinskom sistemu viša nego kod dodatnog strukovnog mirovinskog programa, može biti potrebno i da se dozvoli viši nivo mirovine u ovom programu u prvih par godina, jer se u ovom periodu ne isplaćuje osnovna mirovina.

U nekim zemljama na visinu ukupne mirovine može utjecati porodična situacija umirovljenika, ili tokom njegove aktivne karijere ili tokom umirovljenja. Gdje ovo nije uzeto u obzir kod osnovnog mirovinskog sistema, dodaci za suprugu ili djecu ili neki drugi oblik povlaštenog tretmana mogu biti uključeni u mirovinski program u državnoj službi. Mirovinska pravila trebaju voditi računa o odgovarajućim uslovima plaćanja.

Visina mirovina u sistemu u kojem su *definirani doprinosi* zavisi, kao što je već iznad spomenuto, o tome koliko je uplaćeno u sistem i kako je upravljano mirovinskim kapitalom. U mirovinskim programima su doprinosi obično fiksirani kao određeni procentualni dio mirovinske osnovice. Procentualni udio može se razlikovati u različitim platnim razredima iz istog razloga kao i nivo naknada u sistemu kod kojeg su definirane naknade.

Iznos naknade ne može se utvrditi na osnovu programa. Ovisi o nekoliko faktora, npr. od visine doprinosa i perioda tokom kojeg su uplaćene, kapital koji je naslijeđen od članova kolektiva koji su umrli i višak stvoren upravljanjem kapitala. Uposlenicima najbolje odgovaraju povoljna pravila koja se odnose na upravljanje mirovinskim fondovima i profesionalno rukovanje fondovima. Mirovinski kapital se pretvara u mjesečne isplate mirovina na osnovu pretpostavki o budućim kamatnim stopama, očekivanom trajanju života, te troškovima, odn. aktuarskim faktorima. Iako žene žive 4-5 godina duže nego muškarci, ovo se obično ne uzima u obzir, a rezultat je značajan transfer mirovinskog kapitala sa muškaraca na žene.

Da bi uposlenici imali predstavu o visini svojih mirovina unutar sistema kod kojeg su definirani doprinosi, moraju im se barem pružati redovne informacije o mirovinskim pravima koja su ostvarili u datom trenutku.

5.6 Dob za umirovljenje

Pravo na mirovinu obično ovisi o ispunjavanju određenih uslova. Moraju se utvrditi pravila o minimalnom periodu tokom kojeg uposlenik mora biti član mirovinskog programa (period stjecanja prava na naknade iz mirovinskog programa) i također mogu postojati pravila kojima je utvrđena minimalna starosna dob u kojoj se može steći pravo na starosnu mirovinu.

Dob za umirovljenje može značiti dvije različite stvari. Kod jedne od njih radi se o *pravu* uposlenika da ode u mirovinu u određenoj životnoj dobi od koje se odmah isplaćuje starosna mirovina. Kod druge radi se o *obavezi* uposlenika da u određenoj životnoj dobi ode u mirovinu. Ponekad se ova dva životna doba poklapaju, ali u mnogim programima za državne službenike obaveza da odu u mirovinu može važiti najviše pet godina kasnije nego njihovo pravo da odu u mirovinu. Jedna varijacija na ovu temu je pravo na prijevremenu mirovinu od određenog životnog doba, u zamjenu za određeno smanjenje mirovine. Ovo smanjenje može biti marginalno, ili se može izračunati u skladu sa strogim aktuarskim principima. U nekim programima također je moguće da se mirovine odgode, a njihova se vrijednost povećava u skladu s tim. Ove varijacije nalaze se u sklopu koncepta fleksibilnog doba za umirovljenje.

Osim prava ili obaveze da se u određenoj životnoj dobi ode u mirovinu, također postoji dob od koje se računa početak isplate starosne mirovine. Sa aktuarske tačke gledišta, sve starosne mirovine se izračunavaju pod pretpostavkom da će isplata mirovina započeti u određenoj životnoj dobi. Očito je važno da se ova životna dob odredi kada je dob za umirovljenje fleksibilna.

U većini zemalja zapadne Evrope dob za umirovljenje za državne službenike je 60 godina što se tiče prava na umirovljenje, a 65 što se tiče obaveze da se ode u mirovinu. Ova fleksibilnost uzima u obzir različite individualne potrebe što se tiče umirovljenja. U nekim zemljama, dob za umirovljenje je niža za određene profesije zbog činjenice da se njihov posao smatra posebno zahtjevnim ili se moraju uzeti u obzir posebne okolnosti, kao što je

sigurnost. Primjeri profesija u javnom sektoru gdje se primjenjuje ovaj princip su vojnici, policajci, vatrogasci, strojovođe, kontrolori zračnog saobraćaja i nastavnici. U ovim slučajevima, pravo na mirovinu često je vezano i za godine starosti – 50 ili 55 – i minimalni radni staž. Danas rijetko postoje razlike kod dobi za umirovljenje u slučaju muškaraca i žena.

Određivanje razumne i poštene dobi za umirovljenje je težak poduhvat i ne postoje generalno prihvaćeni principi o tome kako bi ovo trebalo obaviti. Postoje mnogi interesi koji se sukobljavaju. S jedne strane, određene profesije polažu pravo na nižu dob umirovljenja zbog napornog fizičkog rada, što je teško procijeniti poslodavcima, dok poslodavci moraju biti u stanju da pošalju u mirovinu ono osoblje koje im zbog njihove starosne dobi više ne treba, naročito u određenim područjima. S druge strane, uposlenici žele ostati na poslu dok god to smatraju zadovoljavajućim i, iznad svega, viša dob za umirovljenje je ekonomski poželjna za poslodavce. I na kraju, uposlenici žele pošten i jednak tretman bez obzira na individualne razlike.

Pored ovih interesa koji se sukobljavaju, situaciju dodatno komplicira činjenica da radni vijek prolazi nagle promjene, a ovo se odnosi i na posebne potrebe određenih profesija. Drugi faktor koji se mora uzeti u obzir u ovom kontekstu je dob za umirovljenje u osnovnom sistemu državnih mirovina i na ostatku tržišta rada. Bili državni službenici obuhvaćeni državnim mirovinama ili ne, prednost je ako je dob za umirovljenje ista u oba sistema, barem za većinu.

Kada se uzmu u obzir svi gore navedeni faktori, nije jednostavno da se nađe zadovoljavajuće rješenje za ovo pitanje. Koja god dob za umirovljenje se odabere, neki ljudi će ići prekasno u mirovinu, a neki prerano. Međutim, ekonomska stvarnost smanjuje mogućnost manevrisanja. Smanjivanje dobi za umirovljenje za jednu godinu ne znači samo da se mirovine isplaćuju jednu dodatnu godinu, nego i da potrebni mirovinski kapital raste jednu godinu manje. Stoga je važno da se sačine aktuarske kalkulacije troškova i da se one pažljivo razmotre kod određivanja dobi za umirovljenje.

Problem viška radne snage često se rješavanja tako što se stariji radnici šalju u mirovinu. Ni u kom slučaju se dob za umirovljenje ne bi trebala smanjiti. Umjesto toga, trebaju se poduzeti privremene i posebne mjere kada je potrebno da se dozvoli prijevremeno umirovljenje, pod pretpostavkom da to dozvoljava ekonomska situacija. Dob za umirovljenje mora biti dob koja je i poželjna i održiva.

Postoji primjetan trend u mnogim zemljama prema rješavanju problema rastućih troškova mirovina povećanjem dobi za umirovljenje. S obzirom na stalan rast očekivanog životnog vijeka, ovo se čini razumnim pravcem.

5.7 Invalidske mirovine

Strukovni mirovinski program obično uključuje pravila o invalidskim mirovinama. Alternativno se ova pravila mogu inkorporirati u sistem zdravstvenog osiguranja. Međutim, invalidska naknada koja je isplaćivana bivšem uposleniku koji je otišao u mirovinu zbog trajne invalidnosti sve do doba umirovljenja trebala bi se smatrati mirovinom.

U osnovi postoje dva načina osmišljavanja invalidske mirovine. Jedan način je da se osmisle naknade sa čistim rizikom koje ne zahtijevaju finansiranje unaprijed. Ovo znači da se uposlenik koji okonča svoj radni odnos odriče prava na invalidsku mirovinu u slučaju invaliditeta. U ovom sistemu ne mogu se zaraditi invalidske mirovine. Drugi način uključuje komponentu štednje, što znači da se invalidska mirovina zarađuje na isti način kao i starosna mirovina. Prilikom prijevremenog umirovljenja, uposlenik stiče pravo na invalidsku mirovinu u onolikom dijelu od punog iznosa mirovine na koji je stekao pravo u vrijeme umirovljenja.

Kao i kod starosnih mirovina, trebaju se odrediti i uslovi za stjecanje prava na invalidsku mirovinu. Često postoje pravila o minimalnom radnom stažu. Problem odlučivanja o tome da li je invaliditet trajan ili ne je medicinsko pitanje koje ovdje neće biti raspravljeno. Također se moraju odrediti pravila koja određuju da li će se ova mirovina ukinuti ako primatelj opet počne raditi.

Pametno je napraviti jasnu razliku između invalidskih mirovina iz medicinskih razloga i prijevremenih mirovina koje su dodijeljene zbog viška radnika. Otpremnine se mogu opravdati u određenim situacijama, ali ne bi trebale činiti redovit dio mirovinskog programa. Kada na nekom određenom području dođe do otpuštanja viška radnika, prijevremena mirovina trebala bi se dodijeliti odvojenom odlukom u kojoj bi se trebalo navesti kako će se ona finansirati.

Metod izračunavanja invalidskih mirovina ovisi o tome kako se izračunavaju starosne mirovine. Ako one uključuju obećane mirovine sa definiranim naknadama koje se zasnivaju na konačnoj plaći, prirodno je da će se invalidske mirovine izračunavati na sličan način. Često se primatelju nadoknadi odlazak u prijevremenu mirovinu tako što se

period koji je preostao do umirovljenja uzme u obzir čitav ili djelimično u svrhu mirovine, kao da je radio u tom periodu. U principu isto važi za obećane starosne mirovine kod kojih su definirani doprinosi, kod kojih su invalidske mirovine obično sa definiranim naknadama.

Možda također postoji opravdanje da se uspostavi viši nivo za invalidske mirovine nego kod starosnih mirovina. U isto vrijeme, možda je važnije nego u slučaju starosnih mirovina da se ne riskira uspostavljanje nivoa koji je previsok u odnosu na plaću uposlenika. Pojedinaac bi uvijek trebao imati ekonomski poticaj da radi.

Njjednostavniji način da se finansiraju invalidske mirovine za državne službenika je da se koristi ista tehnika kao kod starosnih mirovina. Čak i u slučaju finansiranja unaprijed, rizik bi trebao ležati na poslodavcu, a troškovi bi se po mogućnosti trebali izračunati kao riziko premija. Također je naravno moguće osigurati se protiv ovog rizika.

5.8 Porodične mirovine

Da bi bili potpuni, strukovni mirovinski sistemi trebali bi uključivati neki oblik porodičnih mirovina. Obrazac zaposlenosti znatno se razlikuje od zemlje do zemlje, a kao posljedica toga i potreba za porodičnim mirovinama i njihov obim. Ako žene rade u istoj mjeri kao muškarci, glavna potreba za porodičnim mirovinama je u obliku dječjih mirovina. Porodične mirovine za odrasle obično se isplaćuju i u obliku udovičkih i udovačkih mirovina. Razvedeni bračni partner također može imati pravo na porodičnu mirovinu, kao i osoba koja nije bila u braku ali je živjela sa preminulim partnerom izvan bračne zajednice.

Porodične mirovine se obično dijele između korisnika u skladu sa planom koji je određen u mirovinskom programu, što često znači da se naknade međusobno dodiruju. Dužina vremena u kojem se isplaćuju mirovine varira, a naročito u zavisnosti od toga ko je korisnik. Dječje mirovine se obično ne isplaćuju nakon navršavanja 19 ili 20 godina, a porodične mirovine za odrasle se ne isplaćuju više ako korisnik ponovo stupa u brak.

Kao i invalidske mirovine, porodične mirovine su rizična naknada koja može ali ne mora uključivati element štednje. Obično se alociraju fondovi za porodične mirovine za one koji odu u prijevremenu mirovinu pod istim uslovima kao i kod starosne mirovine. Ako se starosne mirovine finansiraju unaprijed, isti način finansiranja trebao bi se primijeniti i kod porodičnih mirovina. Također bi trebale biti osigurane na isti način kao i starosne mirovine, osim ako ne predstavljaju naknade sa čistim rizikom.

Porodična mirovina za samo jednog korisnika obično se računa kao određeni procentualni udio – 50-60% - starosne mirovine. Ako uposlenik umre za vrijeme trajanja radnog odnosa, u obzir se uzima starosna mirovina koja je zarađena sukcesivno do doba za umirovljenje. Alternativno, porodična mirovina može biti fiksirani paušalni iznos i može se isplaćivati samo unutar ograničenog perioda, npr. pet godina.

U slučaju obećanih starosnih mirovina kod kojih su definirani doprinosi i koje se finansiraju unaprijed, postoji još jedna alternativa: mirovinski kapital koji je izdvojen za starosnu mirovinu može se isplatiti preživjeloj osobi.

Veoma često pored porodične mirovine postoji i policica grupnog životnog osiguranja za određene profesije. Ovim nasljednik može dobiti pravo na isplatu paušalnog iznosa, na primjer ukupnu plaću koja bi bila isplaćena za godinu dana, koji se mora isplatiti u slučaju smrti. Ovaj iznos može se smanjivati sa starenjem osiguranog uposlenika i iznositi nula u trenutku kada dostigne dob za umirovljenje.

5.9 Početak isplate starosne mirovine

Starosna mirovina sa definiranim naknadama isplaćuje se u obliku doživotne rente od trenutka dostizanja dobi za umirovljenje. Ako isplata mirovine započne u neko drugo vrijeme, ovo bi naravno trebalo utjecati na iznos koji treba isplatiti. Ako se pretpostave stalni troškovi, isplaćivanje mirovine iz potpuno finansiranog sistema u nekom drugom trenutku će iziskivati aktuarsko preračunavanje iznosa mirovine. U sistemu finansiranja iz tekuće raspodjele, standardiziranim smanjenjem ili povećanjem može se omogućiti prijevremena ili odgođena isplata starosne mirovine. Mirovina koja se isplaćuje odgovara iznosu koji je nastao za vrijeme uplate; u slučaju prijevremene mirovine stoga ostane jedan određeni period koji nedostaje do doba za umirovljenje. Ukoliko je poslodavac spreman da snosi ove troškove, iznos za koji se smanjuje mirovina naravno može biti manji nego što bi trebao biti u skladu sa strogo aktuarskim principima. Ovakvi slučajevi mogu se smatrati primjerima za fleksibilnu dob za umirovljenje.

U slučaju obećanih mirovina sa definiranim doprinosima, visina mirovina zavisi direktno od iznosa mirovinskog kapitala koji je izdvojen, kao i od starosne dobi od koje se treba isplaćivati mirovina. Ovo može opravdati veću

fleksibilnost u pogledu isplata. Korisniku može biti potrebna viša mirovina tokom prvih nekoliko godina koje provede kao umirovljenik. On bi bar do neke mjere trebao imati pravo da izabere dužinu perioda u kojem će biti vršene isplate, npr. pet ili deset godina ili do kraja života. Međutim, treba poduzeti korake da bi se osiguralo da će se korisniku isplatiti dovoljan iznos do kraja života, tako da ne postane siromašan i ovisan od socijalne pomoći.

U ovom kontekstu može se spomenuti da se starosne mirovine ponekad kombiniraju sa paušalnim iznosom koji se isplaćuje kada korisnik dostigne dob za umirovljenje. Razlog koji stoji iza ovoga je da nova situacija u kojoj se nađe umirovljenik zahtijeva poseban dodatak.

Stoga, mirovinski program trebao bi uključivati pravila kojim se određuje datum od kojeg se starosna mirovina može isplaćivati, odn. najraniji trenutak od kojeg se može isplaćivati, kao i najkasniji. Ona bi također trebala uključivati pravila o preračunjavanju mirovina. Ukoliko je moguće da se u jednom ograničenom periodu prima dio mirovine, ovo također treba biti regulirano.

Na ovom mjestu vrijedi ponoviti da se prijevremene starosne mirovine koje su dodijeljene na osnovu otpuštanja viška radnika ili drugih nemedicinskih razloga ne smiju pomiješati sa prijevremenim isplatama mirovine koje su gore objašnjene. Ovakve mirovine treba odvojiti od naknada u sklopu mirovinskog programa. Treba donijeti posebna pravila kada za to postoji potreba. U protivnom postoji opasnost da se pobrkaju troškovni centri i doći će do gubitka kontrole.

5.10 Promjena zaposlenja

U sklopu mnogih mirovinskih programa uposlenici koji okončaju radni odnos riskiraju gubitak mirovine na koju smatraju da su stekli pravo. Iz ovog razloga uposlenik koji želi promijeniti posao to možda neće učiniti iz straha da će izgubiti mirovinu. Ovakvi mirovinski uslovi su prepreka mobilnosti radne snage.

5.10.1 Stečena mirovinska prava

Na ovom mjestu neophodno je raspraviti pitanje *stečenih* mirovinskih naknada. Gdje stjecanje prava na mirovinu zavisi od jednog ili više uslova, mirovina je uslovljena. Kada ne postoje ovakvi uslovi, kaže se da se radi o stečenoj naknadi. Ovaj koncept može se razlikovati od zemlje do zemlje, ali je i pored toga primjereno da se ovo raspravi u vezi sa izračunjavanjem i revalorizacijom mirovina u slučaju prekida radnog odnosa. Naknada čija vrijednost može opasti se baš i ne može smatrati stečenom naknadom u pravom smislu te riječi.

Minimalni radni staž za stjecanje prava na starosnu mirovinu u slučaju državnih službenika u zapadnoj Evropi varira od nekoliko mjeseci radnog staža do čak petnaest godina. Dok se ne ispuni ovaj uslov, starosna mirovina je uslovljena u smislu da uposlenik koji napusti zaposlenje prije kraja ovog perioda nema pravo na mirovinu. Ovo ne znači nužno da nema pravo na neku drugu naknadu manje vrijednosti, kao što je isplata paušalnog iznosa otpremnine.

Još jedan uslov koji postoji u nekim programima je zahtijevanje da uposlenik mora ostati u radnom odnosu sve do dostizanja dobi za umirovljenje ili nekog drugog doba blizu doba za umirovljenje da bi imao mogao ostvariti pravo na mirovinu. U ovakvim slučajevima *prekid radnog odnosa* uključuje gubitak prava na mirovinu. Ovo se može činiti nepoštenim, ali gdje se uslovljena naknada odnosi na određenu profesiju ili zaposlenje, gubitak prava na mirovinu može biti opravdan. Na primjer, teško je shvatiti zašto bi kontrolor zračnog saobraćaja kod kojeg se pravo na mirovinu stiče sa navršenih 60 godina umjesto uobičajenih 65, a koji dobrovoljno prekine radni odnos prije nego što navršši 60 godina, dobio starosnu mirovinu koja je obračunata za period između 60 i 65 godina. Dakle, njegova starosna mirovina prije 65. godine može biti uslovljena, ali naravno ne može biti mirovina od 65. godine.

Uslovljavanje stečenih mirovinskih prava je jedan način na koji poslodavci zadržavaju svoje uposlenike. Ova pojava je ozbiljna prepreka mobilnosti radne snage, a u nekim zemljama je doneseno zakonodavstvo da bi se ograničio opseg uslovljenih mirovinskih prava. Evropska unija također poduzima napore da ukloni prepreke mobilnosti, uključujući i ograničenja propisivanja uslovljenih mirovinskih prava.

5.10.2 Koordinacija

Čak i kada mirovinska prava nisu strogo uslovljena, način na koji se izračunavaju mirovine i činjenice koje važi za neke programe, tj. da se mirovina ne revalorizira u slučaju prekida radnog odnosa, može odvratiti uposlenike od toga da mijenjaju radna mjesta. Ovo se prvenstveno odnosi na mirovine koje se zasnivaju na konačnoj plaći. Da bi se riješio ovaj problem može biti neophodno da se u mirovinski program uključe pravila koja zahtijevaju koordinaciju sa drugim strukovnim mirovinskim pravima. Koordinacija se može organizirati prema sljedećim pravcima.

Prethodne godine provedene u službi mogu se uzeti u obzir za mirovinu u okviru mirovinskog programa koji je primjenjiv na novo zaposlenje, a stečena mirovina se može inkorporirati u mirovinu. Ovo pretpostavlja da oba programa predstavljaju jednaku vrijednost. Kada ovo nije slučaj, stečeni radni staž treba se preračunati s obzirom na razliku vrijednost. Gdje se primjenjuje princip konačne plaće, koordinacijom na zadnjeg poslodavca pada nesrazmjern trošak, te bi shodno tome sistem trebao biti baziran na uzajamnom dogovoru između dva mirovinska programa. Metode koje se koriste da bi se integrirala stečena mirovinska prava mogu varirati. Mirovinski kapital može se prenijeti kada uposlenik promijeni radno mjesto ili se stečena mirovina može uplatiti u taj sistem kada bi trebala početi isplata mirovina. Drugi metod je da se mirovina umanjí za iznos koji je isplaćen za stečenu naknadu.

Mogućnost koordinacije mirovinskih prava koja su stečena u sklopu različitih mirovinskih programa je važan faktor za pospješivanje mobilnosti radne snage i pronalaženje kvalificirane radne snage. Međutim, pravila koordinacije su često komplicirana i teško je dogovoriti se o njima, a još je teže da se ovakvi ugovori promijene. Uposlenicima je također teško da shvate ova pravila. Jedna velika prednost mirovina sa definiranim doprinosima i mirovina koje se zasnivaju na ukupnim primanjima je da ovakvi sistemi ne zahtijevaju koordinaciju. Svaki poslodavac je odgovoran za svoj dio konačne mirovine, a ne mora uzeti u obzir nikakva stečena mirovinska prava. Međutim, ovakav mirovinski program ipak ne eliminira poteškoću odabira novog uposlenika koji je obuhvaćen drugim programom sa uslovljenim naknadama.

5.11 Revalorizacija

Zbog izuzetno dugoročne prirode mirovinske obaveze pitanje revalorizacije postaje izuzetno važno i za uposlenike i za poslodavce. Ovo se naročito odnosi na zemlje sa visokom stopom inflacije, odnosno na vremena u kojima postoji visoka stopa inflacije, jer vremenski okvir od pedeset godina uključuje veliku nesigurnost u pogledu budućnosti. Pitanje da li i na koji način treba revalorizirati vrijednost stečenih mirovinskih prava prije i tokom perioda isplate treba biti eksplicitno regulirano u mirovinskom programu.

Postoje tri faze u kojima je ovo pitanje relevantno: period ostvarivanja zarade, period isplate i mogući period čekanja između ova dva perioda.

5.11.1 Period ostvarivanja zarade

U slučaju mirovina koje se zasnivaju na konačnoj plaći, stečeno mirovinsko pravo se povećava tokom perioda trajanja radnog odnosa u istom omjeru kao i uposlenikova plaća. Ukoliko se ova plaća umanjí, shodno tome se umanjí i vrijednost njegovog mirovinskog prava.

Kod mirovina koje se zasnivaju na prosječnim ukupnim primanjima, situacija je drugačija. Ukoliko je mirovina sa definiranim planom naknadama, posebna pravila moraju objasniti na koji način će se vršiti revalorizacija stečenih mirovinskih prava. Postoje dva moguća modela. Kod prvog, o generalnom povećanju se donosi odluka svake godine, najbolje zajedno sa preispitivanjem plaća. Kod drugog modela, mirovinska prava se povećavaju svake godine za indeks koji je vezan za trendove cijena ili plaća ili njihovu mješavinu. Indeksni model je najpogodniji za ovu fazu u kojoj je uposlenik još uvijek kod svog izvornog poslodavca.

Mirovine sa definiranim planom doprinosa koje se finansiraju iz tekuće raspodjele tretiraju se na isti način. Međutim, ako su mirovine isplaćuju iz sistema kapitalizacije dobiti, stečena mirovinska prava se povećavaju svake godine za višak koji se stvara upravljanjem kapitala i elementima osiguranja. U tom slučaju uposlenici imaju veliku korist od razumnog i profesionalnog upravljanja. Pravila o investiranju kapitala i upravitelji fondom su stoga ključne komponente mirovinskog programa.

5.11.2 Vrijeme čekanja

Ukoliko uposlenik prekine radni odnos prije nego što je stekao pravo na mirovinu, postoji period prije isplate mirovine koji često ima štetan utjecaj na vrijednost zarađene mirovine. Mirovine kod kojih postoji definirani plan mirovinskih naknada i koje se zasnivaju na konačnoj plaći nisu namijenjene za osobe koje prijevremeno napuštaju radno mjesto. No kada ipak dođe do ovoga, u nekim područjima se smatra legitimnim, ako ne već da se ukine pravo na mirovinu, ali da se barem smanji njena vrijednost. Revalorizacija će možda morati čekati dok ne dođe vrijeme za isplatu zarađene mirovine. Još jednom, ovo sprječava mobilnost radne snage.

Alternativa je naravno da se osigura da se bilo kakva odluka o revalorizaciji stečenih mirovinskih prava tokom perioda zarađivanja odnosi i na vremenski period između okončanja radnog odnosa i početka isplate mirovine. Što se

tiče mirovina koje se zasnivaju na konačnoj plaći, potrebna su posebna pravila za ovaj vremenski period, jer se vrijednost mirovina automatski povećava tokom perioda zarađivanja.

U slučaju mirovina kod kojih postoji definirani plan doprinosa i koje se finansiraju unaprijed, važi isto za period čekanja kao i za period zarađivanja. Revalorizacija stečenih mirovinskih prava ovisi o ostvarenom višku.

5.11.3 Period isplate

Kada dođe do perioda isplate, postoji fundamentalna razlika između mirovina kod kojih postoji definirani plan doprinosa i koje se finansiraju unaprijed i drugih mirovina. U prvom slučaju poslodavac je ispunio svoje obaveze uplaćivanjem doprinosa. Uposlenik koji odlazi u mirovinu ima pravo na akumulirani višak, ali također prihvaća rizik da će višak biti manji nego što je očekivao. Kod mirovina kod kojih je definiran plan mirovinskih naknada, korisnik dobiva iznos koji je u tom planu obećan, ni manje ni više. Poslodavac snosi rizik da troškovi mogu biti i veći – ili ima priliku da će biti niži – nego što je procijenio.

Mirovinski program trebao bi sadržavati pravila o revalorizaciji naknada tokom perioda isplate. U slučaju mirovina kod kojih postoji definirani plan doprinosa i koje se isplaćuju iz sistema kapitalizacije dobiti, ova pravila će se primijeniti na upravljanje sredstvima koja se uplaćuju. U drugim slučajevima, pravila ne bi trebala vezati mirovine za automatsku indeksaciju, barem ne ukoliko je indeks povezan sa ekonomskim razvojem. U protivnom se životni standard umirovljenika tokom negativnog trenda realne plaće može povećati nesrazmjerno u poređenju sa standardnom radno aktivnog stanovništva. Kada se mirovine finansiraju iz tekuće raspodjele, što znači da za njih plaćaju oni koji rade, postoji rizik da se stvori napetost između generacija. Ovo čak može dovesti do otkazivanja „sporazuma” među generacijama. Stoga je uobičajeni metod da se mirovine revaloriziraju jednom godišnje, po mogućnosti u skladu sa principima koji su određeni u ovom programu.

5.12 Prijelazna pravila

Kada se uvodi novi mirovinski program, neophodno je uspostaviti prijelazna pravila za postupno ukidanje prethodnih propisa i uvođenje novih. Isto važi i kada se mijenjaju mirovinski uslovi. U zavisnosti od toga koliko brzo promjene trebaju biti provedene, ovakva prijelazna pravila mogu važiti u rasponu od nekoliko mjeseci do nekoliko decenija. Radi se o interesima koji se sukobljavaju. Oni koji bi imali korist od ovih promjena će očigledno željeti da se one uvedu što je brže moguće; obratno će oni koji će time biti na gubitku željeti da čekaju koliko god je moguće da ove promjene postanu važeće. Ekstremna mogućnost je da novi mirovinski program važi samo za one koji počnu raditi nakon što se počne primjenjivati novi plan. Ponekad se ovo smatra jedinim načinom na koji se mogu uvesti promjene kojima dolazi do pogoršanja.

Stvarni problem koji je povezan sa novim ili poboljšanim naknadama je pitanje finansiranja. Ako se usvoji tehnika finansiranja unaprijed, trajat će dugo vremena, moguće i 40 godina, prije nego što reforma sazrije. Da bi se postigao brži proces potrebno je izdvojiti veće iznose tokom prijelaznog perioda. S druge strane, finansiranje iz tekuće raspodjele dozvoljava poboljšane uslove, npr. da se preko noći uvede povećanje visine mirovine za 10% za sve uposlenike. Učinak na troškove, tj. na isplatu mirovina, postane očigledan tek mnogo kasnije; zapravo se potpuni učinak ne osjeti do otprilike 40 godina nakon uvođenja reforme. Drugim riječima, finansiranje iz tekuće raspodjele ne ohrabruje odgovarajuće preispitivanje predloženih povećanja naknada.

Obratno, kada se uvode pogoršanja, uštedevina koja je stečena u sistemu finansiranja unaprijed ispočetka je jedva primjetna za članove programa. Uposlenici mogu biti uvjereni da im iznos koji je akumuliran u datom trenutku neće biti oduzet. Samo će mirovina koja je zarađena poslije tog vremena biti smanjena. Međutim, mirovine koje se isplaćuju iz tekuće raspodjele mogu odmah nestati ako zbog ekonomske situacije budu neophodna smanjenja. Šansa da će se uistinu primiti obećani iznos mirovine kada se dostigne dob umirovljenja očigledno je mnogo veća ukoliko se mirovina finansira unaprijed nego kada se finansira iz tekuće raspodjele.

Pitanje finansiranja trebalo bi pažljivo razmotriti kada se formuliraju prijelazna pravila za novi mirovinski program ili poboljšanja postojećeg programa. Važno je da javnost ima povjerenje u pripremljenost i sposobnost poslodavca, tj. države, da ispunji svoje mirovinske obaveze čak kada se mirovinski program finansira iz tekuće raspodjele. Uvođenje novih naknada i potpuno ukidanje starih bi se stoga trebalo odvijati postepeno, naročito ako se radi o pogoršanju. Ako se ne smatra poželjnim da se nove naknade akumuliraju normalnom brzinom (sporo), razdoblje ispunjavanja uslova za sticanje prava na mirovinu može se skratiti tako što će se retroaktivno uzeti u obzir određeni period zaposlenja. Jedan drugi metod koji se može primijeniti kada je mirovina zasnovana na konačnoj plaći je da se zahtijeva kraći period zarađivanja nego što se obično zahtijeva za punu mirovinu za jednu prijelaznu generaciju.

Ako se novi mirovinski program finansira doprinosima iz tekuće raspodjele, sistem tokom prvih nekoliko godina ili decenija obično ne zahtijeva da se svi doprinosi (koje snose uposlenici) koriste za finansiranje isplate. U tom slučaju je važno da se doprinosi ne tretiraju kao prihod u državnom budžetu koji se može koristiti za neku drugu namjenu nego za mirovine. Trebalo bi ih predvidjeti kao zaštitu protiv budućih oscilacija kod zarade od doprinosa i populacije umirovljenika.

Još jedan spekt prijelaznih pravila je da je mudro da se ne primjenjuju predugo usporedni uslovi za mirovinu. Ovo je razumljivo ako uvođenje reforme prati garancija da naknade neće biti niže nego one obezbijedene pod prethodnim uslovima. Jedna alternativa je da se uposlenicima da mogućnost da zadrže stare uslove ili da se odluče za nove. Ovo rješenje nije zadovoljavajuće jer je moguće da bude skupo i teško za provesti. Ako je poželjan pažljiv prelazak na nove uslove, bolje je da prethodni uslovi i dalje važe za sve uposlenike iznad određene starosne dobi, npr. za one kojima nije preostalo više od pet godina do doba umirovljenja.

Može se rezimirati da bi se mogućnost brzog provođenja mirovinske reforme koja je ponuđena po sistemu finansiranja iz tekuće raspodjele trebala koristiti pažljivo. Mirovinska obećanja moraju se ispuniti i mirovine koje su uposlenici zaradili po pravilima koja su prije važila se moraju poštivati koliko god je to moguće; principijelno bi reforme trebale važiti samo za period nakon njihovog stupanja na snagu. Kod finansiranja unaprijed ovo se dešava automatski. Ako se brzo uvođenje novih pravila smatra poželjnim, trebalo bi plaćati veće doprinose tokom tranzicijskog perioda.

6. OPCIJE

U ovom radu mirovine su opisane uz upotrebu određenih ključnih pojmova. Odjeljak 6.5 opisuje dva modela koordinacije dodatnih strukovnih mirovina sa naknadama iz sistema osnovne državne mirovine, *bruto koordinacija* i *neto koordinacija*. U odjeljku 6.6 finansiranje se opisuje kao *finansiranje iz tekuće raspodjele* ili *finansiranje unaprijed*. U odjeljcima 6.2/6.3, koji se bave izračunavanjem mirovine, upotrebljavaju se pojmovi *konačna plaća* i *ukupni prihodi ostvareni tokom radnog vijeka* u vezi sa prihodima koji se koriste za utvrđivanje mirovinske osnovice, a pojmovi *definirane mirovinske naknade* i *definirani doprinosi* u vezi sa obećanom mirovinom. Konačno, odjeljak 6.4 bavi se pitanjem *uslovljenih* ili *stečenih* mirovinskih prava. Došlo je vrijeme da se ovi pojmovi detaljnije pojasne. Obzirom na to da su oni povezani jedan sa drugim na razne načine, u ovom kontekstu je praktično usredotočiti se na njihove implikacije i raspraviti njihove najprirodnije i najefikasnije kombinacije.

Mirovine se mogu smatrati ili *odgođenim* ili *nastavljenim prihodima*. Struktura mirovine ima logičku vezu sa principom na kojem se zasniva. Sljedeći dijagram ilustrira odnose između gore opisanih pojmova.

Ključni pojmovi iz oblasti mirovina

<i>Finansiranje:</i>	Finansiranje iz tekuće raspodjele (<i>pay-as-you-go</i>)	Finansiranje unaprijed
<i>Koordinacija sa osnovnim mirovinama:</i>	Bruto/neto	Neto
<i>Mirovinska prava:</i>	Uslovljena	Stečena
<i>Obećana mirovina:</i>	Sa definiranim naknadama	Sa definiranim doprinosima
<i>Prihodi koji se koriste za utvrđivanje mirovinske osnovice:</i>	Konačna plaća	Prihodi ostvareni tokom cijelog radno aktivnog perioda (ukupni prihodi)
<i>Shvatanje strukovnih mirovina:</i>	Nastavljeni prihodi	Odgođeni prihodi

Dijagram bi se trebao čitati od dna prema vrhu. Shvatanje strukovnih mirovina koji prevladava je osnova na kojoj bi se trebao zasnivati mirovinski sistem. Ono bi trebalo odlučiti o izboru mirovinskog sistema i odrediti njegovu cijelu strukturu.

Struktura mirovinskih programa ovdje će se raspraviti uglavnom teoretski, iako se mora reći da osmišljavanje mirovinskog sistema u stvarnosti kompliciraju postojeći sistemi i poteškoće vezane za njihovu promjenu.

Implikacije različitih alternativa trebale bi se usporediti sa principima koji su izneseni u odjeljku 4.

6.1 Da li su mirovine nastavljeni ili odgođeni prihodi?

Osnovni pristup strukovnim mirovinama će odrediti strukturu sistema. Ovaj pristup će djelimično zavisiti od stavova prema zaposlenju. Da li bi poslodavac, naročito zadnji poslodavac, trebao prihvatiti dalekosežnu odgovornost da se brine za svoje uposlenike? Da li poslodavac očekuje da će uposlenik ostati kod njega cijeli život? Ukoliko je tako, mirovine se mogu smatrati nastavljenim prihodima. Ili se zaposlenje smatra privremenim, iako može trajati dugo vremena, i da li poslodavac prihvata odgovornost samo za stvarni period u kojem je uposlenik radio za njega? Da li je obaveza uposlenika da osigura da će se moći izdržavati svojom ukupnom mirovinom kada dostigne dob za umirovljenje? U tom slučaju, prirodno je smatrati mirovine odgođenim prihodima.

U ovom kontekstu su relevantni stavovi prema javnom sektoru i položaju državnih službenika. Ovo pitanje raspravljeno je u odjeljku 3.3 pod naslovom „Posebne odlike državne službe“. Da li bi mirovinski program trebalo osmisliti samo za pogodenu ciljnu grupu ili bi trebao postojati zajednički pristup svim državnim strukovnim

mirovinama? Očigledno je da se zajednički pristup preferira sa stajališta mobilnosti radne snage, jer u protivnom mirovinski propisi mogu biti prepreka mobilnosti.

Postoji dugoročni globalni trend koji je u nekim područjima izražen više, u nekim manje, a odnosi se na veću mobilnost radne snage. Uposlenici češće mijenjaju radna mjesta, čak prelazeći državne granice. Očekuje se da će se u budućnosti fleksibilnije kretati između posla, edukacija i drugih aktivnosti nego što je to danas slučaj. Vjerovatno je da će radni uslovi biti manje strogi, a veza sa poslodavcem slabija.

6.2 Mirovine zasnovane na konačnoj plaći ili ukupnim prihodima?

O pitanju da li se prihodi koji se koriste za utvrđivanje mirovinske osnovice trebaju zasnivati na konačnoj plaći uposlenika ili na prihodima koji su ostvareni tokom cijele radne karijere trebalo bi se odlučiti na osnovu vlastitog shvatanja uloge mirovina. U praksi ovo nije uvijek tako jednostavno. I pored toga, činjenica da je stvarni život pun proturječnosti ne bi nas trebala spriječiti da težimo ka logičkom pristupu.

