

ŽIVJETI DULJE, RADITI DULJE: KAKO OSTVARITI TAJ CILJ NA TRŽIŠTU RADA?

dr. sc. Milan VODOPIVEC
Svjetska banka, Washington

Stručni članak*
UDK 331.52
JEL F16

dr. sc. Primož DOLENC
Fakultet za menadžment Kopar, Slovenija

Sažetak

Starenje stanovništva i popratno smanjenje radne snage stvorit će znatnu teškoću ekonomskom rastu i potencijalno ugroziti ekonomsko blagostanje dijela starijeg stanovništva. Stoga dulji rad postaje imperativ. Međutim, produženje radnog vijeka nije jednostavno zato što radnici ne žele raditi dulje i zato što su poslodavci neskloni zapošljavanju starijih radnika. Kao mjere za motivaciju radnika da rade dulje u ovom se radu predlažu poticaji koji se odnose na umirovljenje te ponuda privlačnih i fleksibilnih radnih sporazuma. Kako bi se potaknulo poslodavce da zaposle starije radnike, u radu se predlaže uklanjanje prepreka što ih nameću restriktivne institucije tržišta rada, povećanje ljudskog kapitala cjeloživotnim učenjem i rješavanje pitanja dobne diskriminacije. Mogućnosti produženja radnog vijeka također će rasti s poboljšanjem zdravlja starijih radnika.

Ključne riječi: starenje, poticaji za odlazak u mirovinu, produženje radnog vijeka

1. Uvod

Dulji životni vijek jedno je od glavnih dostignuća modernih društava. Možda je neobično da je u razvijenim zemljama dulje očekivano trajanje života popraćeno dugoročnim trendom smanjenja vremena koje se provodi na poslu. Međutim, postoje naznake da će se taj paradoksalni ishod morati promijeniti. Suočene sa starenjem i smanjenjem radne

* Prilježeno (*Received*): 25.7.2007.
Prihvaćeno (*Accepted*): 19.12.2007.

snage, mnoge su se zemlje našle pred izazovom kako ublažiti nastalo usporavanje rasta BDP-a i kako poboljšati sustave potpore za starije osobe sa zdravstvenim problemima. Produljenje radnog vijeka znatno bi pridonijelo rješavanju tih problema.

Najvažnije je pitanje kako nagovoriti radnike da rade dulje i poslodavce da ponude posao starijim radnicima. Kakvi poticaji trebaju postojati kako bi radnici pristali na dulji radni vijek? Eventualne više mirovine? Fleksibilni radni sporazumi? Bolje vještine? Bolje zdravstveno stanje? Što bi djelovalo na poslodavce? Uklanjanje institucionalnih prepreka koje nameću rast plaća usklađen s porastom godina radnog staža? Povećanje zakonske dobi za odlazak u mirovinu? Mijenjanje zastarjelih shvaćanja? Subvencioniranje obrazovanja starijih radnika i promicanje cjeloživotnog učenja kako bi se povećala njihova učinkovitost? Osim toga, osobito u zemljama u razvoju, treba voditi brigu o promicanju mogućnosti koje stoje na raspolaganju starijim radnicima, mogućnostima koje bi poboljšale poslovne izgledе onih koji bi željeli raditi i smanjile pritiske na one koji su prisiljeni raditi sve dok to više ne budu mogli.

Cilj je ovog članka sažeti utjecaje starenja stanovništva na tržište rada i raspraviti o mjerama kojima bi se mogla povećati zaposlenost starijih radnika.¹ U članku se navodi da će starenje stanovništva i posljedično smanjenje radne snage stvoriti znatno opterećenje gospodarstvima razvijenih i tranzicijskih zemalja, ali i nekih zemalja u razvoju. Stoga dulji radni vijek postaje imperativ: ako se starenju stanovništva i smanjenju radne snage ne suprotstavi porast produktivnosti i/ili dulji radni vijek, doći će do usporavanja ekonomskog rasta i potencijalnog ugrožavanja ekonomskog blagostanja dijela starijeg stanovništva. Međutim, pokazalo se da je vrlo teško produljiti radni vijek zbog toga što radnici ne žele raditi dulje i zato što su poslodavci neskloni zapošljavanju starijih radnika. Od mjera koje bi motivirale radnike da dulje rade, u ovom se radu predlažu poticaji koji se odnose na umirovljenje te privlačni, fleksibilni radni sporazumi. Kako bi se potaknulo poslodavce da zapošljavaju starije radnike, u radu se predlaže uklanjanje prepreka što ih nameću restriktivne institucije tržišta rada, povećanje ljudskog kapitala cjeloživotnim učenjem i rješavanje pitanja dobne diskriminacije. Šanse za produljenje radnog vijeka također će rasti s poboljšanjem zdravlja starijih radnika.

Članak je organiziran na sljedeći način. U drugom se dijelu raspravlja o utjecajima starenja stanovništva na ekonomski rast. U trećem se dijelu istražuju prepreke koje stoje na putu duljem radnom vijeku – zašto se radnici odlučuju na rani odlazak s tržišta rada i zašto su poslodavci neskloni zapošljavanju starijih radnika. U četvrtom i petom dijelu rada, koji se odnose na mjere politike, najprije se predlažu moguće mjere koje bi potaknule radnike da rade dulje, a zatim se opisuje kako ukloniti institucionalne prepreke i uvesti poticaje koji bi starije radnike učinili zanimljivijim poslodavcima.

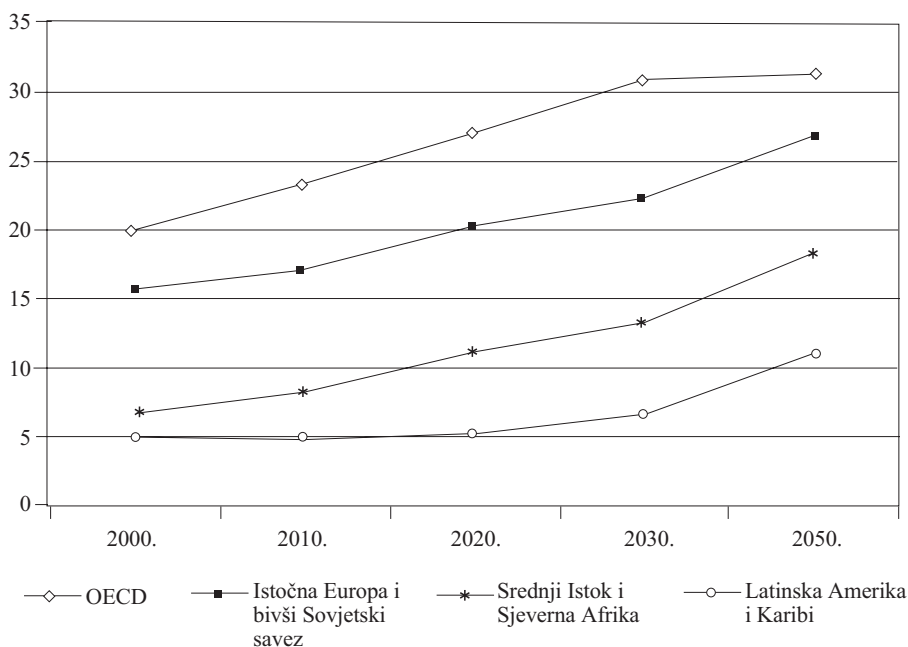
2. Koji su učinci starenja stanovništva na rast i blagostanje te kako im se suprotstaviti?

Starenje stanovništva univerzalna je pojava koja će, ako se ne riješi, stvoriti zapreku sposobnosti zemalja da se razvijaju. Dok su razvijene zemlje znatno napredovale u

¹ U članku se ne raspravlja o drugim važnim implikacijama starenja stanovništva koje se odnose na dohodovne potpore starijim osobama i na zdravstvenu i dugoročnu skrb o starijim osobama.

demografskoj tranziciji, u sljedećim će desetljećima većina zemalja u razvoju proći kroz osobito brzo starenje (v. graf. 1), pri čemu će udio stanovništva starijega od 60 godina porasti sa sadašnjih 63 na 79% (UN, 2007). Starenje stanovništva i popratno smanjenje rasta radne snage, a u mnogim zemljama i samo smanjenje radne snage, mogu smanjiti stope rasta zemalja do jedne trećine u usporedbi sa stopama rasta u scenariju stagnirajućeg stanovništva te mogu ugroziti ekonomsko blagostanje nekih starijih ljudi.² Starenje će biti osobito prijeteće za zemlje u razvoju do 2050. godine, kad će mnoge od njih imati stanovništvo jednako staro kao ono u Europi ili Japanu danas, dok će im dohodak po stanovniku biti mnogo manji.

