

Maja Vehovec

PONUĐA RADA I IZAZOVI STARENJA RADNE SNAGE – HRVATSKA U EU PERSPEKTIVI

1. Uvod

O demografskim učincima na ponudu rada, ekonomski rast i javnu potrošnju postoji obilna znanstvena i stručna literatura, budući da se mnoge nacionalne ekonomije suočavaju s problemom planiranja prilagodbe na neizbježne demografske promjene. Cilj je ovoga rada pružiti pregled učinaka smanjivanja i starenja stanovništva na ponudu rada u novim zemljama članicama Europske unije te s njima usporediti stanje i perspektive ponude rada u Hrvatskoj.

Demografske promjene i njihovi učinci dugoročnog su karaktera, o čemu svjedoče projekcije stanovništva do 2060. godine (Eurostat, EUROPOP2008, 2008) te izvješća Europske unije o strukturnim promjenama radne snage i njihovim posljedicama na kretanje zaposlenosti, produktivnosti i ukupnog ekonomskog rasta (EPC I EC 2008; EPC I EC 2006; EC 2005). Zbog dugoročnih učinaka i strateškog opredjeljenja Hrvatske da postane članicom Europske unije logična je usporedba Hrvatske s novim članicama Europske unije koje su ujedno zemlje sličnih tranzicijskih iskustava i sličnog povijesnog i ekonomskog razvoja.

Rad je podijeljen u dva dijela. U prvom dijelu, nakon uvoda, razmatraju se učinci demografskih trendova na ponudu rada u Europskoj uniji po grupama zemalja članica kako bi se identificirale grupe zemalja koje imaju najakutnije probleme u priljevu radne snage i s tim u vezi najveće probleme s održavanjem ekonomskog rasta i fiskalne

održivosti javne potrošnje. Iz usporedbe projekcija ponude rada po grupama zemalja EU izvlače se zaključci o trendovima koji dominiraju te o mogućnostima prilagodbe koje stoje na raspolaganju nositeljima ekonomskih politika.

U sljedećem je dijelu rada fokus istraživanja na smanjivanju i starenju radne snage u Hrvatskoj i njezinoj usporedbi s novim zemljama članicama EU-10, Bugarskom i Rumunjskom. Analiza demografskih promjena na ponudu rada u Hrvatskoj prati koliko ona zaostaje ili je naprednija u odnosu na pripadni krug zemalja kojima bi se trebala priključiti u grupu novih zemalja članica EU. Svrha je istraživanja istražiti kakve su mogućnosti Hrvatske da ekonomski sanira i prilagodi učinke demografskih promjena na ponudu rada koja se u apsolutnom broju smanjuje i u prosjeku stari.

Rad završava pregledom potencijalnih mjera za nositelje ekonomske politike pomoću kojih se mogu ublažiti disproporcije u ponudi i potražnji za radom starijih radnika. Zaključna razmatranja agregiraju najvažnije zaključke te donose preporuke i ističu nedoumice oko održavanja ekonomskog rasta u uvjetima starenja radne snage i niske zaposlenosti starijih radnika.

2. Učinci demografskih trendova na ponudu rada u EU

2. 1. Demografski trendovi u projekciji stanovništva EU

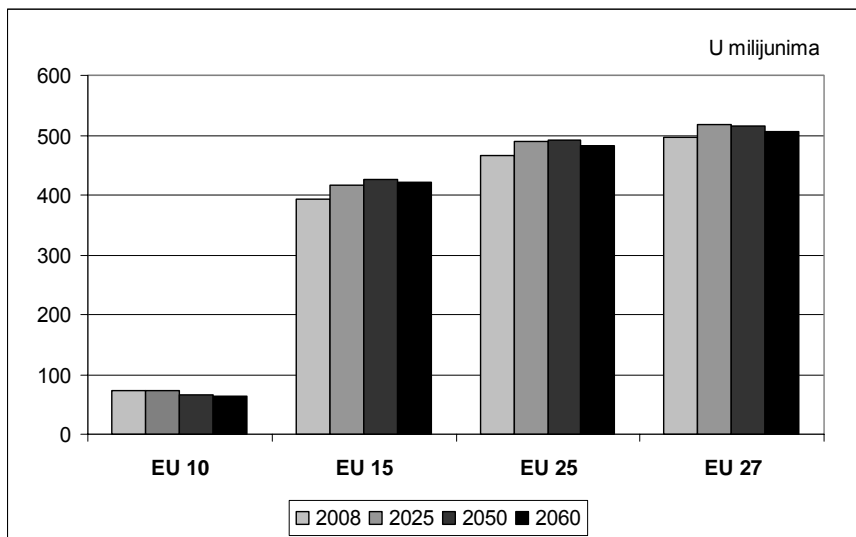
Europska unija već dulje vrijeme prati demografske promjene koje predstavljaju izazov za njezine buduće razvojne planove. Projekcije demografskih kretanja stanovništva po zemljama članicama Europske unije (Eurostat, EUROPOP2008, 2008) ukazuju na prisutnost očitih trendova koji će bitno izmijeniti demografsku sliku u narednih par desetljeća, a što će se odraziti na promjenu fizičkog kapaciteta i dobne strukture radne snage kao jednog od najvažnijih inputa ekonomskog rasta.

Promjena demografske slike ovisit će o kretanjima dvaju temeljnih demografskih pokazatelja. Prvi demografski pokazatelj apsolutnog

broja stanovnika po grupama zemalja EU-27, EU-25, EU-15 i EU-10 pokazuje da se do 2060. godine očekuje stagnacija rasta ili smanjenje apsolutnog broja stanovnika u EU (slika 1.). Unutar grupa zemalja Europske unije demografske projekcije u pojedinačnim zemljama pokazuju da će se više od polovice zemalja suočiti s padom apsolutnog broja stanovnika do 2060. godine. Problem smanjenja rasta stanovništva primarno je koncentriran u grupi novih zemalja članica EU-10 i najnovijih članica – Bugarske i Rumunjske. Za te se zemlje očekuje osjetniji pad apsolutnog broja stanovnika nakon 2020. godine. Takav je trend posljedica niskog ili negativnog prirodnog prirasta, stope kojega su u prosjeku niže 20 do 30 posto od prosjeka EU-15 (Eurostat 2008), te slabih neto migracijskih tokova kojima se neće moći nadoknaditi izgubljeni prirodni priljev stanovništva u spomenutim zemljama (Eurostat 2008).

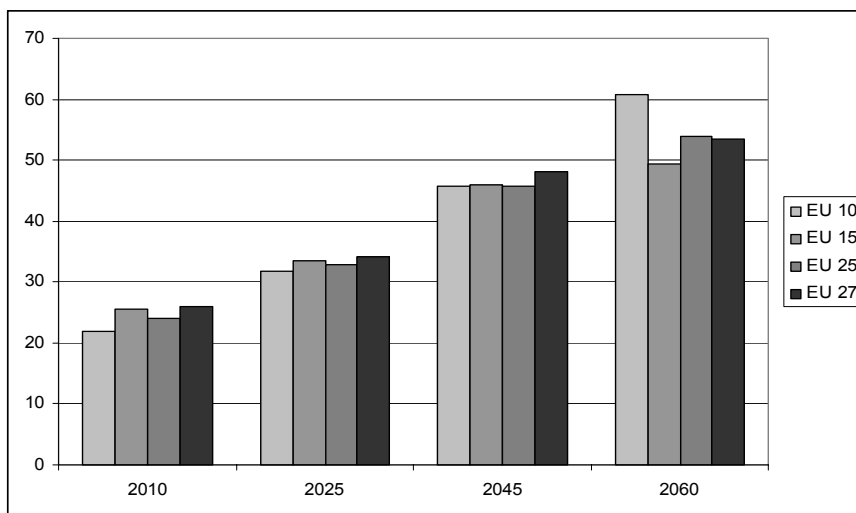
Drugi temeljni demografski trend prisutan u Europskoj uniji odnosi se na promjenu pokazatelja strukture stanovništva koji se mjeri omjerom populacije starije od 60 godina u odnosu na populaciju između 20 i 59 godina starosti. Na slici 2. prikazane su stope ovisnosti starije populacije koje u 2010. godini iznose manje od 30 posto u svim grupama zemalja EU. Ovisnost starije populacije najmanja je u grupi zemalja novih članica EU-10, pa se ona može smatrati „najmlađom“ grupom zemalja zbog prosječne ovisnosti od 21 posto u 2010. godini. Takva početna slika vidljivo se mijenja već od 2020. godine, a značajnu promjenu doživljava par desetljeća kasnije kada projekcije omjera ovisnosti starije populacije za 2060. godinu pokazuju značajan rast ovisnosti u svim grupama zemalja EU. Naročito izražen rast ovisnosti starije populacije očekuje se za grupu zemalja EU-10, za koju se predviđa utrostručenje ovisnosti na više od 60 posto. Zbog porasta ovisnosti starije populacije u zemljama EU-10 raste i omjer ovisnosti u EU-25 i EU-27. Zemlje članice EU-15 doživjet će najsporiji rast ovisnosti starije populacije, iako će se i kod njih razmjeri povećati i približiti 50 posto do 2060. godine.

