

AKTIVNO STARENJE – OBRAZOVNA RAZINA: PREDNOST ILI PREPREKA? *

Alka OBADIĆ **

Starenje stanovništva na području EU-a dugoročno sve više utječe na smanjivanje radnog kontigenta te je, radi osiguravanja održivosti mirovinskih i zdravstvenih sustava, ključno povećanje stope zaposlenosti starijih osoba. U radu se analizira radni status osoba starijih od 55 godina te se posebno analizira skupina umirovljenika i njihovo poznavanje kompjuterskih vještina i uključenost u dodatne oblike cjeloživotnog obrazovanja. Umirovljenici s višom razinom obrazovanja skloniji su raditi te je stopa zaposlenosti za umirovljenike s višom razinom obrazovanja dvostruko veća od prosječne ukupne stope za tu skupinu. Rezultati istraživanja na temelju SHARE baze pokazuju kako je u dobnoj skupini 55-59 najviše umirovljenih muškaraca u Austriji (11,6%), Luksemburgu (9,5%) i Hrvatskoj (9%), a prosječno je veći udio umirovljenih muškaraca koji rade. U Hrvatskoj najveći udio umirovljenika koji obavljaju neki plaćeni posao čine muškarci niže obrazovne razine (čak 57,3%), dok je među umirovljenicama najveći udio onih koje obavljaju neki plaćeni posao s visokom razinom obrazovanja (40,9%). U odabranoj skupini zemalja čak 51,0% žena nikada se nije služila računalom, za razliku od 40,5% muškaraca, što ih zasigurno sputava prilikom njihove daljnje aktivacije na tržištu rada. Iznenaduje podatak koji ukazuje kako se čak 72,2% žena niže razine ISCED klasifikacije nikada nije služilo računalom, ali je stoga prosječno gotovo 50% umirovljenih žena više od muškaraca uključeno u neki od oblika obrazovnog tečaja ili treninga.

Ključne riječi: *aktivno starenje, radni status, kompjuterske vještine, obrazovni tečaj, Hrvatska*

* Ovaj rad sufinancirala je Hrvatska zaklada za znanost projektom 7031

** Prof. dr. sc. Alka Obadić, Sveučilište u Zagrebu, Ekonomski fakultet
(E-mail: aobadic@efzg.hr)

1. UVOD

Struktura radne snage u razvijenim zemljama značajno se promijenila u posljednjih tridesetak godina. U situaciji prirodnog smanjenja apsolutnog broja zaposlenika, kao posljedica starenja stanovništva, još tijekom 1990-ih stariji zaposlenici (55 i stariji) počeli su povećavati svoj udio u radnoj snazi, dok je udio mladih zaposlenika počeo opadati. Prema podacima američkog Zavoda za statistiku (engl. *U.S. Bureau of Labor Statistics – BLS*) od 2003. godine, starija dobna skupina više nema najmanji udio na američkom tržištu rada (Toossi, Torpey, 2017., str. 2). U Europi je starenje stanovništva neizbježna i opća pojava; niti imigracija niti porast stope fertiliteta ne može nadoknaditi činjenicu da će u 2060. godini udio osoba starijih od 65 godina porasti sa 17% (u 2012.) na 30% (Börsch-Supan, et al., 2012., str. 2). Smanjena ponuda radne snage izazvana starenjem radne snage ima velike posljedice na smanjivanje broja radnika i njihovu ekonomsku aktivnost te se dugoročno negativno ogleda i na ekonomski rast. Takvo stanje na tržištu rada ima i negativne posljedice na povećanu javnu potrošnju i fiskalnu održivost, obzirom na povećano opterećenje sustava socijalne zaštite, posebno mirovinskog sustava međugeneracijske solidarnosti te zdravstveni sustav i, kao takvo, predstavlja prijetnju gospodarskom napretku. Upravo stoga izazov većine demografskih politika i politika zapošljavanja u razvijenim zemljama posljednjih godina usmjeren je na aktivno starenje. Brojni su razlozi sve dužega radnog vijeka starijih muškaraca i žena. Zdraviji su i imaju duži životni vijek od prethodnih generacija. Obrazovaniji su, što povećava njihovu vjerojatnost da će ostati u radnoj snazi.

Promjene naknada sustava socijalnog osiguranja, kao i planovi umirovljenja zaposlenika, zajedno s potrebom da se uštedi što više za odlazak u mirovinu, stvaraju poticaj za nastavak rada (Toossi i Torpey, 2017., str. 4). Nakon 55. godine života ljudi često promijene svoje navike, a neki se i zasite svoga prethodnog posla. Oni koji su, recimo, radili u uredima, sada žele raditi negdje na otvorenom prostoru. Tako starije umirovljene osobe možemo često vidjeti da rade kao lokalni vodiči u manjim mjestima ili muzejima, knjižnicama i sl. U takvim situacijama za njih je opcija samozapošljavanje, koje nudi autonomiju i fleksibilnost te mogućnost da konačno budu vlastiti šefovi. Stariji radnici imaju više stope samozapošljavanja od mladih, s obzirom da imaju dugogodišnje iskustvo te se nalaze u boljem položaju. Česta je opcija i zaposlenje na nepuno radno vrijeme (Toossi i Torpey, 2017., str. 7).

Demografska kretanja u okviru Europske unije i pogoršanje starosne strukture stanovništva upućuju na dugoročno sve naglašenije smanjivanje radnoga kontingenta kao osnovnog izvora aktivnog stanovništva/radne snage, (Obadić i

Smolić, 2008., str. 96). Stoga je početkom 21. stoljeća Europska unija strateški pristupila rješavanju navedenog problema te putem brojnih inicijativa potiče ljude da ostanu duže radno aktivni, kako bi se osigurala održivost mirovinskih i zdravstvenih sustava. Problem starijih zaposlenika posebno je došao do izražaja u Lisabonskoj strategiji na sastanku Europskog vijeća, održanome u ožujku 2000. godine u Lisabonu. Čelnici vlada i država članica Europske unije postigli su dogovor o zajedničkom strateškom cilju, prema kojemu bi EU do 2010. godine trebao postati najkonkurentnije i najdinamičnije gospodarstvo svijeta (Heuse i Zimmer, 2011.)¹. Jedna je od inicijativa Europska platforma za starije ljude (engl. *European Older People's Platform - AGE*), koja je osnovana u siječnju 2001. godine nakon rasprave o tome kako unaprijediti i ojačati suradnju između organizacija starijih ljudi na razini EU-a. Članstvo je otvoreno za europske, nacionalne i regionalne organizacije za starije ljude. AGE Platforma europska je mreža neprofitnih organizacija za osobe starije od 50 godina, koja ima za cilj promicati interese 190 milijuna građana starijih od 50 godina u Europskoj uniji i podići svijest o pitanjima koja ih se najviše tiču².

Nastavno na Lisabonsku strategiju, Europska unija postavila je još dva dugoročna cilja koji su se posebno odnosili na starije zaposlenike - Stockholmski cilj (2001.) i cilj iz Barcelone (2002.). Europsko vijeće je 2001. godine u Stockholmu postavilo europski cilj povećanja prosječne stope zaposlenosti starijih muškaraca i žena (55-64) na 50% do 2010. godine. Ishod sastanka Europskog vijeća, održanog 2002. godine u Barceloni, odnosio se na smanjivanje sheme ranijeg odlaska u mirovinu te je postavljen progresivan porast do 2010. godine, za pet godina u efektivnoj prosječnoj dobi u kojoj stariji radnici prestaju raditi u EU i tražio se do 2010. godine (Council of the European Union, 2001; Presidency Conclusions, 2002.). S obzirom na financijsku krizu, Lisabonski ciljevi nisu bili dostignuti u predviđenom roku do 2010. godine te je 2010. pokrenuta Strategija Europa 2020., desetogodišnja strategija Europske unije za rast i zapošljavanje. Njome je postavljeno pet glavnih ciljeva za EU do kraja 2020., koji uključuju zapošljavanje, istraživanje i razvoj, klimatske promjene, obrazovanje, socijalnu uključenost i smanjenje siromaštva. Napredak u ostvarenju ciljeva Strategije Europa 2020. potiče se i prati u okviru Europskog semestra,

¹ U originalu - "*the most dynamic and competitive knowledge-based economy in the world, capable of sustainable economic growth with more and better jobs and greater social cohesion, and respect for the environment*". Detaljnije vidjeti na: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Lisbon_Strategy [pristupljeno: 02.06.2018.].

² Više o Europskoj platformi za starije osobe vidjeti na: <http://www.age-platform.eu/about-age> [pristupljeno: 31.05.2018.].

a svaka država članica prihvatila je vlastite nacionalne ciljeve u svakom od navedenih područja (European Commission, 2010.). Među pet glavnih ciljeva ističe se i porast stope zaposlenosti (20-64) najmanje na 75%, koji je potrebno postići većim uključivanjem žena, starijih radnika i migranta u radnu snagu. Povećanje stope zaposlenosti starijih osoba ključno je za postizanje cilja zapošljavanja u EU do 2020. i jamčenje održivosti i primjerenosti mirovina i općenito sustava socijalne zaštite (European Commission, 2010., str. 10).

Ovaj rad ima dva temeljna cilja istraživanja. Prvi je cilj utvrditi ekonomsku aktivnost starijih osoba (55+) u ovisnosti o dobnoj skupini, spolu i razini obrazovanja, odnosno udio zaposlenih/samozaposlenih odnosno umirovljenih osoba. Drugi cilj koncentrirana se na analizu aktivnosti umirovljenih osoba, posjedovanje kompjuterskih vještina te njihovu uključenost u programe cjeloživotnog učenja (obrazovne tečajeve i treninge), ovisno o spolu i njihovoj obrazovnoj razini. Koristeći podatke 6. vala Istraživanja o zdravlju, starenju i umirovljenju u Europi (engl. *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe - SHARE*) iz 2015. godine, rad analizira zaposlenost i radni status muškaraca i žena starih 55 i više godina. Nadalje, uspoređuju se njihov status ovisno o dobi, spolu te u odnosu na razinu obrazovanja. Rad se usredotočuje na skupinu umirovljenika te se analizira njihova ekonomska aktivnost, ovisno u njihovom poznavanju informatičke tehnologije (IT) i uključenosti u dodatne oblike cjeloživotnog obrazovanja.