Grafikon 1. Demografsko starenje, udio ljudi starijih od 60 godina, 2000-2050. (%)



Izvor: World Bank (1994)

Stanovništvo stari zbog produljenoga životnog vijeka i smanjenog nataliteta, a ti će se trendovi nastaviti, premda sporijim tempom. Prema OECD-u (2006), prosječno očekivano trajanje ljudskog života pri rođenju u svim je zemljama OECD-a u posljednjih 50 godina znatno poraslo (sa 64 godine u 1950. na 77 godina u 2000); slično tome, prosječna je stopa ukupnog nataliteta pala s 3,23 u 1950. na 1,78 u 2000. Porast prosječnoga očekivanog trajanja života moguće je pratiti kroz dulja razdoblja – Oeppen i Vaupel (2002) navode pozitivan, izuzetno linearan trend za muškarce i žene u nekim danas razvijenim

² Jedan od načina na koji se može smanjiti blagostanje jest onaj putem opterećenih mirovinskih sustava koji bi ograničili svoja davanja i naštetili pojedincima koji nemaju alternativne aranžmane.

zemljama za razdoblje od 1840. do 2000.³ Martins i sur. (2005) predviđaju da će se u budućnosti u razvijenim i u tranzicijskim zemljama znatno usporiti povećanje dugovječnosti, uz procijenjeni prosječni porast očekivanog trajanja života od 1,2 godine po desetljeću u idućih 50 godina (u usporedbi s 2,2 godine po desetljeću u posljednja četiri desetljeća). No, bez obzira na usporavanje, to je još uvijek znatno povećanje trajanja života.

Starenje stanovništva utjecat će na brojnost i strukturu radne snage. Projekcije pokazuju da će u većini razvijenih zemalja radna snaga u sljedećem desetljeću prestati rasti, osim ako se ne povećaju stope participacije (OECD, 2006; World Bank, 2007). Projekcije za Sjedinjene Američke Države relativno su povoljne, ali su EU-25 (25 zemalja koje su od 2004. do 2006. činile Europsku uniju⁴) i Japan vrlo ugroženi: u EU-25 porast radne snage promijenit će smjer do kraja ovog desetljeća (uz sve ostale uvjete nepromijenjene), dok je u Japanu radna snaga od sredine 1990-ih bila u padu. Posljedica toga jest promjena strukture radne snage, što rezultira većom stopom ovisnosti (omjer stanovništva starijeg od 60 godina i onoga između 15 i 59) te većim omjerom umirovljenika i aktivnih radnika. Projekcije OECD-a (2006) pokazuju da će se broj umirovljenika po radniku od 2000. do 2050. u većini zemalja članica vjerojatno udvostručiti. Na području EU-25 predviđa se porast broja umirovljenika na 100 radnika s 50 u 2000. godini na 100 u 2050. (u Španjolskoj i Italiji čak na 130), dok su omjeri za SAD mnogo povoljniji: za 2050. predviđa se 51 umirovljenik na 100 radnika.

Kao jedan od izvora ekonomskog rasta, usporavanje rasta radne snage i njezino smanjenje mogu pridonijeti usporavanju rasta BDP-a. Zbog starenja stanovništva predviđanja svode rast BDP-a po stanovniku za područje OECD-a na oko 1,7% godišnje u iduća tri desetljeća, što je smanjenje od 30% u odnosu prema stopi rasta za razdoblje od 1970. do 2000. (OECD, 2006). Martins i sur. (2005) procjenjuju da će u idućoj polovici stoljeća u Francuskoj i Njemačkoj smanjenje radne snage pridonijeti padu stope rasta za 0,2 do 0,5 postotnih bodova, a u Japanu za 0,8 postotnih bodova. Osim toga, zbog rastućeg udjela neaktivnog stanovništva, ekonomski će se razvoj u Japanu, Francuskoj i Njemačkoj usporiti za dodatna 0,2 do 0,3 postotna boda, u usporedbi s rastom pri stabilnoj dobnoj strukturi stanovništva. Za usporedbu, oko četvrtina rasta u zemljama OECD-a u posljednjim se desetljećima pripisuje porastu radne snage (Martins i sur., 2005).

Starenje stanovništva također može smanjiti agregatnu štednju i utjecati na model potrošnje i investicija. Prvo, stariji ljudi štede manje od mlađih (UN, 2007).⁵ Manja štednja podrazumijeva nižu formaciju kapitala i, *ceteris paribus*, nižu proizvodnost rada te sporiji ukupni rast. Drugo, različite dobne skupine imaju drukčije strukture potrošnje: u prosjeku, stariji ljudi troše više na stanovanje, socijalne usluge i zdravstvenu skrb, a manje na motorna vozila, zabavu i obrazovanje (Martins i sur., 2005). Stoga starenje sta-

³ Takav je trend zabilježen za Australiju, Island, Japan, Nizozemsku, Novi Zeland, Norvešku, Švicarsku i Švedsku. Prema Oeppen i Vaupel (2002), porast prosječnog očekivanog trajanja života kroz četiri desetljeća, u razdoblju od 1840. do 2000, bio je izuzetno linearan, s nagibom od 0,24 ($R^2 = 0,992$).

⁴ S pridruženjem Rumunjske i Bugarske Uniji 2007. godine, ona danas ima 27 zemalja članica.

⁵ Panel-regresijska analiza koju su napravili Martins i sur. (2005) na uzorku 30 zemalja za razdoblje od 1970. do 2003. pokazuje da porast udjela starijeg stanovništva ima jak negativan učinak na stopu štednje – više je nego pet puta veći od pozitivnog utjecaja porasta udjela stanovništva u radno najboljoj dobi. Druge empirijske analize pokazuju da porast stope ovisnosti starijeg stanovništva za jedan postotni bod smanjuje stopu štednje za 1,6 postotnih bodova, ali precizne su ocjene diskutabilne (o pregledu rezultata istraživanja v. Turner i sur., 1998).

novništva može utjecati na strukturu agregatne potražnje. Martins i sur. (2005), međutim, tvrde da bi se s povećanjem participacije starije radne snage njihovi načini potrošnje mogli približiti onima radnika u radno najboljim godinama. Treće, starenje utječe na odluke o agregatnim investicijama zato što su stariji ljudi manje skloni riziku, a to može utjecati na akumulaciju i alokaciju kapitala te na strukturu financijskih tržišta. Četvrto, i posljednje, starenje i velik porast stopa ovisnosti mogu postati sve veći teret javnim financijama. OECD (2006) procjenjuje da će u sljedećim desetljećima udio potrošnje na državne mirovine te na zdravstvenu i dugoročnu skrb u BDP-u u većini zemalja znatno porasti. Kako je moguće da će ta javna potrošnja ići na štetu investicija, to može pridonijeti smanjenju akumulacije kapitala.