Slika 1. Trendovi u broju stanovnika po grupama zemalja EU do 2060. godine



Izvor: Eurostat, 2008.

Slika 2. Projekcija omjera ovisnosti starije populacije po grupama zemalja EU



Izvor: Eurostat, EUROPOP 2008, 2008.

Strukturne promjene smanjivanja i starenja stanovništva posljedica su kombinacije uzroka kao što su niska stopa fertiliteta, prosječno dulje trajanje života, negativna stopa prirodnog prirasta i slabija stopa neto migracije. Prema demografskim pokazateljima projekcija stanovništva Europske unije, nove članice EU-10 te Bugarska i Rumunjska imaju u prosjeku najniže stope fertiliteta¹, u prosjeku niže očekivano trajanje života za muškarce i žene², pojedinačno negativne stope prirodnog prirasta (Bugarska, Latvija, Litva, Mađarska, Rumunjska te Hrvatska) te vrlo nisku, pa čak i negativnu neto migraciju (Bugarska, Latvija, Litva i Poljska)³, a sve to zajedno ukazuje na dubinu i kompleksnost demografskih promjena u ovoj grupi zemalja u usporedbi s grupom starijih zemalja članica EU-15 (tablica 1.). Nove zemlje članice EU-10 najviše pridonose prosječno slabijim rezultatima demografskog rasta EU-27, jer se same suočavaju s projekcijama najviših stopa negativnog rasta i najvećih omjera ovisnosti starije populacije (60+) u odnosu na populaciju 20–59 godina starosti.

¹ Eurostat (2008), Population, Total fertility rate [Date of extraction:18. 02. 2009]

² Eurostat (2008), Population, Life expectancy at birth [Date of extraction:18. 02. 2009]

³ Eurostat (2008), Population and Social Conditions, First Demographic estimates for 2008, No. 49 [Date of extraction 25. 02. 2009]

Tablica 1. Neki demografski pokazatelji u projekciji stanovništva, usporedba EU-10 i EU-15

	EU-10		EU-15	
	2008	2060	2008	2060
• Očekivane stope fertiliteta	1,30	1,51	1,59	1,70
• Očekivano trajanje života pri rođenju:				
M	71,2	82,4	77,5	85,0
Ž	79,4	87,8	83,1	89,4
• Očekivano trajanje života nakon 65 godina:				
M	14,2	20,8,	17,1	22,2
Ž	18,2	24,2	20,6	25,4
• Očekivani tokovi neto migracija (u tisućama)	44	51	1647	750
• Očekivani tokovi neto migracija (udio u stanovništvu)	0,1%	0,1%	0,4%	0,2%

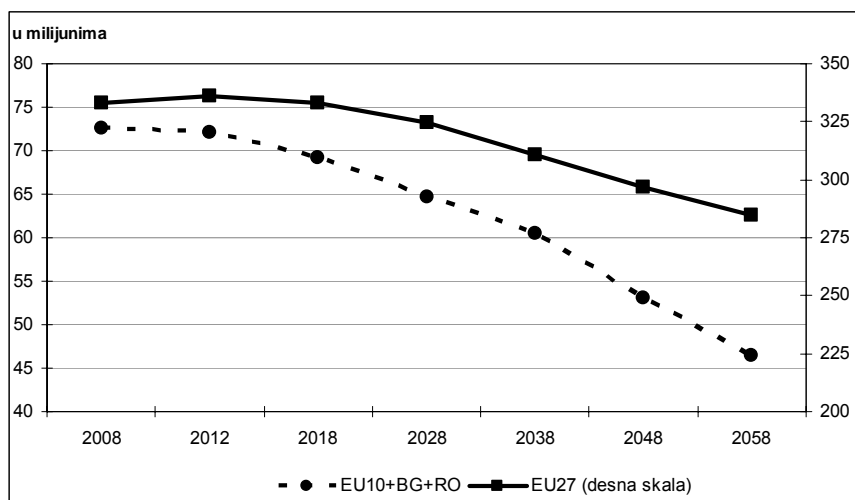
Izvor: Eurostat, EUROPOP2008, 2008.

2. 2. Demografski učinci na promjenu ponude rada u EU

Predviđene promjene u apsolutnom broju i dobnoj strukturi stanovništva imat će niz implikacija na gospodarski i društveni razvoj pojedinačnih zemalja kao i svake od grupa zemalja članica EU. Između 2020. i 2025. godine očekuje se znatniji rast udjela starijeg segmenta populacije prema mlađem. Tada će u svim grupama zemalja EU omjer ovisnosti starije populacije prijeći 30 posto. Stoga starenje populacije predstavlja duboku demografsku promjenu koja u dugom roku ima strukturne učinke i zahtijeva pažljivu stratešku prilagodbu. Najvažniji učinak takvih demografskih promjena osjetit će tržište rada, jer će se zbog njih promijeniti veličina i struktura radne snage u ponudi rada (slika 3. i tablica 2.).

Projekcija godišnjih stopa ponude rada pokazuje da će se sve skupine zemalja EU suočiti s negativnom stopom rasta u razdoblju između 2020. i 2060. godine. U apsolutnim veličinama to znači da će skupina zemalja EU-10 u 2060. godini potencijalno raspolagati s manje od 11,1 milijun radnika, EU-15 s manje od 7,8 milijuna radnika, dok će se u EU-27 radni kontingent smanjiti za 8,1 milijun radnika. Kroz čitavo promatrano razdoblje zemlje EU-10 imat će negativne godišnje stope rasta ponude rada, dok će u EU-15, EU-25 i EU-27 one postati negativne u drugom dijelu razdoblja između 2020. i 2060. godine. Također su vidljive promjene u dobnoj strukturi radne snage u korist veće participacije starijih radnika 55–64 godina starosti po svim grupama zemalja EU.

Slika 3. Projekcija radne snage po grupama zemalja EU, 2008–2058.



Izvor: Eurostat, EUROPOP 2008, 2008.

Tablica 2. Projekcija ponude rada za razdoblje 2007–2060.

	EU-10	EU-15	EU-25	EU-27
Godišnje stope rasta ponude rada (dob 15–64):				
2007.–2020.	- 0,06	0,38	0,31	0,28
2020.–2060.	- 0,97	- 0,23	-0,32	-0,36
Promjene u stopama participacije radnika (dob 15–64):				
2007.–2020.	4,1	2,7	3,0	2,6
2020.–2060.	- 0,4	1,0	1,0	0,9
Promjene u stopama participacije starijih radnika (dob 55–64):				
2007.–2060.	15,5	16,4	16,7	15,1
Projekcija učešća starijih radnika u zaposlenosti (dob 55–64):				
2007.	10%	12%	12%	12%
2060.	17%	18%	18%	18%
Projekcije učešća mladih radnika u zaposlenosti (dob 15–24):				
2007.	10%	11%	11%	11%
2060.	7%	11%	10%	10%

Izvor: EC, The 2009 Ageing Report, Tables 2.6; 2.7; 2.8; 2.15: 73–83.

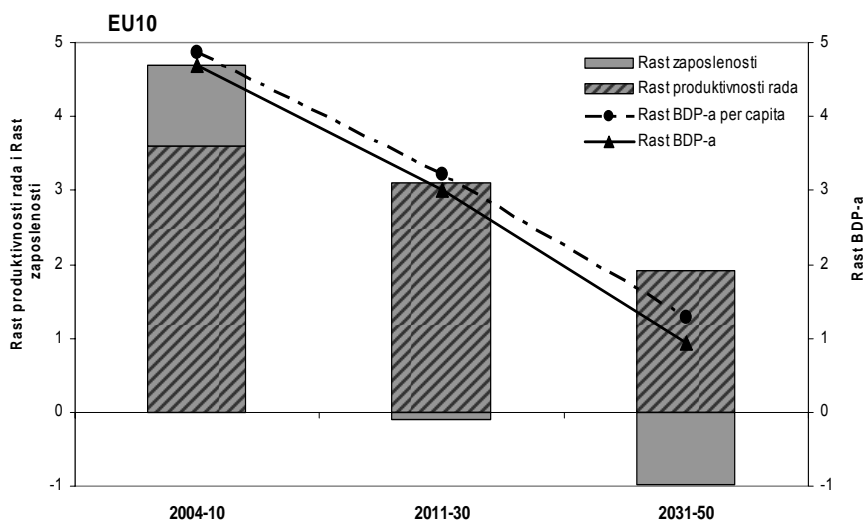
Promjene u stopama participacije starijih radnika i promjena u učešću starijih radnika u zaposlenosti za razdoblje 2007–2060. pokazuje da bi za raspoloživu radnu snagu stariji radnici mogli predstavljati značajan rezervoar rada, jer priljev mlade snage stagnira ili se smanjuje (EU-10). Stoga se može očekivati da će stariji radnici u budućnosti prestati biti »višak« koji je potrebno »tjerati« u mirovinu, kao što je bio slučaj krajem 20. stoljeća. Tada se javnosti nametnula argumentacija o oslobađanju radnih mjesta za »baby boom« generaciju što bržim odlazanjem u mirovinu kao načinom rješavanja nezaposlenosti mladih. U novim i posve obrnutim demografskim okolnostima starenja radne snage u 21. st. kohorta starijih radnika postat će vrijedan i neophodan kapital radne populacije (OECD 2006; Taylor 2008; Vehovec 2008; Vodopivec i Dolenc 2009).