2. TEORIJSKI OKVIR

Strukturne promjene smanjivanja i starenja stanovništva upućuju na sve znatniji rast udjela starije populacije u odnosu na mlađu. Projekcije za razdoblje 2007.-2060. pokazuje da bi za raspoloživu radnu snagu stariji radnici (55-64) mogli predstavljati značajan rezervoar rada jer priljev radne snage stagnira ili se smanjuje. Stoga je za očekivati da će u skorijoj budućnosti stariji radnici prestati biti „višak“ koji se potrebno „tjerati“ u mirovinu, kao što je to bio slučaj krajem 20. Stoljeća, kada je bilo potrebno osloboditi radna mjesta za „baby boom“ generaciju što bržim odlazanjem u mirovinu kao načinom rješavanja nezaposlenosti mladih (Vehovec, 2009., str. 24). S daljnjim porastom očekivanog trajanja života, ohrabrivanje starijih osoba da ostanu raditi što duže postati će nužnost, kako bi se osigurao prosperitet (Alavinia i Burdorf, 2008., str. 39; NISER, 2017., str. 15). Upravo stoga aktivacija starijih radnika nije socijalna mjera već opća potreba održivosti zdravog sustava kako bi se smanjilo opterećenje zdravstvenog i mirovinskog sustava. Zapošljivost starijih radnika, osim o njihovom

zdravstvenom stanju, ovisi i o njihovoj razini obrazovanja te aktivnosti nakon umirovljenja, pristupu cjeloživotnom učenju i treningu. Obrazovanje i vještine starijih radnika obično se povezuju s očekivanom smanjenom produktivnošću radne snage zbog zastarjelosti vještina s godinama (Peña-Casas, 2016., str. 28). Povećanje stope aktivnosti među starijim radnicima ovisno je o mogućnosti iskoristivosti njihovih vještina i iskustva i sprječavanju zastarjelosti njihovih vještina kako se razvija tehnološki napredak i proces starenja.

2.1. AKTIVNO STARENJE - TKO I ZAŠTO RADI NAKON UMIROVLJENJA?

Brojne studije pokazale su da aktivno sudjelovanje u radnoj snazi opada s godinama, a stopa izlaska iz radne snage ubrzava se kako se približavaju godine umirovljenja (Gordo, 2011., Achdut et al., 2015.). Rezultati istraživanja Achduta i suradnika (2015.) među starijim osobama u Izraelu pokazali su kako svaka godina starosti povećava vjerojatnost povlačenja s tržišta rada za 0,7%, a kada se navršše godine za starosnu mirovinu, vjerojatnost izlaska raste za 16,8% (Achdut, et al., 2015., str. 45).

Što se tiče spolnih razlika, različite studije pokazuju oprečne rezultate. Studija koju su proveli Carr i Kail (2013.) potvrđuje hipotezu da su žene spremnije napustiti radnu snagu zbog obiteljske uloge i odgovornosti, uključujući brigu o starijim supružnicima i roditeljima (Carr i Kail, 2013.). S druge strane, istraživanje koje su proveli Kim i DeVaney (2005.), tvrde da su starije žene pred kraj svoje karijere jače vezane za tržište rada, obzirom da je tijekom njihovog radnog vijeka karijera češće prekidana zbog obiteljskih obveza (Kim i DeVaney, 2005.). U pogledu bračnog statusa i utjecaja bračnog partnera na aktivnost na tržištu rada, pokazalo se da žene vrše veći utjecaj na odluku o mirovini svog supruga (Achdut, et al., 2015.). Gustman i Steinmeier (2002.) pokazuju da vjerojatnost umirovljenja raste ako je supružnik umirovljen.

Razina obrazovanja također predstavlja vrlo važan faktor prilikom odluke da li starija osoba ostati dulje ili kraće vrijeme aktivna na tržištu rada. Istraživanje Augnera (2018.) pokazuje kako se manje obrazovani ranije odlučuju napustiti aktivan posao. Thomson (2007.) ističe da je obrazovanje u negativnoj vezi s punim ili djelomični umirovljenjem kod žena, ali u pozitivnoj kod muškaraca. U slučaju Izraela, istraživanje Achduta i suradnika (2015.) pokazuje negativnu vezu s izlaskom iz radne snage. Niža razina obrazovanja povezana je s manje prilika na tržištu rada, nestabilnim zapošljavanjem i nisko plaćenim poslovima (Achdut et al., 2015., str. 48). Stariji muškarci i žene sa slabim IT znanjem postaju manje produktivni i društveno uključeni te ranije odlaze u mirovinu,

za razliku od onih s višom razinom obrazovanja i visokim IT znanjem, koji su zadovoljniji svojim poslom i ostaju raditi dulje (Cavapozzi et al., 2015., str. 280).

Aktivno starenje podrazumijeva pomaganje ljudima da i dalje budu u mogućnosti brinuti se za svoje živote što je dulje moguće dok stare te, ako je moguće, doprinose gospodarstvu i društvu. Kao što je rekao László Andor³ - „*Aktivno starenje predstavlja pružanje pomoći starijim osobama da ostanu na poslu i dijele svoja iskustva. Važno je da i dalje nastave imati važnu ulogu u društvu te da žive zdravo, neovisno i ispunjeno životom što je više moguće.*“ Indeks aktivnog starenja (engl. *Active Ageing Index - AII*) mjeri neiskorišten potencijal starijih ljudi za aktivno i zdravo starenje širem zemaľja, odnosno razinu na kojoj stariji ljudi žive samostalnim životom, sudjeluju u plaćenim zaposlenjima i društvenim aktivnostima, kao i njihovu sposobnost aktivnog starenja (Ecorys, 2014., str. 21). Eurofoundova opsežna istraživanja pružaju niz informacija i podataka o položaju starijih radnika. Šesto Europsko istraživanje o radnim uvjetima (engl. *European Working Conditions - EWCS*) uspoređuje starije radnike u različitim dimenzijama kvalitete posla. Iako je manje vjerojatno da će stariji radnici ostati bez posla u odnosu na mlađe radnike, podatci pokazuju da stariji radnici smatraju da, ako postanu nezaposleni, neće dobiti slično plaćen novi posao te će imati poteškoće pri ponovnom ulasku na tržište rada (Eurofound, 2017.).

Analiza preferencija o kvaliteti života starijih osoba pokazuje kako se neki životni uvjeti i održivi radni ishodi poboljšavaju nakon 55-te godine života što upućuje da je vjerojatnije da će stariji zaposlenici nastaviti raditi do zakonske dobi za umirovljenje pod posebnim radnim uvjetima. Naime, mnogi stariji radnici imaju mnogo bolju ravnotežu između posla i života, manji broj radnih sati i veću fleksibilnost. Postojanje zdravstvenih problema, kao što su mišićno-koštani poremećaji, niži su pri starijoj dobi nego prije 55-te, ukazujući da samo zdraviji zaposlenici imaju mogućnost i želju raditi u toj dobi. Stoga se može zaključiti da samo ukoliko postoje dobre karakteristike pojedinaca (barem u smislu zdravstvenog stanja) i dobri uvjeti rada, moguće je povećati sudjelovanje u radu na području EU-28 (Eurofound, 2017., str. 37). Naime, loše zdravlje, kronične bolesti i loši životni uvjeti povezani su s izlaskom iz radne snage (Alavinia i Burdorf, 2008., str. 39). Neka istraživanja (Augner, 2018.) iznose dokaze kako rad u starijoj dobi može imati pozitivne učinke na zdravlje i zadovoljstvo životom. Potpuno umirovljenje dovodi do porasta poteškoća u mobilnosti i obavljanju dnevnih aktivnosti te smanjenja fizičkog i mentalnog zdravlja (Augner, 2018., p. 4).

³ Povjerenik EU za zapošljavanje, socijalna pitanja i uključivanje, na otvaranju konferencije Europska godina za aktivno starenje i solidarnost između generacija, Kopenhagen, 18. siječanj, 2012.

Mnogi radnici nisu u mogućnosti raditi ili nisu motivirani za rad do zakonske dobi za umirovljenje. Međutim, postoji i skupina koja je sposobna i voljna raditi i nakon nje. Postavlja se pitanje: Zašto je dobro da ljudi budu što dulje aktivni? Kao prvo, mnogi stariji ljudi žele raditi duže, no ponekad se suočavaju s brojnim preprekama. Drugo, rad u toj dobi može biti dobar u smislu zdravlja i dobrobiti, kao i osiguravanja dohotka, ali i potencijalnog povećanja dohotka u mirovini. Treće, može povećati ukupnu količinu proizvodnje u gospodarstvu (NISER, 2017., str. 15). Eurofound (2011.a) istražuje sve češću pojavu rada nakon umirovljenja. Oni navode dva osnovna razloga zbog kojih se umirovljenici uključuju u plaćeni posao. Prvo, mnogi od njih žele raditi jer smatraju da radom doprinose društvu, u kontaktu su s drugim ljudima te na taj način ostaju aktivni. Bolje zdravstveno stanje umirovljenika može pridonijeti porastu udjela ove grupe. Drugo, mnogi umirovljenici moraju raditi. Za njih je najčešće dohodak koji dobivaju od državne mirovine, profesionalne mirovine, akumulirane štednje ili ostalih izvora, prenizak. Rad nakon umirovljenja im je, na žalost, neophodan za dopunu prihoda kako bi mogli održavati svoj životni standard i ispunjavati svoje financijske obveze. Paradoksalno, veća je vjerojatnost da će se u takvoj situaciji naći osobe koje su se tijekom radnog vijeka nalazile u višem dohodovnom razredu. Tijekom financijske i gospodarske krize ta se skupina dramatično povećala, a prilike za pronalazak odgovarajućeg posla smanjile su se (Eurofound, 2011.a, str. 1).