Starenje stanovništva, međutim, ne mora nužno smanjiti ekonomski rast ako prevladaju činitelji koji su protuteža, a među kojima je najvažniji porast stope participacije starijih radnika. Zapreka ekonomskom rastu što je stvara starenje stanovništva može se suzbiti visokom ukupnom (multifaktorskom) produktivnošću, porastom kvalitete radne snage ili porastom participacije radne snage.⁶ Simulacije na uzorku razvijenih zemalja pokazuju da su najjači učinci protuteže posljednji navedeni, točnije, povećana stopa participacije starijih radnika. Martins i sur. (2005) pokazuju da je u dugom roku učinak povećane dobne granice za umirovljenje, koja ide ukorak s duljim trajanjem života, jači od učinka poboljšane kvalitete radne snage te da je taj učinak osobito velik u zemljama koje trenutačno imaju nisku stopu participacije starijih radnika. Primjerice, scenarij povećane participacije radne snage u Francuskoj pretvorio bi pad ponude radne snage u njezin rast tijekom četiri sljedeća desetljeća. Međutim, u Japanu je intenzitet starenja takav da čak ni kombinirani učinak prilagodbe po kvaliteti i porast stope participacije nije dovoljan da se spriječi apsolutni pad ponude rada do 2050. Slično tome, projekcije za zemlje istočne i središnje Europe pokazuju da porast participacije radne snage u dobi od 40 do 59 godina, kao i participacije radnika starijih od 60 godina, znatno usporavaju smanjivanje radne snage (Muenz, 2007). Za Republiku Češku, primjerice, porast stope participacije, kako muškaraca, tako i žena starijih od 65 godina, koji povećava stope participacije za 6 postotnih bodova do 2020. u odnosu prema 2005, prepolovljuje smanjenje radne snage koje se predviđa u scenariju nepromijenjene stope participacije. Rezultati su slični za Poljsku, Bugarsku i Rusku Federaciju. Čak su i neke zemlje u razvoju suočene sa smanjenjem radne snage u idućim desetljećima, a porast stope participacije radne snage pomogao bi i u njihovu slučaju. Za Šri Lanku se, primjerice, procjenjuje da bi porast stope participacije žena za 20% odgodio smanjenje radne snage, čiji se početak predviđa 2030, i to za 15 godina (Vodopivec i Arunatilaka, 2007).

Dulji radni vijek donosi trostruku dobit. Prvo, kao što je opisano, dulji rad povećava rast radne snage i pridonosi neutraliziranju negativnog učinka starenja stanovništva na ekonomski rast (OECD, 2007). Drugo, dulji radni vijek jača javne financije jer se prikuplja više poreznih prihoda, a isplaćuje manje izdataka vezanih za mirovinu. I treće, dulji rad povećava tekuće dohotke, što omogućuje starijim ljudima veću akumulaciju ušteđevine (što, pak, stvara više zarade od kamata), a to može pružiti veći umirovljenički do-

⁶ U većini gospodarstava rast uglavnom ovisi o razvoju multifaktorske produktivnosti, na koju uglavnom utječu drugi faktori osim starenja stanovništva, ali može ovisiti i o starenju putem pomaka u potrošnji i pritisaka na javne financije – što je već spomenuto.

hodak tijekom kraćeg razdoblja neaktivnosti.⁷ Zašto je onda teško produljiti radni vijek i što potiče ljude da se povuku iz radne snage čak i kad još mogu raditi? O tim temama raspravljamo u nastavku teksta.

3. Zašto je teško produljiti radni vijek?

Usprkos porastu očekivanog trajanja života, razvijeni je svijet u posljednjem stoljeću svjedočio radnicima koji napuštaju posao ranije nego ikad prije – trend koji se pojavio bez obzira na tip sustava potpore starijim ljudima i u svim razvijenim zemljama (Kohli i sur., 1991). Dugoročni trend smanjenja dobi odlaska u mirovinu u SAD-u prikazan je na graf. 2. Prosječna dob odlaska u mirovinu za muškarce osobito je jako pala prije 1980-ih i stabilizirala se tijekom 1983-2001. Kohli i sur. bilježe slične trendove u smanjenju dobi odlaska u mirovinu za Francusku, Švedsku i Ujedinjeno Kraljevstvo. Osim toga, u posljednja tri desetljeća prethodnog stoljeća čak su i stope participacije radne snage za muškarce u dobi od 55 do 64 godine u razvijenom svijetu strmoglavo pale.⁸ Štoviše, od 2000. broj godina koje muškarci u zemljama OECD-a provedu ne radeći nadilazi broj godina koje provedu radeći (ibid). Ti su trendovi u razvijenom svijetu pridonijeli učvršćenju dojma da je starost sinonim za mirovinu.

Dok ljudi na odlazak u mirovinu gledaju kao nešto na što imaju pravo, produljenje radnog vijeka nije lak zadatak. Problem nije ograničen samo na radnike – poslodavci su također neskloni zapošljavanju starijih radnika. U nastavku ćemo razmotriti razloge takvih preferencija.

3.1. Ljudi žele rano otići u mirovinu

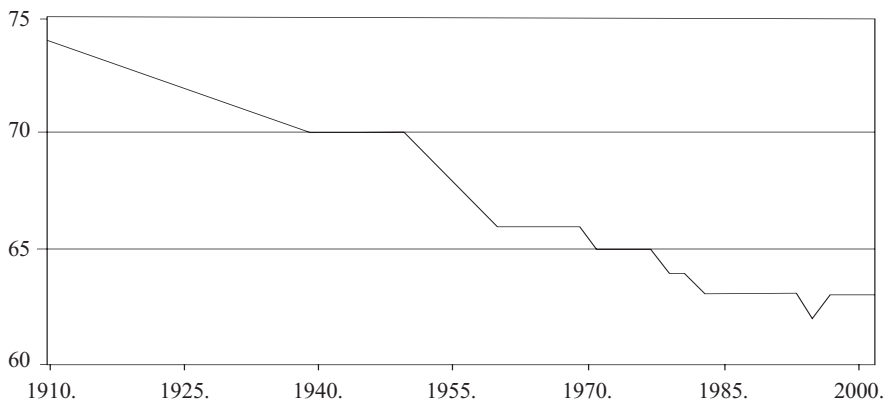
Dominantni činitelji koji stoje iza trenda ranijeg umirovljenja jesu ekonomski razvoj i promjene u sustavima socijalne sigurnosti. Ekonomski razvoj i rezultirajući dugoročni porast bogatstva omogućili su radnicima uživanje u povećanom životnom standardu, čak i uz provođenje sve većeg postotka njihova života izvan rada. Još jedan činitelj koji je potaknuo raniji odlazak u mirovinu tijekom većeg dijela proteklog stoljeća, koji je istodobno bio rezultat ekonomskih promjena u pozadini, jesu institucionalni aranžmani koji su udovoljavali takvim trendovima, uključujući uvođenje zakonske dobi za odlazak u mirovinu.

U većini razvijenih zemalja možemo razlikovati tri glavna puta do mirovine, tj. tri institucionalna aranžmana prelaska iz aktivnog rada u mirovinu. Prvo, ako nisu imali zaposlenje koje omogućuje primanje redovite naknade za nezaposlene, stariji nezaposleni radnici često imaju pravo na dodatne “premosne” (*bridging*) beneficije za nezaposlenost. Te se beneficije sastoje od transfera u gotovini i/ili od mirovinskih kredita u sklopu državnih

⁷ Primjerice, *baby-boom* generacija (trenutačno u 50-ima) u SAD-u, otići će u mirovinu uz bitno promijenjene uvjete nego prijašnje generacije jer će manji dio zarada prije mirovine biti zamijenjen pri bilo kojoj danoj dobi odlaska u mirovinu (Munnell i sur., 2006). Osim toga, odgaganje mirovine proizvest će veće poraste dohotka u mirovini nego što je bio slučaj s radnicima u prošlosti.

⁸ Trendovi za žene manje su uniformni, ali njihova participacija u razvijenom svijetu nikad nije bila značajna iznad dobi od 65 godina, a njihova rastuća stopa participacije u starijoj dobi prikriva trend pada dobi umirovljenja (v. Kohli i sur., 1991).

Grafikon 2. Prosječna dob odlaska u mirovinu za muškarce, SAD, 1910-2001.



Napomena: Prosječna se dob odlaska u mirovinu za muškarce definira kao najmlađa dob pri kojoj manje od polovice muškaraca u određenoj dobnoj skupini ostaje u radnoj snazi.