Prema dijagramu, ako se mirovine smatraju nastavljenim prihodima, prirodno je da se prihodi koji se koriste za utvrđivanje mirovinske osnovice zasnivaju na visini konačne plaće. Pošto je visina mirovine povezana sa prihodima koje je uposlenik imao neposredno prije umirovljenja, ovim putem se garantira životni standard sličan onom koji je imao na kraju svoje radne karijere.

Ukoliko se mirovine smatraju odgođenim primanjima, onda bi se trebale zasnivati na prosječnim prihodima koje je uposlenik ostvario tokom cijelog radno aktivnog perioda. Radni doprinos koji je uposlenik ostvario u ranijoj fazi svoje karijere trebao bi imati istu vrijednost prilikom izračunavanja njegove mirovine kao i visina njegove konačne plaće. Kod ovog pristupa postoji očigledna povezanost između prihoda kao nagrade za radni učinak uposlenika i njegove buduće mirovine. Kada se mirovina zasniva na visini konačne plaće, prihodi koje je uposlenik ostvario tokom većine radnog staža nisu značajni.

Princip konačne plaće favorizira one čije karijere nude visoku plaću tokom zadnje faze zaposlenja. Njihove mirovine bit će veće u odnose na prosječna primanja koja su ostvarili tokom cijele karijere, nego u slučaju onih osoba kod kojih se visina plaće ne mijenja mnogo tokom njihovog radnog vijeka. Kod ovog pristupa postavljaju se pitanja u pogledu pravednosti sistema. Da li karijerista i uposlenik čije se zalaganje smanji pred kraj karijere imaju isti tretman? A šta je sa uposlenikom koji mora platiti trošak povećavanja mirovine na kraju radnog vijeka u slučaju karijeriste, te uposlenikom koji možda neće imati nikakve troškove jer je mirovina onog drugog već plaćena?

Također postoji rizik da će princip konačne plaće ohrabriti manipuliranje prihodima uposlenika, sa ciljem ostvarivanja pretjerano visoke mirovine. Obratno ovaj princip onemogućava da se uposlenici opuste prije umirovljenja, iako možda i poslodavac i uposlenik ovo smatraju poželjnim.

Naravno, nedostaci zasnivanja osnovnih mirovina na visini konačne plaće mogu se neutralizirati pravilima koja su određena mirovinskim programom. Drugi uslovi zaposlenja također mogu igrati određenu ulogu. Naročito u javnom sektoru, platni razred i zakonski propisani sistem napredovanja mogli bi eliminirati mogućnost manipulacije. Međutim, žalosno je da su ovakva pravila nužna za osiguravanje funkcioniranja mirovinskog sistema.

Izračunavanje visine mirovina na osnovu konačne plaće predstavlja prepreku mobilnosti radne snage. Uposlenici se moraju pitati da li će nešto izgubiti zamjenom jednog sistema sa drugim. Moraju se sklopiti sporazumi o kompliciranim pravilima koordinacije između različitih strukovnih mirovinskih programa da bi se spriječio štetni učinak na mobilnost. Kada se primjenjuje princip prosječnih primanja ostvarenih tokom karijere, svaki poslodavac je odgovoran za svoj udio u ukupnoj mirovini uposlenika, bez obzira na prava koja je prije toga ostvario.

Ukoliko je moguće otkriti pravac razvoja stavova prema prihodima koji se koriste za utvrđivanje mirovinske osnovice, onda se on kreće od orijentiranja prema konačnoj plaći prema orijentiranju prema prosječnim ukupnim primanjima.

6.3 Obećane mirovine sa definiranim naknadama ili definiranim doprinosima?

Obećane mirovine koje se zasnivaju na konačnoj plaći mogu biti samo sa definiranim naknadama, a iznos naknade je određen u mirovinskom programu. Kao što se može vidjeti u dijagramu, mirovine koje se zasnivaju na ukupnim prihodima mogu biti i sa definiranim naknadama i sa definiranim doprinosima. Međutim, u većini slučajeva ovakve mirovine su sa definiranim doprinosima, a visina doprinosa je određena u mirovinskom programu.

Karakteristična odlika obećanih mirovina *sa definiranim naknadama* je da se konačni trošak ne može predvidjeti. Potrebni su komplicirani aktuarski izračuni koji se zasnivaju na nesigurnim pretpostavkama, ukoliko će se naknade financirati unaprijed ili će se izdvajati odgovarajući doprinosi tokom perioda zarađivanja. Uposlenici se ne moraju brinuti za financiranje, jer poslodavac nosi rizik da troškovi budu višiji nego što je procijenjeno. S druge strane, poslodavac ima korist od bilo kakvog viška koji se stvori upravljanjem kapitala. Međutim, u praksi možda neće biti dogovora o tome kome pripada mirovinski kapital.

Ukoliko će poslodavci i uposlenici dijeliti troškove mirovine u sistemu definiranih mirovinskih naknada, doprinosi uposlenika nužno moraju biti aproksimacija. Drugim riječima, nije moguće fiksirati doprinos uposlenika na recimo jednu trećinu stvarnih troškova. Pošto su individualni doprinosi uobičajena odlika mirovinskih sistema za državne službenike, mora se naglasiti da izjave o udjelu troškova koji su predstavljeni ovim doprinosima ne mogu biti precizne. Zbog ovoga je teško objektivno opravdati promjene individualnih doprinosa.

U pogledu troškova poslodavca ili naknada koje će dobiti uposlenik nije jednostavno obećati uposlenicima određenu buduću mirovinu kada se ona zasniva na budućoj konačnoj plaći. Ovakva obećanja također važe tokom dugog perioda, što stvara značajan otpor prema promjenama. Pošto se određeni udio mirovina uvijek zarađivao u nekom određenom trenutku, teško je promijeniti obećanje na način koji je i razuman i pravedan. No promjene na gore, koliko god one bile razumne i neophodne, mogle bi se opravdano opisati kao kršenje obećanja. Problem mijenjanja uslova mirovine je naročito očigledan u sistemu finansiranja unaprijed, ali javlja se i kod sistema finansiranja iz tekuće raspodjele.

Ovi problemi se ne javljaju gdje se obećane mirovine sa definiranim naknadama zasnivaju na ukupnim primanjima tokom radnog vijeka. Ovakvo obećanje moglo bi se formulirati na sljedeći način: uposlenik zarađuje mirovinu koja iznosi 1/40 od 70% godišnje plaće između 25 i 65 godina starosti, ili 1,75% njegovih godišnjih prihoda. Poteškoća izračunavanja troškova u ovom slučaju je ograničena na aktuarske izračune doprinosa i osiguravanje revalorizacije stečenih mirovinskih naknada. Uslovi se mogu promijeniti bez rizika da se prekrši obećanje jer se razina mirovine — npr. 1,75% — može promijeniti na takav način da se odnosi samo na buduće prihode. Ovo olakšava provedbu nužnih promjena.

Glavna odlika obećanih mirovina *sa definiranim doprinosima* je nesigurnost u pogledu iznosa naknade. Međutim, trošak je poznat od početka i konačan je u trenutku kada se uplati doprinos, barem kada je mirovina financirana unaprijed. Glavni zahtjev u mirovinskom programu sa definiranim doprinosima je osiguravanje revalorizacije ili rasta mirovinskih fondova, naročito do trenutka isplate mirovine.

Prirodni način finansiranja obećanih mirovina sa definiranim doprinosima je finansiranje unaprijed. Kao pravilo sav višak koji nastane upravljanjem fonda pripadne uposlenicima, koji na ovaj način imaju korist od razboritog i profesionalnog upravljanja. Poslodavac može željeti da uloži mirovinski kapital u vlastiti posao. Pravila o ulaganjima fondova i imenovanje rukovoditelja i upravitelja fondova, kao i odluke u pogledu dodjeljivanja bonusa, stoga su ključni elementi mirovinskog programa. Uposlenici, kao i poslodavci, predstavljeni su u odboru mirovinskog fonda ili osiguravatelja koji upravlja mirovinskim kapitalom. Jedna druga alternativa je da uposlenici pojedinačno odluče gdje bi trebalo uložiti njihovu mirovinsku štednju. U tom slučaju trebalo bi ograničiti broj alternativa da bi se izbjegao rizik da se mirovinska štednja rasipa u rizičnim ulaganjima ili zbog visokih troškova.

Kada se program finansira iz tekuće raspodjele, fiktivna rezerva mora se revalorizirati redovnim odlukama ili usklađivanjem sa indeksom cijena ili plaća i sl. Kod ove tehnike finansiranja, troškovi poslodavca su samo poznati prilikom isplate mirovine, iako je obećana mirovina sa definiranim doprinosima.

Kao što je prikazano na dijagramu, obećane mirovine sa definiranim doprinosima zasnivaju se na ukupnim primanjima; konačna plaća može biti osnova samo za obećane mirovine sa definiranim naknadama. Prethodne opaske o principu ukupnih primanja stoga također važe i za obećane mirovine sa definiranim doprinosima. Sistem jasno pokazuje ovu vezu između radnog učinka koji se mjeri prihodima i mirovinama i na taj način direktno ohrabruje rad. Nameće nedvojbenu odgovornost na pojedinca za njegovu situaciju u pogledu mirovine, naročito ukoliko je kapital uložen. U isto vrijeme, zbog ovoga je nužno da se pružaju redovne, jednostavne i razumljive informacije uposlenicima o stanju njihove mirovinske osnove.

Trenutno postoji primjetan trend prema obećanim mirovinama sa definiranim doprinosima.

6.4 Uslovljena ili stečena mirovinska prava?

Prema dijagramu, uslovljena mirovinska prava su moguća samo u slučaju obećanih mirovina sa definiranim naknadama koje se zasnivaju na visini konačne plaće. Zapravo ne postoji prepreka za uslovljena mirovinska prava u drugim slučajevima, ali se ne uklapaju lako u okvir obećanih mirovina sa definiranim doprinosima ili drugih mirovina koje se zasnivaju na prosječnim ukupnim primanjima.

Postoji veoma malo opravdanja za uslovljena mirovinska prava. Kratki period stjecanja prava na naknade iz mirovinskog programa na početku radne karijere uposlenika mogao bi pojednostaviti upravljanje tako što bi postalo nepotrebno da se izračunaju i isplaćuju mali iznosi uposlenicima koji su zaposleni samo kratak period. U slučaju dužeg period stjecanja mirovinskih prava uposlenici bi bili manje skloni da mijenjaju radna mjesta i time bi on bio prepreka mobilnosti radne snage. Glavni razlog za ovakve uslove je vjerovatno ekonomski; poslodavci štede novac jer ne moraju isplaćivati mirovinu onima koji su bili zaposleni samo kratak period.

Uslovljena mirovinska prava ne mogu se opravdati ni u slučajevima prekida radnog odnosa, osim ako mirovinska prava nisu povezana sa niskom dobi za umirovljenje koja je utvrđena za određeno radno mjesto. Međutim, uposlenici ni u kom slučaju ne bi trebali izgubiti stečena starosna mirovinska prava koja im trebaju biti isplaćena početkom normalne dobi za umirovljenje. Ovako nesigurna mirovinska prava su i nepravedna i neobranjiva. No unatoč tome, ona pomažu poslodavcima da zadrže kvalificirane – i ne tako kvalificirane – radnike, iako ponovo predstavljaju prepreku mobilnosti radne snage.

Poseban slučaj uslovljenih prava javlja se gdje je vrijednost naknade koja se dobije prilikom prekida radnog odnosa niža nego dio starosne mirovine na koju je uposlenik stekao pravo. Naknada se možda izračunala u skladu sa pretjerano strogim principima ili možda nije izvršena revalorizacija. Poslodavci na razne načine diskriminiraju osobe koje prijevremeno napuštaju radno mjesto.

Najjednostavniji način finansiranja uslovljenih mirovinskih prava je finansiranje iz tekuće raspodjele. Finansiranje unaprijed nije preporučljivo, barem dok ne dođe vrijeme za isplatu i dodjeljivanje naknade.

6.5 Bruto ili neto koordinacija sa osnovnim državnim mirovinama?

Prva odluka koja se mora donijeti u pogledu osnovnih državnih mirovina jeste da li državni službenici uopće trebaju biti obuhvaćeni ovakvim mirovinama. U mnogim državama oni nisu pokriveni državnim mirovinskim sistemom, samo strukovnom mirovinom. Ovo pitanje je već raspravljeno. Struktura strukovnog mirovinskog sistema je nevažna. Međutim, postoji veza između modela koji se koristi za koordinaciju sa osnovnim mirovinama, ako postoje, i prihoda koji se koriste za utvrđivanje mirovinske osnovice. Mirovina koje se zasniva na ukupnim primanjima jedva se može koordinirati sa osnovnom mirovinom koja se zasniva na modelu bruto koordinacije, pogotovo ako je je sa definiranim doprinosima.

Implikacija *modela bruto koordinacije* je da je sistem osnovnih mirovina nevažan za mirovine državnih službenika. I poboljšanja i pogoršanja osnovne mirovine se neutraliziraju, što je sa stajališta poslodavca prednost u dobrim vremenima, a nedostatak u lošim vremenima. Očito je situacija za uposlenike obratna. Promjene u sistemu osnovnih mirovina samo utiču na mirovine državnih službenika kada je njihov sistem odgovarajuće podešen.

Još jedan problem sa modelom bruto koordinacije mogao bi biti da iznosi mirovine koju dobijaju uposlenici u slučaju dodatne mirovine variraju u zavisnosti od iznosa koji je odbijen na temelju osnovne mirovine. Što je veća razlika u sistemu osnovnih mirovina, i što je više razlika u metodama izračunavanja ove dvije mirove, to je i veći rizik da će doći do varijacija. U principu ne postoji ništa čime bi se moglo spriječiti da dodatna mirovina padne na nulu nakon odbijanja osnovne mirovine, osim ako metoda izračunavanja ne eliminira ovu mogućnost. Međutim, ako se bruto iznos strukovne mirovine shvata kao jedini obećani iznos mirovine, ovo ne mora nužno predstavljati problem.

Čak i ako individualne varijacije u visini mirovine nisu same po sebi problem, one prouzročavaju probleme kada se radi o izračunavanju troškova mirovine za pojedinog uposlenika tokom perioda u kojem zarađuje prihode. Visina mirovine nije poznata dok ne počne isplata mirovine. Ovo opet znači da precizno finansiranje unaprijed u skladu sa direktnim aktuarskim principima nije moguće. Najprikladnija tehnika za finansiranje bruto mirovina stoga je sistem finansiranja iz tekuće raspodjele.

Model neto koordinacije funkcioniše obratno. Promjene osnovnih mirovina postanu djelotvorne odmah. Izračunavanje strukovnih mirovina ovisi o tome kako se izračunavaju osnovne mirovine i o određenim iznosima.

Očito je da visina strukovnih mirovina ovisi o iznosu (zamišljene) ukupne mirovine koja je pokrivena sistemom osnovnih mirovina.

Pošto je visina mirovine poznata tokom perioda stjecanja prava na mirovinu, moguće je izračunati troškove, a najbolji način finansiranja je vjerovatno finansiranje unaprijed.

Ako se sistem državnih mirovina promijeni u tolikoj mjeri da se nivo naknada u dodatnom sistemu mora smanjiti ili povećati, model neto koordinacije mogao bi predstavljati problem. Dio strukovne mirovine mora se zamijeniti državnim mirovinom ili obratno. Ovakvo usklađivanje će se možda morati provesti postepeno. Kod modela bruto koordinacije ovo je jednostavnije, jer do usklađivanja dolazi automatski. Bruto nivo može ostati isti i promijenjena državna mirovina će iznositi veći ili manji dio ukupne mirovine, ovisno o slučaju.

Pored aspekata koji su raspravljani iznad, mora se reći da je u smislu reguliranja i upravljanja mnogo teže primijeniti model bruto koordinacije nego model neto koordinacije. Moraju se odrediti pravila za izračunavanje individualnih iznosa koji se trebaju odbiti i moraju se uspostaviti procedure za sakupljanje individualnih podataka o osnovnim državnim mirovinama.

6.6 Finansiranje iz tekuće raspodjele (*pay-as-you-go*) ili finansiranje unaprijed?

Finansiranje mirovina bilo je jedna od glavnih pitanja u odjeljcima 6.1 i 6.2. U većini zemalja se mirovine državnih službenika finansiraju iz tekuće raspodjele, iz historijskih razloga i jednostavno zato što je država u mogućnosti da obeća mirovine bez finansiranja unaprijed. Ovo odražava shvatanje mirovina kao nastavljenih prihoda. Međutim, trend koji se može primijetiti danas u zapadnoj Evropi pokazuje sve veće prisustvo finansiranja unaprijed čak i kod mirovina koje su predviđene u državnoj službi.

Finansiranje iz tekuće raspodjele pokazuje nekoliko kratkoročnih prednosti, pošto se troškovi ne moraju platiti kako nastaju, nego se mogu odgoditi za kasnije. Kada se uvodi novi mirovinski program, može biti primamljivo da se on implementira brže nego što bi bilo moguće da se on isplaćuje iz sistema kapitalizacije dobiti. Isto važi i kada se odluči da se poboljšaju mirovinski uslovi u kojem slučaju se putem finansiranja iz tekuće raspodjele starijoj generaciji mogu dodijeliti naknade na koje nisu stekli pravo.

Kada se uspostavi sistem finansiranja iz tekuće raspodjele, njegova zamjena sistemom sa finansiranjem unaprijed predstavlja veliko opterećenje za ekonomiju. Sistem će duže od generacije biti opterećen sa dvije vrste troškova, tj. troškovi isplaćivanja mirovina i troškovi osiguravanja sredstava za buduće isplate mirovina.

Još jedna kratkoročna prednost finansiranja iz tekuće raspodjele je da je jednostavnije mijenjati mirovinske uslove i naknade i da one odmah postanu učinkovite. Sistem finansiranja ne predstavlja prepreku. Ovo ne važi samo za poboljšanja, nego i pogoršanja. U ovakvom sistemu i potez kistom može lišiti uposlenike mirovine za koju su mislili da su je zaradili. Situacija je posve drugačija u sistemu finansiranja unaprijed. Ovakvi sistemi su stabilniji i veća je vjerovatnoća da će održati ono što su obećali.

Ovo je važan aspekt prilikom odabira tehnike finansiranja kojem se ne pridaje uvijek pažnja koju zaslužuje. Kada država obeća uposlenicima nove naknade, oni su naravno skloni da vjeruju da će ih i obezbijediti. Međutim, iskustvo je pokazalo da ovo nije uvijek slučaj i buduće promjene današnjih mirovinskih programa, koje su u mnogim slučajevima velikodušne, će nužno uključivati i promjene na gore zbog većeg opterećenja radno aktivnog stanovništva.

Obećane bruto mirovine sa definiranim naknadama se najbolje finansiraju iz tekuće raspodjele jer su iznosi mirovine koji se dobiju odbijanjem osnovne mirovine nepoznati tokom perioda stjecanja prava na mirovinu. Isto važi i za uslovljena mirovinska prava. Ne preporučuje se finansiranje unaprijed jer se možda nikada neće morati izvršiti nikakva uplata.

6.6.1 Doprinosi

Mirovine koje se finansiraju unaprijed automatski povećavaju svijest o troškovima. Promjene mirovinskih uslova povlače za sobom neposredne posljedice za one koji moraju snositi troškove. Kod finansiranja unaprijed postoji valjan ograničavajući utjecaj na mirovine u najboljem smislu.

Za finansiranje iz tekuće raspodjele važi suprotno. Povećane mirovine tek utiču na troškove mnogo kasnije. Međutim, sasvim je moguće čak i kod finansiranja iz tekuće raspodjele da se izračunaju troškovi koji nastaju za radno aktivne uposlenike prilikom stjecanja prava na mirovinu i da ove troškove snosi poslodavac. Ispravna metoda je da se ukupne mirovinske obaveze poslodavca računaju i smatraju kao dug koji ima prema trenutnim i bivšim

uposlenicima. Ovaj dug trebao bi se izračunati u skladu sa aktuarskim principima prema kapitaliziranoj trenutnoj vrijednosti stečenih mirovinskih naknada. Troškovi će onda imati funkciju promjena kod mirovinskih obaveza. Ovaj postupak je prikladan kada je država poslodavac. Ima dodatnu prednost da su ukupne mirovinske obaveze države prema trenutnim i bivšim uposlenicima poznate i da se mogu evidentirati.

Osnovna razlika između finansiranja unaprijed i finansiranja iz tekuće raspodjele koji je opisan iznad u tekstu, gdje su mirovinske obaveze izračunate, jeste da je kod sistema finansiranja unaprijed mirovinski kapital definitivno namijenjen za te mirovine. Kod finansiranja iz tekuće raspodjele, bez obzira na to da li ili ne postoji „demografski“ fond ili (prividna) registrirana pričuva, oni koji su stekli pravo na mirovinu nemaju nikakvu garanciju za to da će dobiti mirovinu na koju smatraju da imaju pravo. Njihova najbolja garancija je ako je mirovinski kapital uložen u privatni sektor i ako sami imaju pravo odlučivanja o njegovom upravljanju. U zapadnoj Evropi postoji nekoliko primjera za mirovinske fondove ili slične institucije gdje kapitalom koji je rezerviran za mirovinske programe državnih službenika upravljaju i predstavnici poslodavaca i uposlenika. Ako se to smatra važnim zbog javnog finansiranja, pravilama o investiranju može se propisati da se određeni dio mirovinskog kapitala mora investirati u vladine sigurnosne papire.

Bez obzira na metodu koja se koristi za izračunavanje troškova mirovine, prednost je ako ih snosi institucija u kojoj su oni koji su obuhvaćeni mirovinskim programom uposleni. Zbog ovog će oni koji su odgovorni za ovu oblast obratiti više pažnje na troškovi i pokušati da ih ograniče. Prirodan je postupak da se mirovinski troškovi finansiraju iz istog budžeta kao i plaće. Budžet bi se trebao teretiti sa mirovinskim doprinosom koji odgovara raspodjeli ili izračunatim troškovima o kojima je gore bila riječ.

Državni službenici često plaćaju polovinu ili trećinu troškova svoje mirovine. Ako su isključeni iz sistema osnovnih državnih mirovina i oni koji su obuhvaćeni tim sistemom plaćaju individualne doprinose, onda bi državni službenici također trebali uplaćivati slične doprinose u mirovinski program za državnu službu. Zbog poređenja je prednost ako se slični principi odnose i na privatni i na javni sektor. Individualni doprinosi koji su izračunati u skladu sa aktuarskim doprinosima imaju dodatnu prednost da uposlenici steknu svijest o stvarnim troškovima.

U slučaju obećanih mirovina kod kojih su definirani doprinosi, mirovinski doprinosi su sastavni dio sistema. Stoga je očigledan smjer da se doprinosi ulože u fond, ali je također moguće da se stečena mirovinska prava evidentiraju u prividne račune. Sistem finansiranja unaprijed se može kombinirati sa dobrovoljnom štednjom unutar institucije koja je odgovorna za upravljanje fondom. Da li se ovo isplati ili ne zavisi od visine mirovina, ali i od postojanja bilo kakvog drugog ličnog programa mirovinske štednje pod povoljnim uslovima. Prednost programa dobrovoljne štednje kojim upravlja ista institucija je da bi ona trebala pružiti jednostavne aranžmane štednje koji nude zadovoljavajući i siguran prihod uz niske troškove.

7. UPRAVLJANJE

Upravljanje strukovnim mirovinama zavisi od uređenja mirovinskog programa. Općenito, sastoji se iz sakupljanja i registriranja podataka o prihodima koji se koriste za utvrđivanje mirovinske osnovice, izračunavanja doprinosa i naknada, reguliranja i određivanja naknada, prikupljanja doprinosa i odgovaranja za doprinose i sredstva za mirovine. Izračunavanje može uključivati aktuarske metode. U slučaju mirovina koje se finansiraju unaprijed također postoji zadatak upravljanja mirovinskim kapitalom. Pored toga, upravitelji obično imaju zadatak da obavještavaju članove o mirovinskim uslovima i da pojedincima pružaju odgovarajuće informacije. Detalji upravljanja značajno variraju u zavisnosti od toga da li obećane mirovine imaju karakter definiranih naknada ili doprinosa, da li se naknade zasnivaju na konačnoj plaći ili ukupnim primanjima i da li se finansiraju unaprijed ili iz tekuće raspodjele.

Nemoguće je generalizirati o tome koje je rješenje najjednostavnije provesti jer zavisi od specifične kombinacije odabranih opcija. Na primjer, obećane mirovine sa definiranim doprinosima je jednostavno provoditi, no ovo također važi za mirovine sa definiranim naknadama koje se zasnivaju na visini konačne plaće i koje se finansiraju iz tekuće raspodjele. Međutim, upravljanje je posve drugačije u ovim slučajevima. U prvom slučaju radi se u osnovi o tradicionalnoj mirovinskoj štednji, dok drugi slučaj samo zahtijeva računanje kada započne isplata mirovine.

Bilo bi dobro kada bi upravljanje mirovinama u državnoj službi bilo u nadležnosti jednog centralnog tijela. Ovo tijelo trebalo bi biti odgovorno prema onima koji odlučuju o uslovima mirovine i trebalo bi biti nezavisno od institucija u kojima su zaposleni državni službenici. Centralno upravljanje osigurava zakonsku sigurnost i jednak tretman. Moderne informacijske tehnologije omogućavaju razumno i pouzdano suočavanje sa velikim obimom. Ovo je naročito važno kada se uvode novi mirovinski programi.

Upravljanje kapitalom, gdje se ono pojavljuje, ne bi trebalo biti odgovornost uprave. Ako se mirovinski kapital izdvaja za mirovine sa definiranim doprinosima, upravljanje njime je ključno za iznos mirovine koji može biti isplaćen. Oni koji imaju pravo na mirovinu bi stoga trebali imati pravo glasa, ili barem neku vrstu kontrole nad upravljanjem kapitalom. Ovo je pitanje već je raspravljeno na drugom mjestu.

8. PRIKAZ MIROVINSKOG SISTEMA U RAZLIČITIM ZEMLJAMA

Ovdje slijedi kratki opis mirovinskih sistema u državnoj službi u pet zemalja zapadne Evrope. Ovaj izbor nije napravljen na osnovu toga jer se sistemi u ovim zemljama smatraju najboljim. Svi oni imaju dugu historiju i vjerovatno bi danas izgledali drugačije kada bi bile moguće temeljite reforme. Postoje drugi sistemi u drugim zemljama i unutar i izvan Evrope, naročito oni koji su osmišljeni nedavno, koji su jednako zanimljivi, ako ne i zanimljiviji.

8.1 Francuska

8.1.1 Trenutni mirovinski sistemi za državne službenike

Državni službenici (*les fonctionnaires*) u Francuskoj nisu dio nijednog od sistema osnovne državne mirovine kao što su to drugi uposlenici u javnom sektoru. Posebni program koji postoji za državne službenike — i vojna lica — pod nazivom *le Code des Pensions Civiles et Militaires de retraite (CPCM)*, stoga također predstavlja i osnovni program. Posebni propisi koji se odnose na vojna lica neće se razmotriti u ovom pregledu o državnim službenicima.

Uposlenici u javnom sektoru koji nemaju status državnih službenika pokriveni su posebnim dodatnim programom, IRCANTEC-om, koji je veoma sličan rješenjima koja postoje u privatnom sektoru, AGIRC-u, Savezu udruženja za korporativne dodatne mirovinske programe, (*Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres*) i ARRCO-u, Udruženju za dodatni mirovinski program za uposlenike (*Association pour Le Régime de Retraite Complémentaire des Salariés*).

Oba programa koja postoje u javnom sektoru su obavezna unutar svog dometa.

8.1.2 Mirovinska prava i dob za umirovljenje

Državni službenik mora imati 15 godina radnog staža, najkasnije do doba za umirovljenje, da bi stekao pravo na CPCM starosnu mirovinu. Ne postoji vremenski uslov za invalidske mirovine. Ako službenik ne ispunjava navedene uslove, obuhvaćen je programom osnovne državne mirovine i dodatnim IRCANTEC-om.

Opća dob za umirovljenje je navršenih 60 godina, ali je moguće raditi do navršenih 65 godina.

8.1.3 Izračunavanje starosnih mirovina

Mirovina koja je državnim službenicima obećana od strane države definirana je kao naknada. Obračunska osnovica je konačna plaća, tj. osnovni platni razred i korak, isključujući bonuse i druge individualne odštete, koja je kontinuirano isplaćivana tokom posljednjih šest mjeseci dotičnog radnog odnosa prije njegovog prekida.

Bonusi i odštete predstavljaju prosječno 20% ukupne plaće. Pošto se ovi prihodi ne uzimaju u obzir za CPCM mirovinu, postoji značajno ulaganje u privatne mirovinske fondove, od kojih nekima upravljaju sindikati javnih službenika.

CPCM mirovina zarađuje se po stopi od 2% konačne plaće po godini radnog staža do maksimalno 37,5 godina. To čini punu mirovinu koja čini 75% konačne plaće. U nekim slučajevima usljed porodične situacije ili prirode službe, daju se bonusi u obliku dodatnih godina koji povećavaju mirovinu za najviše 80%.

Nije moguće uzeti u obzir ranija zaposlenja koja su bila obuhvaćena drugim mirovinskim programima, sa nekim izuzecima u javnom sektoru. Također nije moguće prebaciti mirovinska prava u CPCM program.

Obzirom na to da je CPCM program osnovni program, sadrži uslove za minimalnu mirovinu. Ako uposlenik ima 25 ili više godina radnog staža, određuje se visina mirovine u iznosu od 64 000 FF godišnje. Ako uposlenik ima između 15 i 25 godina radnog staža, najmanja mirovina iznosi 4% ovog iznosa po godini radnog staža.

Mirovinski propisi koji važe u ostatku javnog sektora, opći državni program i IRCANTEC zanimljivi su za uspoređivanje. Trenutna obračunska osnovica je najboljih 12 godina (indeksiranih), ali svaka nova kalendarska godina dodat će još jednu godinu sve dok najboljih 25 godina ne bude činilo osnovu 2008. godine – što su više prosječna ukupna primanja nego konačna plaća).

8.1.4 Invalidske i porodične mirovine

Državni službenici u CPCM programu imaju pravo na invalidsku mirovinu bez obzira na starosnu dob i godine radnog staža. Naknada se izračunava na isti način kao i kod starosne mirovine, što znači da se u obzir uzimaju godine aktivnog rada. Ako je invalidnost nastala na poslu, isplaćuje se doživotna renta.

CPCM mirovinski program obezbjeđuje porodične mirovine za udovice/udovce ako su bili u braku najmanje dvije godine prije kraja radnog odnosa ili ako su imali dijete, te za djecu do 21 godine starosti. Udovička mirovina čini 50% starosne mirovine na koju je preminuli imao pravo. U slučaju ponovne udaje ili vanbračne zajednice, udovička mirovina se ukida. Udovačka mirovina zahtijeva da je udovac navršio 60 godina. Izračunavanje se vrši na isti način kao i izračunavanje udovičke mirovine, ali postoje određena ograničenja iznosa naknade. Siročad imaju pravo na mirovinu koja iznosi 10% starosne mirovine.

8.1.5 Prekid i promjena radnog odnosa

Ako državni službenik napusti službu prije nego što je stekao 15 godina radnog staža, njegova mirovinska prava će se prebaciti i obračunati u skladu sa osnovnim državnim programom i IRCANTEC-om. U slučaju da ima 15 godina radnog staža, a napusti službu prije dostizanja dobi za umirovljenje, imat će pravo na odgođenu mirovinu koja će mu se isplaćivati kada navršši 60 godina. Ako službenik ima „aktivan“ status (vidi sljedeći odlomak), odgođena mirovina će mu se isplaćivati sa navršених 55 godina. Vrijednost mirovinskih prava održava se istim povezivanjem sa plaćama u javnom sektoru kao što važi i za naknade koje se isplaćuju.

Nije moguće — a ustvari vjerovatno nije ni poželjno — da se CPCM mirovinska prava bivšeg državnog službenika prebace u drugi mirovinski program.

8.1.6 Isplata mirovina i prijevremeno umirovljenje

Osoblje koje ima "aktivan" status, odn. oni čiji je posao naročito riskantan ili koji iziskuje izuzetan napor i zamor (policija, carinski službenici, nastavnici itd.), mogu otići u mirovinu i odmah dobiti mirovinu sa navršених 55 godina.

Državne službenice koje imaju troje djece mogu otići u mirovinu sa 15 godina radnog staža, bez obzira na starosnu dob.

CPCM mirovine se povećavaju automatski u isto vrijeme kada se revidiraju plaće radno aktivnih uposlenika. Pregovori o plaćama tako se tiču i umirovljenika i radno aktivnih uposlenika.

8.1.7 Zakonodavstvo, finansiranje i upravljanje

Francuskim Ustavom garantiraju se mirovinski sistemi za državne službenike. CPCM program za državne službenike proizilazi iz zakona i zasniva se na shvatanju nastavljenih prihoda iz državnog budžeta.

Program se finansira direktno iz državnog budžeta porezima, bez obezbjeđivanja sredstava za buduće isplate mirovina. Državni službenik plaća doprinos koji iznosi 7,85% njegove bruto plaće, na koji ne utiče izdatak za mirovine. On se smatra općim resursom budžeta. Ovo znači da se zbog trenutne situacije sa smanjenjima osoblja u javnoj službi mirovinski troškovi čine kao povećano opterećenje budžeta. Ukupni trošak CPCM mirovinskog programa za državne službenike se procjenjuje na 33% iznosa plaće.

Mirovine državnih službenika su u nadležnosti mirovinskih odjeljenja u svakom ministarstvu ili upravi i isplaćuje ih francuski Trezor putem svoje Službe za mirovine koja se nalazi u Nantesu. Odgovornost za donošenje pravila i propisa leži kod Ministarstva za javnu službu, *Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP)*, koje se nalazi u Parizu.

8.1.8 Reforma mirovinskog plana

Vjerovatno će se uslov na punu mirovinu koja iznosi 75% povećati sa 37,5 godina na 40 godina radnog staža. Osim ovoga nisu planirane neke velike promjene za blisku budućnost.

8.2 Njemačka

8.2.1 Trenutni mirovinski sistemi za državne službenike

Službenici u saveznoj, državnoj i lokalnoj vlasti u Njemačkoj sa posebnim statusom koji uključuje stalno radno mjesto (*Beamten*), za razliku od drugih uposlenika u javnom sektoru, nisu dio programa osnovne državne mirovine.

Posebni program koji postoji za ove državne službenike i vojna lica, koji je sadržan u *Beamtenversorgungsgesetz*, *BeamtVG*, stoga također čini osnovni program.

Javni službenici koji nemaju status državnih službenika obuhvaćeni su programom osnovnih državnih mirovina koje se zasnivaju na ukupnim primanjima, te posebnim dodatnim programom koji se zasniva na kolektivnom ugovoru.

Dodatni program za cilj ima da u konačnici obezbijedi iste naknade kao i zakonski propisani *BeamtVG* program za državne službenike, uključujući i osnovnu državnu mirovinu.

8.2.2 Mirovinska prava i dob za umirovljenje

Državni službenik mora imati najmanje 5 godina radnog staža, stečenih najkasnije do dobi za umirovljenje, da bi stekao pravo na *BeamtVG* mirovinu. Ukoliko službenik ne ispuni ovaj uslov zato što napusti aktivnu službu, godine koje je proveo u državnoj službi će biti osigurane u sklopu programa osnovne državne mirovine.

Opća dob za umirovljenje je navršenih 65 godina, ali je moguće ostati u službi do navršenih 67 godina. Određeni kadar ide u mirovinu sa navršenih 60 godina, npr. policajci i vatrogasci.

8.2.3 Izračunavanje starosnih mirovina

Mirovine obećane prema *BeamtVG* definirane su kao naknade. Obračunska osnovica je konačna plaća, tj. posljednja plaća koja je kontinuirano uplaćivana barem dvije godine prije umirovljenja.

BeamtVG mirovina zarađuje se od navršenih 17 godina po stopi od 1,875% konačne plaće po godini radnog staža do najviše 40 godina. To čini punu starosnu mirovinu sa navršenih 65 godina starosti koja čini 75% konačne plaće. U slučaju da državni službenik radi sa nepunim radnim vremenom, godine se računaju u skladu s tim.

Do određene mjere je moguće uzeti u obzir radni staž stečen izvan državne službe za *BeamtVG* mirovinu. Govoreći općenito, ovaj radni staž morao je imati neki značaj za zaposlenje u državnoj službi da bi se uzeo u obzir.

Da bi se izbjegla pretjerana kompenzacija, postoje pravila o gornjoj granici za ukupnu mirovinu državnih službenika.

Obzirom da je program za državnu službu osnovni program, sadrži propise koji određuju minimalnu mirovinu. Iznos mirovine je 2 200 DM mjesečno, ili, ukoliko je veći, 35% konačne plaće.

8.2.4 Invalidske i porodične mirovine

Državni službenik ima pravo na invalidsku mirovinu ako nakon otpusta nije više u stanju da obavlja svoj posao i ako nije moguće da mu se pronade neki drugi posao. Službenik mora biti spreman da se podvrgne rehabilitaciji. Mirovina se izračunava na osnovu konačne plaće službenika i godina radnog staža, te preostalimh godina do navršavanja 60 godina, u odnosu od 2/3.

BeamtVG mirovinski program također predviđa porodičnu mirovinu za udovice/udovce i djecu učesnika u programu. Udovička/udovačka mirovina iznosi do 60% starosne mirovine, ili, ukoliko smrt nastupi tokom zaposlenja, 60% invalidske mirovine koju je državni službenik mogao zatražiti. Naknada za siročad iznosi do 12% mirovine preminulog roditelja, ili, ukoliko umru oba roditelja, 20%.

8.2.5 Prekid i promjena radnog odnosa

Ukoliko dođe do prekida radnog odnosa prije nego što državni službenik stekne pravo na starosnu ili invalidsku mirovinu, on će se retroaktivno osigurati u odgovarajućem programu osnovne državne mirovine. Ne postoji odgođena *BeamtVG* mirovina.

