

# ПЕНЗИЈСКИ СИСТЕМ И САВРЕМЕНА ЕКОНОМСКА КРИЗА

Марко Павловић\*, Јовица Марковић и Дијана Марковић  
Универзитет Привредна академија у Новом Саду,  
Факултет за Економију и инжењерски менаџмент

У чланку се анализирају пензијски системи у Републици Србији и суседним државама. Финансијска криза, полако али сигурно, негативно утиче на стари систем пензијског осигурања, али, такође, утиче и на нови, капитализовани систем нових пензија. Држава покушава да интервентним мерама ублажи негативне економске трендове ради смањења интензитета деструктивних последица.

Кључне речи: *пензијско осигурање, реформе, економска криза, фондови и развој*

## Увод

Пензијско осигурање је фундаментални елемент социјалне заштите и сигурности грађана. Социјалну сигурност држава обезбеђује кроз своје програме социјалног осигурања и програме социјалне заштите. Социјално осигурање остварује се кроз: здравствено осигурање у случају незапослености и пензијско и инвалидско осигурање. У већини земаља социјално осигурање се појављује као обавеза послодавца за социјално осигурање и као добровољно социјално осигурање. Пензијско осигурање финансира се путем доприноса. Систем пензијског осигурања врло је важан у оквиру социјалне сигурности сваког појединца, односно друштва у којем се налази. Његово финансирање је један од основних чинилаца који одређује животни стандард сваког пензионера, те њихову финансијску и социјалну сигурност. Одржавање стабилности система пензијског осигурања данас је један од основних проблема, како за Србију, тако и за већину земаља Европске уније, па и света.

У савременој пракси пензиони системи састоје се од неколико подсистема дефинисаних категоријом осигураника, начином финансирања, расподелом мировнина и слично. Стога, пензиони системи могу бити јавни или приватни, те обавезни или добровољни. Темелјна је подела пензијских система на јавне пензионе системе међугенерациске солидарности, за које се често користи назив PAYG (pay as you go), а који се финансирају из уплаћених доприноса запослених, те капитализоване пензионе системе који се финансирају из доприноса осигураника капитализоване у пензионим фондовима. Пензијски систем у Србији показао је прве тешкоће у свом функционисању осамдесетих година прошлог века. Током деведесетих година није се прибегавало реформама пензијског система, иако је постало потпуно јасно да је постојећи

\* markopavlovic82@open.telekom.rs

систем потпуно неодржив (однос између броја запослених и броја пензионера био је драстичан – 1,26:1), па се може рећи да се у Србији са реформом пензијског система кренуло тек после 2000. године. Ова реформа један је од најприсутнијих и најосетљивијих реформи, како у развијеним, тако и у неразвијеним земљама.

Посматрано са економског аспекта, пензијско осигурање је значајна област привредног живота, коју карактеришу нето новчани токови уплата и исплата, а који се протежу на дуги низ година. Дуги период на који се врши уплата и исплата може изазвати поремећај равнотеже између уплаћених средстава на име доприноса и потребних средстава за исплату пензија. Због тога је неопходно пронаћи кључне институционалне и економске факторе који доминантно утичу на успостављање равнотеже избора финансирања пензијских фондова и исплата пензијских накнада.

Проналажење кључних институционалних и економских фактора који успостављају равнотежу између доприноса и исплаћених пензија посебно је важно питање за Србију, јер је њен пензијски систем последње две деценије у озбиљној кризи. Реформе пензијског система у Србији су неопходне, делом су већ спроведене, а већи део посла тек предстоји.

Ради решавања проблема пензијског система у Србији потребно је постојећи систем надоградити и развити нови модел финансирања система пензијског осигурања како би садашњи и будући пензионери имали што бољу финансијску и социјалну сигурност. Сходно томе, нови модел требало би да омогући већу праведност с обзиром на уложена средства (уплаћене доприносе) у односу на коначни остварени износ мировнине након законски стечених услова за пензионисањем, те уједно равномеран развој целокупних друштава.