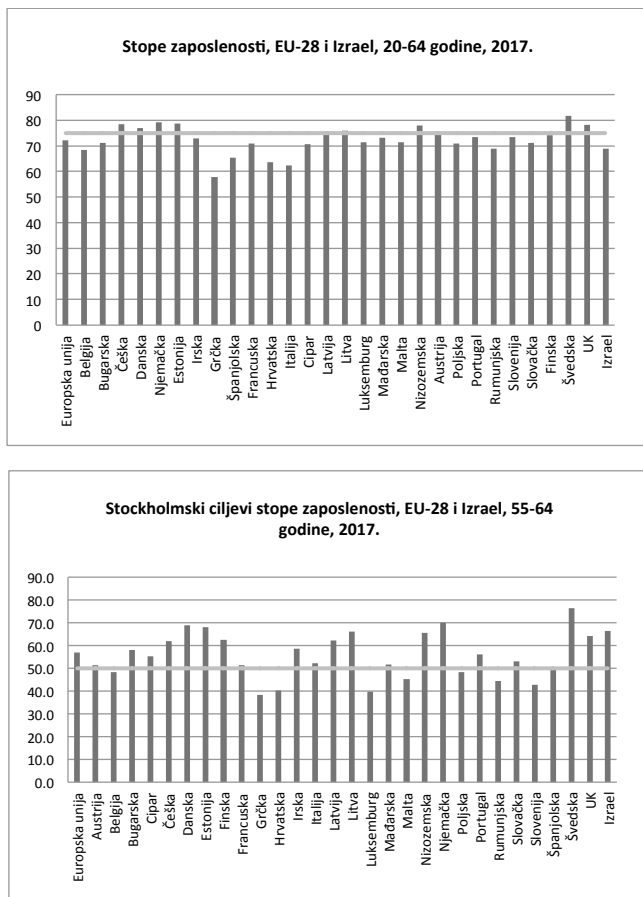
U nekim zemljama umirovljenici rade više nego u drugima. Stope zaposlenosti umirovljenika posebno su visoke u Portugalu, Rumunjskoj, Ujedinjenom Kraljevstvu i Cipru, dok, s druge strane, Belgija, Slovačka i Francuska imaju malo umirovljenika koji rade. Posljednjih godina u zemljama članicama EU-a sve je prisutniji trend zaposlenosti u starijoj dobi. Promjene su najizraženije u Finskoj, Nizozemskoj, Švedskoj i Ujedinjenom Kraljevstvu. Među novim članicama, značajniji porast prisutan je u Bugarskoj i Litvi. Samo u Latviji i Portugalu nije uobičajeno da umirovljenici rade (Eurofound, 2011.a, str. 1). Riječ je o zemljama koje su bile značajno pogođene ekonomskom krizom te su imale vrlo rijetke prilike za pružanje rada umirovljenicima (Eurofound, 2011.a, str. 1). Poslodavci imaju različite stavove u pogledu uključivanja starijih osoba na tržište rada i njihovo aktivno starenje. Brojne studije imaju pozitivne stavove prema starijim osobama zbog njihove pouzdanosti, iskustva i vještina. Ipak, široko je prihvaćena i negativna percepcija o starijim osobama te ih se smatra sporijim i manje produktivnima, manje motiviranim te često lošeg zdravlja (NISER, 2016., str. 16).

U sljedećem dijelu rada detaljnije će se analizirati zaposlenost starijih osoba po pojedinim dobnim skupinama.

2.2. UDOVOLJAVANJE OSNOVNIM STRATEŠKIM CILJEVIMA EU-A

Usljed sve većeg starenja stanovništva, tijekom proteklog desetljeća u mnogim zemljama EU-a sve se više ističe potencijal dodatnog povećanja stope zaposlenosti starijih radnika. U nastavku se analiziraju podatci o kretanju stope zaposlenosti za dvije dobne skupine (20-64) i (55-64) u zemljama EU-a i Izraelu, kao i ispunjavanje strateških ciljeva iz Stockholma i Strategije Europa 2020.

Grafikon 1. Stope zaposlenosti u odabranim zemljama, 2017. godina



Napomena: podatci za Izrael se, umjesto za dobnu skupinu 20-64, odnose na dobnu skupinu 15-64 i preuzeti su na temelju baze podataka ILO-a.

Izvor: Eurostat, ILO; dostupno na: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>; <http://www.ilo.org/ilostat/> [dostupno na: <http://stats.oecd.org/>, pristupljeno: 31.05.2018.]

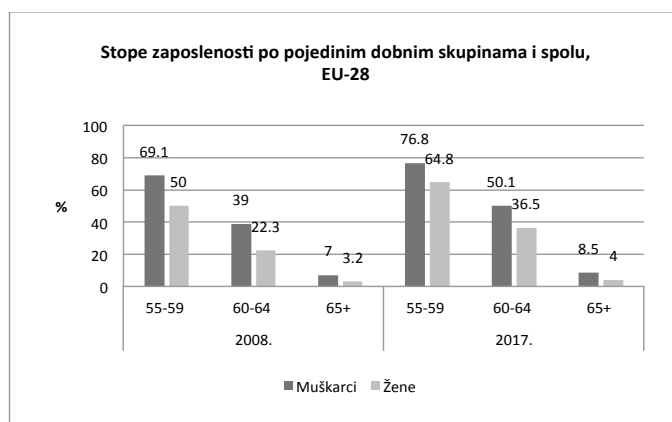
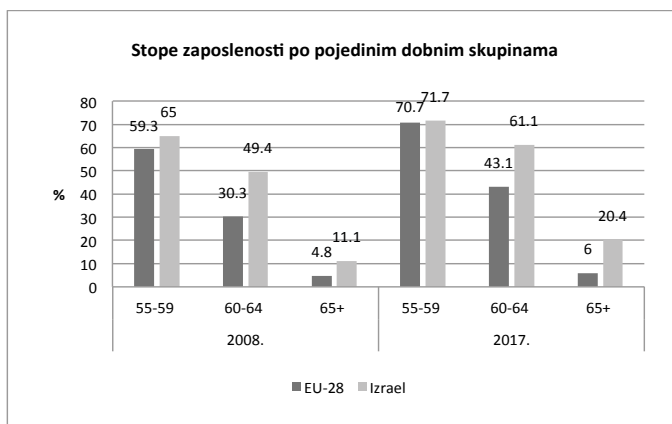
U svim državama članicama EU-a stopa zaposlenosti starijih radnika (u dobi od 55 do 64 godine) niža je u odnosu na stopu zaposlenosti ukupne radno sposobne populacije (20-64). Podatci pokazuju kako u 2017. godini devetnaest zemalja članica EU-a i Izrael prelaze europski cilj prosječne stope zaposlenosti muškaraca i žena (55-64) od 50% postavljenog u Stockholmu 2010. godine, dok su samo Austrija, Češka, Danska, Estonija, Nizozemska, Njemačka, Švedska i Ujedinjeno Kraljevstvo već postigle strateški cilj o stopi zaposlenosti od 75% za dobnu skupinu od 20 do 64 godine, zacrtan u strateškom dokumentu Europa 2020. Iako se prije još samo nekoliko godina činilo da je navedeni cilj teško ostvariv te se već ukazivalo na duboke strukturne probleme u gospodarstvima EU-a, postojeće kretanje poslovnog ciklusa ukazuje da će većina europskih zemalja ipak ostvariti barem svoje nacionalne ciljeve u pogledu kretanja stope zaposlenosti⁴.

U Hrvatskoj je stopa zaposlenosti posljednjih godina također rasla, ali ipak smo još jako daleko od europskog prosjeka. Preciznije, sa stopom zaposlenosti radno sposobnog stanovništva (20-64) od 63,6%, Hrvatska je na začelju Europske unije. Iza nje su samo Italija i Grčka, a zemlja s najvišom stopom (81,8%) je Švedska. Zemlje koje imaju najniže ukupne stope zaposlenosti (20-64) većinom imaju i najniže stope zaposlenosti za stariju dobnu skupinu (55-64), poput Grčke, Hrvatske, Luksemburga (izuzetak), Malte, Rumunjske i Slovenije.

Ukoliko se analiziraju stope zaposlenosti po pojedinim dobnim skupinama starijih osoba i po spolu, podatci se jako razlikuju među zemljama. Sljedeći grafikon ukazuje na navedene razlike za prosjek zemalja članica EU-a i Izrael u 2008. i 2017. godini. Recesija je mnogo pogodila mlađu, nego stariju populaciju te je učinila europsku radnu snagu starijom. Uslijed krize na području EU-a, najprije su se otpuštali mladi, dok su stabilnost zapošljavanja najviše osjetili zaposlenici između 50 i 64 godine (Eurofound, 2011.b, str. 1).

⁴ Detaljnije vidjeti na - *Europe 2020 – Overview*: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/europe-2020-indicators/europe-2020-strategy/overview> [pristupljeno: 08.06.2018.].

Grafikon 2. Stope zaposlenosti po godinama i spolu



Izvor: Eurostat (2018.)

Prema očekivanju, aktivnost starijih osoba i stope zaposlenosti opadaju s godinama starosti. Tako su u 2017. godini stope zaposlenosti među starijim osobama između 55-59 prosječno bile 3,5 puta veće nego među starijima od 65 godina u Izraelu, dok su na području EU-28 bile veće čak jedanaest puta. Navedena razlika u dobnim skupinama je u odnosu na 2008. godinu ostala gotova ista na području EU-28, dok se na području Izraela značajno smanjila obzirom na sve veći udio zaposlenih u najstarijoj dobnj skupini 65+. U svim zemljama članicama stope zaposlenosti među svim dobnim skupinama starijih osoba više su za muškarce nego za žene, iako je udio zaposlenih starijih žena značajno porastao u 2017. u odnosu na 2008. te se njihova aktivnost povećala u svim zemljama.

