

# Usporedba norveškog i hrvatskog mirovinskog sustava

---

**Podhraški, Andrijana**

**Professional thesis / Završni specijalistički**

**2020**

*Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj:* **University of Zagreb, Faculty of Science / Sveučilište u Zagrebu, Prirodoslovno-matematički fakultet**

*Permanent link / Trajna poveznica:* <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:217:348581>

*Rights / Prava:* [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

*Download date / Datum preuzimanja:* **2024-07-09**



*Repository / Repozitorij:*

[Repository of the Faculty of Science - University of Zagreb](#)





**SVEUČILIŠTE U ZAGREBU**

**PRIRODOSLOVNO – MATEMATIČKI FAKULTET**

**MATEMATIČKI ODSJEK**

**Poslijediplomski specijalistički studij aktuarske matematike**

Andrijana Podhraški

**Usporedba norveškog i hrvatskog mirovinskog sustava**

Završni rad

Voditelj završnog rada:  
prof. dr. sc. Damir Bakić

Zagreb, 2020.

## Sadržaj

Uvod .....	3
1 Pojam, uloga i vrste mirovinskih sustava .....	5
2 Povijest hrvatskog mirovinskog sustava do 1990. godine .....	7
3 Mirovinske reforme i zakonodavni okvir nakon 1990. godine .....	10
3.1 Temeljni pokazatelji mirovinskog sustava (1990 - 2019) .....	12
3.1.1 Broj i struktura članova .....	12
3.1.2 Odnos prosječne plaće i mirovine.....	16
3.1.3 Udio mirovinskih izdataka u BDP-u.....	16
4 Hrvatska mirovinska reforma 2019. godine.....	18
4.1 Razlozi za reformu .....	18
4.2 Zakonske promjene .....	19
4.3 Financiranje mirovinskog sustava .....	20
5 Povijest norveškog mirovinskog sustava do 1967. godine .....	21
5.1 Državni mirovinski fond .....	22
5.2 Općinski mirovinski fondovi .....	23
5.3 Privatne profesionalne mirovinske sheme.....	23
5.4 Sveobuhvatni sustav socijalne sigurnosti .....	24
6 Norveški Mirovinski sustav od 1967. do reforme .....	25
6.1 Starosna (nacionalna) mirovina .....	25
6.1.1 Osnovna mirovina.....	27
6.1.2 Dodatna mirovina .....	27
6.1.3 Poseban dodatak i minimalna mirovina.....	29
6.1.4 Invalidska i obiteljska mirovina .....	29
6.1.5 Prihod uz mirovinu.....	30
6.2 Zaposlenička mirovina .....	30
6.2.1 Javne profesionalne mirovinske sheme .....	30
6.2.2 Privatne profesionalne mirovinske sheme .....	32

6.2.3 Ugovorna mirovina (AFP) .....	32
6.3 Temeljni problemi sustava .....	33
7 Norveški mirovinski sustav nakon reforme .....	34
7.1 Starosna (nacionalna) mirovina .....	36
7.1.1 Garantirana mirovina .....	36
7.1.2 Zarađena mirovina .....	38
7.1.3 Tempo uvođenja promjena .....	39
7.2 Zaposlenička mirovina .....	39
7.2.1 Javne profesionalne mirovinske sheme .....	39
7.2.2 Privatne profesionalne mirovinske sheme .....	40
7.2.3 Ugovorna mirovina (AFP) .....	41
7.3 Promjena poslodavca .....	44
7.4 Individualna mirovinska štednja .....	45
7.5 Mjere za ekonomsku održivost sustava .....	46
7.6 Financiranje mirovinskog sustava .....	47
7.7 Temeljni pokazatelji norveškog mirovinskog sustava .....	49
7.7.1 Broj i struktura članova .....	49
7.7.2 Odnos prosječne plaće i mirovine .....	53
7.7.3 Udio mirovinskih izdataka u BDP-u .....	53
8 Usporedba mirovinskih sustava .....	54
8.1 Problemi i reforme .....	54
8.2 Financiranje sustava .....	54
8.3 Ostali pokazatelji mirovinskih sustava danas .....	55
9 Zaključak .....	57
Sažetak .....	59
Summary .....	60
Literatura .....	61
Popis slika .....	68
Životopis .....	69

## Uvod

Mirovinski sustav je uvijek i u svim državama značajno političko i ekonomsko, a danas u Hrvatskoj i goruće pitanje. Sadašnjost i budućnost mirovinskog sustava je tema koja zaokuplja, ili bi trebala zaokupljati, pažnju svakog pojedinca, bez obzir na dob ili radni status. U razdoblju nastajanja ovog rada (2018-2020 g.), hrvatska javnost je svakodnevno bila informirana o tada zakonu u nastajanju kojim će se izmijeniti postojeći zakon o mirovinskom osiguranju [1] i provesti „cjelovita mirovinska reforma“. Konačni prijedlog zakona [2] je pokušaj odgovora na probleme koji su već prisutni, a za vjerovati je da će biti sve vidljiviji u budućnosti.

Hrvatska ima dugu povijest organizirane brige za financijsku sigurnost pripadnika društva koji ne rade. Hrvatska je zabilježila pojavu prvih mirovinskih shema, za uske grupe korisnika, još sredinom 19. stoljeća, prema [3]. Dvadesetih godina 20. stoljeća, kako navodi [4], osnovan je mirovinski fond za osiguranje radnika koji u kontinuitetu do danas, uz organizacijske promjene tijekom vremena, ispunjava funkciju mirovinskog osiguranja u Hrvatskoj. Isti izvor [4] navodi kretanje omjera broja osiguranika i umirovljenika tijekom 80 godina od osnivanja i pokazuje pad tog omjera, osobito nakon 1990. U zadnjih dvadeset godina omjer osiguranika i umirovljenika je nastavio kliziti prema nepovoljnom odnosu 1,20:1, što je samo jedan od problema s kojima se sustav suočava. Osim spomenutog malog broja osiguranika u odnosu na broj korisnika sustava, valja navesti i negativne demografske trendove u Hrvatskoj, ispodprosječni mirovinski staž (u odnosu na države Europske unije) te podatak da prosječna mirovina iznosi otprilike tek trećinu prosječne plaće, kao probleme hrvatskog mirovinskog sustava koji su okidač za promjene zakona i najnoviju reformu sustava. Mirovinski sustav je reformiran 1998-1999 od sustava međugeneracijske solidarnosti u sustav baziran na tri stupa, kakav je na snazi i danas i takvu će strukturu zadržati i nadalje.

Zanimljivo je vidjeti kakav je mirovinski sustav izgrađen u Norveškoj, europskoj zemlji koja ima sličan broj stanovnika kao Hrvatska, prema [5], te ima također dugu povijest organizirane financijske brige za članove društva. Norveška se po mnogo čemu od Hrvatske značajno razlikuje, npr.: ekonomskom snagom, društveno-demokratskim standardima, zemljopisno-klimatološki, religijski, pretežno mirnom poviješću u zadnjih 200-tinjak godina. Norveška je do početka 70-tih godina, do pronalaska nafte u njenom podmorju, bila država na rubu Europe, sa stanovništvom nešto manjim od 4 milijuna, dok je Hrvatska tada imala oko 4,4 milijuna stanovnika, prema [6]. U međuvremenu, hrvatsko se stanovništvo smanjilo ispod 4,1 milijuna, prema Državnom zavodu za

statistiku, dok se norveško približava broju od 5,3 milijuna. Norveška je također reformirala mirovinski sustav 2010. godine kada je sustav međugeneracijske solidarnosti prilagodila demografskim promjenama današnjice, ujednačila uvjete u privatnim i javnim profesionalnim shemama te povećala individualnu samoodgovornost prema vlastitoj mirovini kroz propagiranje različitih oblika individualne štednje. Ta su dva sustava opisana i uspoređena u ovom radu.

Ovaj je rad organiziran u 9 poglavlja. Tamo gdje se objašnjavaju i koriste, norveški pojmovi su prevedeni uz nastojanje da se sačuva izvorno značenje, a navedeni su u zagradama u izvornom obliku tamo gdje se pojavljuju prvi puta u tekstu.

## **1 Pojam, uloga i vrste mirovinskih sustava**

Mirovinski sustav je dostignuće modernog društva koje pruža izvor prihoda starim osobama, osobama nesposobnima za rad zbog bolesti ili invalidnosti, te osobama čiji je hranitelj preminuo. Osim koristi za pojedinca, mirovinski je sustav na dobrobit cijelog društva jer doprinosi očuvanju solidarnosti u društvu kroz redistribuciju bogatstva od npr. bogatih prema siromašnima. Kolika će ta redistribucija biti i od kojih skupina prema kojima ovisi o političkim idejama i praksi koje u društvu prevladavaju. Mirovine su također oblik osobne štednje koji je važan i za ekonomiju društva u cjelini.

Do relativno nedavno, gledano povijesno, skrb i briga za članove društva koji nisu mogli zarađivati, svodila se na obitelj i širu obiteljsku zajednicu. Sa industrijalizacijom koja je dovela do razgradnje velikih obiteljski zajednica (zadružnih obitelji u našim krajevima), europske su države postavile temelje institucionalnog mirovinskog sustava koji je pružao skrb i potporu radnicima koji nisu mogli više raditi, a koji su se slili u industrijalizirane gradove daleko od obiteljske potpore. Mirovinski je sustav skup pravnih normi te financijskih aranžmana između tri aktera: države, poslodavaca i radnika, te ima tri aspekta: redistribuciju, štednju i osiguranje (od rizika starosti i gubitka radne sposobnosti).

Ovisno o načinu upravljanja mirovinski sustav je javan ili privatn. Javnim upravlja država kroz neko od državnih tijela, dok u privatnom sustavu mirovinskim fondovima upravljaju privatne financijske institucije.

Obzirom na pristup osiguranika sustavu postoje obavezni i dobrovoljni sustavi. U prvima država obvezuje osiguranike na plaćanje doprinosa, za razliku od dobrovoljnog plaćanja u sustav iz kojeg će se kasnije primati mirovina.

Ovisno o načinu definiranja mirovinske naknade sustave je moguće podijeliti na sustave definiranih doprinosa i sustave definiranih davanja. U sustavu definiranih doprinosa poznat je trošak za one koji uplaćuju u sustav, ali nivo naknade se ne zna unaprijed. U sustavu definiranih naknada pak je poznat nivo naknade, dok trošak nije poznat sve dok se sve naknade ne isplate. Mogući manjak nadoknađuje poslodavac u ovakvim sustavima. Ovdje postoje i hibridni oblici koji su kombinacija upravo navedenih.

Prema onima kojima su namijenjeni sustavi mogu biti univerzalni, ako su namijenjeni svim građanima, a financiraju se tada javnim приходima, ili se mogu financirati doprinosima zaposlenih i poslodavaca, te su tada namijenjeni njima i članovima njihovih obitelji.

Ključna je podjela na temelju načina financiranja mirovinskih naknada na PAYGO sustave i sustave kapitalnog pokrića.

PAYGO (pay-as-you-go) sustav je zapravo sustav međugeneracijske solidarnosti jer sadašnja generacija zaposlenika uplaćuje doprinose u sustav čime se financiraju mirovine sadašnjih korisnika, odnosno prethodne generacije zaposlenika. PAYGO sustav za cilj ima zaštitu od siromaštva (redistribuciju od bogatijih prema siromašnijim korisnicima), od rizika inflacije, uvećanje prihoda onima koji više ne rade i uspostavu definiranih naknada. No, takvi su sustavi počeli doživljavati krize još prije nekoliko desetljeća te ih se kritizira jer je redistribucija bogatstva koja bi se u njima trebala odvijati upitna, velik je udio prijevremenih umirovljenja, iznosi naknada su u praksi neizvjesni, a obrana naknada od inflacije je nedosljedna. Redistribucija kako je proklamirana ne djeluje, jer bogatiji ulaze kasnije u svijet rada nakon dužeg školovanja i u njemu često kraće ostaju jer si financijski mogu priuštiti raniji odlazak u mirovinu. Bogatiji duže žive, te duže uživaju mirovinske naknade. Prijevremeno umirovljenje korišteno je kao alat za očuvanje socijalnog mira, ne samo u Hrvatskoj, nego i u drugim europskim zemljama u prijelaznom razdoblju iz socijalizma/komunizma u kapitalizam. Na taj su se način zbrinjavali viškovi radne snage nakon raspada nekonkurentnih gospodarskih sustava, te se otvaralo mjesto zapošljavanju mladih, a zapravo se umjetno smanjivala stopa nezaposlenosti, te se je posljedično dio radno sposobnih našao među umirovljenicima. Definirane naknade su se često mijenjale, da bi se sustav uravnotežio i održao, što je u Hrvatskoj rezultiralo i dugom prema umirovljenicima koji je sustav naknadno morao nadoknaditi. No, najneugodnija karakteristika ovih sustava je da su potpuno neotporni na demografske pritiske, jer ovise o broju zaposlenih koji plaćaju doprinose, te o broju korisnika koji naknade dobivaju. Omjer ovisnosti sustava  $d$  definiran kao omjer broja umirovljenika  $u$  i broja zaposlenih  $z$

$$d = \frac{u}{z}$$

raste s vremenom, tj. PAYGO sustav stari. Demografija je u podlozi starenja sustava: zbog smanjivanja stope rađanja populacija stari odozdo, dok zbog produžetka životnog vijeka populacija stari i odozgo, te starosna piramida gubi piramidalni oblik.

Sustavi kapitalnog pokrića se zasnivaju na izdvajanju doprinosa na individualni račun za svakog osiguranika, te na akumuliranju tih doprinosa do umirovljenja. Ove sustave karakterizira osobna odgovornost osiguranika prema budućoj mirovini jer ta ovisi o akumuliranim doprinosima i njihovoj kapitalizaciji.

Uobičajeno je danas da su mirovinski sustavi kombinacije gore pobrojanih oblika, te je tako i u obje u ovom radu promatrane države, Hrvatskoj i Norveškoj.



## **2 Povijest hrvatskog mirovinskog sustava do 1990. godine**

Prvo mirovinsko osiguranje uvedeno je u Njemačkoj 1889. godine za vrijeme kancelara Bismarcka i socijalnih reformi koje su tada trebale očuvati postojeći društveni poredak i ovisnost radnika o državi [7]. Bez obzira na prvenstveni cilj očuvanja društvenog poretka, sustav je bio uspješan u osiguranju mirovina uz relativno niske stope doprinosa. Zbog toga se socijalno zakonodavstvo i proširilo na druge europske kontinentalne zemlje, a posredstvom Austro-Ugarske monarhije i na Hrvatsku. Ovdje se može navesti podatak da su radnici bili nezadovoljni sustavom jer je dobna granica odlaska u mirovinu bila postavljena visoko (70 godina) za tadašnju očekivanu životnu dob (manje od 65 godina), pa je sustav zaista i mogao uspješno isplaćivati mirovine.

Iako su u se u Hrvatskoj prve mirovine isplaćivale još od druge polovine 18. stoljeća i kroz 19. stoljeće nekim državnim službenicima i vojnicima (udovičke blagajne, Zaklada Jelačić bana iz 1850.), ili pak kroz rudarske profesionalne udruge (bratinske blagajne), te su mirovine bile namijenjene samo nekim kategorijama. Tek se širenjem mirovinskog zakonodavstva nakon Bismarcka može govoriti o organiziranom sustavu mirovina.

Još prije prvog svjetskog rata bratinske su se blagajne osnivale i u drugim strukama: željezničarskoj, građevinarskoj, tipografskoj. Neke banke su također osnivale zaklade i isplaćivale mirovine svojim radnicima. Sa ratnom inflacijom i propašću Austro-Ugarske mirovinski su fondovi uglavnom propali.

Usljedila je Kraljevina Jugoslavija, koja 1922. donosi zakon o socijalnom osiguranju radnika i u njega preuzima bismarckovska načela: doprinose radnika i poslodavaca, mirovinske fondove i tripartitno upravljanje. Zakon je obuhvatio radnike i državne službenike, smatran je tada naprednim, ali je stjecajem okolnosti u primjenu ušao tek 1937. Sustav je bio centraliziran, a Središnji ured za osiguranje radnika u Zagrebu bio je zadužen za provedbu zakona.

Nakon drugog svjetskog rata socijalistička Jugoslavija donosi 1946. zakon o socijalnom osiguranju radnika, namještenika i službenika kojim uvodi državno socijalno osiguranje (obuhvaća i mirovinsko osiguranje). Sustav je time posve centraliziran, doprinosi se slijevaju u državni proračun iz kojeg se isplaćuju mirovine. Od 50-tih godina 20. stoljeća sustav se postupno decentralizira, mirovinsko osiguranje se odvaja od zdravstvenog osiguranja. Fondovi mirovinskog i invalidskog osiguranja formiraju se 60-tih godina, te se mirovinski sustav širi i na obrtnike. Širenje sustava na poljoprivrednike događa se 1980. godine. Zapravo, mirovinsko je osiguranje bilo uvedeno već 1970-tih po uzoru na zapadne europske zemlje, za razliku od drugih socijalističkih zemalja u Europi.

Sve do 1960-tih odnos broja zaposlenika i umirovljenika bio je povoljan, da bi tada, prema [8], ušao u period stagnacije nakon čega se počeo smanjivati 1980-tih.

Slika 2-1 Broj osiguranika i umirovljenika 1950-1990.

*Broj osiguranika i umirovljenika u razdoblju 1950. – 1990. godine*

Godina	Broj osiguranika	Broj umirovljenika	Omjer
1950.	593 102	67 771	8,75 : 1
1955.	689 212	123 627	5,57 : 1
1960.	912 290	176 978	5,15 : 1
1965.	1 079 111	251 304	4,29 : 1
1970.	1 116 088	340 134	3,42 : 1
1975.	1 287 396	377 565	3,40 : 1
1980.	1 518 049	438 133	3,46 : 1
1985.	1 658 960	507 551	3,26 : 1
1990.	1 682 971	594 339	2,83 : 1

Izvor: Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje i njegovi pravni prednici; godišnji izvještaji. Citirano prema HZMO (2002.:207-208).

Ukoliko se pogledaju podaci o iznosima i udjelu prosječnih mirovina u prosječnim plaćama uočit će se jedna nepravilnost, prema [8]:

Slika 2-2 Prosječne plaće i mirovine

*Prosječne plaće radnika, prosječne mirovine, udjel prosječne mirovine u prosječnoj plaći u razdoblju 1953. – 1990. godine (u DEM)*

Godina	Prosječna plaća	Prosječna mirovina	Udio mirovine u %
1953.	117,15	77,73	66,4
1960.	225,26	136,85	60,8
1965.	197,20	120,86	61,3
1970.	367,20	202,46	55,1
1975.	465,43	254,77	54,7
1980.	580,46	346,27	59,7
1985.	457,92	253,53	53,4
1990.	683,71	514,74	75,3

Izvor: Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje i njegovi pravni prednici; godišnji izvještaji. Citirano prema HZMO (2002.:213-214).

Iako je nakon 1980-tih primjetno narušavanje omjera zaposlenih i umirovljenika, pad udjela mirovine u plaći nije bio konzistentan. Naime, 1985. kod omjera ovisnosti 0,31 udio mirovine u plaći bio je 53,4% da bi 1990. kod omjera ovisnosti 0,35 udio mirovine porastao na 75,3%. U pozadini toga je uvođenje usklađivanja mirovina sa porastom plaća

i javni izdaci za mirovinski sustav koji su od 1980. do 1990. nabujali za više od 100%, prema [8].

Ovdje ukratko predstavljen mirovinski sustav tekuće raspodjele bilo je relativno lako uspostaviti nakon drugog svjetskog rata kada je umirovljenika bilo malo, a broj zaposlenih se povećavao svake godine. To je bilo doba prolaska jedne većinski poljoprivredne zemlje kroz razdoblje industrijalizacije. Do 80-tih godina sustav je sazrijevao, odnosno broj umirovljenika je rastao brže nego što je rastao broj zaposlenih. To se poklopilo sa ekonomskom i političkom krizom, sa smanjenjem zapošljavanja, što je sve dovelo do financijske krize mirovinskog sustava koja je u punom opsegu postala vidljiva u 90-tim godinama.

### 3 Mirovinske reforme i zakonodavni okvir nakon 1990. godine

Zbog stanja mirovinskog sustava, priprema mirovinske reforme počela je 1990-tih, uz značajnu ulogu Svjetske banke, na temelju iskustava čileanske mirovinske reforme iz 1981. godine i neoliberalnih ideja. Cilj reforme bio je sustav učiniti održivim tako da se smanji priljev korisnika, uspori rast izdataka za mirovine, uspostavi snažnija ovisnost mirovine o uplaćenim doprinosima i da se potencira osobna odgovornost zaposlenih za njihove buduće mirovine. Reforma je provedena u dva dijela: parametarska ili mala reforma 1999. godine za racionalizaciju postojećeg PAYGO sustava smanjenjem troškova i radikalna reforma 2002. godine koja je donijela promjenu strukture mirovinskog sustava.

Parametarska reforma, prema zakonskom tekstu [9], povećala je dobnu granicu za odlazak u mirovinu, produljila obračunsko razdoblje za izračun mirovina, promijenila formule za usklađivanje mirovina, uspostavila strože kriterije za stjecanje invalidske mirovine i prijevremene mirovine, te ukinula neka prava. Podizanje dobi za odlazak u mirovinu provedeno je postupno tijekom 10 godina, svake godine dob se produžavala za 6 mjeseci, tako da je sa početnih 60 podignuta na 65 za muškarce, a sa 55 na 60 za žene. Time se smanjuje priljev novih korisnika mirovina. Obračunsko razdoblje postupno je povećano sa 10 najpovoljnijih godina na cijeli radni vijek tako da se produžavalo za po 3 godine godišnje. Time je mirovinska osnovica smanjena, što znači smanjenje ukupnih mirovinskih izdataka. Usklađivanje mirovina isključivo sa plaćama je napušteno, a usvojena je švicarska formula prema kojoj se mirovine usklađuju sa plaćama (50%) i sa troškovima života (drugih 50%). Najzad, uspostavljena je nova formula za izračun mirovine, prema [9], članci 74-81:

$$M = OB * MF * AVM, \quad (3-1)$$

gdje je  $M$  izračunata mjesečna mirovina,  $OB$  osobni bodovi,  $MF$  je mirovinski faktor, a  $AVM$  aktualna vrijednost mirovine. Pri tome se osobni bodovi pojedinca izračunaju prema:

$$OB = PF * VB, \quad (3-2)$$

gdje je  $PF$  polazni faktor, a  $VB$  vrijednosni bodovi koji ovise o plaćama i stažu:

$$VB = s * VB_p, \quad (3-3)$$

gdje su  $s$  godine staža, a  $VB_p$  je najbolji prosjek godišnjih vrijednosnih bodova u propisanom obračunskom razdoblju. Godišnji vrijednosni bodovi su omjer ostvarene i prosječne plaće u RH za neku godinu. MF i PF su definirani u zakonu i određuju razinu invalidskih, prijevremenih i obiteljskih mirovina.

Uz to, zakon je propisao polugodišnje usklađivanje po švicarskoj formuli, što se operativno provodi kroz usklađivanje  $AVM$ :

$$AVM^* = AVM * \frac{1}{2}(r_p + r_t), \quad (3-4)$$

gdje su  $r_p$  i  $r_t$  stope rasta plaća i troškova života. To za posljedicu ima umanjeње odnosa  $AVM$  i prosječne plaće ukoliko plaće rastu brže od troškova života, što pak svaku slijedeću generaciju umirovljenika stavlja u nepovoljniji položaj, prema [10], od onih prethodnih.