Izvor: Burtless i Quinn (2002)

mirovinskih programa i moguće ih je dobivati dok se ne ostvare uvjeti za primanje državne mirovine. Drugo, starijim se radnicima može ponuditi shema prijevremenog odlaska u mirovinu, koju sponzorira država ili poduzeće, a koja se sastoji od jednokratne isplate za one koji odluče napustiti poduzeće. U posljednjem se desetljeću primjena takvih shema uvelike smanjila. I treće, opcija u čijoj su podlozi bolest i invalidnost predviđa za radnike privremene isplate u gotovini (jedan od najcitiranijih primjera je nizozemski program iz 1970-ih i 1980-ih, koji se primjenjivao za rješavanje problema radnika koji su radili u industriji s teškoćama) (de Vrom i Blomsma, 1991). OECD je (2006) napravio prikaz tih mogućnosti za sve zemlje OECD-a.

Činjenica da te sheme često nisu planirane daljnji je dokaz da ljudi žele rano otići u mirovinu. Često su mogućnosti za prijevremeni (rani) odlazak u mirovinu bili neočekivana posljedica marginalnih prilagodbi sustavima socijalnog osiguranja i pomoći (Kohli i sur., 1991). Nadalje, ti su sustavi često mijenjani upravo kako bi se udovoljilo promjenama potrebnim na tržištu rada (primjerice, Kohli i sur. navode primjer zajamčenog dohotka u Francuskoj 1972. i pojavu invalidskog osiguranja u Nizozemskoj 1973). Često s gašenjem jednog programa za prijevremeni odlazak u mirovinu raste popularnost drugoga.

Da su ljudi u svojim ambicijama da rano napuste područje rada u pravu, djelomično potvrđuju istraživanja o zadovoljstvu i blagostanju umirovljenika: jednom kad odu u mirovinu, ljudi su sretniji nego prije mirovine. Istraživanja te teme su oskudna, ali istraživanja u SAD-u pokazuju da su mnogi pojedinci zaista zadovoljni svojim umirovljeničkim životom. Od ispitanika iz nacionalnoga reprezentativnog uzorka starijega američkog stanovništva većina je umirovljenika izjavila da je njihovo blagostanje u mirovini veće nego u godinama prije umirovljenja, za 33% njih bilo je jednako, a za 17% lošije (Bender i Jivan, 2005). Zanimljivo je da je prema istom istraživanju fleksibilnost u izboru vremena odlaska u mirovinu znatno poboljšala zadovoljstvo osoba u mirovini.

3.2. Poslodavci nevoljko zapošljavaju starije radnike

Poslodavci u zapošljavanju starijih radnika vide i prednosti i nedostatke. Prema američkim istraživanjima, poslodavci smatraju da su stariji radnici pouzdaniji te da imaju bolje vještine i bolju radnu etiku, ali da su ujedno manje pogodni za dodatno stručno usavršavanje, da se protive promjenama i neskloni su usvajanju novih tehnologija. Jedno američko istraživanje navodi ovih deset razloga zašto su poslodavci neskloni zaposliti starije radnike: kraći potencijal za razvoj karijere, manjak energije, viši troškovi za zdravstveno, životno i mirovinsko osiguranje, manja fleksibilnost/prilagodljivost, očekivanja većih plaća, rizik izostajanja s posla zbog zdravstvenih razloga, zastarjelost znanja i vještina, blokiranje putova mlađim radnicima za napredovanje, sumnje u sposobnost te strah od tužbi za dobnu diskriminaciju (Lahey, 2005).

Osim percepcija, ishodi na tržištu rada za starije su radnike često mnogo gori nego za mlađe. Dokazi o otpuštanjima su poučni: prema Orazem i sur. (2005), tijekom rane tranzicije u tržišno gospodarstvo slovenski stariji radnici nisu bili suočeni s velikim rizikom istisnuća (odnosno, stalnim, nedobrovoljnim gubitkom posla), ali je bilo manje vjerojatno da će dobiti ponudu za posao nakon što ga izgube i bili su suočeni s mnogo većim gubicima u plaći nakon istisnuća – kad su se ponovno zaposlili (gubitak na plaći radnika s 25 do 30 godina radnog iskustva bio je 36% dok radnici s manje od 10 godina iskustva nisu imali nikakav gubitak). Slično se događalo i u drugim zemljama.⁹

Čime se onda mogu obrazložiti lošiji ishodi na tržištu rada – jesu li stariji radnici manje produktivni od mlađih? To je izrazito kontroverzna tema i premda je odnos nelinearan, s velikim razlikama među pojedincima i poslovima, rezultati istraživanja mogu se protumačiti s blagim odgovorom “da”. Studije daju čvrste dokaze o tome da nakon pedesete godine života nekoliko sastavnica fizičke i mentalne sposobnosti počinje slabjeti, s tim da je pad često progresivan i znatno varira od jedne do druge osobe (OECD, 2006). Suprotno tome, neke se verbalne sposobnosti do kasne životne dobi gotovo uopće ne mijenjaju.

Čvrste dokaze da su stariji radnici manje produktivni od mlađih donose studije koje se temelje na bazama podataka što povezuju informacije o poslodavcima i posloprimcima. Primjerice, u istraživanju OECD-a (2006) sažimaju se dvije studije o produktivnosti francuskih i američkih poduzeća u kojima se pokazalo da su radnici stariji od 55 godina manje produktivni od mlađih radnika. Nadalje, rezultati slične studije na primjeru Slovenije pokazuju da su u razdoblju od 1992. do 2001. radnici mlađi od 30 godina bili 7% produktivniji od radnika starijih od 50 godina te da je u tom razdoblju nastao znatan preokret u relativnoj produktivnosti: 1992. godine stariji su radnici bili produktivniji od mlađih (prednost u produktivnosti radnika od 50 godina naviše u odnosu prema radnicima mlađim od 30 bila je 41%), ali su u 2001. godini bili 13% manje produktivni (Vodopivec, 2007). Do preokreta je došlo zato što je prijelaz na tržišno gospodarstvo prisilio poduzeća da se restrukturiraju, a taj je proces uništio prednosti starijih radnika – njihove specifične poslovne vještine (restrukturiranje je obuhvaćalo napuštanje starih linija proizvodnje i uvođenje novih, a to je proces koji je doveo do velikih otpuštanja radnika) (v. World Bank, 2005).

⁹ Vidjeti primjer radnika iz SAD-a u Jacobson, LaLonde i Sullivan (1993) i Kletzer i Fairlie (2003) te OECD (1998) za radnike zemalja OECD-a.

Taj je prijelaz ujedno povećao prednosti mlađih radnika, odnosno njihovu sposobnost da se prilagode promjenama u okruženju. To je jak pokazatelj razlika u produktivnosti starijih i mlađih radnika. Zanimljivo, Vodopivec (2007) također bilježi da su u 2001. godini stariji radnici zadržali prednost viših plaća; plaće radnika starijih od 50 godina bile su 43% veće od plaća radnika mlađih od 30, uz sve ostale uvjete nepromijenjene.

Međutim, navedeni su rezultati u skladu s tvrdnjom da individualna produktivnost ne mora padati s godinama ako se dodatno ulaže u ljudski kapital. Doista, jedno istraživanje o produktivnosti na razini poduzeća (primjer pogona za montažu automobila) pokazuje da produktivnost monotonično pada s godinama i raste proporcionalno s neprekidnim trajanjem zaposlenja kod istog poslodavca, s tim da se ti suprotni učinci približno poništavaju (Ilmakunnas i sur., 2007). Nadalje, ako radnici očekuju dulji radni vijek, bit će motiviraniji za dodatno stručno usavršavanje. Sada ćemo razmotriti opća pitanja poticaja koji bi mogli privući radnike da rade dulje.