Razlike u stopama zaposlenosti starijih muškaraca i žena posebno su izražene na Cipru, u Irskoj i Portugalu. U Španjolskoj, Francuskoj i Slovačkoj spolne razlike najmanje su izražene. Aktivnost starijih osoba na tržištu rada značajno ovisi i o razini obrazovanja. Umirovljenici s višom razinom obrazovanja skloniji su raditi te je stopa zaposlenosti za umirovljenike s višom razinom obrazovanja dvostruko veća od prosječne ukupne stope za skupinu 65-74 (Eurofound, 2011.a, str. 2). Takvi umirovljenici također češće sudjeluju u programima cjeloživotnog učenja, za razliku od onih koji imaju nižu razinu obrazovanja (Börsch-Supan, et al., 2012., str. 4). Sudjelovanje u različitim oblicima treninga i cjeloživotnog obrazovanja među starijim osobama opada s godinama. Na primjer, u Velikoj Britaniji postoji značajan pad u stopama treninga među starijim osobama. Tako je u dobnoj skupini 50-59, 65% osoba bilo uključeno u trening, dok je 45% njih bilo uključeno u dobi 65 i starijih (NIESR, 2017., str. 11)⁵. Na primjer, u Švedskoj 80% mladih osoba i 60% starijih sudjeluje u programima cjeloživotnog učenja, a u Poljskoj jedva jedna trećina mladih i svega 7% starijih osoba (Börsch-Supan, et al., 2012., str. 4).

3. METODOLOŠKI OKVIR

U radu se analizira ekonomska aktivnost i zapošljivost starijih osoba. Kako bi se analizirali agregatni podatci u odabranoj skupini zemalja (EU-28 i Izrael) za potrebe deskriptivne analize podataka o starijim osobama na području europskih zemalja, koristili su se podatci baze podataka Eurostat, a za Izrael baza podataka OECD-a.

U primarnom dijelu istraživanja koriste se podatci Istraživanja o zdravlju, starenju i umirovljenju u Europi (engl. *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe* - SHARE). SHARE je prvi međudržavni, longitudinalni istraživački projekt, koji prikuplja bazu mikro-podataka o zdravlju, socio-ekonomskom statusu i društvenom i obiteljskom području nacionalnih predstavnika starijih osoba. Ovaj projekt pomaže boljem razumijevanju velikog izazova 21. stoljeća – demografskog starenja. Istraživanje je počelo 2004.-2005. u 11 zemalja (Austrija, Belgija, Danska, Francuska, Grčka, Italija, Nizozemska, Njemačka, Španjolska, Švedska, Švicarska), s tekućim valovima prikupljanja podataka u intervalima od dvije godine (Wahrendorf et al., 2017).

⁵ Pod treningom se podrazumijeva barem jedan dan treninga u godini prije provođenja istraživanja (NIESR, 2017., str. 11).

U svakoj zemlji osnovni uzorak temelji se na slučajno odabranim kućanstvima u kojima živi barem jedna osoba u dobi od 50 i više godina. Uz njih, glavne ispitanike, podobni su i njihovi partneri u kućanstvu, bez obzira na dob. Pri tome anketari prikupljaju osobne intervjuje koristeći se računalom (engl. *Computer-assisted personal interviewing* - CAPI). Anketari provode intervjuje licem u lice pomoću prijenosnog računala na kojemu je instaliran instrument CAPI. Osobni intervjui potrebni su za SHARE jer oni omogućuju izvršenje fizičkih testova i prikupljanje biomarkera. Iznimke su odustajanja i tzv. upitnici koji se provode putem papira i olovke, kao i intervju o zadnjoj godini života (engl. *end of life interview*) koji se mogu provesti telefonskim razgovorom uz pomoć računala (engl. *Computer-assisted telephone interview* – CATI), Börsch-Supan i Jürges, 2005.. Ciljnu populaciju SHARE istraživanja čine sve osobe u dobi od 50 i više godina, koje u vrijeme uzorkovanja imaju redovito prebivalište u odgovarajućoj državi gdje se provodi SHARE. Osoba je isključena ukoliko je u zatvoru, hospitalizirana ili izvan zemlje tijekom cijelog razdoblja istraživanja, nesposobna govoriti jezikom zemlje ili se preselila na nepoznatu adresu (Malter i Börsch-Supan, 2015., str. 75). U prvom valu u intervju su mogli sudjelovati svi članovi kućanstva rođeni 1954. godine ili ranije. Počevši od drugog vala, za nove zemlje ili one koje su proširile uzorak, samo jedan ispitanik po kućanstvu morao je biti rođen 1956. godine ili ranije, u četvrtom valu 1960. godine, ili ranije, u petom 1962. godine, ili ranije, i u šestom valu 1964. godine, ili ranije. Osim toga - u svim valovima - trenutni partneri koji žive u istom kućanstvu intervjuirani su bez obzira na dob (SHARE, 2018., str. 9). Danas SHARE istraživanje uključuje više od 120.000 osoba starijih od 50 godina (više od 297.000 intervjuja) te pokriva 27 europskih zemalja i Izrael (Börsch-Supan, 2018.). Za potrebe ovog istraživanja koristili su se podatci koji su prikupljeni u SHARE 6. valu (2014.-2015.). Terensko istraživanje 6. vala SHARE-a dovršeno je u studenom 2015. godine. U ovom valu po prvi put sudjelovala je i Hrvatska. U istraživanju je ukupno sudjelovalo 18 zemalja (16 zemalja članica EU-a te Izrael i Švicarska). Redom su to sljedeće zemlje: Austrija, Belgija, Hrvatska, Češka, Danska, Estonija, Francuska, Njemačka, Grčka, Izrael, Italija, Luksemburg, Poljska, Portugal, Španjolska, Švedska, Švicarska i Slovenija (Börsch-Supan, 2018.).

Što se tiče podataka o razini obrazovanja u okviru SHARE istraživanja, koristi se standardno kodiranje potrebno za međunarodne usporedbe, tj. Međunarodna standardna klasifikacija obrazovanja iz 1997. (ISCED-97). Baza ne pruža samo informacije o obrazovnoj razini ispitanika, već i za djecu i bivše supružnike ispitanika. U 2011. godini UNESCO je usvojio reviziju ISCED-a

za sve države članice. Od petog vala nadalje, obje verzije ISCED-a nalaze se u SHARE podatcima⁶.

4. REZULTATI ISTRAŽIVANJA

4.1. OPIS UZORKA I DISTRIBUCIJA VARIJABLI

Za potrebe ovog rada nije se koristila cjelokupna SHARE baza mikro-podataka o zdravlju, socio-ekonomskom statusu i društvenoj i obiteljskoj mreži osoba starijih od 50 godina, već se koristio ograničeni uzorak⁷. Uzorak je obuhvatio podatke iz 6. vala SHARE istraživanja za 18 europskih zemalja uključujući i Izrael, koji čine 58 874 muškaraca i žena starijih od 55 godina, pri čemu je taj broj opažanja neponderiran. Struktura uzorka prikazana je u tablici 1.

Tablica 1. Distribucija sociodemografskih obilježja za muškarce i žene starije od 55 godina (N=58 874)

Spol		
	Muški	46,30%
	Ženski	53,70%
Prosječna dob		68,6 (SD=9,8)
	Muški	67,6 (SD=9,3)
	Ženski	69,4 (SD=10,0)
Dobne skupine		
	55-59	22,40%
	60-64	17,80%
	65+	59,80%
Obrazovanje		
	Niže	43,90%
	Srednje	36,80%
	Visoko	19,30%

Napomena: udjeli su ponderirani, a ukupan broj opažanja nije. Kod varijable radnog statusa u analizu nisu ušle osobe koje su za radni status odgovorile "ostalo". Također, uklonjene su vrijednosti kod kojih nema opažanja (engl. *missing values*). SD=standardna devijacija.

Izvor: izračun autora.

⁶ Detaljnije vidjeti na stranici – SHARE - Frequently Asked Questions <http://www.share-project.org/data-documentation/faqs.html#3.1> [pristupljeno: 24.06.2018.].

⁷ Podatci su preuzeti iz baze podataka Börsch-Supan, A. (2018.).

Uzorak u odabranoj skupini zemalja obuhvaća nešto više žena nego muškaraca (53,7% vs. 46,3%), s prosječnom godinom starosti 68,6 pri čemu je prosječna dob žena u skladu s očekivanjem viša. U pogledu dobi, najveći udio (59,8%) po dobnim skupinama čini skupina 65+, dok značajno manji udio čini dobna skupina između 55 i 59 godina (22,4%) te skupina između 60 i 64 godine (17,8%). Ovakva dobna struktura ispitanika očekivana je s obzirom na činjenicu da je u većini zemalja obuhvaćenih istraživanjem dobna granica za odlazak u mirovinu 60 godina za žene, odnosno 65 godina za muškarce. Najviše ispitanika (43,9%) ima nižu razinu obrazovanja, a više od trećine ispitanika (36,80%) ima srednju razinu obrazovanja, dok najmanji udio (19,3%) ima visoku razinu obrazovanja. Osim sociodemografskih obilježja (dob, spol i obrazovanje), uzorak je obuhvatio i informacije o trenutnom radnom statusu ispitanika (vidjeti tablicu 2) i razini obrazovanja. Razina obrazovanja mjeri se u skladu s ISCED-97 klasifikacijom, kao što je prethodno objašnjeno. Za potrebe ovog istraživanja razina obrazovanja grupirana je u tri grupe – „niže obrazovanje“ (predprimarno, primarno i niže sekundarno obrazovanje), „srednje obrazovanje“ (više sekundarno obrazovanje) i „visoko obrazovanje“ (prvi i drugi stupanj terciarnog obrazovanja i više). Obilježja radnog statusa ispitanika podijeljena su u pet kategorija, a njihova distribucija nalazi se u tablici 2.

Tablica 2. Distribucija sociodemografskih obilježja obzirom na postojeći radni status muškaraca i žena (55+), promatranja (broj) i udio

	Zaposleni i samozaposleni	Nezaposleni	U mirovini	Trajno bolestan/a	Osoba koja se bavi obvezama u kućanstvu	Ukupno
Frekvencija	11 421	1 376	39 157	1679	5 241	58 874
Udio (%)	21,8	3,3	62,1	3,2	9,6	100,00

Napomena: ukupan broj opažanja nije ponderiran, a udjeli jesu.