Postupno povećanje obračunskog razdoblja također dovodi do umanjeња mirovina, no to nije sporno i u skladu je sa proklamiranom uspostavom čvršće ovisnosti mirovina o uplatama.

Strukturna reforma koja je uslijedila 2002. godine uvela je dodatna dva stupa mirovinskog osiguranja, uz već postojeći PAYGO sustav. Drugi stup je obavezan za osiguranike mlađe od 40 godina u trenutku uvođenja sustava, a mogu mu pristupiti i osiguranici tada u dobi 40-50 godina. U njega se izdvaja 25% doprinosa, dok se u prvi stup izdvaja 75% doprinosa, tj. 15% od bruto plaće uplaćuje se u PAYGO sustav, a dodatnih 5% u odabrani mirovinski fond drugog stupa. Treći stup je potpuno dobrovoljan, mogu mu pristupiti svi koji imaju prebivalište u Hrvatskoj, a država financijski potiče uplate. Drugi i treći stup zasnivaju se na kapitaliziranoj osobnoj štednji, uplaćeni doprinosi se akumuliraju na osobnim računima osiguranika u odabranom obaveznom i dobrovoljnom mirovinskom fondu. Ova reforma je zakonski uredila i osnivanje i poslovanje mirovinskih fondova, obaveznih i dobrovoljnih, čiji cilj poslovanja je različitim financijskim akcijama ostvariti prinose na uplaćena sredstva, što znači i povećanje kasnije mirovine. Sustav kapitalizirane štednje ne redistribuira bogatstvo od jedne skupine osiguranika drugoj, kao što to čini PAYGO sustav, nego se ovdje radi o individualiziranoj imovini ovisnoj samo o uplatama i ostvarenom prinosu u fondovima. Treći je stup zakonski uređen slobodnije, npr. s obzirom na ograničenja fondovima pri investiranju. Treći se stup bazira na ugovornom odnosu osiguranika i fonda, ali s obzirom na važnost mirovinskog osiguranja za socijalnu sigurnost građana, država je zadržala pravo intervencije i nadziranja poslovanja mirovinskih fondova, npr. kroz HANFA-u. Osim mirovinskih fondova, reforma je donijela i mirovinska društva kao pravne osobe koje fondovima upravljaju (obavezna i dobrovoljna, sukladno vrstama

fondova), čije djelovanje je propisano zakonom, kao i administrativan trošak koji mirovinska društva smiju obračunavati za svoje usluge.

Osim do sada navedenih promjena, od 2002. do 2010. bilo je višekratnih promjena i dodataka zakonu, u što se ovdje neće ulaziti, nego će se kratko spomenuti ono što osiguranicima najviše privlači pažnju na osobnoj razini. To su dobne granice i uvjeti odlaska u mirovinu, te vrste mirovina [1]:

- starosna mirovina (sa navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža),
- prijevremena starosna mirovina (sa navršениh 60 godina života i 35 godina mirovinskog staža),
- invalidska mirovina,
- obiteljska mirovina (pravo imaju članovi obitelji umrlog osiguranika),
- najniža mirovina (pravo ima osiguranik čija bi izračunata mirovina bila niža od najniže zakonom definirane mirovine).

Uz vrste mirovina, zakon [1] navodi i što je osnovica za određivanje dodatka uvedenog 2007. godine i tu koristi pojam *osnovna mirovina* što nije najsretnije odabran termin jer u kombiniranom mirovinskom sustavu pojam osnovna mirovina podrazumijeva mirovinu iz paygo sustava.

Osim toga, važno je da se pri izračunu mirovine odlučilo penalizirati prijevremeni odlazak u mirovinu, a nagrađivati rad nakon dobi za umirovljenje, što je odraz proklamiranog načela uzajamnosti.

O zadnjoj reformi koja je krajem 2019. godine stupila na snagu bit će više govora kasnije, nakon što pogledamo stanje mirovinskog sustava koje joj je prethodilo.

### **3.1 Temeljni pokazatelji mirovinskog sustava (1990 - 2019)**

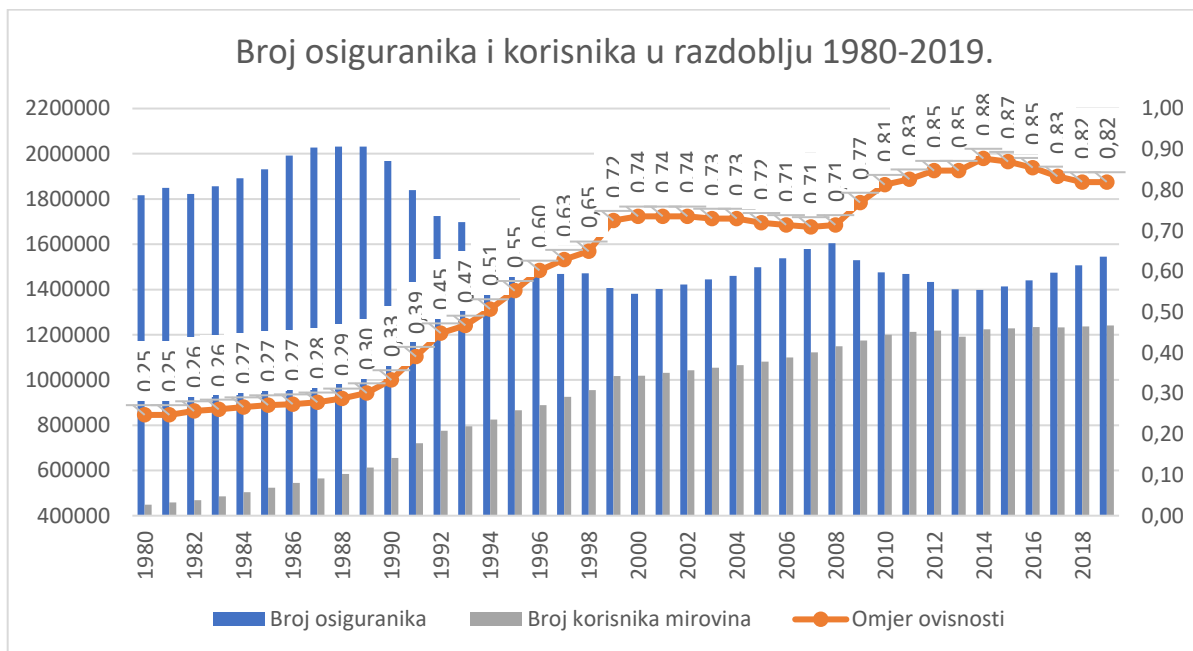
Prikazani podaci odnose se na 31.12. navedenih godina. Podaci uključuju i međunarodne ugovore, tj. odnose se i na mirovine na temelju međunarodnih ugovora.

#### **3.1.1 Broj i struktura članova**

Pogledajmo odnos ukupnog broja osiguranika i korisnika mirovina u razdoblju od 1980. do 2018. Tijekom 80-tih skoro su usporedno rasli broj osiguranika i broj korisnika, ovaj posljednji nešto malo brže, tako da je omjer ovisnosti otklizao sa 0,25 do 0,30. Maksimalno zaposlenosti postignut pred domovinski rat kroz slijedećih se je 10-tak godina urušio, upravo nasuprot broju osiguranika koji je narastao. Jasno je da je to dovelo do brzog pogoršanja omjera ovisnosti, sve do 0,72. Ovdje se negdje pokreće prvo parametarska, pa strukturna reforma. Nakon reforme, slika je drugačija, što ne znači nužno da su problemi riješeni. Broj korisnika zapravo postojano raste, dok porast broja

osiguranika nema tako jasan trend. Uočljiv je novi maksimum zaposlenih 2008. koji se poklapa sa izbijanjem svjetske financijske krize, nakon čega slijedi dugi period pada broja osiguranika i rasta omjera ovisnosti do 0,88, sve do 2014. godine. Minimalan pozitivan trend vidljiv je tek od 2014. godine, tek 12 godina nakon strukturne reforme. Čini se da ovakvo stanje vapi za novom reformom, koja i jest pokrenuta 2019. godine.

Slika 3-1 Kretanje broja osiguranika i korisnika 1980-2019.

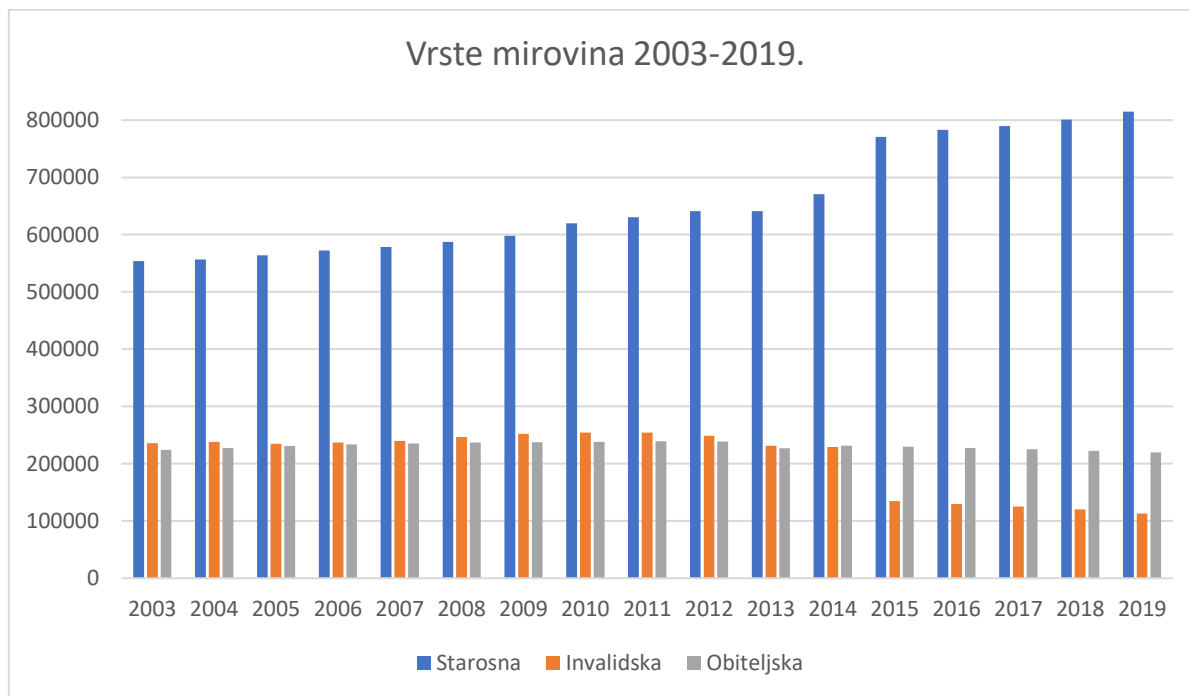


Izvor: Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, Statističke informacije 7/2020.

Važan pokazatelj sustava je struktura korisnika prema vrsti mirovine koju primaju: starosnu (uključivo prijevremenu starosnu), invalidsku ili obiteljsku. Podaci uključuju i međunarodne ugovore, te se odnose na korisnike koji su mirovinu stekli na temelju Zakona o mirovinskom osiguranju.

Pogledajmo kako su se kroz godine kretali relativni odnosi triju vrsta mirovina od strukturne reforme pa do sada (za ovo su razdoblje podaci objavljeni u digitalnom obliku na web stranicama HZMO-a). Pomak u relativnim odnosima vidljiv u 2015. godini je posljedica prevođenja dijela invalidskih mirovina u starosne, ne radi se o iznenadnom boljem stvarnom zdravstvenom stanju korisnika, nego promjeni zakonske definicije.

Slika 3-2 Vrste mirovina 2003-2019.

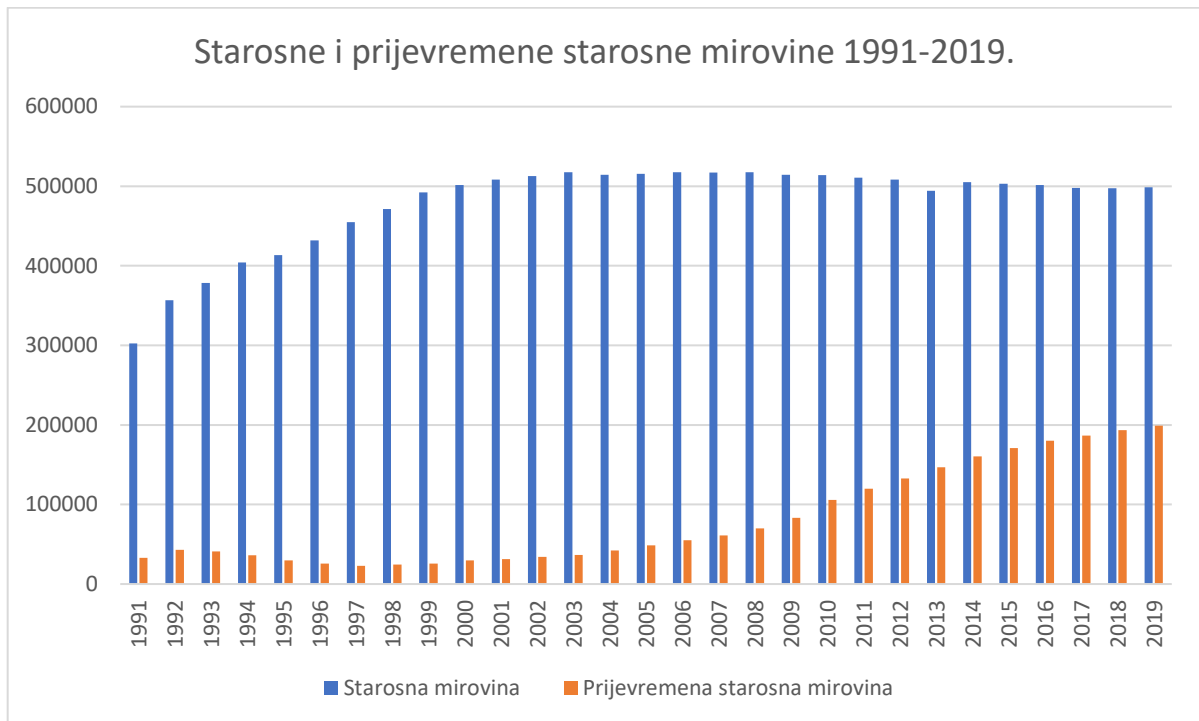


Izvor: Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, Statističke informacije 8/2003, 4/2004, ..., 4/2017, 6/2018, 12/2019.

Pri tome je važno pogledati koliko ima prijevremenih umirovljenja. Taj broj u apsolutnom iznosu, ali i u udjelu postojano raste u cijelom promatranom periodu, iako je jedan od proklamiranih ciljeva reforme produženje radnog vijeka.



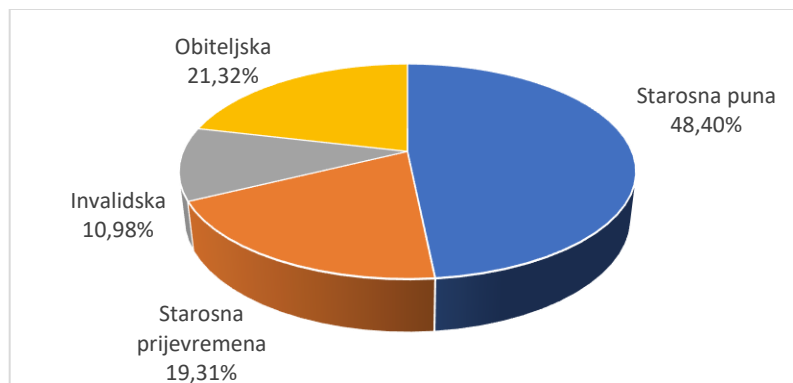
Slika 3-3 Starosne i prijevremene starosne mirovine 1991-2019.



Izvor: Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, Statističke informacije 12/2019., str. 38

Možda je najpreglednije grafički pokazati udjele vrsta mirovina na kraju 2019. godine da se vidi nepovoljan, nizak udio pune starosne mirovine u svim mirovinama.

Slika 3-4 4 Mirovine po vrstama 2019.

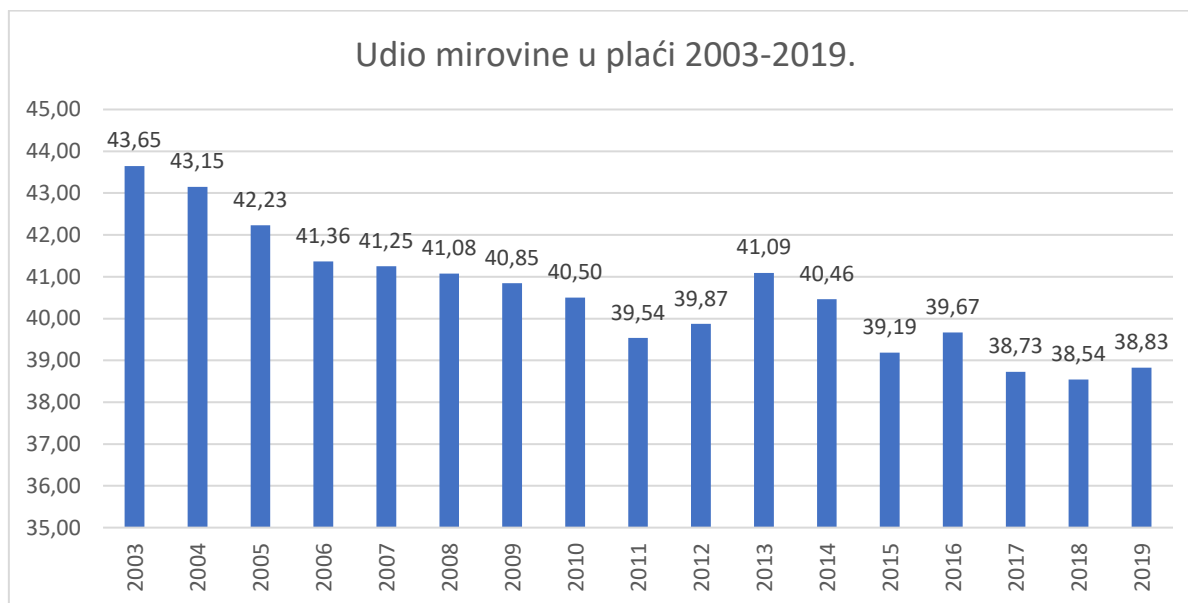


Izvor: Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, Statističke informacije 12/2019., str. 38

### 3.1.2 Odnos prosječne plaće i mirovine

Relativna visina mirovina (zamjenska stopa) je još jedan važan pokazatelj mirovinskog sustava. To je omjer prosječne (neto ili bruto) mirovine i prosječne (odgovarajuće neto ili bruto) plaće. Pogledajmo podatke za razdoblje nakon reforme. Zamjenska stopa je niska i što je još gore, čini se da ima silazan trend. Nekad je, 1987. godine, zamjenska stopa bila danas nedostižnih 78%. Neki autori navode da je jedan od uzroka veliki udio prijevremenih mirovina koje su niske, te relativno visok udio (u odnosu na europske zemlje) invalidskih i obiteljskih mirovina također nižih od prosjeka, prema [8].

Slika 3-5 Udio mirovine u plaći 2003-2019.

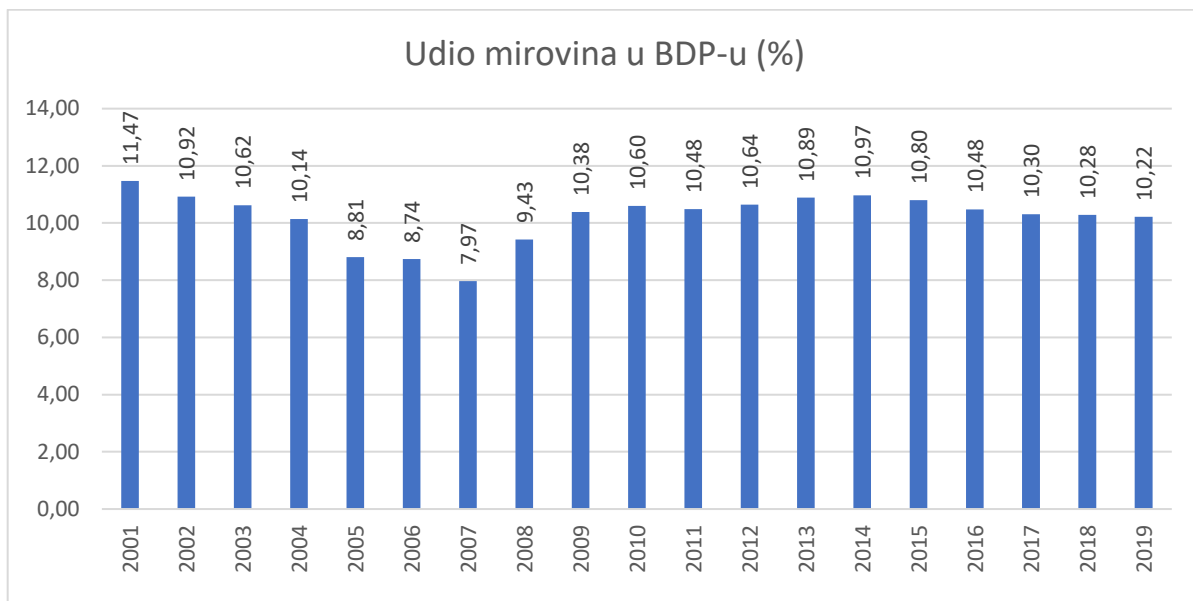


Izvor: Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, Statističke informacije kombinirano sa podacima o plaći DZS-a za godine 2003-2019.

### 3.1.3 Udio mirovinskih izdataka u BDP-u

Pokazatelj stanja i održivosti mirovinskog sustava udio je mirovinskih troškova u ukupnom bruto društvenom proizvodu. Zadnjih 10 godina taj udio je praktično nepromijenjen, iznad 10%.

Slika 3-6 Udio mirovina u BDP-u (%)



Izvor: Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, Izvješće o finansijskom poslovanju HZZO-a kombinirano sa podacima HNB-a o BDP-u za godine 2001-2019.

## 4 Hrvatska mirovinska reforma 2019. godine

### 4.1 Razlozi za reformu

Zakon o mirovinskom osiguranju mijenjan je u razdoblju od 1998., kada je donesen, do kraja 2019. godine višekratno. Pretraga prema ključnim riječima „zakon o mirovinskom osiguranju“ na web stranicama Narodnih novina pronalazi 31 dokument u tom razdoblju. Od toga se 4 dokumenta odnose na Zakon o dodatku na mirovine ostvarene prema Zakonu o mirovinskom osiguranju. Jedino u godinama 1999., 2006., 2009. i 2017. nije bilo dopuna ili izmjena. To pokazuje nestabilnost zakonodavnog okvira, manjak kvalitetne rasprave u društvu i prevladavanje kratkoročnih ciljeva u jednom sustavu koji po svojoj prirodi mora biti dugoročno stabilan i održiv, te u kojem praktično svi članovi društva participiraju i od njega očekuju korist.