## Криза пензијског система

Систем пензијског осигурања доживео је после Другог светског рата снажну експанзију. Разлог томе је доста снажан државни напор ка економској сфери. Највећи узрок који је довео до поремећаја у систему пензијског осигурања представља старење популације, које је двоструко условљено. С једне стране, то је продужење просечног животног века, а с друге стране све мање рађене деце. У земљама западне Европе 1960. године просечан животни век износио је 67 година, 1990. године 74 године, а наговештава се да ће нове генерације живети просечно 90 и више година. Данас у Европи на 100 становника има 40 становника старости изнад 60 година, а предвиђа се да ће тај однос 2030. године износити 70 на 100 становника. Може се видети да се повећање просечног животног века двоструко одражава на обим издавања за пензије.<sup>1</sup>

Што се тиче стопе опадања наталитета, тј. рађања деце, познато је да у савремено доба жене рађају мање деце него некада (у земљама Европске уније то је просечно 1,5), тако да имамо значајан пад младе популације која улази у свет рада, а тиме и мањи број људи који уплаћују доприносе за пензије. У земљама Европске уније издвајања за пензије чинило је у просеку у 2000. години 10,5% бруто друштвеног производа (У Немачкој 14%). У земљама ОЕЦД садашњи проценат

<sup>1</sup> С. Prinz, Social and economic aspects of the ageing societies, Љубљана, 1997, стр. 74.

издвајања за пензије износи 8%, а уколико би се наставило издвајање према садашњим параметрима, процењује се да би тај износ 2030. године достигао 17% БДП-а.<sup>2</sup> Овакав огроман удео издатка за финансирање трошкова пензијског система, а са друге стране превелико фискално оптерећење економије, утиче негативно и на сам раст привредне активности, јер средства која би се могла усмеравати у привреду усмеравају се у текућу производњу. Основи циљ јесте да се одржи финансијски систем чији удео издатака за финансирање трошкова пензијског система у односу на бруто друштвени производ треба бар стабилизovati, а у крајњој линији и смањити.

Разлог што је пензијски систем непосредно после рата могао бити издашан крије се највише у чињеници да је тада постојао релативно мали број пензионера, а велики број младих радника, који су се тек запошљавали.

Кризу пензијског система условила је и повећана незапосленост. Због продуженог школовања, млади људи касније ступају у свет запослених. Технолошка револуција довела је до смањења потребе за радном снагом, а тиме и повећања стопотка незапослености. Да би се ублажиле ове последице појављују се облици рада као што су: повремене послови, рад са непотпуним радним временом, рад на основу уговора о делу, рад код куће и др.

У Европској унији је 1994. године 15,5% људи било запослено са скраћеним радним временом. Да би се смањило прилив нових пензија, многе земље су укинуле обавезан престанак радног односа и одласка у пензију након навршавања одређених година живота. Чак се у неким земљама стимулише што дужи рад кроз повољнији обрачун износа пензија, уколико запослени настави да ради и након стицања услова у погледу година живота, за остваривање права на пензију. Неповољном односу између броја запослених и броја пензионера, а тиме и кризи пензијског система треба придодати и фактор продуженог школовања.

Криза пензијског система у Србији има, у основи, исте узроке као и у другим земљама. Међутим, да би се у правом смислу схватили узроци ове кризе потребно је размотрити и друге факторе који су је узроковали. Пре свега, потребно је приказати основне карактеристике пензијског система бивше СФРЈ. Правни систем регулисао је основна права која су републике самостално разрађивале, полазећи од својих специфичности, услова и могућности. Надлежност република односила се на право утврђивања висине стопе доприноса, стопе умањења за превремену пензију, као и утврђивање права из инвалидског осигурања.<sup>3</sup>

Југословенски пензијски систем имао је врло благе критеријуме за утврђивање послова и задатака на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем, као и за утврђивање професија које се могу обављати до одређених година живота, да би затим наступило пензионисање.