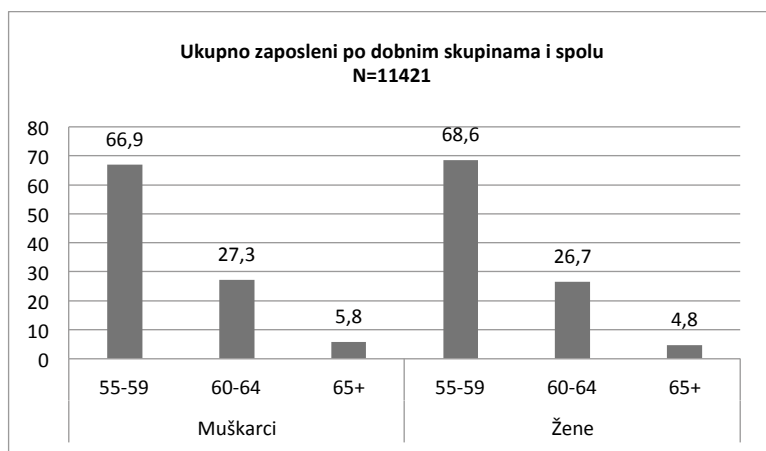
Izvor: izračun autora.

Od svih ispitanika, najveći broj osoba (62,1%) starijih od 55 godina odgovorio je da se nalazi u mirovini, 21,8% ih je zaposleno, a najmanji broj njih (3,2%) odgovorio je da je trajno bolestan. Najviše obuhvaćenih ispitanika bilo je u Njemačkoj, Italiji i Francuskoj, a najmanje u Sloveniji. Od svih osoba starijih od 55, njih 11 421 je zaposleno. Daljnja analiza istraživanja obuhvatila je ponderirani uzorak muškaraca i žena u dobi od 55 godina i više. Isključena su opažanja s vrijednostima koje nedostaju (engl. *missing values*) za pojedinu zemlju.

4.2. ANALIZA PODATAKA

Nastavno, analiza podataka koncentrirana se na dvije dominantne skupine muškaraca i žena (55+) u uzorku – umirovljene te zaposlene i samozaposlene. Naime, u distribuciji podataka iz uzorka u dobnoj skupini 55 godina i stariji nalazi se najviše osoba u mirovini (62,1%), a zatim onih koji su još uvijek zaposleni ili samozaposleni (21,8%). Sljedeći grafikon prikazuje skupinu zaposlenih i samozaposlenih osoba po dobnim skupinama i spolu.

Grafikon 3. Trenutni radni status - zaposleni i samozaposleni po dobnim skupinama i spolu (N=11 421)



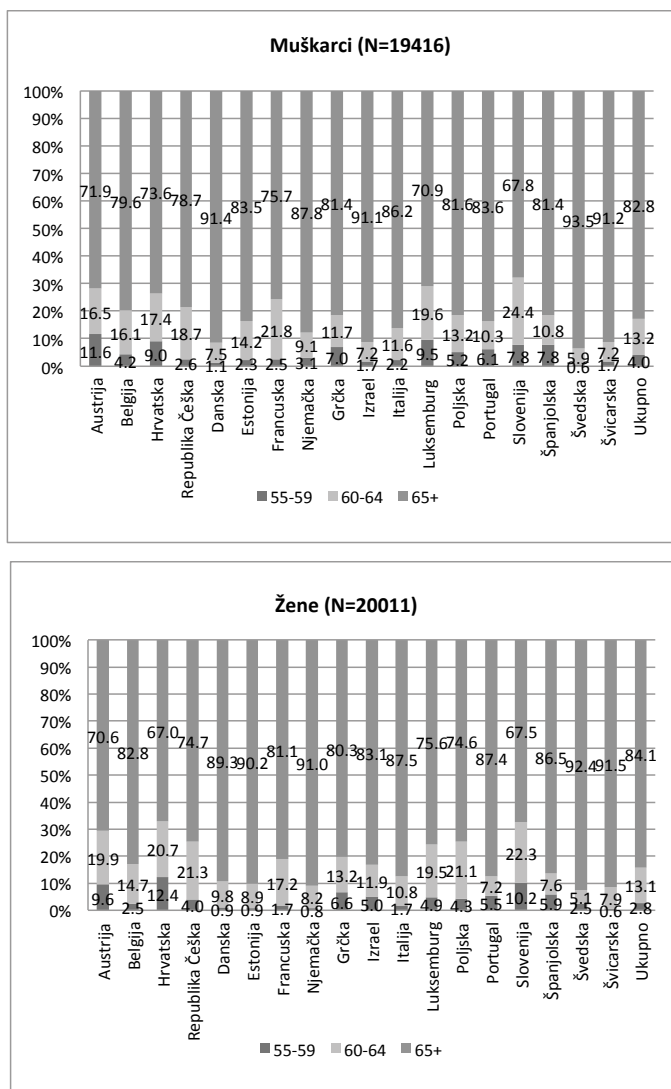
Izvor: izračun autora

Podatci pokazuju kako je najveći udio zaposlenih za oba spola u najmlađoj kategoriji (55-59), pri čemu žene čine nešto veći udio. Udio zaposlenih smanjuje se s dobi s obzirom da je u većini zemalja iz uzorka prosječna zakonska dob za odlazak u mirovinu 65 godina za muškarce i 62 godine za žene. U skupini 65+ imamo najmanji broj zaposlenih. Aktivnost osoba starijih od 55+ značajno se razlikuje među zemljama. Udio dobne skupine (55-59) u slučaju oba spola u kategoriji zaposlenih čini preko 80% u tri zemlje (Austrija, Luksemburg i Slovenija), pri čemu je udio zaposlenih žena u toj dobnoj skupini u Sloveniji čak 91,6%. Udio zaposlenih muškaraca u toj dobnoj skupini u Hrvatskoj u skladu je s prosjekom (66%), dok je udio zaposlenih žena veći i čini 73,5%. Najveći udio zaposlenih muškaraca za dobnu skupinu 65+ ima Izrael, gdje je zakonska dob za odlazak u mirovinu za muškarce 67 godina. U toj naj-

starijoj dobnoj skupini u Hrvatskoj zaposleno je 6,4% muškaraca te samo 0,7% žena što je gotovo sedam puta manje žena od prosjeka.

Analiza radnog statusa ispitanika u dobi 55+ po dobnim skupinama i spolu ukazuje na značajne razlike među zemljama (vidjeti Grafikon 4).

Grafikon 4. Trenutni radni status - umirovljeni, po dobnim skupinama i spolu (N=39 162 ili 39 157, N(muškarci)=19416, N(žene)=20 011)

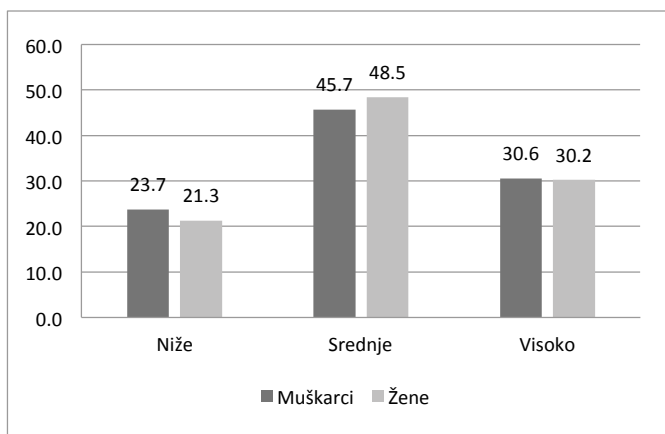


Izvor: izračun autora

Najveći udio umirovljenika, prema očekivanju, u svim zemljama nalazi se u dobnoj skupini 65+. Prosječno je u svim zemljama umirovljeno nešto više žena u dobi 65+ u odnosu na muškarce (84,1% vs. 82,8%). U dobnoj skupini 55-59, najviše umirovljenih muškaraca je u Austriji (11,57%), Luksemburgu (9,49%) i Hrvatskoj (9%). Udio umirovljenih žena u toj dobnoj skupini je ipak niži, a *outlier* je svakako Hrvatska s 12,35% i Slovenija s 10,2% umirovljenih žena. U dobnoj skupini 60-64 prosječno je umirovljeno oko 13% i muškaraca i žena. *Outlier* je svakako Slovenija s 24,4% umirovljenih muškaraca i 22,3% umirovljenih žena u toj dobnoj skupini. Navedeno se sigurno djelomično može objasniti i institutom prijevremene starosne mirovine. Naime, stanje u gospodarstvu u objema zemljama nakon 1990-ih kao i smanjenje gospodarske aktivnosti u uvjetima krize, što je bilo posebno popularno i u drugim državama bivšeg planskog gospodarstva, rezultiralo je masovnim odlascima u prijevremenu starosnu mirovinu.

Nadalje, analizira se obrazovna struktura zaposlenih i samozaposlenih osoba i umirovljenika iz uzorka. Ukoliko se razine obrazovanja podjele u tri karakteristične ISCED klasifikacije, kao što je prethodno navedeno – niže, srednje i visoko. Sljedeći grafikon nam prikazuje navedenu strukturu u skupini zaposlenih osoba.

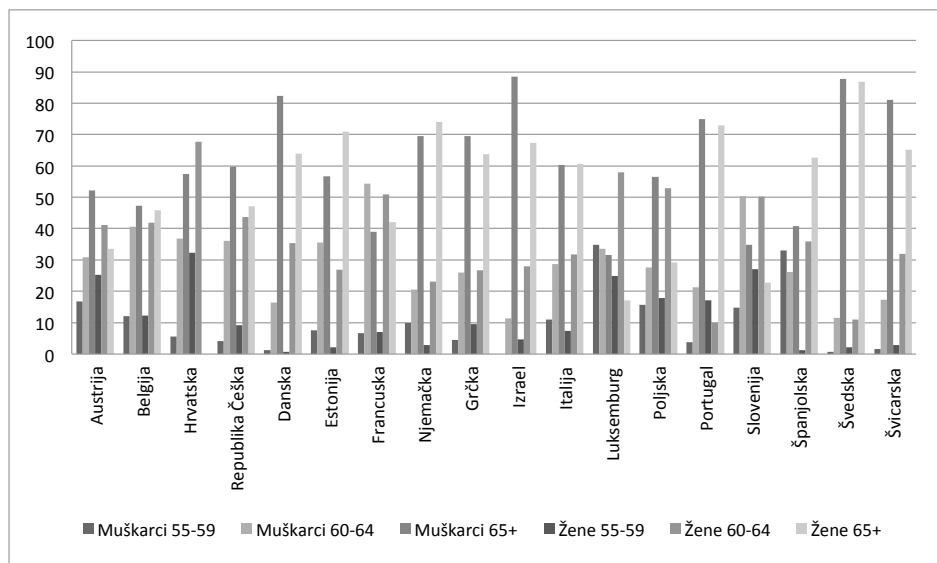
Grafikon 5. Trenutni radni status - zaposleni po obrazovanju (ISCED klasifikacija) - muškarci i žene ukupno (N=11 421, N(muškarci)=5 807, N(žene)=5 614), u %



Izvor: izračun autora

Kako bi se utvrdila aktivnost umirovljenika, analiziraju se umirovljenici koji rade, odnosno oni koji su obavljali neki plaćeni posao. U konačnici, analiziraju se i podaci o umirovljenim osobama po spolu i razini obrazovanja (vidjeti Grafikon 6). U promatranom uzorku takvih je oko 10% (N=3 953).