4. Kako poboljšati poticaje koji se odnose na dulji rad i mogućnosti na radnome mjestu?

Opisani trend postupnog smanjivanja dobi odlaska u mirovinu posljedica je toga što ljudi “glasuju nogama” – no ne bismo li trebali slušati i njihove glasove, odnosno mišljenja? Zanimljivo, veliko istraživanje HSBC-a na uzorku većem od 21.000 odraslih osoba, od kojih su neke označene kao trendseteri, sugerira kako se čini da ljudi mijenjaju svoje viđenje zrele dobi i biraju aktivnije starenje. Upitani kako žele provesti vrijeme u mirovini, više od polovice ljudi u svakoj zemlji uvrstilo je plaćeni posao u svoj idealni plan (pri vrhu je Japan s 95%, a na dnu Hong Kong s 57% ispitanika). Možda je iznenađujuće, ali u razvijenim zemljama veći broj ljudi želi nastaviti raditi u mirovini nego u manje bogatim zemljama. Kao najčešći razlog za rad navodi se zarađivanje, ali ostali su važni razlozi i mentalna stimulacija, posvećivanje vremena nečemu vrijednome i smislenome te povezivanje s drugima. Općenito, iako ljudi većinom žele da im u središtu mirovine budu obitelj, prijatelji i dobro fizičko stanje, rezultati istraživanja pokazuju da ljudi sve više vide mirovinu kao mogućnost za “novo poglavlje u životu” (v. okvir 1, o sažetku gledišta po zemljama).

Koliko god optimistična bila navedena stajališta, u ovom se dijelu rada tvrdi kako je moguće motivirati radnike da rade dulje ako im se pruže odgovarajući poticaji, ponude privlačni i fleksibilni radni sporazumi te ako budu dobrog zdravlja. Među činiteljima koji utječu na odluke o radu i mirovini ovaj se dio rada uglavnom fokusira na takozvane čimbenike privlačenja (*pull*) za odlazak u mirovinu, dok se čimbenici guranja (*push*) ostavljaju za iduće poglavlje (v. okvir 2. o razlici između čimbenika privlačenja i čimbenika guranja). U zemljama u razvoju načini za poboljšanje mogućnosti radnika, koji su navedeni u prethodnom tekstu, relevantni su primarno za radnike u formalnom sektoru; mnogi bi radnici u neformalnom sektoru imali koristi od drukčijeg tipa mogućnosti – mogućnosti da se povuku s tržišta rada, a ona je mnogima uskraćena.

4.1. Poboljšanje financijskih poticaja za rad

Jedan od najvažnijih poticaja za dulji rad proizlazi iz financijske koristi od ostanka u području rada. Visoka stopa zamjene (*replacement rate*) i posljedično visok implicitni

Okvir 1. Kako se u različitim zemljama gleda na starost i mirovinu

Kanađani vide kasnu dob kao vrijeme za ponovno otkrivanje samih sebe, za ambicije i bliske odnose s prijateljima i obitelji.

Amerikanci gledaju na svoje pozne godine kao na vrijeme mogućnosti, novih karijera, duhovnog ispunjenja, ali su manje fokusirani na obitelj ili zdravlje nego stanovnici drugih zemalja.

Francuzi vide te godine kao vrijeme snova i aspiracija, ali i vrijeme zabrinutosti te se boje da će biti na teret svojim obiteljima.

Ljudi u **Velikoj Britaniji** vide kasnu dob kao vrijeme samodostatnosti, samostalnosti i osobne odgovornosti te ne računaju da će država, a ni obitelj, voditi brigu o njima.

Brazilci vide starije godine kao vrijeme za usporavanje, opuštanje, provođenje vremena s obitelji, rođacima i prijateljima te očekuju znatnu potporu od svoje djece.

Meksikanci to razdoblje vide kao vrijeme za kontinuirani rad i teško zarađenu financijsku stabilnost.

U **Kini** mlađe generacije gledaju na svoju mirovinu kao na mogućnost za novi život, ali i na nastavak karijere, dok starije generacije žele prestati raditi te uživati. Svi Kinezi vide obitelj kao važan izvor sreće i potpore.

Ispitanici iz **Hong Konga** smatraju da je to vrijeme za odmor, opuštanje i uživanje u akumuliranom bogatstvu koje je za njih kamen temeljac blagostanja.

Za **Indijce** je kasnija životna dob vrijeme za život sa svojim obiteljima koje će se brinuti o njima.

Japanci se vesele kasnijim godinama jer na njih gledaju kao na vrijeme dobrog zdravlja, poštovanja unutar obitelji te na vrijeme ispunjeno radom.

Izvor: HSBC (2005)

porez na nastavak rada potiče radnike na rani izlazak s tržišta rada (Duval, 2003).¹⁰ Među zemljama OECD-a, stopa implicitnog poreza najviša je u Italiji, Nizozemskoj, Francuskoj i Luksemburgu, a te zemlje ujedno imaju najveći pad udjela radnika starijih od 65 godina u aktivnom stanovništvu. Nasuprot tome, u zemljama s niskom stopom implicitnog poreza na nastavak rada (kao što su Koreja, Švedska, SAD, u kojima je stopa implicitnog poreza manja od 10%) smanjenje stope udjela starijih dobnih skupina u aktivnom stanovništvu mnogo je manje.

4.2. Prilagođivanje poslova starijim radnicima: veća fleksibilnost radnih sporazuma

Alternativa su fleksibilni radni sporazumi koji mogu potaknuti starije da rade dulje. Vjerojatnost zapošljavanja za pojedinca ovisi o interakciji između njegove funkcionalne sposobnosti, prirode posla, zdravstvenog stanja i mogućnosti prilagodbe poslu. Stoga ne

¹⁰ Stopa zamjene je omjer dohotka u mirovini i dohotka prije mirovine. Implicitni porez je zbroj stvarnog poreza plaćenoga na zaradu i smanjenja mirovinskih isplata zbog umirovljeničkog rada.

Okvir 2. Čimbenici privlačenja i guranja izlaska s tržišta rada

Nekoliko čimbenika “privlačenja” i “guranja” utječe na odluke starijih radnika o radu ili mirovini. Čimbenici privlačenja su primarno povezani s financijskom koristi s kojom je pojedinac suočen, a čimbenici guranja s okolnostima koje pojedincu ograničavaju raspoložive poslovne mogućnosti.

Među najčešćim činiteljima koji privlače radnike u mirovinu jesu financijski poticaji koje nude mirovinski programi te drugi formalni i neformalni programi prijevremenog odlaska u mirovinu. U tom smislu, dob u kojoj su mirovinska sredstva raspoloživa, njihova izdašnost i način na koji dodatne godine zaposlenja mijenjaju sadašnju vrijednost neto mirovinskog bogatstva imaju ključni utjecaj na odluke radnika o umirovljenju. U mnogim razvijenim zemljama radnici se često koriste drugim programima socijalne skrbi kao što su naknade za nezaposlene i invalidnost kao sredstvo ranog napuštanja posla. Osim toga, privatne mirovinske sheme i odluke parova o zajedničkom odlasku u mirovinu u nekim zemljama također mogu privući radnike u mirovinu, osobito one kojima je važno slobodno vrijeme. U zemljama u razvoju obiteljske obveze, npr. pomoć u brizi o unucima, također privlače radnike u mirovinu.

Čimbenik guranja obuhvaćaju okolnosti kako na razini poduzeća, tako i na razini pojedinaca koje ograničavaju prihvatljivost raspoloživih poslova. Na razini poduzeća to su negativne percepcije o sposobnostima starijih radnika, odnos troškova i koristi od starijih radnika te teškoće na koje nailaze poduzeća pri prilagođavanju zaposlenosti na temelju pravila o zaštiti zaposlenja. Na razini pojedinaca to su nepodudaranje vještina s tehnološkim i strukturnim promjenama u potražnji rada, predodžba o niskom povratu na dodatno stručno usavršavanje, stres na poslu, loše zdravlje i neprilagodljivost promjenama radnog vremena.