8.2.6 Isplata mirovina i prijevremeno umirovljenje

Državni službenici mogu otići u mirovinu od navršenih 62 godine po vlastitom izboru, bez nekog posebnog razloga. Starosna mirovina će u ovom slučaju biti smanjenja po stopi od 3,6% po godini prijevremenog umirovljenja. Starosna dob će se uskoro povećati na 63 navršenih godina. Osobe sa posebnim potrebama mogu po vlastitom izboru otići u mirovinu sa navršenih 60 godina.

Sve mirovinske naknade se revaloriziraju u skladu sa indeksom troškova života i povećanjima plaće u javnom sektoru. Ovo usklađivanje ne obavlja se automatski nego se omogućava putem posebnog zakona.

8.2.7 Zakonodavstvo, finansiranje i upravljanje

BeamtVG je utvrđen zakonom i zasniva se na stanovištu da poslodavci u javnom sektoru preuzimaju odgovornost za podržavanje svojih državnih službenika do kraja njihovih života.

Program se direktno financira iz saveznih budžeta i državnog budžeta putem poreza, bez obezbjeđivanja sredstava za buduće isplate mirovina. Pored ovoga, državni službenik ne plaća nikakav drugi doprinos. Kada je visina njegove plaće fiskna, uzimaju se u obzir troškovi njegovih mirovinskih prava koja proizilaze iz *BeamtVG*. Na ostatku tržišta rada uposlenici plaćaju doprinos koji iznosi otprilike 9% za svoju osnovnu državnu mirovinu.

Mirovinama državnih službenika upravlja savezna uprava (*Bundesverwaltung*) i uprava svake savezne pokrajine (*Landesverwaltung*). Odgovornost za donošenje pravila i propisa leži kod Ministarstva unutrašnjih poslova (*Bundesministerium des Innern*) u Bonnu.

8.2.8 *Reforma mirovinskog plana*

Neke promjene provedene 1992. godine do određene mjere bile su namijenjene da ograniče velike troškove *BeamtVG* mirovinskog programa. Vlada trenutno razmatra učinak starosne strukture koja se mijenja. Mogu se očekivati dalje promjene *BeamtVG* u budućnosti da bi se ublažio učinak sve većeg tereta mirovina.

8.3 Nizozemska

8.3.1 *Trenutni mirovinski sistemi za državne službenike*

Državni službenici u Nizozemskoj imaju pravo na osnovnu državnu paušalnu mirovinu prema Općem zakonu o mirovinama (*General Law on Retirement Pension*, AOW). Mirovina se zasniva na minimalnoj plaći i izračunava se srazmjerno sa brojem godina (između 15 i 65) koliko je osoba imala stalno mjesto boravka u Nizozemskoj. Za samce starosna mirovina iznosi 70% minimalne plaće; kod parova, svako od njih ima pravo na 50% minimalne plaće.

Dodatno pored AOW-a postoji poseban program za državne službenike i druge uposlenike u holandskom javnom sektoru. Počevši sa sa januarom 1996. godine, ovaj program će se nazivati *Pensionenreglement Stichting Pensionenfonds ABP*. Učešće u ovom programu je obavezno za sve javne uposlenike osim za pripadnike vojske i više javne službenike koji su obuhvaćeni drugim dodatnim mirovinskim programima.

8.3.2 *Mirovinska prava i dob za umirovljenje*

Ne postoje minimalni uslovi za članstvo u mirovinskom programu za javne uposlenike ili za stjecanje prava na mirovinu u sklopu ovog programa.

Opća dob za umirovljenje u slučaju starosnih mirovina prema osnovnom AOW-u kao i iz dodatnog ABP-a je 65 godina. Međutim, moguće je otići u mirovinu i kasnije.

8.3.3 *Izračunavanje starosnih mirovina*

Iznos mirovine koji je obećan državnim službenicima ima karakter definiranih naknada. Obračunska osnovica je konačna plaća, tj. plaća koja je ostvarena u kalendarskoj godini prije datuma umirovljenja. U slučaju rada sa nepunim radnim vremenom, osnova je plaća koju bi službenik imao da je radio sa punim radnim vremenom.

Da bi se uzela u obzir i činjenica da službenik ima pravo i na osnovnu državnu mirovinu, od plaće se oduzima takozvana franšiza koja je osnov za određivanje mirovine. Franšiza se izvodi iz prava na AOW mirovinu.

ABP mirovina se ostvaruje po stopi od 1.75% konačne plaće po godini radnog staža u kojoj je uposlenik imao puno radno vrijeme od 25. godine. Ovo čini maksimalnu mirovinu koja se ostvaruje sa navršениh 65 godina koja čini 70% konačne plaće, uključujući AOW mirovinu. U slučaju da državni službenik radi u nepunom radnom vremenu, godine radnog staža koje se uzimaju za mirovinu računaju se srazmjerno stvarnoj plaći u odnosu na plaću koja se dobija sa punim radnim vremenom.

Pojedinac može povećati godine radnog staža tako što će odreći mirovine koju je zaradio na drugom radnom mjestu u zamjenu za prijenos sredstava u ABP fond. Fond određuje dodatne godine koje će se priznati od prenesenog iznosa kapitala.

Ako je došlo do značajne promjene u karijeri u državnoj službi, princip konačne plaće će se modificirati. U slučaju prekida radnog odnosa u trajanju dužem od jedne godine, povećanju plaće koje premašuje 25% ili smanjenju plaće za više od pet posto, od tog datuma se računa odvojena mirovina. Odvojena mirovina se indeksira prema razvoju plaća javnih uposlenika.

8.3.4 Invalidske i porodične mirovine

Državni službenik ima pravo na invalidsku mirovinu ako je nakon otpusta trajno nesposoban da obavlja svoje radne obaveze usljed bolesti ili slabosti. Naknada se računa na osnovu konačne plaće uposlenika i stepena invaliditeta, bez obzira na godine radnog staža.

ABP mirovinski program također obezbjeđuje porodičnu mirovinu udovici/udovcu i djeci učesnika u programu. Udovička/udovačka naknada iznosi 5/7. dio starosne mirovine na koju je učesnik stekao pravo ili bi stekao pravo na nju navršavanjem 65 godina.

Porodična naknada za siročad, koja se isplaćuje do navršavanja 21 godine, iznosi 1/7 ili 2/7 starosne mirovine, u zavisnosti od toga da li siročić ima roditelja koji ima pravo na porodičnu naknadu za udovice/udovce ili ne.

Prilikom određivanja porodične mirovine, uzima se u obzir i moguće pravo izdržavane osobe na osnovnu naknadu u skladu sa Općim zakonom o udovicama i siročadi (*General Widows and Orphans Act, AWW*).

8.3.5 Prekid i promjena radnog odnosa

Ako službenik napusti javni sektor prije dobi za umirovljenje, on postaje „prikriveni” učesnik u ABP mirovinskom programu. Mirovinska prava koja je on stekao se odrede i indeksiraju prema plaći dok ne navrš 65 godina i stekne pravo na starosnu mirovinu.

Ukoliko uposlenik osnuje novi radni odnos i time postane učesnik u drugom mirovinskom programu, može zatražiti prijenos svojih ABP mirovinskih prava u novi mirovinski fond. U ovakvom slučaju ABP izračuna iznos koji će se prenijeti.

8.3.6 Isplata mirovina i prijevremeno umirovljenje

Prema posebnim privremenim propisima, takozvanim VUT-programima (Programi prijevremenog umirovljenja), državni službenici mogu otići u mirovinu prije doba za umirovljenje i dobiti trenutnu isplatu odvojene naknade sve do navršavanja 65. godine. Trenutno propisi ovo omogućavaju sa navršanih 61 godinu, ukoliko uposlenik ima 40 godina radnog staža. Postoje planovi da se VUT-programi zamijene sa fleksibilnom dobi za umirovljenje između 62 i 67 godina života.

Vrijednost ABP mirovina je zaštićena indeksom plaće koji prati razvoj plaća javnih uposlenika.

8.3.7 Zakonodavstvo, finansiranje i upravljanje

ABP mirovinski program je do sada bio uređen zakonom koji je donio holandski Parlament, *Algemeen burgerlijke pensioenwet*. Počevši sa januarom 1996. godine, ovaj program zasnivat će se na sporazumu, *Pensioenovereenkomst*, između Ministarstva unutrašnjih poslova i sindikata koji predstavljaju javne uposlenike.

ABP program finansira se unaprijed. Poslodavac plaća doprinos koji se izračuna na osnovu prihoda relevantnih za određivanje mirovinske osnovice. 1993. godine je procenat iznosio 8,8.

Uposlenik također mora plaćati doprinos. Ovaj doprinos se izračunava na osnovu mirovinske osnovice, od čega se oduzima iznos franšize. Na preostali iznos uposlenik plaća 10,1%. U slučajevima kada je službenik mlađi od 25 godina, plaća samo premiju rizika koja iznosi 0,6% protiv invalidnosti i smrti.

Mirovinske obaveze u ABP fondu se isplaćuju iz sistema kapitalizacije dobiti. Ukupna sredstva kojima upravlja ovaj fond koji pokriva oko 1 milion javnih službenika, procijenjena su 1992. godine na 82 milijarde ECU. Ovo čini ABP jednim od najvećih mirovinskih fondova u Evropi.

Provođenje i upravljanje ABP mirovinskim programom vrši fond koji se nalazi u Heerlenu. Sa početkom u januaru 1996. godine, fond će promijeniti svoj pravni status iz javne zakonske institucije u privatno zakonsko tijelo. Uprava ABP fonda će se tada sastojati iz članova koje su imenovali državni poslodavci i sindikati.

8.3.8 Reforma mirovinskog plana

Nisu planirane neke značajne promjene, osim prelaska ABP mirovinskog programa sa javnog u privatni zakonski okvir.

8.4 Švedska

8.4.1 *Trenutni mirovinski sistemi za državne službenike*

Državni službenici u Švedskoj su obuhvaćeni zakonski propisanim državnim mirovinskim programom koji obuhvata cijelo stanovništvo. U ovom programu trenutno se provode radikalne reforme. Reformirani mirovinski program će stupiti na snagu u januaru 1997. godine i početi će utjecati na isplate mirovine od januara 2000. godine. Što je osoba mlađa, to će se sve veći dio njegove mirovine izračunavati u skladu sa reformom.

Posebni program za državne službenike i druge uposlenike u javnom sektoru postoji dodatno uz državni mirovinski program. Program se naziva *Pensionsplan för arbetstagare hos staten m fl*, PA-91. Učešće je obavezno za sve javne uposlenike osim za vojna lica i uposlenike u lokalnom sektoru vlade, koji podliježu drugim dodatnim mirovinskim programima. PA-91 je osmišljen kao dodatak starom državnom mirovinskom programu, što znači da se mora transformirati u skladu sa reformiranim programom unutar nekoliko godina.

Značajan dio ukupne mirovine potječe iz državnog mirovinskog programa. To je razlog iz kojeg će ovaj pregled obraditi i taj program i program PA-91.

8.4.2 *Mirovinska prava i dob za umirovljenje*

Državni službenici postaju članovi programa PA-91 od početka njihovog radnog odnosa u službi, sve dok imaju navršenih 18 godina ili više i ne rade manje od 40% od ukupnog radnog vremena.

Dob za umirovljenje u svrhu pune PA-91 mirovine je navršenih 65 godina. Uz pristanak poslodavca, moguće je otići u mirovinu nakon navršenih 65 godina starosti i prije tog doba, a najranije sa navršenih 60 godina, sa smanjenom starosnom mirovinom. U mirovinskom programu u javnoj službi koji je postojao prije PA-91 dob za umirovljenje bila je 60 i 63 godina za određena zanimanja, čime je bilo pokriveno otprilike 50% svih uposlenika. Prema prijelaznim pravilima, oni koji su imali pravo na umirovljenje u tim godinama 1991. godine, zadržat će to pravo ukoliko ostanu na istom radnom mjestu.

Ne postoji određena dob za umirovljenje u reformiranom državnom mirovinskom programu, ali starosna mirovina se može početi isplaćivati najranije sa navršenih 61 godinu. Radi izračunavanja "normalnog" iznosa starosne mirovine, koristi se 65 godina kao početna dob.

8.4.3 *Izračunavanje starosnih mirovina*

Reformirani *program državne mirovine* je program sa definiranim doprinosima. Starosna mirovina bit će odraz prihoda koje je neka osoba ostvarila tokom radnog vijeka.

18,5% mirovinske osnovice, počevši sa 16 godina starosti i iznad uplaćivati će se u sistem starosnih mirovina kao doprinosi. Prihodi do određene gornje granice, koja trenutno iznosi 270 000 SEK godišnje, odredit će mirovinska prava. (Malo iznad 10% radno aktivnog stanovništva ostvaruje prihode iznad ove granice.) Isplaćeno socijalno osiguranje u obliku naknada za bolovanje i naknada za nezaposlene također će određivati mirovinska prava, kao što će i godine u kojima se osoba brinula o maloj djeci ili godine provedene u državnoj vojnoj službi.

Svaki pojedinac imat će dva mirovinska računa, jedan fiktivan u kojem će se registrirati veći dio doprinosa, jedinice koje iznose 16,5%, te jedan stvarni račun za preostale jedinice koje iznose 2%. Za bilancu fiktivnog računa svake godine se vrši revalorizacija u skladu sa indeksom plaće, a stvarni račun stvara dobit na osnovu kapitala u skladu sa ostvarenim rezultatima fonda koji je taj pojedinac izabrao.

Prilikom umirovljenja, mirovina iz fiktivnog računa izračunati će se primarno u skladu sa očekivanim trajanjem života u vrijeme umirovljenja. Kapitalizirana mirovina će se izračunati prema striktno aktuarskoj osnovi, iako za muškarce i žene važe isti uslovi. Ove dvije mirovine mogu se obje uzeti čitave ili djelimične i to najranije od 61. godine. Što se kasnije uzmu, iznos godišnje mirovine će biti veći.

Osobama koje iz nekog razloga nisu bili zaposlene ili koje su imale male prihode, zagarantirana je minimalna državna mirovina koja trenutno iznosi 75 600 SEK godišnje.

Najveći dio *dodatne PA-91 mirovine* ima karakter definiranih doprinosa. Treba napomenuti da ona još uvijek nije prilagođena reformiranom državnom mirovinskom programu. Izračun se zasniva na konačnoj plaći, tj. prosječnoj mirovinskoj osnovici tokom pet godina koje su prethodile godini umirovljenja, a koordinacija sa osnovnom državnom mirovinom se provodi u skladu sa neto modelom.

Starosna mirovina se zarađuje po stopi koja iznosi 0,33% konačne plaće za svaku godinu radnog staža koja se uzima u obzir za mirovinu, počevši od 28 godine starosti, do maksimalno 30 godina. Kod mirovinske osnovice koja prelazi već spomenutu granicu koja iznosi 270 000 SEK, stopa iznosi 2,17% godišnje. Puna razina mirovine stoga iznosi 10 odnosno 65%. Ove dvije razine naravno nastaju usljed državne mirovine koja je povezana sa zaradama i za koju se smatra da obezbjeđuje 55% plaće do spomenute granice koji nedostaju.

Mirovinska prava stečena na ranijim zaposlenjima u sklopu drugih strukovnih mirovinskih programa prenijet će se u PA-91 program u skladu sa sporazumima sa drugim sektorima tržišta rada.

Manji dio PA-91 mirovine ima karakter definiranih doprinosa. Službenik ostvaruje doprinos koji trenutno iznosi 1,7% plaće koju je zaradio i koji se uplaćuje u mirovinski fond. Iznos naknade zavisi od finansiranih doprinosa, prihoda i udio koji osoba ima u nasljeđenim sredstvima.

Državni službenik također može uplaćivati vlastiti dobrovoljni doprinos u mirovinski fond da bi povećao iznos svoje mirovine. Međutim, ova mirovina se ne klasificira kao strukovna mirovina, što znači da spada pod iste porezne propise kao i privatna mirovina.

8.4.4 *Invalidske i porodične mirovine*

Dodatni PA-91 program pokriva invalidnost ako je državni službenik trajno nesposoban da obavlja svoje radne obaveze. Invalidska mirovina se računa na osnovu konačne plaće državnog službenika, a u obzir se uzima istih pet godina koje su osnova starosne mirovine. Međutim, naknada se računa kao bruto iznos koji uključuje državnu mirovinu službenika. Razina mirovine iznosi otprilike 80% i smanjit će se ukoliko službenik ne bi imao 30 godina minimalnog radnog staža da je ostao u radnom odnosu do navršavanja 65 godina.

Situacija u pogledu mirovinskih naknada za preživjele članove porodice državnog službenika je podijeljena. Program osnovnih državnih mirovina za udovice/udovce osigurava samo takozvanu prilagodbenu mirovinu u trajanju od jedne godine, pored određenih prijelaznih naknada. Postoje dvije PA-91 mirovine, jedna mirovina kod koje se u trajanju od pet godina isplaćuje paušalni iznos i jedna doživotna mirovina koja iznosi samo 50% starosne mirovine koja je iznad gornje granice državne mirovine. Razlog zašto su ove naknade tako niske je taj što se pretpostavlja da je udovica (udovac) u stanju da se uzdržava vlastitim zaposlenjem.

Siročad imaju pravo na mirovinu koja se računa na isti način kao i udovička/udovačka naknada, ali se u njihovom slučaju isplaćuje do navršavanja 20 godina.

Posebna policia grupnog životnog osiguranja preživjelim osigurava određeni nivo ekonomske zaštite u slučaju da državni službenik umre tokom trajanja radnog odnosa. Iznos osiguranja koji maksimalno iznosi malo više od prosječne godišnje plaće, isplaćuje se kao paušalni iznos oslobođen poreza.

8.4.5 *Prekid i promjena radnog odnosa*

Državni službenik koji prekine radni odnos prije dobi za umirovljenje, a koji ima tri ili više godina radnog staža, ima pravo na stečenu PA-91 mirovinu od 65. godine. Bez najmanje tri godine radnog staža koje su uslov za stjecanje prava na mirovinu, isto važi i za mirovinska prava službenika u sklopu programa osnovne državne mirovine, koja su akumulirana na njegova dva državna mirovinska računa.

Ukoliko bivši državni službenik osnuje novi radni odnos i time postane član nekog drugog dodatnog mirovinskog programa, njegova PA-91 mirovinska prava će se prenijeti u taj program. Njegov radni staž uzet će se u obzir u tom novom programu i iznosi naknade će se odbiti od mirovinske naknade koja će mu biti isplaćena u sklopu novog programa. Ova koordinacije je obavezna i smatra se mogućom zbog toga što su dizajn i vrijednost programa praktično isti.

8.4.6 *Isplata mirovina i prijevremeno umirovljenje*

Državni službenici mogu otići u mirovinu sa navršениh 60 godina i isplata PA-91 starosne mirovine započinje odmah nakon aktuarskog odbijanja, do određene mjere, zbog prijevremene isplate.

Prema odvojenom ugovoru o sigurnosti zaposlenja, državni uposlenici koji su otpušteni kao višak radne snage sa 60 ili više godina, imaju pravo na posebnu naknadu do dostizanja dobi za umirovljenje. Naknada se računa kao starosna mirovina koja iznosi otprilike 70% konačne plaće, pod uslovom da bi uposlenik imao barem 30 godina radnog staža do dobi za umirovljenje da nije otpušten. U protivnom se naknada smanjuje u skladu s tim.

Državni službenik koji želi otići u mirovinu prije navršavanja 65 godina može izabrati da mu se isplaćuje osnovna državna starosna mirovina najranije od 61. godine. Iznos mirovine strogo će zavisiti od očekivanog trajanja života (koje je isto za muškarce i za žene) u to doba i drugih aktuarskih faktora.

PA-91 mirovine koje se financiraju iz tekuće raspodjele su zaštićene od inflacije prema indeksu potrošačkih cijena koji se godišnje ponovo vrednuju pomoću posebnog zakona. Kod osnovnih državnih mirovina koje se financiraju na isti način će se tokom isplate vršiti revalorizacija u skladu sa indeksom koji odražava i cijene i stvarni rast ekonomije. Ako je rast manji od fiksirane norme, naknade se neće povisti toliko kao cijene.

8.4.7 Zakonodavstvo, finansiranje i upravljanje

PA-91 mirovinski program zasniva se na kolektivnom ugovoru između Agencije za državne poslodavce (*Agency for Government Employers*) i sindikata u javnom sektoru, kao što su i plaće i drugi drugi radni uslovi javnih uposlenika. Program osnovne državne mirovine naravno uređuje Parlament Švedske.

Ministarstva i agencije koji su poslodavci uplaćuju doprinose i u osnovni i u dodatni program. Planirano je da u reformiranom državnom programu doprinos za starosnu mirovinu iznosi 9,25% plaće, a u PA-91 programu doprinos se računa individualno u skladu sa stvarnim troškovima uposlenika. Prosječno iznosi 9% plaće.

Uposlenik uplaćuje doprinose samo u državni program. Zapravo, on još uvijek ne uplaćuje nikakav doprinos. U skladu s planom reforme, u sljedećih nekoliko godina i on će morati plaćivati 9,25%, pod uslovom da je moguće pretvoriti porez na dohodak poslodavaca u plaće uposlenika.

Oba programa uglavnom se financiraju iz tekuće raspodjele, ali manji dio doprinosa odlazi u sisteme finansiranja mirovina unaprijed. Program osnovne državne mirovine dozvoljava pojedincu da se odluči o tome kojem će fondu povjeriti svoj mirovinski kapital. PA-91 program propisuje oblik mirovinskog fonda koji je privatno zakonsko tijelo koje su strane uspostavile iza kolektivnog ugovora.

Provedbom i upravljanjem PA-91 mirovinskog programa, uključujući izračun doprinosa i isplatu mirovinskih naknada, rukovodi državna agencija pod nazivom Sundsvall (SPV).

8.4.8 Reforma mirovinskog plana

Kao što je rečeno, osnovni državni program trenutno prolazi kroz proces reforme. Da bi se slagao sa ovim, program PA-91 će se također morati reformirati. Vjerovatno će se usvojiti princip određivanja mirovinske osnovice na osnovu ukupnih primanja.

8.5 Velika Britanija

8.5.1 Trenutni mirovinski sistemi za državne službenike

Državni službenici u Velikoj Britaniji imaju pravo na državnu mirovinu. To je osnovna paušalna mirovina i podliježe evidenciji o doprinosima.

Povrh toga, glavni dio obezbjeđivanja mirovine ide preko dodatnog strukovnog mirovinskog programa, Osnovnog mirovinskog programa za državnu službu (*Principal Civil Service Pension Scheme*, PCSPS). Općenito govoreći, PCSPS odnosi se na državne službenike koji su zaposleni u centralnim državnim tijelima. Uposlenici u drugim dijelovima javne službe, npr. nastavnici, pripadnici vojske, vatrogasci, policajci i zdravstveni radnici, te uposlenici lokalnih organa vlasti su pokriveni posebnim strukovnim mirovinskim programima.

Članstvo u PCSPS-u nije obavezno. Uposlenici se mogu odlučiti za članstvo u SERPS-u, Državnom mirovinskom programu koji je povezan sa prihodima, ili za ličnu mirovinu, kojom upravljaju društva za životno osiguranje. Obje opcije su u principu programi koji su povezani sa ukupnim prihodima, pri čemu je lična mirovina zasnovana na doprinosima koji se izdvajaju i investicija se vraća putem akumuliranih sredstava. PCSPS pruža naknade koji su značajno manje vrijedne nego one iz SERPS-a ili lična mirovina. Zbog toga se državni službenici obično ne odlučuju na to da se povuku.

8.5.2 Mirovinska prava i dob za umirovljenje

Članstvo u PCSPS-u važi od početka zaposlenja u državnoj službi. Nije potreban minimalni radni staž kada osoba odlazi u mirovinu u doba za umirovljenje, ili nakon toga.

Dob za umirovljenje radi stjecanja prava na punu PCSPS mirovinu je navršanih 60 godina. Moguće je raditi do gornje starosne granice koja iznosi 70 godina.

Osnovna državna mirovina isplaćuje se od 65. godine u slučaju muškaraca, a od 60. godine u slučaju žena. Međutim, državna dob za umirovljenje će se izjednačiti na 65 godina i za muškarce i za žene do 2020. godine.

8.5.3 *Izračunavanje starosnih mirovina*

Mirovine koju država obeća svojim državnim službenicima imaju karakter definiranih naknada. Obračunska osnovica je konačna plaća, odn. najbolji period u trajanju od 12 mjeseci u kojem je isplaćivana osnovna plaća, uključujući neke druge prihode, tokom zadnje tri godine. Mirovina se koordinira sa osnovnom državnom mirovinom prema neto modelu.

Mirovina se zarađuje po stopi od 1,25% za svaku godinu ili dio godine staža koji se uzima u obzir za mirovinu, a najviše 40 godina. Puni iznos mirovine time čini 50% konačne plaće. Kada službenik ide u mirovinu sa navršених 65 godina, maksimum je 45 godina i nivo mirovine iznosi 56,25%. Nije propisan minimalni nivo mirovine, osim da on ne smije biti niži nego što bi bio u sklopu SERPS-a.

Pored toga se prilikom umirovljenja isplaćuje paušalni iznos mirovine koji je oslobođen poreza. Paušalni iznos računa se tako što se iznos godišnje starosne mirovine pomnoži sa tri.

Od državne dobi za umirovljenje pored PCSPS mirovine isplaćuje se osnovna državna mirovina u iznosu od 3 060 £ (1995/96.).

Sa malo izuzetaka, za izračunavanje mirovinske osnovice uzimaju se u obzir sve godine radnog staža provedene u državnoj službi i ne postoji ograničenje u pogledu rada u nepunom radnom vremenu. Radni staž se može povećati kupovinom dodatnih godina radnog staža za mirovinu, a puni trošak snosi pojedinac. Pojedinac također može povećati godine radnog staža tako što će se odreći mirovine koju je stekao na prethodnom radnom mjesto u zamjenu za prijenos sredstava u PCSPS.

8.5.4 *Invalidske i porodične mirovine*

PCSPS pruža mirovinu u slučaju umirovljenja iz zdravstvenih razloga i smrti. Minimalni radni staž za invalidsku mirovinu je dvije godine, ali ne postoji minimalni radni staž za porodičnu mirovinu.

Izračunavanje je u osnovi isto kao kod starosne mirovine. Ako se godine radnog staža kreću između pet i deset, efektivne godine radnog staža za invalidsku mirovinu se udvostručavaju unutar granica iznosa koji bi iznosila starosna mirovina da je osoba nastavila radni odnos. Ukoliko godine radnog staža iznose deset godina ili više, efektivne godine radnog staža se produže na 20 ili, ukoliko je ovo povoljnije, povećavaju se za 6 godina i 2/3.

Porodična mirovina (koja se isplaćuje zakonskim supružnicima) obično iznosi pola starosne mirovine ili pola iznosa koji bi iznosila invalidska mirovina da osoba nije umrla. Pored toga isplaćuje se paušalna naknada koja je oslobođena poreza i koja iznosi dvije godišnje plaće, u slučaju da službenik umre za vrijeme službovanja.

8.5.5 *Prekid i promjena radnog odnosa*

Ako službenik napusti radno mjesto prije dostizanja dobi za umirovljenje sa dvije ili više godina radnog staža, isplata stečenih mirovinskih naknada može se odložiti programom do dobi za umirovljenje. Odgođene naknade se sve do umirovljenja revaloriziraju svake godine u skladu sa indeksom cijena na malo.

Bez obzira na godine radnog staža, stečena mirovinska prava mogu se prenijeti u strukovni program drugog poslodavca, ili se mogu prenijeti u aranžman lične mirovine.

8.5.6 *Isplata mirovina i prijevremeno umirovljenje*

Državni službenici mogu u mirovinu sa navršених 50 godina i odmah početi primati isplate stečene mirovine nakon aktuarske redukcije za prijevremenu isplatu.

Državni službenici sa više od 50 godina mogu također primiti prijevremenu isplatu stečene ili povećane mirovine kada uposlenik napušta radno mjesto iz razloga upravljanja, npr. zbog viška radne snage. Ove mirovine ne obezbjeđuje PCSPS, nego odvojeni Program za kompenzaciju u državnoj službi (*Civil Service Compensation Scheme*).

Sve mirovine su u potpunosti zaštićene od inflacije. Svake godine se ponovo vrednuju u skladu sa indeksom cijena na malo.

8.5.7 Zakonodavstvo, finansiranje i upravljanje

PCSPS i Program za kompenzaciju u državnoj službi su programi koji su nastali i koji su mijenjani prema odredbama Zakona o mirovinama (*Superannuation Act*) iz 1972. godine. Ovo su programi koji se finansiraju na temelju generacijske solidarnosti i ne raspolažu sredstvima. Trošak za mirovinu svake godine se pokriva iz tekuće preraspodjele iz općih državnih prihoda.

Troškovi obezbjeđivanja mirovine čini dio ukupnog paketa naknada uposlenika. Postoji doprinos koji izdvaja direktno uposlenik, a koji iznosi 1,5% plaće, a koji se uglavnom odnosi na mirovine uzdržavanih osoba. Poslodavci plaćaju doprinos koji predstavlja provizornu naknadu za poslodavca za finansirani PCSPS. Doprinosi poslodavca i uposlenika se dodjeljuju za pokrivanje troškova mirovine.

Isplatu PCSPS naknada provodi Ured generalnog blagajnika (*Paymaster General's Office*), ogranak državne službe koji se nalazi u Crawleyu.

8.5.8 Reforma mirovinskog plana

Trenutno se provode manje promjene propisa. Kao što je spomenuto, dob za umirovljenje za žene će se povisiti sa 60 na 65 godina tokom sljedećih 25 godina.

Nisu predviđene značajne promjene strukture mirovina u skorijoj budućnosti.

9. IDEALNI MIROVINSKI SISTEM

Očito je da ne postoji nešto poput "idealnog" mirovinskog sistema. Ovo je pitanje vrijednosnih sudova i prioriteta. Unatoč tome će se pokušati opisati ovakav sistem na osnovu prethodnog razmatranja o uređenju mirovinskog sistema za državne službenike. U određenom pogledu, sistem koji je skiciran ovdje predstavlja kontrast sistemima koji su stvarno na snazi u zapadnoj Evropi.

9.1 Pretpostavke

Mirovinski program ne postoji sam za sebe, nego je (veoma) ovisan o trenutnoj ekonomskoj, društvenoj i političkoj situaciji. Ova situacija se konstantno mijenja. Mirovinski program koji je skiciran ovdje stoga je zamišljen tako da bi bez obzira na ovakve promjene trebao da funkcioniра razumno dobro.

Postoje dvije pretpostavke. Kao prvo, pretpostavlja se da se vlada i državni službenici slažu o postojanju potrebe da se razuman dio zarade uposlenika koristi za buduće mirovine. Kao drugo, pretpostavlja se da državni sistem socijalne sigurnosti osigurava paušalnu osnovnu mirovinu.

Primjenjuju se sljedeći principi. Mirovinski program mora biti stabilan, siguran i dovoljno fleksibilan da se prilagodi ekonomskim, demografskim i drugim promjenama u državnom sektoru. Mora biti lako razumljiv i njime se mora moći lako upravljati. Mora se smatrati pravednim i mora postojati jasna veza između radnog učinka koji se mjeri prihodima i mirovina. Naknade i troškovi moraju biti razumni i predvidljivi, a troškove mora snositi odgovarajući troškovni centar.

Tržišta rada postaju sve mobilnija, zbog čega postaje nužno da uposlenici preuzmu odgovornost za vlastite mirovine. Da bi se ovo omogućilo, mirovine koju zarađuju moraju se smatrati *odgođenim prihodima*. Ovo je najrazumnije shvatanje onoga šta strukovna mirovina predstavlja.

9.2 Prijedlozi

Posljedica ovog osnovnog shvatanja strukovnih mirovina je da bi se starosne mirovine trebale zasnivati na *ukupnim primanjima* uposlenika. Obećanje koje je država dala svojim uposlenicima sastoji se iz dvije starosne mirovine, od kojih je jedna sa definiranim naknadama, a druga sa definiranim doprinosima, za koje period stjecanja prava počinje sa 20 godina starosti.

Starosna mirovina sa *definiranim naknadama* treba se osmisliti tako da za svaku kalendarsku godinu uposlenik zarađuje mirovinu koja iznosi do 1% mirovinske osnovice te godine, čija isplata treba započeti sa navršениh 65 godina. Iznos mirovine iz svake godine se registrira i indeksira u skladu sa indeksom plaće koji se zasniva na razvoju prosječnih obračunatih mirovinskih obaveza tokom državne službe. Rezultat 40 godina radnog staža će stoga biti mirovina koja odgovara 40% prosječne mirovinske osnovice tokom radnog staža uposlenika.

Starosna mirovina sa *definiranim doprinosima* trebala bi se osmisliti tako da se recimo 7% prosječne mirovinske osnovice uplaćuje u mirovinski fond za državne službenike. Mirovinski kapital se povećava svake godine za višak koji je stvoren ulaganjem. Visina mirovine zavisit će od toga koliko je tokom godina uplaćeno i od prihoda koje je ostvarila uprava fonda.

Koordinacija sa osnovnom državnom mirovinom trebala bi se odvijati u skladu sa *modelom neto koordinacije*, pri čemu se mirovinska osnovica računa kao plaća koja je isplaćena tokom jedne godine, umanjena za osnovnu mirovinu te godine. Ukoliko se osnovna mirovina poveća značajno u nekom trenutku u budućnosti, može biti potrebno da se iznos mirovine sa definiranom naknadom prilagodi u skladu s tim. Sva mirovinska prava trebala bi biti *stečena* u svakom pogledu. Prekid zaposlenja ne bi trebao uključivati gubitak bilo kakvih mirovinskih prava, niti bi stečena mirovinska prava trebala neadekvatno revalorizirati tokom intervala između prekida i isplate mirovine.

Pored starosnih mirovina ovaj bi program trebao uključivati invalidske mirovine i porodične mirovine. *Invalidske mirovine* treba računati kao 175 % starosne mirovine sa definiranom naknadom na koju bi pojedini uposlenik imao pravo da je ostao u radnom odnosu do dobi za umirovljenje. Dok prima invalidsku mirovinu trebao bi i dalje da stječe pravo na obje starosne mirovine na osnovu njegove mirovinske osnovice u vrijeme umirovljenja. *Porodične mirovine* bi trebale da za isključive korisnike iznose 50% starosne mirovine sa definiranim naknadama koju je primao

osiguranik koji je preminuo ili, ako je umro prije dobi za umirovljenje, mirovine na koju bi imao pravo da je ostao u radnom odnosu do te dobi.

Starosna mirovina sa definiranim doprinosima nudi *fleksibilnost* u više pogleda. Dio doprinosa može se koristiti za dodatnu zaštitu preživjelih osoba, u kojem će slučaju iznos koji se čuva za starosnu mirovinu biti odgovarajuće niži. Štaviše, uposlenici bi trebali imati pravo na to da ranije dobiju svoju starosnu mirovinu, prilikom navršavanja 60 godina, po nižoj stopi koja je izračunata u skladu sa aktuarskim principima. Također bi trebali imati pravo na primanje mirovine kao privremene naknade, npr. između 60 i 65 godina. Uposlenik koji ovo želi učiniti trebao bi imati mogućnost da suplementira svoju ušteđevinu za starosnu mirovinu po povoljnim uslovima tako što će uplatiti individualne doprinose u mirovinski fond. Informacije koje dobiva jednom godišnje o svom mirovinskom statusu bi mu trebale pomoći da se odluči da li želi ili ne da poboljša svoju buduću mirovinu.

Tokom perioda isplate mirovine, starosne mirovine sa definiranim naknadama, invalidske mirovine i porodične mirovine trebalo bi revalorizirati u skladu sa odlukom koju Parlament donosi jedanput godišnje. Ove odluke bi normalno trebalo donositi u skladu sa principom indeksacije koji je određen u mirovinskom programu. Starosne mirovine sa definiranim doprinosima trebalo bi revalorizirati u skladu sa odlukama o bonusima koje usvaja odbor fonda.

Uposlenici u državnom sektoru bi za starosne mirovine sa definiranim naknadama, invalidske i porodične mirovine trebali plaćati *doprinos*, koji se računa u skladu sa aktuarskim principima, a koji bi vjerovatno iznosio malo iznad 15% troškova plaće. Najbolji sistem bio bi da se cijeli iznos doprinosa uloži u prijevremene mirovine, ali je vjerovatno realnije da se ove mirovine finansiraju iz tekuće raspodjele. Međutim, tokom uvodne faze, trebalo bi uspostaviti "demografski" fond da bi se kompenzirale buduće nejednakosti između iznosa doprinosa i mirovina.

Doprinos za starosnu mirovinu u visini od 7% koji se uplaćuje u mirovinski fond državnih službenika trebao bi biti *individualni doprinos* koji se izdvaja iz plaće uposlenika. Mirovinski fond trebao bi biti u potpunosti nezavisan od države. Kada bi se iz njihovih redova imenovala većina članova njegovog odbora, uposlenici bi imali utjecaj i kontrolu i nad vođenjem osiguranja i upravljanjem kapitala.

Upravljanje bi trebala biti odgovornost centralnog državnog tijela. Isto tijelo također bi trebalo upravljati starosnom mirovinom sa definiranim doprinosima ako se fond odluči za ovakvo rješenje.

Nije moguće generalizirati o tome kako bi trebalo uvesti ovakav mirovinski program, jer bi ovo u potpunosti zavisilo od toga gdje i pod kojim okolnostima bi se ovo odvijalo. Međutim, zaključno se može reći da ukoliko bi se mirovinski program koji je skiciran ovdje mogao uvesti bez bilo kakvih modifikacija njegovih ključnih principa, dobio bi se valjan, održiv i siguran mirovinski sistem za državne službenike.