Највиши износ пензије утврђен је тако што је савезним законом за утврђивање пензијског основа, максималан износ који се узимао у обзир био 4 просечне зараде. Републике и покрајине утврдиле су најниже износе пензије, а такође и спроведена давања из система пензијског осигурања. За пензијски систем југословенског система карактеристично је било што су критеријуми за одлазак у пензију били врло

<sup>2</sup> Владо Пуљић, Општа социјална политика, Загреб, 2005, стр. 196.

<sup>3</sup> Велизар Голубовић, „Реформе пензијског система у државама СФРЈ”, Нови Сад, 2009, стр. 89.

благих. Често су се злоупотребљавали, тј. долазило је до лажних инвалидских пензија. Тај број био је толики да је у једном моменту било инвалидских пензија колико и старосних. Долазило је до масовног пензионисања, с једне стране, а са друге до смањеног броја осигураника који уплаћују своје накнаде, што је отежало финансирање пензијског система. Када се узме у обзир и продужење животног века, односно дужи период коришћења права на пензијско и инвалидско осигурање, а уз сагледавање поменутих фактора, који су југословенски систем чинили изузетно либералним и издашним, јасно је да се пензијски систем морао 80-их година наћи у финансијској кризи.

Потпуно је јасно да основни разлог кризе пензијског система лежи у неповољном индексу зависности, односно недовољном броју осигураника у односу на кориснике пензија. Током 80-их година, када је индекс зависности у Југославији износио 2,5:1, дошло је до финансијске кризе пензијског система. Из данашње перспективе тај однос изгледа чак и повољан. Бившу СФРЈ нису заобишли фактори, превасходно демографски, који су утицали на кризу пензијског система. То је свакако, пад стопе ферталитета и продужено трајање живота. Најважнији економски разлог који утиче на ову кризу је пад стопе запослености, са којим су, посебно током 90-их година прошлог века, биле суочене бивше социјалистичке земље, па тако и Србија, а које су омогућили либерални пензијски систем, што опет директно утиче на погоршање индекса зависности, нарочито ако се проблем вишка запослених решава масовним пензионисањем. Уз кризне разлоге пензијског система, које карактеришу остале земље, како неразвијене тако и развијене, као и земље у транзицији, посебно погубно дејство на сам пензијски систем у Србији имали су ратови везани за распад СФРЈ, економске санкције и борбени сукоб са НАТО 1999. године.

Деведесетих година економска ситуација се драстично погоршала, што је довело до великог пада запослености, тако да низ година текући приходи нису били довољни да покрију расходе, па се исплата пензија већ годинама обезбеђује из донација буџета које је држава, као гарант исплате пензија, морала да обезбеди.<sup>4</sup>

## Функционисање и одрживост пензијског осигурања у појединим земљама

### *Развијене земље*

Пензијски фондови у развијеним земљама преузимају од осигуравајућих организација највеће институционалне снаге на тржишту капитала. У развијеним земљама постоје две варијанте пензијских планова: планови „pay as you go“ – систем међугенерациског трансфера плаћања, према којем садашњи запослени финансирају садашње пензионере, и „fully funded system“ према којем преко штедње, улагањем у пензијске фондове, себи одређујемо пензију, њену висину и начин исплате.

<sup>4</sup> Велизар Голубовић, „Реформе пензијских система у државама СФРЈ“, Нови Сад, 2009. година, стр. 14.

## Јапан

Значајна реформа јапанског пензијског система наступила је 1961. године, када је априла месеца ступио на снагу Закон којим је уведен систем националног пензијског осигурања. Том реформом знатно се проширио круг лица која се социјално и пензијски обавезно осигуравају.<sup>5</sup> Пре ступања на снагу КН националног плана, обавезно су били пензијски осигурани војници и државни службеници. Први пензијски план у Јапану донет је 1890. године, а примењивао се у почетку само на војне службенике, касније је проширен и на државне службенике, а пензије су финансиране из државног буџета. За лица запослена у приватном сектору примењиван је план *Kosei Nenkin Hoken (KHX)*, који је био у примени за време рата, са стопом доприноса који је уплаћивао послодавац у износу од 11% зараде. КН национална пензија разликовала се у три основа типа пензија:

- основно пензијско осигурање за неспособне особе за рад,
- основно пензијско осигурање за удовице и
- основно пензијско осигурање за старије<sup>6</sup>.