U tom se i takvom sustavu, unatoč svim njegovim dopunama i izmjenama, skupilo mnoštvo razloga za temeljite promjene. Kako navodi Ministarstvo rada i mirovinskog sustava u dokumentu naslovljenom „Cjelovita mirovinska reforma“, a dostupnom na [11], razlozi za pokretanje reforme su:

- kratak prosječni mirovinski staž
- veliki udio mlađih umirovljenika
- mali udio korisnika starosnih mirovina sa stažem od barem 40 godina
- nizak omjer prosječne mirovine i prosječne plaće
- iz doprinosa se pokriva ispod 60% mirovinskih troškova, dok se ostatak podmiruje iz proračuna
- visok omjer ovisnosti
- nepovoljna demografska kretanja.

Ovdje treba navesti i veliki broj povlaštenih mirovina po različitim osnovama. Takvih mirovina, sa međunarodnim ugovorima, na kraju 2019. godine ima preko 170.000, prema [12]. Među ovim umirovljenicima odskaču pojedine skupine brojnošću i/ili visinom mirovina, osobito akademici, saborski zastupnici, dužnosnici, branitelji. Zanimljivo je da se povlaštene mirovine ne spominju u gore navedenom dokumentu ministarstva iako one predstavljaju ozbiljan ekonomski problem.

Osim toga, pokazalo se da osiguranici usporedive radne povijesti mogu očekivati različite visine mirovina. Osiguranici rođeni 1962. godine i kasnije, prema [13], imali bi manje mirovine od usporedivih umirovljenika starijih generacija (u prosjeku bi ta razlika bila 700-800 kuna). Nadalje, mirovine nekih koji su 2002. godine imali između 40 i 50

godina (tj. rođeni između 1952. i 1961. godine), te su imali pravo birati ostajanje samo u prvom stupu ili uplaćivanje u drugi stup, su manje nego da su ostali samo u prvom stupu. Razlozi toga su kratko vrijeme kapitalizacije za one koji su zbog krize 2008. godine izgubili posao te otišli ranije u mirovinu, smanjenje prinosa fondova zbog financijske krize, niske plaće i dodatak koji primaju samo korisnici mirovina iz prvog stupa.

## **4.2 Zakonske promjene**

Cjelovita mirovinska reforma, prema [14], s provedbom je počela 1. siječnja 2019. godine i obuhvatila je šest zakona: Zakon o mirovinskom osiguranju, Zakon o stažu osiguranja s povećanim trajanjem, Zakon o obveznim mirovinskim fondovima, Zakon o dobrovoljnim mirovinskim fondovima, Zakon o mirovinskim osiguravajućim društvima i Zakon o dodatku na mirovine ostvarene prema Zakonu o mirovinskom osiguranju.

Cijela reforma 2019. godine donijela je osam članaka Zakona o izmjenama Zakona o mirovinskom osiguranju [15]. Dodatna dva članka propisuju ministarstvu obavezu procjene učinaka zakona i proglašavaju njegovo stupanje na snagu.

Tri su vrste starosnih mirovina koje sustav i nadalje definira: starosna mirovina, prijevremena starosna mirovina i starosna mirovina za dugogodišnjeg osiguranika. Reforma, u odnosu na zakon iz 2013. godine:

- Smanjuje dob za ostvarivanje prava na starosnu mirovinu sa 67 na 65 godina.
- Također, dob za ostvarivanje prava na prijevremenu starosnu mirovinu smanjuje sa 62 na 60 godina.
- Uvjet na dužinu staža od 15 godina za starosnu mirovinu, odnosno 35 godina za prijevremenu starosnu mirovinu je ostao nepromijenjen.
- Pravo na starosnu mirovinu za dugogodišnjeg osiguranika stječe se sada na temelju efektivnog staža, tj. staža u stvarnom trajanju, što jest nešto strože nego prije reforme kada je bilo moguće ukalkulirati i godine beneficiranog staža u uvjet od 41 godine. Dob je i dalje ista, tj. 60 godina.
- Smanjuje penalizaciju ranijeg odlaska u mirovinu na 0,2% po mjesecu. Prethodno zakonsko rješenje je propisivalo penalizaciju ranijeg umirovljenja od rasponu od 0,34% do 0,1% po mjesecu ovisno o stečenim godinama staža.
- Povećava nagrađivanje rada nakon dobi za starosnu mirovinu sa 0,15% na 0,34% po mjesecu.
- Produžuje postupno izjednačavanje starosne dobi za žene u odnosu na muškarce od 2026. do 2029. godine, odnosno po tri mjeseca ubrzanja godišnje umjesto četiri.

Nećemo ovdje ovako detaljno ulaziti u promjene ostalih gore navedenih zakona, nego ćemo neke reformske promjene samo navesti, prema [14]:

- Rođeni između 1952. i 1961. godine, a osigurani u prvom i drugom stupu mogu birati koju će mirovinu primati: mirovinu iz prvog stupa sa dodatkom 27% ili iz oba stupa pri čemu će dodatak na prvi stup biti 27%, a na drugi 20,25%.
- Oni koji bi trebali imati manju mirovinu od najniže mirovine, mogu izabrati prijenos sredstava iz drugog stupa u prvi stup i tada će dobivati najnižu mirovinu samo iz prvog stupa. Ova mogućnost postoji i za osobe rođene nakon 1961. godine, koje su morale pristupiti drugom stupu, da bi im se omogućilo da izbjegnu imati manju mirovinu od usporednih osiguranika starijih generacija.
- Proširen je krug osoba sa invaliditetom koje mogu ostvariti beneficirani radni staž.
- Dob za ostvarenje prava na profesionalnu rehabilitaciju je podignuta na 55 sa 53 godine, te je osnovica za novčanu naknadu zbog tjelesnog oštećenja podignuta za 15%.
- Naknade za rad mirovinskih društava su smanjenje (ulazna, upravljačka i izlazna), te je mirovinskim fondovima proširen prostor za investiranje (ograničenja su umanjena).

Najavljeno povećanje izdvajanja u drugi stup sa 5% na 6% bruto plaće nije preživjelo reformu. Ako se k tome uzme u obzir i smanjenje dobnih granica za mirovinu, nediranje u povlaštene mirovine i trošak koji one generiraju, bit će zanimljivo vidjeti analizu učinaka reforme nakon dvije godine provedbe, na što je Ministarstvo rada i mirovinskog sustava obvezano 9. člankom Zakona o izmjenama Zakona o mirovinskom osiguranju.

### ***4.3 Financiranje mirovinskog sustava***

Osiguranici financiraju mirovinski sustav doprinosima iz plaće, od ukupno 20%. Doprinos od 15% bruto plaće ide za financiranje PAYGO stupa, a dodatnih 5% ide u odabrani obvezni mirovinski fond na individualni račun osiguranika, tj. u drugi stup. U treći stup, odabrani dobrovoljni mirovinski fond, osiguranici uplaćuju (ili ne uplaćuju) prema slobodnoj volji. Država ih potiče financijski u nekom postotku od njihove uplate, do nekog maksimalnog iznosa. Tijekom godina ti su se poticaji smanjivali, da bi sada (2020. godine) iznosili 15% godišnje uplate, maksimalno 750 kuna poticaja godišnje, prema [16], što odgovara godišnjoj uplati od maksimalno 5.000 kuna.

Prihod PAYGO sustava je u 2019. godini, prema [17], iznosio 23,9 milijardi kuna dok su rashodi za mirovine iznosili 41,9 milijardi kuna. Razlika od 18 milijardi nadomještena je iz državnog proračuna.

## **5 Povijest norveškog mirovinskog sustava do 1967. godine**

Korijeni norveškog mirovinskog sustava sežu daleko u prošlost. Prva zabilježena organizirana skrb datira sa kraja 12. stoljeća, kada tadašnji norveški kralj ustupa jedan od svojih posjeda katoličkom viteškom redu Ivanovaca kojima je osnovna svrha bila njegovanje hodočasnika, putnika i ostalih bolesnika u Svetoj zemlji. Humanitarno djelovanje proširili su na mnoga europska područja, sve do Skandinavije. Svojevrсна pomoć u starosti i bolesti bila je pružana samo pripadnicima kraljeve privatne tjelesne straže koji su morali financirati Ivanovce sa 1/30 plaće. Ostale troškove podmirivao je kralj. Sve do početka 16. stoljeća je sličan aranžman opstao pod kraljevskim patronatom. Ostali su se morali oslanjati na skrb obitelji ili na pomoć gilde ako su joj pripadali, koja bi pružala zaštitu i ekonomsku pomoć u slučaju smrti ili nesreće. Do reformacije je u djelovanju gildi prevladala vjerska aktivnost nad ekonomskom, te su s reformacijom početkom 16. stoljeća i zadnje gilde u Norveškoj raspuštene. Pojedinci boljeg materijalnog stanja, mogli su svoju imovinu predati crkvi u zamjenu za skrb u starosti. U takvim bi slučajevima samostan imao ulogu staračkog doma. Sa reformacijom su i samostani rasformirani, i posljedično je takav vid skrbi nestao. Uobičajeno je bilo da vlasnik seoskog imanja u starosti imanje prepusti slijedećoj generaciji, te da se oslanja na pomoć nasljednika, što je bilo u Norveškoj, kao većinski seoskom društvu, uobičajeno do relativno nedavno, prema [18].

Norveška politička povijest je usko povezana sa njenim skandinavskim susjedima Danskom i Švedskom, što je uvjetovalo i početni razvoj mirovinskog sustava u Norveškoj. Sredinom 14. stoljeća epidemija kuge je pobila više od pola stanovništva i politički slaba Norveška se krajem istog stoljeća našla u Kalmarskoj uniji sa Danskom i Švedskom. Kasnije je praktično integrirana sa Danskom, nakon što je Švedska napustila uniju. Danska nije priznavala pravo na mirovinu ostarjelim ili onemoćalim državnim službenicima, nego je taj problem rješavan tako da bi oni svoju službu držali do smrti. U najgorem slučaju, ako baš nikako nisu više mogli raditi, mogli su zatražiti mirovinu od kralja. Ta je mirovina bila vrlo skromna, u rangu milostinje i isplaćivala se iz kraljevske blagajne. To nije dugoročno moglo riješiti problem udovica i obitelji koje su ostale bez hranitelja, te je početkom 18. stoljeća od profita stvorenog u poštanskom sustavu osnovan mirovinski fond za potporu udovica i djece časnika. Nekoliko godina nakon toga odvojena je od ovog dansko-norveškog fonda časnička udovička blagajna koja je djelovala samo u Norveškoj. Uskoro se skrb proširila i na druge skupine, npr. svećeničke udovice koje su se kao skupina pojavile nakon reformacije u protestantskoj Norveškoj. Ta se udovička blagajna financirala iz crkvenih prihoda. Po sličnom principu, već od

polovine 18. stoljeća blagajne su osnovane za potporu udovica i obitelji zanatlija, trgovaca, pomoraca, liječnika i pravnika. Mnoge blagajne su bile lokalnog karaktera, malog opsega i često neuspješne, najčešće zbog manjka statističkih znanja. Da bi se to nadvladalo 1775. godine osnovana je javna udovička blagajna otvorena svima. Članstvo je za neke kategorije bilo obavezno: državne, crkvene, sudske službenike i časnike.

Norveška je iz unije sa Danskom izašla 1814., samo da bi prešla u uniju sa Švedskom, u kojoj je imala priličnu autonomiju, ustav i parlament. Pri tome je norveški dio fonda prebačen u tada osnovanu norvešku udovičku blagajnu. Dotadašnja pravila i obavezno članstvo su zadržani. S druge strane državnim dužnosnicima (*embetsmenn*) je parlament dodjeljivao mirovine na zahtjev. Postupak je bio prilično arbitraran, mirovine nisu ovisile samo o dobi i stažu, nego i kvaliteti minulog rada i načinu života tražitelja mirovine. Još 1871. je vlada predložila 65 godina kao dob za umirovljenje i 2/3 plaće kao iznos mirovine, no to parlament nije htio prihvatiti slijedećih 30-tak godina. Usporedo, udovička blagajna je često doživljavala ekonomske probleme te je ukinuta 1848. i zamijenjena novom blagajnom utemeljenom na boljoj tehničkoj (matematičkoj) osnovi. Naime, temelje joj je postavio matematičar i političar Ole Jacob Broch i blagajna se pokazala uspješnom, tako da je s vremenom uspjela povećati isplate koje su u početku iznosile 20% plaće preminulog člana. Matematičar Broch, tada već ministar, inicira osnivanje mirovinskog fonda za državne zaposlenike (*bestillingsmenn*) 1873. godine, čime je njihova mirovinska situacija postala bolja od situacije dužnosnika. Od 1882. obavezno članstvo je prošireno na sve državne zaposlenike koji su primali plaću iznad određene granice, Nakon 20-tak godina i dijelu državnih dužnosnika dozvoljeno je priključenje fondu. Mirovinski fond se financirao uplatama članova, dok je država pokrivala administrativne troškove fonda i eventualni manjak kod isplata mirovina. Fond je isplaćivao jedino starosne mirovine. Udovice i djeca preminulih članova oslanjala su se na udovičku blagajnu i dalje. Istovremeno uz udovičku blagajnu i državni mirovinski fond, postojale su privatne mirovinske sheme vezane uz pojedine poslodavce financirane na isti način kao i državni fond: uplatama zaposlenika i državnim dotacijama.

### **5.1 Državni mirovinski fond**

Konačno, 1917. godine donesen je zakon kojim je regulirano samofinanciranje fonda uplatama članova od 10% plaće, izračun mirovine postavljen je na aktuarskim pravilima, a država je pokrivala eventualni manjak kod isplata. Fond je prvenstveno isplaćivao starosne mirovine u iznosu od 66% plaće, uz uspostavljenu maksimalnu mirovinu. Dob za umirovljenje postavljena je na 70 godina za muškarce i 65 godina za žene. Isplaćivane su i udovičke mirovine (30% plaće), jednako udovcima i udovicama. Mirovine su isplaćivane i djeci umrlih članova (izračunavale su se na bazi udovičke



mirovine) i konačno invalidske mirovine (izračunate u odnosu na plaću). U slijedećim godinama članstvo fonda se proširivalo i na nedržavne zaposlenike, te je fond promijenio ime u jednostavno državni mirovinski fond (*Statens Pensjonskasse*). Sa proširenjem članstva počeli su problemi u financiranju mirovina, koje je država sve češće, ali i nedostavno dotirala. Udovička blagajna je konačno ugašena 1983. godine.

Novi zakon stupa na snagu 1949. godine, doprinos je i dalje 10%, ali za državne zaposlenike poslodavac uplaćuje dodatnih 15%, podignuta je maksimalna mirovina, uveden je dječji doplatok u iznosu od 10% plaće za svako maloljetno dijete. Invalidska mirovina može se primati usporedno sa radom do dobi za starosnu mirovinu, a udovička mirovina podignuta je na 60% starosne mirovine (39,6% plaće). No, zakon i fond nisu obuhvaćali sve zaposlenike u državnim službama, što je promijenjeno 1951. Te dodatne kategorije nisu imale sasvim ista prava, mirovina se drugačije obračunavala, a dob umirovljenja je varirala od 65 do 68 godina, ovisno o vrsti posla. Tek 1974. su svi članovi izjednačeni u pravima.

## **5.2 Općinski mirovinski fondovi**

Lokalna samouprava je uvedena u gradove i općine 1837. godine i do polovine stoljeća je uslijedilo osnivanje općinskih mirovinskih shema. Te su sheme bile u velikom broju slučajeva malobrojne i tehnički neodržive, osim u većim gradovima. Konačno je osnovano udruženje koje je okupilo zainteresirane gradske i seoske općine, te je uz pokroviteljstvo tada postojećeg životnog osiguravajućeg društva NKP (*Norsk Kollektiv Pensjonskasse*) pokrenuta 1946. godine općinska mirovinska shema KLP (*Kommunal Landspensjonskasse*). U slijedećih 30-tak godina shema je toliko narasla pristupanjem sve većeg broja općina (osim Osla i nekih drugih već etabliranih shema) da je prerasla svog pokrovitelja i odvojila se u zasebno poduzeće.

## **5.3 Privatne profesionalne mirovinske sheme**

Iste 1917. godine u kojoj je osnovan državni mirovinski fond, nekoliko životnih osiguravajućih društava osnovalo je zasebno poduzeće koje je nudilo osiguranje mirovine. Tek potkraj 1930-tih godina, sa popravljanjem ekonomskih okolnosti, poduzeća su mogla relativno malim iznosima financirati takve mirovine, koje su korisnici primali uz državne starosne mirovine ustanovljene 1937. godine. Od tada je broj profesionalnih mirovina rastao, a konkurencija osiguravajućih kuća je rasla.

#### **5.4 Sveobuhvatni sustav socijalne sigurnosti**

Starosna mirovina uvedena 1937. godine bila je skromna i dodjeljivala se tek nakon dokazivanja lošeg imovinskog stanja u starosti. Nakon 2. svjetskog rata pojavila se snažna politička volja za uspostavljanjem jedinstvenog i sveobuhvatnog sustava socijalne sigurnosti u slučaju bolesti, invalidnosti, nezaposlenosti, starosti i gubitka hranitelja. Do 1960-ih godina napušteno je dokazivanje potrebe za mirovinom, postupno su uvedena nabrojena osiguranja, da bi 1967. na snagu stupio zakon o osiguranju koji je značio generalnu reorganizaciju sustava javnog socijalnog osiguranja pod jedinstvenom administracijom i upravljanjem. Usklađenje sa postojećim javnim mirovinskim fondovima (državnim, općinskim) dovelo je do toga da se prvo isplaćuju prava iz socijalnog osiguranja na trošak države, a da se na to dodaju isplate iz javnih mirovinskih fondova. To je dovelo do smanjenja isplata iz fondova, pa je posljedično doprinos iz plaće smanjen sa 10% na 6%, a kasnije na 2%, koliko iznosi i danas.

Tijekom 60-ih i 70-ih godina cijeli niz zdravstvenih institucija prešao je iz državnog vlasništva u vlasništvo lokalnih samouprava, što je dovelo do prijelaza zaposlenika iz državnog u općinske mirovinske sheme (tada najčešće u sklopu KLP). Pri tome su se prava nastojala izjednačiti među različitim shemama i ujednačiti sa uvjetima u državnom fondu, te su postavljena pravila za reguliranje prelazaka iz sheme u shemu. Konačno, mirovina se računa po pravilima zadnje sheme kojoj je korisnik pripadao.

## 6 Norveški Mirovinski sustav od 1967. do reforme

Veliko postignuće poslijeratne zapadne Europe bila je uspostava države blagostanja tijekom 60-tih godina 20-tog stoljeća. U tom razdoblju niske nezaposlenosti, ekonomskog rasta i visokog nataliteta, sa još živim sjećanjem na tragediju 2. svjetskog rata, univerzalni sustav starosne mirovine za sve građane bio je vjerojatno najveći uspjeh socijalne države. Masovno siromaštvo rašireno među starom populacijom, praktično je eliminirano. Uspostavljeni su PAYGO sustavi, čija važna osobina jest protočnost, tj. isplate slijede praktično odmah po uspostavi. U sustavima kapitaliziranih doprinosa potrebno je čekati cijelu radnu generaciju (20-30 godina) do isplate adekvatnih mirovina.

U Norveškoj je 1967. osnovan sustav obaveznog socijalnog osiguranja (*Folketrygd*). Njegova namjena proklamirana u zakonskom tekstu [19] jest pružanje financijske sigurnosti osiguravanjem prihoda i posebnih nadoknada za nezaposlenost, trudnoću i rođenje djeteta, samohranu brigu o djeci, bolesti i ozljede, invalidnost, starost i smrt. Nacionalna shema osiguranja je paygo sustav koji doprinosi ujednačavanju dohotka i životnih uvjeta tijekom životnog vijeka pojedinca, te među različitim društvenim skupinama. Jednostavno rečeno, sustav obaveznog socijalnog osiguranja je ustanovljen sa ciljem da osigura svima starosnu, invalidsku ili obiteljsku mirovinu.

Istovremeno, postoje profesionalne mirovinske sheme koje isplaćuju zaposleničku mirovinu na temelju kapitalizirane individualne štednje. Te sheme nisu obavezne, tj. ne obuhvaćaju sve poslodavce niti zaposlenike.

Dodatno, moguća je i dobrovoljna individualna štednja za mirovinu u raznim oblicima.

PAYGO dio sustava (*Folketrygd*) financira se namjenskim porezom (*trygdeavgift*) koji se plaća na prihod koji generira mirovinu (*pensjonsinntekt*), te porezom koji plaća poslodavac (*arbeidsgiveravgift*). Stope ovih poreza su različite za različite grupe obveznika, te za različite porezne zone u državi. Kasnije u ovom radu su detaljnije navedene porezne stope za razdoblje nakon reforme, u poglavlju 7.6.

Profesionalne sheme se financiraju sa minimalno 2% od plaće. Detaljnije o financiranju profesionalnih shema nakon reforme govorimo u poglavlju 7.2 o zaposleničkim mirovinama.

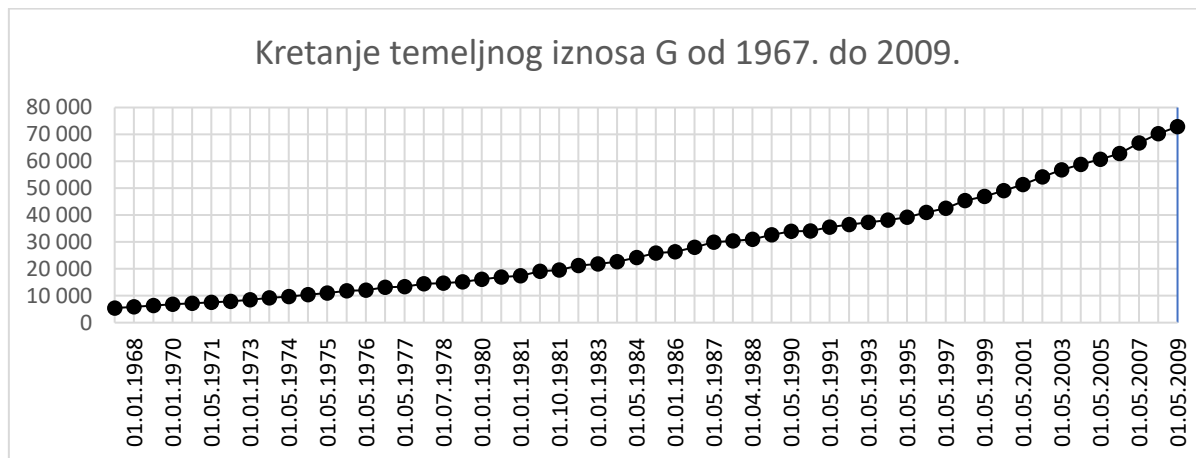
### 6.1 Starosna (nacionalna) mirovina

Osnovna veličina (mjerilo) ustanovljena u sustavu jest *temeljni iznos G* (*grunnbeløp*). Temeljni iznos je nominalni godišnji iznos u krunama koji se mijenja kroz

vrijeme i na kojem se baziraju izračuni i usklađenja mirovina i svih ostalih isplata iz sustava. U razdoblju 1967-2002 temeljni je iznos bio indeksiran negdje između stope rasta plaća i stope rasta cijena. Prosječno bio je indeksiran 0,75 % manje od porasta plaća. Posljedica ovog podindeksiranja bila je da su mirovine zarađene rano tijekom radnog vijeka vrijedile manje i zapravo se gornja granica akumulacije za mirovinu realno snižavala sa vremenom, prema [20].