POGLAVLJE 2 ZAŠTITA OSOBA KOJE MIJENJAJU RADNO MJESTO I ONIH KOJE ODLAZE U PRIJEVREMENU MIROVINU NAPISAO DOUGLAS ANDERSON²

1. UVOD

Ovaj rad se bavi mnoštvom pitanja vezanih za izradu mirovinskog programa za osobe koje mijenjaju radno mjesto i onih koji odlaze u mirovinu, da li dobrovoljno ili zbog prisilnog raskida, prije nego što dostignu normalnu dob za umirovljenje. Mirovinski program može omogućiti prava na određene naknade u slučaju davanja otkaza zbog pronalaska posla negdje drugo, u slučaju dobrovoljnog prijevremenog umirovljenja, u slučaju obustave rada zbog nesposobnosti ili zbog viška radnika. U procesu kreiranja programa neophodno je izbalansirati suprotstavljene zahtjeve poslodavaca i uposlenika kada se cilja na ograničene resurse u oblastima gdje je najveća potreba. Baveći se ovim pitanjima uopćeno, u radu će biti ilustrovani primjeri o tipovima pristupa koji su prihvaćeni u Velikoj Britaniji.

Pitanja opće socijalne i ekonomske politike su takođe relevantna u ovoj oblasti. Na primjer, može se desiti da poslodavac ne želi biti previše darežljiv prema pojedincu koji prelazi na posao kod drugog poslodavca, možda kod nekog konkurenta. Međutim, vlada države može vidjeti prednosti u podstjecanju mobilnosti rada, i tako donijeti zakone koji sprječavaju da osoba koja napušta posao prijevremeno bude kažnjena. Razna pitanja vezana za finansijsku kontrolu mirovinskih troškova su takođe bitna, ona uključuju osiguranje uvjeta pod kojim bilo kakve dobrovoljne opcije koje se nude (npr. vrijednost prijenosa ili prijevremena mirovina) nemaju nikakav štetan utjecaj na javne finansije.

2. Naknade u slučaju dobrovoljnog napuštanja posla prije mirovine

Prakse se razlikuju od jedne države do druge, pa čak u istoj državi od jednog tipa industrije ili od poslodavca do drugog. Mnoštvo faktora će utjecati na politiku koju prihvata pojedinačna država; npr. potreba zaštite „prava“ pojedinca, raspoloživost resursa i mjera u kojoj društvo ili određeni poslodavac želi podstaći ili suzbiti mobilnost rada. Jedan od razloga će biti disproporcionalno visok trošak izdavanja naknade zbog kratkog perioda uposlenja.

Ranije je bio običaj da uposlenik koji daje otkaz gubi sva prava na mirovinske naknade prilikom davanja otkaza. S obzirom na povećan stupanj socijalne zaštite u zapadnoj Evropi, ovaj postupak se sada smatra neprihvatljivim. Međutim, mirovinski programi bi trebali biti krojeni prema potrebama poslodavca, uzimajući u obzir težnje njegove trenutne i potencijalne radne snage. Poslodavci sa kulturom „poslova za cijeli život“, kao što je to prevladalo u mnogim zemljama do nedavno, mogu smatrati da je usmjeravanje resursa ka onima koji pružaju dugoročnu uslugu najbolji način da se nagrade lojalni uposlenici. Neki poslodavci žele spriječiti radnike da napuštaju posao tako što nude prilično niske mirovinske naknade prilikom otkaza.

U oblastima gdje je visok promet uposlenika, nepostojanje bilo kakve naknade prilikom ranog odlaska bilo bi prilično neprikladno jer bi samo oni pojedinci na položaju pri odlasku u mirovinu dobili naknade koje bi eventualno mogle biti zasnovane na samo kratkom periodu službe. Razne vladine inicijative su posljednjih godina utjecale na državnu službu Velike Britanije. One su uključivale prije ugovore na određeno vrijeme nego na neodređeno, želju za potsticanjem kretanja pojedinačnih uposlenika između privatnog sektora i državne službe kako bi se stvorilo plodno tlo za zajednička razmatranja, i želju za transferom, na obavezujućoj osnovi, zapošljavanja grupa državnih službenika u privatnom sektoru. Takve reforme su naglasile potrebu da poslodavac ponudi „pravedne“ naknade za one koji odlaze ranije.

Iz tih razloga je uobičajena praksa da se obezbijede naknade prilikom dobrovoljnog odlaska prije mirovine. Međutim, kako bi se smanjili troškovi izdavanja malih mirovina, nije uobičajeno da se naknade nude prije no što se ne završi unaprijed određeni kvalifikacioni period. On se zove *period stjecanja prava na naknade iz mirovinskog programa*. Ako pojedinac napusti program sa definiranim planom mirovinskih naknada nakon što ovaj minimalni period protekne, njegove naknade će biti izračunate u trenutku njegovog odlaska i sačuvane u programu dok ne dostigne uobičajenu starosna dob za mirovinu. Dužina ovog perioda dosta varira, od samo jedne godine u Nizozemskoj pa do deset godina u Njemačkoj. U Velikoj Britaniji je maksimalni period stjecanja prava na mirovinske naknade kod

² Autor je aktuar u vladinom Aktuarskom odjelu u Londonu u Velikoj Britaniji.

državnih službenika sukcesivnim zakonskim aktima u 1970-im i 1980-im smanjen sa deset godina na pet godina i onda nedavno na dvije godine.

3. Povrat doprinosa

Za mirovinske programe koji zahtijevaju doprinose članova, uobičajeno je da se članu koji odlazi prije nego što se završi period stjecanja prava na mirovinu, ponudi povrat doprinosa, možda i sa kamatom. Jedan prilično primamljiv način da se napravi iskorak ka tome da se sačuva mirovina onih uposlenika koji odlaze prijevremeno, a pri tome uspostavlja i program koji je prilično jednostavan za izvršavanje, bio bi taj da se uspostavi program u kojem bi članovi možda uplaćivali jednu trećinu ukupnog troška, ali bi imali period stjecanja prava na mirovinu od, recimo, pet godina i povrat doprinosa bi bio isplaćen onima koji odu prije nego što napune pet godina staža.

Postoje diskusije oko toga da je jedna od prednosti programa sa definiranim doprinosima ta da oni nude potpuno stečene naknade članovima bez obzira na to kada član odlazi i pri tome se onaj uposlenik koji napušta posao prijevremeno ne kažnjava. Međutim, troškovi upravljanja pojedinačnim mirovinama su u velikoj mjeri neovisni o veličini tih mirovina (ili o iznosu sredstava u individualnom mirovinskom fondu) i zbog toga i o vremenskom periodu u kojem je pojedinac bio član. Zbog toga se često dešava da fiksni odbici troškova koje traže upravitelji fonda brzo progutaju te male akumulirane fondove i time koče težnje članova kada dođu u mirovinu.

4. Revalorizacija stečenih naknada

Sljedeća tabela sažima povezivanje mirovine u svakom od tri glavna tipa strukovnog mirovinskog programa i u svakom od tri tipa članstva: kao članovi koji plaćaju doprinose, kao umirovljenici s odgodom sa stečenom mirovinom koja slijedi nakon ostavke, i kao umirovljenici sa plativim naknadama. U slučaju onih ljudi koji mijenjaju radno mjesto ili odu u prijevremenu mirovinu, stopa povećanja, ili *revalorizacija*, do mirovine je veoma bitna kako bi se sačuvala stvarna vrijednost mirovine.

Trenutno samo nekolicina država obezbjeđuje programe sa definiranim doprinosima za državne službenike, većinom su sa definiranim naknadama. Kod programa sa definiranim doprinosima te naknade se akumuliraju u skladu sa učinkovitošću sredstava što podupire obećanje mirovine (što mogu izabrati ili članovi tog programa ili upravitelji programa u njihovo ime). Odlaskom u mirovinu se taj akumulirani fond jednostavno pretvara u mirovinu, obično stjecanjem rente. Rente bi obično bile pristupačne što bi pojedincu omogućilo da sam odluči o stopi revalorizacije koju želi: što su veće stope indeksacije, to je niža početna stopa mirovine. Uslovi u kojima se odvija ova konverzija nisu uvijek zagwarantovani prije stvarnog stupanja u mirovinu i tako je član programa sa definiranim doprinosima izložen hirovima investicionog tržišta i tokom perioda akumulacije i u trenutku stupanja u mirovinu.

Tabela 1. Opcije revalorizacije naknada

	Definirani doprinos	Definirana naknada	
		Konačna plaća	Revalorizirana ukupna primanja
U službi	Doprinosi plaćani na individualnu zaradu tokom zaposlenosti	Zarada pojedinca u trenutku odlaska u mirovinu (ili prilikom odlaska, ukoliko je to ranije)	Zarada pojedinca tokom zaposlenosti (obično revalorizirana prema općem indeksu primanja)
U odgodi	Fond akumuliran povratima na ulaganja	Izbori kako slijedi dolje	
U isplati	<p><i>Mnoštvo izbora:</i></p> <p>bez indeksacije; fiksna stopa indeksacije, npr. 3%, 5% godišnje; povećanje u skladu sa indeksom potrošačkih cijena; povećanje u skladu sa indeksom zarade; povećanje indeksa do unaprijed određenog maksimuma, npr. 3%, 5% godišnje.</p>		

Kod programa sa definiranim naknadama, povećanja do stečene mirovine u periodu od odlaska pa do normalnog stupanja u mirovinu, mogla bi se odvijati u nekoliko oblika. U zavisnosti od dužine tog perioda – možda i do četrdeset godina – postoji velika mogućnost da se stvarna vrijednost mirovine suštinski umanjuje ukoliko se ne obezbijede (bar ograničena) povećanja. Posmatrano sa tačke gledišta poslodavca, rijetke organizacije bi željele neograničenu dugoročnu obavezu od povezivanja pa do inflacije plaća ili prihoda.

Primjena zavisi od ekonomske klime koja prevladava i mjere u kojoj je poželjno usmjeravati novac ka zaštiti vrijednosti stečene mirovine. U zemljama niske inflacije, ili tamo gdje je opća želja za usmjeravanjem ka ograničenom novcu dostupnom za obezbjeđivanje mirovine za one koji su još uvijek zaposleni, možda nema potrebe ili je mala sklonost ka tome da se obezbijede povećanja tokom perioda odgode.

Međutim, u mnogim zapadnoevropskim zemljama bilo je trendova ka povećanoj mobilnosti rada i zahtjeva za boljom vrijednošću novca od članova programa koji prijevremeno napuštaju posao. Ne samo da je to dovelo do smanjenja perioda stjecanja prava na mirovinske naknade nego i zahtjeva za poboljšanom revalorizacijom naknada, posebno u zemljama sa visokom inflacijom. Bilo bi relativno jednostavno povezati povećanja odgođene mirovine sa inflacijom cijena ili plata kako bi se održala kupovna moć. Poslodavci, naročito u privatnom sektoru, izražavaju zabrinutost zbog preuzimanja takvih otvorenih odgovornosti. Alternativne mogućnosti uključuju sistem fiksnih povećanja tokom perioda od napuštanja posla do stupanja u mirovinu, koji bi se mogao pregledati svakih par godina u okviru promjenljivog privrednog okruženja ili nudeći povezanost sa inflacijom uvjetovanom maksimalnim nivoom – tzv. „ograničenom indeksacijom cijena“.

U Velikoj Britaniji su prije 1970-ih godina povećanja mirovina državnih službenika, i tokom perioda odgode i tokom plaćanja, bila na jednoj *ad hoc* ili diskrecionoj osnovi. Povećana inflacija plaća i cijena je dovela do zahtjeva članova programa, kojima se udovoljilo uvođenjem zakona koji su obezbijedili zagarantovanu vezu sa indeksom potrošačkih cijena. Iako je državna služba nudila mirovine potpuno otporne na inflaciju od početka 1970-ih godina, praksa u privatnom sektoru je da se nudi manja zaštita od utjecaja inflacije. Zakonodavstvo sada zahtijeva od mirovinskih programa da povećaju stečenu mirovinu u periodu do umirovljenja bar za onoliko koliko je povećanje indeksa potrošačkih cijena, ali ovisno o maksimalnom povećanju od pet posto godišnje. Sačuvane mirovine koje će se zagarantovano povećati u potpunosti u skladu sa povećanjem indeksa potrošačkih cijena su praktično nepoznate u privatnom sektoru.

Ukoliko se sačuvane naknade povećaju manje od očekivanog povećanja plaće člana, onda se član koji se premiješta nedvojbeno kažnjava. Programi sa definiranim mirovinskim naknadama se često kritikuju zbog smanjivanja

mobilnosti rada, naročito kada su aranžmani stjecanja mirovine i revalorizacije prilično slabi. Prelaskom kod novog poslodavca, član koji se premiješta ili ostaje sa mirovinom manje vrijednosti u prethodnom programu ili eventualno sa nižim nivoom prenesenih naknada prilikom priključenja novom poslodavcu. U teoriji, ove tačke bi se trebalo dotaći na tržištu rada uz nekoliko poslodavaca voljnih da ponude velikodušne uslove za prijenos minulog staža kako bi privukli osoblje dovoljnog kalibra. Međutim, u Velikoj Britaniji takav tzv. „golden hello“-pristup, tj. nuđenje bonusa novom osoblju, pri čemu pojedinačni uposlenici pregovaraju o vlastitim mirovinskim uvjetima prilikom transfera i dalje je prilično neobičan i obično se koristi samo kod imenovanja na više položaje.

5. Prenosivost mirovinskih prava

Drugi način zaštite osoba koje prijevremeno napuštaju posao je da prenesu vrijednost svojih mirovinskih prava u drugi mirovinski program, po mogućnosti sa novim poslodavcem ili na individualni aranžman ukoliko više nisu direktno zaposleni. Članovima programa čija bi mirovina inače bila sačuvana, ovaj pristup se često nudi kao dobrovoljna opcija, ne kao prinudna alternativa. Nije nužno da se ova opcija iskoristi u trenutku odlaska, ali je inače na raspolaganju u bilo kojem trenutku do mirovine.

Uvijek kada se nudi dobrovoljna opcija u mirovinskom programu, treba dobro razmisliti o mogućnosti nepovoljnog odabira od strane člana programa, kako bi se zaštitili finansijski interesi drugih članova mirovinskog programa i, naravno, poslodavac koji finansira taj program. Vrijednost prijenosa je važan primjer. Ukoliko su ponuđeni uvjeti vrjedniji za pojedinca od naknada koje bi inače bile plative, finansijski pronicljivi članovi će prihvatiti opciju nauštrb mirovinskog programa i konačno i njegovih sponzora (u slučaju mirovinskog programa u državnoj službi to su poreski obveznici).

Takav nepovoljan odabir može se desiti npr. ako uvjeti mirovinskog programa nisu u skladu sa finansijskim tržištima ili ukoliko u uvjetima nisu razmotrene okolnosti član programa koji će se vjerovatno premjestiti. Vrijednosti prijenosa bi zbog toga trebalo računati kao da su protuvrijednost sačuvanih mirovinskih naknada koje bi inače bile plative. Treba uzeti u obzir nekoliko aktuarskih tačaka prilikom postavljanja uvjeta, npr. očekivani životni vijek onih koji se premiještaju i odgovarajuću dozvolu za povrat na ulaganje.

6. Transferni klubovi

Jedan od načina kako da se pomogne mobilnost rada jeste da poslodavci istomišljenici stupe u obostrano obavezujući sporazum koji omogućava uposlenicima koji dolaze od drugog poslodavca i čiji mirovinski program učestvuje u transfernom klubu, da svoja mirovinska prava prenesu pod boljim uvjetima. Takvi aranžmani se nazivaju transferni klubovi. U Velikoj Britaniji se takav aranžman razvio da bi pokrio cijeli javni sektor. Slični aranžmani su se razvili i u privatnom sektoru gdje je bitno umirovljenje kod konkurencije. Jedan takav aranžman se razvio u elektroprivredi.

7. Prijevremena mirovina

Zbog same prirode mirovine mnogo je skuplje plaćati mjesečnu naknadu pojedincu koji preživi dug period u mirovini nego za umirovljenika koji umre ubrzo nakon umirovljenja. Zbog sve dužeg životnog vijeka u zapadnoj Evropi, došlo je do toga da mnogi privatni poslodavci i državni mirovinski programi povećavaju dob za umirovljenje. U pogledu prijevremene mirovine, da se vidjeti da što prije osoba ode u mirovinu to je skuplje plaćati isti iznos mirovine. Ne radi se samo o trošku koji proizilazi zbog dužeg plaćanja mirovine, nego i zbog činjenice da nije bila dozvoljena akumulacija ulaganja, da li stvarnih ili fiktivnih, u jednako dugom periodu.

Kao i u svakoj drugoj oblasti izrade programa, odredbe prijevremene mirovine bi trebalo razviti kako bi se izašlo u susret zanimanju određenog poslodavca, u ovom slučaju državnoj službi, uzimajući u obzir težnje članova mirovinskog programa. Uobičajena je praksa da se daju darežljivije naknade onima koji su primorani da odu u prijevremenu mirovinu zbog zdravstvenih problema i koji zbog zdravstvenog stanja možda neće pretjerano dugo živjeti u mirovini. Ali zbog troškova nije uobičajeno da se nudi povoljan tretman onima koji dobrovoljno žele u mirovinu.

8. Umirovljenje zbog bolesti

Osobama koje su dugoročno nesposobne za rad, što ih sprječava da se vrate na posao, naknade mogu biti obezbijedene na razne načine. U programu sa definiranim naknadama, mirovina se može isplatiti odmah, po

mogućnosti uz neko povećanje kako bi obezbijedila mirovina koja bi se akumulirala da je osoba ostala zaposlena do normalne dobi umirovljenja koja važi u tom mirovinskom programu. Bilo bi skupo omogućiti takav pristup, pogotovo mladim članovima, čiji životni vijek nije umanjen ili kod kojih se prilikom smrti člana članovima porodice isplaćuju velikodušne naknade.

Jedan od ključnih nedostataka programa sa definiranim doprinosima je da općenito obezbjeđuju loše naknade članu i uzdržanim osobama ukoliko je osoba primorana da ode u prijevremenu mirovinu ili ukoliko umre u službi. Kod mladih osoba i onih koji imaju kratak staž, može se desiti da je akumulirani fond sredstava premali da bi se kupila mirovina koja bi bila dovoljna da se održava željeni životni standard. Ovoga bi se mogao dotaći poslodavac tako što će obezbijediti dodatnu injekciju kapitala u fond pojedinca u vrijeme umirovljenja ili, što je češće, obezbijediti dopunske naknade, po mogućnosti kroz odvojene aranžmane osiguranja. Komercijalno tržište osiguranja je privlačno za male poslodavce ili one sa ograničenim resursima, ali je upitno do koje mjere ovakav smjer nudi vrijednost za novac velikim poslodavcima kao što je državna služba.

9. Druga pitanja vezana za bolest

Teškoće se obično javljaju prilikom određivanja da li je osoba u tolikoj mjeri onesposobljena da bi zadovoljila definicije programa. Pojedini programi prosuđuju zdravstveno stanje umirovljenika nesposobnih za rad svakih par godina i mogu umanjiti ili zaustaviti naknade ukoliko je osoba prihvatila plaćeno zaposlenje ili se smatra da se sada njeno stanje dovoljno popravilo da je moguć povratak na posao. Kako bi se ovi mehanizmi smatrali pravednim od strane članova programa, poželjno je da takve procjene provode tijela nezavisna od poslodavca koji finansira program i od kojeg se zahtijeva da konsultuje odgovarajućeg liječnika.

Druga pitanja bi uključivala način na koji bi poslodavac trebao biti u stanju da uskrati pristup mirovinskom programu bilo kojem članu za koga se zna da ima postojeće zdravstvene probleme. Tako je, ukoliko program nudi velikodušne naknade za umirovljenje zbog bolesti, pametno tražiti liječničko preuzimanje rizika kod svih novih članova prije nego što im se dozvoli članstvo. Prilikom izrade svojih programa, poslodavci također trebaju voditi računa o naknadama zbog nesposobnosti za rad koje isplaćuje neko drugi.

10. Dobrovoljna prijevremena mirovina

Kod programa sa definiranim doprinosima će starosna dob, pa možda i spol, osobe prilikom stjecanja godišnje rente odrediti nivo naknade. Što duže osoba odgađa mirovinu, time će se duže plaćati doprinosi, i to će biti veći efekt povrata na ulaganje na akumulirane fondove, te će biti povoljniji uvjeti rente koji se nude (pošto oni reflektiraju očekivani preostali životni vijek osobe). Tako osoba koja želi u prijevremenu mirovinu može smatrati nastalu mirovinu znatno nižom od onoga što je ona očekivala da je otišla u mirovinu u normalnoj dobi za umirovljenje. Kako bi se dozvolilo poslodavcima da planiraju svoju radnu snagu bilo bi preporučljivo da se opcija prijevremene mirovine ograniči na one koji su dosegli određenu minimalnu starosnu dob ili one koji su ostvarili minimalni staž. Posebni bolji uslovi mogu se ponuditi osoblju koje poslodavac želi ohrabriti da ode u prijevremenu mirovinu, možda stjecanjem dodatnih naknada.

Naknade za prijevremenu mirovinu u programima sa definiranim mirovinskim naknadama zahtijevaju malo kompleksnija pravila ali za razliku od programa definiranih doprinosa, pojedinačni član zainteresovan za prijevremenu mirovinu je svjestan pravila koja će biti primijenjena i nivoa naknada koji se može očekivati. Zbog toga je članovima programa sa definiranim mirovinskim naknadama lakše planirati mirovinu a da nisu izloženi hirovima investicionih tržišta u periodu do mirovine.

Dodatni troškovi plaćanja prijevremene mirovine znače da nije uobičajeno da se naknade plaćaju odmah bez bilo kakvog smanjenja, jednostavno na zahtjev člana. Kao i prijenosi, takvi uslovi su obično dobrovoljna opcija člana (iako možda zahtijevaju saglasnost poslodavca) i zbog toga mirovinski program mora osigurati da se ponuđeni uvjeti odnose na trošak plaćanja akumuliranih naknada od normalne dobi za umirovljenje. Uslovi će varirati od jednog programa do drugog u zavisnosti od starosne dobi za umirovljenje, propisa koji određuju indeksiranje, od očekivanog životnog vijeka članova programa i u zavisnosti od povrata na ulaganje koji bi bili dostignuti da se program isplaćuje iz sistema kapitalizacije dobiti.

U Velikoj Britaniji, tipično smanjenje akumuliranih naknada može biti 5% za svaku godinu ranije. Tako bi osoba koja ode u mirovinu pet godina ranije mogla primijetiti smanjenje naknada od 25%, a osoba koja ode u mirovinu deset godina ranije može izgubiti pola akumuliranih naknada kako bi došlo do isplate deset godina ranije. Kada se kombiniraju sa gubitkom akumulacije dodatnih naknada, takva smanjenja znače da dobrovoljnu prijevremenu

mirovinu mogu sebi priuštiti samo oni koji su blizu umirovljenja ili oni koji su osigurali dodatna primanja u mirovini, možda plaćanjem dodatnih doporinosa.

11. „Prisilna“ prijevremena mirovina

S vremena na vrijeme bilo koji poslodavac, pa i državna služba, može poželjeti da ohrabri osoblje da ode. To se mora uraditi unutar granica relevantnih zakona o radu date države. Mogu na primjer postojati određene minimalne otpremnine koje se moraju isplatiti osobama koje se prisilno proglase viškom. Ipak, većina poslodavaca teži ka tome da dodatne troškove drži na minimumu. Ako su zakonski propisane minimalne otpremnine visoke, onda se može desiti da se malo osoblja prisilno proglasi viškom i da će poslodavci umjesto toga pokušati potaknuti osoblje da ode dobrovoljno kroz ponude povoljnije kompenzacije.

Smanjivanje broja uposlenika se često postiže dozvolom starijim članovima i onima sa dužim stažom da dobrovoljno odu u prijevremenu mirovinu, možda i sa ponudom manjeg smanjenja stečene mirovine od one do koje bi u protivnom došlo ili čak ponudom povećanja kako bi se pokrio dio ili cjelokupni zaostali staž. Trošak takvog povećanja nije uvijek jasan. Treba potražiti savjet aktuara oko cijene takvog povećanja tako da je poslodavac koji to finansira upoznat sa stvarnim posljedicama kako za mirovinske programe koji se isplaćuju iz sistema kapitalizacije dobiti tako i za mirovinske programe koji se isplaćuju sredstvima iz tekuće raspodjele. Državna služba Velike Britanije je posljednjih godina dosta koristila takve programe.

12. Zaključak

Prilikom izrade programa za prijevremene umirovljenike i osoba koje mijenjaju radno mjesto treba postaviti balans između ciljeva poslodavca i zahtjeva radne snage. Ograničene resurse treba usmjeriti ka oblastima gdje je najveća potreba kroz pažljivo razmatranje strateških ciljeva poslodavca. Treba se pobrinuti da prilikom nuđenja dobrovoljnih opcija ili vrjednijih mirovinskih naknada koje se dodjeljuju zbog bolesti, takve usluge ne budu zloupotrijebljene na štetu poslodavca koji to finansira.

POGLAVLJE 3 PRAVA CIJENA PROGRAMA PRIJEVREMENE MIROVINE *NAPISAO DOUGLAS ANDERSON*³

1. UVOD

Poslodavci obično nude bolje uslove za prijevremenu mirovinu kako bi smanjili broj uposlenika. Direktori kadrovske službe programe prijevremene mirovine često smatra jedostavnim rješenjem teškog pitanja kako da se uvjeri starije osoblje da napusti posao prije normalne starosne dobi za umirovljenje. Stvarnu cijena takvih programa rijetko mogu procijeniti oni koji njima upravljaju. Ovaj rad će ukloniti neke od mitova koji okružuju varljivu privlačnost programa prijevremene mirovine.

Mnogi poslodavci smatraju da je nuđenje poboljšanih uvjeta za prijevremenu mirovinu jeftin način smanjenja broja radnika. Takvi programi se možda više smatraju načinom nagrađivanja osoblja koje ima već dug staž, koje možda ne radi baš najbolje, nego načinom da ih se motiviše. Pošto je trošak plaćanja mirovine obično znatno manji od iznosa plate, službenici za finansije vide mogućnost kratkoročne „efikasne štednje“. Ali šta je dugoročno sa troškom finansiranja mirovinskog programa?

Ovaj rad se fokusira ne neka od finansijskih pitanja koja se često predvide. Naravno, ima i drugih relevantnih pitanja koja se tiču osoblja koja su uključena u odluku oko otpuštanja starijeg osoblja prije nego smanjenja broja mlađeg osoblja ili smanjenja zapošljavanja, ali ta pitanja nisu uzeta u obzir u ovom radu. Pitanja razmatrana u ovom radu se tiču programa prijevremene mirovine uopće a ne iskustva Velike Britanije.

2. PRIJEVREMENA MIROVINA NASUPROT JEDNOKRATNE ISPLATE NAKNADE: REZULTATI TOKA NOVCA ZA POSLODAVCE

2.1 Mirovinski programi koji se finansiraju iz tekuće raspodjele

Većina mirovinskih programa za državne službenike često nude mirovine koje su određene pomoću konačne plaće osobe. Ti programi obično funkcioniraju po *sistemu finansiranja iz tekuće raspodjele (pay-as-you-go)*. To jednostavno znači da se mirovine državnih službenika isplaćuju iz državnih prihoda kada je rok za isplatu naknada, a ne da se finansiraju iz unaprijed stvorenih fondova. Zbog jednostavnosti, u ovom radu se pretpostavlja da se novac nije izdvajao unaprijed kako bi se isplatile ili stečena mirovina ili dodatna mirovina koja se treba isplatiti prilikom prijevremenog umirovljenja. Naravno, iznos dodatnih naknada zagantovanih prilikom prijevremene mirovine je potpuno isti bez obzira na to da li se isplaćuje ili ne isplaćuje iz postojećeg fonda.

2.2 Dakle, zašto su programi prijevremenih mirovina tako popularni?

Vjerovatno je najvažniji razlog taj da je smanjenje broja radnika putem prijevremene mirovine kratkoročno gledano jeftino. Ukoliko se uposleniku koji je postao višak ponudi jednokratna isplata, svi troškovi kompenzacije nastaju odmah, što često znači da treba proteći neko vrijeme prije nego što se uštede od plaće nagomilaju kako bi nadoknadile prvobitni trošak jednokratne isplate. Međutim, ako se starijim uposlenicima olakša odlazak iz neke organizacije tako što im se ponude bolji uvjeti prijevremene mirovine, onda uštede počinju odmah.

Kako bi se ovo ilustriralo, treba uzeti jednostavan primjer. Poslodavac u državnoj službi razmišlja o tome da uposlenika sa dugim stažom, koji trenutno ima 55 godina, proglasi viškom. Poslodavac može dodijeliti isplatu jednokratne naknade u iznosu od, recimo, sume trogodišnje plate. Kao alternativa, poslodavac bi mogao dozvoliti državnom službeniku da ode u prijevremenu mirovinu. Poslodavac koristi mirovinski aranžman sa normalnom dobi za umirovljenje od 60 godina, ali može državnom službeniku ponuditi mogućnost da ode u mirovinu odmah sa istom mirovinom koju bi zaradio da je ostao u službi do šezdesetog rođendana. Koje su finansijske posljedice ova dva moguća aranžmana za poslodavca?

³ Autor je aktuar u vladinom Aktuarskom odjelu u Londonu u Velikoj Britaniji.

2.3 Opcija 1. Isplata jednokratne naknade

Da je državni službenik ostao zaposlen do normalne starosne dobi za umirovljenje, poslodavac bi mu morao isplaćivati plaću plus ostale troškove vezane za posao narednih pet godina. Tabela 1.1 poredi pregled troškova poslodavca u slučaju da zadrži osobu na poslu ili da joj dopusti da ode. Tabela 1.2 pokazuje neto troškove ili uštede koje proizilaze svake godine od pedesetpete godine života i kumulativne ukupne iznose. Trebaju tri godine da poslodavac nadoknadi troškove isplate viška i počne štedjeti.

Dijagram 1.1 Ilustrirani tok novca kod viška radnika – isplata jednokratne naknade

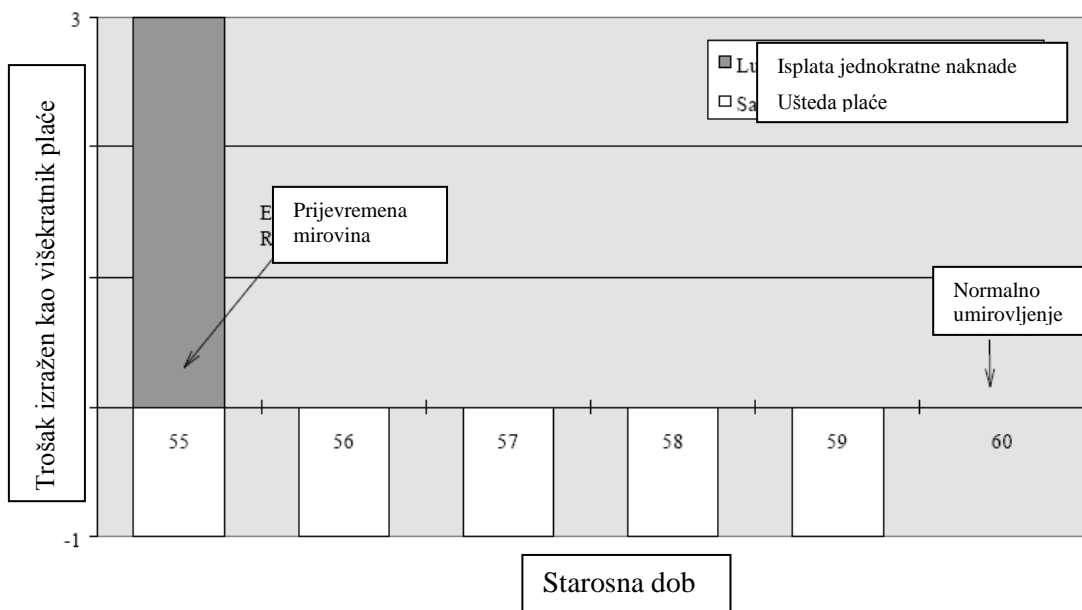


Tabela 1.2 Nakupljanje troškova/(ušteda)*

Neto troškovi/(Uštede)	Starosna dob				
	55	56	57	58	59
Svake godine	2,0	(1,0)	(1,0)	(1,0)	(1,0)
Kumulativno	2,0	1,0	ništa	(1,0)	(2,0)

*Izraženo pomoću višekratnika godišnje plate. Ignoriše povećanje plaće, povećanje mirovine i kamatu.

2.4 Opcija 2. Povećana prijevremena mirovina

Ako je osobi dozvoljeno da ode u mirovinu sa istom mirovinom koju bi nakupila do šezdesete godine, onda se pojavljuju dva dodatna troška. Kao prvo, tu je trošak plaćanja mirovine koju državni službenik već zaradio do ovog trenutka – njegova „stečena“ mirovina – pet godina ranije nego što bi inače bio slučaj. Kao drugo, tu je dodatni trošak obezbjeđivanja državnom službeniku dodatnu mirovinu koju bi zaradio da je ostao zaposlen do kraja života. Predviđa se da je državni službenik nakupio mirovinu od 52,5% plaće nakon 35 godina staža, ali to je povećano na 60% konačne plaće. Ti mirovinski troškovi su ilustrirani u tabeli 2.1 i u tabeli 2.2.

Tabela 2.1. Ilustrirani tok novca prilikom prijevremene mirovine -- povećana prijevremena mirovina

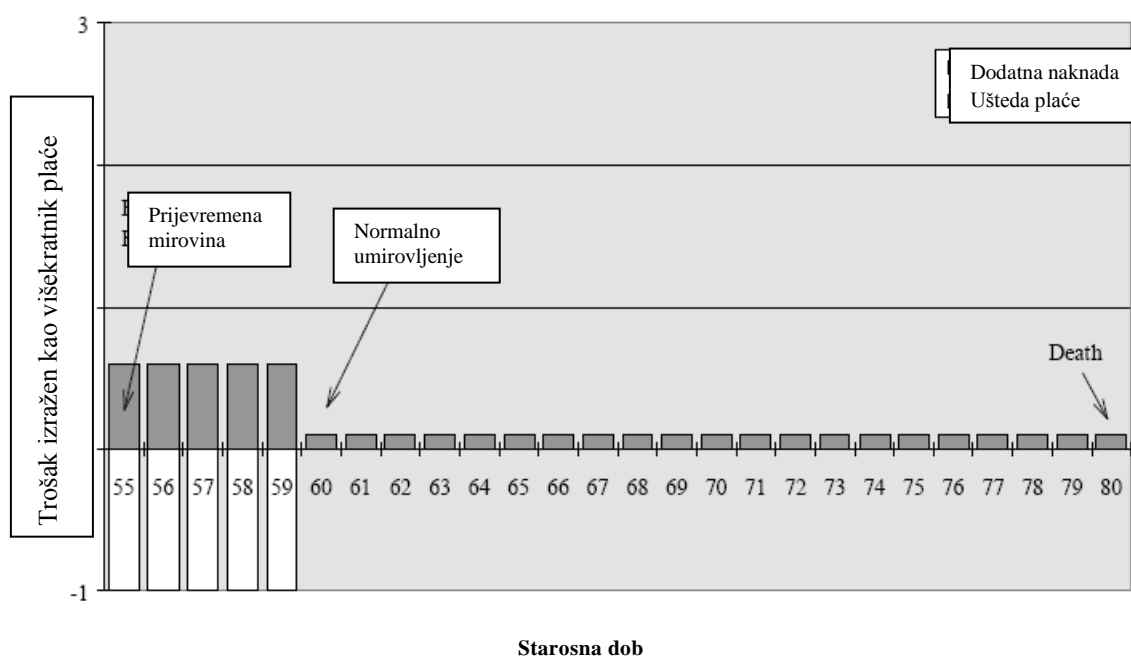


Tabela 2.2 Nakupljanje troškova/(ušteta)*

Neto troškovi/(uštete)	Starosna dob							
	55	56	57	58	59	60	61	...
Svake godine	(0,4)	(0,4)	(0,4)	(0,4)	(0,4)	0,1	0,1	...
Kumulativno	(0,4)	(0,8)	(1,2)	(1,6)	(2,0)	(1,9)	(1,8)	...

*Izraženo pomoću višekratnika godišnje plaće. Ignoriše povećanje plaće, povećanje mirovine i kamatu.

U aranžmanu prijevremene mirovine (opcija 2), poslodavac će odmah smanjiti troškove, što ovaj pristup poslodavcima sa ograničenim resursima čini mnogo privlačnijim nego opciju 1. Ali koja opcija će dugoročno gledano prije ponuditi najbolju vrijednost za novac? Ovaj rad razmatra to fundamentalno pitanje.

3. KAPITALIZIRANI TROŠAK PRIJEVREMENE MIROVINE: METODOLOGIJA I PRETPOSTAVKE

3.1 Kapitalizirani troškovi

Umjesto jednostavnog zapažanja da ponude privlačnih uvjeta za prijevremenu mirovinu pružaju veće prilike za kratkoročnu uštedu troškova, treba uzeti u obzir i dugoročnu poziciju. *Kapitalizirani trošak* ili neto sadašnja vrijednost dodatnih naknada plativih prilikom prijevremenog umirovljenja, mogu se izračunati koristeći aktuarske tehnike. Ovaj iznos se može smatrati sumom novca ili kapitala koju treba investirati od samog početka kako bi se podmirili troškovi dodatnih mirovinskih naknada. Kapitalizirani trošak omogućava da se napravi direktno poređenje sa sumom isplate jednokratnih naknada koje bi se mogle ponuditi drugom osoblju kod viška radnika. Tako se princip *vrijednosti za novac* za poslodavca može razmatrati i dugoročno i kratkoročno.