2. 3. Ekonomski izazovi dugoročnih promjena u ponudi rada

Smanjivanja i starenje ponude rada izazvat će niz socijalnih i ekonomskih efekata što će predstavljati prijetnju ili izazov za ekonomski rast i fiskalnu politiku pojedinačnih nacionalnih ekonomija i Europske unije u cjelini. O različitim kombinacijama djelovanja kruga čimbenika populacije, produktivnosti i participacije (tzv. 3P) ovisit će ekonomski napredak europskih zemalja. Smanjivanje populacije sužava rezervoar ponude radne snage i potiskuje na niže stope participacije radnika, što automatski mijenja razinu zaposlenosti i produktivnosti ukoliko svi ostali čimbenici ostanu nepromijenjeni. Proces starenja stanovništva također se odražava na starenje radne snage te njezinu zaposlenost i produktivnost kao najvažnije izvore ekonomskog rasta.

Studija utjecaja starenja na javnu potrošnju (EPC i EC 2006) pribavila je usporednu projekciju pokazatelja potencijalnog rasta EU-15

Slika 4. Godišnje prosječne projekcije potencijalnog rasta i njegovih determinanti za EU-10



Izvor: EC European Economy (2006), The Impact of aging on public expenditure: projections for the EU 25 Member States on pensions, healthcare, long-term care, education and employment transfers (2004–2050), Special Report No. 1:48.

i EU-10 temeljem scenarija »zatečenih« odnosno »nepromijenjenih politika« (slika 4.). Rezultati ne predstavljaju prognozu već služe za analizu ekonomskih i proračunskih posljedica učinaka smanjivanja starenja i stanovništva u budućnosti.

Projekcije pokazatelja za EU-10 pokazuju kontinuirano smanjenje rasta bruto nacionalnog dohotka, zaposlenosti i produktivnosti do 2030. godine s daljnjim produbljanjem negativnih trendova do 2060. godine. U istoj studiji međusobna usporedba EU-15 i EU-10 pokazala je znatne razlike na štetu projekcija za EU-10. Projekcije su napravljene na temelju scenarija »nepromijenjenih politika« između 2001. i 2004. godine te ne sadrže eventualne promjene i šokove koji mogu djelovati tijekom dugog razdoblja projekcije. Događanja u realnom vremenu mogu nepredvidljivo utjecati na ekonomski rast kao što se upravo dogodilo s ekonomskom krizom započetom u 2008. godini. Razmjeri krize još su uvijek nepredvidljivi te nije jasno koliko će imati utjecaja, osim što je jasno da će dodatno otežavati prilagodbu na strukturne promjene u ponudi rada. Bazični demografski trendovi stabilni su i dugoročni te se neće mijenjati bez obzira na povremene vanjske šokove.

Demografske promjene koje utječu na smanjenje i starenje radne snage, mijenjajući sliku ponude rada, primarno su problem zaposlenosti i produktivnosti rada te ukupnog ekonomskog rasta, a tek sekundarno preraspodjele između potrošnje i štednje. Tijekom životnog ciklusa različita je potreba za potrošnjom i štednjom mlade populacije od potrošnje i štednje starije populacije, kao što je i različita mogućnost zarade ovisno o radnoj dobi. Na početku i kraju tog ciklusa mladi i stariji skloniji su većoj potrošnji od štednje pa će njihove navike utjecati na ekonomski rast, ukoliko se učešće starije kohorte značajno poveća u ukupnoj populaciji. Dulji životni vijek i veća starija populacija zahtijeva veće izdatke za socijalnu i zdravstvenu zaštitu te mirovinsku potrošnju, što također može dovesti do fiskalnog pritiska koji ugrožava ekonomski rast (Murray 2008). Dobne strukture imaju promjenljive navike i potrebe, što treba uzeti u obzir kad se dugoročno planira ekonomski rast. Zemlje koje posjeduju institucionalnu fleksibilnost, koja omogućava kombiniranje povećanja stopa participacije

radnika i neto migracije radne snage te podizanje stopa mirovinske štednje, imat će olakšanu situaciju u ublažavanju negativnih efekata promjene ponašanja populacije u skladu s promjenama njezine veličine i strukture (Bloom i dr. 2008:25). No, to je optimističan scenarij koji je manje vjerojatan od onog u kojem će demografske promjene smanjenja i starenja radne snage nadvladati realne mogućnosti neto migracijskih tokova i povećanja javne potrošnje za mirovine, zdravstvo, obrazovanje i socijalnu skrb. Veličina i struktura javne potrošnje u nadolazećim dekadama bit će izrazito determinirana omjerom ovisnosti starije populacije i omjerom mirovinskih izdataka u odnosu na ostale javne izdatke (EPC i EC 2008: 12–14). Taj je proces već započeo u zemljama ubrzanog starenja i povećanog omjera umirovljenika u odnosu na radnu populaciju.

Mikroekonomska kretanja u ponudi i potražnji rada ključna su za rezultate inputa u funkciji ekonomskog rasta. Stoga je istraživački interes u ovom radu fokusiran na temeljne mikroekonomske promjene koje se očekuju na tržištu rada uslijed promjene položaja i nagiba krivulje ponude rada. Fizičko smanjenje populacije sužava broj radnika koji čine radnu snagu, zbog čega se krivulja ponude rada pomiče ulijevo. Istovremene promjene u dobnoj strukturi radne snage mijenjaju nagib krivulje ponude rada zbog veće stope ovisnosti starijih radnika, što utječe na povećanje neelastičnosti u ponudi rada. Zbog očekivanih promjena na strani ponude rada donositelji političkih i ekonomskih odluka trebaju tražiti alternativna dugoročna rješenja radi kompenzacije gubitaka u ponudi rada. U načelu, radi se o dvama alternativnim rješenjima njihove međusobne kombinacije:

- ⇒ Kompenzacija pomoću povećanja produktivnosti radne snage;
- ⇒ Kompenzacija pomoću povećanja stope participacije radnika.

Povećanje produktivnosti rada trajan je i ključni interes svake nacionalne ekonomije. Ukupan faktor produktivnosti sastoji se od niza determinanti koje je ponekad teško mjeriti, jer se crpe iz domene ponašanja, organizacije i donošenja odluka. Nije posve sigurno djeluje li i koliko starenje radne snage negativno na produktivnost rada

pa starenje radne snage ne bi trebalo uzimati apriorno kao negativnu determinantu produktivnosti rada. Ekonomska uspješnost temelji se na efikasnijoj kombinaciji povećanja produktivnosti i zaposlenosti, što je potencijalno lakše izvedivo ukoliko je prisutan trend povećanja umjesto smanjenja participacije radnika. Iako ovo istraživanje ne zanemaruje izuzetno važan utjecaj djelovanja veće produktivnosti rada, ono se ne bavi povećanjem produktivnosti direktno, već iznalaženjem mogućnosti povećanja stope participacije radnika koja indirektno pridonosi povećanju ukupne produktivnosti rada.

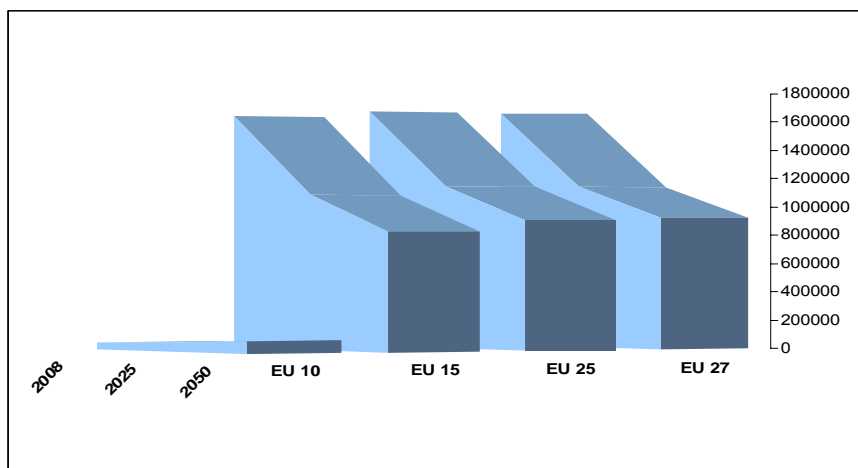
Dvije su bazične poluge pomoću kojih se može utjecati na povećanje stope participacije radnika:

⇒ povećanjem neto migracijskih priljeva;

⇒ produljenjem vremena zadržavanja radne snage na tržištu rada.