Na slici ispod vidi se porast temeljnog iznosa tijekom godina.

Slika 6-1 Kretanje temeljnog iznosa 1967-2009. u NOK



Izvor: NAV, Grunnbeløpet i folketrygden, [21]

Ovdje ćemo se fokusirati na mirovinu koja se iz sustava isplaćuje i koja već u svom nazivu (*alderspension*) ima naznaku da je uvjetovana dobi korisnika. Pri osnivanju sustava 1967. godine, dobna granica za isplatu mirovine postavljena je na 70 godina, neovisno o tome je li korisnik prestao raditi. Nekoliko godina kasnije (1973. godine) ta je granica spuštena na 67 godina, ali uz dodatan uvjet da korisnik mora prestati raditi. Taj je uvjet uklonjen tek pred početak reforme. Mirovina se sastoji od tri dijela, prema [19]:

- Osnovne mirovine (*grunnpensjon*) koja je neovisna o prihodu<sup>1</sup> koji je korisnik ostvarivao tijekom razdoblja osiguranja,
- Dodatne mirovine (*tilleggpensjon*) koja se bazira na ranije ostvarenom prihodu,

<sup>1</sup> Prihod ovdje označava sav prihod koji generira mirovinska prava (*pensjonsgivende inntekt*) u smislu zakona o norveškom nacionalnom sustavu osiguranja, *Folketrygdloven*, paragrafi 3-15. U svim poglavljima ovog rada koja se odnose na norveški mirovinski sustav prihod se koristi u navedenom smislu.

- Posebnog dodatka (*særtillegg*) koji se isplaćuje korisnicima koji nemaju dodatne mirovine ili je ona niska.

### 6.1.1 Osnovna mirovina

Isplaćuje se svima koji su ostvarili barem 3 godine osiguraničkog staža, između 17. i 66. godine. Uvjet za isplatu pune osnovne mirovine jest 40 godina osiguraničkog staža u navedenom razdoblju života. Ne zahtijeva se prihod u tom razdoblju, nego samo prebivanje u Norveškoj. Osnovna se mirovina isplaćuje na osnovu pripadanja mirovinskoj shemi koje je, u pravilu, obavezno za sve koji u Norveškoj žive duže od 12 mjeseci. Ako je osiguranički staž  $S$  manji od 40 godina, osnovna mirovina je proporcionalno umanjena množenjem sa faktorom  $S/40$ .

Puna osnovna mirovina jednaka je temeljnom iznosu  $1G$ . To pravilo primjenjuje se na samce. Bračni ili izvanbračni partner ima pravo na  $0,85G$ , ukoliko drugi partner ima dovoljno visok prihod, tj. prima mirovinu ili zarađuje barem  $2G$  godišnje.

$$\text{Osnovna mirovina} = \begin{cases} 1G, \text{ ako } S \geq 40 \text{ i osiguranik samac} \\ \frac{S}{40}G, \text{ ako } S < 40 \text{ i osiguranik samac} \\ 0,85G, \text{ ako } S \geq 40 \text{ i osiguranik nije samac} \\ \frac{0,85S}{40}G, \text{ ako } S < 40 \text{ i osiguranik nije samac} \end{cases} \quad (6-1)$$

### 6.1.2 Dodatna mirovina

Oni koji u Norveškoj, osim što žive, i rade, uplaćuju u sustav i time ostvaruju u konačnici pravo na veće isplate. Namjena dodatne mirovine jest uspostava ovisnosti mirovine o prihodu ostvarenom u radnom vijeku. Za izračun dodatne mirovine uvode se *mirovinski bodovi* (*pensjonspoeng*,  $PP$ ). Mirovinski bodovi dobivaju se za svaku godinu nakon 1967. u kojoj je ostvaren prihod veći od  $1G$ . Pri tome se pod prihodom podrazumijeva prihod od rada, ali i pojedine isplate iz tog istog sustava socijalnog osiguranja, kao što su naknada za nezaposlene, za bolovanje, njegu, uzdržavanje članova obitelji, dječji doplatok, kao što to definira NAV [22]. Broj ostvarenih bodova za svaku godinu ovisi o visini ostvarenog prihoda. Potrebna su minimalno  $3PP$  za ostvarivanje prava na dodatnu mirovinu, a  $40PP$  za pravo na punu dodatnu mirovinu.

Bodovi ostvareni do kraja 1991. godine računaju se po formuli:

$$\frac{\text{Prihod} - G}{G}, \text{ za prihod između } 1G \text{ i } 8G$$

$$(7G + \frac{1}{3}(Prihod - 8G))/G, \text{ za prihod između } 8G \text{ i } 12G \quad (6-2)$$

Bodovi ostvareni od 1992. godine računaju se po formuli:

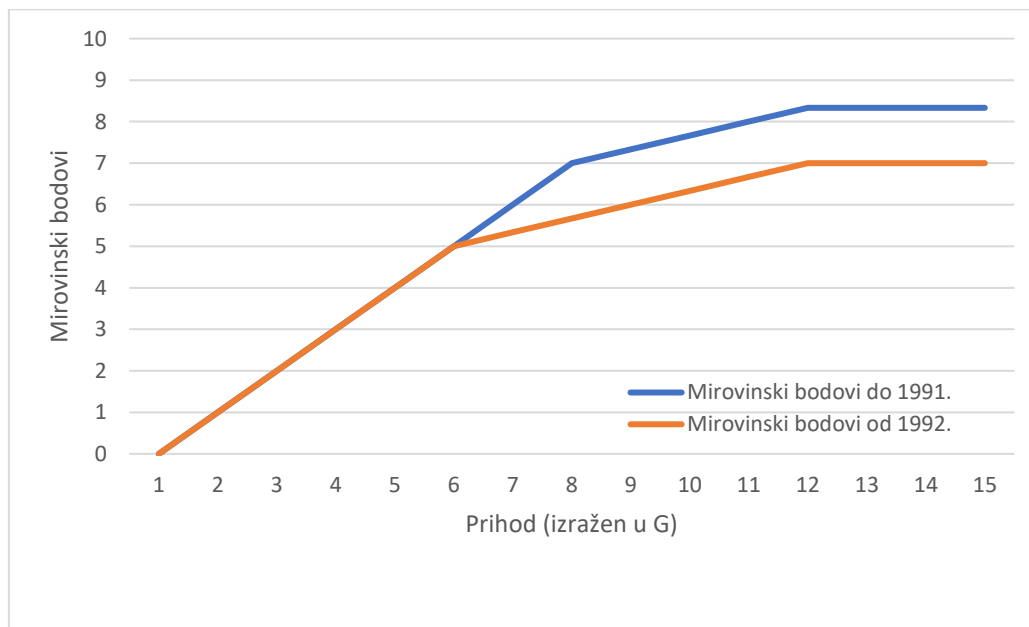
$$\frac{Prihod - G}{G}, \text{ za prihod između } 1G \text{ i } 6G$$

$$(5G + \frac{1}{3}(Prihod - 6G))/G, \text{ za prihod između } 6G \text{ i } 12G \quad (6-3)$$

Broj mirovinskih bodova je ograničen prihodom od  $12G$ . Prihod iznad te granice ne donosi dodatne bodove. Slika 7-2 prikazuje korekciju u izračunu mirovinskih bodova 1992. godine. Isti prihod donosi manje mirovinskih bodova nego do 1991. godine.

Iz prikupljenih mirovinskih bodova i broja godina tijekom kojih su prikupljeni izvodi se konačan (krajnji, završni) broj bodova (*sluttpoengstall, SP*) koji napokon ulazi u formulu za izračun dodatne mirovine. Ukoliko je osiguranik dobio mirovinske bodove u više od 20 godine, njegov konačan broj bodova *SP* je prosjek mirovinskih bodova iz najboljih 20 godina. Ukoliko se radi o manje od 20 godina, onda se *SP* računa kao prosjek mirovinskih bodova iz svih godina.

Slika 6-2 Izračun mirovinskih bodova ovisno o visini prihoda



$$\begin{aligned} \text{Dodatna mirovina} &= \text{Dio akumuliran do 1992} + \text{Dio akumuliran nakon 1992} \\ &= \frac{\text{Godine do 1992}}{40} * G * 0,45 * SP + \frac{\text{Godine nakon 1992}}{40} * G * 0,42 * SP \quad (6-4) \end{aligned}$$

45% i 42% su postotci definirani zakonom [19] za izračun dodatne mirovine. Postotak je smanjen 1992. godine. Godine do 1992 i godine nakon 1992 predstavljaju broj godina u pojedinom razdoblju u kojima je korisnik ostvario mirovinske bodove.  $G$  je temeljni iznos u godini obračuna mirovine i  $SP$  je konačan broj bodova.

### 6.1.3 Poseban dodatak i minimalna mirovina

Ukoliko korisnik ima nisku dodatnu mirovinu, ili je nema uopće, dobiva poseban dodatak iz mirovinskog sustava. Pravo na poseban dodatak uvedeno je 1969. godine i na njega imaju pravo korisnici koji imaju pravo na osnovnu mirovinu. Dva su nivoa isplate posebnog dodatka, prema [23]:

- Puni (maksimalni) iznos posebnog dodatka je bio  $0,97G$  do 2010., da bi od 2010. bio povećan na  $1G$ . Pravo na puni iznos imaju korisnici samci ili korisnici čiji partner ne prima mirovinu iz nacionalnog mirovinskog sustava ili prima puni poseban dodatak.
- Umanjeni posebni dodatak iznosi  $0,74G$  i isplaćuje se korisniku čiji partner prima dodatnu mirovinu veću od posebnog dodatka.

Poseban dodatak se umanjuje u ovisnosti o osiguraničkom stažu na isti način kao i osnovna mirovina. Također se umanjuje i za iznos dodatne mirovine, ako ona postoji. Puna osnovna mirovina zajedno sa posebnim dodatkom je ograničena na  $2G$  i to se naziva minimalnom mirovinom (*minstepensjon*).

Zbog umanjena posebnog dodatka za iznos dodatne mirovine javlja se problem nazvan „zamka minimalne mirovine“ (*minstepensjonsfella*), tj. korisnici koji nisu radili i stjecali prihod često primaju minimalnu mirovinu, kao i oni koji su radili i stjecali nizak prihod.

### 6.1.4 Invalidska i obiteljska mirovina

Invalidska mirovina (*uførepensjon*) je naknada koju NAV isplaćuje u slučaju trajnog gubitka radne sposobnosti zbog bolesti ili ozljede. Iznos invalidske mirovine računa se prema istom načelu kao i starosna mirovina, ali se pri tome uračunava i pretpostavljena buduća zarada koju bi korisnik ostvario da nije došlo do invaliditeta. Kada korisnik navrší 67 godina, invalidska se mirovina, možda je ipak bolje reći naknada (*uføretrygd*), pretvara u starosnu mirovinu automatski, odnosno to će mirovinska administracija NAV učiniti bez zahtjeva korisnika, prema [24].

Obiteljska mirovina (*etterlattepensjon*) ili doslovno mirovina za one koji su ostali bez hranitelja isplaćuje se iz PAYGO sustava i iz profesionalnih shema bračnim ili izvanbračnim partnerima, djeci do 20-te godine života, pa čak i bivšim supružnicima pod određenim uvjetima.

Ovim se mirovinama nećemo dalje baviti, jer bi to uveliko prešlo okvire ovog rada.

#### 6.1.5 Prihod uz mirovinu

Korisnicima u dobi 68-70 godina, koji rade i istovremeno primaju mirovinu, mirovina se umanjuje za 40%, ukoliko im je bruto prihod veći od 2G. Nakon 70. godine, tog umanjenja nema, bez obzira na visinu prihoda.

## 6.2 Zaposlenička mirovina

Zaposlenička mirovina isplaćuje se na temelju rada, iz profesionalne mirovinske sheme koju financira poslodavac. Profesionalna mirovinska shema definira pravna i organizacijska pitanja između poslodavca, zaposlenika i mirovinskog fonda. Poslodavac shemu uspostavlja i financira uplatama, zaposlenici su članovi sheme dok je konačna odgovornost fonda isplata mirovine.

Dva su tipa, prema načinu osnivanja, profesionalnih mirovinskih shema u Norveškoj: javne i privatne. Javne sheme obuhvaćaju državne, općinske i zaposlenike jedinica lokalne uprave (koje bi u hrvatskoj administrativno-upravnoj strukturi odgovarale županijama), kao i zaposlenike u javnom sektoru (npr. u zdravstvu). Javne profesionalne mirovinske sheme su obavezne. Privatne sheme obuhvaćaju zaposlenike privatnih poduzeća, prema [25], i obavezne su za sve privatne poslodavce s barem dva zaposlenika prema zakonu iz 2005. godine [26].

Javne mirovinske sheme su sheme definiranih naknada (*ytelsespensjonordning*), takve su i sheme nekih velik privatnih poduzeća, iako su privatne sheme najčešće sheme definiranih doprinosa (*innskuddspensjonordning*).

### 6.2.1 Javne profesionalne mirovinske sheme

Javne profesionalne mirovinske sheme imaju dugu tradiciju u Norveškoj i postojale su dugo prije uspostave nacionalnog sustava osiguranja 1967. godine. Sa njegovom uspostavom zadržala se ista razina mirovina od 66% pune mirovinske osnovice, tj. zadnje plaće za puno radno vrijeme. Zapravo su već postojeće mirovine iz takvih shema bile umanjene za iznos koji je isplaćivao novoosnovani nacionalni sustav osiguranja.



Javne profesionalne mirovinske sheme obuhvaćaju otprilike trećinu zaposlenika u Norveškoj. U najvećem broju su to državni zaposlenici, zatim zaposlenici jedinica lokalne uprave i konačno zaposlenici javnih poduzeća. Nekoliko je glavnih aktera koji isplaćuju ovakve mirovine. Najveći brojem članova su *Statens pensjonskasse (SPK) (Državni mirovinski fond)* i *Kommunal landspensjonskasse (KLP) (Nacionalni općinski mirovinski fond)*.

SPK je osnovan još 1917. godine, prema [27], a djelovanje mu je regulirano posebnim zakonom [28] iz 1949. godine. Članstvo u shemi je obavezno čim zaposlenik radi barem 14 sati tjedno. KLP je osnovan tek 1949. godine kao mirovinska shema pod upravljanjem postojećeg osiguravajućeg društva NKP, prema [29], u okolnostima velikih razlika u mirovinama među općinama. Općine oko velikih gradova su imale bolje uređene mirovine nego li manje, pretežno seoske općine. Mnoge male komune imale su do tri zaposlena, što je onemogućavalo uspostavu pojedinačnih općinskih mirovinskih shema. Do 1970. godine broj zaposlenih u općinama je narastao za 50%, KLP je postao zasebno osiguravajuće društvo, te je zakonom omogućena mobilnost zaposlenika među općinama i državom bez gubitka stečenih mirovinskih prava.

Uvjet isplate mirovine jest minimalno 3 godine članstva u shemi, prema [20]. Mirovina koje se isplaćuje je takva da nadodana na starosnu (nacionalnu) mirovinu iznosi 66% zadnje plaće za puno radno vrijeme, pod uvjetom da je korisnik 30 godina bio član sheme i da direktno iz sheme ide u mirovinu. Ukoliko je korisnik prestao raditi u javnoj službi prije umirovljenja, tada je uvjet stjecanja pune mirovinske osnove 40 godina rada. Korisnik načelno treba navršiti 67. godina za početak isplate, što se poklapa sa dobi za isplatu starosne mirovine. No, zakon dopušta umirovljenje sa 65 godina kako mnogim državnim službenicima i stoji u kolektivnim ugovorima, ili čak ranije, sa 60 ili 63 godine, radi li se o beneficiranom radnom stažu (*særaldersgrense*). Uz to postoji i „pravilo o 85 godina“ koje dozvoljava prijevremeni odlazak u mirovinu (od maksimalno 3) godine ukoliko u trenutku umirovljenja suma korisnikove kronološke dobi i godina osiguraničkog staža je barem 85 godina.

Mirovinska osnovica (*pensjonsgrunnlag*), prema [20], je puna plaća u trenutku odlaska u mirovinu, za zaposlenika sa punim radnim vremenom i radom na neodređeno vrijeme (*fast lønn*). Takva se mirovinska osnovica naziva i završna plaća (*sluttlønn*). Isplate za prekovremeni rad ne ulaze u mirovinsku osnovicu, ali isplate za otežane uvjete rada (npr. noćni rad) se uračunavaju. Ukoliko zaposlenik nije radio puno radno vrijeme, mirovinska osnovica se proporcionalno umanjuje množenjem sa prosječnim postotkom radnog vremena zaposlenika. Ukoliko zaposlenik napusti javnu mirovinsku shemu, a u njoj je dovoljno dugo proveo da ima pravo na mirovinu u budućnosti, iznos koji je do tog trenutka akumuliran, indeksirat će se indeksom porasta plaća svake godine do isplate mirovine. Taj porast prati porast temeljnog iznosa G.

Stečeni udio (*opptjeningsandelen*) je omjer godina provedenih u shemi i godina potrebnih za punu mirovinu. Za punu mirovinu potrebno je 30 godina, ako korisnik iz sheme ide direktno u mirovinu, ili 40, ukoliko je shemu napustio već ranije. Stečeni udio je ograničen odozgo, tj. ne može biti veći od 1., a to ima za posljedicu i umanjenje stečenog udjela.

Bruto mirovina za isplatu, ako korisnik iz sheme ide u mirovinu direktno, dakle iznosi:

$$\text{Bruto mirovina} = \text{Mirovinska osnovica} * \text{Postotak radnog vremena} * \frac{\text{Godine u shemi}}{30} * 0,66 \quad (6-5)$$

Korisniku se konačno isplaćuje neto mirovina, nakon što se od bruto mirovine oduzme mirovina koju korisnik dobiva iz nacionalnog mirovinskog sustava (*folketrygd*).

#### 6.2.2 Privatne profesionalne mirovinske sheme

Zaposlenička mirovina u privatnom sektoru nije bila zakonski obavezna. Ipak, još od 1952. godine postojala je porezna olakšica za mirovinske uplate. Reformom je financiranje profesionalne mirovinske sheme postalo obavezno za poslodavca od 2006. godine. O tome će više biti rečeno u poglavlju o reformi.

#### 6.2.3 Ugovorna mirovina (AFP)

Kao osobitost privatnih profesionalnih shema uveden je 1988. godine AFP (*aftalefestet pensjon*). Doslovan prijevod bio bi ugovorna (možda ugovorena) mirovina. AFP je originalno, prema [30], kod uvođenja, bio zamišljen kao prijevremena mirovina ograničenog trajanja za one zaposlenike koji žele potpuno ili djelomično smanjiti rad prije 67. godine kada nastupaju uvjeti za isplatu iz PAYGO sustava. Ipak, nećemo koristiti prijevod „prijevremena mirovina“ jer će se reformom uvjeti AFP-a promijeniti, pa ga je praktičnije zvati ugovornom mirovinom. AFP je dakle uveden 1988. godine kao rezultat dogovora između najveće norveške zaposleničke udruge (*LO, Landsorganisasjonen i Norge*) i najveće udruge poslodavaca (*NHO, Næringslivets Hovedorganisasjon*), otuda i naziv „ugovorna mirovina“. Pravo na ugovornu mirovinu dobili su zaposleni u poduzećima obuhvaćenima dogovorom. Već slijedeće 1989. godine AFP je uveden i u javne profesionalne sheme. Kroz desetak slijedećih godina se je dob za prijevremeno umirovljenje, a kroz uvjete AFP-a, spustila sa inicijalnih 66 godina do konačnih 62 godine.

Isplata ugovorne mirovine je u javnom sektoru, prema [31], uvjetovana smanjenjem radnog vremena barem 10%, ali ne ispod 60% punog radnog vremena ili potpunim prestankom rada. U javnom sektoru ugovorna mirovina je ograničenog

trajanje i može se primati (ako se zatraži, nije obavezna) od 62. do 67. godine ukoliko je zadovoljeno:

- 3 godine staža u javnom sektoru
- Korisnik mora biti zaposlen do početka isplate.

Iznos ugovorne mirovine je ovisan o dobi aktiviranja mirovine, a baziran na iznosu starosne mirovine koju bi korisnik dobio da u tom trenutku ima 67 godina. Za korisnika u dobi 62 do 65 godina, AFP je jednak starosnoj mirovini izračunatoj kao da je korisnik radio do 67. godine, uz dodatak od 20.400 kruna godišnje. Korisniku u dobi 65 do 67 godina isplaćuje se povoljniji iznos između ovoga upravo opisanog za dob 62-65 godina ili starosne mirovine kao da je radio do 67. godine (što je 66% završne plaće). Ukoliko korisnik radi npr. 60%, onda prima 40% AFP-a. AFP se umanjuje ako je mjesečni prihod veći od 15.000 kruna, bilo od samostalnog ili nesamostalnog rada.

Ista pravila vrijede u privatnom sektoru sve do reforme 2011. godine.

### ***6.3 Temeljni problemi sustava***

Sustav je od 1967. godine prošao kroz brojne veće ili manje promjene, sve do 2011. No, niti jedna od tih promjena nije zahvatila osnovne karakteristike sustava, koje su prema [20]:

- Starosna i invalidska mirovina nisu imale kvalitetne mehanizme poticanja radnika za produženjem radnog vijeka
- Potpuni nedostatak mehanizma koji će suzbiti rast isplata uz predviđeno povećanje očekivanog životnog vijeka.

Opadanje dobi za umirovljenje uz istodobno povećanje očekivanog trajanja života bile su konstantne teme u društvu, te su konačno dovele do svijesti o potrebi strukturnih promjena sustava.

## **7 Norveški mirovinski sustav nakon reforme**

Uspostava univerzalnog sustava starosne mirovine za sve građane bila je veliko postignuće 60-tih godina, ne samo u Norveškoj nego u zapadnoj Europi. Međutim, sjeme budućih problema proklijalo je sa promjenom trendova 70-tih godina: stopa rađanja se smanjila i trajno ostala niska, mladi ljudi su kasnije ulazili u svijet rada, istovremeno radnici su ranije odlazili u mirovinu i produžio se životni vijek. U Norveškoj se prosječni radni vijek spustio sa 44 na 35 godina do kraja 20. stoljeća, a prosječno primanje mirovine se produžilo za 8 godina. Takva kretanja su neumitno značila ekonomski pritisak na postojeći mirovinski sustav. Do neke mjere na raniji ulazak u svijet rada se može utjecati. Norveška je provela reformu sustava višeg obrazovanja sa tim ciljem, no zbog složenosti današnjih poslova i s time povezanih kompetencija ovdje postoji donja granica koju nije poželjno prijeći. Mjere koje sustav može primijeniti odnose se prvenstveno na produžetak radnog vijeka i na visinu mirovina. Taj tip mjera primijenjen je u reformi koja je uslijedila u Norveškoj 2001. godine.