Grafikon 6. Trenutni radni status - umirovljeni, po dobnim skupinama i spolu te uz obavljanje nekog plaćenog posla (N=3953, N (muškarci)=2176; N (žene)=1777), u %

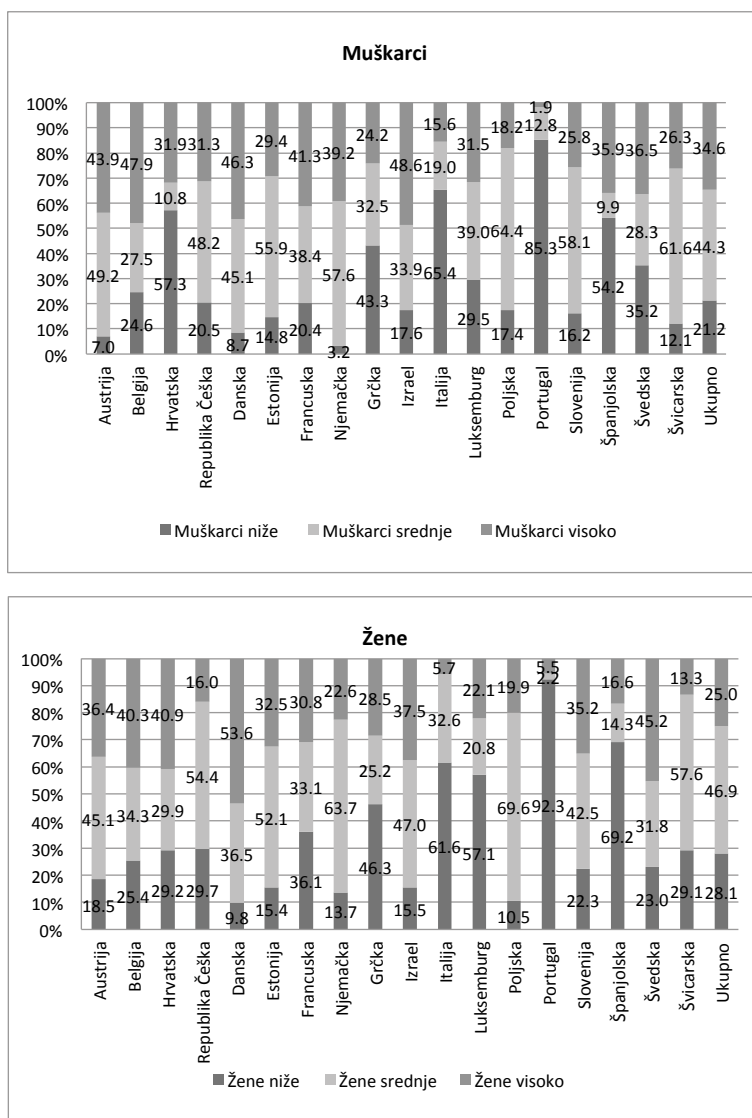


Izvor: izračun autora

U odabranom uzorku, agregatno je u svim dobnim skupinama prosječno veći udio umirovljenih muškaraca koji rade, a veći udio žena (34,1%) nego muškaraca (28,7%) samo je u dobnj skupini 60-64. Analiza po zemljama otkriva zanimljive rezultate. U dobnj skupini 65+ veći udio žena nego muškaraca koji rade jedino je u Estoniji i Njemačkoj. U Hrvatskoj je najveći udio umirovljenika koji rade (57,5%) u dobnj skupini 65+, a među umirovljenicama je to u dobnj skupini 60-64 (67,7%), dok niti jedna umirovljenica starija od 65 godina nije obavljala neki plaćeni posao.

Nadalje se još analizira i struktura umirovljenika koji rade prema razini postignutog stupnja obrazovanja (niže, srednje i visoko).

Grafikon 7. Trenutni radni status - umirovljeni, po spolu i obrazovanju (ISCED) te uz obavljanje nekog plaćenog posla (N=3953, N(muškarci)=2178, N(žene)=1777)



Izvor: izračun autora

Podatci otkrivaju zanimljive razlike među zemljama. S jedne strane, imamo skupinu zemalja u kojoj postoji veliki udio umirovljenika s nižom struč-

nom spremom koji su obavljali neki plaćeni posao. U slučaju oba spola radi se većinom o mediteranskim zemljama (Italija, Portugal i Španjolska). Tako u Portugalu čak 85,3% umirovljenih muškaraca i 92,3% umirovljenih žena obavlja neki plaćeni posao. S druge strane, u skandinavskim te kontinentalnim zemljama većina visoko obrazovanih umirovljenika obavlja neki plaćeni posao. U Belgiji 47,8%, a u Danskoj 46,3% muškaraca te 53,6% žena u Danskoj i 45,2% u Švedskoj. U Hrvatskoj najveći udio umirovljenika koji obavljaju neki plaćeni posao čine muškarci niže obrazovne razine (čak 57,3%), dok je među umirovljenicama najveći udio onih koje obavljaju neki plaćeni posao s visokom razinom obrazovanja (40,9%).

Sljedeća tablica pokazuje koeficijente korelacije između statusa umirovljenika koji rade u odnosu na njihovu dob, spol i razinu obrazovanja (ISCED klasifikacija).

Tablica 3. Korelacijska matrica

	Dob	ISCED	Umirovljenici koji rade	Spol
Dob	1,0000			
ISCED	-0,1737	1,0000		
Umirovljenici koji rade	-0,5978	0,2619	1,0000	
Spol	0,0679	-0,1197	-0,1255	1,0000

Napomena: podaci u tablici pokazuju Pearsonov koeficijent korelaciji (r) na razini signifikantnosti $\alpha=1\%$. Spol – *dummy* varijabla: muškarci = 0; žene = 1.

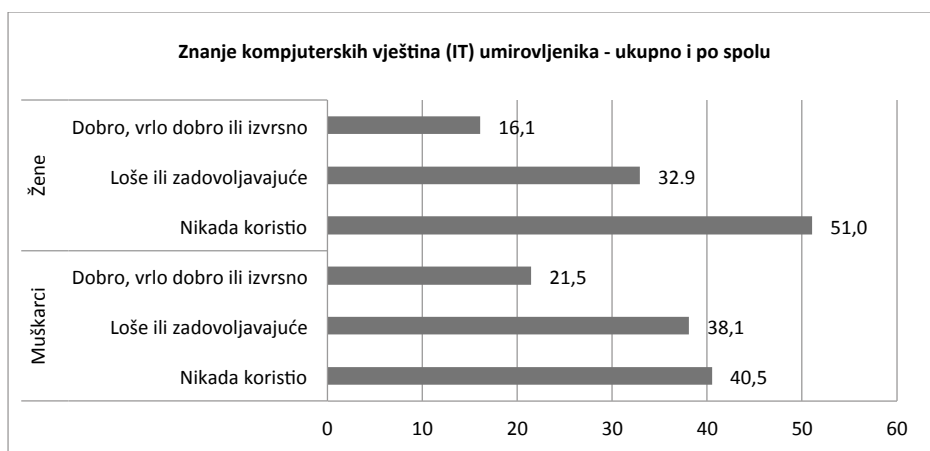
Izvor: izračun autora

Kao što se moglo i očekivati, rezultati jasno pokazuju kako se relativno značajno smanjuje broj umirovljenika koji rade s dobi ($r=-0,5978$) te da je razina obrazovanja niža što su umirovljenici stariji ($r=-0,1737$), što je u skladu s istraživanjem Achduta i suradnika (2015.). Negativni koeficijenti korelacije uz varijablu spol ukazuju da je manje žena umirovljenica nego muškaraca koji rade, što potvrđuje i istraživanje Carr i Kail (2013.). One su ujedno manje obrazovane, ali su stoga nešto starije u odnosu na muškarce. Konačno, rezultati pokazuju kako umirovljenici koji rade imaju i višu razinu ISCED klasifikacije ($r=0,2619$), no veza nije posebno jaka, što upravo može ukazivati na razlike među zemljama koje su prethodno već istaknute.

U nastavku se željelo istražiti koliko su umirovljene osobe 55+ upoznate s IT tehnologijom te kolika je njihova uključenost u dodatne oblike cjeloživotnog obrazovanja. Nisu svi umirovljenici odgovorili na ovo pitanje te se iz tog razloga broj odgovora kod ovog pitanja razlikuje od ukupnog broja umirovlje-

nih osoba. Ispitanici su svoje znanje kompjuterskih vještina mogli ocijeniti na skali od šest odgovora (1. odlično, 2. vrlo dobro, 3. dobro, 4. zadovoljavajuće, 5. loše i 6. nikad se nisam služio/la kompjuterom) koja je za potrebe ove analize strukturirana u tri razine.