Izvor: OECD (2006)

bi trebalo biti neobično da je među činiteljima koji pomažu u objašnjavanju porasta udjela starijih ljudi u području rada nakon 2001. godine u SAD-u Friedberg (2007) izdvojio fleksibilnije sporazume koji su povećali izbor starijih radnika. Slično tome, Ruhm (1990) i Friedberg (2007) ustanovili su da stariji radnici preferiraju fleksibilnije radne sporazume (odnosno, honorarne poslove ili poslove sa skraćenim radnim vremenom) jer takvi “premosni” poslovi odgovaraju starijim radnicima koji su na putu u mirovinu. Porast je bio osobito uočljiv među relativno obrazovanim i imućnijim radnicima. Osim toga, Budelmeyer, Moure i Ward (2005) pokazali su da povećanje fleksibilnosti tržišta rada stimuliranjem honorarne zaposlenosti kao alternative punoj zaposlenosti produljuje participaciju starijih radnika za nekoliko godina. Takvi poslovi donose nižu nadnicu po satu od one koja se nudi radnicima s punim radnim vremenom (OECD, 1999), ali daju mogućnost fleksibilnijih radnih sporazuma, a to je cijena koju su mnogi stariji radnici spremni platiti. Štoviše, OECD (2006) navodi da bolji radni uvjeti također imaju ključnu ulogu u poticanju duljega radnog vijeka.

4.3. Bolje zdravlje starijih osoba

Bolje zdravlje starijih osoba pridonosi njihovoj želji da rade dulje. Ne čudi da istraživanja pokazuju kako loše zdravstveno stanje ima negativan utjecaj na vjerojatnost sudjelovanja u radnoj snazi, na očekivanu dob odlaska u mirovinu, na odrađene sate te na plaće (pregled vidjeti u Currie i Madrian, 1999). Iako je jasno da zdravlje ljudi utječe na njihovu radnu sposobnost, zasigurno mora utjecati i na njihovu želju za radom: ako loše zdravlje navodi ljude na povlačenje iz područja rada time što i jednostavne poslove čini bolnima i smanjuje proizvodnost (što utječe, među ostalim, na njihove plaće), onda dobro zdravlje čini obrnuto. Proizlazi da će bolje zdravlje starijih radnika, uz činjenicu da poslovi postaju fizički sve manje zahtjevni, pridonijeti želji starijih radnika da rade dulje te, ako budu postojale mogućnosti, rezultirati njihovim duljim radnim vijekom.

Nedavna istraživanja pokazuju da ljudi ne samo žive dulje, nego žive dulje i zdravije. To je tzv. hipoteza zdravog starenja, odnosno režim u kojemu se dobit u dugovječnosti prenosi na dobit u godinama zdravog života. Za razdoblje od 1980-ih Munnell i Libby (2007) pokazuju da se u SAD-u postupno smanjio udjel muškaraca u dobi od 45 do 64 s ograničenjem u aktivnosti i s invalidnošću; Dormont i sur. (2007) potvrdili su isto za Europu i Japan. Međutim, Dormont i sur. (2007) upozoravaju da će režim zdravog starenja u budućnosti možda zahtijevati “velike investicije u zdravstvenu zaštitu koje, da bi bile održive, mogu zahtijevati pažljivo kreiranje mehanizama osiguranja i upotrebu tehnološkog napretka”.¹¹

U zemljama u razvoju veće mogućnosti često znače pomaganje starijim radnicima da se povuku s tržišta rada ako to žele. Iskustvo pokazuje da se dualnost tržišta rada, koja obilježava mnoge zemlje u razvoju, prenosi na stariju dob i znatno određuje sudbinu starijih radnika: za razliku od radnika u formalnom sektoru, koji odlaze u mirovinu prije no što navrše 60 godina, uglavnom zato što moraju, radnici u neformalnom sektoru, poput samozaposlenih i povremenih radnika, nastavljaju raditi s punim radnim vremenom do duboke starosti te uglavnom prestaju raditi zbog zdravstvenih razloga (o primjeru Šri Lanke v. Vodopivec i Arunatilaka, 2007). Stoga poboljšanje mogućnosti izbora starijih radnika zahtijeva i poboljšanje njihova zdravlja i uklanjanje odredbi o zakonskoj dobi odlaska u mirovinu kako bi im se pomoglo da nastave raditi, kao i da im se pruži neovisan izvor dohotka (proširenjem obuhvata sustava potpore za starije osobe) koji bi im omogućio prestanak rada ako žele.

5. Kako stimulirati poslodavce da ponude više radnih mjesta starijim radnicima?

Već smo opisali načine na koje je radna mjesta moguće učiniti privlačnijima radnicima te poboljšati mogućnosti njihova izbora. Sada ćemo razmotriti moguće mjere kojima bi se povećala potražnja starijih radnika, pri čemu se fokusiramo na institucije tržišta rada i vještine starijih radnika.

¹¹ Dormont i sur. (2007) uspoređuju režim zdravog starenja s dva ekstrema: (1) s optimističnom hipotezom “kompresije bolesti”, prema kojoj će smanjivanje učestalosti bolesti i invaliditeta u posljednjim godinama života učiniti prosječno očekivano trajanje života sličnim prosječno očekivanom trajanju života bez bolesti i invaliditeta, (2) s pesimističnom hipotezom “ekspanzije bolesti”, pri kojoj se svi dobici u prosječno očekivanom trajanju života pretvaraju u godine lošeg zdravlja.

5.1. Uklanjanje institucionalnih prepreka

Uvođenje fleksibilnog određivanja plaća može povećati upošljivost starijih radnika ako institucionalne rigidnosti sprječavaju prilagodbu promjenama u proizvodnosti radnika tijekom životnog ciklusa. Kao što je već spomenuto, proizvodnost radnika pada kako oni stare. Ako se promjene razine plaća tijekom radnog vijeka pojedinca ne prilagode tako da odražavaju te promjene u proizvodnosti, poslodavci će biti neskloni zadržati starije radnike te će radije zaposliti mlađe. U skladu s profilom proizvodnosti pojedinaca, nadnica-dob-profil u mnogim je zemljama doista brežuljkastog oblika i stoga konzistentan s upošljivošću starijih radnika (v. npr. OECD, 2006, za opis profila u zemljama OECD-a).¹² U nekim zemljama, međutim, rigidnosti ugrađene u sustav određivanja nadnica sprječavaju da relativne nadnice starijih radnika odražavaju njihovu proizvodnost koja je u pozadini, i time umanjuju mogućnosti zapošljavanja starijih radnika. OECD (2006) izdvaja Austriju, Belgiju, Nizozemsku i Španjolsku, a već smo vidjeli dokaze za Sloveniju (gdje, slično kao u drugim zemljama nasljednicama Jugoslavije, zakon obvezuje na porast plaća od 0,5% sa svakom godinom radnog iskustva). Na temelju analize uzorka od nekoliko zemalja, OECD (2006) daje dokaze o negativnom utjecaju visokih relativnih plaća na mogućnost zapošljavanja starijih radnika (pad u stopi zadržavanja – *retention rate* – i zapošljavanja starijih muških radnika).¹³ Kako bi se izbjegli takvi bonusi za starosnu dob, većina radnika u Japanu i Koreji prisiljena je na odlazak u mirovinu u dobi od 60 ili 55 godina, a mnogi od njih nastavljaju raditi prihvaćajući manje plaćene poslove u istom ili drugom poduzeću, prebacujući se na honorarni rad ili rad sa skraćenim radnim vremenom ili pak postaju samozaposleni (OECD, 2006; Williamson i Higo, 2007).

Restriktivna zakonska zaštita zaposlenja (*employment protection legislation* – EPL) može stvoriti negativne poticaje za zapošljavanje starijih radnika. U načelu nije moguće predvidjeti utjecaj strogog EPL-a na ishode na tržištu rada za starije radnike jer takvi propisi mogu dovesti i do većeg zadržavanja starijih radnika i do smanjenja njihova zapošljavanja. Dok su empirijski dokazi slabi, neka nedavna istraživanja pokazuju negativan utjecaj strogog EPL-a na zapošljavanje starijih radnika. Primjerice, OECD (2006) utvrđuje statistički signifikantnu vezu između strogog EPL-a i zaposlenosti te stope zapošljavanja radnika u dobi od 50 do 64 na analizi presjeka zemalja OECD-a, te izvješćuje i o povelikom broju studija koje identificiraju strogi EPL kao prepreku zapošljavanju i zadržavanju starijih radnika (Belgija, Republika Češka, Francuska, Njemačka, Japan, Koreja, Nizozemska, Norveška i Španjolska). Valja primijetiti da sa smanjivanjem priljeva i odljeva s tržišta rada EPL pridonosi “zbijanju” radnog vijeka, a ono se identificira kao prepreka potpunijem pomirenju posla i obitelji, kao i investiranju u ljudski kapital (Bovemberg, 2007).