У 1985/1986. извршена је реформа КН система, тако да се право на старосну пензију могло стећи и након 40 година радног стажа за који су уплаћивани доприноси, под условом да су настали пре него што лице напуни 60 година. У фискалној 1997. години Јапан има негативни раст, а у 1998. години фискални дефицит је 10% БДП-а. Просечна старост становништва у 2000. години износила је 41,3 године, док је очекивана у 2050. години 52,4, а у периоду 2000–2050. године очекује се пад natalитета за 14%, а повећање популације изнад 60 година живота, који су у 2000. години у укупној популацији учествовали са 23%, а процене су да ће у 2050. години учествовати са 42,4%. Током 1999. године влада Јапана усвојила је реформу пензијског осигурања, која је усвојена марта 2000. године. Циљ реформе је да се до 2025. године смањи за 20% агрегат пензија.

## Немачка

У Немачкој постоје три система пензијског осигурања :

- јавно обавезно пензијско осигурање,
- допунско осигурање на радном месту и
- добровољно приватно осигурање.

У структури свих система пензијског осигурања јавни фонд чини 70% буџета и животно осигурање 10%, док фондови samozапослених и допунско осигурање учествују са по 5%.

Најважнији сегмент пензијског осигурања у Немачкој је јавно пензијско осигурање. Обвезници тог осигурања су: запослени, уметници, лекари, пољопривредници, адвокати и други који самостално обављају своју делатност, као и државни службеници који пензије добијају директно из буџета. Доприносе за пензијско осигурање

<sup>5</sup> N. Takayama, Japan Pension System.

<sup>6</sup> www.ier.hit-uac.jp/pie/japanese/discussionpaper/dp2003/dp194/ext.pdf-06.03.2014.

запослених уплаћују, у једнаким износима, запослени и послодавци, а на износ доприноса се плаћа порез. Услов за стицање пензије су: за мушкарце 63 године живота и 35 година стажа, а за жене 60 година живота и 15 година стажа. Постоји план постепеног подизања старосне границе уз напуштање одредаба о превременом пензионисању.

Пензијске реформе из 1992. године увеле су повезаност висине пензије са радним стажом, тако да свака година радног стажа вреди од 0,5 до 2 бода, у зависности од остварене зараде. Тако онима који примају просечну плату, за сваку годину радног стажа припада 1 бод, а 0,5 онима који примају зараду испод просека, док они којима је зарада изнад просека максимално могу добити 2 бода годишње.

Државници службеници пензионишу се са 65 година живота, не уплаћују доприносе за пензијско осигурање, а пензије примају из одговарајућег државног буџета. Минимум стажа је 5 година, а годишње се исплаћује 13 пензија.

Демографски фактор, економска ситуација после уједињења, а и други фактори довели су до неповољног коефицијента зависности. У 1990. години тај однос је био 2,9, у 2007. години 1,6, док се за 2040. годину предвиђа 1,2.

Република Немачка приступила је реформама пензијског система са давањем примата добровољном пензијском осигурању, што упућује појединце да више воде рачуна о својој егзистенцији у старости.<sup>7</sup>

### *Уједињено Краљевство*

У Уједињеном Краљевству социјална политика је тежила да омогући раст јавног пензијског осигурања, а са друге стране да стимулише приватни – добровољна пензијска осигурања. Тако постоје два нивоа пензијског осигурања:

- 1) основно социјално осигурање, које свима исплаћује једнаку пензију и
- 2) додатна пензија, која се дели на обавезни и добровољни део,<sup>8</sup> јер је тенденција државе да се тај ниво подели на професионалне и личне пензије.

Основно социјално осигурање финансира се из државног буџета, а износи пензија су на нивоу минималне социјалне егзистенције и једнаки су за све. Такав систем уведен је реформама националног осигурања из 1948. године. Изменама прописа из 1959. године држава уводи вид обавезног пензијског осигурања према којем би висина пензија била у корелацији са уплаћеним доприносима, а ови су опет одређени према висини зараде. Запосленима је било дозвољено да иступе из обавезног пензијског осигурања.