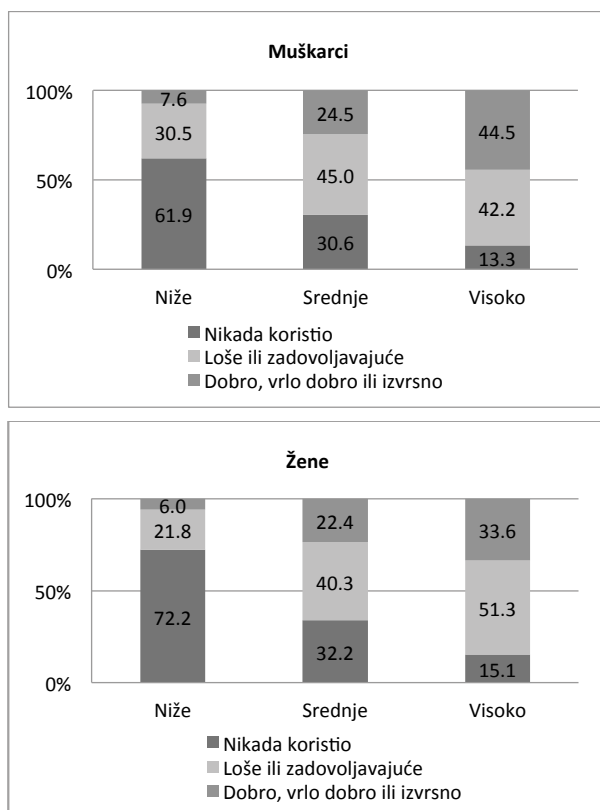
Grafikon 8. Znanje kompjuterskih vještina (IT) umirovljenika - ukupno i po spolu (N=39133, N(muškarci)=19136, N(žene)=19997), u %



Izvor: izračun autora

Podatci jasno pokazuju značajne razlike u znanju kompjuterskih vještina po spolu. Čak 51,0% žena nikada se nije služilo računalom, za razliku od 40,5% muškaraca. Samo 16% žena ocijenilo je svoje znanje dobrim i više, a niti značajno veći udio umirovljenih muškaraca (21,5%) ne ocjenjuju baš svoje znanje nešto višim. I ovdje je važno naglasiti da postoje značajne razlike među zemljama. Najmanji udio dobrog, vrlo dobrog ili izvrsnog znanja kompjuterskih vještina pokazuju umirovljenici i umirovljenice u Portugalu, Poljskoj, Estoniji i Španjolskoj (od 5 do 10%), dok najveći udio takve razine znanja kompjuterskih vještina posjeduju oni u Danskoj, Izraelu, Švicarskoj i Švedskoj (od 35 do 52%). U Hrvatskoj je čak nešto više žena (18,8%) nego muškaraca (17,4%) ocijenilo svoje kompjuterske vještine dobrim, vrlo dobrim ili izvrsnim. U nastavku se prikazuje znanje kompjuterskih vještina umirovljenika, ovisno o spolu i razini ISCED klasifikacije.

Grafikon 9. Znanje kompjuterskih vještina (IT) umirovljenika - ukupno, po spolu i po ISCED klasifikaciji (N=39133, N(muškarci)=19136, N(žene)=19997), u %

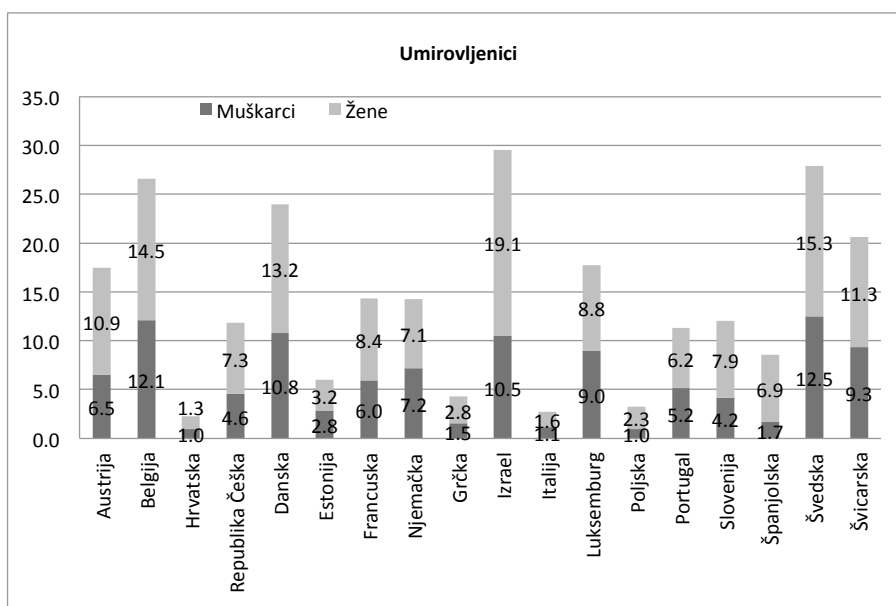


Izvor: izračun autora

Prema očekivanju, najveći udio ispitanika oba spola s visokom ISCED klasifikacijom ocijenio je svoje znanje kompjuterskim vještinama dobrim, vrlo dobrim ili odličnim, što je u skladu i s rezultatima drugih istraživača (Cavapozzi et al., 2015.). Taj udio je za 10,9% bodova veći kod muškaraca nego kod žena. Značajno veći udio od prosjeka prisutan je u Danskoj, gdje je 71,6% muškaraca i 65,7% žena sa visokom ISCED klasifikacijom ocijenilo svoje kompjuterske vještine najvišom ocjenom, a u Hrvatskoj 49,3% muškaraca i 45,1% žena. Iznenađuje podatak koji ukazuje kako se čak 72,2% žena niže razine ISCED klasifikacije nikada nije služilo računalom. Taj udio još je veći u Hrvatskoj (76,2%), Sloveniji (79,5%), Njemačkoj (79,9%), Italiji (80,7%), Estoniji (84,9%) i Poljskoj (94,8%).

Konačno, nastojalo se istražiti jesu li u posljednjih 12 mjeseci umirovljenici pohađali neki obrazovni tečaj ili trening. Na ovo pitanje odgovorilo je svega 6,8% umirovljenika, a kod ostalih nije bilo opažanja. Na žalost, ovaj rezultat može sugerirati kako je stvarno mali broj današnjih umirovljenika uključen u obrazovne aktivnosti, ali moguće je da se jednostavno nisu željeli izjasniti u pogledu navedenog pitanja.

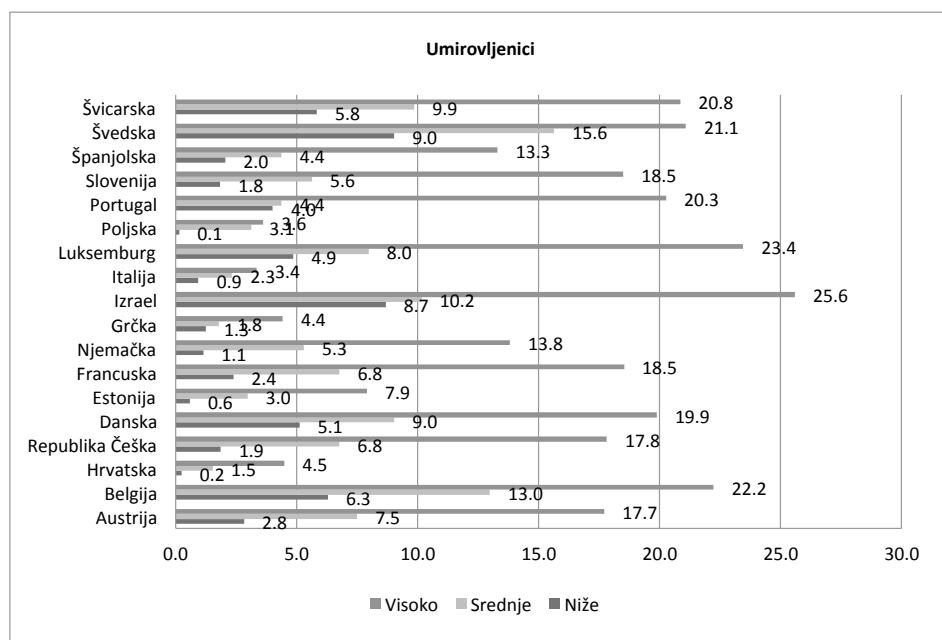
Grafikon 10. Pohađanje obrazovnog tečaja ili treninga, ovisno o radnom statusu i spolu u posljednjih 12 mjeseci (N=2661, N(muškarci)=1047, N(žene)=1614), u %



Izvor: izračun autora

Istraživanje je pokazalo kako je prosječno gotovo 50% umirovljenih žena više od muškaraca uključeno u neki od oblika obrazovnog tečaja ili treninga (4,8% muškaraca vs. 6,7% žena), pri čemu je njih preko 15% uključeno u Izraelu i Švedskoj. Muškarci su najviše uključeni u neke od oblika obrazovnog tečaja u Švedskoj (12,5%) i Belgiji (12,1%). U Hrvatskoj je svega 0,97% muškaraca i 1,32% žena uključeno u neki vid obrazovanja. Uključenost u navedenu aktivnost značajno se razlikuje, ovisno o razini obrazovanja (vidjeti grafikon 11).

Grafikon 11. Pohađanje obrazovnog tečaja ili treninga, ovisno o radnom statusu i razini obrazovanja u posljednjih 12 mjeseci (N=2661, N(muškarci)=1047, N(žene)=1614), u %



Izvor: izračun autora

Prethodni grafikon jasno pokazuje kako je prosječno gotovo tri puta više umirovljenika s visokom razinom obrazovanja (14,99%) u odnosu na one sa srednjom (5,7%) bilo uključeno u neki oblik obrazovnog tečaja. Navedeno je u skladu s istraživanjem Börsch-Supana i njegovih suradnika (2012., str. 4). Preko 20% umirovljenika s visokom razinom obrazovanja uključilo se u različite obrazovne tečajeve i treninge u Izraelu, Luksemburgu, Belgiji, Švedskoj, Švicarskoj i Portugalu, dok je svega 4,5% njih bilo uključeno u Hrvatskoj. Umirovljenici s nižom razinom obrazovanja prosječno su svega 2% sudjelovali u nekim vidovima dodatnog obrazovanja, pri čemu je značajno veći udio od prosjeka opet očekivano primjetan u Švedskoj (9%), Izraelu (8,7%), Belgiji (6,3%), Švicarskoj (5,8%) i Danskoj (5,1%).