U bivšim tranzicijskim zemljama, koje sada čine grupu zemalja EU-10, neto migracijski tokovi izrazito su niski, a u nekim zemljama čak i negativni. Projekcije neto migracijskih tokova (slika 5.) jasno pokazuju da migracijski priljevi neće biti izdašan kanal povećanja participacije radne snage u bivšim tranzicijskim zemljama na koje bi trebalo računati. U uvjetima prirodnog smanjenja apsolutnog broja

Slika 5. Neto migracijski tokovi po grupama zemalja EU



Izvor: Eurostat, Demografske projekcije, 2008.

radnika, povećanja udjela starijih radnika na tržištu rada i istovremeno produljenje životnog vijeka muškaraca i žena, dulje zadržavanje radne snage na tržištu rada kroz produljenje njihova radnog vijeka čine se logičnim ekonomskim rješenjem.

Europska je unija početkom 21. st. prihvatila demografske promjene kao egzogeno zadanu varijablu značajnog ekonomskog utjecaja. Stoga se tom problemu strateški pristupilo kroz inicijative kao što je Europska platforma za starije ljude⁴, uspostavljena još 2001. godine, te dokumente Europske komisije o demografskoj budućnosti Europe⁵, aktivnom starenju i tržištu rada starijih osoba (EC 2007) te europskoj strategiji zaposlenosti starijih radnika. Europska je unija donijela dva dugoročna cilja o zaposlenosti starijih koja bi se trebala ostvariti do 2010. godine. Prvi se odnosi na povećanje stope zaposlenosti starijih radnika (55–64 godina) na 50 posto (Stockholmski cilj, 2001), a drugi na povećanje dobi u kojoj stariji radnici izlaze s tržišta rada za pet godina (Barcelonski cilj, 2002)⁶.

Na pragu 2009. godine prilično je jasno da ni jedan ni drugi cilj neće moći biti dostignuti u predviđenom roku, do 2010. godine, kao što općenito dolazi u pitanje i rok temeljnih Lisabonskih ciljeva o konkurentskim rezultatima rasta i zapošljavanja. Ako se ekonomski ciljevi neće postići do 2010. godine, pitanje je jesu li bili preoptimistično i nerealno postavljeni? Jesu li političke odluke o dva vala proširenja Unije bile preuranjene? Koliko su one pridonijele pogoršavanju prosječnih pokazatelja u odnosu na zacrtane ciljeve? Jesu li interni naponi nacionalnih ekonomija bili nedovoljni ili su se eksterni uvjeti poslovanja na globalnom tržištu toliko pogoršali da ciljevi ne mogu biti postignuti? Odgovore na ova pitanja zamagljuju financijska kriza koja se pojavila u rujnu 2008. godine u SAD-u i globalno rasplamsala

⁴ AGE (2008), European Older People's Platform, Age Triennial Strategic plan 2008–2010, Brussels

http://www.age-platform.org/EN/IMG/AGE_triennial_strategic_plan.pdf

⁵ Commission of the European Communities (2006), The demographic future of Europe – from challenge to opportunities, COM (2006) 571, web address: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2006/oct/demography_en.pdf

⁶ Više o Stockholmskom i Barcelonskom cilju na http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/age_en.htm

u idućim mjesecima. Iako globalna kriza nije direktno uzrokovala zaostajanje u postizanju ciljeva Europske unije, takav poremećaj na svjetskom tržištu predstavlja dobar povod i praktično opravdanje da se Lisabonski ciljevi redefiniraju i reorganiziraju za razdoblje novog početka. Barcelonski i Stockholmski ciljevi postizanja stope zaposlenosti od 70 posto, i stope zaposlenosti starije radne populacije od 50 posto nisu upitni kao daljnji ciljevi Ekonomske unije u zapošljavanju za naredno razdoblje do 2015. godine. Njihov rok se mora prolongirati, ali je ponovno upitan rok ispunjenja cilja, budući da sadašnje projekcije stopa zapošljavanja pokazuju da će stopu od 70 posto zapošljavanja postići jedino EU-15 i to između 2015. i 2020. godine bez uračunatog šoka ekonomske krize koja je zahvatila sve zemlje⁷. Prema istoj projekciji za grupu zemalja EU-10 željenu stopu zaposlenosti od 50 posto starije radne populacije bit će moguće dostići do 2060. godine.⁸

Sadašnje projekcije demografskih promjena zbog djelovanja globalne krize i nacionalnih recesija pogoršat će se na način da će se temeljni negativni trendovi demografskih kretanja pojačati. U scenariju projekcije uz »nepromijenjene uvjete« računalo se na par godina rezerve za pripremu i prilagodbu ekonomskih politika uslijed demografskih promjena smanjenja i starenja radne snage. Ta bi se vremenska rezerva mogla brže istopiti zbog nepredviđenih šokova ekonomske krize koji će otežati okolnosti prilagodbe.

Prethodna analiza o učincima demografskih promjena na projekciju ponude rada do 2060. po grupama zemalja EU pokazala je sljedeće dominirajuće trendove:

- Smanjivanje i starenje stanovništva zahvaća Europsku uniju u cjelini, ali se naj snažnije odražava na ponudu rada u novim zemljama članicama EU-10, koje se u prosjeku suočavaju s projekcijom najvećeg smanjenja i najbržeg starenja radne snage unutar Unije;

⁷ EC (2008), The 2009 Aging Report: Underlying Assumptions and Projection Methodologies, European Economy 7, Table, 2.12: 81.

⁸ EC (2008), The 2009 Aging Report: Underlying Assumptions and Projection Methodologies, European Economy 7, Table 2.14: 82.

- Godišnje stope rasta ponude rada u zemljama EU-10 bit će negativne tijekom čitavog razdoblja 2007–2060, dok će se ostale grupe zemalja suočiti s negativnim stopama nakon 2020. godine;
- Velike promjene u stopama participacije starijih radnika na tržište rada realne su u svim grupama zemalja EU;
- Tokovi neto migracija donekle će pomoći u nadoknadi radne snage u zemljama EU-15, ali u zemljama EU-10 njihov će utjecaj biti zanemariv;
- Nove zemlje članice EU-10 mogu računati na povećanje stope participacije radnika jedino iz postojećeg raspoloživog kontingenta radne snage i/ili proširenja kontingenta radne snage pomicanjem dobne granice izlaza s tržišta rada;
- Bez obzira na trajanje ekonomske krize, započete u 2008. godini, očekivane demografske promjene u ponudi rada neće se odgoditi, ali će prilagodbe zbog šokova krize teći sporije i teže, posebice u novim zemljama članicama EU-10;
- Promjene u ponudi rada, izazvane smanjivanjem broja radnika i starenjem radne snage, primarno su problem ekonomskog rasta te sekundarno problem javne potrošnje i njezine fiskalne održivosti, što je važno za strateške nacionalne planove.

Analiza demografskih učinaka na smanjivanje i starenje radne snage na razini grupa zemalja EU nastavlja se na razinama nacionalnih tržišta rada s ciljem usporedbe Hrvatske s novim zemljama članicama EU-10, Bugarskom i Rumunjskom.

3. Smanjivanje i starenje radne snage u Hrvatskoj: stanje i perspektive

3. 1. Demografske projekcije populacije radne dobi u Hrvatskoj

Hrvatska se nalazi u procesu pridruživanja EU, s očekivanjima da će u narednom proširenju EU biti primljena u punopravno članstvo. Zbog svojeg povijesnog i ekonomskog razvoja te zemljopisne pripadnosti Hrvatska logički pripada krugu bivših tranzicijskih zemalja te

se njezini rezultati analiziraju u usporedbi s novim članicama EU-10, Bugarskom i Rumunjskom. Te su zemlje Europskoj uniji priključene 2004. i 2007. godine te se nazivaju novim zemljama članicama (NMS – New Member States). Demografske projekcije stanovništva koje za sada postoje za Hrvatsku izradio je Državni zavod za statistiku za razdoblje 2004–2051. godina⁹.

Tablica 3. Projekcije demografskih pokazatelja za Hrvatsku

Godine:	2004.	2011.	2051.
Stanovništvo srednjeg fertiliteta i srednje migracije	4.442.300	4.380.800	3.714.300
- starije stanovništvo u dobi od 60 i više godina	981.600	1.022.900	1.286.000
- starije stanovništvo u dobi od 65 i više godina	739.300	747.100	1.024.600
- mlado stanovništvo od 0 do 15 godina	716.500	648.700	503.700
Razdoblja:	2002.–2004.	2020.–2022.	2050.–2052.
Očekivano trajanje života muškaraca i žena pri rođenju	71,13 m 78,08 ž	73,64 m 79,83 ž	78,44 m 83,34 ž
Razdoblja:	2011.–2016.	2021.–2026.	2046.–2051.
Srednji migracijski saldo	2.400	4.700	6.800

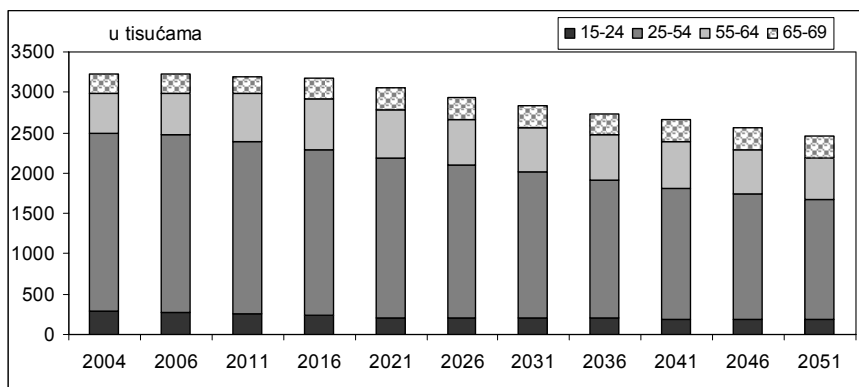
Izvor: DZS, Projekcije stanovništva Republike Hrvatske 2004–2051.