Obično se nailazi na podatak da je norveška mirovinska reforma stupila na snagu početkom 2011. godine. Taj datum ipak nije u naslovu ovog poglavlja jer je reforma zapravo dugotrajan proces u kojem se pojedine mjere implementiraju odvojeno kroz vrijeme. Rad na reformi norveškog mirovinskog sustava je započeo početkom 2001. godine imenovanjem komisije za mirovine sastavljene od vodećih političara i neovisnih stručnjaka. Zadatak komisije bio je predložiti glavne ciljeve i principe sveobuhvatne reforme mirovinskog sustava, zapravo savjetovanje vlade i parlamenta o dizajnu i strukturi budućeg mirovinskog sustava. Reformski proces se odvijao usporedno kao politički i administrativno-tehnički proces. Komisija je konačni izvještaj podnijela u prvim danima 2004. godine na javnu raspravu pred glavne aktere tržišta rada i mirovinsku administraciju. Na temelju vladinih prijedloga parlament je sredinom 2005. godine prihvatio glavne reformske principe, strukturu i tehničku provedbu reformiranog sustava. Prve promjene i učinci odnosili su se na zaposleničke mirovine u privatnom sektoru koje su postale obavezne od 2006. godine, Najveći dio promjena implementiran je nakon 2010., dok su neke promjene stupile na snagu početkom 2020. Tijek samog procesa, sve do danas, može se pratiti na vladinim web stranicama (na norveškom) [32].

Reforma sustava fokusirala se na PAYGO sustav mirovina, obavezne dodatne mirovinske sheme i mjere za ekonomsku održivost sustava. Osnovni princip reforme je uzajamnost, odnosno shvaćanje da se isplati raditi – želi se postići jasnu ovisnost

mirovine o uplaćenim doprinosima. Druga žarišna točka je osnovna razina socijalne sigurnosti za sve. Pogledajmo koje su promjene uvedene reformom, prema [20]:

- Mirovine za korisnike rođene 1963. godine i kasnije računat će se na temelju svih godina staža u sustavu. Taj će se princip postupno proširiti na korisnike rođene i ranije, do 1953. godine. Ova promjena očito dovodi do smanjena troškova sustava.
- Korisnik ostvaruje mirovinsko pravo u obliku akumuliranog kapitala koji se onda isplaćuje u iznosu izračunatom na temelju dobi umirovljenja korisnika i korisnikovog očekivanog trajanja života u tom trenutku. Ovime iznos mirovine postaje ovisan o očekivanom trajanju života korisnika. S obzirom na trend produžetka životnog vijeka ova promjena će dovesti do smanjenja godišnjih isplata za određenu dob umirovljenja. Ovako se potiče korisnike na kasnije umirovljenje čime se akumulira veći iznos i ujedno se skraćuje očekivano trajanje isplate, odnosno godišnje isplaćeni iznos se povećava.
- Starosna mirovina (možda bi bolji prijevod bio staračka mirovina, jer starosna mirovina u hrvatskom sustavu ima drugačije značenje) se u Norveškoj isplaćuje neovisno o radnom stažu, za razliku od zaposleničke mirovine temeljene na radu. Reforma odvaja dob za isplatu starosne mirovine od dobi za isplatu zaposleničke mirovine.
- Uplate u mirovinski sustav se indeksiraju sa indeksom porasta plaća, dok se isplate iz sustava indeksiraju sa istim indeksom i nakon toga umanje za 0,75%. Ovo je manje povoljno po korisnike nego prije reforme.
- AFP u privatnom sektoru je od isplate ograničenog trajanja i podložnog umanjenju ovisnom o istodobno ostvarivanom prihodu, preoblikovan u isplatu doživotnog trajanja koja dopunjuje PAYGO isplate, a računa se po istom principu kao i zaposlenička mirovina.

Nakon reforme mirovina se isplaćuje po dijelovima iz više izvora, prema [33]:

- Nacionalnog PAYGO sustava
- Javne profesionalne sheme koja uključuje i AFP
- Privatne profesionalne sheme koja uključuje i AFP
- Individualne mirovinske štednje

Pogledajmo detaljnije koje promjene je reforma donijela pojedinim komponentama mirovine.

## **7.1 Starosna (nacionalna) mirovina**

Starosna se mirovina može početi isplaćivati od 62 godine života i to bez umanjenja ukoliko korisnik istovremeno uprihođuje. Korisnici s niskim prihodom mogu čak ostvariti i poraznu olakšicu kod ranije isplate starosne mirovine.

Princip uzajamnosti iskazuje se čvršćim povezivanjem uplaćenih doprinosa i mirovina produženjem razdoblja za obračun mirovine na cijeli radni vijek. Prije reforme mirovina se obračunavala na temelju prosjeka 20 najboljih godina. Gornja dobna granica za akumuliranje doprinosa se pomiče sa 70 na 75 godina. Oni koji će i u tim godinama, uz mirovinu, raditi, povećavat će svoju mirovinu.

Temeljni iznos  $G$  (*grunnbeløp*) je i dalje središnja veličina sustava, ali se starosna mirovina sada sastoji od dva dijela:

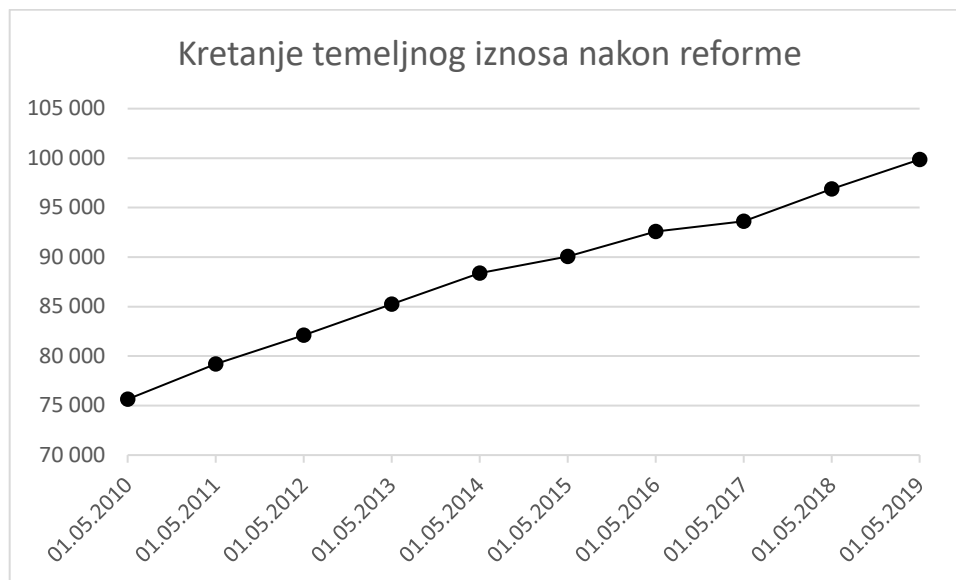
- Garantirane mirovine (*garantipensjon*)
- Zarađene mirovine (*inntektpensjon*).

### 7.1.1 Garantirana mirovina

Univerzalna i osnovna socijalna sigurnost ostvaruje se kroz garantiranu mirovinu  $G$  koja zapravo preuzima ulogu predreformske minimalne mirovine (*minstepensjon*), prema [34]. Puna garantirana mirovina i dalje se isplaćuje nakon 40 godina članstva u sustavu. Također, zadržana su dva nivoa isplate koji ovise o bračnom, bolje rečeno partnerskom statusu korisnika: viši nivo isplaćuje se samcima, a niži onima koji žive s partnerom. Dva nivoa isplate opravdavaju se višim životnim troškovima samaca, osobito troškovima stanovanja.

Važna novina je je ovisnost garantirane mirovine o očekivanoj dobi korisnika (*levealderjustering*). Svake se godine određuje temeljni iznos  $G$  koji se zatim usklađuje prema očekivanoj dobi korisnika. Rast temeljnog iznosa  $G$  kroz godine dostupan je na [21], a period nakon reforme prikazuje donja slika.

Slika 7-1 Kretanje temeljnog iznosa G od 2010. godine nadalje



Izvor: NAV, Grunnbeløpet i folketrygden, [21]

Prilagodba prema očekivanoj dobi korisnika je implementacija proklamiranog principa da povećanje prosječnog trajanja isplate mirovina, koje je posljedica povećanja očekivanog trajanja života, ili povećanje broja korisnika u pojedinim generacijama ne smije utjecati na ukupne izdatke sustava. Za pojedinačne umirovljenike posljedica je ovisnost iznosa godišnje mirovine o očekivanom trajanju života generacije kojoj pripada u trenutku odlaska u mirovinu. Odnosno, ukoliko mlađa generacija umirovljenika ima duže očekivano trajanje života u danoj dobi nego neka prethodna generacija onda će mlađa generacija dobivati nižu godišnju mirovinu (za istu dob umirovljenja). Ova se prilagodba za muškarce i žene radi bez razlike po spolu.

Garantiranu mirovinu dobivaju i oni koji nisu nikada radili, nakon 67. godine, a oni koji su radili nedovoljno da bi ostvarili veću mirovinu od garantirane, na radom ostvarenu mirovinu dobivaju i umanjenu garantiranu mirovinu. Garantirana imovina se umanjuje za 80% iznosa zarađene mirovine. Važna posljedica je da je ukupno isplaćena mirovina uvijek veća od garantirane mirovine, ako je korisnik radom stekao bar nekakvu zarađenu mirovinu. Prije reforme je dodatna mirovina (stečena radom) morala biti veća od posebnog dodatka da bi ukupno isplaćena mirovina bila veća od minimalne mirovine. Drugim riječima, prije reforme je minimalna mirovina bila isplaćivana i onima koji nisu radili i onima koji su radili malo. S obzirom da se to smatra politički nepoželjnim promijenjeno je reformom na korist zaposlenika s niskim prihodima.

### 7.1.2 Zarađena mirovina

Izračun mirovine na temelju rada, tj. zarađene mirovine, također je značajno promijenjen. Svaki osiguranik prikuplja osobni mirovinski portfelj (*pensjons-behandling*) u određenom udjelu od svog prihoda. Mirovinski portfelj raste godišnje za 18,1% od prihoda između  $0G$  i  $7,1G$ , prema [35]. Prihod iznad granice od  $7,1G$  ne pridonosi portfelju. Mirovinski se portfelj formira od prihoda stečenog između 13. i 75. godine. Donja granica je reformom spuštена sa predreformskih 17 godina. Na godišnji prirast mirovinskog portfelja utječe, osim prihoda, i porast temeljnog iznosa  $G$ . Osiguranik nema zapravo pravo na svoj mirovinski portfelj, nego portfelj služi kao polazište za izračun njegove godišnje mirovine. Iznos akumuliran u mirovinskom portfelju dijeli se sa posebnim koeficijentom (*delingstall*) koji odražava očekivani životni vijek korisnika u trenutku odlaska u mirovinu. Vidi se da je ovdje na djelu isti princip kao i kod izračuna iznosa garantirane mirovine, tj. prilagodba iznosa obzirom na očekivano trajanje isplate. Mirovina se može početi isplaćivati od 62. do 75. godine i ovaj poseban koeficijent je za istu generaciju različit u različitim dobima umirovljenja, zato da bi isplata mirovine bila aktuarski neutralna. Drugim riječima, sadašnje vrijednosti mirovinskih naknada su jednake, bez obzira na dob umirovljenja, tj. bez obzira kada se mirovina počela isplaćivati. Koeficijent je jednak za oba spola, zato da bi se izbjeglo da isti mirovinski portfelj dovede do različitih isplata ovisno o spolu. U praksi to predstavlja prednost za žene, jer će one zbog dužeg očekivanog životnog vijeka, duže dobivati isplate iz sustava, u istom iznosu kao i muškarci s istim akumuliranim portfeljem.

Dozvoljeno je da se zatraži isplata dijela ili cijele mirovine sa 62. godine, ali za to ipak treba biti zadovoljen uvjet da suma garantirane i zarađene mirovine sa 67 godina korisnika bude barem na nivou pune garantirane mirovine. Korisnik ima mogućnost izbora koliku isplatu mirovine će zatražiti, 20, 40, 60, 80 ili 100% mirovine. Taj udio može i mijenjati jednom godišnje, može i zaustaviti isplatu. Uz primanje mirovine može i raditi puno ili nepuno radno vrijeme. Mirovina uz rad se ne umanjuje, na nju se plaća uobičajeni porez od 5,1% koji bi se plaćao i da korisnik ne radi. Fleksibilna dob umirovljenja i fleksibilan udio isplate omogućava korisnicima postupno smanjenje radne aktivnosti i lakši prijelaz u mirovinu, a s druge strane omogućuje i produžetak radnog odnosa sa punim ili smanjenim intenzitetom. Ukoliko korisnik prima mirovinu i radi istovremeno, on i dalje povećava svoj mirovinski portfelj, do maksimalno 75. godine života. Može raditi i dulje, ali tada više neće akumulirati u portfelj.

Mirovina u isplati se indeksira indeksom porasta plaća, te se dobiveni iznos umanjuje za 0,75%, prema [36].



### 7.1.3 Tempo uvođenja promjena

Nisu svi zaposlenici zahvaćeni promjenama nacionalnog mirovinskog (PAYGO) sustava istovremeno. Četiri su grupe osiguranika:

- Rođeni 1963. ili kasnije koji su odmah podložni reformskim promjenama.
- Rođeni prije 1943. godine čije mirovine odmah prelaze na novi način usklađivanja, ali ostala pravila ostaju predreformska.
- Rođeni između 1943. i 1953. godine čije mirovine u isplate prelaze na novi način usklađivanja. Na izračun mirovina primjenu se prilagodba očekivanom trajanju života i fleksibilan početak isplate. I dalje će koristiti mirovinske bodove i 20 najpovoljnijih godina za izračun mirovinske osnovice. Ipak, produžuje im se mogućnost akumulacije za mirovinu na reformskih 75 godina života.
- Rođeni između 1954. i 1962. godine će biti podložni pravilima oba sustava: starog (predreformskog) i novog (reformskog). Rođenima 1954. godine 10% mirovine obračunava se prema novim, a 90% prema starim pravilima. Kroz generacije se to postupno mijenja, sve do generacije 1962. godine čije mirovine su 90% prema novim pravilima, a 10% prema starim pravilima. Na njih se također primjenjuje novi usklađivanja mirovina u isplati, prilagodba očekivanom trajanju života kod izračuna mirovine i fleksibilan početak isplate.

## **7.2 Zaposlenička mirovina**

Obavezne mirovinske sheme kao proširenje osnovnog PAYGO sustava izazvale su najviše rasprave unutar komisije. Zastupali su se stavovi o potrebi obaveznih profesionalnih shema, pa sve do stavova da tu ne bi trebalo biti nikakve prisile. Napokon je odlučeno da će profesionalne sheme biti obavezne (prije reforme je članstvo bilo dobrovoljno) i definirani su minimalni zahtjevi na sheme.

### 7.2.1 Javne profesionalne mirovinske sheme

Profesionalne sheme u javnom sektoru su sheme definiranih naknada i prije reforme su garantirale mirovinu, nakon 30 godina staža u shemi, od 66% najviše isplaćene plaće. Nakon reforme, one su dio ugovora o radu te predmet kolektivnih pregovora, a zbog uvođenja očekivanog trajanja života u izračun mirovine one više nisu tako izdašne. Ovdje ćemo se ograničiti na uvjete koji se primjenjuju na generacije korisnika rođene 1963. godine i kasnije, jer će ta kohorta osjetiti sve reformske mjere.

Promjene stupaju na snagu 2020. godine za ovu kohortu. Uostalom, izlaganje o sve četiri prethodno navedene kohorte, bilo bi preopširno za ovaj rad.

Pravo na mirovinu stječe se sa 67 godina, uvjetno sa 62 godine, a obaveza umirovljenja nastupa sa 70 godina, tj. početak isplate se više ne može odgađati. Mirovina se sastoji od dva dijela:

- Zaposleničke mirovine (starosne)
- Ugovorne mirovine (AFP)

Od 2020. oni koji će dulje raditi akumulirat će dulje sredstva za mirovinu, sve do maksimalno 75. godine, prema [37]. Takvo pravilo vrijedi nakon reforme i za starosnu mirovinu iz PAYGO sustava. Time se potiče duže ostajanje u radnom odnosu. Drugi način poticanja rada jest da je mirovinu moguće aktivirati uz rad, najranije sa 62 godine, bez da se mirovina umanjuje. Naravno, ukoliko se aktiviranje odgađa, akumulacija se povećava, a time i iznos budućih isplata.

Mirovinska osnovica se, prema [37], akumulira tijekom godina rada od 5,7% ostvarenog prihoda do granice 12G. Dodatnih 18,1% se akumulira obzirom na prihod iznad 7,1G do 12G. Ovaj dodatni postotak na visoke prihode je posljedica toga što akumulaciji za starosnu mirovinu iz PAYGO sustava pridonosi samo prihod do granice od 7,1G. Prihod iznad 12G ne pridonosi mirovinskoj osnovici. U trenutku umirovljenja se na temelju akumuliranog iznosa računa iznos godišnje isplate, tako da se koristi onaj isti posebni koeficijent koji odražava očekivani životni vijek korisnika u trenutku odlaska u mirovinu (*delingstall*). Mirovina se isplaćuje doživotno.

### 7.2.2 Privatne profesionalne mirovinske sheme

Zakon o obaveznoj zaposleničkoj mirovini [38] (*Lov om obligatorisk tjenestepensjon*) iz 2005. godine propisuje da praktično svi poslodavci moraju financirati profesionalnu mirovinsku shemu za svoje zaposlenike. Zakon propisuje da to mora biti shema definiranih naknada (*ytelsespensjon*), definiranih doprinosa (*innskuddspensjon*) ili hibridna shema. Danas su privatne profesionalne sheme mahom sheme definiranih doprinosa (obuhvaćaju oko 90% zaposlenih u privatnom sektoru), u prošlosti su prevladavale sheme definiranih naknada, dok hibridne sheme još nisu zapravo zaživjele na tržištu, iako su dozvoljene od 2014. godine.

Zakon je uskladio zaposleničku mirovinu sa reformiranom starosnom mirovinom, tj. pravila za aktiviranje mirovine, mogućnost rada uz mirovinu, naknada za nesposobnost za rad i dr. su uvedeni i u privatne profesionalne sheme. Poslodavac, prema [39], financira shemu sa minimalno 2% plaće, za plaće između 1G i 12G, ali ako tako odluči može donju granicu plaće na koju plaća doprinos spustiti na 0G, tj. može plaćati doprinos i na vrlo male plaće. Poslodavac može uplaćivati maksimalno 7% plaće. Poslodavac može odlučiti uplaćivati i dodatni doprinos na više plaće, u granicama 7,1G –

12 G. Maksimalni dodatni doprinos na dio plaće iznad 7,1G je 18,1% i odgovara postotku koji se u javnim profesionalnim shemama akumulira na temelju plaće iznad 7,1G do 12G. Znači, ukupno poslodavac na visoke plaće može uplaćivati 25,1 posto (iznad granice od 7,1G do 12G), prema [40]. Taj dodatni doprinos nadomješta, isto kao i u javnim shemama, to da se u PAYGO sustavu akumulira iznos za mirovinu samo do visine plaće od 7,1G.

Članovi sheme, prema [41], su svi zaposlenici s navršenih 20 godina koji rade barem petinu punog radnog vremena i koji su ujedno članovi nacionalnog sustava osiguranja, tj. PAYGO sustava. Za članstvo nije nužna puna radna sposobnost, članovi su i zaposleni sa smanjenom radnom sposobnošću. Sezonski radnici su članovi sheme pod uvjetom da su u zadnje tri godine u poduzeću radili barem petinu punog radnog vremena. Isto se pravilo primjenjuje na povremene radnike, tj. one koji zamjenjuju radnike na godišnjem odmoru, bolovanju ili plaćenom odsustvu. Zaposlenicima koji nisu niti sezonski radnici, niti povremeni radnici, ali su kod poslodavca radili kraće od 12 mjeseci i bili su članovi sheme, akumulirani iznos ne pripada i ne ulazi u mirovinsku osnovicu za izračun zaposleničke mirovine. To znači da kratkotrajan rad za privatnog poslodavca ne doprinosi budućoj mirovini.

Zaposlenička mirovina se može aktivirati sa 62 godine, u nekom dijelu ili u punom iznosu. Izabrani postotak isplate mora biti fiksna do 67. godine ako je manji od 100%, ali korisnik ipak u svakom trenutku može izabrati isplatu pune mirovine (100%). Pri tome korisnik ne mora prestati raditi i mirovina se uz rad ne umanjuje. Zaposlenička mirovina, prema [42], se isplaćuje najranije od 62.godine i najkraće do 77. godine, te se isplaćuje minimalno 10 godina. Dakle, u pravilu isplata nije doživotna.

Osim ovih zakonom propisanih karakteristika, zaposlenička mirovina po visini i vrsti isplate ovisi o izboru sheme. Shemu u pravilu odabire poslodavac koji ju financira, iako zaposlenik može i sam odabrati neku drugu shemu. To se porezno zapravo kažnjava i takve su akumulacije za mirovinu porezno tretirane lošije od poslodavčeve sheme. Sheme mogu osigurati isplatu mirovine, ali mogu dodatno isplaćivati i invalidsku mirovinu ili mirovinu obitelji nakon smrti hranitelja. Zaposlenik može utjecati na investicijsku politiku unutar sheme kojoj pripada odabirom manje ili više rizičnog investicijskog portfelja. Obično se nude tri nivoa rizika, ovisno o udjelu dionica u portfelju. Što je dob zaposlenika viša, to mu se savjetuje investirati u manje rizični portfelj. Porez na akumuliranu svotu stečenu investiranjem se plaća tek kod isplate mirovine.

### 7.2.3 Ugovorna mirovina (AFP)

Tijekom reforme, 2011. godine, uvjeti ugovorne mirovine u privatnom sektoru postali su drugačiji nego u javnom sektoru, prema [43] i [44]. Isplata ugovorne mirovine

više nije ograničena na razdoblje od 62-67. godine, nego je pretvorena u doživotnu isplatu koja postaje svojevrsan dodatak na zaposleničku mirovinu iz profesionalne sheme. AFP je doživotna mirovina za one koji rade do 62. godine ili duže. AFP je rezultat tripartitnog ugovora između radnika, poslodavca i države tako da država pokriva 1/3 troška mirovine, a poslodavac 2/3, prema [45]. Zaposleni koji prestanu raditi prije toga ne dobivaju AFP. Ugovorna mirovina pruža sada mogućnost da korisnik istovremeno radi i ostvaruje prihod, bez da se ta mirovina umanjuje.

Mirovina se može zatražiti najranije sa 62 godine, uz ispunjavanje još nekih uvjeta. Prvi od njih je da zaposleni radi u poduzeću koje je pristupilo kolektivnom ugovoru o AFP-u. Prema [46], otprilike 80% zaposlenih 61-godišnjaka je danas obuhvaćeno nekom od AFP mirovinskih shema. Ostali se uvjeti mogu podijeliti u dvije skupine:

- Uvjeti vezani uz 62. godinu života
- Uvjeti vezani uz trenutak aktiviranja mirovine.