5. ZAKLJUČAK

Analiza podataka odabrane skupine zemalja starijih osoba (55+) pokazala je kako aktivnost i zaposlenost starijih osoba značajno opada s godinama starosti. Hrvatska ima jednu od najnižih stopa zaposlenosti za stariju dobnu skupinu (55-64). U dobnoj skupini 55 godina i stariji u odabranoj skupini zemalja ima preko 62% osoba u mirovini, a u dobnoj skupini 65+ taj udio raste na preko 84%. Usporedna analiza procjena važnosti razine obrazovanja i aktivnosti umirovljenika pokazuje značajne razlike među zemljama. U mediteranskim zemljama najveći udio umirovljenika koji je obavljao neki plaćeni posao nalazi se u skupini s nižom stručnom spremom, dok je u skandinavskim i kontinentalnim zemljama većina visoko obrazovanih umirovljenika obavljala neki plaćeni posao. U Hrvatskoj najveći udio umirovljenika koji obavlja neki plaćeni posao čine muškarci niže obrazovne razine (čak 57,3%). Dakle, ne može se u potpunosti zaključiti kako je klasifikacijska razina nužna pretpostavka aktivnosti starijih osoba, ali daljnji rezultati sugeriraju da svakako nije prepreka.

U pogledu uključenosti umirovljenika u programe cjeloživotnog učenja (obrazovne tečajeve i treninge), rezultati se značajno razlikuju ovisno o spolu i njihovoj obrazovnoj razini. Među umirovljenicima u uzorku, čak preko polovine žena (51,1%) nikada se nije služilo računalom. Kada je riječ o hrvatskim umirovljenicima, čak nešto više žena (18,8%) nego muškaraca (17,4%) ocijenilo je svoje kompjuterske vještine dobrim, vrlo dobrim ili izvrsnim, ali čak 72,2% umirovljenica u Hrvatskoj niže razine obrazovanja nikada se nije služilo računalom. Prema očekivanju, najveći udio ispitanika oba spola s visokom ISCED klasifikacijom, ocijenio je svoje znanje kompjuterskih vještina dobrim, vrlo dobrim ili odličnim, što svakako predstavlja njihovu prednost prilikom aktivacije na tržištu rada. Iznenaduje podatak kako je gotovo 50% više umirovljenih žena uključeno u različite oblike obrazovnih tečajeva i treninga, iako je udio 4,8% odnosno 6,7%. U Hrvatskoj je taj broj gotovo zanemariv, svega 0,97% muškaraca i 1,32% žena. Upravo stoga Hrvatskoj predstoje najveći izazovi uključivanja starijih osoba u radnu i obrazovnu aktivnost.

Ključno ograničenje ove analize relativno je mali uzorak umirovljenika koji rade neki plaćeni posao, a posebno mali uzorak takvih u Hrvatskoj. U pogledu analize aktivnosti umirovljenika, a posebno pohađanja obrazovnog tečaja, ograničenje svakako predstavlja vrlo mali broj opažanja. Ipak, dobiveni rezultati služe nam kao vrlo dobar početni indikator za uvid u stanje aktivnosti umirovljenika i njihove uključenosti u programe cjeloživotnog učenja. Očito je kako starije osobe vrlo slabo poznaju informatičku tehnologiju što, na žalost, doprinosi njihovoj socijalnoj isključenosti i nezadovoljstvu te većoj želji za umirovljenjem.

Kreatorima ekonomskih politika u Hrvatskoj ovi rezultati svakako ukazuju kako bi starije osobe bilo nužno ohrabriti da se što prije uključe u obrazovne tečajeve za treću životnu dob koji im se često besplatno nude u okviru pučkih otvorenih učilišta ili gradskih knjižnica. Svakako, važno je naglasiti i mogućnost prijave na različite programe Europske unije u području cjeloživotnog učenja (engl. *Lifelong Learning Programme - LLP*). Poznavanje minimalnih kompjuterskih vještina u starijoj dobi danas nije više „pomodnost“, već način života i komunikacije, koje je posebno uzelo maha uslijed sve većeg korištenja pametnih telefona. Na primjer, služenje internetskim bankarstvom ili naručivanje kod liječnika preko internetskih aplikacija samo su neke od usluga koje bi osobe starije dobi svakako trebale što prije usvojiti kako bi same sebi olakšale obavljanje svakodnevnih potreba. Država i društvo su ti koji bi starijim osobama trebali omogućiti uključivanje u tehnološko društvo i smanjiti nepovjerenje prema novitetima, posebno prema novim tehnologijama.

Zahvala

Autorica zahvaljuje SHARE konzorciju što joj je omogućio besplatno korištenje podataka njihovog istraživanja iz 6. vala SHARE studije (Istraživanje o zdravlju, starenju i umirovljenju u Europi) u Republici Hrvatskoj, kao i glavnom voditelju projekta u Hrvatskoj doc. dr. sc. Šimi Smoliću na pruženoj pomoći oko njihovog korištenja te korisnim komentarima.

LITERATURA

1. Achdut, L., Tur-Sinai, A., Troitsky, R., Transitions between staes of labour-force participation among older Israelis; *European Journal of Ageing*, Mar; Vol. 12, No. 1, 2015., str. 39.–49. doi: 10.1007/s10433-014-0328-6
2. Alavinia, S.M., Burdorf, A., Unemployment and retirement and ill-health: a cross-sectional analysis across European countries; *International Archives of Occupational and Environmental Health*, Vol. 82, 2008.,str. 39.-45. DOI 10.1007/s00420-008-0304-6
3. Augner, C., Health, education and emplyment status of Europeans aged 60 to 69 years: Results from SHARE Survey; *Industrial Health*, Advanced Publication, June 9, 2018.
4. Börsch-Supan, A., *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE) Wave 6*, Release version: 6.1.0. SHARE-ERIC. Data set. DOI: 10.6103/SHARE.w6.610, 2018.

5. Börsch-Supan, A., Chłoń-Domińczak, A., Skirbekk, V., Riding the Population Wave – Policy Options for the Ageing Baby-Boomer Generation in Europe; *Population & Policy Compact*; No. 4, November 2012.
6. Börsch-Supan, A., Jürges, H. (ur.), *The Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe – Methodology*, Mannheim: Mannheim Research Institute for the Economics of Aging (MEA), 2005.
7. Carr D. C., Kail, B. L., The influence of unpaid work on the transition out of full-time paid work. *Gerontologist*, Vol. 53, No. 1, 2013., str. 92.-101.
8. Cavapozzi, D., Trevisan, E., Weber, G., The use of PC at work und job satisfaction; in *Ageing in Europe - supporting policies for an inclusive society*, de Gruyter, Berlin, ISBN 978-3-11-044412-4, 2015., str. 279.-288.
9. Council of the European Union, “The Contribution of Public Finances to Growth and Employment: Improving Quality and Sustainability”, Report from the Commission and the (ECOFIN) Council to the European Council, Stockholm 23-24, March 2001., 6997/01.
10. Ecorys, *Evaluation of the European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations*; Final Report; Rotterdam, 15 April 2014.
11. Eurofound (2011.a), *Living longer, working better – Work after retirement*; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, EF/11/66/EN 3; Dublin [dostupno na: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1166en3.pdf, pristupljeno: 11.06.2018.]
12. Eurofound (2011.b), *Living longer, working better – Older workers in the recession*; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, EF/11/66/EN 4 [dostupno na: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1166en4.pdf, pristupljeno: 12.06.2018.]
13. Eurofound, *Working conditions of workers of different ages: European Working Conditions Survey 2015*; Publications Office of the European Union, Luksemburg, 2017.
14. European Commission (2010.), *EUROPE 2020 A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*, Brussels, 3.3.2010 COM(2010) 2020 final.
15. Eurostat (2018.), Baza podataka - [dostupno na: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>, pristupljeno: 10.06.2018.]
16. Gordo, L., R., Compression of morbidity and the labour supply of older people, *Applied Economics*, Vol. 43, No. 4, 2011., str. 503.-513.
17. Heuse, P., Zimmer, H., *Information sheet: SEPA, the Single Euro Payments Area*, no. 26, The Europe 2020 strategy, NBB, Economic Review, September 2011.
18. Kim, H., DeVaney, S. A., The selection of partial or full retirement by older workers. *Journal of Family and Economic Issues*, Vol. 26, No. 3, 2005., str. 391.-394.
19. Malter, F., Börsch-Supan, A. (ur.), *SHARE Wave 5: Innovations & Methodology*, Munich: MEA, Max Planck Institute for Social Law and Social Policy, 2015.
20. NIESR *Older workers and the workplace*; Evidence from the Workplace Employment Relations Survey, Research Report No. 939, February 2017., Department for Work & Pensions, National Institute of Economic and Social Research (NIESR), London.

21. Obadić, A., Smolić, Š., Ekonomske i socijalne posljedice procesa starenja stanovništva. *Ekonomska istraživanja*, Vol. 21, No. 2.; Sveučilište "Jurja Dobrile" u Puli; Odjel za ekonomiju i turizam "Dr. Mijo Mirković", Pula, lipanj 2008.: str. 86.-98.
22. Peña-Casas, R, Ggailani, D., Mapelli, L., Block Petersen, J., Spasova, S., *EU comparative report on the situation, policies and practices for an aged workforce in the EU*, European Social Observatory, PAWEU Research Report – Work Package 1, December 2016.
23. Presidency Conclusions, *Barcelona European Council*, 15-16, March, 2002., SN 100/1/02 REV 1.
24. Vehovec, M., Ponuda rada i izazovi starenja radne snage – Hrvatska u EU perspektivi, u: Franičević, V., Puljiz, V. (ur.), *Rad u Hrvatskoj: pred izazovima budućnosti*, Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo i Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Sveučilišna tiskara d.o.o., Zagreb, 2009., 17-47. ISBN: 978-953-270-037-4.
25. *SHARE Release Guide 6.1.0*, 29. ožujak, 2018.
26. Thomson, J., The transition of older Australian workers to full and partial retirement. *Department of Economics Resaerch Paper No. 1005*, The University of Melbourne, 2007.
27. Toossi, M., Torpey, E., Older workers: Labor force trends and career options, *Career Outlook*, U.S. Bureau of Labor Statistics, May 2017.
28. Wahrendorf, M., Akinwale, B., Landy, R., Matthews, K., Blane, D., Who in Europe Works beyond the State Pension Age and under which Conditions? Results from SHARE. *Population Ageing*, Vol. 10, 2017.,str. 269.-285. DOI 10.1007/s12062-016-9160-4