⁹ U statusu pridružene članice Hrvatska nije u Eurostatu uključena u dugoročne statističke projekcije populacije do 2060. godine, pa je za Hrvatsku projekciju stanovništva pripremio DZS (op. a.).

Za demografska kretanja u Hrvatskoj već dulje vrijeme karakterističan je problem negativnog prirodnog prirasta, koji ostaje daljnji trend u projekcijama do 2051. godine (tablica 3.). Smanjivanje prirodnog priljeva stanovništva pratit će produljenje trajanja života starijih dobnih skupina, što će rezultirati ukupno manjim brojem stanovnika i promijenjenom dobnom strukturom. Starije će stanovništvo u dobi 60+ rasti, a mlado će stanovništvo u dobi do 15 godina opadati. Očekivani srednji migracijski saldo neće imati znatan utjecaj na rast populacije te se ne može očekivati da će se na taj način nadoknaditi izgubljena razlika u kontingentu stanovnika do 2051. godine (Švaljek i Nestić 2008:54).

Projekcija stanovništva po dobnim skupinama starije dobi koje potencijalno mogu biti uključene u radnu snagu pokazuje da će se ukupan broj stanovnika u dobi između 15 i 69 godina života smanjivati te da će se unutrašnja dobn struktura u danim rasponima mijenjati do 2051. godine, kako je prikazano na slici 6.

Slika 6. Projekcija stanovništva u dobi od 15 do 69 godina u Hrvatskoj za razdoblje 2004–2051.



Izvor: DSZ, Projekcije stanovništva Republike Hrvatske 2004–2051.

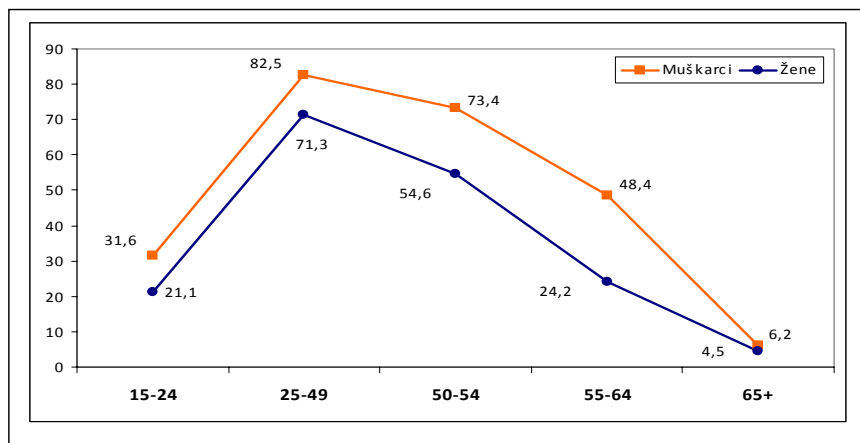
U apsolutnim brojevima projekcija radne snage (skupina od 15 do 64 godina) pokazuje da će se kontingent radnika koji je postojao

2004. godine smanjiti s 2 986 500 na 2 085 900 do 2051. godine, što znači gubitak kapaciteta fizičkog broja radnika za približno jednu trećinu, ili u apsolutnom iznosu za približno 900 000 radnika. Promjena strukture radne snage posljedica je smanjivanja priljeva kontingenta mlade radne snage (15–24 godina), što mijenja razmjer između starije i mlađe dobne skupine. Jedan od načina na koji se može kompenzirati gubitak apsolutnog broja radnika je produljenje radnog vijeka postojećem kontingentu radne snage. Zbog toga je na slici 6. prikazan dodatni potencijal kontingenta radnika u dobi od 65 do 69 godina starosti koji bi mogao ostati aktivan na tržištu rada. Dodatni potencijal sam po sebi nije dovoljno velik da bi nadoknadio izgubljeni priljev, čak i u slučaju da čitava dobna kohorta od 65 do 69 godina starosti odluči ostati aktivna na tržištu rada, što nije realno očekivati da će se dogoditi, kao što nije vjerojatno očekivati da će se stopa zaposlenosti njihove dobi znatnije povećati. Dodatna kohorta starije populacije može služiti samo za kompenzaciju jednog dijela izgubljenog kontingenta radne snage.

3. 2. Aktivnost starijih radnika u Hrvatskoj i NMS

Prema sadašnjoj situaciji u dobnim i spolnim skupinama radne snage koja je aktivna i zaposlena u Hrvatskoj 2007. godine (slika 7.) vidljivo je da konveksna krivulja stope zaposlenosti ima desni izduženi krak u skladu s pomicanjem dobne granice. Stopa zaposlenosti žena u odnosu na muškarce očekivano je na nižoj razini, s više izraženim razlikama u dobi od 50. do 64. godine starosti, što se gotovo u potpunosti izjednačava poslije 65. godine starosti. U toj starosnoj dobi spolna pripadnost nestaje, a na tržištu rada ostaju one starije osobe koje žele ostati aktivne na tržištu rada, jer im zakon to dopušta a poslodavci prepoznaju njihovo znanje i vještine.

Slika 7. Stope zaposlenosti prema dobi i spolu u Hrvatskoj 2007. godine

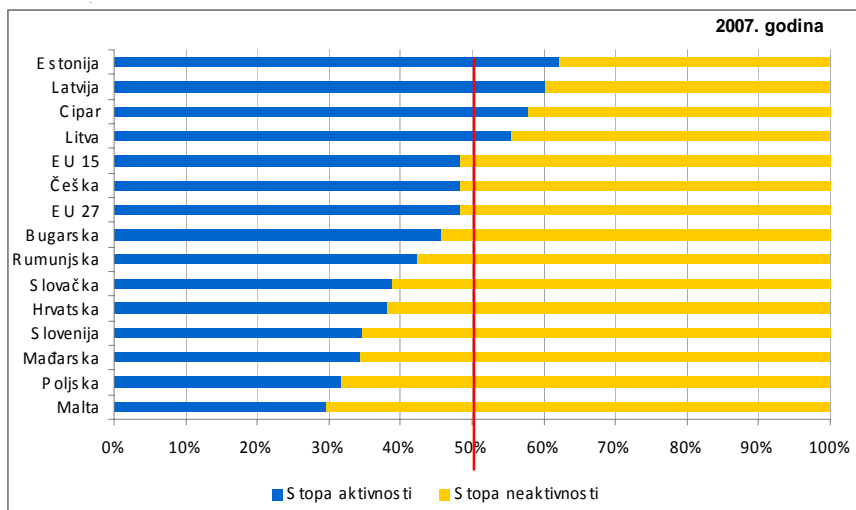


Izvor: Eurostat, 2008.

Muškarci i žene koji su ostali na tržištu radno aktivni poslije 65. godine života čine manju skupinu s vrlo niskim stopama zaposlenosti. No, zajedno s grupom od 55 do 64 godina starosti imaju određeni potencijal radne snage čija bi vrijednost s vremenom trebala postati poželjna zbog sve većeg manjka radne snage i njezina prosječnog starenja.

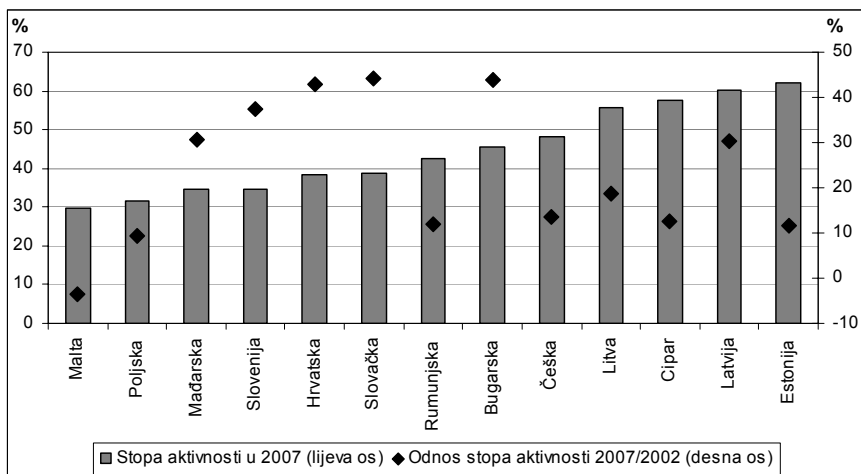
Usporedba Hrvatske s ostalim bivšim tranzicijskim zemljama pokazuje različite odnose između stopa aktivnosti i neaktivnosti starije radne snage u dobi od 55 do 64 godine starosti (slika 8.). Zemlje s pretežito aktivnom starijom populacijom radne snage su Estonija, Latvija, Cipar i Litva, a zemlje s pretežito neaktivnom starijom populacijom radnika su Malta, Poljska, Mađarska, Slovenija, Hrvatska, Slovačka, Rumunjska, Bugarska i Češka. Također se primjećuje da većina bivših tranzicijskih zemalja ima nižu stopu aktivnosti starijih radnika od 50 posto, što drugim riječima znači da je ta dobna skupina zbog raznih razloga postala prebrzo neaktivna.