Uvjeti vezani uz 62. godinu života obuhvaćaju:

- Da je korisnik najmanje 7 od zadnjih 9 godina radio u jednom ili više privatnih poduzeća potpisnika APF dogovora i da je u tim poduzećima ostvarivao većinu prihoda. U ovaj 7-godišnji staž ne ulazi rad u javnom sektoru, ali od 2012. godine ulazi staž koji je korisnik ostvario kao upućeni radnik (*utestasjonert*).
- Da je korisnik radio zadnje 3 godine ili nije radio ali je godišnje primao manje od 1,5 G u vidu naknada stečenih u ranijem radnom odnosu (npr. naknada za radnika na čekanju).
- Da se korisnik sa 62. rođendanom mora odreći naknade zbog nesposobnosti za rad (*uføretrygd*) ako želi primati ugovornu mirovinu. Korisnik ovdje zapravo bira povoljniju opciju za sebe: ugovornu mirovinu ili naknadu. Te dvije isplate se međusobno isključuju.
- Da ostali prihod korisnika nije bio viši od prihoda koji generira mirovinu u više od dvije godine od zadnjih 9 godina. Kako je definiran ostali prihod može se vidjeti na [47], ali se ovdje to ne navodi zbog suviše detalja.

Uvjeti vezani uz trenutak aktiviranja ugovorne mirovine:

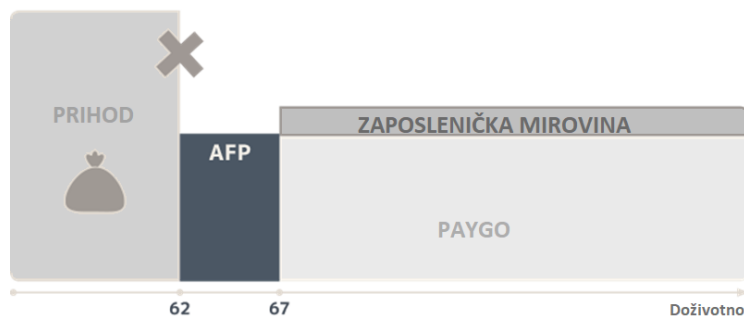
- Tri zadnje godine korisnik mora raditi u privatnom poduzeću, ili u više njih, potpisniku AFP dogovora barem 20% radnog vremena i ostvarivati prihod od barem 1G. Taj rad mora trajati do trenutka aktiviranja mirovine. Izuzetak od ovoga je korisnik koji je ostao bez posla zbog stečaja poduzeća ili kao tehnološki višak sa napunjenih 62 godine.
- Korisnik ne smije primati AFP iz javnog sektora.

Korisnik sa aktiviranjem ugovorne mirovine mora istovremeno aktivirati i starosnu mirovinu iz PAYGO sustava, prema [48]. Zbog toga se često AFP smatra dodatkom na starosnu mirovinu. AFP se može aktivirati samo u punom iznosu, a ne više djelomično kao što je to bilo prije reforme. S obzirom da se starosna mirovina može aktivirati prije 67. godine jedino ako će iznos mirovine kad korisnik navršši 67 godina biti barem jednak garantiranoj mirovini, onda o tome ovisi i aktiviranje ugovorne mirovine. Kada mirovinska administracija NAV odlučuje o aktiviranju starosne i ugovorne mirovine, onda se te dvije mirovine zbrajaju i njihova suma čini mirovinu koja mora u 67. godini barem doseći iznos garantirane mirovine. To ide u prilog korisnicima s niskim prihodima, jer im AFP omogućuje ranije aktiviranje mirovine, nego li što bi to bilo da AFP-a nema.

NAV računa iznos ugovorne mirovine na temelju prihoda od 13-61. godine, a ne samo na temelju zadnjih 9 godina koji se promatraju prilikom uvjeta za aktiviranje mirovine. To je u skladu sa principom na kojem se temelji izračun starosne mirovine nakon reforme. Godišnje zaposlenik akumulira 0,314% godišnjeg prihoda, do maksimalno 7,1G, od 13-61. godine života, za buduće AFP isplate. Na isplate između 62. i 67. godine isplaćuje se i dodatak od 19.200 kruna (*kronetilleg*) godišnje. Taj dodatak služi samo tome da ranije isplate budu izdašnije, ali ne uvećava akumuliranu svotu na koju se u trenutku aktiviranja ugovorne mirovine primjenjuje očekivano trajanje života te se računa iznos doživotne isplate.

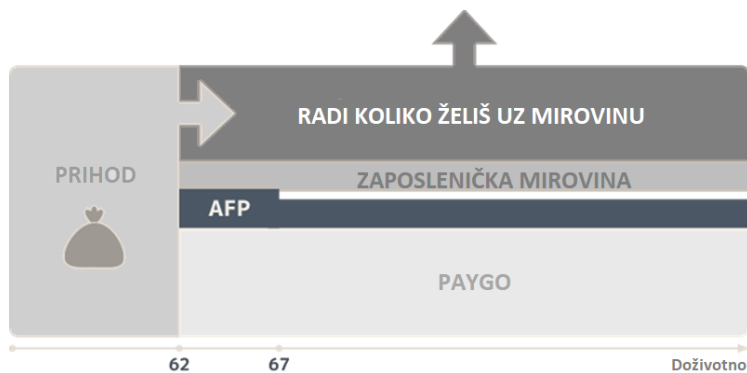
Predreformski sustav i današnji sustav se mogu pojednostavljeno ilustrirati donjim slikama na kojima su očite najvažnije promjene unesene reformom. Cilj reforme bio je postići produženje radnog vijeka i odgodu odlaska u mirovinu, stoga je AFP prilagođen reformiranoj fleksibilnijoj starosnoj mirovini iz PAYGO sustava. AFP je reformom promijenjen od isplate neovisne o starosnoj mirovini u isplatu usko povezanu s njom. Bez obzira što je AFP vezan uz poslodavca dvo-trećinskim financiranjem, vezan je i uz PAYGO sustav.

Slika 7-2 Predreformski sustav



Izvor: prema Fellesordningen for AFP, [48]

Slika 7-3 Reformirani sustav



Izvor: prema Fellesordningen for AFP, [48]

Na slici koja prikazuje reformirani sustav vidi se da je isplata AFP-a veća na početku zbog dodatka između 62. i 65. godine.

AFP u javnom sektoru je ostao predreformski, no 2018. godine je ipak odlučeno da će se AFP reformirati na isti način kao i u privatnom sektoru što će u primjenu ući 2025. godine za najmlađu kohortu korisnika. Do tada u javnom sektoru vrijede predreformska pravila za AFP. Akumulacija u javnom sektoru je veća nego u privatnom i iznosi 4,21% godišnjeg prihoda, do maksimalno 7,1G, od 13-61. godine života.

### **7.3 Promjena poslodavca**

Kod promjene poslodavca novac akumuliran za zaposleničku mirovinu pripada i dalje osiguraniku.

Ukoliko se radi o privatnom poslodavcu, koji obično financira shemu definiranih doprinosa, osiguranik dobiva svojevrsnu potvrdu o kapitaliziranoj mirovini (*pensjonskapitalbevis*). Osiguranik odlučuje želi li taj iznos ostaviti na upravljanje dosadašnjoj financijskoj instituciji ili želi li ga prenijeti u neku drugu, konkurentsku financijsku instituciju na upravljanje, čime možda može smanjiti troškove upravljanja ili odabrati neku novu strategiju investiranja

Ukoliko se radi o privatnom poslodavcu koji financira shemu definiranih naknada, tada osiguranik dobiva policu osiguranja na temelju kapitalizirane imovine u shemi (*fripolis*). Radi se zapravo o renti koja može biti doživotna ili ugovorenog trajanja. Obično su to rente sa garantiranim iznosom isplate i takvu rentu osiguranik može prenijeti u financijsku instituciju po izboru. Osiguranik ima mogućnost rentu sa garantiranom isplatom pretvoriti u rentu s mogućnošću izbora načina investiranja i u

tome slučaju garantirane isplate nema, a osiguranik preuzima rizik investiranja. Takva se polica ne može prenositi među financijskim institucijama i ne može se, prema današnjem stanju na tržištu osiguranja, ponovno pretvoriti u rentu sa garantiranom isplatom.

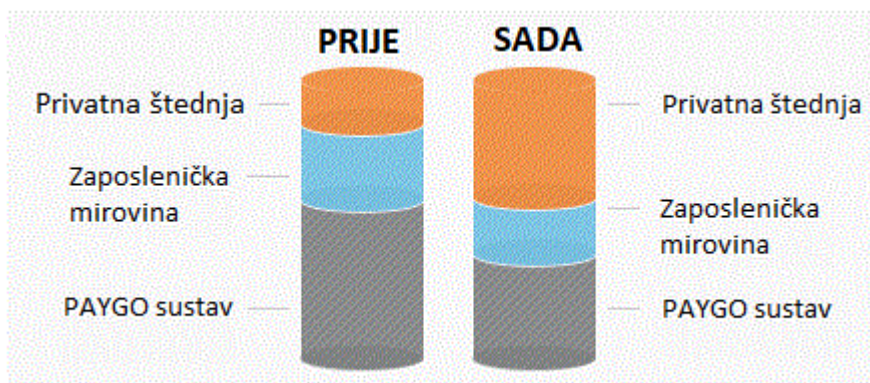
Međutim, kratkotrajna zaposlenja kod privatnih poslodavaca, tj. zaposlenja ispod 12 mjeseci koja nisu sezonski rad niti zamjene, ne doprinose akumulaciji za mirovinu. Parlament je već donio odluku da se taj uvjet ukine te da se, prema [49], uvede individualni mirovinski račun na kojem će se od 2021. godine akumulirati uplate prethodnih privatnih poslodavaca, kroz institut potvrde o kapitaliziranoj mirovini (*pensjonskapitalbevis*). Taj konto može biti u shemi trenutnog poslodavca ili kod izabrane financijske institucija koja se bavi vođenjem mirovinskih shema, već prema izboru zaposlenika. Konto će služiti i za akumulaciju na temelju individualne mirovinske štednje.

Unutar javnog sektora prelasci zaposlenika među poslodavcima regulirani su dogovorom (*overføringsavtale*), prema [49]. Trenutno je dogovorom obuhvaćeno 46 poslodavaca, prema popisu dostupnom na [50]. Prema dogovoru zaposlenik u novu shemu prenosi akumulirani iznos i u trenutku umirovljenja iz zadnje se sheme isplaćuje mirovina bazirana na sumi akumuliranih iznosa iz svih shema (javnih) u kojima je zaposlenik bio član. Zahvaljujući dogovoru i kratkotrajna zaposlenja, ispod 12 mjeseci, u javnom sektoru doprinose akumulaciji. Za najmlađu kohortu (rođeni 1963. godine i kasnije) je od 2020. godine uvjet stjecanja prava na zaposlenički mirovinu smanjen sa 3 godine članstva na 1 godinu ukupnog članstva u javnim profesionalnim mirovinskim shemama.

#### **7.4 Individualna mirovinska štednja**

Reforma je dovela do smanjenja naknada iz PAYGO sustava. Donja slika ilustrira posljedice reforme na prosječnog korisnika.

Slika 7-4 Smanjenje naknada nakon mirovinske reforme u Norveškoj



Izvor: DNB, Retirement savings, [51]

Potreba održanja nivoa naknada, dovela je do porasta investicijskog kapitala, što kroz profesionalne sheme u privatnom sektoru, što kroz individualnu mirovinsku štednju. Jedna od mjera poticanja štednje za mirovinu je uvođenje novog IPS-a (*individuell pensjonssparing*), ili doslovno, individualne mirovinske štednje, krajem 2017. godine. IPS pruža mogućnost štednje za mirovinu koja do maksimalnih 40.000 kruna godišnje predstavlja poreznu olakšicu, a pri isplati se oporezuje po nižoj stopi (22%) nego li ostali prihod od mirovine, prema [52]. Porez se tako plaća i na ušteđevinu i na prinos od njenog investiranja. Dakle, porezna olakšica koja se ostvaruje u sadašnjem trenutku će se u budućnosti neutralizirati sa oporezivanjem isplata, ali to korisnik može smatrati beskamatnim kreditom. IPS se porezno potiče i još na jedan način tako da se izuzima iz porezne osnovice, tj. neoporeziv je, kod izračuna poreza na imovinu. Sa druge strane korisnik ne može do tako ušteđenih sredstava prije 62. godine, isplata mora trajati barem 10 godina i mora trajati barem do 80. godine. Ukoliko je godišnja isplata manja od 20%G, može se skratiti trajanje isplate tako da iznos isplate naraste na 20%G. Na tržištu postoji u ovom trenutku 13 financijskih institucija koje nude IPS račun, prema popisu [53], i svaka od njih nudi investicijske strategije različitih rizika.

### **7.5 Mjere za ekonomsku održivost sustava**

Mjere za osiguranje ekonomske održivosti mirovinskog sustava usmjerene su na smanjenje troškova kroz produžetak radnog vijeka što povećava produktivnost i skraćuje vrijeme provedeno u mirovini, te kroz smanjenje ukupnih isplata umirovljenicima. Alternativan izbor bio bi povećanje prihoda sheme, no kako to znači povećanje doprinosa to se nije nametnulo kao realan izbor. Konkretno u norveškoj



reformi do smanjenja troškova dovest će uvođenje očekivanog trajanja života u izračun mirovine i promjena formule za godišnje usklađenje mirovina.

Uvođenje očekivanog trajanja života ima za posljedicu da će buduće generacije umirovljenika primati manje mirovine ukoliko će se očekivano trajanje života povećavati. Pojedinaac može odabrati duže raditi i time djelovati u suprotnom smjeru na visinu vlastite mirovine. Naravno, odabir ranijeg umirovljenja za posljedicu ima umanjenje mirovine sukladno očekivanom trajanju života.

Mirovine prije reforme rasle su po stopi po kojoj i plaće, čak i brže. Nakon reforme mirovine (starosne) se usklađuju sa porastom plaća, a zatim se umanje za 0,75%. Garantirana (osnovna, opća) mirovina se usklađuje sa rastom plaća, uz uvažavanje očekivanog trajanja života, ali uvijek po nešto povoljnijoj stopi od starosnih mirovina. Da bi se spriječilo da niske starosne mirovine padnu ispod osnovne mirovine, uvedeni su dodaci na takve mirovine.

Norveška je 2006. godine prebacila dva državna fonda (jedan od njih je poznati „naftni fond“) u javni mirovinski fond (*Folketrygdfondet*) sa idejom dodatnog financiranja sustava. Novoformirani fond je podijeljen u dva dijela obzirom na pravila financiranja. Jedan dio se investira u inozemstvu, a drugi dio u domaću industriju. Time je „naftni fond“ čvrsto vezan uz budućnost mirovina, te se izbjegava trošenje prihoda fonda na mnoge druge privlačne načine. Ovako fond dobiva ulogu ekonomskog „buffera“. Norveški građani ne mogu polagati pravo na svoj individualni udio u fondu, koji je danas, prema [54], jedan od najvećih svjetskih investicijskih fondova sa vrijednošću preko 10.400 milijardi kruna, odnosno 7.300 milijardi hrvatskih kuna (prema tečaju iz rujna 2020. godine). Parlament odlučuje kada i koliko se transferira iz fonda u PAYGO sustav u slučaju nedostatnog financiranja iz doprinosa. Reforma jest prenijela dio rizika za vlastitu mirovinu na pojedinca, kroz uvažavanje očekivanog trajanja života, i do neke mjere pojedinac može taj rizik kontrolirati odlukom o dobi za umirovljenje. No, financijski rizik za isplatu osnovnih mirovina iz PAYGO sustava je i dalje potpuno na državi koja odlučuje o trošenju prihoda „naftnog fonda“. Čak i nakon reforme, norveški mirovinski sustav je ostao pretežno tradicionalan, prvenstveno zato jer to omogućuje akumulacija sredstava u „naftnom fondu“.

## **7.6 *Financiranje mirovinskog sustava***

PAYGO dio sustava (*Folketrygd*) financira se namjenskim porezom (*trygdeavgift*) koji se plaća na prihod koji generira mirovinu (*pensjonsinntekt*), te porezom koji plaća poslodavac (*arbeidsgiveravgift*). U primjeni su različite porezne stope poreza na prihod, za pojedine skupine osiguranika ili vrste prihoda, prema [55]:

- 8,2% plaćaju osobe starosti 17 do 69 godina plaćaju na prihod od nesamostalnog rada (plaća, naknade za bolovanje, naknade za nezaposlenost, i sl.)
- 5,1% plaćaju osobe mlađe od 17 i starije od 69 godina na prihod od nesamostalnog rada i na mirovine
- 8,2% plaća se na prihod od samostalnog rada u ribarstvu, lovu i čuvanju djece u vlastitom domu
- 11,4% plaća se na ostali prihod od samostalnog rada
- 5,1% plaća se na mirovine, neovisno o dobi korisnika

Ne oporezuje se prihod do 54.650 kruna.

Poslodavci iz bruto plaće svojih zaposlenika financiraju PAYGO dio sustava po različitim stopama. Svake godine parlament određuje porezne stope prema djelatnosti. Jedan porezni razred odnosi se na poljoprivredu i ribarstvo, a drugi na ostalu privredu. K tome je Norveška geografski podijeljena u 7 poreznih zona, prema [56], u kojima se primjenjuju u pravilu različite stope. Kretanje poreznih stopa kroz godine može se pratiti na stranicama porezne uprave [57]. Za ovu, 2020. godinu, porezne stope su po zonama i djelatnosti prikazane na donjoj slici.

Slika 7-5 Porez koji plaća poslodavac po zonama i djelatnosti

Zona	Ostala privreda	Poljoprivreda i ribarstvo
I	14,1 %	14,1 %
Ia*	14,1 %	10,6 %
II	10,6 %	10,6 %
III	6,4 %	6,4 %
IV	5,1 %	5,1 %
IVa	7,9 %	5,1 %
V	0	0

Ova dva poreza nisu dovoljna da pokriju trošak mirovina. Prihod sustava je 2019. godine, prema [58], bio 342,5 milijarde kruna, dok je trošak mirovina iznosio 478,3 milijarde kruna. Razliku pokriva prihod „naftnog fonda“.

Profesionalne javne i privatne sheme financiraju se, kako je opisano u prethodnim poglavljima, određenim postotkom od plaće. Individualna, dobrovoljna mirovinska štednja se porezno potiče.

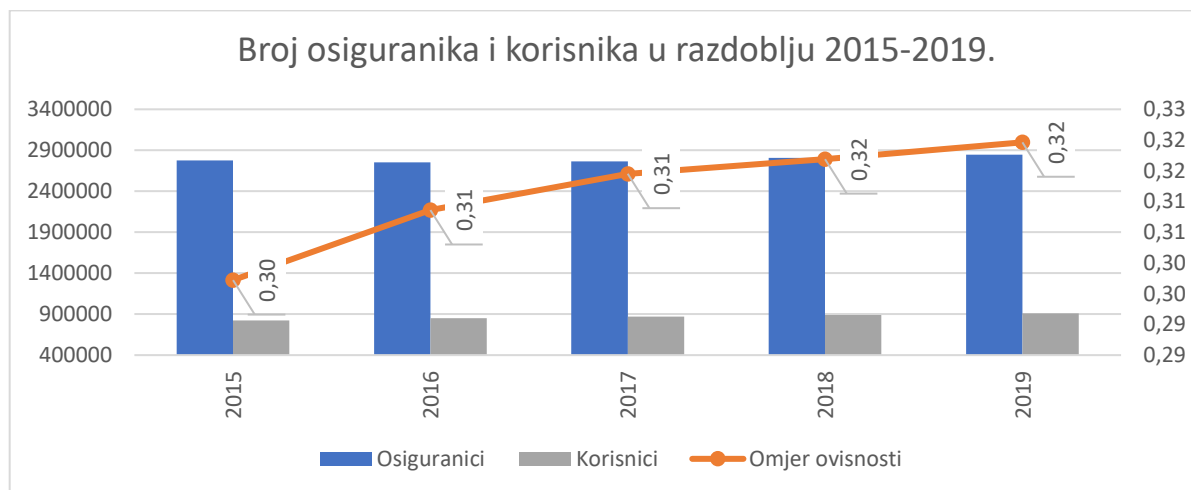
## 7.7 Temeljni pokazatelji norveškog mirovinskog sustava

Norveški centralni statistički ured (*Statistisk sentralbyrå ili SSB*) na drugačiji način prikuplja i prikazuje podatke nego što to radi hrvatski Državni zavod za statistiku. Zbog toga ovdje postoje i odrađene razlike u pokazateljima u odnosu na hrvatski mirovinski sustav.

### 7.7.1 Broj i struktura članova

Pogledajmo kako se u posljednjih nekoliko godina kreću broj korisnika i broj osiguranika u Norveškoj, prema [59]. Osiguranici su zaposleni u dobi 15-74 godine na puno ili nepuno radno vrijeme. Korisnici su primatelji pune mirovine (100%) ili dijela mirovine (u rasponu od 20-80%). Pri tome korisnici mogu ujedno biti i zaposleni. Slika ispod prikazuje nešto brži rast korisnika od rasta osiguranika, te omjer ovisnosti koji je malo narastao u zadnjih 5 godina.

Slika 7-6 Kretanje broja osiguranika i korisnika 2015-2019. godine

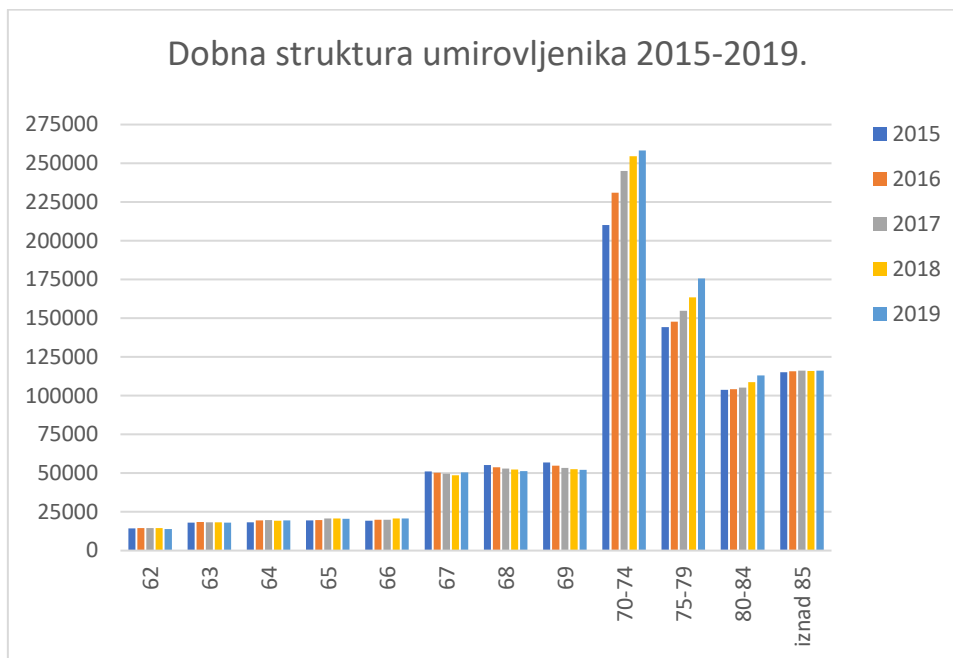


Izvor: Podaci centralnog statističkog ureda Norveške (SSB), [59].