3.2 Model mirovinskog programa

Razmotrimo hipotetički mirovinski program – tipičan za tipove strukovnih mirovinskih programa koji djeluju u Velikoj Britaniji i u drugim zapadnoevropskim zemljama. Program nudi mirovinu zasnovanu na plaći pojedinca prilikom umirovljenja. Mirovina se računa kao 1,5% plaće za svaku godinu staža. Mirovinske naknade su obično plative prilikom umirovljenja sa 60 godina i povećavaju se svake godine tokom mirovine u skladu sa inflacijom cijena. Nakon smrti člana preživjelom supružniku se plaća mirovina u iznosu pola mirovine (50%) tog člana.

U ovom programu osoba koja ide u mirovinu sa 60 godina, koja je počela raditi sa 20 godina, ima 40 godina staža prilikom umirovljenja, što daje mirovinu

$$1,5\% \times 40 \text{ godina staža} \times \text{plaća}$$

ili 60 posto konačne plaće, plativo odmah.

Da je ista osoba dobrovoljno napustila posao sa 50 godina, nakupila bi, *ili akumulirala* mirovinu u iznosu od 45 posto konačne plate, ali koja ne bi bila plativa narednih deset godina. Pojedini mirovinski programi dozvoljavaju osobama koje žele u prijevremenu mirovinu opciju da im mirovina odmah bude plativa, a zauzvrat smanjenje iznosa mirovinskih primanja. Ukoliko je kapitalizirani trošak umanjene mirovinske primanja koja se isplaćuju prijevremeno isti kao i kapitalizirani trošak stečene mirovine koja bi se isplaćivala u normalnoj dobi za umirovljenje, onda je taj program *neutralan na troškove*.

Takvi programi se često nazivaju *aktuarski umanjena mirovina*. Tipično umanjjenje mirovine može biti oko 5% za svaku godinu ranije, tako da bi 95% akumulirane mirovine u starosnoj dobi od 59 godina bilo plativo od 59. godine. U širem smislu, smanjenjem nivoa isplate mirovine plaća se dodatna godina mirovine koja se plaća između 59. i 60. godine. Ne bi bilo potrebno tražiti pristanak poslodavca ukoliko su uvjeti neutralni na troškove. Međutim, u ovom primjeru bi smanjenje mirovine od 5% za deset godina rezultiralo mirovinom u iznosu od samo 22,5% posljednje plaće te osobe. Samo bi malo državnih službenika sebi moglo priuštiti umirovljenje deset godina ranije, a da nisu nakupili znatnu ušteđevinu.

3.3 Programi povećane prijevremene mirovine

Dakle, koje su još opcije na raspolaganju poslodavcu koji želi da ohrabri pojedince da odu u prijevremenu mirovinu? Obično se nude povećanja ili augmentacije iznad nivoa aktuarski umanjene mirovine. Neobično je da dođe do povećanja mirovine iznad nivoa koji bi se zaradio prilikom normalne dobi za umirovljenje. Teoretski, poslodavac bi mogao isposlovati odvojene programe za svakog državnog službenika za koga se razmatra prijevremena mirovina. U velikim organizacijama koje teže ka tome da se riješe određenog broja uposlenika, uobičajenije je da se ponude standardni uvjeti. Kako bi se ilustrirali troškovi, uzimaju se u obzir tri moguće opcije prijevremene mirovine:

Akumulirana mirovina: Direktna isplata akumulirane mirovine bez smanjenja zbog prijevremenog umirovljenja;

Pola očekivanog: Mirovina se povećava kako bi se uzela u obzir polovica dodatnog staža koji bi trebalo zaraditi do normalne starosne dobi za umirovljenje;

Puno očekivano: Direktna isplata mirovine koja je povećana kako bi se uzeo u obzir puni očekivani staž do normalne starosne dobi za umirovljenje.

Ove tri opcije prijevremene mirovine se razmatraju naspram četvrte opcije običnog plaćanja jednokratne naknade.

Jednokratna naknada: Isplata jednokratne naknade u iznosu jedne mjesečne plate za svaku godinu akumuliranog staža u trenutku raskida. Mirovina stečena do trenutka odlaska se čuva i isplaćuje od 60. godine života kao i obično. (U praksi bi se jednokratna naknada smanjila za one koji su vrlo blizu normalne mirovine). Za ukupni staž, uključujući i povećanja, pretpostavlja se da je uvjetovan sa maksimalno 40 godina u modelu mirovinskih programa. Prilikom umirovljenja se može isplatiti i mala suma jednokratne naknade, ali na to se ne obraća pažnja u ovom radu.

3.4 Faktori troškova prijevremene mirovine

Tačan trošak prijevremene mirovine neće se znati zasigurno dok umirovljenik i svi preživjeli uzdržavani članovi porodice ne umru – možda za 30 ili više godina. Određeni broj faktora će odrediti trošak. Najvažniji faktor je dužina vremenskog perioda u kojem se isplaćuje dodatna mirovina i stopa po kojoj se mirovina povećavala tokom isplate. Drugi manji faktori uključuju udio državnih službenika koji su bili u braku u trenutku smrti i starosnu razliku između muževa i supruge. Kako bi se procijenili troškovi prijevremene mirovine moguće je praviti procjene o veličini zasnovane na ranijim stopama smrtnosti i ekonomskim iskustvima.

Druga ključna pretpostavka je stopa povrata od imovine koja je podupirala mirovinu. Ova pretpostavka se može učiniti nepotrebnom ako mirovinski program djeluje na temelju *finansiranja iz tekuće raspodjele*, ali je od suštinskog značaja za određivanje kapitaliziranog troška dodatnih naknada. Uobičajeno je da bude diskusija oko diskontne stope jer je to kritična pretpostavka. Pošto će dodatna mirovina biti plaćana dugo godina, prikladno je da se koriste veoma dugoročne kamatne stope. Dugoročna stopa povrata za koju se može očekivati da će biti dosegnuta na osnovu sredstava iz programa mirovina koje se isplaćuju iz sistema kapitalizacije dobiti, mogla bi se koristiti kao referenca. Alternativno se kamatna stopa koju državna služba mora plaćati na dugoročne pozajmice može koristiti kao orijentir.

3.5 Stvarne pretpostavke

Za ilustrativne brojeve korištene u ovom radu, uzimane su tipične procjene brojeva koji bi se mogli usvojiti u Velikoj Britaniji.

3.6 Stvarna stopa povrata

Pošto mnogi državni mirovinski programi povećavaju mirovinu u skladu sa inflacijom svake godine, često je lakše razmotriti stvarnu stopu povrata, povećanja neto cijena, nego praviti posebne procjene za bruto stope povrata i stope mirovinskog povećanja. Jaka veza između inflacije i povrata na investicije dugoročno u većini ekonomija čini stvarne stope povrata mnogo stabilnijim kriterijem i od stope inflacije ili od stope povrata na investicije. Procjenjuje se stvarna stopa povrata od 4% godišnje. To bi dugoročno bilo u skladu sa inflacijom cijena od 4% godišnje i bruto povratom na investicije od 8% godišnje.

3.7 Očekivano trajanje života

U Velikoj Britaniji se od strane aktuara vrše istraživanja o stopi smrtnosti u različitim demografskim grupama. Pokazalo se da članovi strukovnih mirovinskih programa imaju nešto duži životni vijek od stanovništva kao cjeline. Žene u mirovini takođe žive nešto duže od muškaraca. Kako bi se dao vodič o tome kako se troškovi mogu mijenjati u zemljama čija populacija doseže duži ili kraći životni vijek, tabela 3 izlaže brojeve godina koje će članovi strukovnih mirovinskih programa koji su dosegli starosnu dob od 50, 55, 60 i 65 godina po očekivanjima u prosjeku doživjeti.

Tabela 3. Očekivano trajanje života/Životni vijek (godine)

Starosna dob koja se dosegla	Muškarci	Žene
50	31,5	35,9
55	26,8	31,2
60	22,4	26,6
65	18,2	22,1

4. KAPITALIZIRANI TROŠAK PRIJEVREMENE MIROVINE: REZULTATI

Koristeći procjene i metodologiju opisanu iznad u odjeljku 3, kapitalizirani trošak dodatnih naknada plativih u različitim programima prijevremene mirovine je izračunat korištenjem standardnih aktuarskih metoda. Rezultati su ilustrovani u grafikama ispod. Kako bi se dobio uvid o varijacijama rezultata prema starosnoj dobi i dužini staža, kalkulacije su vršene za različite vrijednosti tih parametara. Dijagrami pokazuju prijevremenu mirovinu od 45. godine života, procjenjujući da je državni službenik počeo raditi sa 20, 30 i 40 godina. Pretpostavlja se da je državni službenik bio stalno zaposlen od trenutka stupanja na posao do trenutka prijevremenog umirovljenja.

Kako model mirovinskog programa pruža mirovine koje su vezane za konačnu plaću državnog službenika, kapitalizirani troškovi se mogu izraziti kao višekratnik godišnje plaće osobe u trenutku umirovljenja. Ovi dijagrami se mogu jednostavno prilagoditi prema stopama plaća i valutama svake od zemalja korisnica programa Sigma. Dijagrami 4.1, 4.2 i 4.3 pokazuju rezultate mirovinskog programa sa normalnom dobi za umirovljenje od 60 godina. Kako bi se pokazalo kako se troškovi mijenjaju sa većom starosnom dobi za umirovljenje, dijagrami 4.4, 4.5 i 4.6 pokazuju dodatne troškove programa sa starosnom dobi za umirovljenje od 65 godina.

4.1 Komentar rezultata

Dijagrami 4.1 do 4.6 pokazuju nekoliko zanimljivih pojava koje vrijedi istaknuti.

Obično troškovi odobravanja povećane prijevremene mirovine spadaju u raspon plaće od dvije do četiri godine, u zavisnosti od starosne dobi člana, dužine njegovog staža i velikodušnosti uvjeta ponude. U ekstremnim slučajevima troškovi mogu preći iznos osmogodišnje plate. Ti troškovi se mogu učiniti skupim u poređenju sa isplatama jednokratnih naknada zbog viška radnika u privatnom sektoru.

Naravno, uslovi punog očekivanog radnog staža su mnogo skuplji od uslova pola očekivanog radnog staža, koji su opet mnogo skuplji od uslova akumuliranog radnog staža.

Kapitalizirani troškovi se obično smanjuju za osobe koje su blizu normalnog umirovljenja. Kapitalizirani troškovi za one koji odlaze u mirovinu par mjeseci ranije su zanemarljivi u poređenju sa troškovima onog osoblja koje odlazi deset ili više godina ranije.

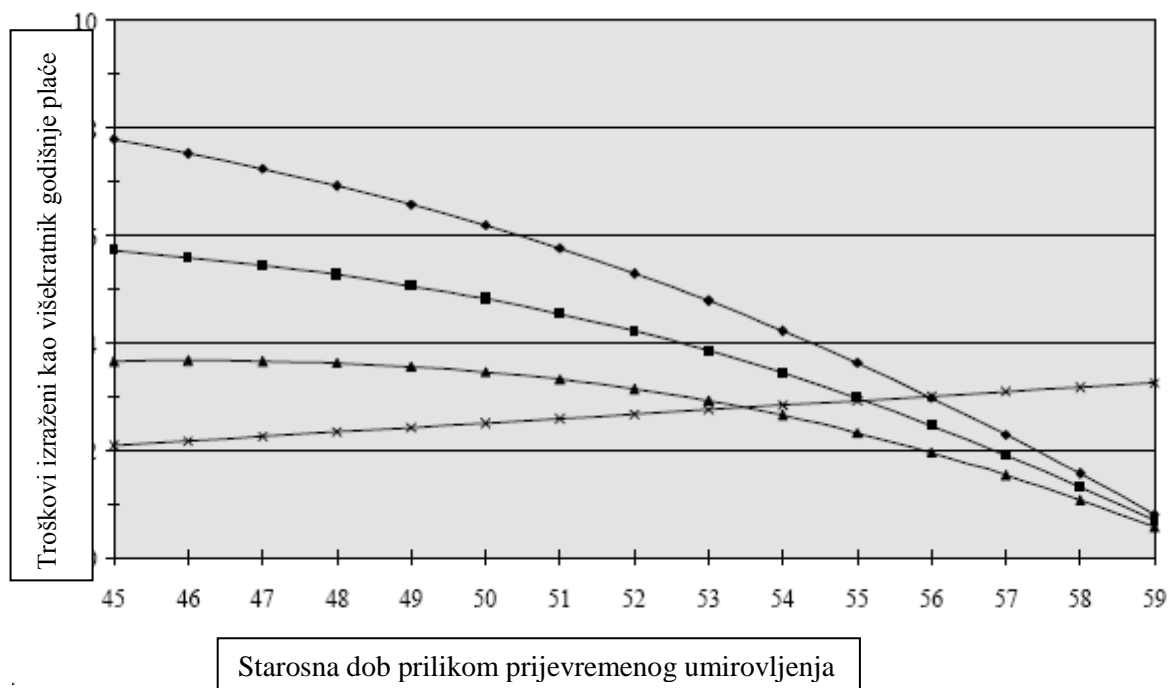
Što je duži staž, to su veći troškovi raskida. Mnogo je skuplje odobriti prijevremenu mirovinu osobama iste starosne dobi u programu starosne dobi od 65 godina nego u programu starosne dobi od 60 godina.

Plaćanje jednokratne naknade u iznosu jedne mjesečne plate za svaku godinu staža dugoročno zna biti dosta povoljnije. Samo u slučaju starosnih dobi koje su blizu umirovljenja je opcija jednokratne naknade skuplja. (Jednokratna naknada se može umanjiti za one koji su blizu umirovljenja.)

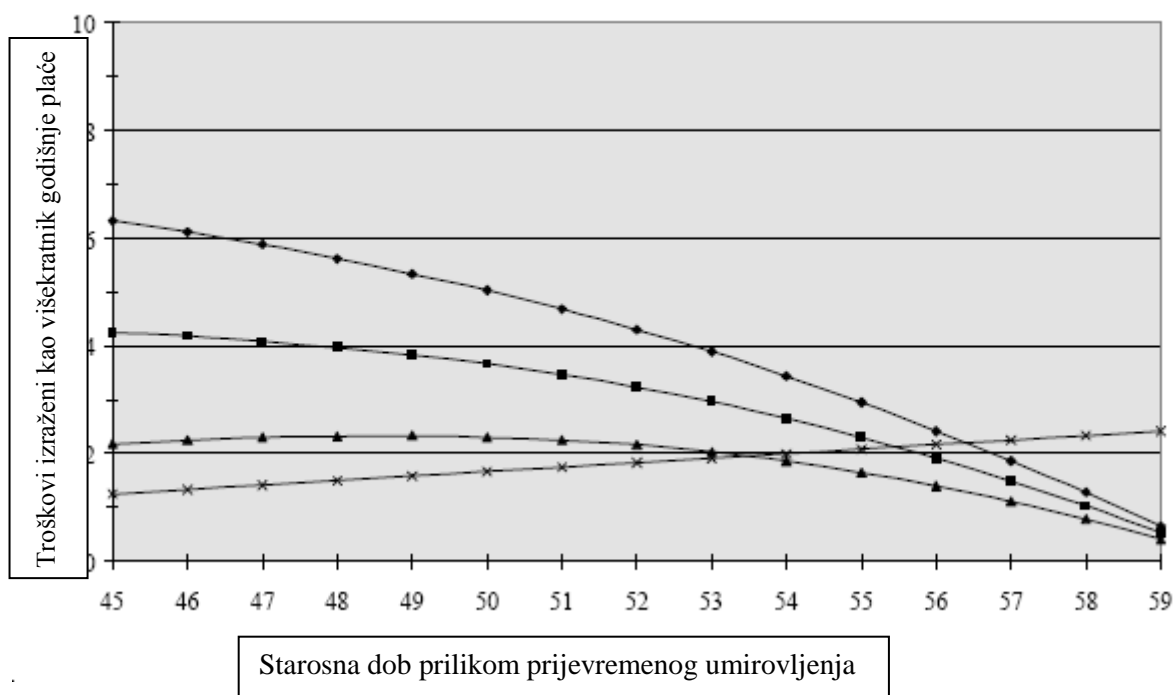
Vraćanjem na primjer u odjeljku 2, na osnovu dijagrama 4.1 do 4.3 može se vidjeti da u svakoj od povećanih opcija kapitalizirani trošak mirovinskih naknada pedesetpetogodišnjaka prevazilazi trogodišnju platu. Za osobu koja je počela raditi sa 20 godina a ide u mirovinu sa 55 godina, kapitalizirani trošak povećanja mirovine te osobe do starosne dobi od 60 godina iznosi 3,6 godišnje plate. Dok je tako, dakle, isplata jednokratne naknade u iznosu trogodišnje plate možda izgledala velikodošno u početku (i skupo za poslodavca), dugoročno zaista može biti jeftinija opcija.

4.2 Kapitalizirani trošak uslova prijevremene mirovine -- uobičajena starosna dob za umirovljenje od 60 godina

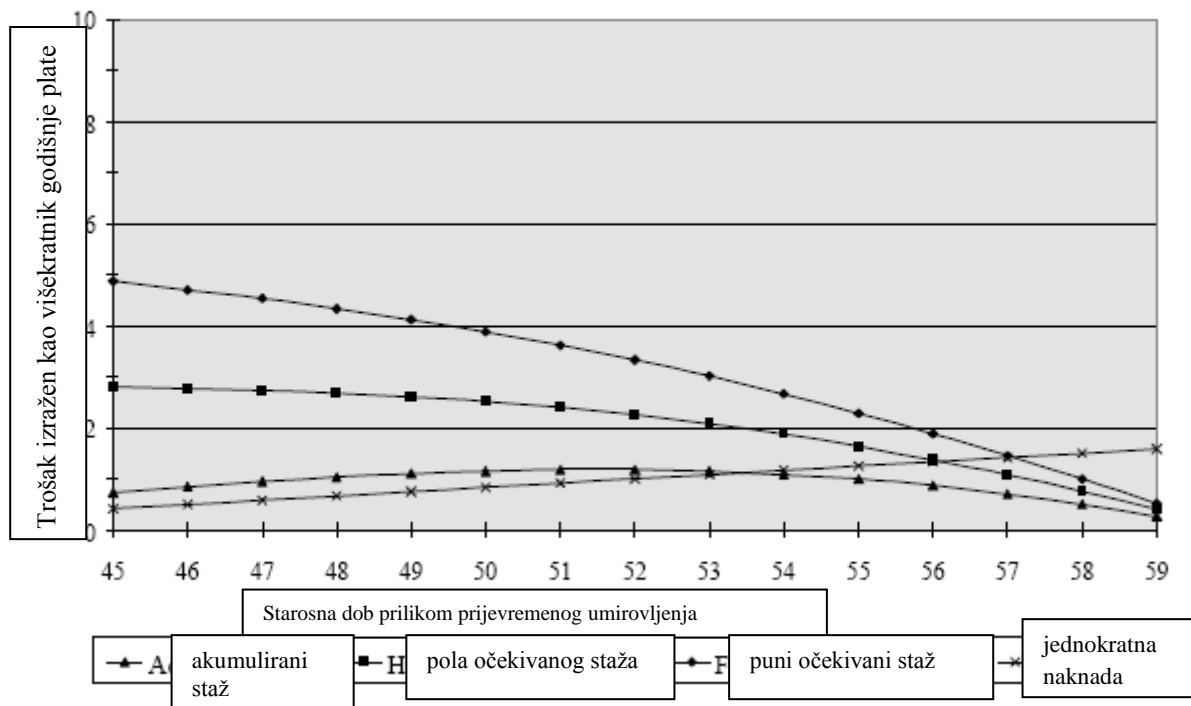
Dijagram 4.1 Pretpostavljena starosna dob stupanja na posao sa 20 godina



Dijagram 4.2 Pretpostavljena starosna dob stupanja na posao sa 30 godina

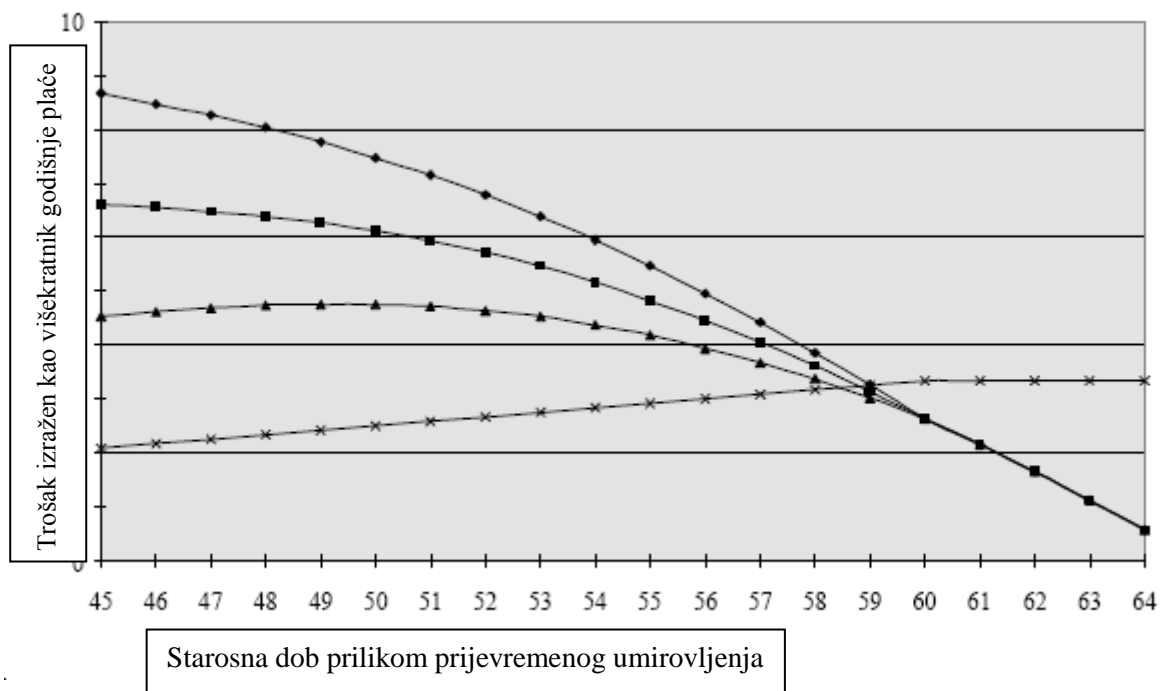


Dijagram 4.3 Pretpostavljena starosna dob stupanja na posao sa 40 godina

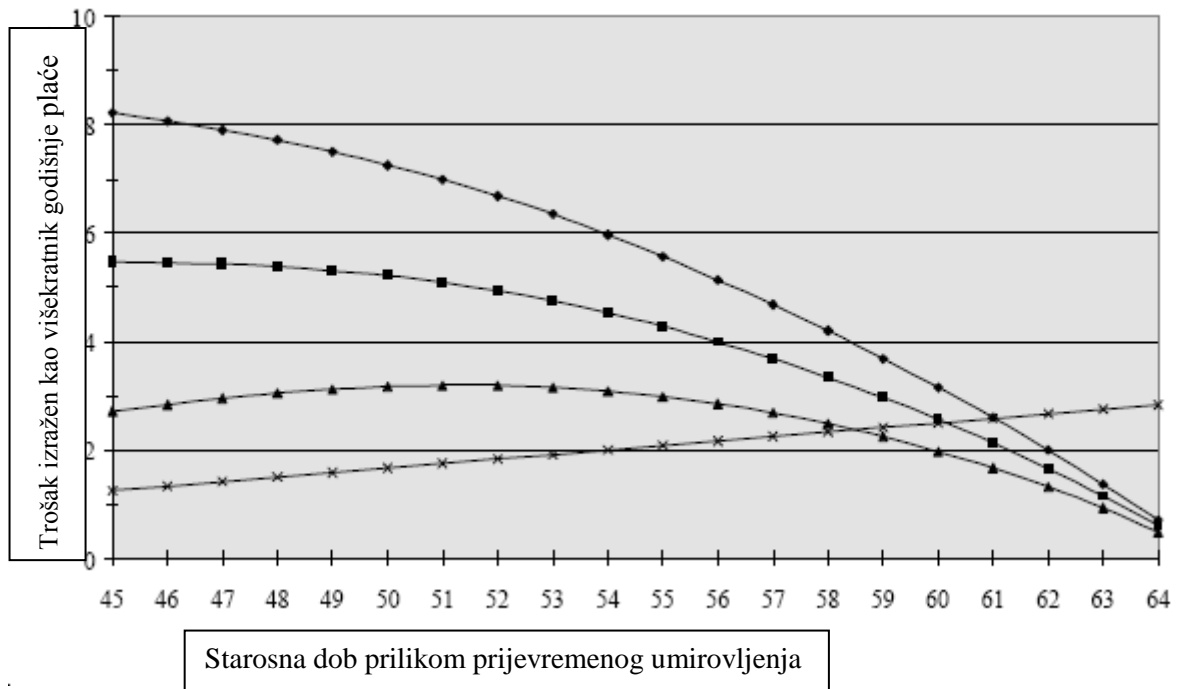


4.3 Kapitalizirani trošak uslova prijevremene mirovine -- uobičajena starosna dob za umirovljenje od 65 godina

Dijagram 4.4 Pretpostavljena starosna dob stupanja na posao sa 20 godina



Dijagram 4.5 Pretpostavljena starosna dob stupanja na posao sa 30 godina



5. PREPORUČENI KONTROLNI MEHANIZMI

Rezultati u odjeljku 4 pokazuju da kapitalizirani troškovi augmentacije mirovinskih naknada mogu biti veoma značajni – naročito za osoblje sa dugim radnim stažom. Da bi se programi prijevremene mirovine koristili oprezno, ovi dijagrami pokazuju da se treba dobro pobrinuti za to da se osigura da programi ne budu – namjerno ili nenamjerno – zloupotrijebljeni od strane rukovoditelja. Iskustva iz drugih organizacija javne službe pokazuju da su moguće zloupotrebe češće tamo gdje se mirovine isplaćuju centralno, nego od strane pojedinačnih odjela koji djeluju unutar javne službe koji bi inače imali inicijativu rukovodstva za proglašenje viškova.

Ovaj odjeljak sugerira neke od načina na koji se može pružiti pomoć kontroli dugoročnih javnih rashoda. Isti princip se može primijeniti i na pojedinačne odjele i na jednokratna smanjenja broja radnika koja uključuju hiljade uposlenika. Važan princip jeste taj da se osigura da oni koji imaju odgovornost plaćanja troškova imaju efikasan doprinos u procesu odlučivanja o prijevremenim mirovinama.

5.1 „Povećane“ prijevremene mirovine samo kao posljednja mogućnost?

Kako bi se ograničili troškovi, direktori kadrovskih službi se ohrabruju da koriste sve druge moguće načine „prirodnog smanjenja“ broja radnika prije nego što ponude poboljšane uslove prijevremene mirovine. Može se naglasiti ono očigledno i reći da organizacije koje teže ka tome da smanje broj radnika ne bi normalno trebale zapošljavati nove radnike. Odjeli državne službe bi trebali razmotriti pregrupiranje osoblja gdje god je to moguće, da li premiještanjem radnika na drugi položaj u istom odjelu ili u neki drugi odjel državne službe. Od svih radnika koji ostaju zaposleni iznad normalne starosne dobi za umirovljenje može se tražiti da odu bez troškova.

5.2 Uvesti minimalnu starosnu dob

Dijagrami 4.1 do 4.6 pokazuju da su troškovi mnogo veći za one radnike koji odu u mirovinu sa dužim periodom koji treba navršiti do normalnog umirovljenja. Uvođenje odgovarajuće minimalne starosne dobi za razmatranje prijevremenog umirovljenja može pomoći da se ograniče troškovi. Može se razmotriti minimalna starosna dob od pet do deset godina ispod normalne dobi za umirovljenje propisane u mirovinskom programu.

5.3 Troškovi prijevremene mirovine koje nosi budžet same organizacije

Oni rukovoditelji koji imaju moć da dozvole prijevremene mirovine moraju biti svjesni dugoročnih posljedica troškova. Lokalni direktori kadrovskih službi će imati najveću motivaciju da kontroliraju troškove ukoliko se dodatni troškovi povećane prijevremene mirovine naplaćuju iz njihovog vlastitog budžeta.

5.4 Razmotriti trošak poreskih obveznika

Iako lokalni rukovoditelji ne snose punu cijenu prijevremenih mirovina iz vlastitih budžeta, stvarni trošak poreznih obveznika se može uzeti kao jedan od ključnih kriterija prilikom odabira kandidata. Kapitalizirani trošak svakog viška radnika se može koristiti kao mjerilo koje će dozvoliti direktno poređenje između troškova jednokratnih naknada i augmentiranih mirovina. Vrijednost za novac se mora razmotriti ne samo u odnosu na budžet poslodavca, nego zbog budućih rashoda cjelokupne državne blagajne. Sofisticiraniji sistemi mogu uzeti u obzir i utjecaj poreza i socijalne sigurnosti.

5.5 Razmotriti princip LIFO (*Last-In-First-Out*)

Neki poslodavci razrađuju programe viška radnika na principu LIFO (*Last-In-First-Out*), tj. „zadnji unutra, prvi van“. Direktori kadrovske službe kritikuju ovakve programe kao previše ograničene. Indirektno LIFO programi imaju prednost jer pomažu minimaliziranje troškova raskida. Međutim, oni obično ciljaju na mlađe uposlenike. A može biti i starijih radnika sa dužim radnim stažom sa sličnim troškovima vezanim za višak radnika, koji bi bili sretni da mogu u mirovinu ali ih predvide u sklopu LIFO programa.

5.6 Prinudni programi

Kada se ovi programi učine prinudnim to dozvoljava poslodavcu da bira ko će biti otpušten – obično oni najjeftiniji. Nuđenje prijevremene mirovine volonterima će ohrabriti one sa najdužim stažom – i sa najskupljim naknadama – da volontiraju. Pored toga što imaju najveće mirovinske naknade, oni mogu biti i radnici kojima je najskuplje odobriti prijevremenu mirovinu, osim ako su baš blizu umirovljenja.

5.7 Dobrovoljni programi

Dok bi poboljšane uslove prijevremene mirovine trebalo nuditi samo uz pristanak poslodavca, pozivanje volontera u prijevremenu mirovinu može pomoći da se minimaliziraju troškovi. Početi pozivanjem volontera uz „povoljne“ uvjete. Izabrati najjeftinije kandidate koji zadovoljavaju i zahtjeve lokalnog rukovodioca. Ukoliko je potrebno, ponuđeni uvjeti se postepeno mogu i poboljšati dok se ne dobije dovoljan broj volontera.

5.8 Izbjegavati stvaranje očekivanja

Jedan od ključnih problema prilikom izrade dobrovoljnih programa može biti kako da se izbjegne da mladi uposlenici razviju očekivanja da će se poboljšani uvjeti mirovine nuditi na neodređeno. Treba izbjegavati stvaranje takvih očekivanja jer bi cijena efikasnog smanjenja starosne dobi za umirovljenje svih državnih službenika bila znatna.

Mogu se razmotriti razni načini kako da se smanje ta očekivanja. Na primjer, ako mirovinski programi u državnoj službi nemaju mehanizam koji dozvoljava starijim pojedincima da daju ostavku i da odu u prijevremenu mirovinu, a da su pri tome troškovi neutralni, onda treba uvesti takav mehanizam. Ovo trebaju razmotriti i poslodavac i uposlenici kao mjerilo po kojem se razmatraju poboljšani uslovi prijevremene mirovine. Dalje, mlađe osoblje se može ohrabriti da pravi vlastite zalihe za mirovinu, eventualno kroz porezni poticaj. Takvi programi ušteda zbog poreske učinkovitosti dozvoljavaju mladim državnim službenicima da planiraju da nadoknade dio troška dobrovoljne prijevremene mirovine.

5.9 Izbjegavati razvoj debalansa radne snage

Pošto programi prijevremene mirovine ciljaju na starije osoblje, moguće je da će se na kraju dobiti neuravnotežena i neiskusna radna snaga. Umjesto zapošljavanja prilično jednakog broja uposlenika po godinama, državna služba bi na kraju mogla zapošljavati neproporcionalno veliki broj mlađeg osoblja. Vremenom bi ovo moglo imati negativan utjecaj. Moglo bi npr. dovesti do opadanja radnog morala kod osoblja, ukoliko ne mogu osigurati unaprjeđenje. (Što je ironično, šefovi kadrovskih službi programe prijevremene mirovine često smatraju mehanizmom za uklanjanje *blokade unaprjeđenja*. Dok ovo kratkoročno može pomoći da se motiviše mlađe osoblje, trošak odgovarajućeg povećanja plate dodaje se troškovima prijevremene mirovine. Štaviše, ako to bude široko prihvaćeno, jednostavno će ovjekovječiti neravnomjernu raspodjelu starosne dobi.)

6. ZAKLJUČAK

Ovaj rad pokazuje visoke dugoročne troškove programa prijevremene mirovine. Prijevremena mirovina je vjerovatno u dosta široj upotrebi nego što je to opravdano po čisto finansijskim kriterijima. Organizacije državne službe koje koriste mirovinske programe koji funkcioniraju na principu finansiranja iz tekuće raspodjele, bi se prilikom razmatranja ponude programa prijevremene mirovine trebale dobro pobrinuti za to da osiguraju da se dobro shvataju dugoročne posljedice za one koji to finansiraju - vladu i porezne obveznike. Rukovodioci koji imaju odgovornost da biraju kandidate za višak radnika ili za prijevremenu mirovinu bi trebali biti svjesni tih troškova. Možda je najveći izazov za buduće finansijske rukovodioce da osiguraju da prijevremena mirovina bude opravdana striktno na osnovu principa vrijednosti za novac.

Uslijed povećanja očekivanog životnog vijeka, smanjenja stope nataliteta i smanjenja broja ekonomski aktivnih stanovnika, počinju da nastaju dugoročne promjene u dobnoj strukturi stanovništva, što će rezultirati povećanjem finansijskih opterećenja za sve sisteme starosnih mirovina. Sve veće teškoće za finansiranje tih sistema nisu problem specifičan za područje zakona o javnoj službi. Svi sistemi koji predviđaju starosne mirovine — kao što je zakonski propisano opće mirovinsko osiguranje u Njemačkoj — će biti suočeni s velikim problemima ako postotak osoba starijih od 60 godina u ukupnom broju stanovnika i dalje nastavi rasti u budućnosti.

Studije diljem svijeta koje se tiču pružanja starosnih mirovina su pokazale da taj problem nije prisutan samo u Njemačkoj, ali u ovom dijelu ću se ograničiti samo na iskustvo iz moje zemlje.

„Mirovinski izvještaj“ na kojem njemačka federalna vlada trenutno radi, ne samo da će predstavljati aktuelni popis, već će isto tako služiti i kao pregled sredstava utrošenih na osoblje, naknade i mirovine u prošlosti i budućnosti. U buduću, izvještaj će se morati podnositi svake četiri godine.

Izvještaj će po prvi put pokazati razvoj kadrova od 1970. i uključiti prognozu sve do 2008. godine. Izvještaj će sadržavati mnoštvo detaljnih informacija o razvoju aktivnog osoblja, broj primatelja naknada i iznos utrošen na isplatu naknada.

Budući da povećanje broja osoblja rezultira u pratećem porastu broja primatelja naknada, a stoga i u porastu troškova za mirovine 30 - 40 godina kasnije, u razdoblju na koje se prognoza odnosi, šezdesetih a posebno sedamdesetih godina, uočen je porast u broju osoblja. Razlog ovih povećanja su prvenstveno bili novi zahtjevi koje je društvo stavilo pred državu i dodatni zadaci koji su proizašli iz toga, a koje je trebala vršiti javna služba. Stoga imamo posebno visoke stope rasta u području obrazovanja (škole, univerziteta) i unutrašnje sigurnosti (policijske službe). Također treba napomenuti da od 1970. godine do danas nije značajno porastao samo broj državnih službenika, već i uposlenika i radnika u javnim službama.

Ovaj porast u broju osoblja koji imaju pravo na mirovinu će u budućnosti dovesti do znatnog porasta količine sredstava koja će se morati obezbijediti za mirovine.

Još jedan troškovni faktor koji se ne smije zanemariti jeste ukupna dužina razdoblja tokom kojeg naknade moraju biti isplaćivane pojedinačnim primateljima. Što osoba ranije ode u mirovinu, duži je period tokom kojeg se naknade moraju isplaćivati i veći je ukupni iznos naknada koje treba platiti tokom mirovine.

Prema istraživanjima Federalnog njemačkog ureda za statistiku (*German Federal Statistical Office*), jedan umirovljenik naknadu prima u prosjeku 16 godina, a obiteljska mirovina se poslije toga isplaćuje udovici i djeci preminulog tokom još sedam godina.

U tom kontekstu, prosječna dob umirovljenja je od presudne važnosti. Faktori koji utječu na prosječnu dob ne uključuju samo posebne dobne granice za određene kategorije državnih službenika i vojnih lica, već i brojne slučajeve gdje je predviđen odlazak u prijevremenu mirovinu. Ti slučajevi se odnose na programe za prijevremenu mirovinu predviđene zakonom, prijevremenu mirovinu zbog invalidnosti i na mnoge državne službenike koji koriste mogućnost odlaska u mirovinu na zahtjev. Za sada, radi se o dobi od 62 godine.

S iznimkom vojnika, prosječna dob umirovljenja njemačkih državnih službenika i sudaca, kao i ugovornih zaposlenika u javnoj službi, je oko 59 godina. Stanje je slično i u privatnom sektoru: prosječna dob za umirovljenje zaposlenika u obaveznom mirovinskom osiguranju bila je 59,4 godina.

Ono što je iznenađujuće je da je i u državnoj službi i u privatnom sektoru dob za umirovljenje kod žena u principu niža nego kod muškaraca: državne službenice odlaze u mirovinu u prosjeku nekoliko godina ranije od svojih muških kolega. Nerazmjerno visok postotak je iz aktivne službe otišao u mirovinu zbog nesposobnosti za rad tj. invaliditeta potvrđenog od strane doktora. Nema koristi upoređivati broj zaposlenika u javnom sektoru koje su otišle u mirovinu zbog invalidnosti sa brojem onih u privatnom sektoru, jer u privatnom sektoru zbog nesposobnosti za rad (ili

⁴ Autor je pravni savjetnik u njemačkom Federalnom ministarstvu unutrašnjih poslova, Bonn, Njemačka.

invalidnosti) žene često odlaze u mirovinu prije zakonom predviđene dobi za žene (60 godina). Nasuprot tome, u Zakonu o javnoj službi nije definirana najniža dob za odlazak u mirovinu.