Slika 8. Stope aktivnosti i neaktivnosti starijih radnika (55–64 godine) u zemljama NMS i Hrvatskoj 2007.



Izvor: Eurostat, 2008.

Slika 9. Stope aktivnosti starijih radnika (55–65 godina) u novim zemljama članicama EU i Hrvatskoj, stanje (2007) i promjene (2002–2007)



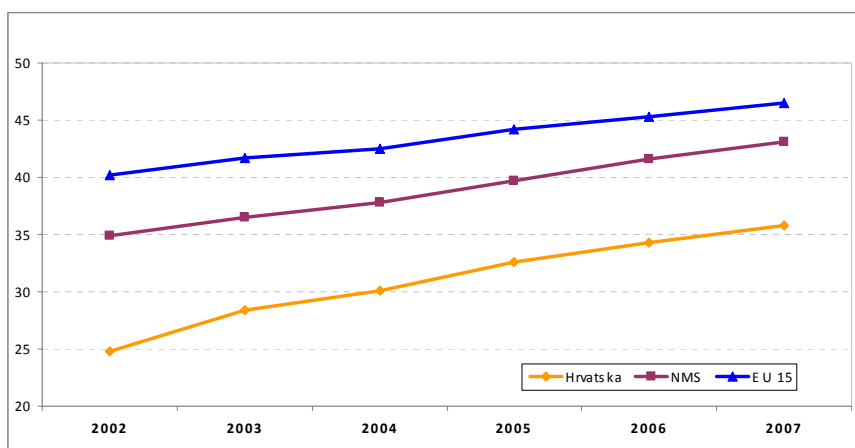
Izvor: Eurostat, 2008.

Iako razine stopa aktivnosti starijih kod većine zemalja 2007. godine nisu visoke, one su za Mađarsku, Hrvatsku, Slovačku i Bugarsku odraz pozitivnih promjena nastalih u razdoblju 2002–2007 (slika 9.). Stope aktivnosti starijih radnika u tim su se zemljama znatnije povećale, iako ni uz njihov snažniji rast nisu uspjele dostići razinu stopa aktivnosti starijih radnika Litve, Cipra, Latvije i Estonije.

Kod aktivnih starijih radnika najvažnije je kretanje njihovih stopa zaposlenosti, što je za isto razdoblje prikazano na slici 10. Komparativna usporedba stopa zaposlenosti novih zemalja članica i Hrvatske pokazuje da se stope kreću u paralelnom rastućem pomaku od 2003. godine s time da Hrvatska ima najnižu razinu, a zemlje NMS srednju razinu, u odnosu na najvišu razinu stopa zaposlenosti ciljane skupine EU-15 prema kojoj je postavljen Stockholmski strateški cilj EU o postizanju 50 posto zaposlenosti starijih radnika do 2010. godine.

Budući da je prosječna dob izlaza s tržišta rada važan pokazatelj prestanka aktivnosti starijih osoba, na slici 11. prikazan je njihov usporedni pregled za Hrvatsku, NMS i EU-27. Prosjek izlazne dobi EU-27 u 2007. godini bio je između 61 i 62 godine starosti. Među novim zemljama članicama samo pet zemalja, Estonija, Latvija, Cipar,

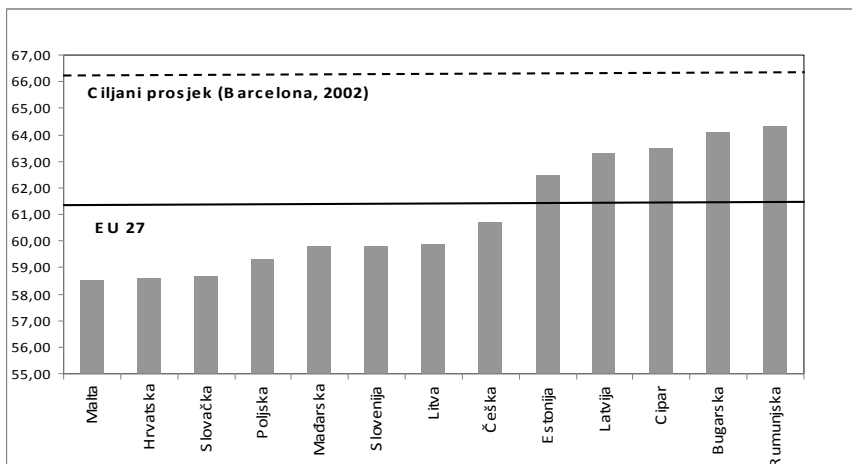
Slika 10. Stope zaposlenosti starijih radnika (55–64) u razdoblju 2002–2007.



Izvor: Eurostat, 2008.

Bugarska i Rumunjska, ima višu prosječnu dob izlaza s tržišta rada od prosjeka EU-27 te one realnije teže prema ispunjenju Barcelonskog cilja. Ostale su zemlje daleko od postavljenog cilja te ili moraju pomaknuti vrijeme ispunjenja cilja i/ili moraju naglo podignuti razinu prosječne dobi izlaza s tržišta rada, što nije za očekivati. Intenzivne promjene u podizanju dobi izlaza s tržišta rada nisu samo pitanje promjene zakonske granice umirovljenja već pitanje stope zaposlenosti starijih.

Slika 11. Usporedba prosječne dobi izlaza radne snage s tržišta rada 2007. godine



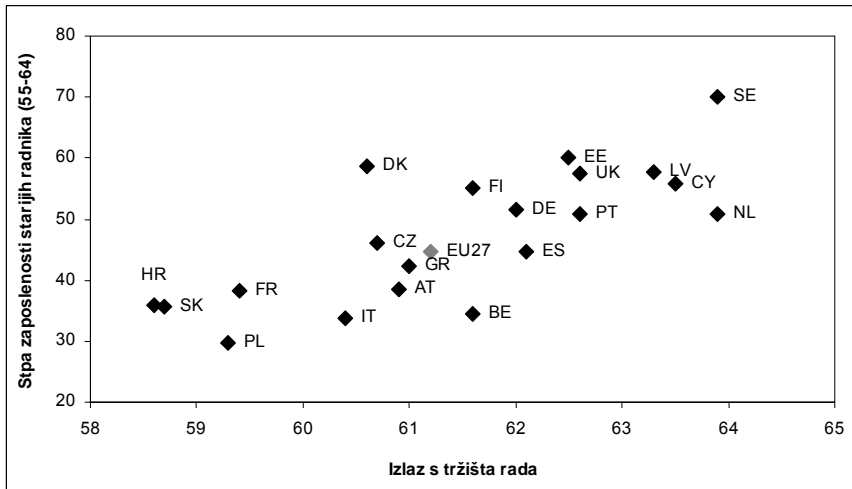
Bilješka: Malta (2006), Mađarska (2005), Litva (2006), Bugarska (2006), Rumunjska (2006)

Izvor: Eurostat, 2008.

Prosječna dob izlaza s tržišta rada u Hrvatskoj iznosi 61,4 godine za muškarce i 56,1 godinu za žene u 2007. godini (Eurostat 2008). Ukupan prosjek od 58,6 godina starosti u 2007. godini, prema metodologiji Eurostata, pogoršao se u odnosu na 2006. godinu (59,9), 2005. godinu (60,5) i 2004. godinu (60,9). Izlaz s tržišta rada snažno je vezan za zakonske

mogućnosti prijevremene i pune mirovine. Zakonske mogućnosti izlaza s tržišta rada uz prijevremene mirovine nisu često rezultat stvarne želje radnika za umirovljenjem već rezultat »druge najbolje opcije« zbog nemogućnosti daljnjeg profesionalnog napredovanja, zbog nezadovoljstva radnim uvjetima ili zbog nemogućnosti ponovnog zaposlenja pa status umirovljenja postaje prisilno rješenje.

Slika 12. Europska pozicija Hrvatske prema stopi zaposlenosti starijih radnika i prosječnoj izlaznoj dobi s tržišta rada 2007. godine



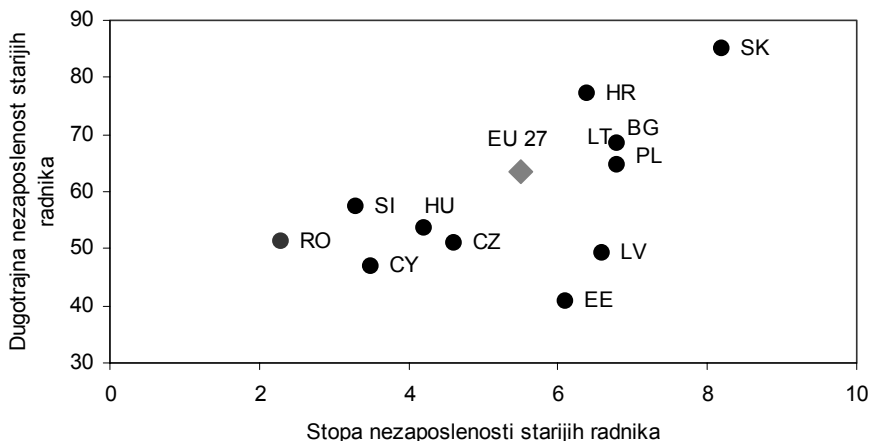
Izvor: Eurostat, 2008.