Norveški mirovinski sustav poznaje samo starosnu mirovinu koja se može zatražiti već sa 62 godine, iako se potiče rad barem do 67. godine. Zbog toga ćemo strukturu korisnika prikazati prema njihovoj dobi, kako to čini i SSB. Na slici 8-7 prikazani su korisnici starosne mirovine prema svojoj trenutnoj dobi na 31.12. svake od godina. Prema očekivanju svake godine sve je više korisnika određene dobi, tj. godišnje linije su položene jedna iznad druge. Vidljiv je nagli porast broja korisnika u dobi 67 godina kada se najviše do tada zaposlenih odlučuje na mirovinu. Taj je trend odlaska u mirovinu još i vidljiviji na slici 8-8 koja pokazuje godišnji priljev novih umirovljenika u

sustav prema njihovoj dobi u trenutku ulaska u mirovinu. Značajan dio umirovljenika odlazi u mirovinu najranije moguće, od 22-25%. No, još veći udio odlazi u mirovinu sa 67 godina, od 51-56%. Vrlo je mali udio umirovljenika iznad 68. godine, od 7-8%.

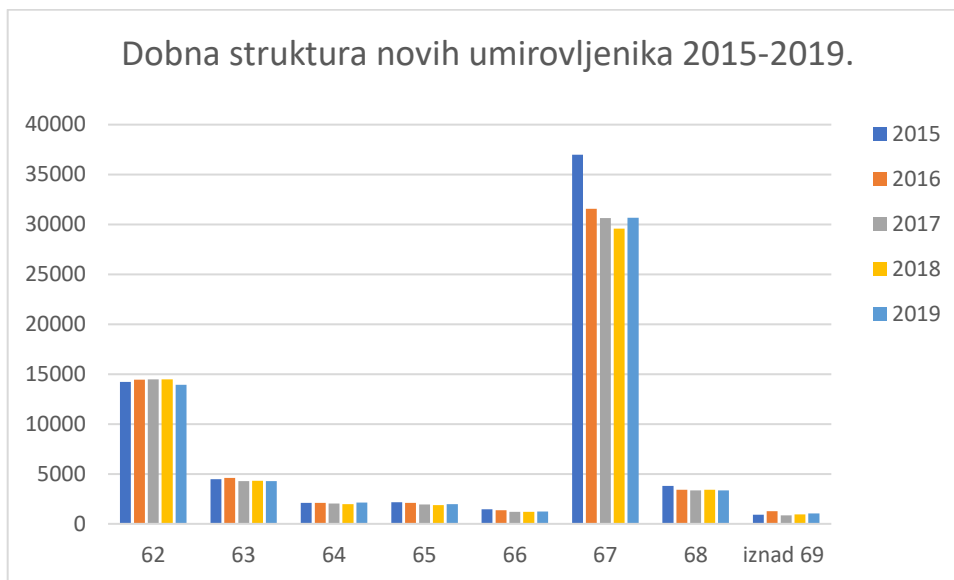
Slika 7-6 Dobna struktura umirovljenika 2015-2019. godine



Izvor: Podaci centralnog statističkog ureda Norveške (SSB), [59].

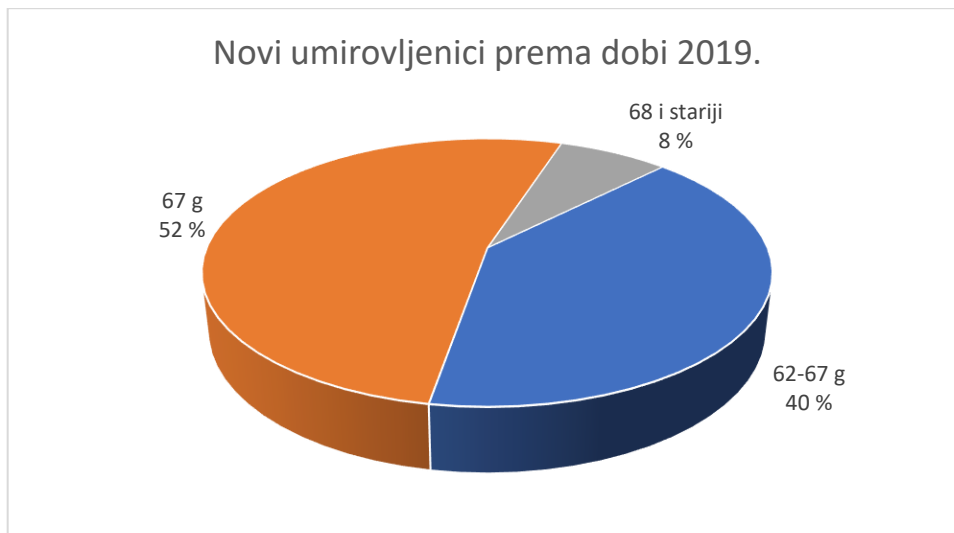
Na temelju dobne strukture novih umirovljenika možemo vidjeti kakav je odnos umirovljenja u ranijoj dobi, od 62-67. godine i umirovljenja od 67. godine i kasnije u 2019. godini. Podaci pokazuju da su u posljednje 4 godine ovi udjeli stabilni, mijenjali su se minimalno, unutar granice od 1 postotnog boda.

Slika 7-7 Dobna struktura novih umirovljenika 2015-2019. godine



Izvor: Podaci centralnog statističkog ureda Norveške (SSB), [59].

Slika 7-8 Udjeli novih umirovljenika prema dobi, 2019. godine.



Izvor: Podaci centralnog statističkog ureda Norveške (SSB), [59].

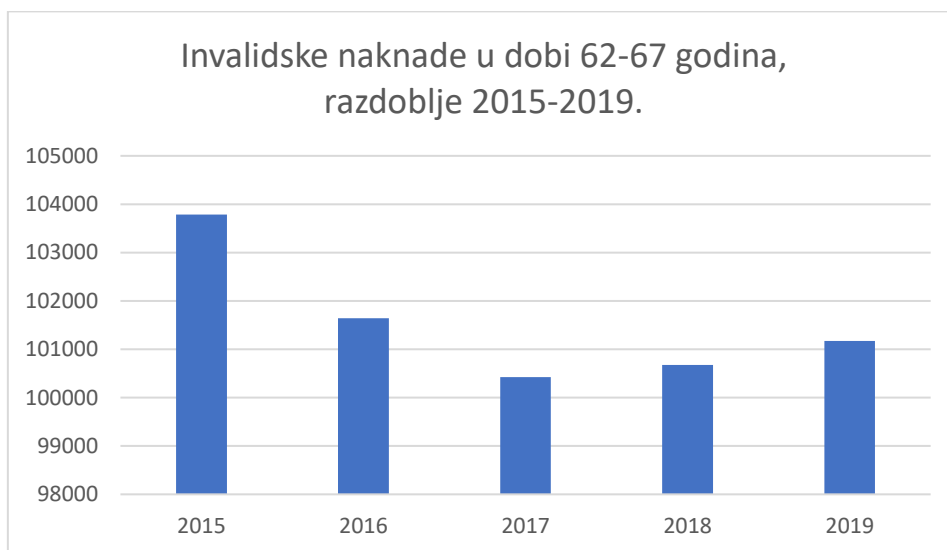
Invalidske se naknade isplaćuju proporcionalno postotku nesposobnosti za rad. Mogu se isplaćivati kao jedina naknada iz sustava osiguranja, ako korisnik ne radi, ili uz plaću i/ili starosnu mirovinu. Podaci o invalidskim naknadama vode se do 67. godine,

kada se invalidske naknade automatski pretvaraju u starosne mirovine. To znači da jedan dio ovog povećanja umirovljenja sa 67 godina potječe od pretvorbe invalidskih naknada u mirovine.

Ako pretpostavimo da je otprilike petina korisnika invalidskih naknada u dobi 62-67 godina zapravo pred 67. rođendanom, to znači da se petina tih invalidskih mirovina pretvara u starosnu mirovinu sa napunjenih 67 godina korisnika. Na temelju podataka (slika 8-10) moguće je procijeniti da je to otprilike 20 000 naknada koje se godišnje pretvaraju u starosne mirovine. Pri tome treba imati na umu da se invalidska naknada od 62-67. godine života može primati uz starosnu mirovinu, tako da se ne može zaključiti da te sve naknade rezultiraju sa novim starosnim mirovinama, nego se neke pretvorbom zapravo spajaju sa starosnom mirovinom u isplati.

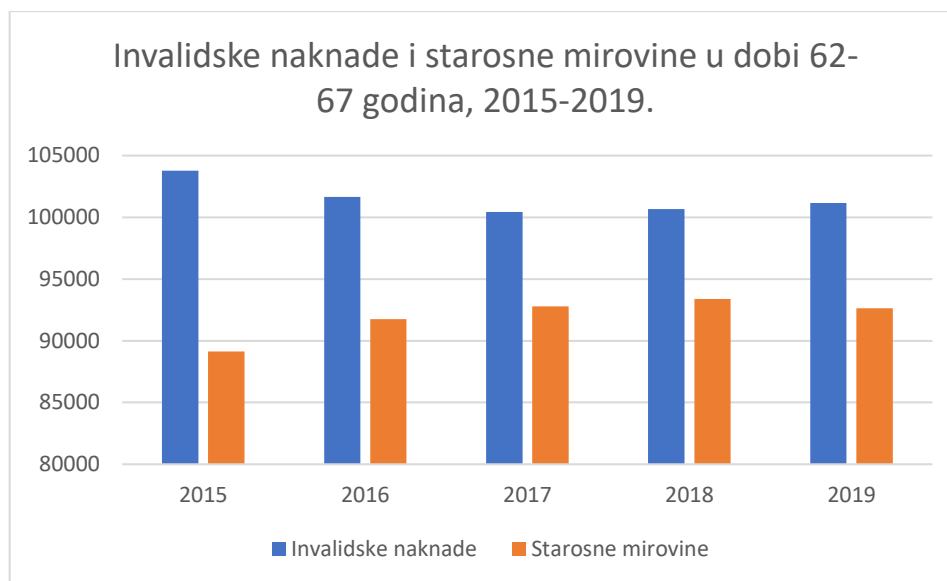
Dojam o odnosu invalidskih naknada i starosnih mirovina u dobi od 62-67 godina korisnika možemo vidjeti na slici 8-11, iako među njima ima korisnika koji primaju obje isplate, a neki k tome i rade te primaju plaću.

Slika 7-9 Broj korisnika invalidske naknade (*uføretrygd*) u dobi 62-67 godina, u razdoblju 2015-2019. godine



Izvor: Podaci centralnog statističkog ureda Norveške (SSB), [60].

Slika 7-10 Odnos invalidskih naknada i starosnih mirovina u dobi korisnika od 62-67 godina, za razdoblje 2015-2019. godine



Izvor: Podaci centralnog statističkog ureda Norveške (SSB), [59] i [60].

### 7.7.2 Odnos prosječne plaće i mirovine

Prosječna godišnja bruto plaća 2019. godine iznosi 567.480 kruna, prema [61]. U isto vrijeme, prema [62], prosječna mirovina iz PAYGO sustava iznosi 244.300 kruna. Znači da bi omjer zamjene u tom slučaju bio 0,43. Na ovaj način o omjeru zamjene izvještava i OECD na svojim web stranicama [63] i zapravo loše rangira norveški mirovinski sustav, osobito ako ga se uspoređi sa nordijskim zemljama. Međutim, treba primijetiti da ovdje nisu uračunate isplate AFP-a niti zaposleničke mirovine. Da je to uzrok potvrđuje i kratka analiza najveće norveške zaposleničke udruge (*LO, Landsorganisasjonen i Norge*) [64].

Ako se u obzir uzmu sve isplate iz prvog i drugog stupa, za pojedinca koji je zarađivao prosječnu plaću i radio 40 godina, onda neto omjer zamjene, prema [65], iznosi otprilike 0,65. Prema istom izvoru, zbog poreznih pravila neto omjer zamjene je viši za otprilike 15 postotnih bodova od bruto omjera zamjene.

### 7.7.3 Udio mirovinskih izdataka u BDP-u

Norveški BDP u 2019. godini je procijenjen na 3.609,8 milijardi kruna, prema [66]. Trošak mirovina iz PAYGO sustava 2019. godine je bio 478,3 milijarde kruna, prema [58], odnosno udio mirovina u BDP-u iznosio je 13,2%.

## **8 Usporedba mirovinskih sustava**

### ***8.1 Problemi i reforme***

U prethodnim su poglavljima predstavljena dva mirovinska sustava, hrvatski i norveški. Obje države imaju dugu tradiciju društvene skrbi za stare, nezaposlene ili financijski nezbrinute. Također, obje države su se suočile u zadnjim desetljećima sa opasnošću da mirovinski sustav postane financijski neodrživ, pri tome se prvenstveno misli na nedostatnost PAYGO dijela sustava da ispuni predviđenu namjenu. Isti demografski procesi smanjenja nataliteta i produžetka životnog vijeka na djelu su u obje države zadnjih desetljeća, što ima i slične učinke na njihove PAYGO sustave.

U Hrvatskoj treba tome pridodati i raspad prethodne države, ratna događanja i s time povezane ekonomske teškoće, pad zaposlenosti, a porast umirovljavanja čime je hrvatski PAYGO sustav doveden pred kolaps 1990-tih godina. Omjer ovisnosti koji je do 1990. godine polagano narastao na 0,3, u slijedećem se je turbulentnom desetljeću više nego udvostručio do pred parametarsku reformu 1998. godine. Uslijedila je strukturna reforma 2002. godine koja je uvela drugi i treći stup u mirovinski sustav.

Norveški je sustav već 1967. godine bio sustav sa tri stupa: jakim PAYGO sustavom, drugim djelomično obaveznim stupom profesionalnih shema, koje nisu obuhvaćale sve zaposlene u privatnom sektoru, te neformalnim trećim stupom potpuno individualizirane štednje u različitim oblicima (npr. kupnja nekretnine se smatra oblikom štednje za mirovinu). Norveški se je sustav bio suočen sa konstantnim opadanjem dobi za umirovljenje, uz istodobno povećanje očekivanog trajanja života, a da pri tome nije bilo kvalitetnih mehanizama poticanja radnika za produženjem radnog vijeka niti ikakvih mehanizama koji će ograničavati rast troškova zbog povećanja životnog vijeka. Potreba rješavanja tih problema dovela je do reforme 2010. godine.

Danas su, dakle, oba sustava izgrađena na tri stupa: prvom PAYGO sustavu, drugom stupu obavezne individualne mirovinske akumulacije i trećem potpuno dobrovoljnom stupu individualne štednje.

### ***8.2 Financiranje sustava***

Hrvatski se mirovinski sustav financira sa uplatama od 15% iz bruto plaće u PAYGO sustav i sa dodatnih 5% u drugi stup. Štednja u trećem stupu se potiče poticajem od maksimalno 750 kuna (na godišnju uplatu od 5000 kuna). U 2019. godini prihod prvog stupa bio je 23,9 milijardi kuna, a rashod 41,9 milijardi kuna, tj. prihod je pokrio



57% rashoda. Ostatak se nadoknađuje iz državnog proračuna. Udio mirovina u BDP-u je 2019. godine bio 10,22%.

Norveški PAYGO sustav se financira posebnim porezom na prihod sa različitim poreznim stopama ovisno o skupini obveznika i izvoru prihoda. Stope su 5,1%, 8,2% i 11,4%. Drugi stup, tj. profesionalne mirovinske sheme financiraju se sa minimalno 2%, a maksimalno 7% uplata iz bruto plaće do neke granice. Iznad te granice, tj. iz visokih plaća, se može u drugi stup uplaćivati do maksimalno 18,1%. Štednja je u trećem stupu dobrovoljna i porezno poticana (40.000 kruna je godišnji limit porezne olakšice). U 2019. godini prihod prvog stupa bio je 342,5 milijardi kruna, a rashod 478,3 milijarde kruna, tj. prihod je pokrio 71,6% rashoda. Ostatak se nadoknađuje iz prihoda investicijskog fonda mirovinskog sustava, tj. „naftnog fonda“. Udio mirovina u BDP-u je 2019. godine bio 13,2%.

### ***8.3 Ostali pokazatelji mirovinskih sustava danas***

Omjer ovisnosti 2019. godine je u Hrvatskoj visokih 0,82. Omjer zamjene je pak niskih 38,8%. Punih starosnih mirovina, bilo je 48,4%, dok je prijevremenih starosnih bilo 19,3%. Ostalo su bile invalidske 11% i obiteljske mirovine 21,3%.

Omjer ovisnosti u Norveškoj je 2019. godine bio 0,32. Omjer zamjene je otprilike 65%. Starosnih mirovina, tj. nakon 67. godine života, bilo je 60%, dok je prijevremenih, od 62-67. godine života, bilo 40%. U norveškom mirovinskom sustavu invalidske se naknade, starosne i obiteljske mirovine mogu preklapati, tj. isplaćivati istovremeno istom korisniku. Pri tome se sve invalidske mirovine pretvaraju u starosne mirovine sa 67. godinom života. Stoga ovdje izvještavamo na način na koji izvještava i SSB i ne navodimo podjelu po tim vrstama isplata u norveškom mirovinskom sustavu.

Vidimo da je omjer ovisnosti u Hrvatskoj značajno viši nego u Norveškoj. Zadnji puta smo u Hrvatskoj imali današnji norveški omjer ovisnosti krajem 1980-tih, prije bilo kakvih reformi.

Vrste mirovina u oba sustava je teže uspoređivati jer se pojedine vrste mirovina ne definiraju isto u oba sustava. Možda je najpraktičnije i najsmislenije izjednačiti punu starosnu hrvatsku i starosnu norvešku mirovinu od 67. godine, te prijevremenu starosnu hrvatsku mirovinu sa norveškom starosnom mirovinom od 62-67. godine. Tako se mogu vidjeti trendovi ostajanja u svijetu rada ili pak ranijeg umirovljenja. U Hrvatskoj manje od polovine zaposlenih dovoljno dugo radi da ostvari punu starosnu mirovinu. U Norveškoj je takvih zaposlenika skoro trećinu više. K tome treba imati na umu da je granica u Hrvatskoj 65 godina, a u Norveškoj 67 godina.

S druge strane prijevremenih umirovljenja, u dobi 62-67 godina u Norveškoj ima 40%, što na prvi pogled izgleda dvostruko više nego u Hrvatskoj. Ovdje treba biti oprezan

sa zaključivanjem. Neki, vjerojatno i veći dio hrvatskih invalidskih mirovina je stečen u ranijoj dobi, pa bi one se mogle smatrati u nekom smislu prijevremenim mirovinama. U norveškom sustavu izvještavanja invalidske su mirovine utopljene među pune i prijevremene starosne mirovine. Vjerojatno bi se moglo očekivati isto, tj. da se takve mirovine češće stječu u ranijoj dobi, prije 67 godine i da se pretežno nalaze pobrojane među prijevremenim mirovinama.

Slično je sa norveškim obiteljskim mirovinama. Podaci o njima objavljeni su na Internet stranicama SSB-a i nije ih moguće prepoznati kao pune ili prijevremene starosne mirovine.

## 9 Zaključak

Cilj je ovog rada usporedba dva europska mirovinska sustava: hrvatskog i norveškog, što je učinjeno usporedbom odabranih pokazatelja.

Oba mirovinska sustava, hrvatski i norveški, razvila su se na dugoj tradiciji različitih oblika skrbi za financijski slabe članove društva. Danas su to moderni sustavi, sastavljeni od tri stupa, dva obavezna i jednog dobrovoljnog. Prvi obavezni stup je PAYGO sustav, drugi obavezni stup je individualna mirovinska štednja. Treći stup je sasvim dobrovoljan i porezno potican u obje države, a obuhvaća različite oblike štednje i mogućnost ulaganja kroz dijapazon financijskih proizvoda na tržištima obiju zemalja.

Oba se sustava susreću sa istim problemima: starenjem stanovništva kroz produžetak životnog vijeka s jedne strane i smanjenjem stope rađanja s druge strane, te sa velikim brojem prijevremenih umirovljenja. PAYGO sustavi su neotporni na takva demografska kretanja, te su obje države reformirale svoje sustave. Hrvatska je to učinila nešto ranije, 2002. godine, strukturnom reformom kada su na PAYGO sustav kao prvi stup, nadodana još dva stupa. Norveška je reformu provela vremenski kasnije, 2010. godine, ali je ta reforma u usporedbi sa hrvatskom reformom, polazila sa drugih pozicija. Norveška je u tom trenutku već dugo imala mirovinski sustav na tri stupa koja je trebalo prilagoditi starenju društva, te osigurati financijsku održivost sustava. Obje države žele postići isto: imati financijski održiv sustav koji će isplaćivati dostatne mirovine i spriječiti siromaštvo u starosti ili kod gubitka hranitelja.

Pokazatelji norveškog sustava su bolji nego li pokazatelji hrvatskog sustava. Omjer ovisnosti norveškog sustava od 0,32 u odnosu na hrvatskih 0,82 pokazuje veliku razliku u radnoj aktivnosti nacije. Viša razina radne aktivnosti neizravno se vidi i iz udjela punih starosnih mirovina od 60% u Norveškoj u odnosu na 48,4% u Hrvatskoj. Pri tome je dobna granica 67 godina u Norveškoj, dok je u Hrvatskoj 65 godina. Omjer zamjene od 65% u Norveškoj prema 38,8% u Hrvatskoj pokazuje da je rizik od siromaštva manji u Norveškoj.

Za financiranje PAYGO dijela norveškog sustava izdvaja se manji postotak plaće, nego li za financiranje tog stupa u Hrvatskoj. Ipak, i sa tim manjim postotkom je norveški PAYGO stup bolje pokriven (71,6% rashoda) nego li hrvatski PAYGO stup (57% rashoda). Jedini pokazatelj, među obrađenima u radu, koji je bolji u hrvatskom sustavu jest udio mirovina u BDP-u od 10,22% u odnosu na norveških 13,2%.

Obje države nadoknađuju manjak svojih PAYGO sustava iz prihoda države (proračuna). Svakako da ovdje golemu prednost ima Norveška u svojem „naftnom fondu“ dio čije se zarade troši za ovu namjenu. No, unatoč tome što taj fond postoji,

Norveška je odlučila reformirati mirovinski sustav i učiniti PAYGO stup manje izdašnim, ali zato dugoročno održivijim, poticati duže ostajanje u svijetu rada i stavljati više odgovornosti za mirovinu na pojedinca.

U Hrvatskoj se nakon reforme 2002. godine u mirovinski sustav unosilo mnogo manjih ili većih promjena, shvaća se da je sustav manjkav, ali „cjelovita mirovinska reforma“ 2019. godine nije donijela niti obećano povećanje uplata u drugi stup niti nije produžila dobnu granicu za punu starosnu mirovinu. Naprotiv, spustila ju je sa 67 na 65 godina. Revizija povlaštenih mirovina se potpuno izostavila, kao da to pitanje nije od interesa.

## **Sažetak**

Rad je predstavio hrvatski i norveški mirovinski sustav kroz kraći povijesni pregled njihovog razvoja, opis reformi provedenih u zadnjih 20-tak godina, te odabrane pokazatelje oba sustava.

Hrvatski je mirovinski sustav prezentiran kroz odabrane pokazatelje, te su izložene promjene koje je donijela posljednja reforma 2019. godine.

Norveški je mirovinski sustav detaljnije opisan jer se smatra općenito manje poznatim čitatelju od domaćeg, hrvatskog mirovinskog sustava. Norveški je sustav prikazan prije reforme, te nakon reforme 2010. godine. Predstavljene su vrste mirovina koje se u sustavu isplaćuju, financiranje sustava, uvjeti za ostvarenje mirovina.

Izneseni su neki pokazatelji mirovinskih sustava, te su na temelju njih mirovinski sustavi uspoređeni.