Razlog za relativno nisku dob za umirovljenje se ipak ne može pripisati isključivo ženama jer je postotak uposlenica u državnoj službi još uvijek relativno nizak. U federalnoj administraciji, na primjer, postotak ženskog osoblja - tj. državnih službenica i namještenica – ne iznosi čak ni 20 posto.

Ostaje da se vidi da li se duži životni vijek kod žena koji je registrovan u prošlosti također odnosi i na one koje aktivno rade cijeli svoj život - ili barem tokom većeg dijela života. Rezultati demografskih studija do sada su se temeljili na istraživanjima među ženama koje, najvećim dijelom, nisu bile aktivno zaposlene.

S obzirom na općenito povećanje očekivanog trajanja života i, posljedično tome, na duže razdoblje tokom kojeg se moraju isplaćivati mirovine, može se, međutim, zaključiti, da će biti teško prihvatiti sve ranije i ranije odlaske u mirovinu u državnoj službi.

Pesimistične procjene objavljene u pojedinim publikacijama govore da bi se ukupni iznosi za izmirenje mirovina za državne službenike mogli udvostručiti do 2010. ako se u obzir uzmu svi ovi faktori i ako pretpostavimo da će se mirovine na adekvatan način prilagođavati godišnje. Tačnost ovih procjena će se pokazati kroz nalaze „mirovinskog izvještaja“.

Uprkos tome, javni budžetski izdaci za mirovine se ne smiju razmatrati van odgovarajućeg konteksta. Gledano iz konteksta položaja državnih službenika u vidu cjeloživotne službe te njihove odanosti javnom poslodavcu, njihove mirovine su u biti jedan oblik nastavljene podrške u vidu starosne mirovine. Iz tog razloga, javni budžeti u Njemačkoj prikazuju mirovine kao samo dio troškova kadrova u cjelini.

Što se tiče opterećenja za poreske obveznike, odlučujuću ulogu igra sveukupni razvoj a ne relativni teret koji predstavljaju pojedinačni faktori unutar ukupnih troškova kadrova. Ovaj pristup se razlikuje od onog koji primjenjuju osiguravajuće institucije koje služe isključivo u mirovinske svrhe i koje se finansiraju na osnovu solidarnosti. Budući da iznos doprinosa ovdje određuje odnos broja doprinositelja i broja primatelja naknada, ove osiguravajuće institucije se bore da pridobiju što veći broj doprinositelja.

Ako pogledamo državne budžete Njemačke, možemo vidjeti da se od 1970. do danas udio troškova kadrova i mirovina u ukupnim budžetskim troškovima nije znatno promijenio uprkos visokom porastu u apsolutnim brojkama. U konačnici to znači da su se javni budžeti povećavali onoliko koliko su rasli troškovi kadrova i mirovina.

Još bitnije nego što je ukupni iznos javnih budžetskih izdataka za mirovine jeste njihov odnos sa makroekonomskim vrijednostima za poređenje. Mjereni pojedinačno naspram dugoročnog razvoja bruto državnog proizvoda ili bruto domaćeg proizvoda, ili ukupnog socijalnog budžeta, u vezi sa mirovinama mogu se iznijeti slijedeće tvrdnje:

Od 1970. (179,2 milijarde DM) do 1993. (859,4 milijarde DM) ukupni socijalni budžet — sa svim socijalnim troškovima, od programa starosne mirovine, naknada za nezaposlenost i socijalne pomoći do plaćenog bolovanja — povećan je za 380 posto. U poređenju sa ovim povećanjem, povećanje rashoda za mirovine u javnoj službi — tokom istog perioda — očigledno zaostaje. Rashodi za obavezne mirovine su se, međutim, uvećali za 391 posto;

Dio bruto državnog proizvoda koji se mora izdvojiti za mirovine se neznatno smanjio od 1970. do danas. Razlog tome prvenstveno je kontinuirano smanjenje broja mirovina za ratne invalide;.

Razvoj javnih budžeta u budućnosti će biti paralelan sa makroekonomskim komparativnim vrijednostima.

Iako se budući ekonomski trendovi ne mogu precizno predvidjeti, u martu 1996. njemački istraživački institut PROGNOSE je predstavio studiju koju je naručilo Federalno ministarstvo rada, a koja razmatra dotadašnje iskustvo i uključuje dosta državnih i međunarodnih referentnih podataka — npr. razvoj dobne strukture stanovnika, procenat ekonomski aktivnog stanovništva, utjecaj rastućeg broja stalno zaposlenih žena i migranata, tehnološki napredak, razvoj tržišta rada i tržišta prodaje — i daje alternativne scenarije (najbolje i najgore moguće) za mogući budući razvoj. Između ostalog, studija sadrži dugoročno predviđanje bruto državnog proizvoda (BDP) i troškove mirovina u javnoj službi i obaveznog mirovinskog programa.

Prema ovim procjenama, rashodi na mirovine u javnoj službi za državne službenike i vojsku, u smislu postotaka od BDP-a, neće se ozbiljno povećati — za otprilike jednu petinu — kao što će se povećati troškovi obaveznog mirovinskog sistema koji će porasti za otprilike jednu trećinu. Hoće li se, i u kojoj mjeri ove pretpostavke koje je dao PROGNOSE pokazati tačnim, pokazat će se u „mirovinskom izvještaju“.

Sve u svemu, dosadašnje iskustvo u Njemačkoj je dovelo do sljedećeg zaključka: da bi se spriječio znatan porast ukupnih troškova kadrova u javnim budžetima, uključujući i mirovine u javnoj službi, neophodna je pametna i razumna politika zapošljavanja i više smanjenja broja aktivnog osoblja. Prvi koraci u tom pravcu su već napravljeni pod krilaticom „lean vlada“.

U skladu s reformom obaveznog mirovinskog sistema, poduzete su važne mjere na području mirovina u javnoj službi, posebno sa izmjenama i dopunama iz 1992. Glavni predmet reforme bio je proširenje i linearna gradacija mirovinske skale. Postojeća degresivna mirovinska skala je zamijenjena linearnom fiksnom stopom rasta od 1,875 posto od plaća u svrhu mirovine za svaku godinu mirovinskog staža.

To znači da se maksimalna mirovinska stopa (75% od konačne naknade) postiže nakon 40 — a ne više 35 — godina radnog staža. Osim toga, novi zakon sada predviđa mjere za smanjenje prijevremenih odlazaka u mirovinu, tako što će se prioritet staviti na zdravstvenu rehabilitaciju i dodjelu novog zadatka, a ne na odlazak u mirovinu. Mirovine će također biti smanjene za 3,6% za svaku godinu prijevremenog umirovljenja počevši od 2002. godine.

Ove izmjene i dopune će postupno stupati na snagu a puni efekat će se osjetiti tokom razdoblja kada će demografski rast biti tako visok da će se morati očekivati najveći porast mirovinskih izdataka.

Državni službenici koji će već biti u službi u vrijeme kada novi zakon stupi na snagu će podlijegati tranzicijskim propisima u vezi sa stečenim pravima na mirovinu u budućnosti. Ovi propisi za cilj imaju očuvanje već stečenih prava prema staroj mirovinskoj skali. Do sljedećeg milenijuma, radit će se uporedno računanje i prema starom i novim zakonu kad god neki državni službenik ode u mirovinu, i koji će u ovoj situaciji imati koristi od rješenja koje je povoljnije.

Nakon mirovinskog modela za državne službenike, proširena i linearizirana skala, kao i smanjenje mirovina, uvedeni su u cjelokupni program dopunske strukovne mirovinske sheme za ugovorne uposlenike u državnoj službi

Nakon temeljite analize mirovinskog izvještaja, bit će potrebno provjeriti kako postojeći mirovinski zakoni u državnoj službi mogu da se izmijene na najbolji način. Također, na uposlenicima i predstavnicima poslodavaca u kolektivnom pregovaranju je da primjene ove izmjene i dopune u kolektivnim ugovorima za ugovorno osoblje.

Budući da se iznos koji mora biti na raspolaganju za službeničke mirovine određuje na osnovu razdoblja u kojem se naknade moraju plaćati, sada je jasno da u budućim zakonima koji budu uređivali ovu oblast prvenstveno treba staviti prioritet na zaustavljanje trenda odlazaka u prijevremenu mirovinu i, umjesto toga, cilj treba biti da se prosječan radni vijek u javnom sektoru produži. Iz tog razloga, dodatne mjere izrađene kako bi se produžilo razdoblje plaćenog zaposlenja uključene su u Nacrt zakona o reformi zakona o javnoj službi (*Draft Service Law Reform Act*). Između ostalog, zakon predviđa:

- Povećanje starosne granice za umirovljenje (na zahtjev) sa 62 na 63 godine;
- Postepeno uvođenje smanjenja mirovina od 3,6 posto za svaku godinu koliko državni službenik (na zahtjev), ode u mirovinu ranije nego što je standardna dobna granica od 65 godina, počevši već od 1998., a najkasnije 2002; i
- Postavljanje strogijih standarda za utvrđivanje radne nesposobnosti i promoviranje načela „zdravstvena rehabilitacija i novi zadatak imaju prioritet nad mirovinom“.

Ako uspijemo u podizanju prosječne dobi umirovljenja državnih službenika za jednu godinu, svake godine može se uštedjeti nekoliko milijardi DM.

Mirovinski izvještaj će također pomoći da se odredi da li će biti potrebno temeljito analizirati zakonske odredbe za donju dobnu granicu za umirovljenje koja se primjenjuje u sektoru za provedbu zakona (60 godina) i vojnom sektoru (od 53 godine pa nadalje)

Jedna stvar je, međutim, već očigledna: zakonodavci mogu dobiti jasnu sliku finansijskih posljedica neke mjere jedino kada uzmu u obzir ne samo naknade aktivnog osoblja, već i mirovine koje se plaćaju mnogo godina kasnije, i - što je još važnije - kada shodno tome izračunaju sve mjere u sektoru osoblja.

S druge strane, kontraproduktivno je pokušati smanjiti troškove za mirovine tako što će se propagirati rano umirovljenje za višak osoblja kroz specifične zakonske propise. U početku se može činiti povoljnijim da se plaća 75% doprinosa umjesto isplate od 100% naknade. Međutim, ne smije se previdjeti da je to povezano sa snažnom valom isplate mirovina koji se ne podudara sa obavljanim radom.

Trenutno stanje u Berlinu može poslužiti kao pouka u tom pogledu. Postoji ogromna administrativna mašinerija u oba dijela ujedinjenog Berlina i u susjednom gradu Potsdamu koji je glavni grad pokrajine Brandenburg, koja također zapošljava velik broj vladinih službenika. Ukoliko se planirano spajanje grada Berlina i Brandenburga desi, osoblje će morati biti smanjeno u mnogo većem broju nego što se to radi zbog starosti.

Druga ideja je da se, na dugoročnom planu, veliki broj državnih službenika zamijeni ugovornim uposlenicima, ali iz aspekta troška, to ne izgleda kao dobro rješenje. Kao što su brojne studije pokazale – jedna od najnovijih (august 1995.), je studija Ministarstva finansija pokrajine Donje Saske – u principu ne bi bilo samo skuplje (za oko 5–15%) zaposliti ugovornog uposlenika umjesto državnog službenika, već bi poslodavcima plaćanje doprinosa za obavezno mirovinsko osiguranje također znatno pogoršalo već nezgodnu finansijsku situaciju u javnim budžetima. Veći izdaci za ugovorne zaposlenike tokom njihove aktivne službe bi se u narednih nekoliko desetljeća dodali na rastuće troškove mirovina za postojeće umirovljenike.

Osim ove izravne usporedbe troškova, tu su i druga dva faktora koje treba uzeti u obzir pri razmatranju javnih finansija: prihod od poreza na mirovine državnih službenika i federalne grantove za sufinansiranje obaveznih mirovina koji je 1994. godine iznosio 64 milijardi DM, odnosno oko jedne petine od ukupne potrošnje na obavezne mirovine.

Sve dok budžeti budu ograničeni, ne može se očekivati olakšanje od osnivanja mirovinskih fondova sada. Nije moguće štedjeti novac plaćajući mirovine u budućnosti iz posebnog mirovinskog fonda, a ne iz trenutnog budžeta. Stvaranje rezerve za ta sredstva također je neekonomično sve dok je situacija sa budžetom loša jer nema smisla uplaćivati novac u fond s niskim kamatnim stopama na depozite, dok u isto vrijeme znatan dio trenutnog budžeta mora da se finansira preko skupih kredita.

Da zaključimo: u konačnoj analizi, svi sistemi starosnih mirovina su zapravo različiti oblici sistema finansiranja iz tekuće raspodjele. Ako bismo ih zasnivali na sistemu osiguranja kapitalnog pokrića to bi značilo stvaranje ogromnih rezervi koje bi bile daleko izvan okvira bilo kojeg javnog budžeta. Država, međutim, obično nije u poziciji da slobodno bira oblik ulaganja za ovu enormno veliku količinu novca koja zapravo postoji zahvaljujući građanima – svi znamo da je privatni američki mirovinski fond bio pogođen nakon pada berze.

Sve što preostaje je, čini se, tradicionalni i dokazani sistem međugeneracijskog sporazuma, odnosno naknada koje se finansiraju iz tekućih prihoda. Prema sistemima u Njemačkoj, oni se s jedne strane sastoje od poreznih prihoda koji su stavljeni na raspolaganje za mirovine u javnoj službi, i tekućih doprinosa plus federalnih grantova za obavezni mirovinski sistem s druge strane.

Baš kao i sve druge naknade koje se razmjenjuju među generacijama, ovaj sistem je obično osjetljiv na demografsku neuravnoteženost. Iako se sada svi suočavamo sa smanjenjem broja stanovnika – na primjer, manje pekara u budućnosti će morati ispeći više hljeba, možemo pribjeći iskustvu iz prošlosti:

U dinamičnoj ekonomiji, broj ljudi nije toliko važan za kapacitet sistema starosne mirovine, koliko je važno koliko njih ima posao i koliko je njihov rad produktivan. Dopustite mi da ovo dokažem sa dvije brojke: u razdoblju od 1950. do 1990. njemački bruto državni proizvod porastao je za 47,3%, dok je broj ekonomski aktivnih osoba porastao za samo 42% u istom razdoblju. To znači da povećanje državnog prosperiteta, te u tom kontekstu, sposobnosti za finansiranje starosne mirovine, više ovisi od produktivnosti privrede zemlje u cjelini nego od ukupnog broja zaposlenih osoba.

1. Albanija

Prava na socijalnu zaštitu u Albaniji zajamčena su sljedećim zakonima: Zakonom o osnovnim ustavnim odredbama (*Law on "The Main Constitutional Provisions"*) i Zakonom o socijalnom osiguranju br. 7703 od 11. maja 1993.

U skladu sa gore navedenim zakonima, svi ekonomsko aktivni stanovnici Albanije i njihove porodice osigurani su u slučaju bolesti, materinstva (uključujući dodatke za opremu novorođenčeta), povreda na radnom mjestu, te nezaposlenosti, a postoje starosne, invalidske i porodične mirovine (uključujući posmrtnu pripomoć).

Prije nastavka o detaljima osiguranja, slijedi kratak uvod u stanje u Albaniji i socijalne probleme koji tamo postoje.

Albanija je evropska zemlja koja ima površinu koja otprilike iznosi 29 000 km². Gotovo 3,3 miliona Albanaca živi u zemlji, a otprilike isto toliko ili malo više živi u inostranstvu. Gotovo 60% stanovnika živi na selu i više od 70% Albanije je u visokoj mjeri ruralno područje.

Stanovništvo je relativno mlado, sa prosječnom starosnom dobi od 28, a struktura je sljedeća:

- do 4 godine starosti: 11%;
- između 5-15 godina starosti: 21,6%;
- između 16-24 godina: 19,2%;
- između 25-60 godina: 40%; te
- preko 60 godina: 8,2%.

Očekivani životni vijek za Albance iznosi 71,4 godina; 68,5 za muškarce i 74,3 za žene.

Nakon Drugog svjetskog rata, Albanija je ostala u "crvenom" dijelu Evrope i slijedila je ruski model socijalizma. Albanija je 50 godina iskusila neuspjeh socijalističkih principa, pogotovo totalni slom vlastitog "principa za razvoj resursa" koji je odveo zemlju u užasnu izoliranost.

Tokom tog perioda poduzeto je veoma malo, ako je uopće, za rekonstrukciju ekonomije koja je bila veoma centralizirana, što je izazvalo ogromne ekonomske i socijalne razlike. Razlike su bile toliko očigledne da ih je komunistički režim jedva mogao sakriti.

U decembru 1990. godine, u Albaniji je započeo demokratski pokret i u martu 1992. godine, na vlast je došla demokratska vlast putem slobodnih i demokratskih izbora. Albanija je započela reforme da bi promijenila ekonomski i socijalni život zemlje. Ukupni program reformi sadrži i socijalne reforme, koje trebaju uspostaviti čvrstu osnovu za modernu mrežu socijalne sigurnosti i razvoj socijalne države.

Prethodno je postojao sistem socijalnog osiguranja koji je uveden 1947. godine. Mora se naglasiti da su politike koje su razvijene u prošlosti bile uslovljene centraliziranim ekonomskim razvojem, visokim nivoom fiktivnih zaposlenja i plaćama koje su garantirane od strane države. Oko 90% uposlenika je primalo slične plaće, koje su bile minimalne i koje su jedva mogle osigurati minimalni životni standard. To je razlog zašto se stari sistem socijalnog osiguranja smatrao veoma neadekvatnim, te je nužno bio potreban niz reformi da bi se udovoljilo novim potrebama. Osim toga, u okviru starog sistema razvijena su samo tri programa osiguranja: osiguranje u slučaju privremene nesposobnosti za rad, materinstva i mirovinsko osiguranje.

U prošlosti se u socijalnom sektoru primjenjivala veoma iracionalna politika, koja je trebala rješavati treutne probleme bez razmatranja budućeg utjecaja i razvoja.

Uvedeno je liberalno zakonodavstvo koje je izazvalo zloupotrebu mirovinskog osiguranja, čemu je pogodovao demografski rast. Ovaj zakonski okvir olakšao je građanima da odu u mirovinu, čak i onima sa veoma lošom historijom zaposlenja. Uslovi za stjecanje prava na mirovinu, kao što je dob za umirovljenje i radni staž, bili su usko povezani sa kategorijom zanimanja, ili stepenom teškoće posla.

Stari mirovinski program predviđao je tri kategorije zanimanja:

- **Prva kategorija** obuhvatala je najteža zanimanja (rudnici, metalurgija, hemijska i tekstilna industrija, itd.). Muškarac koji je imao zanimanje koje spada u prvu kategoriju mogao je otići u mirovinu sa 50 godina, sa samo 20 godina radnog staža, a žena sa 45 godina, sa 15 godina radnog staža;
- **Druga kategorija** obuhvatala je manje teška zanimanja i dob za umirovljenje bila je 55 godina za muškarce, sa 25 godina radnog staža, te 50 godina za žene, sa 20 godina radnog staža;
- **Treća kategorija** obuhvatala je obična zanimanja i dob za umirovljenje bila je 60 godina za muškarce, sa 25 godina radnog staža, te 55 godina za žene, sa 20 godina radnog staža.

Pored ovih „pogodnosti“, druge posebne odredbe su uvedene na početku 1990. godine da bi se ohrabrio odlazak u prijevremenu mirovinu i stvorila nova radna mjesta za mlade osobe. Kao rezultat ovoga, od 1990. do kraja 1993. godine, svaki uposlenik koji je imao potrebne godine radnog staža mogao je steći pravo na mirovinu pet godina ranije nego što je propisano u gore spomenutim kategorijama.

Nije teško shvatiti da su ove odredbe ohrabrile veoma ubrzano povećanje neaktivnog stanovništva i korisnika socijalnog osiguranja. U poređenju sa 1960. godinom, povećanje korisnika bilo je:

- 8,5 puta veće 1970. godine;
- 8,5 puta veće 1980. godine;
- 2,0 puta veće 1985. godine; i
- 26,1 puta veće 1993. godine.

Za period od 1979-1990. godine, godišnje prosječno povećanje broja umirovljenika iznosilo je 7-8%, unatoč stopi od 2% prirodnog godišnjeg prirasta stanovništva. Razlog za ovo uglavnom je bio utjecaj ubrzanog porasta umirovljenja u povoljnim zanimanjima i prijevremenih umirovljenja (prije navršavanja 60 godina kod muškaraca, a 55 kod žena). Prijevremena umirovljenja su 1993. godine dosegla 42% ukupnih starosnih mirovina u poređenju sa 18,7% u 1975. godini. Ovo povećanje pratilo je smanjenje prosječne dobi za umirovljenje koja je do kraja 1993. godine iznosila 53,1 godina u poređenju sa prosječnih 57,6 godina 1975. godine. Na ovaj način se razdoblje u kojem se primala mirovina povećalo na prosječnih 19,5 godina po umirovljeniku.

Statistički demografski podaci, koje je prikupio Državni institut za statistiku, pokazivali su jedan nov i drugačiji trend, koji je nagovještavao da:

- stopa nataliteta brzo opada — sa 79 000 porođaja 1990. godine na gotovo 65 000 godišnje, koliko je izračunato za period od 1995-2000. godine;
- aktivno stanovništvo u radnoj dobi (15-59 godina), kojeg je bilo relativno mnogo od 1969-1989. godine, znatno će se smanjiti u periodu od 1989-1994. godine usljed smanjenja stope nataliteta i emigracije;
- će se povećati grupa starijih osoba (ljudi iznad 60 godina starosti). Procijenjeno je da će se 2000. godine ova grupa povećati za 42% u poređenju sa 1989. godinom.

Prilagodavanje programa socijalne zaštite ovom novom razvoju bilo je veoma težak zadatak, koji je zahtijevao velika unapređenja i velike promjene u postojećem zakonskom okviru. U pokušaju pronalaženja novih rješenja i udovoljavanju novim promjenama, usvojeno je novo zakonodavstvo o socijalnoj sigurnosti.

Novi program socijalne sigurnosti u Albaniji osigurava i naknade koje su povezane sa plaćom i naknade koje nisu povezane sa plaćom. Naknade koje su povezane sa plaćom jamče se temeljom Zakona o socijalnom osiguranju od 11. maja 1993. godine. Ovaj zakon osigurava korist od osiguranja u pet grana osiguranja:

- bolest;
- materinstvo;
- nesreće na poslu/rizik zanimanja;
- mirovine (starosne, invalidske i porodične); i

- nezaposlenost.

Ovakve naknade se finansiraju putem doprinosa, koje u fond socijalnog osiguranja uplaćuju uposlenici i njihovi poslodavci.

Još jedan zakon garantira podjelu naknada koje nisu povezane sa plaćom. Zakon o ekonomskoj pomoći i socijalnom staranju u Republici Albaniji pruža socijalnu pomoć ljudima koji imaju nizak porodični prihod. Ove naknade su minimalne i utemeljene na provjeri dohotka, te osiguravaju barem minimalni životni standard. Program se finansira iz državnog budžeta preko općih poreza.

Zakon o socijalnom osiguranju bio je osnova za rekonstrukciju cijelog sistema socijalne zaštite; novi sistem zasnovan je na potpuno novom modelu i osmišljen je tako da ispunjava zahtjeve slobodne tržišne ekonomije.

Novi sistem obuhvata sljedeće programe:

- Opći (osnovni) program osiguranja

Ovo je obavezni program koji se finansira iz tekuće raspodjele u kojem sve ekonomski aktivne osobe (uposlenici i samostalni poduzetnici) imaju obavezno osiguranje. Program obuhvata sve stanovnike, i iz urbanih i iz ruralnih sredina, te osigurava korist od osiguranja u pet grana osiguranja koje su navedene iznad.

Program se finansira iz doprinosa koje izdvajaju osigurane osobe i njihovi poslodavci. Program je također osiguran protiv insolventnosti od strane državnog budžeta.

- Program dobrovoljnog osiguranja

Sastoji se iz proširenja općeg programa da bi se zaštitile neke kategorije ljudi koji:

- nemaju obavezno osiguranje;
- su iz prihvatljivih razloga prekinuli obavezno osiguranje i mogu nastaviti osiguranje na dobrovoljnoj bazi; ili
- su samozaposleni poduzetnici koji žele da imaju veću mirovinu.

- Programi dodatnog osiguranja

Državne dodatne naknade

Zakon o socijalnom osiguranju dozvoljava dodatno osiguranje pored obaveznog osiguranja. Parlament ili vlada imaju pravo da uvedu dodatne programe za državne službenike i vojno osoblje.

Ove dodatne mirovine se finansiraju iz državnog budžeta.

Privatni dodatni program

Ovaj privatni program važi i za uposlenike u privatnom sektoru i one u javnom sektoru. Omogućava osiguranicima prijevremenu mirovinu (sa navršenih 40 godina) ili više naknade, pod uslovom da su najmanje pet godina plaćali doprinose. Ovaj program se finansira preko individualnih doprinosa koje izdvajaju osiguranici i njihovi poslodavci. Naknade su blisko povezane sa iznosom doprinosa koji plaćaju osiguranici.

Upravljanje privatnim dodatnim osiguranjem može se povjeriti zakonskim tijelima ili specijaliziranim organizacijama. Ovi fondovi su uvijek kapitalizirani i njima upravljaju dioničari. Nije određen minimalni ni maksimalni iznos naknada koje isplaćuje privatno osiguranje; one podliježu individualnim i/ili kolektivnim ugovorima. Ovaj program finansira se unaprijed.

- Posebne državne mirovine

Vijeće ministara u sklopu ovog programa ima pravo da dodjeljuje posebne državne mirovine ili dodatke osobama koje su se istaknule u pokretima oslobađanja države, demokratiji ili politici, znanstvenom istraživanju, kulturi, ekonomiji, itd. Posebne mirovine također su dostupne za ljude koji su politički progonjeni pod komunističkim režimom. Svi posebni programi finansiraju se iz državnog budžeta.

Zakonska rješenja

U skladu sa novim zakonodavstvom, opći sistem socijalnog osiguranja obavezno štiti cijelo ekonomski aktivno stanovništvo. Uposlenici i samostalni poduzetnici sa stalnim boravkom u Albaniji, kao i Albanci koji su zaposleni u inostranstvu, osigurani su od gubitka prihoda usljed privremene nesposobnosti za rad, materinstva, ozljeda na poslu, nezaposlenosti, starosti, invaliditeta i smrti hranitelja. Čitav bivši zakonski okvir je u potpunosti izmijenjen, a u oblasti mirovinskog osiguranja učinjena su najveća poboljšanja. Jedna od najvećih promjena sastoji se iz eliminiranja kategorija zaposlenja i pretjerano povoljne dobi za umirovljenje. Dob za umirovljenje sada je postala standardna, a razdoblje osiguranja znatno duže.

Uslovi za stjecanje prava na mirovinu sada su:

- povlačenje iz ekonomskih aktivnosti;
- plaćanje doprinosa 35 godina (i za muškarce i za žene); i
- navršenih 60 godina za muškarce, 55 za žene.

Predviđen je prijelazni period za provođenje novih mjera. Novo zakonodavstvo će do 2004. godine u potpunosti stupiti na snagu; dob za umirovljenje koja je povezana sa različitim kategorijama zanimanja i period izdvajanja doprinosa će se postepeno povećavati korak po korak.

Mirovinsko osiguranje također obezbjeđuje socijalnu pravičnost; uvedene su nove mjere izračunavanja naknada koje uzimaju u obzir dužinu trajanja osiguranja i visinu doprinosa.

Tri tipa mirovina (starosne, porodične i invalidske) izračunavaju se na isti način. Formula koja se koristi za izračunavanje mirovine ima dva stupa. Prvi uvodi princip minimalne mirovine. Svi imaju pravo na minimalni garantirani iznos koji obezbjeđuje barem najniži životni standard koji određuje vlada. Drugi stup predstavlja dodatak koji se zasniva na učešću pojedinaca u programu osiguranja; srazmjernan je godinama staža i iznosima doprinosa koje su osiguranici doprinijeli.

Troškovi programa i finansijska rješenja

U novom programu također postoje izmijenjena finansijska rješenja. Programi socijalnog osiguranja predviđeni su kao neprofitne aktivnosti. Prihod ostvaren od doprinosa pokrit će ukupni trošak programa (troškovi osiguranja plus administrativni troškovi). Država će finansirati samo posebne programe, kao što su mirovine za postignuća, dodaci i one kategorije osoblja koje je vlada odlučila podržati, npr. vojnici koji služe obavezni vonji rok, nezaposleni korisnici, itd.). Uposlenici će također plaćati doprinos iz svojih bruto plaća.

Obavezni doprinos dijele uposlenik i njegov poslodavac, pri čemu uposlenik sudjeluje sa 10% a poslodavac sa 26% plaće. Pored toga, poslodavac će također platiti 6,5% plaće za osiguranje od nesreća na radu (0,5%) i osiguranje nezaposlenih (0,6%). Poslodavac je obavezan da odbije i prebaci ukupan iznos doprinosa u fondove socijalnog osiguranja.

Napravljene su i temeljne promjene u upravljanju socijalnim osiguranjem. Upravljanje socijalnim osiguranjem je povjereno nezavisnom javnom institutu, Institutu za socijalno osiguranje. Institutom upravlja njegovu Administrativno vijeće u kojem učestvuju predstavnici tri društvene sfere: vlada, poslodavci i sindikati.

Novi sistem sada je potup. Pored obaveznog socijalnog osiguranja koje obezbjeđuje podršku za cijelo ekonomski aktivno stanovništvo (bez obzira na vrstu zaposlenja), sistem također omogućava dobrovoljno osiguranje. Usvojen je još jedan zakon — Zakon o dodatnom osiguranju i institucijama za privatne mirovine — i stupio je na snagu da bi proveo 4. član Zakona o socijalnom osiguranju. Aktivnosti vezane za pripremu dodatnih naknada za državne službenike i vojna lica takođe napreduju dobro.

Novi program sada je na snazi dvije godine. Sistem socijalnog osiguranja dokazao je da je ekonomski održiv zato što je po prvi put budžet ostvario plan. Možemo smatrati sistem efikasnim u garantiranju postojanja i obezbjeđivanja obećanih mirovina. Iskustvo također dokazuje da organizacije koje su nezavisne od države mogu upravljati djelatnošću osiguranja.

Glavni problemi u budućnosti

Još uvijek se ne možemo pretvarati da smo izgradili potpun sistem socijalnog osiguranja; ima još mnogo toga da se uradi u ovom pogledu. Zapravo postoji samo zakonski okvir i njegova provedba će zahtijevati mnogo napora. Važno

je da se zakonodavstvo koje smo usvojili zasniva na najmodernijim pristupima. Ovo bih želio naglasiti. Paralelno pored zakonske transformacije, također radimo na reorganiziranju upravljanja programom. Uspostavit će se nove administrativne jedinice, i u centru i lokalno.

Da budemo realistični, moramo prihvatiti da je prijelazni period kroz koji prolazi naša zemlja stvorio mnoge probleme u vezi sa ograničenim iskustvom koje imamo u bavljenju sa novim socijalnim pitanjima i finansijskim poteškoćama ekonomije u tranziciji.

Teška ekonomska situacija kroz koju prolazi Albanija itekako ima velik utjecaj na socijalnu sferu jer previše opterećuje programe socijalne sigurnosti i veoma otežava njihovo finansiranje.

Trenutna stopa nezaposlenosti koja iznosi 13% veoma je smanjila broj davatelja i snizila je stopu ovisnosti (davatelji/korisnici), zbog čega je veoma otežano preživljavanje programa. Bez obzira na mnoge poteškoće koje imamo, vjerujem da je program dobro zamišljen i da glavni problemi postoje zbog toga što se on provodi tokom tranzicijskog perioda, te da će u budućnosti doći do napretka.

2. Bugarska

Sistem socijalnog osiguranja ima dugu tradiciju u Bugarskoj. Prvi Zakon o socijalnom staranju o osobama sa invaliditetom donesen je 1881. godine. 1885. godine usvojen je Zakon o umirovljenju državnih službenika. U periodu od 1900. do 1920. godine, značajan dio unajmljenih radnika obuhvaćen je socijalnim osiguranjem u slučaju bolesti, ozljede, starosti i materinstva. 1924. godine, Zakonom o socijalnom osiguranju stvoren je univerzalni i obavezni sistem socijalnog osiguranja. 1949. godine, novi Zakon o socijalnom osiguranju objedinio je različite vrste socijalnog osiguranja u jednom fondu kojim je upravljao Državni institut za socijalno osiguranje. Budžet Instituta za socijalno osiguranje postao je čvrst sastavni dio integriranog državnog budžeta.

1957. godine donesen je Zakon o mirovinskom osiguranju da bi se uspostavio opći mirovinski sistem za sve kategorije osiguranika, osim za samostalne poljoprivrednike i one koji su članovi poljoprivrednih zadruga čije su naknade iz socijalnog osiguranja regulirane posebnim zakonom. Taj zakon bio je na snazi od 1961. do 1975. godine. Poslije su poljoprivrednici također obuhvaćeni Zakonom o mirovinskom osiguranju.

Što se tiče socijalnog osiguranja, uposlenici u vladi su obuhvaćeni odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju. Ne postoje privilegije i uposlenici u vladi imaju isti položaj kao uposlenici u javnom sektoru i sektoru zadruga.

Sistem socijalnog osiguranja se finansira preko doprinosa za socijalno osiguranje koje plaćaju samo poslodavci. Sistem funkcionira na osnovu finansiranja iz tekuće raspodjele. Visina naknada različita je za svaku od tri kategorije zaposlenja koje se zasnivaju na visini napora i štetnosti za zdravlje. Uplaćeni doprinosi za socijalno osiguranje u I kategoriji iznose 50% bruto naknada, 45% u II kategoriji, a 35% u III kategoriji. Jedino samostalni poduzetnici koji su jedini vlasnici poduzeća i osobe slobodne profesije plaćaju doprinose za socijalno osiguranje o vlastitom trošku.

Sistemom socijalnog osiguranja (osim zdravstvene zaštite) upravlja Glavni odjel za socijalno osiguranje pri Ministarstvu rada i socijalne politike i njegovi regionalni uredi za socijalno osiguranje.

Zakon o mirovinskom osiguranju predviđa sljedeće vrste ličnih i naslijeđenih mirovina:

- starosne mirovine;
- invalidske mirovine koje se dodjeljuju zbog bolesti;
- invalidske mirovine koje se dodjeljuju u slučaju ozljeda na radu i profesionalnih oboljenja;
- starosne mirovine za samostalne zanatlije i poljoprivrednike;
- i mirovine koje se dodjeljuju nakon smrti koje spadaju u gore navedene tipove.

Uslovi za stjecanje prava na starosnu mirovinu su sljedeći: 60 godina starosti za muškarce, a 55 godina za žene, te 25 godina radnog staža za muškarce, a 20 godina za žene. Ukoliko je radni staž kraći nego što je propisano, i to za barem polovinu, mirovina se smanjuje srazmjerno tome.

Mogućnost prijevremenog umirovljenja uvedena je u aprilu 1990. godine za muškarce koji imaju navršених 57 godina i za žene koje imaju navršene 52 godine, pod uslovom da su zadovoljavali nekoliko dodatnih uslova.

Ovaj amandman Zakona o mirovinama je ukinut u junu 1992. Prijevremena mirovina bila je smanjena (20%) u poređenju sa normalnom starosnom mirovinom.

Pored toga, mogućnost prijevremenog umirovljenja uključuje osobe koje su radile pod uslovima koji ih kvalificiraju za I i II kategoriju.

Vojna lica i one osobe koje imaju slična zanimanja, kao i nastavnici, mogu steći pravo na prijevremenu mirovinu pod uslovom da imaju potrebni radni staž.

Radna knjižica obuhvata periode u kojima su plaćani doprinosi za socijalno osiguranje i nekoliko drugih slučajeva koji su priznati (materinstvo, služenje vojnog roka). Radni staž se računa na konsolidiranoj osnovi, bez obzira na sektor u kojem je osoba zaposlena. Periodi u kojima osoba nije imala ugovor o radu ili u kojima nisu uplaćivani doprinosi za socijalno osiguranje ne uzimaju se u obzir za određivanje dužine radnog staža.

Stopa zamjene iznosi 55% prosječne mjesečnih bruto nadnica ili plaća koje su zarađene u tri uzastopne godine rada tokom zadnjih 15 godina zaposlenja, a koje izabere osoba koja odlazi u mirovinu. Iznosu mirovine za svaku godinu radnog staža koja je iznad propisanog minimalnog radnog staža dodaju se dva posto, no ove dodatne naknade ne smiju premašiti 12% ili ukupno šest godina.

Kao i sve ostale osigurane osobe, uposlenici vlade imaju pravo na invalidske mirovine općenito u slučaju bolesti, usljed ozljeda na poslu ili profesionalnih oboljenja, kao i na mirovine koje se dodjeljuju nakon smrti, a koje spadaju u gore navedene tipove.

Uslovi za stjecanje prava na invalidsku mirovinu koja se dodjeljuje zbog bolesti su sljedeći: trajna ili dugoročna invalidnost i najmanje pet godina radnog staža u slučaju osoba koje imaju više od 25 godina starosti, a tri godine u slučaju osoba koje imaju između 20-25 godina. Za osobe koje imaju manje od 20 godina nije propisan minimalni radni staž.

Stepen invaliditeta utvrđuje medicinski odbor. Postoje tri grupe invaliditeta: u I grupu spadaju osobe koje nisu sposobne za bilo kakav posao; u II grupu osobe koje nisu sposobne za profesionalni rad; a u III grupu osobe koje moraju promijeniti zanimanje ili radne uslove.

Stope zamjene iznose 55% bruto nadnica ili plaća koje su zarađene u posljednjih 12 mjeseci zaposlenja prije datuma kada je nastala invalidnost za I grupu, 40% za II grupu, a 25% za III grupu.