Pozicija Hrvatske u odnosu na stopu zaposlenosti i prosječnu dob izlaza s tržišta rada (slika 12.) pokazuje da ona pripada najlošije pozicioniranoj skupini zemalja u kojoj prevladava kombinacija niske stope zaposlenosti starijih i najranije dobi izlaza s tržišta rada (prosječna dob 58,6 godina).

Niska stopa zaposlenosti implicira postojanje većih stopa nezaposlenosti pa se pozicija Hrvatske uspoređuje s novim zemljama članicama u odnosu na stope nezaposlenosti i u odnosu na stope

dugotrajne nezaposlenosti koja predstavlja kroničan oblik nezaposlenosti starijih radnika (slika 13.). Hrvatska u tom smislu, zajedno sa Slovačkom, predvodi u kombinaciji dugotrajne nezaposlenosti starijih radnika i istovremene visoke stope nezaposlenosti starijih radnika.

Slika 13. Stope nezaposlenosti i dugotrajna nezaposlenost starijih radnika u novim zemljama članicama i Hrvatskoj 2007. godine



Bilješka: Estonija (1999), Cipar (2005), Latvija (2006), Litva (2005)

Izvor: Eurostat, 2008.

Zemlje koje imaju visoke stope nezaposlenosti starijih radnika i visok udjel njihove dugotrajne nezaposlenosti suočene su s ozbiljnijim problemom strukturnog poremećaja ponude i potražnje za radom starijih radnika.

3. 3. Ocjena stanja i diskusija o perspektivama prilagodbe na izazove starenja i produljenja radnog vijeka

Prethodne analize demografskih učinaka na smanjenje i starenje radne snage te stanje na tržištu rada starijih radnika u Hrvatskoj u

usporedbi s novim zemljama članicama (NMS) upućuju na sljedeće ocjene:

- Smanjivanje i starenje radne snage proces je koji je u Hrvatskoj već započeo. Ti će se trendovi postojano nastaviti u idućim dekadama, po čemu se Hrvatska uklapa u iste (negativne) demografske stope rasta NMS;
- Neto migracijski saldo Hrvatske zanemariv je i on ne može nadopuniti izgubljeni broj radnika te Hrvatska ima ograničene mogućnosti djelovanja na povećanje participacije radnika, isto kao i NMS;
- Sadašnja situacija na tržištu rada starijih radnika ne pruža optimističnu perspektivu da će se produljenjem radnog vijeka i dodatnom starijom kohortom značajnije nadomjestiti prirodni gubitak radne snage. No, povećana zaposlenost starijih radnika može utjecati na usporavanje negativnih demografskih učinaka smanjenja i starenja radne snage na ekonomski rast i kretanje mirovinskih i socijalnih izdataka u javnoj potrošnji.

Slika sadašnje situacije na tržištu rada starijih pokazuje sljedeće:

- Stope aktivnosti starijih radnika (55–64 godine) na tržištu rada zaostaju u usporedbi sa stopama aktivnosti većine zemalja NMS, iako promjena u stopama aktivnosti u posljednjem razdoblju (2002–2007) pokazuje pozitivan pomak;
- Stopa zaposlenosti starijih radnika u Hrvatskoj znatno zaostaje za prosječnom stopom zaposlenosti NMS i EU-15;
- Prosječna dob napuštanja tržišta rada u Hrvatskoj (58,6 godina) najniža je među svim zemljama, odnosno niža u odnosu na EU-10 (59,6 godina) i EU-27 (61,2 godine) prema metodologiji Eurostata. Zbog toga je u kombinaciji stopa zaposlenosti starijih i izlaznoj dobi s tržišta rada Hrvatska u skupini zemalja koje su najlošije pozicionirane u odnosu na EU-27;
- Prema visokoj stopi nezaposlenosti starijih i dugotrajnoj nezaposlenosti starijih Hrvatska ima slabu poziciju zajedno sa Slovačkom, Bugarskom i Poljskom, u odnosu na ostale zemlje NMS i na prosjek EU-27.

Zbog svih navedenih karakteristika pitanje je što Hrvatska može napraviti ako joj nedostaje radne snage, a istovremeno ima visoku nezaposlenost starijih osoba? U kratkom roku takva pat pozicija teško

je rješiva. U dugom roku priljev mladih će se postupno i prirodno smanjivati te će se zaposlenost morati puniti iz postojećeg kontingenta radne snage i dodatne radne snage koja ostaje na tržištu rada radi produljenja radnog vijeka. Jedan dio starijih radnika napustit će tržište rada, a drugi će ili prilagoditi svoje vještine i obrazovanje ili će novi stariji radnici doći s prilagođenim vještinama i obrazovanjem za potrebe poslodavaca. Ako, i kada, postoji nesklonost poslodavaca prema starijim radnicima ona je toliko dugog vijeka koliko je moguća njihova zamjena s nekom drugom kadrovskom opcijom.

Perspektive demografskih promjena i slika stanja na tržištu rada starijih u Hrvatskoj upućuje da se nadoknade kapaciteta radne snage razlikuju u opcijama onoga što je načelno moguće i onog što je praktički lakše izvedivo:

- Načelno su moguće dvije komplementarne opcije kojima se može pojačati kapacitet radne snage. Jedan način je uz pomoć povećanja produktivnosti rada, a drugi način je pomoću povećanja participacije radnika, odnosno njihovom udruženom kombinacijom;
- Ovo istraživanje fokusira se na povećanje participacije radnika pomicanjem dobne granice radnog vijeka, odnosno zakonske granice umirovljenja, što je opcija koja je lakše izvediva. Pomicanje izlazne dobi s tržišta rada ili produljenje radnog vijeka legitimna je mogućnost povećanja apsolutnog broja radnika u kontingentu radne snage u situaciji kad se priljev mladih radnika smanjuje, a učešće starijih povećava;
- Hrvatska je suočena s istovjetnim izazovima smanjenja i starenja radne snage kao i nove zemlje članice (NMS). Mjera produljenja radnog vijeka praktično je najjednostavniji način povećanja participacije radnika, ali je perspektiva djelovanja te mjere u Hrvatskoj znatno sužena zbog postojeće visoke nezaposlenosti starijih i njihova preranog napuštanja tržišta rada.
- U Hrvatskoj, osim produljenja radnog vijeka i zadržavanja starijih na tržištu rada, postoje unutrašnje rezerve u kapacitetu populacije radne dobi u sadašnjim granicama koja je aktivna, ali je podzaposlena, što je osobito vidljivo u zaposlenosti žena kroz radni vijek te žena i muškaraca nakon 50 godina starosti.

Povećanje potražnje poslodavaca, posebno za starijim radnicima, bit će u budućnosti ključno za uspjeh mjere produljenja radnog vijeka. Treba napomenuti da je prethodno spomenuta nesklonost poslodavaca prema potražnji za starijim radnicima vezana za njihove preferencije koje se mijenjaju s vremenom. U 90-im godinama 20. st. u Hrvatskoj je nesklonost poslodavaca prema starijim radnicima imala prilično snažnu političku pozadinu, a poslije se razvila u poduzetničku odluku vođenu nižim troškovima i za poslodavce povoljnijim radnim ugovorima kod zapošljavanja mlađih osoba. Kada se preferencije poslodavaca priklanjaju neprofesionalnim ili nekim drugim manje kvalitetnim kriterijima kadrovskih selekcija, lako se razvija uvjerenje o inferiornim sposobnostima starijih radnika. U 90-im godinama zbog tehnoloških viškova, nezaposlenosti ili nezadovoljstva uvjetima rada, a uz postojanje mogućnosti prijevremene mirovine, mnogi su napustili tržište rada i prešli u formalnu neaktivnost, zbog čega se u Hrvatskoj izrazito pogoršao omjer korisnika mirovina u odnosu na osiguranike. Nakon 1990. godine stopa ovisnosti bila je 3,0. Tijekom 90-ih godina stopa ovisnosti naglo je pala i u posljednje vrijeme (2006–2008) zadržava se na razini 1,40–1,41 (Nestić i Rašić Bakarić 2008: 88). S obzirom da ta stopa ne bi smjela dalje padati, a na tržište rada pristizati će sve stariji radnici, pokazalo se potrebnim prikupiti više saznanja o stavovima i preferencijama poslodavaca prema starijim radnicima (Ograjensek, Vehovec, Domadenik i Redek 2008:119–140). Rezultati prikupljeni anketom pokazali su da poslodavci u Hrvatskoj zapošljavaju vrlo nizak postotak starijih radnika te nemaju želje da novo zapošljavanje vežu za tu ciljanu skupinu, iako njihovi načelni stavovi o radnim vrijednostima i sposobnostima starijih radnika načelno ne pokazuju postojanje negativnih percepcija.