Sprječavanje dobne diskriminacije donošenjem antidiskriminacijskog zakonodavstva, provođenjem informativnih kampanja i promicanjem smjernica o zapošljavanju starijih radnika, također je važan cilj. Iako je to teško dokazati, istraživanja utemeljena na anketama u zemljama OECD-a pokazuju da postoji dobna diskriminacija na radnome mjestu;

¹² Primijetite, međutim, da nadnica-dob-profil koji se temelje na *cross-section* podacima ne odražavaju samo promjene plaće tijekom životnog ciklusa nego i promjene u strukturi radne snage.

¹³ Daniel i Heywood (2007) također pokazuju da britanska poduzeća u kojima stariji radnici imaju pravo na višu plaću zapošljavaju manji broj tih radnika.

1-14% radnika izjavilo je da je u posljednjih 12 mjeseci iskusilo na vlastitom primjeru ili samo svjedočilo dobnoj diskriminaciji.¹⁴ No antidiskriminacijsko zakonodavstvo ne mora uvijek biti djelotvorno te može imati znatne neželjene učinke.¹⁵ Stoga se OECD (2006) zalaže za kombinaciju antidiskriminacijskog zakonodavstva te informacijskih kampanja i smjernica. Britanska kampanja *Age Positive (Dobno pozitivni)* jedan je takav primjer jer promiče dobnu različitost na radnome mjestu kroz praktičan vodič za poslove s područja regrutiranja radnika, izbora kandidata, napredovanja, usavršavanja i razvoja, otpuštanja i odlaska u mirovinu, s detaljnijim objašnjenjem smjernica i s pokazateljima koji omogućuju ocjenu usklađenosti s njima (UK, 2007).

5.2. Poboljšanje upošljivosti starijih radnika

Kako bi postale privlačnije poslodavcima, nove generacije starijih radnika trebale bi posjedovati bolje vještine, što zahtijeva cjeloživotno učenje – uključujući i učenje pri kraju radne karijere. Nekoliko razmatranja ide u prilog tome. Prvo, ako se poveća očekivana dob odlaska u mirovinu, dob usavršavanja na kojoj se nalazi točka pokrića raste jer se dobit na usavršavanje dispergira tijekom duljega radnog vremena. Drugo, OECD (1998) također tvrdi da je, ako se radnici tijekom karijere stalno usavršavaju, manje vjerojatno da će im se u kasnijoj dobi smanjiti sposobnost usavršavanja. Treće, budući da su stope zadržavanja starijih radnika visoke, njihovo usavršavanje može biti jednako profitabilno kao usavršavanje mlađih radnika. Doista, OECD (1998) pokazuje da su stope zadržavanja radnika starijih od 45 godina više od stopa zadržavanja mlađih radnika u 6 od 9 promatranih zemalja OECD-a i, ono što ne čudi, da su stope učestalosti usavršavanja za one u dobi od 45 do 54 godine bile gotovo jednake stopama za radnike u dobi od 25 do 44 godine (21 u odnosu prema 23% za neponderirane prosjeke zemalja).

Bolje pomirenje posla i obitelji također zahtijeva kontinuirano investiranje u ljudski kapital. Nedavni razvoj događaja na socioekonomskom planu, osobito feminizacija rada, promijenili su podjelu obiteljske odgovornosti, a Bovemberg (2007) tvrdi da je glavni izazov zadržati visokoobrazovanu radnu snagu te istodobno omogućiti roditeljima da ojačaju svoj obiteljski život. Promjenjiva priroda rizika tijekom životnog ciklusa učinit će cjeloživotno učenje ključnim činiteljem u pomirenju povremeno konfliktnih zahtjeva posla i obitelji jer stručno educiraniji radnici imaju bolje izgleda težiti osobnom ostvarenju i stabilnim osobnim vezama, kao i nuditi visokoproduktivan rad te time pridonijeti visokoj razini zaposlenosti i proizvodnosti rada na makrorazini. Visoke investicije u ljudski kapital tijekom radne karijere također će potaknuti radnike da rade dulje. Osim toga, vjerujemo da pritom postoji jaka obrnuta kauzalnost: ako očekuju da će njihov radni vijek

¹⁴ Na temelju eksperimenta u kojemu je testirala postojanje dobne diskriminacije (tako da je slala životopise ljudi različite dobi na natječaje za posao i mjerila stopu odgovora poslodavaca s pozivom na razgovor), Lahey je (2005) utvrdila da poslodavci očito drukčije tretiraju starije radnike. Primjerice, otkrila je da je potrebno 1-10 tjedana kako bi radnik u dobi od oko 35 godina dobio činovnički posao, dok je za radnika u dobi od oko 60 godina potrebno 14-20 tjedana.

¹⁵ Primjerice, u SAD-u zakon zabranjuje dobnu diskriminaciju pri zapošljavanju, otkazivanju ugovora o radu (neovisno o tome je li otkaz osobno ili poslovno uvjetovan) i plaćanju, ali kao što je primijetio jedan istraživač, u praksi "zakon donosi ograničene koristi i znatne troškove. Iako zakon pruža blagodati starijim ljudima koji ostanu raditi na svom poslu i kojima je teže dati otkaz, šteti onima koji traže novo zaposlenje".

trajati dulje, radnici će željeti ulagati u svoje vještine, a poslodavci će smatrati profitabilnim podržavati te investicije.

6. Zaključne napomene

Prethodna analiza sugerira da će se zamršeni dugoročni trend smanjivanja vremena provedenog u radu – paradoksalan rezultat u svjetlu postojane dobiti u dugovječnosti, morati promijeniti: dugotrajniji rad postaje imperativ zato što povećava rast radne snage, jača javne financije i povećava dohodak u mirovini. Kako bi se postiglo da ljudi dulje rade, u ovom se članku navodi da su potrebne mjere politike koje bi stimulirale ponudu rada starijih radnika – time što bi se rad u kasnoj dobi učinilo privlačnim u financijskome i nefinancijskom smislu (drugo se odnosi na, među ostalim, ponudu fleksibilnih radnih sporazuma i poboljšanje zdravlja starijih radnika), ali i na potražnju njihova rada – uklanjanjem restriktivnih institucija tržišta rada, poticanjem cjeloživotnog učenja i rješavanjem pitanja dobne diskriminacije.

Kad bi se primijenile zajedno, predložene bi se mjere politike međusobno ojačale i stvorile sinergiju. Poboljšanje zdravlja mnogim bi starijim radnicima omogućilo nastavak zarađivanja i odgodu odlaska u mirovinu, što bi mogli potaknuti poslodavci ponudom fleksibilnijih radnih uvjeta, kao i radnici koji bi prolazili kroz cjeloživotno učenje, što bi povećalo njihovu upošljivost. Osim toga, manji pritisak na mirovinske sustave koji bi iz toga proizašao pozitivno bi utjecao na javne financije i cjelokupni ekonomski rast. Bolje zdravlje, jača dohodovna potpora za stariju dob te mogućnost izbora vremena odlaska u mirovinu, pridonijeli bi boljim međugeneracijskim odnosima i poboljšali odnos prema starijim osobama.

Usprkos obećavajućim naznakama promjena u nekim zemljama te s obzirom na tehnološki napredak koji omogućuje fleksibilnije radne sporazume (npr. napredak u informacijskoj i komunikacijskoj tehnologiji), formuliranje i fino usklađivanje mjera politike koje bi poticale na dulji rad ostaje zadatak za buduća istraživanja. Prije svega, istraživanja bi trebala rasvijetliti najbolje načine za poticanje cjeloživotnog učenja radnika (tip usavršavanja i modalitete financiranja), otkriti koji su financijski poticaji i radni sporazumi najprikladniji da bi radnici ostali na tržištu rada te ustanoviti koji su najbolji načini za borbu protiv dobne diskriminacije. Usto, bolje razumijevanje načina sprečavanja ranog izlaska s glavnoga, cjeloživotnog područja rada također je opravdano, osobito u zemljama u kojima radnici nakon toga nastavljaju raditi, ali manje produktivne poslove. U mnogim zemljama odgađanje ranog izlaska iz cjeloživotnog zaposlenja zahtijeva uklanjanje rigidnosti u procesu određivanja plaća; to nije jednostavan zadatak, ali velike potencijalne koristi za poslodavce i radnike trebale bi takve prilagodbe učiniti mogućima.