Invalidska mirovina koja se dodjeljuje zbog bolesti u slučaju I grupe može se povećati za 75% naknade kada je potrebno izdržavanje neke druge osobe. Invalidska mirovina koja se dodjeljuje u slučaju ozljeda isplaćuju se pod sličnim uslovima, iako za njih nije propisan minimalni radni staž.

Zakon o mirovinskom osiguranju predviđa mogućnost da se istovremeno primaju dvije mirovine. Prva mirovina se isplaćuje u punom iznosu, dok je druga ograničena na jednu polovinu ustanovljenog iznosa.

Mirovine koje se dodjeljuju nakon smrti iznose 50% lične mirovine preminule osobe ukoliko postoji samo jedan nasljednik, 75% u slučaju da postoje dva nasljednika i 100% kada postoje tri ili više nasljednika.

Ako je osoba otpuštena iz institucije, preduzeća ili organizacije, ili ako je prekinut ugovor o radu zbog toga što je istekao, isplaćuje se naknada za nezaposlenost koja zavisi od starosne dobi i od dužine trajanja zaposlenja, ali ne može se isplaćivati duže od 12 mjeseci.

Naknade iz socijalnog osiguranja se ne usklađuju automatski. Usklađuju se ili ažuriraju odlukom vlade na osnovu indeksa inflacije koji je ona donijela.

Prije dobi za umirovljenje koja je određena Zakonom o mirovinskom osiguranju, osobe mogu steći pravo na invalidsku mirovinu ili primati mirovinu koja se dodjeljuje nakon smrti.

Starosne mirovine se dodjeljuju doživotno, dok se invalidske mirovine dodjeljuju za određeni period koji odredi medicinski odbor.

Sve mirovine oslobođene su oporezivanja. Umirovljenici dobivaju mirovine putem pošte ili Državne banke za štednju (*Darzhavna spestovna kasa*).

Ekonomski uslovi promijenili su se značajno u Republici Bugarskoj od 1990. Promjene su imale katastrofalan utjecaj na sistem socijalnog osiguranja. Na kraju 1991. godine, bilo je 2 374 418 umirovljenika i 4 108 598 osiguranika, a ukupno 8 993 310 stanovnika. Stope inflacije bile su veoma visoke, a povećanje naknada iz socijalnog osiguranja

značajno je zaostajalo. Štaviše, mirovine su bile jedini izvor prihoda za ovu veliku grupu stanovništva. 1991. godine je trošenje na mirovine iznosilo otprilike 14% bruto domaćeg proizvoda zemlje.

Osim toga, demografski indikatori su izuzetno nepovoljni za sistem socijalnog osiguranja, sa kontinuiranom tendencijom ka pogoršanju.

Tokom nekoliko posljednjih godina vođeno je nekoliko javnih debata u vezi sa procesom reforme. U većini glavnih aspekata reforme postignut je konzenzus.

Reforma je već započela sa Zakonom o uspostavljanju Fonda za socijalno osiguranje. Nakon institucionalne reforme, 1996. godine, Narodna skupština Republike Bugarske će raspraviti paket zakona koji se odnose na sve aspekte socijalne zaštite.

Ostaje nada da će novi Zakon o državnim službenicima omogućiti da ova grupu uposlenika bude pokrivena posebnim mirovinskim programom.

3. Češka Republika

U Češkoj Republici ne postoji poseban program za državnu službu. Ne postoji posebni mirovinski sistem za bilo koju kategoriju uposlenika. Međutim, postoji dodatno mirovinsko osiguranje koje je otvoreno za sve građane ili ljude sa trajnim boravištem u zemlji.

1994. godine na snagu je stupio Zakon o dodatnom mirovinskom osiguranju sa doprinosom države. Temeljem ovog zakona, uvedeno je dodatno mirovinsko osiguranje kao nadogradnja iznad i preko osnovnog sistema mirovinskog osiguranja, proširujući mogućnosti građana da igraju aktivnu ulogu kod osiguravanja svoje budućnosti u skladu sa svojom individualnom situacijom. Zakon određuje samo osnovna pravila kojih se mora pridržavati svaki mirovinski fond, ali također dozvoljava nuđenje povoljnijih uslova. Ovo bi trebalo omogućiti konkurenciju između mirovinskih fondova i obezbijediti prednosti za učesnike u dodatnim mirovinskim osiguranjima.

Dodatno mirovinsko osiguranje sa doprinosom države (u daljem tekstu: dodatno mirovinsko osiguranje) dosljedno je zasnovano na građanskim i individualnim principima, ne na korporativnom principu koji se fokusira na poslodavca (grana, zanimanje). Ova odluka donesena je u vezi sa trenutim okolnostima i očekivanim razvojem češke ekonomije, situacijom na tržištu rada (povećana mobilnost radne snage tokom perioda tranzicije) i strukturom preduzeća (prelazak na srednja i mala preduzeća). Dodatno mirovinsko osiguranje dosljedno se zasniva na odnosu između mirovinskog fonda i građana, ne na odnosu između mirovinskog fonda/poslodavca/uposlenika. Osiguranje stupa na snagu isključivo na osnovu izbora učesnika, na osnovu konkurentskih ponuda mirovinskih fondova i uz direktnu podršku države. Ovdje koncept osiguranja naglašava da je osiguranje prije svega briga samog učesnika i rezultat njegove sposobnosti da planira svoju budućnost.

Dodatnim mirovinskim osiguranjem upravljaju mirovinski fondovi koji su dionička društva sa minimalnim osnovnim kapitalom od 20 miliona CZK. Fond upravlja doprinosima učesnika i države, te pokušava da dalje valorizira ove doprinose putem odgovarajućih investicija. Za razliku od tradicionalnih komercijalnih osiguravajućih društava, mirovinski fondovi su institucije u kojima se veći dio profita koji je fond ostvario od ekonomskih aktivnosti mora koristiti samo u korist učesnika u dodatnom mirovinskom osiguranju (dioničari imaju pravo na maksimalno 10% profita). Tip ulaganja je ograničen Zakonom tako da isključuje riskantna ulaganja. Prilikom uspostavljanja, svaki mirovinski fond mora se izjasniti o tome koja banka ima pravo na izvršavanje uloge deponentne banke. Ovim se također osigurava određena kontrola finansijskih aktivnosti fonda. Prema Zakonu, mirovinski fond je odgovoran za redovno obavješćavanje učesnika o finansijskom stanju u fondu.

Učesnik u fond može doprinijeti bilo koji iznos koji se uplaćuje na kraju svakog mjeseca, eventualno odjednom za nekoliko mjeseci unaprijed. Ima pravo na doprinos države samo ako vrši uplate na vrijeme. Država daje doprinose za svakog učesnika u skladu sa sljedećom shemom:

Iznos koji doprinosi učesnik (u CZK)	Iznos doprinosa države (u CZK)
100 do 199	40 + 32% iznosa iznad 100
200 do 299	72 + 24% iznosa iznad 200
300 do 399	96 + 16% iznosa iznad 300
400 do 499	112 + 8% iznosa iznad 400
500 i više	120

Napomena: Prosječna plaća u Češkoj Republici 1994. godine iznosila je 6 790 CZK.

Minimalni doprinos učesnika na koji država također uplaćuje doprinos je 100 CZK. U prve dvije godine učestvovanja u sistemu, doprinos države povećan je za 25%. Cilj ovog povećanja je da se ohrabri interes građana za dodatna mirovinska osiguranja.

Umjesto ili osim samog učesnika, doprinosi također mogu biti poslani u fond za „njegovu korist od treće strane”, ali poslodavac ovo može učiniti samo sa profitom nakon odbijanja poreza. Međutim, nije moguće da se u korist jedne osobe uplaćuju doprinosi u nekoliko fondova istovremeno. Da bi se provjerilo pridržavanje ovog propisa, uspostavljen je centralni registar učesnika u dodatnom mirovinskom osiguranju, koji vodi Ministarstvo finansija, državno nadzorno tijelo. Ovo tijelo također ima niz drugih uloga koje su namijenjene da osiguraju zaštitu učesnika i najveću moguću sigurnost sistema. Zajedno sa Ministarstvom za rad i socijalna pitanja ono odobrava mirovinska planove i također daje svoje mišljenje o sastavu osoblja u upravnim tijelima fondova. Redovno podnosi izvještaje o poslovnim aktivnostima, a također može zatražiti posebne informacije o aktivnostima fonda, nametati kazne ili korektivne mjere, te u ekstremnim slučajevima mirovinskom fondu može oduzeti dozvolu za aktivnost.

Za svakog pojedinca postoji individualni račun u kojem se evidentira svaka uplata doprinosa (od strane učesnika i države) i udio u zaradi.

U slučaju da se učesnik odluči da se prebaci u drugi mirovinski fond, njegov prvobitni fond je zakonski obavezan da mu omogući ovaj prelazak, zajedno sa svim finansijskim sredstvima koja su evidentirana u njegovom računu (drugim riječima, doprinosi učesnika, doprinosi države i zarada od ulaganja koja odgovara doprinosima učesnika i države).

Učesnik ima mogućnost da odabere uslove (obavezna starosna dob i također invalidnost ili smrt), vremenski period i nivo dodatnog prihoda. Ovaj izbor omogućen je različito koncipiranim mirovinskim planovima pojedinih mirovinskih fondova.

Zakon dozvoljava samo mirovinske planove sa definiranim doprinosima. Jedini izuzetak su invalidske mirovine. Međutim, ukoliko mirovinski fond nudi invalidsku mirovinu sa definiranom naknadom, za ovo mora postojati poseban račun i na doprinose za ovu vrstu mirovine ne uplaćuje se doprinos države.

4. Estonija

U Estoniji su državni službenici dio općeg generalnog mirovinskog programa koji obuhvata sve kategorije uposlenika.

Opći program uređen je Zakonom o državnim naknadama (17. mart 1993.) i funkcioniše na temelju finansiranja iz tekuće raspodjele. Finansira se iz budžeta za socijalno osiguranje koji sredstva ostvaruje preko socijalnih doprinosa (socijalni porez) koje plaćaju poslodavci u visini od 20% plaće. Poslodavci u javnom sektoru plaćaju socijalni porez pod jednakim uslovima kao i poslodavci u privatnom sektoru. Socijalni doprinosi javnih institucija su uključeni u državni budžet i lokalne budžete kao posebne stavke.

Opća dob za umirovljenje 1995. godine je za muškarce bilo navršenih 61, a za žene navršenih 56 godina. Od 1994. godine, dob za umirovljenje se postepeno povećava za šest mjeseci svake godine, sve dok 2003. godine ne dosegne 65 godina za muškarce i 60 godina za žene. U Estoniji, uslov za ostvarivanje prava na opću starosnu mirovinu je 15 godina radnog staža. Iako općenito ne postoji prijevremena mirovina, prijevremeno umirovljenje je moguće za osobe koje rade u rizičnim uslovima, te u nekim drugim propisanim uslovima.

Opći program starosnih mirovina trenutno zavisi od dva faktora: od visine državne mirovine i dužine trajanja zaposlenja (ili ekvivalentne aktivnosti). Visinu državne mirovine određuje vlada, u zavisnosti od finansijskih ograničenja budžeta za socijalno osiguranje, te se ona može povećati dva puta godišnje. Komponenta mirovina koja se odnosi na radni staž se postepeno povećava zajedno sa godinama radnog staža. Za radni staž u trajanju od 15-19

godina dodaje se 1,7% državne mirovine na iznos državne mirovine za svaku godinu radnog staža. Za radni staž u trajanju od 20-24 godina dodaje se 1,8%; za radni staž u trajanju od 25-29 godina dodaje se 1,9%; za radni staž u trajanju od 30-34 godina dodaje se 2,2%; za radni staž u trajanju od 35-39 godina dodaje se 2,3%, a za radni staž preko 40 godina dodaje se 2,5% državne mirovine za svaku godinu. Prilikom određivanja radnog staža, razdoblja u kojima je osoba služila vojsku, studirala na visokoškolskim institucijama, bila prijavljena kao nezaposleno lice itd., izjednačavaju se za zaposlenjem. Periodi nezakonitog pritvora broje se trostruko. Mirovina nema gornju granicu.

Kao što je navedeno iznad, vlada određuje visinu državne mirovine, a time i ukupne isplate mirovine. Trenutno ne postoje mehanizmi za automatsko prilagođavanje ili indeksaciju mirovina. Mirovina je definirana kao naknada, a ne kao doprinos i isplaćuje se doživotno.

U skladu sa Zakonom o državnoj službi koji je usvojen i čija je provedba započela nakon 1. januara 1996. godine, državni službenici imaju pravo na dodatak mirovini. Visina dodatka zavisi od dužine radnog staža u državnoj službi i od visine starosne mirovine: 10-15 godina rada u državnoj službi trebalo bi povećati normalnu starosnu mirovinu za 10%, 16-20 godina za 20%, 21-25 godina za 25%, 26-30 godina za 40%, a preko 30 godina za 50%. Ovi dodaci će se finansirati iz državnog budžeta. Međutim, Zakonom o državnoj službi nisu obuhvaćene određene kategorije državnih službenika, kao što su predsjednik, poslanici u Parlamentu, ministri, državni kontroler, ministar pravde, predsjednik Banke Estonije, sudije, policajci i vojna lica, te granični službenici.

Policajci, detektivi, sudije, tužioci i neke druge kategorije uposlenika u oblasti krivičnog prava, ali i vojna lica, spasioци i vatrogascи imaju mirovinska prava po povlaštenim uslovima, što je uređeno Zakonom o prijevremenim mirovinama za posebna zanimanja (*Law on Superannuated Pensions*⁵). Uslov za stjecanje prava na mirovinu općenito je 25 godina radnog staža (od toga najmanje 15 godina u Estoniji) kod propisanih zanimanja, bez minimalne starosne dobi. Razdoblja rada sa nepunim radnim vremenom na navedenim radnim mjestima ne uzimaju se obzir kada se određuje radni staž. Ova posebna prijevremena mirovina (*superannuated pension*) za spomenute kategorije državnih službenika je iznos državne mirovine uvećan za 1,5% državne mirovine za svaku godinu radnog staža u propisanim zanimanjima, plus 20% državne mirovine za neka zanimanja. Time je ova posebna prijevremena mirovina općenito niža od normalne starosne mirovine. Nakon dostizanja uobičajene dobi za umirovljenje, osobe koje primaju ovu mirovinu mogu se prebaciti na normalnu starosnu mirovinu.

Mirovinska prava predsjednika i poslanika u Parlamentu uređeni su posebnim zakonom. Starosne mirovine mogu se dodijeliti poslanicima sa navršениh 60 godina i 25 godina radnog staža, u slučaju žena se dodjeljuju sa navršениh 55 godina i 20 godina radnog staža, ukoliko je on/ona bio/bila poslanik u Parlamentu najmanje dvije godine do kraja mandata Parlamenta. Postoji mogućnost odlaska u prijevremenu mirovinu pod propisanim uslovima. Mirovina iznosi do 75% poslaničke plaće i isplaćuje se iz državnog budžeta.

Ukupno upravljanje i finansijski menedžment socijalnog osiguranja je u nadležnosti Državnog odbora za socijalno osiguranje Estonije. Isplatu mirovina (sa izuzetkom mirovina poslanika) provode regionalne službe za mirovine. Odbor za socijalno osiguranje također izrađuje nacрте novih zakona.

5. Mađarska

Trenutni mirovinski sistemi za državne službenike

U Mađarskoj postoji državni mirovinski sistem. Uposlenici u svim sektorima trebali bi biti pokriveni ovim sistemom. Ne postoje posebni propisi za državne uposlenike ili neke druge posebno definirane grupe.

Zakon o Fondu uzajamnog osiguranja iz 1993. godine unio je promjene u sistem, te su nastali Uzajamni mirovinski fondovi. Uloga ovih fondova još uvijek je marginalna u poređenju sa državnim programom, ali za sve više i više uposlenika i iz državnog i iz privatnog sektora ovi programi postaju privlačni.

Mirovinska prava i dob za umirovljenje

Dob za umirovljenje u Mađarskoj je 60 godina za muškarce i 55 godina za žene. Osobe koje su dosegle ovu dob i koje imaju 20 godina radnog staža imaju pravo na punu mirovinu. Oni koji imaju manje od 20 ali više od deset godina staža imaju pravo na djelimičnu mirovinu. Ljudi određenih zanimanja — uglavnom ona zanimanja koja

⁵ Nap. prev.: Ova vrsta mirovina (*superannuated pension*, također *service pension*) naslijeđena je iz sovjetskog mirovinskog sistema i predstavlja poseban oblik prijevremene mirovine koja se dodjeljuje određenim grupama zanimanja.

predstavljaju velik zdravstveni rizik — imaju pravo na prijevremenu mirovinu. Dob za umirovljenje je ista za državne uposlenike kao i za druge kategorije uposlenika.

Način izračunavanja starosnih mirovina

Starosne mirovine u Mađarskoj imaju karakter definiranih naknada i njihov iznos zasniva se na dužini radnog staža i konačnoj plaći. Visina mirovine nakon deset godina radnog staža iznosi 33% prosječne neto plaće u posljednjih sedam godina. Stopa zamjene nakon 30 godina radnog staža iznosi 68%.

Za određivanje radnog staža uzimaju se u obzir sljedeća razdoblja:

- zaposlenje (uključujući i samostalne poduzetnike);
- članstvo u korporativnom tijelu;
- služenje vojnog roka;
- razdoblja u kojima je primana naknada za bolovanje, doplatak za brigu o djetetu, naknada za brigu o djetetu; i
- studij na univerzitetu ili koledžu.

Odsutstvo se definira kao dio radnog staža ako taj dopust ima određeni razlog (njega bolesnog člana porodice, izgradnja kuće).

Invalidske i porodične mirovine

Državni službenici obuhvaćeni su državnim programom za invalidske mirovine. Ovo pravo je uslovljeno određenim trajanjem radnog staža, koje se razlikuje za različite starosne grupe. Visina invalidske mirovine određena je stepenom invaliditeta, dužinom radnog staža, starosti i konačnom plaćom. Maksimalni iznos je 63% konačne plaće.

Udovička/udovačka mirovina predviđena je za suprugu/muža ako je preminuli bračni drug ostvario radni staž koji je potreban za stjecanje prava na starosnu (ili invalidsku) mirovinu ili je imao pravo na starosnu (ili invalidsku) mirovinu. Udovička naknada je trajna ako je preživjela osoba dosegla dob za umirovljenje ili je invalid ili ima barem dvoje djece koje uzdržava. U protivnom, naknada je privremena i isplaćuje se jednu godinu. Visina udovičke naknade iznosi pola starosne ili invalidske mirovine preminule osobe. Uslovi za stjecanje prava na naknadu za siročad su slični kao kod udovičke naknade, ali je iznos upola manji.

Prekid i promjena zaposlenja

Zbog općenite prirode državne mirovine, prava se mogu prenositi između različitih institucija, grana i sektora.

U slučaju prekida zaposlenja u državnoj službi, uposlenik ima pravo na otpremninu koja odgovara jednogodišnjoj plaći nakon 20 godina radnog staža.

Isplata mirovina i prijevremeno umirovljenje

Prijevremeno umirovljenje moguće je — naročito u državnom sektoru — za osobe kojima do dobi za umirovljenje nije preostalo više od pet godina. Uslov za stjecanje prava na naknadu je 30 godina radnog staža za muškarce, te 25 godina za žene.

Zakon o socijalnom osiguranju navodi da mirovine trebaju pratiti rast prosječnih neto plaća, ali o stvarnim iznosima i detaljima indeksacije odlučuje Parlament.

Zakonodavstvo, finansiranje i upravljanje

Zakon o socijalnom osiguranju iz 1975. godine i njegove izmjene i dopune definiraju mirovinski program. Detalji su uređeni odlukama vlade.

Poslodavac plaća 44% plaće kao doprinos socijalnom osiguranju. Od ovih 44%, 24,5% ide u mirovinski fond, a 19,5% ide u zdravstveni fond. Uposlenik trebao bi izdvojiti 6% za mirovinu, 4% za zdravstveno osiguranje. Sve u svemu, mirovinski sistem se za 30,5% finansira iz doprinosa, a ostatak putem poreza.

Reforma mirovinskog programa

U novije vrijeme bilo je promjena u pravilima izračunavanja, ali ne i u osnovnoj strukturi sistema. Postoje prijedlozi za uvođenje značajnih promjena cijele strukture mirovinskog sistema. Glavne tačke ideja za reformu su:

- smanjiti stopu doprinosa (25 umjesto 30,5%);
- usmjeravanje dijela doprinosa u programe kapitaliziranih mirovina;
- smanjenje troškova mirovine povećanjem dobi za umirovljenje (sa ciljem da ona iznosi 62 godine i za muškarce i za žene); i
- preispitivanje postupka ocjenjivanja kod invalidskih mirovina.

Planirana mirovina sadržavala bi osnovnu mirovinu koja je povezana sa zaradom, a koja se finansira iz doprinosa poslodavca. Iznos ove mirovine bio bi manji nego skorašnje starosne mirovine i imao bi karakter definiranih doprinosa. Postojao bi obavezni kapitalizirani dio koji bi se finansirao iz doprinosa pojedinca, a predloženo je da to iznosi 10% bruto prihoda. Dobrovoljna mirovinska štednja mogla bi se uplaćivati u posebne fondove, pored obaveznog programa.

O predloženoj mirovinskoj reformi vodi se politička debata. Sama vlada još nije odlučila kakve vrste promjena će podržati i kako se one mogu provesti. Autonomna uprava mirovinskog fonda ne slaže se sa ministarstvima o određenim pitanjima. Čini se da nedostatak političkog dogovora usporava reformu mirovinskog sistema.

6. Latvija

Trenutni mirovinski program

U Latviji postoji opći državni mirovinski program. Uposlenici u svim sektorima obuhvaćeni su jednim programom, bez posebnih pravila za određene grupe. Trenutni mirovinski program obuhvata sve uposlenike i kategorije u državnoj upravi.

Prema trenutnom mirovinskom programu, postoje sljedeće vrste mirovina:

- radne mirovine (starosne, invalidske, porodične, mirovine koje se dodjeljuju za posebne funkcije) i
- socijalne mirovine.

Vojnici i službenici u institucijama Ministarstva unutrašnjih poslova, te umirovljeni vojnici Državnih oružanih snaga podliježu posebnom strukovnom mirovinskom programu.

Mirovinska prava i dob za umirovljenje

Pravo na mirovinu zasniva se na zvaničnoj dobi za umirovljenje i dužini radnog staža. Opća dob za umirovljenje je:

- 60 godina za muškarce (ukoliko imaju najmanje 25 godina radnog staža), i
- 55 godina za žene (ukoliko imaju najmanje 20 godina radnog staža).

Ne postoji maksimalna dob za umirovljenje. Za određene grupe ljudi kao što su invalidi, žene koje imaju više od petero djece ili čija su djeca invalidi, slijepe osobe i mirovine koje se dodjeljuju za posebne funkcije (*seniority pension*), dob za umirovljenje može biti niža i dužina radnog staža može biti manja.

Način izračunavanja starosnih mirovina

Izračun mirovina zasniva se na dužini radnog staža i prosječnoj mjesečnoj plaći državnih uposlenika tokom posljednjeg kvartala prije umirovljenja. Obećana mirovina ima definiranu naknadu.

Minimalni radni staž koji je potreban za stjecanje prava na puni iznos mirovine razlikuje se za različite grupe ljudi.

Mirovina se sastoji iz osnovne mirovine i dodatne mirovine. Osnovna mirovina iznosi 30% prosječne plaće. Dodatna mirovina iznosi 10% prosječne plaće koji se podijele sa 25 i onda pomnože sa dužinom radnog staža umirovljenika. Najduži radni staž koji se može uzeti u obzir prilikom izračunavanja dodatne mirovine je 38 godina.

Na primjer:

Dužina radnog staža je 38 godina.

Prosječna plaća je 82,35 LVL.

1) 30% 82,35 LVL = 24,70 LVL. Osnovna mirovina iznosi 24,70 LVL;

2) 10% 82,35 LVL = 8,23 LVL. 8,23 LVL ÷ 25 = 0,32 LVL.

$0,32 \text{ LVL} \times 38 = 12,51 \text{ LVL}$. Dodatna mirovina iznosi 12,51 LVL;

3) Ukupna mirovina iznosi: $24,70 \text{ LVL} + 12,51 \text{ LVL} = 37,21 \text{ LVL}$.

Invalidske i porodične mirovine

Invalidska mirovina izračunava se shodno tome: socijalna mirovina plus 20-40% osnovne mirovine (u zavisnosti od grupe invaliditeta). Minimalna invalidska mirovina iznosi 70-100% zvanične minimalne plaće.

Porodična mirovina sastoji se iz socijalne i dodatne mirovine. Dodatna mirovina računa se kao 40% prihoda izdržavatelja za svakog člana porodice sa invaliditetom. Dodatna mirovina ne može biti veća od prosječnih prihoda preživjele osobe.

Socijalna mirovina iznosi 50%-100% zvanične minimalne plaće.

Prekid i promjena zaposlenja

Državni uposlenik nema pravo na bilo kakvu naknadu ako je njegovo/njeno uposlenje prekinuto prije dobi za umirovljenje. Vrijednost mirovine koja je određena ovim zakonom ostaje nedirnuta prije isplate prilikom dostizanja dobi za umirovljenje i zavisi od prosječne plaće.

Isplata mirovina i prijevremeno umirovljenje

U skladu sa zakonom, mirovine dodjeljuju i isplaćuju institucije za socijalnu skrb.

Posebne grupe zanimanja imaju različite dobi za umirovljenje i nemoguće je dobiti starosnu mirovinu prije dostizanja dobi za umirovljenje. Ne isplaćuju se sve mirovine doživotno. Neke od njih se mogu preispitati, kao na primjer porodične mirovine.

Zakonodavstvo, finansiranje i upravljanje

Postojeći mirovinski program u Latviji određen je Zakonom o državnim mirovinama, Zakonom o privremenom postupku izračunavanja državnih mirovina, Propisima Kabineta o mirovinama koje se dodjeljuju za posebne funkcije i drugim uobičajenim nalogima Ministarstva za socijalnu skrb o povećavanju vrijednosti mirovina.

Trenutni mirovinski program finansira se iz godišnjeg državnog budžeta. Prihod ostvaren od socijalnog poreza čini osnovu za isplatu socijalnih naknada. Stopa socijalnog poreza čini 38% prihoda, od čega 37% plaća poslodavac i 1% uposlenik.

Mirovinskim programom upravlja Ministarstvo za socijalnu skrb.

Problemi stvaranja novog mirovinskog programa za državnu službu

Zakon o državnoj službi propisuje da se mirovine državnih službenika izračunavaju u skladu sa Zakonom o državnim mirovinama. Ovaj Zakon također navodi da osoba ima pravo na druge mirovine (mirovine poslodavaca, lično mirovinsko osiguranje, itd.), koje nisu državne mirovine.

U februaru i martu 1995. godine, Institut za istraživanje rada i nauku o radu Latvije je sproveo studiju o "Nevladinim mirovinskim fondovima i akumulaciji dodatnih mirovina", koju je naredila Uprava državne službe.

Na osnovu 830 odgovora, došlo se do sljedećih zaključaka:

- Većina državnih službenika nije zadovoljna postojećim programom;
- 20% državnih službenika spremno je da ove godine započne izdvajati doprinose za dodatne mirovine. Još jedna polovina ispitanika suglasna je da se razviju doprinosi za dodatne mirovine, u zavisnosti od dodatnih informacija;
- Državni službenici voljeli bi primati informacije ili putem maila ili putem masovnih medija. Ne bi odbili priliku da učestvuju u seminarima;
- Većina ispitanika ne bi željela izdvajati doprinose za dodatnu mirovinu nezavisno od poslodavca;
- Otprilike polovina uposlenika željela bi dobiti kredit na osnovu akumuliranih sredstava za dodatnu mirovinu za kupovinu kuće, auta, namještaja ili drugih potrebnih stvari. Jedna trećina željela bi da dio doprinosa sama plati, kada bi drugi dio platio poslodavac;
- Državni službenici bili bi voljniji plaćati jednu trećinu mjesečnih doprinosa svaki mjesec; i

- Kao glavni preduslov za sigurnost mirovinskog fonda i deponirana sredstva, državni službenici prihvatili bi nadgledanje od Ureda za državnu kontrolu, potpomognuto temeljnim kapitalom mirovinskog fonda.

7. Litvanija

Trenutni mirovinski programi

Državni službenici obuhvaćeni su generalnim (općim) mirovinskim programima u sklopu socijalnog osiguranja. Za vojsku, policiju i službe bezbjednosti i odvjetništvo postoje posebni mirovinski programi:

- Opći program socijalnog osiguranja obuhvaća sve uposlenike;
- “Vojni” program nadopunjuje opći državni mirovinski program;
- Ne postoje posebni propisi za državne uposlenike u općem državnom programu;
- Opći program obuhvata sve uposlenike i sva zanimanja;
- Ne postoje posebni mirovinski programi za uposlenike, osim jednog (privremenog) koji se odnosi na znanstvenike koji su uposleni u državnim znanstvenim institucijama.

Mirovinska prava i dob za umirovljenje

Osnovni uslovi u sklopu općeg programa su:

- 60 godina starosti za žene i 62,5 za muškarce (koja se stalno povećava sa 55 godina za žene i 60 za muškarce, što je bila dob za umirovljenje prije 1995. godine);
- Za minimalnu mirovinu — 15 godina radnog staža;
- Za punu mirovinu — 30 godina radnog staža (koja se stalno povećava sa 20 godina, koliki je bio potrebni minimalni radni staž prije 1995. godine);
- Opća dob za umirovljenje ista je za sve uposlenike;
- Posebni propisi za programe u vojnoj službi — ranije umirovljenje omogućeno statutom o radu

Način izračunavanje starosnih mirovina

Izračunavanje visine mirovine zasniva se na dužini radnog staža i 25 godina u kojima je primana najveća plaća. Izračun zasnovan na konačnoj plaći i dužini radnog staža se također primjenjuje kod dodatnog “vojnog” programa:

- Program ima karakter definiranih naknada ;
- Svaka vrsta službe i zaposlenja u sklopu radnog ugovora uzima se u obzir;
- Radni staž stečen izvan državne uprave se uzima u obzir.

Približni odnos između prosječne starosne mirovine i prosječne plaće je 45% (manje za veće plaće, više za niže plaće).

Invalidske i porodične mirovine

Invalidske mirovine i naknade za siročad i udovice/udovce uključene su u opći program. Prijevremeno umirovljenje nije predviđeno, osim za vojsku.

Osnovni uslovi za stjecanje prava na invalidsku mirovinu su potvrđen invaliditet od strane neke nadležne institucije i minimalni radni staž u skladu sa starosnom dobi osobe sa invaliditetom. Ako je preminula osoba imala minimalni radni staž koji je potreban (isto kao i u slučaju invaliditeta), udovica/udovac ima pravo na mirovine ako ona/on ima djecu (mlađu od 18 godina) sa preminulom osobom, ili ako će ona/on dostići dob za umirovljenje za pet godina ili manje; siročće ima pravo na mirovinu ukoliko je mlađe od 18 godina ili je prije toga imao neki invaliditet.

Invalidske mirovine izračunavaju se kao i starosne mirovine, te se godine staža osobe sa invaliditetom produžuju do njegovog/njenog doba za umirovljenje. Naknade za udovice i siročad izračunavaju se kao invalidska mirovina i dijele ih udovica/udovac (50%) i djeca.

Prekid i promjena zaposlenja

Državni službenici ili uposlenici države imaju pravo na otpremninu kao i svo ostali uposlenici.

Mirovinska prava su prenosiva: zaposlenje u okviru radnog ugovora u svakoj oblasti, sektoru ili instituciji se tretira na isti način.

Vrijednost mirovine prije isplate računa se u skladu sa "poenima" (koeficijentima) za svaku godinu. Ovi "poeni" nisu usklađeni nego se sakupljaju godinu po godinu.

Isplata mirovina i prijevremeno umirovljenje

Mirovine isplaćuje Uprava Fonda za socijalno osiguranje. Vojne mirovine isplaćuju posebni odjeli Ministarstva odbrane, Ministarstva unutrašnjih poslova, itd.

Ne može se primati starosna mirovina prije dobi za umirovljenje, osim u slučaju vojnih lica. Moguće je dobiti invalidsku mirovinu prije dobi za umirovljenje.

Starosne mirovine isplaćuju se doživotno. Invalidske mirovine isplaćuju se onoliko dugo koliko traje invaliditet. Naknada za siročad se isplaćuje dok siročće ne navrší 18 godina (ako je on/ona student, 24). Naknade za slučaj bolesti i materinstva su privremene.

Mirovine se periodično usklađuju: osnovni dio se usklađuje u skladu sa indeksom cijena i posebnim ukazom vlade, a dodatni dio se usklađuje u skladu sa prosječnom plaćom u zemlji i automatski odlukom Fonda za socijalno osiguranje. Mirovina u sklopu "vojnog" programa se usklađuje kada dođe do povećanja plaća za vojsku, policiju i druge službe.

Zakonodavstvo, finansiranje i upravljanje

Glavni zakon je Zakon o državnim mirovinama iz socijalnog osiguranja (*Law of State Social Insurance Pensions*) (1995.).

Sistem se finansira iz tekuće raspodjele putem Fonda za socijalno osiguranje, koji je odvojen od državnog budžeta. "Vojni" program finansira se iz državnog budžeta.

Poslodavac plaća 30%, a uposlenik 1% bruto plaće.

Stopa doprinosa izračunava se prema procijenjenim izdacima sa definiranim naknadama za jednu godinu.

Mirovinskim programom upravlja Fond socijalnog osiguranja.

Reforma mirovinskog plana

Novi mirovinski sistem uspostavljen je 1. januara 1995.

Priprema se program za dodatno mirovinsko osiguranje (dobrovoljni mirovinski fondovi). Razmatraju se i strukovne mirovine.

Glavna prepreka za dodatno (fondovsko) mirovinsko osiguranje je visoki nivo oporezivanja i niski prihodi većine stanovništva. Ostavlja malo mogućnosti za štednju.

8. Poljska

Trenutni mirovinski programi

U Poljskoj postoje tri glavna državna mirovinska programa za:

- uposlenike, čime su obuhvaćene sve vrste uposlenika, i u javnom i u privatnom sektoru;
- poljoprivrednici (naknade se u ovom programu finansiraju iz posebnog fonda kojim upravlja Banka za socijalno osiguranje poloprivrednika (*Agricultural Social Insurance Bank*); i
- uniformirane službe (policajci i vojna lica); njihove naknade se u potpunosti isplaćuju iz državnog budžeta.

Državni uposlenici obuhvaćeni su općim programom za uposlenike, pošto za njih ne postoje posebni propisi. Međutim, posebna pravila uređuju položaj nekih profesija, kao što su rudari ili radnici željeznice. Opis općeg mirovinskog sistema za uposlenika sadrži propise koji se tiču državnih uposlenika.

Organizacija i finansiranje mirovina u sistemu uposlenika

Naknade se finansiraju iz Fonda socijalnog osiguranja (*Social Insurance Fund*, u daljem tekstu: FUS). On ostvaruje prihode iz obaveznih doprinosa koje plaćaju isključivo poslodavci po stopi od 45% plaća i iz državnih transfera. Isplate socijalnih naknada svih vrsta garantiraju se državnim budžetom. Trenutno se državnim transferima pokriva oko 15-20% ukupnih troškova FUS-a.

Institut socijalnog osiguranja (*Social Insurance Institute*, u daljem tekstu: ZUS), koji je tijelo u sklopu središnje uprave države, upravlja FUS-om, prikuplja doprinose, donosi odluke o individualnim mirovinama i isplaćuje ih.

Mirovinska prava

Uposlenik ima pravo na starosnu mirovinu ukoliko on/ona ispunjava dva uslova:

- dob za umirovljenje (općenito 60 godina za žene i 65 za muškarce); i
- razdoblje osiguranja (najmanje 20 godina za žene ili 25 za muškarce).

Obzirom da postoji jedan centralni Fond socijalnog osiguranja, promjene radnog mjesta ne utiču na mirovinska prava ili visinu mirovine.

Način izračunavanje starosnih mirovina

Starosna mirovina sastoji se iz dva dijela:

Prvi dio ne zavisi ni od dužine razdoblja osiguranja, ni od dužine razdoblja osiguranja, ni od prihoda (dohotka) iz kojeg se treba izdvojiti doprinos za socijalno osiguranje; svaki umirovljenik ima pravo na 24% osnovnog iznosa. Razdoblje osiguranja uključuje sva razdoblja u kojima je postojala obaveza plaćanja doprinosa za socijalno osiguranje (razdoblja u kojima su se plaćali doprinosi) i druga razdoblja predviđena zakonskim odredbama, koja nisu obuhvaćena obavezom plaćanja doprinosa za socijalno osiguranje i koja utiču na pravo na naknade ili njihovu visinu (periodi u kojima se nisu plaćali doprinosi). Postoje neki izuzeci u vezi sa izračunavanjem nivoa mirovine koji se tiču profesija koje su spomenute iznad.

Drugi dio je srazmjeran razdoblju osiguranja (1,3% obračunske osnovice za svaki period u kojem su plaćani doprinosi, 0,7% obračunske osnovice za period u kojem nisu plaćani doprinosi). Obračunska osnovica naknade ne smije biti veća od 250% prosječne plaće, uprkos plaćanju doprinosa na veće prihode.

Invalidske i porodične mirovine

Pored starosnih mirovina, mirovinski sistem uključuje neke druge naknade kao što su invalidska mirovina, udovička/udovačka naknada, naknada za siročad i prijevremena mirovina.

Osnovni uslovi za stjecanje prava na *invalidsku mirovinu* su:

- pripadanje jednoj od tri grupe invaliditeta, što potvrđuje medicinski odbor za invaliditet i zapošljavanje;
- dužina trajanja razdoblja osiguranja (u zavisnosti od starosti); i
- invalidnost mora nastati tokom trajanja radnog odnosa ili 18 mjeseci nakon okončanja radnog odnosa.