## Summary

This work aimed to present two pension systems: Croatian and Norwegian. Short historical overview of both systems is given, pension reforms from the circa last 20 years are presented and some of the standard pension system indicators are shown.

Croatian pension system is introduced by given indicators and changes that came with the last pension reform from 2019.

Norwegian pension system is described with more details as it is assumed that the reader is less familiar with it than with the Croatian pension system. Norwegian pension system before and after the pension reform 2010 is described. Different types of pension benefits, the pension release rules and funding details are given.

Finally, both systems are compared based on given indicators.

## Literatura

- [1] Odbor za zakonodavstvo Hrvatskoga sabora, »Zakon o mirovinskom osiguranju (2010), NN 130/2010,« [Mrežno]. Available: [https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2010\\_11\\_130\\_3399.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2010_11_130_3399.html). [Pokušaj pristupa 4. 9. 2020.].
- [2] Vlada RH, »SAVJETOVANJE O PRIJEDLOGU ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O MIROVINSKOM OSIGURANJU,« [Mrežno]. Available: <https://esavjetovanja.gov.hr/ECon/MainScreen?entityId=8785>. [Pokušaj pristupa 10. 12. 2018.].
- [3] SRCE, »Prikazi znanstvenih skupova,« [Mrežno]. Available: <https://hrcak.srce.hr/file/90588>. [Pokušaj pristupa 10. 12. 2018.].
- [4] Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, »Zavod - povijesni pregled,« [Mrežno]. Available: <http://www.mirovinsko.hr/default.aspx?id=1347>. [Pokušaj pristupa 10. 12. 2018.].
- [5] Statistisk sentralbyrå, »Approaching 5.3 million,« [Mrežno]. Available: <https://www.ssb.no/en/befolkning/artikler-og-publikasjoner/approaching-5.3-million>. [Pokušaj pristupa 12. 12. 2018.].
- [6] Hrvatski državni zavod za statistiku, »Broj stanovnika po županijama,« [Mrežno]. Available: <https://www.dzs.hr/Hrv/DBHomepages/Naselja%20i%20stanovnistvo%20Republike%20Hrvatske/Naselja%20i%20stanovnistvo%20Republike%20Hrvatske.htm>. [Pokušaj pristupa 18. 9. 2020.].
- [7] P. Bejaković, »Sustavi socijalnog osiguranja i skrbi,« Institut za javne financije, [Mrežno]. Available: <http://www.ijf.hr/rosen/rosenic/sustavi.pdf>. [Pokušaj pristupa 19. 9. 2020.].
- [8] V. Puljiz, »Hrvatski mirovinski sustav: korijeni, evolucija i perspektive,« Revija za socijalnu politiku, svez. 14, pp. 163-192, 2007.
- [9] Odbor za zakonodavstvo hrvatskog Sabora, »Zakon o mirovinskom osiguranju, NN 102/1998,« [Mrežno]. Available: [https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/1998\\_07\\_102\\_1409.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/1998_07_102_1409.html). [Pokušaj pristupa 4. 9. 2020.].

- [10] D. Bakić, »MIROVINSKO OSIGURANJE, Nastavni materijal za kolegij Mirovinsko osiguranje,« 2007, pp. 25-39.
- [11] Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, »Cjelovita mirovinska reforma,« [Mrežno]. Available: [https://www.ncs.hr/upload/download4/MRMS\\_-\\_mirovinska\\_reforma\\_31072018\\_v1.pdf](https://www.ncs.hr/upload/download4/MRMS_-_mirovinska_reforma_31072018_v1.pdf). [Pokušaj pristupa 6. 9. 2020.].
- [12] Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, »Statističke informacije Hrvatskog zavoda za mirovinsko o siguranje,« [Mrežno]. Available: [https://www.mirovinsko.hr/UserDocsImages/statistika/statisticke-informacije/2019/12/Statisticke\\_informacijeHZMOa\\_12\\_2019\\_sijecanj2020.pdf](https://www.mirovinsko.hr/UserDocsImages/statistika/statisticke-informacije/2019/12/Statisticke_informacijeHZMOa_12_2019_sijecanj2020.pdf). [Pokušaj pristupa 7. 9. 2020.].
- [13] Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, »Zašto reforma?,« [Mrežno]. Available: <https://mirovinska.mrms.hr/#zasto-reforma>. [Pokušaj pristupa 6. 9. 2020.].
- [14] Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, »O mirovinskoj reformi,« [Mrežno]. Available: <https://mirovinska.mrms.hr/#reforma>. [Pokušaj pristupa 6. 9. 2020.].
- [15] Narodne novine, NN 102/2019, »Zakon o izmjenama Zakona o mirovinskom osiguranju,« [Mrežno]. Available: [https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2019\\_10\\_102\\_2048.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2019_10_102_2048.html). [Pokušaj pristupa 7. 9. 2020.].
- [16] Ministarstvo financija, »Dobrovoljna mirovinska štednja,« [Mrežno]. Available: <https://mfjn.gov.hr/print.aspx?id=429&url=print>. [Pokušaj pristupa 5. 9. 2020.].
- [17] Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, »IZVJEŠĆE O FINACIJSKOM POSLOVANJU HRVATSKOG ZAVODA ZA MIROVINSKO OSIGURANJE ZA 2019. GODINU,« [Mrežno]. Available: <https://www.mirovinsko.hr/UserDocsImages/kategorije/Dokumenti/izvjesc-a-o-finacijskom-poslovanju/Izvjesce-o-finacijskom-poslovanju-za-2019.pdf>. [Pokušaj pristupa 10. 9. 2020.].
- [18] K. Trosdahl, »Utviklingen av offentlig tjenestepensjon i Norge,« Nordisk Forsikringstidskrift, [Mrežno]. Available: <https://nft.nu/en/node/2026>. [Pokušaj pristupa 23. 07. 2019.].
- [19] Arbeids- og sosialdepartementet, »Lov om folketrygd (folketrygdloven),« [Mrežno]. Available: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-02-28-19>. [Pokušaj pristupa 9. 8. 2020.].



- [20] D. Fredriksen i N. M. Stølen, »Reform av offentlig tjenestepensjon,« Statistisk sentralbyrå, [Mrežno]. Available: [https://www.ssb.no/offentlig-sektor/artikler-og-publikasjoner/\\_attachment/365718?\\_ts=166822ecc48](https://www.ssb.no/offentlig-sektor/artikler-og-publikasjoner/_attachment/365718?_ts=166822ecc48). [Pokušaj pristupa 15. 8. 2020.].
- [21] NAV, »Grunnbeløpet i folketrygden,« [Mrežno]. Available: <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kontakt-nav/utbetalinger/grunnbeløpet-i-folketrygden>. [Pokušaj pristupa 9. 8. 2020.].
- [22] NAV, »Pensjonspoeng,« [Mrežno]. Available: [https://www.nav.no/no/person/pensjon/hva-kan-jeg-fa-i-pensjon/relatert-informasjon/beregning-av-ufore-gjenlevende-og-alderspensjon-for-2011/pensjonspoeng\\_kap](https://www.nav.no/no/person/pensjon/hva-kan-jeg-fa-i-pensjon/relatert-informasjon/beregning-av-ufore-gjenlevende-og-alderspensjon-for-2011/pensjonspoeng_kap). [Pokušaj pristupa 10. 8. 2020.].
- [23] NAV, »Særtilllegg,« [Mrežno]. Available: [https://www.nav.no/no/person/pensjon/hva-kan-jeg-fa-i-pensjon/relatert-informasjon/beregning-av-ufore-gjenlevende-og-alderspensjon-for-2011/saertilllegg\\_kap](https://www.nav.no/no/person/pensjon/hva-kan-jeg-fa-i-pensjon/relatert-informasjon/beregning-av-ufore-gjenlevende-og-alderspensjon-for-2011/saertilllegg_kap). [Pokušaj pristupa 15. 8. 2020.].
- [24] NAV, »Uføretrygd og opptjening av alderspensjon,« [Mrežno]. Available: <https://www.nav.no/no/person/pensjon/uføretrygd/uføretrygd-og-opptjening-av-alderspensjon>. [Pokušaj pristupa 12. 9. 2020.].
- [25] Konkurransetilsynet, »Konkurransen i markedet for offentlig tjenestepensjon,« [Mrežno]. Available: [https://konkurransetilsynet.no/wp-content/uploads/2018/08/rapport-\\_konkurransen-i-offentlig-tjenestepensjon.pdf](https://konkurransetilsynet.no/wp-content/uploads/2018/08/rapport-_konkurransen-i-offentlig-tjenestepensjon.pdf). [Pokušaj pristupa 15. 8. 2020.].
- [26] Finansdepartementet, »Lov om obligatorisk tjenestepensjon,« [Mrežno]. Available: <https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2005-12-21-124>. [Pokušaj pristupa 15. 8. 2020.].
- [27] SPK, »En viktig bit av velferdsstaten,« [Mrežno]. Available: <https://www.spk.no/jubileum>. [Pokušaj pristupa 19. 9. 2020.].
- [28] Arbeids- og sosialdepartementet, »Lov om Statens pensjonskasse,« [Mrežno]. Available: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1949-07-28-26>. [Pokušaj pristupa 15. 8. 2020.].
- [29] KLP, »Historien om KLP,« [Mrežno]. Available: <https://www.klp.no/om-klp/historie>. [Pokušaj pristupa 16. 8. 2020.].
- [30] Store Norske Leksikon, »AFP,« [Mrežno]. Available: <https://snl.no/AFP>. [Pokušaj pristupa 28. 8. 2020.].

- [31] Finansportalen, »Offentlig AFP? (Gammel ordning),« [Mrežno]. Available: <https://www.finansportalen.no/pensjon/offentlig-afp>. [Pokušaj pristupa 27. 8. 2020.].
- [32] Norsk regjeringen, »Milepæler for pensjonsreformen,« Norsk regjeringen, [Mrežno]. Available: <https://www.regjeringen.no/no/tema/pensjon-trygd-og-sosiale-tjenester/pensjonsreform/Milepaler-for-pensjonsreformen/id752762/>. [Pokušaj pristupa 29. 07. 2019.].
- [33] P. O. Smogeli i E. Halvorsen, »Pensjonsformue i Norge 2017,« Statistisk sentralbyrå, [Mrežno]. Available: [https://www.ssb.no/inntekt-og-forbruk/artikler-og-publikasjoner/\\_attachment/399044?\\_ts=16d81612778](https://www.ssb.no/inntekt-og-forbruk/artikler-og-publikasjoner/_attachment/399044?_ts=16d81612778). [Pokušaj pristupa 26. 8. 2020.].
- [34] Arbeids- og sosialdepartement, »A til Å om pensjon: Garantipensjon,« [Mrežno]. Available: <https://www.regjeringen.no/no/tema/pensjon-trygd-og-sosiale-tjenester/pensjonsreform/sporsmal-og-svar/a-til-a/id594893/#G>. [Pokušaj pristupa 22. 8. 2020.].
- [35] Arbeids- og sosialdepartement, »A til Å om pensjon: Inntektspensjon,« [Mrežno]. Available: <https://www.regjeringen.no/no/tema/pensjon-trygd-og-sosiale-tjenester/pensjonsreform/sporsmal-og-svar/a-til-a/id594893/#I>. [Pokušaj pristupa 23. 8. 2020.].
- [36] NAV, »Regulering av alderspensjon og AFP,« [Mrežno]. Available: <https://www.nav.no/no/person/pensjon/alderspensjon/uttak-regulering-og-levealdersjustering/regulering-av-alderspensjon-og-afp>. [Pokušaj pristupa 23. 8. 2020.].
- [37] Ø. Røst, »Endret offentlig tjenstepensjon,« [Mrežno]. Available: <https://www.klp.no/pensjon/offentlig-tjenstepensjon/ny-offentlig-tjenstepensjon>. [Pokušaj pristupa 30. 8. 2020.].
- [38] Finansdepartementet, »Lov om obligatorisk tjenstepensjon [OTP-loven],« [Mrežno]. Available: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-12-21-124>. [Pokušaj pristupa 1. 9. 2020.].
- [39] NHO, »Tjenstepensjon – privat sektor,« [Mrežno]. Available: <https://www.nho.no/tema/pensjon-og-forsikring/artikler/tjenstepensjon-privat-sektor/>. [Pokušaj pristupa 1. 9. 2020.].
- [40] TEKNA, »Privat tjenstepensjon,« [Mrežno]. Available: <https://www.tekna.no/lonn-og-arbeidsvilkar/pensjon/tjenstepensjon/privat/>. [Pokušaj pristupa 2. 9. 2020.].

- [41] NHO, »Hvem skal være med i OTP-ordningen?,« [Mrežno]. Available: <https://arbinn.nho.no/arbeidsliv/pensjon/tjenestepensjoner/artikler/otp-hvem-er-med/>. [Pokušaj pristupa 2. 9. 2020.].
- [42] Forskningsstiftelsen Fafo, »Tjenestepensjon i privat sektor – en innføring,« [Mrežno]. Available: <https://arbeidslivet.no/Velferd/Pensjon/Tjenestepensjon-i-privat-sektor--en-innforing/>. [Pokušaj pristupa 3. 9. 2020.].
- [43] Finansportalen, »Hva er privat AFP?,« [Mrežno]. Available: <https://www.finansportalen.no/pensjon/om-privat-afp/>. [Pokušaj pristupa 27. 8. 2020.].
- [44] Norsk Pensjon, »AFP i privat sektor,« [Mrežno]. Available: [https://minpensjon.no/Privat\\_AFP.aspx](https://minpensjon.no/Privat_AFP.aspx). [Pokušaj pristupa 27. 8. 2020.].
- [45] FELLESDORDNINGEN FOR AFP, »HVA ER PRIVAT AFP?,« [Mrežno]. Available: <https://www.afp.no/hva-er-afp>. [Pokušaj pristupa 27. 8. 2020.].
- [46] Arbeids- og sosialdepartement, »A til Å om pensjon: Avtalefestet pensjon (AFP),« [Mrežno]. Available: [https://www.regjeringen.no/no/tema/pensjon-trygd-og-sosiale-tjenester/pensjonsreform/sporsmal-og-svar/a-til-a/id594893/#Avtalefestet\\_pensjon](https://www.regjeringen.no/no/tema/pensjon-trygd-og-sosiale-tjenester/pensjonsreform/sporsmal-og-svar/a-til-a/id594893/#Avtalefestet_pensjon). [Pokušaj pristupa 26. 8. 2020.].
- [47] FELLESDORDNINGEN FOR AFP, »Øvrige Inntekter,« [Mrežno]. Available: <https://www.afp.no/hva-er-afp/les-om-vilkarene-for-afp/ved-62-ar/inntekter>. [Pokušaj pristupa 28. 8. 2020.].
- [48] Fellesordningen for AFP, »AFP og Folketrygden,« [Mrežno]. Available: <https://www.afp.no/hva-er-afp/les-om-vilkarene-for-afp/ved-uttak/folketrygden>. [Pokušaj pristupa 28. 8. 2020.].
- [49] M. Fardal, »Privat sektor får sin variant av overføringsavtalen,« [Mrežno]. Available: <https://pensjonsbloggen.spk.no/page/2/>. [Pokušaj pristupa 2. 9. 2020.].
- [50] SPK, »Pensjonsordningane i Overføringsavtalen,« [Mrežno]. Available: <https://www.spk.no/arbeidsgiver/medlemskap-for-verksemder/overforingsavtalen/pensjonsordningane-i-overforingsavtalen/>. [Pokušaj pristupa 2. 9. 2020.].
- [51] DNB, »Retirement savings,« [Mrežno]. Available: <https://www.dnb.no/en/personal/pension.html>. [Pokušaj pristupa 3. 9. 2020.].

- [52] Finansportalen, »Hva er ny IPS? Og hvor fantastisk er det?,« [Mrežno]. Available: <https://www.finansportalen.no/pensjon/hva-er-ny-ips-og-hvor-fantastisk-er-det>. [Pokušaj pristupa 3. 9. 2020.].
- [53] Finansportalen, »Ny IPS,« [Mrežno]. Available: <https://www.finansportalen.no/pensjon/ny-ips>. [Pokušaj pristupa 3. 9. 2020.].
- [54] Norges bank investement management, »Oljefondets markedsverdi,« 2020. [Mrežno]. Available: <https://www.nbim.no/no/>. [Pokušaj pristupa 20. 9. 2020.].
- [55] Skatteetaten, »Trygdeavgift,« [Mrežno]. Available: <https://www.skatteetaten.no/satser/trygdeavgift/>. [Pokušaj pristupa 10. 9. 2020.].
- [56] Skatteetaten, »Arbeidsgiveravgift - soneinndeling,« [Mrežno]. Available: <https://www.skatteetaten.no/satser/arbeidsgiveravgift-soneinndeling/>. [Pokušaj pristupa 8. 11. 2020.].
- [57] Skatteetaten, »Arbeidsgiveravgift,« [Mrežno]. Available: <https://www.skatteetaten.no/satser/arbeidsgiveravgift/?year=2018#rateShowYear>. [Pokušaj pristupa 8. 11 2020.].
- [58] Finansdepartement, »Statens inntekter og utgifter,« [Mrežno]. Available: [https://www.regjeringen.no/contentassets/fada85d4686f486ebc31dd278a7a7778/faktaark\\_inntekter\\_utgifter.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/fada85d4686f486ebc31dd278a7a7778/faktaark_inntekter_utgifter.pdf). [Pokušaj pristupa 10. 9. 2020.].
- [59] Statistisk sentralbyrå, »Alderspensionister,« [Mrežno]. Available: <https://www.ssb.no/statbank/list/aldpensj>. [Pokušaj pristupa 12. 9. 2020.].
- [60] Statistisk sentralbyrå, »Uføretrygdede,« [Mrežno]. Available: <https://www.ssb.no/statbank/list/ufore/>. [Pokušaj pristupa 13. 9. 2020.].
- [61] Statistisk sentralbyrå, »Lønn,« [Mrežno]. Available: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/lonnansatt>. [Pokušaj pristupa 15. 9. 2020.].
- [62] NAV, »Alderspension,« [Mrežno]. Available: <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/pensjon-statistikk/alderspension#:~:text=Gjennomsnittlig%20alder%20ved%20f%C3%B8rste%20uttak,kroner%20mer%20enn%20i%202018..> [Pokušaj pristupa 15. 9. 2020.].
- [63] OECD, »Gross pension replacement rates,« [Mrežno]. Available: <https://data.oecd.org/pension/gross-pension-replacement-rates.htm#indicator-chart>. [Pokušaj pristupa 15. 9. 2020.].

- [64] Landsorganisasjonen i Norge, »Hvor bra er norsk pensjon?,« [Mrežno]. Available: <https://www.lo.no/contentassets/99c4d59c42ea4defbcec6c665b275024/nr.04---hvor-bra-er-norsk-pensjon.pdf>. [Pokušaj pristupa 15. 9. 2020.].
- [65] D. Fredriksen, E. Holmøy, B. Strøm i N. M. Stølen, »Fiscal effects of the Norwegian pension reform – A micro-macro assessment,« Statistisk sentralbyrå, 2015. [Mrežno]. Available: [https://www.ssb.no/en/forskning/discussion-papers/\\_attachment/241831?\\_ts=1503cb1ca00](https://www.ssb.no/en/forskning/discussion-papers/_attachment/241831?_ts=1503cb1ca00). [Pokušaj pristupa 15. 9. 2020.].
- [66] Finansdepartement, »Revidert nasjonalbudsjett 2019,« [Mrežno]. Available: <https://www.regjeringen.no/contentassets/fc5fb238f38d4ea29efd198edc34ed80/no/pdfs/stm201820190002000dddpdfs.pdf>. [Pokušaj pristupa 15. 9. 2020.].

## Popis slika

Slika 3-1 Broj osiguranika i umirovljenika 1950-1990.....	8
Slika 3-2 Prosječne plaće i mirovine .....	8
Slika 4-1 Kretanje broja osiguranika i korisnika 1980-2019. ....	13
Slika 4-2 Vrste mirovina 2003-2019.....	14
Slika 4-3 Starosne i prijevremene starosne mirovine 1991-2019. ....	15
Slika 4-4 4 Mirovine po vrstama 2019. ....	15
Slika 4-5 Udio mirovine u plaći 2003-2019.....	16
Slika 4-6 Udio mirovina u BDP-u (%).....	17
Slika 7-1 Kretanje temeljnog iznosa 1967-2009. u NOK .....	26
Slika 7-2 Izračun mirovinskih bodova ovisno o visini prihoda .....	28
Slika 8-1 Kretanje temeljnog iznosa G od 2010. godine nadalje .....	37
Slika 8-2 Predreformski sustav .....	43
Slika 8-3 Reformirani sustav .....	44
Slika 8-4 Smanjenje naknada nakon mirovinske reforme u Norveškoj .....	46
Slika 8-5 Porez koji plaća poslodavac po zonama i djelatnosti.....	48
Slika 8-7 Dobna struktura umirovljenika 2015-2019. godine .....	50
Slika 8-8 Dobna struktura novih umirovljenika 2015-2019. godine.....	51
Slika 8-9 Udjeli novih umirovljenika prema dobi, 2019. godine.....	51
Slika 8-10 Broj korisnika invalidske naknade ( <i>uføretrygd</i> ) u dobi 62-67 godina, u razdoblju 2015-2019. godine.....	52
Slika 8-11 Odnos invalidskih naknada i starosnih mirovina u dobi korisnika od 62-67 godina, za razdoblje 2015-2019. godine.....	53

## **Životopis**

Djetinjstvo sam provela u Krapini. Tamo sam završila matematičku gimnaziju, a zatim studij matematike, inženjerski smjer, na PMF-u u Zagrebu. Usput sam položila i pedagoške predmete, tako da sam prvi posao pronašla u Pregradi kao srednjoškolski profesor informatike, 1999. godine. Nakon nekoliko mjeseci, dovoljno da ispratim svoju jedinu generaciju maturanata, vraćam se u Zagreb raditi u Zagrebačkoj banci, 2000. godine. Radila sam u banci kao sistem inženjer na Unix sustavima dvije i po godine. U tom periodu je Zaba implementirala Internet bankarstvo i novi sustav za poslovnice i u tim je projektima započelo moje bavljenje ozbiljnom informatikom i IT infrastrukturom. Nakon toga, 2002. godine, prelazim u Vipnet, današnji A1, i dalje radim na Unix sustavima i IT infrastrukturi kao inženjer, više od 7 godina. Sad sam već dovoljno dugo duboko u IT-u da se javlja želja za promjenom. Paralelno sa radom u Vipnetu, studiram aktuaristiku na PMF-u u Zagrebu. Umjesto završnog rada, dobivam sina i nakon toga prelazim u Allianz, 2010. godine. Radim na razmeđu IT-a i bussiness-a kao poslovni i procesni analitičar. Pretežno se radi na projektima digitalizacije poslovanja. Nakon 6 godina odlazimo, cijela obitelj, u Norvešku, 2016. godine. Vraćam se ideji da dovršim studij aktuaristike, no stjecajem okolnosti započinjem magistarski studij u IT području (data science) u Norveškoj. Pronalazim sadašnji posao u zdravstvenom sektoru, ponovno u IT-u, 2019. godine. Sada programiram i kao član tima održavam jedan od centralnih sustava za praćenje pacijenata u bolnicama. Završavam ljetos data science studij i napokon se vraćam ovom završnom radu.