S engleskog prevela Marijana Bađun

LITERATURA

Bender, K. A. and Jivan, N. A., 2005. "What Makes Retirees Happy?" [online]. *An Issue in Brief*, 25(5). Boston: Center for Retirement Research at Boston College. Available from: [http://www.bc.edu/centers/crr/issues/ib_28.pdf].

Bovemeberg, A. L., 2007. *The Life-Course Perspective and Social Policies: an Overview of the Issues*. Tilburg: Tilburg University, u pripremi.

Buddelmeyer, H., Mourre, G. and Ward, A., 2005. "Recent Developments in Part-time Work in EU Countries: Trends and Policy". *IZA Discussion Paper*, No. 1415. Bonn: IZA.

Burtless, G. and Quinn, J. F., 2002. "Is Working Longer the Answer for an Aging Workforce" [online]. *Issue brief*, 11(12). Available from: [<http://fmwww.bc.edu/EC-P/WP550.pdf>]. Boston: Center for Retirement Research at Boston College.

Currie, J. and Madrian, B. C., 1999. "Health, Health Insurance, and the Labor Market" in: O. C. Ashenfelter and D. Card, eds. *Handbook of Labor Economics. Volume 3C*. Amsterdam: Elsevier Science Publishers, 3309-3416.

Daniel, K. and Heywood, J. S., 2007. "The determinants of hiring of old workers: UK Evidence". *Labor Economics*, 14 (1), 35-51.

De Vroom, B. and Blomsma, M., 1991. "The Netherlands: An Extreme Case" in: M. Kohli [et al.]. *Time for Retirement. Comparative Studies of Early Exit from the Workforce*. Cambridge: Cambridge University Press.

Dormont, B. [et al.], 2007. "Health Expenditures, Longevity and Growth". Rad predstavljen na *IX European Conference of the Fondazione Rodolfo De Benedetti* na temu "Health, Longevity and Productivity". Available from: [http://www.frd.org/images/customer/copy_0_frd_draft_dormont_oliveira_pelgrin_suhrcke_v2.pdf].

Duval, R., 2003. "The Retirement Effects of Old-Age Pension and Early Retirement Schemes in OECD Countries" [online]. *Economics Department Working Papers*, No. 370. Paris: OECD. Available from: [<http://www.oecd.org/dataoecd/58/47/32124786.pdf>].

Friedberg, L., 2007. "The Recent Trend Towards Later Retirement" [online]. *An Issue in Brief*, 9 (3). Boston: Center for Retirement Research at Boston College. Available from: [http://www.bc.edu/centers/crr/issues/wob_9.pdf].

HSBC, 2005. *Future of Retirement: What the People Want* [online]. Available from: [<https://www.agingforum.org/content/2005researchsummary.aspx>].

Ilmakunnas, P. [et al.], 2007. "Ageing and Productivity". Rad predstavljen na De-Benedetti konferenciji, Limone, May 26, 2007.

Jacobson, L., LaLonde, R. and Sullivan, D., 1993. "Earnings Losses of Displaced Workers". *American Economic Review*, 83 (4), 685-709.

Kletzer, L. G. and Fairlie, R. W., 2003. "The Long-Term Costs of Job Displacement for Young Adult Workers". *Industrial and Labor Relations Review*, 56, 682-698.

Kohli, M. and Rein, M., 1991. "The Changing Balance of Work and Retirement" in: M. Kohli [et al.]. *Time for Retirement. Comparative Studies of Early Exit from the Workforce*. Cambridge: Cambridge University Press.

Lahey, J. N., 2005. “Do Older Workers Face Discrimination?” *An Issue in Brief*, 33 (7). Boston: Center for Retirement Research at Boston College.

Martins, J. O. [et al.], 2005. “The Impact of Aging on Demand, Factor Markets and Growth”. *Economics Working Papers*, No. 420. Paris: OECD.

Muenz, R., 2007. “Aging and Demographic Change in European Societies: Main Trends and Alternative Policy Options”. *Social Protection Discussion Paper*, No. 03/07. Washington D.C.: The World Bank.

Munnell, A. H. and Libby, J., 2007. “Will People Be Healthy Enough to Work Longer?”. *An Issue in Brief*, 7 (3). Boston: Center for Retirement Research at Boston College.

Munnell, A. H., Sass, S. A. and Aubry, J.-P., 2006. “Employer Survey: 1 of 4 Boomers Won’t Retire Because They Can’t” [online]. *An Issue in Brief*, 6 (12). Boston: Center for Retirement Research at Boston College. Available from: [http://www.bc.edu/centers/crr/issues/wob_6.pdf].

OECD, 1998. *OECD Employment Outlook*. Paris: OECD.

OECD, 1999. *Focus on part-time work*. Paris: OECD.

OECD, 2006. *Live Longer, Work Longer*. Paris: OECD.

Oeppen, J. and Vaupel, J. W., 2002. “Broken limits to life expectancy”. *Science*, 296 (5570), 1029-1031.

Orazem, P., Vodopivec, M. and Wu, Wu., 2005. “Worker Displacement during the Transition: Experience from Slovenia”. *Economics of Transition*, 13 (2), 311-340.

Palacios, R., 2003. “The Future of Global Aging.” *International Journal of Epidemiology*, 31, 786-791.

Ruhm, C., 1990. “Bridge Jobs and Partial Retirement.” *Journal of Labor Economics*, 8 (4), 482-501.

Turner, D. [et al.], 1998. “The Macroeconomic Implications of Aging in a Global Context”. *Economics Department Working Papers*, No. 193. Paris: OECD.

UK, 2007. *Age at Work: a Practical Guide for Business* [online]. Available from: [<http://www.agepositive.gov.uk/pdf/AgeDiversityAtWork2006.pdf>].

UN, 2007. *World Economic and Social Survey 2007. Development in an Aging World*. New York: United Nations.

Vodopivec, M. and Arunatilake, N., 2007. “Population Aging and the Labor Market: The Case of Sri Lanka”. Rad predstavljen na *Economist Forum*, World Bank.

Vodopivec, M., 2007. *Equal Pay for Equal Work? Wage and Productivity Differentials During Slovenia’s Transition*. Macalester College, u pripremi.

Williamson, J. B. and Higo, M., 2007. “Older Workers: Lessons From Japan” [online]. *An Issue in Brief*, No. 11. Boston: Center for Retirement Research at Boston College. Available from: [<http://www.globalaging.org/elderrights/world/2007/olderwork-japan.pdf>].

World Bank, 1994. *Averting the Old Age Crisis. Policies to Protect the Old and Promote Growth*. Washington, DC: The World Bank.

World Bank, 2005. *Enhancing Job Opportunities: Eastern Europe and the Former Soviet Union.* Washington, DC: The World Bank.

World Bank, 2007. *From Red to Gray. The "Third Transition" of Aging Populations in Eastern Europe and Former Soviet Union.* Washington, DC: The World Bank.

Milan Vodopivec and Primož Dolenc

Live Longer, Work Longer: Making it Happen in the Labor Market

Abstract

An aging population and the corresponding shrinkage of the labor force will create a significant drag on economic growth and may jeopardize the economic well-being of some of the elderly. Thus working longer is an imperative – but extending working lives has proven difficult, both because workers do not want to work longer and because employers are lukewarm about employing older workers. As measures that can be taken to motivate workers to work longer, the paper proposes providing retirement incentives and attractive, flexible working arrangements. To induce employers to hire old workers, it suggests removing the obstacles imposed by restrictive labor market institutions, an increase in the human capital of workers via life-long learning, and addressing age-discrimination. Chances for extending working lives will also increase as the health of elderly workers is improved.

Key words: aging, retirement incentives, extending working lives