Ova mirovina isplaćuje se u skladu sa istim propisima kao i starosna mirovina.

Udovička/udovačka naknada i naknada za siročad mogu se dodijeliti nakon smrti osiguranih uposlenika koji ispunjavaju uslove koji su propisani za starosnu ili invalidsku mirovinu.

Udovica/udovac ima pravo na mirovinu ukoliko:

- ima najmanje 50 (žene) ili 65 godina (muškarci);
- on/ona je invalid; ili
- brine se za djecu koja imaju manje od 16 godina.

Siroče ili uzdržavana osoba ima pravo na mirovinu ukoliko:

- on/ona ima do 16 godina ili do diplomiranja (ali ne poslije navršavanja 25); ili

- on/ona je invalid.

Iznos ove dvije mirovine je fiksirani procentualni dio naknade koja se izračuna za osiguranog uposlenika kao da je on/ona živ/a.

Mnoge grupe mogu zatražiti prijevremeno umirovljenje. U većini slučajeva pravo na prijevremenu mirovinu se tretira kao ekvivalent radnih uslova i narušavanja zdravlja kao posljedica radnih aktivnosti.

Osnovni iznos: od 1991-1992. godine, osnova za indeksaciju naknade bila je osnovna plaća u državnoj privredi u kvartalu u kojem je isplaćena naknada za rad.

Od 1. januara 1993. godine do kraja maja 1994. godine iznosio je 91% plaće koja je spomenuta iznad, a od 1. juna 1994. godine 93% ove plaće.

Obračunska osnovica naknada: 1995. godine, prosječna plaća ili obračunska osnovica naknada tokom šest uzastopnih godina koje je izabrala dotična osoba iz perioda u trajanju od 15 godina koji je prethodio godini u kojoj je zatražena naknada.

U budućim godinama, razdoblje koje danas iznosi šest godina povećat će se za jednu godinu svake godine, sve do deset uzastopnih godina koliko će iznositi 2000. godine. U isto vrijeme, razdoblje iz kojeg se bira ova plaća će se postepeno proširiti na 20 godina.

Indeksacija starosnih i invalidskih mirovina

Starosne i invalidske mirovine povećavaju se u skladu sa stopom rasta. Povećanje prosječne plaće se u svakom kvartalu određuje u odnosu na kvartal koji prethodi posljednjoj indeksaciji. Ukoliko se plaće povećaju za barem 10%, indeksacija naknada se provodi u skladu sa stvarnim rastom plaće.

Krajem 1994. godine, da bi se smanjio deficit Fonda socijalnog osiguranja, predložena je drugačija metoda indeksacije, zasnovana na principima zadržavanja kupovne moći naknade (indeksacija vezana za cijene).

Isplata naknada

Većina mirovinskih naknada isplaćuje se do smrti, ali pod određenim uslovima mogu se obustaviti. Naknade za siročad/uzdržavane osobe obično su privremene.

Zakonske odredbe dozvoljavaju kombiniranje starosnih mirovina sa ograničenom naknadom za rad. Prihodi koji ne prelaze 60% prosječne plaće ne utiču na isplatu starosne mirovine. Kada se pređe ova granica, starosna mirovina se smanjuje za "socijalni dio" (24% osnovnog iznosa), a kada ostvareni prihod iznosi 120% prosječne plaće, starosna mirovina se u potpunosti ukida.

Reforma mirovinskog programa

Ministarstvo za rad i socijalnu politiku radi na projektu reforme sistema socijalnog osiguranja. Slijede osnovne pretpostavke reforme:

Minimum: državna mirovina

Svaki građanin koji je ispunio određene uslove prima državnu mirovinu koja se isplaćuje iz državnog budžeta. Na početku, ovo ne iznosi više od 30% prosječne plaće, a u budućim godinama mirovina će zadržati kupovnu moć početne razine.

Državna mirovina će činiti prvu razinu mirovinska naknade, koja će sadržavati sve trenutne komponente koje nisu povezane sa osiguranjem ("socijalni" dio i periodi u kojima se nisu plaćali doprinosi).

Državna mirovina zamijenit će sljedeće postojeće naknade:

- izuzetne mirovine;
- fiksirane naknade (socijalna mirovina) u sklopu socijalne pomoći;
- porodične naknade u druge naknade koje nisu korist od osiguranja.

Pored toga: mirovine iz socijalnog osiguranja

Svaka osoba koja je radila najmanje 15 godina (i tokom tog vremena uplaćivala doprinose za socijalno osiguranje) će pored državne mirovine dobiti i mirovinu iz socijalnog osiguranja. Iznos ove mirovine direktno je srazmjern

broju godina u kojima je uplaćivan doprinos i visini prihoda koji je obuhvaćen doprinosom, uz stopu za svaku godinu osiguranja koja iznosi 1,1 do 1,25% naknade za rad osiguranika. Tačni iznos ovog indeksa zavisit će od mogućnosti sistema da se sam finansira.

Nove starosne mirovine isplaćivati će se samo iz fondova koji finansiraju sami sebe putem doprinosa.

Nakon reforme, periodi u kojima se nisu plaćali doprinosi koji se trenutno uzimaju u obzir će nestati. Oni će biti zamijenjeni državnom mirovinom koja će također zamijeniti „socijalni dio“ trenutne starosne mirovine. Periodi u kojima nisu plaćani doprinosi uključuju godišnji odmor i studij na visokoškolskoj ustanovi.

Još više: dodatna starosna mirovina

Osim obaveznog osiguranja organiziranog od strane države, stvoriti će se prilike za programe dodatnog socijalnog osiguranja. Ko god može sebi priuštiti da plaća dodatni doprinos će imati mogućnost da sebi osigura veći prihod kasnije za vrijeme umirovljenja. Pojedinačna preduzeća ili cijele grane također bi mogli imati korist od ovakvog sistema. Dodatni doprinos ulagao bi se da se stvori prihod. Specijalizirana osiguravajuća društva i institucije bi se pod nadzorom države bavile ulaganjem doprinosa. Svako bi imao mogućnost da izabere preduzeće koje mu najbolje odgovara.

Na početku bi imućniji građani mogli imati korist od ovih programa socijalnog osiguranja.

Država će stvoriti zakonske propise koji utvrđuju principe funkcioniranja fondova, te će odrediti porezne olakšice za učesnike u programima dodatnog osiguranja. Fondovi bi bili obavezni da za sebe uspostave jamstvene fondove radi zaštite protiv insolventnosti (reosiguranje).

Trenutno su se pojavile mnoge firme na poljskom tržištu osiguranja, i poljske i strane, i mnogi ljudi tu ulažu svoju uštedevinu. Međutim, sa izuzetkom njih nekoliko, ove firme nisu certificirane od strane Ministarstva finansija i u slučaju stečaja, nema garancije da će se uloženi novac nadoknaditi. Zakon također ne zabranjuje stvaranje mirovinskih fondova od strane pojedinačnih ogranaka i preduzeća. Bez sistema nadzora i garancija, dodatni programi osiguranja mogli bi se pokazati riskantnim.

Dodatnim starosnim mirovinama mogu upravljati institucije sa raznolikom organizacijskom i zakonskom strukturom. U zavisnosti od usvojenih zakonskih propisa, one mogu biti velika preduzeća koja ne bi povjerila vođenje dodatnog mirovinskog programa nekoj eksternoj instituciji, nego bi sama upravljala ovim fondom putem sistema knjigovodstvenih rezervi. Ovaj sistem nudi najbolje mogućnosti — sa nadzorom — za upotrebu akumuliranog kapitala za ulaganje u samu firmu. Međutim, također stvara rizik od gubitka kapitala u slučaju stečaja preduzeća.

Odluke koje se tiču ulaganja resursa (sredstava) na tržištu kapitala bile bi podržane posebnim propisima. Ovo bi se odnosilo na udio državnih vrijednosnih papira ili ograničavanje ulaganja resursa od strane fonda u investicijske projekte preduzeća koje je osnivač jednog ovakvog fonda.

Mirovinskim fondovima također mogu upravljati eksterne institucije, npr. preduzeća, društva za uzajamno osiguranje, neprofitne fondacije.

Također će se stvoriti mirovinski investicijski fondovi na osnovu nekih od privatiziranih preduzeća u vlasništvu države, te će oni također doprinijeti finansiranju socijalnog osiguranja.

Provedba novog sistema

Elementi novog sistema uvodit će se postepeno, no ipak kao vezana cjelina, i to na takav način koji neće biti na štetu današnjih umirovljenika. Ovo se ne može provesti bez uvođenja novih pravila za trenutnu indeksaciju naknada.

Starosne mirovine će i dalje rasti u skladu sa plaćama, ali će se modificirati na dva načina. Procentualno će indeksacija biti niža nego povećanje prosječne plaće, ali će se indeks osnovnog iznosa prilikom svake indeksacije povećati za jedan postotak — sa trenutnih 93% prosječne plaće na 100%. Ovaj proces započeti će sa prvom indeksacijom 1996. godine. Također će se provesti poređenje sa ostalim cijenama; da bi starosne mirovine održale stvarnu kupovnu moć, ne smiju se povećavati sporije od cijena.

Brzina prelaska na novi sistem će zavisiti od stope rasta realnih plaća.

Indeksacija nakon reforme

Stvarna vrijednost državne mirovine trebala bi biti zagwarantirana da bi se naglasio utjecaj rastućih plaća na visinu naknade, da se umanjí sudjelovanje državnog budžeta u finansiranju socijalnog osiguranja, te da se produbi osiguravajući karakter sistema.

Za ovu svrhu, državnu mirovinu bi trebalo prilagođavati u skladu sa indeksom povećanja plaća koji je utvrđen planom budžeta za datu godinu. Bilo kakve razlike između plana i njegove izvedbe bi se ispravile sljedeće godine. Univerzalna državna mirovina će biti naknada koja se isplaćuje iz resursa državnog budžeta (trenutna subvencija socijalnom osiguranju i dio sredstava prikupljenih u obliku doprinosa Fondu socijalnog osiguranja) i naknada koju u potpunosti garantira država. Uz ekonomski razvoj, predložena indeksacija ove naknade dovest će do smanjenja opterećenja budžeta.

Predloženo je da se naknade isplaćuju iz sistema osiguranja ili da se sistemi snabdijevanja prilagode prema odgovarajuće modificiranoj stopi rasta prosječne obračunske osnove doprinosa za socijalno osiguranje. Ova modifikacija bi trebala zavisiti od oscilacije broja osiguranih osoba i broja korisnika. Mehanizam koji je zasnovan na ovim parametrima će stvoriti uslove za održavanje principa samofinansiranja osiguravajućeg fonda.

Osnovni principi socijalnog osiguranja

Socijalno osiguranje će i dalje biti obavezno i univerzalno. Kao ranije, bez obzira na to koliko prihoda je osoba stvarala ili koliko dugo je radila, njena starosna mirovina se neće moći računati na osnovi većoj od 250% prosječne plaće. Čak i ako osoba zaradi plaću koja je tri puta veća od državnog prosjeka, starosna mirovina bi se računala kao 2,5 puta prosječna plaća.

Najveći iznos na koji će se morati plaćati doprinos će biti 250% prosječne državne plaće. Ako neko zarađuje više, neće morati izdvajati doprinos na iznos koji prelazi 250%. Čak i ako neka osoba plaća doprinos danas, kasnije neće utjecati na nivo njegove starosne mirovine.

U budućnosti će se ovaj prag smanjiti da bi ljudi mogli imati dodatno osiguranje i da se smanje troškovi rada.

Odredit će se donja granica za najniži prihod na koji se može naplaćivati obavezni doprinos. Ovo će biti iznos minimalne plaće (trenutno 280 PLN).

Ukoliko neko nije obuhvaćen socijalnim osiguranjem, a želio bi da učestvuje u nekom mirovinskom programu, može se osigurati na vlastiti zahtjev tako da se održi kontinuitet trajanja osiguranja. Ovo se može odnositi na žene koje se brinu za djecu do četiri godine starosti, osobe koje su na neplaćenom odsustvu ili koje su nezaposlene i nemaju pravo na naknadu za nezaposlene.

Mirovinska prava i dob za umirovljenje

Osoba koja je dosegla dob za umirovljenje i koja je radila najmanje 15 godina imati će pravo na mirovinu.

Prijevremene mirovine i druge privilegije za pojedine djelatnosti će se zadržati, ali samo ukoliko se “iskupe” preko povećanog doprinosa. Novi mirovinski fond neće pokriti dodatne troškove iz zajedničkog računa svih doprinosa, kao što je to sada slučaj. Slično tome, ukoliko će se u radni staž uračunati period u kojem nisu plaćane naknade – npr. služenje vojnog roka ili period učestvovanja u oružanim sukobima — onda će odgovarajuća institucija morati platiti doprinose. Postepeno, preko perioda u trajanju od deset godina, dob za umirovljenje žena može se povećati sa 60 na 65 godina.

Žene koje će imati 20 godina radnog staža u kojem su bile osigurane (i izdvajale doprinose) kada novi propisi stupe na snagu, imat će pravo na umirovljenje nakon navršavanja 55 godina, pod uslovom su bile osigurane 30 godina.

Izračun naknada

Već je poznato da će se novi program starosnih mirovina sastojati iz državne mirovine i naknade koja će zavisiti od radnog staža i prihoda koji su bili obuhvaćeni doprinosom. Trenutno se u svrhu izračunavanja starosnih mirovina može odabrati šest uzastopnih godina iz perioda posljednjih 15 godina prije umirovljenja. Sljedeće godina ovo će biti sedam od 16 godina, a 2000. godine i do deset godina iz zadnjih 20 godina. Međutim, nakon reforme će se moći odabrati prihodi iz 20 najpovoljnijih godina tokom cijelog radnog staža. No ukoliko je umirovljenik u bilo kojoj godini bio osiguran kraće od 6 mjeseci, ova godina se neće računati. Naravno, ukoliko neko nema 20 godina radnog staža, njegova starosna mirovina će se izračunati na osnovu prihoda iz cijelog razdoblja u kojem je bio osiguran.

Rad tokom umirovljenja

Nakon reforme, ukoliko umirovljenik počne raditi, izgubit će pravo na državnu mirovinu, a starosna mirovina će se smanjiti u zavisnosti od visine prihoda. ZUS će ukinuti mirovinu ukoliko ona zajedno sa plaćom iznosi više od 100% obračunske osnove starosne mirovine. Dakle, ako obračunska osnova iznosi 1 500 PLN, a starosna mirovina 1 000 PLN, umirovljenik smije zarađivati dodatnih 500 PLN.

Zato što ljudi zarađuju malo i mirovine su male, mogao bi se uvesti princip da u ograničenom periodu umirovljenici imaju pravo da zarađuju dodatne prihode — ali ne više od minimalne plaće — bez ikakvih posljedica.

Rad tokom umirovljenja će i dalje biti obuhvaćen obavezom osiguranja, tj. bit će uključen u radni staž i time će utjecati i na visinu starosne mirovine. Može se uvesti princip da nakon 40 godina radnog staža rad tokom umirovljenja ne utiče na iznos starosne mirovine.

Starosne mirovine poput zagonetke

Starosna mirovina može se zaraditi na osnovu rada kod različitih poslodavaca, te će “povezati” različite dijelove. Na primjer, ako je neko deset godina bio policajac, deset godina radio na poljoprivrednom imanju, a deset godina obnašao funkciju u Ministarstvu finansija, dobivao bi državnu mirovinu i djelimične naknade za svaki od ovih sistema koje odgovaraju trajanju osiguranja od 10 godina, što bi ukupno činilo 30 godina perioda trajanja osiguranja.

Međutim, ne bi se mogla istovremeno dobivati starosna mirovina iz nekoliko sistema za iste godine radnog staža. Ako je neko poljoprivrednik i u isto vrijeme radi u fabrici, mora odabrati da li će biti osiguran kao poljoprivrednik ili kao radnik u fabrici.

Invalidske mirovine

Principi po kojima se dodjeljuju invalidske mirovine će se promijeniti. Trenutno pravo na ove mirovine zavisi prvenstveno od oštećenja zdravlja, a ne od mogućnosti da se radom ostvaruju prihodi.

Nakon reforme, mirovina bi se u suštini dodijelila ljudima koji nisu u stanju da obavljaju posao pod prethodnim uslovima. To znači da bi ove osobe bile u stanju da obavljaju posao pod uslovima koji su posebno prilagođeni njihovom nedostatku. Oni kod kojih postoji nada na poboljšanje će primati mirovinu samo određeno vrijeme. U isto vrijeme, pacijenti bi bili podvrgnuti rehabilitaciji što je ranije moguće.

Novi način funkcioniranja ZUS-a

ZUS će steći javno-pravni položaj i karakteristike osiguravajuće institucije. U većoj mjeri nego što je to slučaj danas, imat će mogućnost da donosi odluke u vezi sa prihodima od doprinosa i plaćanjem naknada.

Nadzorni odbor ZUS-a sastojat će se od predstavnika poslodavaca, osiguranika i državne uprave, u jednakom odnosu.

Bit će potrebno da se uvedu individualna evidencija za osiguranike, jer se novi zadaci zasnivaju na individualnim informacijama o svakoj osiguranoj osobi (evidencije i individualnim podacima o osiguranju).

9. Slovačka Republika

Trenutni mirovinski program

Mirovinski program, kao gotovo svi drugi državni programi socijalnog osiguranja, obezbjeđuje starosne, invalidske i porodične mirovine. Državni uposlenici obuhvaćeni su ovim generalnim mirovinskim programom.

Trenutni uslovi za umirovljenje se razlikuju prema vrsti posla i podijeljeni su u tri kategorije:

- I kategorija — uglavnom rudari, ali i radnici u zrakoplovstvu i neke druge profesije;
- II kategorija — uglavnom oni koji su izloženi zaraznim bolestima, radioaktivnim ili toksičnim materijalima ili drugim sredinama koje su štetne za zdravlje;
- III kategorija — sva druga zanimanja; oko 90 % uposlenika spada u ovu kategoriju.

Mirovinska prava i dob za umirovljenje

Dob za umirovljenje za muškarce je 60 godina. Osobe koje su radile određeni broj godina na naročito riskantnim poslovima mogu otići u mirovinu jednu do pet godina ranije, u zavisnosti od vrste posla (ovo se uglavnom odnosi na

profesije koje spadaju u I kategoriju). Za žene ona zavisi od broja djece koju su odgojile i smanjuje se za jednu godinu po djetetu sa 57 (bez odgojene djece) na 53 (pet ili više djece odgojeno).

Uposlenici (muškarci i žene) imaju pravo na punu mirovinu nakon 25 godina radnog staža.

Djelimična mirovina može se dodijeliti osobama koje imaju manje od 25 godina radnog staža, muškarcima sa navršениh 65 godina sa najmanje deset godina radnog staža, a ženama sa navršениh 60 sa najmanje 20 godina staža.

Način izračunavanja starosnih mirovina

Pravo na punu mirovinu u iznosu od 50% referentnih prihoda stiče se sa 25 godina staža. Stopa zamjene se povećava za jedan postotak za svaku godinu radnog staža poslije 25 godina staža, sve do maksimalnog iznosa mirovine.

Djelimična mirovina se računa kao 2% referentnog prihoda za svaku godinu staža.

Referentni prihod definiran je kao prosjek pet najvećih od zadnjih deset godišnjih prihoda korisnika. Mjesečni referentni prihodi definirani su kao zbir procenata tri raspona plaće: npr. 100% od prve 2 500 SKK, 33,33% prihoda između 2 501 i 6 000 SKK, te 10% između 6 001 i 10 000 SKK. Prihod koji prelazi 10 000 SKK ne uzima se u obzir.

Određene profesije (piloti, umjetnici) imaju pravo na posebne, veće mirovine.

Invalidske i porodične mirovine

Invalidske mirovine se isplaćuju u dva različita iznosa koji zavise od stepena nesposobnosti za rad, odn. u iznosu pune starosne mirovine (izračun uključuje pripisane godine osiguranja koje pokrivaju period između nastupanja invaliditeta i normalne dobi za umirovljenje) ili po stopi od 50% za djelimični invaliditet.

Udovačke mirovine se isplaćuju po stopi od 60%, a i mirovine za siročad po stopi od 30% mirovinskog prava preminulog hranitelja po uzdržavanoj osobi. Udovica ima pravo na primanje udovičke naknade godinu dana na smrti supruga osim ako je ona osoba sa invaliditetom ili ima najmanje jedno dijete koje uzdržava, ili je odgojila barem troje djece, ili ima više od 45 godina i odgojila je dvoje djece, ili je starija od 50 godina.

Udovac ima pravo na udovačku mirovinu ako uzdržava najmanje jedno dijete.

Prekid i promjena zaposlenja

Uposlenici nemaju pravo na neposrednu isplatu naknada ako je njihov radni odnos prekinut prije dobi za umirovljenje. Imaju pravo na to da primaju naknade iz nekog drugog sistema, kao što je sistem naknada za nezaposlene, socijalni ili porodični dodatak, itd.

Mirovine bi se trebale prilagoditi kada se trošak života poveća za deset posto ili se prosječna plaća poveća za pet posto od posljednjeg prilagođavanja mirovina, ali ne ranije od tri mjeseca nakon posljednjeg prilagođavanja mirovine.

Isplata mirovina i prijevremeno umirovljenje

Upravljanje mirovinskim sistemom odvojeno je od održave i povjereno Društvu za socijalno osiguranje (*Social Insurance Company, SIC*) koje je većim dijelom izgrađeno na osnovu administrativne infrastrukture bivšeg slovačkog Ureda za mirovinsko osiguranje (Pension Office).

Postoje neki posebni uslovi za primanje starosne mirovine prije doba za umirovljenje, kao što su slučajevi bankrota, ali je maksimum dvije godine ranije.

Zakonodavstvo, finansiranje i upravljanje

Većina naknada iz socijalnog osiguranja, uključujući mirovinske naknade iz socijalnog osiguranja, još uvijek su uređene Zakonom o socijalnom osiguranju koji je Parlament usvojio 16. juna 1988. godine (Zakon br. 100/1988. sa dodacima).

Do 1992. godine, sistem finansiranja je bio organiziran prema klasičnom platnom sistemu. Doprinosi su se knjižili na posebnom računu ali je račun imao direktnu vezu sa općim državnim budžetom. Od tada, socijalno osiguranje odvojeno je od državnog budžeta.

Sljedeća raspodjela doprinosa uvedena je u januaru 1993. godine:

- doprinos poslodavaca u iznosu od 20% plaće i uposlenika u iznosu od 5,9%;

- referentni prihod za doprinos osobe koja prima nadnicu i plaću je iznos prihoda iz prehodnog mjeseca;
- doprinosi za mirovinsko osiguranje ne plaćaju se za osobe koje su uposlene u Ministarstvu odbrane, Ministarstvu unutrašnjih poslova, Ministarstvu pravde i Informativnoj službi Slovačke;
- za uposlenike svih budžetskih organizacija, doprinosi za socijalno osiguranje uplaćuju se samo u ukupnom iznosu koji se svake godine predvidi u državnom budžetu.

Mirovinski program je fondovski.

SIC-om upravlja trojni Odbor predstavnika koji čine predstavnici vlade, predstavnici poslodavaca i predstavnici osiguranika (sindikati). Članove Odbora predstavnika imenuje Parlament na osnovu liste kandidata koje predlože različite organizacije.

Mirovinski program provodi SIC, Ministarstvo odbrane i Ministarstvo unutrašnjih poslova.

Reforma mirovinskog programa

U Slovačkoj postoje planovi za dalje reforme koje se tiču stvaranja programa dodatnih mirovina.

10. Slovenija

Mirovinsko i invalidsko osiguranje u Sloveniji uređeno je Zakonom o mirovinskom i invalidskom osiguranju (Službeni list Republike Slovenije br. 12/92) koji se primjenjuje od 1. aprila 1992. godine. Ovaj Zakon predstavlja prvi potpuno nezavisan zakonski propis o sistemu osiguranja u Sloveniji kao nezavisnoj državi. Međutim, trebalo bi naglasiti da ovaj propis nije potpuno nov zato što su pojedne osobine i dugoročni karakter sistema mirovinskog i invalidskog osiguranja uzete u obzir od zakonodavca, tako da je očuvan kontinuitet sistema.

Nositelj i provoditelj ovog osiguranja je Institut za mirovinsko i invalidsko osiguranje Slovenije.

Sredstva za mirovinsko i invalidsko osiguranje obezbjeđuju osiguranici i poslodavci putem doprinosa iz plaća ili temelja za osiguranje u odnosu od 50:50.

Stopa doprinosa za osiguranike i poslodavce definirana je od strane Parlamenta Slovenije. Trenutno je stopa doprinosa za cijeli spektar prava ista za osiguranike i poslodavce i iznosi 15,5% plaće za svaku stranu.

Oblik mirovinskog i invalidskog osiguranja utvrđen je Zakonom:

- obavezno osiguranje na osnovu rada i principima uzajamnosti i solidarnosti;
- dobrovoljno uključivanje u program obaveznog osiguranja;
- dodatno dobrovoljno osiguranje za dodatni spektar prava unutar obaveznog osiguranja.

Prava koja proizilaze iz obaveznog osiguranja su: starosne mirovine, invalidske mirovine, porodične mirovine, prijevremene mirovine, djelimične mirovine, dodaci mirovine, beneficije vezane za osiguranje u slučaju radne nesposobnosti, dodaci za uzdržavane osobe, refundiranje putnih troškova i troškova uklanjanja namještaja, odštete i naknade za održavanje za udovicu/udovca, potpora za rekreaciju umirovljenika, aktivna rehabilitacija osoba sa invaliditetom, prebacivanje na drugi odgovarajući položaj ili radno mjesto sa nepunim radnim vremenom i odgovarajuće naknade iz invalidskog osiguranja.

Mirovinski program za državnu službu ne postoji u našem mirovinskom sistemu i ne postoji posebni program za državne uposlenike.

Glavne karakteristike našeg sistema mirovinskog i invalidskog osiguranja su prikazane u sljedećim tabelama.

Parametri sistema:		
NORMALNE STAROSNE MIROVNE		
ŠABLON MIROVINE	1995. GODINA	PROMJENE OD 1987.
Muškarci		
Dob za umirovljenje	1. 62 - min. 20 godina perioda osiguranja; 2. 65 - min. 15 godina perioda osiguranja; 3. 56,5 godina za 40 godina perioda osiguranja. (Starosna granica je niža kod ekstremno teških radnih uslova.) (Starosna granica za 1. kategoriju povećat će se za jednu godinu tokom '96. i '97.)	1. kategorija: 60 godina. 3. kategorija: 40 godina osiguranja bez starosne granice.
Minimalni periodi osiguranja	15 godina	
Žene		
Dob za umirovljenje	1. 57 - min. 20 godina perioda osiguranja; 2. 60 - min. 15 godina perioda osiguranja; 3. 51,5 - 35 godina perioda osiguranja.	1. kategorija: 55 godina. 3. kategorija: 35 godina osiguranja bez starosne granice.
Minimalno trajanje osiguranja	15 godina	
Drugi kriteriji (npr. navedi posebne mirovinske kategorije)	Vojno osoblje, pripadnici policije, borci, rudari.	Nakon 1987. godine se u kratkom periodu pružao posebni mirovinski tretman i za ministre i poslanike u parlamentu.
Naknade		
Muškarci i žene		
Formula ili program za izračun naknada		
Kontrolna lista: obračunske stope	0,85% mirovinske osnovice.	
Mirovinska osnovica (neto ili bruto plaća, period izdvajanja doprinosa)	Neto plaća: 10 najboljih godina, koje se preračunaju na prosjek zadnje okončane godine osiguranja.	
Indeksacija osnove (rast cijena ili plaća)	Preračunati rast plaće (sa bruto na neto iznos).	
Indeksacija naknada (cijene ili plaće, ili nijedno)	Rast plaće.	
Maksimalna mirovina	310% prosječne plaće +/- 0,85.	350% prosječne plaće +/- 0,85.
Minimalna mirovina	64% prosječne plaće +/- 0,35 (žene), +/- 0,40 (muškarci).	
Dodatna mirovina (podrazumijeva testirani dodatak prihoda za umirovlenike)	Dodatak ukoliko je mirovina niža od minimalne mirovine za 40 (35 kod žena) godina perioda trajanja osiguranja.	
Porez na naknade (ukoliko je odgovor da, navedi vrstu i stopu)	Iznos već dodijeljenog mjesečnog poreza na dohodak odbije se od poreza na dohodak koji je obračunat za godišnju bruto mirovinu i prihode. Razlika se plaća kao realni porez na	Nije postojao porez na mirovine do uspostavljanja sistema poreza na dobit 1991. godine.
Druge naknade	Regres za godišnji odmor.	
Trajanje isplate naknada		
Dužina trajanja perioda u kojem se mogu primati naknade	Nema ograničenja.	
Mogu li umirovljenici raditi? (da, ne) – ako je odgovor da, kako se smanjuju naknade?	Ne, ako se radni odnos veže za obavezno osiguranje. Izuzetak: registrirani izumitelji, umjetnici i poljoprivrednici.	
Mogu li umirovljenici odgoditi naknade nakon dostizanja dobi za umirovljenje? (da, ne) – ako je odgovor da, kako se računati naknade?	Da.	
Finansiranje		
Vrsta poreza (zemljišni, porez na dohodak, itd.)		
Porezna stopa (na bruto ili neto plaće, prihode)		
Da li su doprinosi oslobođeni od poreza?	Da.	
Sistem isplate (mjesečno, godišnje)	Mjesečno.	
Finansiranje iz budžeta (da ili ne)	Ne.	
Maksimalna plaća za doprinose (gornja granica doprinosa)	Ne.	
Minimalna plaća za doprinose (donja granica doprinosa)	Minimalna plaća.	

Parametri sistema: PRIJEVREMENE MIROVINE		
ŠABLON MIROVINE	1995. GODINE	PROMJENE OD 1987.
Muškarci		
Dob za umirovljenje	57	53
Minimalno trajanje osiguranja	35 godina	
Žene		
Dob za umirovljenje	52	50
Minimalni periodi osiguranja	30 godina	
Drugi kriteriji (npr. navedi posebne mirovinske kategorije)	Gubitak posla zbog krivnje poslodavca, nemogućnost da se nađe drugi posao; Operativni razlozi u skladu sa zakonima o radu; Invalidnost vezana uz posao koja spada u II i III kategoriju; Nezaposlenost koja je registrirana najmanje 12 mjeseci tokom zadnje dvije godine.	
Naknade		
Muškarci i žene		
Formula ili program za izračun naknada	Isto kao i kod normalne mirovine minus 1% po godini koja nedostaje do propisane dobi.	
Kontrolna lista: obračunske stope	0,7 – 0,84 (u zavisnosti od perioda osiguranja).	
Mirovinska osnovica (neto ili bruto plaća, period izdvajanja)	Neto plaća: 10 najboljih godina, koje se preračunaju na prosjek zadnje okončane godine osiguranja.	
Indeksacija osnove (rast cijena ili plaća)	Preračunati rast plaće (sa bruto na neto iznos).	
Indeksacija naknada (cijene ili plaća, ili nijedno)	Rast plaća.	
Maksimalna mirovina	310% prosječne plaće +/- 0,84.	
Minimalna mirovina	64% prosječne plaće +/- 0,75.	
Dodatna mirovina (podrazumijeva testirani dodatak prihoda za umirovljenike)	Dodatak ukoliko je mirovina niža od minimalne normalne starosne mirovine.	
Porez na naknade (ukoliko je odgovor da, navedi vrstu i stopu)	Isto kao i kod normalne starosne mirovine.	
Druge naknade	Regres za godišnji odmor.	
Trajanje isplate naknada		
Dužina trajanja perioda u kojem se mogu primati naknade	Nema ograničenja.	
Da li umirovljenici mogu raditi? (da, ne) – ako je odgovor da, kako se smanjuju	Ne, ukoliko je radni odnos vezan za obavezno osiguranje. Izuzetak: registrirani izumitelji, umjetnici i poljoprivrednici.	
Da li umirovljenici mogu odgoditi naknade nakon dostizanja dobi za umirovljenje? (da, ne) – ako je odgovor da, kako se računaju naknade?	Da.	
Finansiranje		
Vrsta poreza (zemljišni, porez na dohodak, itd.)		
Porezna stopa (na bruto ili neto plaće, prihode)		
Da li su doprinosi oslobođeni od poreza?	Da.	
Sistem isplate (mjesečno, godišnje)	Mjesečno.	
Finansiranje iz budžeta (da ili ne)	Ne.	
Maksimalna plaća za doprinose (gornja granica doprinosa)	Ne.	
Minimalna plaća za doprinose (donja granica doprinosa)	Minimalna plaća.	

Parametri sistema: INVALIDSKE		
ŠABLON MIROVINE	1995. GODINA	PROMJENE OD 1987.
Pravo na invalidsku mirovinu	Invaliditet I kategorije; Invaliditet III kategorije, osoba nesposobna za obavljanje drugog odgovarajućeg posla bez stručne obuke, preko 50 godina starosti (45 kod žena); Invaliditet II ili III kategorije, osoba sposobna za obavljanje drugog odgovarajućeg posla, ali je stekla uslove za starosnu mirovinu; Osoba mlađa od 21 ukoliko je osigurana;	
Muškarci i žene	26-jednako	
Dob za umirovljenje	Nije propisano; zavisi od dobi kada je nastupio invaliditet.	
Minimalno trajanje osiguranja	Bez obzira na trajanje osiguranja: kod ozljeda i bolesti nastalih na poslu; jedna trećina radnog staža nakon ostvarenih 20 godina: kod drugih razloga i uzroka invaliditeta.	
Drugi kriteriji (npr. navedi posebne mirovinske kategorije)	Vojni invaliditet kategorija 1 do 6, osoba nesposobna za obavljanje svog posla u trajanju dužem od jedne polovine uobičajenog dnevnog radnog vremena.	
Naknade Muškarci i žene		
Formula ili program za izračun naknada	Isto kao kod normalne starosne mirovine: kod ozljeda i bolesti nastalih na poslu; isto kao kod prijevremene mirovine: kod drugih razloga i uzroka invaliditeta, ali ne manje od 45% (55% kod žena) mirovinske osnovice prije navršavanja 63 (58 kod žena) godine, i ne manje od 35% (40% kod žena) nakon 63 (58	
Kontrolna lista: obračunske stope	0,35 – 0,85 mirovinske osnovice.	
Mirovinska osnovica (neto ili bruto plaće, period uplate doprinosa)	Neto plaća.	
Indeksacija osnove (rast cijena ili plaća)	Preračunati rast plaće.	
Indeksacija naknada (cijene ili plaća, ili nijedno)	Rast plaća.	
Maksimalna mirovina	Isto kao i kod normalne starosne mirovine.	
Minimalna mirovina	Isto kao i kod normalne starosne mirovine.	
Dodatna mirovina (podrazumijeva testirani dodatak prihoda za umirovljenike)	Dodatak (5-20% mirovinske osnovice), u zavisnosti od dužine trajanja osiguranja i starosti.	
Porez na naknade (ukoliko je odgovor da, navedi vrstu i stopu)	Isto kao i kod normalne starosne mirovine.	
Druge naknade	Kompenzacija invalidske mirovine, ukoliko nisu ispunjeni uslovi u pogledu starosnih uslova.	
Trajanje isplate naknada		
Dužina trajanja perioda u kojem se mogu primati	Nema ograničenja.	
Da li invalidi mogu raditi? (da, ne) – ako je odgovor da, kako se smanjuju naknade?	Ne.	

<i>Parametri sistema:</i>		
PORODIČNE		
ŠABLON MIROVINE	1995. GODINA	PROMJENE OD 1987.
Suprug		
Starosna dob osiguranika u vrijeme smrti	55	
Vrsta mirovine osiguranika (starosna, prijevremena ili invalidska)	Period osiguranja ne smije biti kraći od 5 godina; ili Period mirovinskog osiguranja ne smije biti kraći od 10 godina; ili Pravo na starosnu ili invalidsku mirovinu; ili Pravo na beneficije vezane za osiguranje u slučaju radne nesposobnosti.	
Broj uzdržanih osoba		
Supruga		
Starosna dob osiguranika u vrijeme smrti	50 (45 ako nije osiguran).	
Vrsta mirovine osiguranika (starosna, prijevremena ili invalidska)	Period osiguranja ne smije biti kraći od 5 godina; ili Period mirovinskog osiguranja ne smije biti kraći od 10 godina; ili Pravo na starosnu ili invalidsku mirovinu; ili Pravo na beneficije vezane za osiguranje u slučaju radne nesposobnosti..	
Broj uzdržanih osoba		
Djeca		
Starosna dob/nivo obrazovanja	Do 15 (18 ako je registrirana nezaposlena osoba); ili do kraja redovnog školovanja (maksimalno do 26. godine). Ukoliko je nesposobno za rad -.sve dok traje ta nesposobnost.	
Drugi članovi porodice koji imaju pravo na naknadu	Ukoliko ih osiguranik prehranjuje: roditelji, braća i sestre, unuci i druga djeca bez roditelja ukoliko ih je osiguranik usvojio ili su pod njegovim starateljstvom.	
Naknade Suprug i supruga		
Formula ili program za izračun naknada (udio mirovine osiguranika)	Dodjeljivanje starosne ili invalidske mirovine na koju je osiguranik imao pravo, u zavisnosti od broja članova porodice: 70-100%.	
Indeksacija naknada (cijene ili plaća, ili nijedno)	Plaća.	
Maksimalna mirovina	310% prosječne plaće +/- 0,85.	
Minimalna mirovina	Baza za određivanje iznosa mirovine za 20 godina osiguranja.	
Dodatna mirovina (podrazumijeva testirani dodatak prihoda za		
Porez na naknade (ukoliko je odgovor da, navedi vrstu i stopu)		
Druge naknade	Otpremnina i zbrinjavanje ukoliko udovac (udovica) nema pravo na porodičnu mirovinu i nije zaposlen ili osiguran.	
Trajanje isplate naknada		