4. Zaključak

Produljenje radnog vijeka uz povećanje produktivnosti rada legitimne su mogućnosti kojima se djeluje na ekonomski rast u zemljama demografskog smanjivanja i starenja radne snage te niskih neto migra-

cijskih tokova. Hrvatska prema takvim demografskim karakteristikama pripada grupi zemalja kojoj pripadaju i ostale zemlje nove članice (NMS) koje su se u zadnja dva vala priključile Europskoj uniji.

Europska će se unija dodatnim priključenjem Hrvatske još više udaljiti od postavljenog Barcelonskog i Stockholmskog cilja zaposlenosti starijih radnika i produljenja njihove aktivnosti na tržištu rada. Međutim, ti su ciljevi postavljeni prema grupi EU-15 te se u prosjeku za EU-27 ne mogu ispuniti u zadanom roku do 2010. godine. S pojavom financijske krize u 2008. godini postaje neizvjestan i budući rok u kojem bi se oni mogli ostvarivati te zbog toga priključenje Hrvatske nema zntniji utjecaj.

Proces smanjivanja i starenja radne snage u Hrvatskoj je već započeo, jer je priljev mladih radnika sve manji, a starenje radne snage sve veće. Nedostatak radne snage još uvijek se ne osjeća, jer ga prekriva visoka nezaposlenost i niska stopa aktivnosti općenito, što ukazuje na postojanje podzaposlenosti i unutrašnjih neiskorištenih rezerva radne snage. Stoga produljenje radnog vijeka u Hrvatskoj, iako praktična mjera, ima ograničavajući učinak sve dok postoji višak radnika na tržištu rada za kojima nema potražnje. Iako radnici sami imaju pravo odlučivati koliko dugo žele ostati na tržištu rada, za njihovu zaposlenost ipak su ključni poslodavci, a oni u Hrvatskoj ne pokazuju veće sklonosti za zapošljavanjem starijih radnika. Uzrok su tomu dijelom strukturni problemi obrazovanosti i radne vještine starijih radnika, dijelom stavovi poslodavaca i stereotipi koji stvaraju nesklonosti za njihovom potražnjom te mogućnosti zamjene starijih radnika mlađima uz manje troškove i povoljnije radne ugovore za poslodavce.

Potražnja poslodavaca za starijim radnicima mijenjat će se u duljem roku, jer će se priljev mlade radne snage toliko smanjiti da će biti prisiljeni kompenzirati nedostatak ponude za koju u sadašnjosti nemaju dovoljno potrebe i poticaja. Zbog toga će demografske promjene predstavljati izazov za nositelje ekonomskih politika koji trebaju pripremiti osjetljive mjere prilagodbe. Preporuke se odnose na pripremu nacionalnih akcija promocije korisnosti zapošljavanja starijih radnika te stvaranje konkretnih poticaja za poslodavce da zadrže starije radnike

u radnom odnosu. Radnici također moraju imati određene poticaje, koji nisu nužno financijske naravi, zbog kojih bi željeli ostati aktivni, pa se čini da je fleksibilnost radnih aranžmana ključna formula za prijelaz između svijeta rada i mirovine, a cjeloživotno obrazovanje i kultura profesionalnog usavršavanja temeljni čimbenici njihove aktivnosti.

Literatura

- AGE (2008), European Older People's Platform, Age Triennial Strategic plan 2008–2010, Brussels, http://www.age-platform.org/EN/IMG/AGE_triennial_strategic_plan.pdf [Accessed, 6.03.2009]
- Barrel, R., Hurst, I. and Kirby, S. (2008), Extending Working Lives in Europe, National Institute of Economic and Social research, London, http://ec.europa.eu/economy_finance/events/2008/20080313/barrell_paper_en.pdf [Accessed 9.03.2009]
- Berkhout, E. (2008), 'Effects of Aging: Potential Employment Gaps and Possible Role of Migration', *European Review*, 16 (4): 517–527.
- Bloom, D. E., Canning, D. and Fink, G. (2008), Population aging and Economic Growth, Harvard Initiative for Global Health, Working Paper Series No. 31, http://www.hsph.harvard.edu/pgda/Working%20Papers/2008/PGDA_WP_31.pdf [Accessed 9.03.2009]
- Bogaert, H. (2008), Long-term population projections in Europe: How they influence policies and accelerate reforms, Federal Planning Bureau, Working paper 2-08, <http://ideas.repec.org/p/fpb/wpaper/0802.html> [Accessed 5.03.2009]
- DZS (2006), *Projekcije stanovništva Republike Hrvatske 2004–2051*, Zagreb: Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske.
- Economic Policy Committee and European Commission (2006), *The Impact of aging on public expenditure: projections for the EU 25 Member States on pensions, healthcare, long-term care, education and employment transfers (2004–2050)*, European Economy, Special Report No. 1:48 http://europa.eu.int/comm/economy_finance/epc/epc_publications_en.htm. [Accessed 10.03.2009]
- Economic Policy Committee and European Commission (2008), *The 2009 Aging Report: Underlying Assumptions and Project Methodologies*, European Economy 7, Brussels, http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication13782_en.pdf [Accessed 9.03.2009]
- European Commission of the European Communities (2006), *The demographic future of Europe: From challenge to opportunity*, COM (2006), Brussels http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2007/ke7606057_en.pdf [Accessed 2.02.2009]

- European Commission (2004), *Increasing the employment of older workers and delaying exit from the labour market*, COM (2004) 146. http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/age_en.htm [Accessed 16.03.2009]
- European Commission (2005), *The economic impact of aging populations in the EU25 Member States*, Economic paper number 236. http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication562_en.pdf [Accessed 28.01.2009]
- Eurostat, EUROPOP2008 (2008), *Population projections*, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/populat/proj&language=en&product=EU_MASTER_population&root=EU_MASTER_population&scrollto=0 [Accessed 30.01.2009]
- Eurostat (2008), *Population statistics*, Luxemburg, Eurostat. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/&product=REF_TB_population&depth=2 [Accessed 28.01.2009]
- Groezen, B. van, Meijdam, L. and Verbon, H. A. A. (2005), 'Serving the old: aging and economic growth', *Oxford Economic Papers*, 57(4): 647–663.
- Maltby, T., Vroom, B. de, Mirabile, M. L. and Øverbye, E. (eds.) (2004), *Ageing and transition to retirement: A comparative analysis of European welfare states*, Aldershot: Ashgate Publishers.
- Murray, A. (2008), *Growing old gracefully: How to ease population ageing in Europe*, London: Centre for European Reform, http://www.cer.org.uk/pdf/e790_17jan08.pdf [Accessed 5.03.2009]
- Nestić, D. and Rašić Bakarić, I. (2008), 'From work to retirement: Pension system incentives to continued labour market participation in Croatia', in Vehovec, M. (ed.) (2008), *New perspective on longer working life in Croatia and Slovenia*, Zagreb: Friedrich Ebert Stiftung and Ekonomski institut, pp. 81–99.
- OECD (2006), *Live longer, work longer, Ageing and employment policies*, Paris: OECD.
- Ograjenšek, I., Vehovec, M., Domadenik, P. and Redek T. (2008), 'Employer attitudes toward older workers: A comparative study of Croatia and Slovenia', in Vehovec, M. (ed.) (2008), *New perspective on longer working life in Croatia and Slovenia*, Zagreb: Friedrich Ebert Stiftung and Ekonomski institut, pp. 119–140.
- Švaljek, S. and Nestić, D. (2008), 'The Croatian demographic reality and labour market challenges', in Vehovec, M. (ed.) (2008), *New perspective on longer working life in Croatia and Slovenia*, Zagreb: Friedrich Ebert Stiftung and Ekonomski institut, pp. 53–64.
- Taylor, P. (ed.) (2008), *Aging labour forces: promises and prospects*, Cheltenham: Edward Elgar.
- United Nations (2002), *World Population Aging: 1950–2050*, New York: United Nations, Population Division DESA, <http://www.un.org/esa/population/publications/worldaging19502050/pdf/016europ.pdf> [Accessed 10.04.2008]

- United Nations (2007), *Development in an Aging World*, World Economic and Social Survey, New York, <http://www.un.org/esa/policy/wess/wess2007files/wess2007.pdf>. [Accessed 9.02.2009] [Accessed 14.01.2009]
- Vehovec, M. (2008), 'New perspectives on extending working life: Challenges for Croatia and Slovenia', in Vehovec, M. (ed.) (2008), *New perspective on longer working life in Croatia and Slovenia*, Zagreb: Friedrich Ebert Stiftung and Ekonomski institut, pp. 19–36.
- Vodopivec, M. and Dolenc, P. (2009), 'Live longer, work longer: making it happen in the labour market', in Holzmann, R., MacKellar, L. and Repansek, J. (2009) (eds.), *Pension reform in Southeastern Europe: Linking to labour and financial market reforms*, Washington, D.C.: The World, Bank, pp. 105–126.