У Уједињеном Краљевству постоји традиција добровољних пензијских фондова; правом запослених да иступе из обавезног пензијског осигурања држава показује да проналажење најбољег пута ка остварењу економски прихватљиве пензије оставља појединцима на избор, не фаворизирајући ни обавезно ни добровољно пензијско осигурање. Државно социјално осигурање износи 18% од просечне националне зараде за појединце, односно 24% за парове. Право на пензију остварује се

<sup>7</sup> M. Queisser, Pension in Germany, Financial Sector Development Department, The World Bank, Washington, 1993. стр. 48.

<sup>8</sup> D. Blake, Pension Schemes and Pension Funds in United Kingdom, Oxford University Press, 1995, стр. 148-149.

уплатом доприноса током радног века, који траје од 16 до 65 година (мушкарци), односно 60 година старости (жене). Стопа приноса за државно социјално осигурање износи 2% за запослене који примају зараду испод просечне, а за остале од 9%. Доприноси које плаћа послодавац износе 10,4% на сва примања, без ограничења. Додатно социјално осигурање зависи од висине зараде, коју је осигураник примио у току радног века. Пензије се исплаћују после навршених 60 година (жене), односно 65 година (мушкарци), а право на пензију остварује се по основу уплаћених доприноса. Такав систем пензијског осигурања уведен је 1975. године.

У основи се разликују два облика приватних пензијских фондова: приватни пензијски фондови са дефинисаним плановима бенефиција и приватни пензијски фондови са споразумом о прибављању новца. Фондови са дефинисаним плановима бенефиција су већим делом заједнички пензијски планови, а највећи број личних пензијских планова представља, заправо, споразум о прибављању новца. Дефинисани планови бенефиција члану дају одређене бенефиције, које се односе на висину пензије, животно осигурање и друго. Управљање пензијским фондовима препушта се ангажовању финансијских стручњака – саветника, на основу пуног или делимичног радног времена, а може се, такође, препустити некој финансијској организацији или банци.

## Земље у транзицији

Земљама у транзицији заједничко је да је до почетка деведесетих година прошлог века пензијски систем био социјална категорија, под заштитом државе. У тим државама био је присутан систем пензијског осигурања по принципу међугенерациске солидарности, „*pay as you go*” пензијски систем.

Распадом СССР-а, земље такозваног „Варшавског пакта”, посебно средње и источне Европе, пролазе кроз период транзиције, од државног управљања привредом и другим секторима друштва прелазе на тржишно управљање. Промена економске структуре неминовно је изазвала и проблеме у пензијском систему. Догодио се да је наступила велика незапосленост, као последица престанка рада бројних фабрика и предузећа, а због високих издатака за пензијско и инвалидско осигурање, као и ради избегавања плаћања пореза на доходак, послодавци су радије прибегавали исплати зараде „на руке”.

### Русија

Русија се последњих деценија двадесетог века сусрела са проблемом евазије доприноса за социјално, па и пензијско осигурање. Разлози који су довели до кризе „*pay as you go*” система пензијског осигурања су неефикасна наплата доприноса за то осигурање, као и пореза, као последица распада једног система, а још нису биле створене законске претпоставке за успостављање тржишне привреде. Дужи период се платни промет обављао готовином, разменом или пребијањем дугова. Ненаплаћени доприноси за пензијско осигурање и други доприноси, као и порези, износили су стотине милиона рубаља, а пензијски систем је претрпео потпуни распад. Пензије се нису исплаћивале или се са њиховом исплатама каснило. Вредност пензија

је опадала, јер се нису усклађивале са високом стопом инфлације. Повећање доприноса на чак 30% од бруто исплате нису довеле до резултата, него, управо супротно, послодавци су избегавали да плаћају доприносе.

Реформа је уследила и увела обавезу послодавца да уплаћују доприносе у износу од 28% на бруто зараду запосленог. Од тог доприноса финансирају се пензијско и здравствено осигурање, као и накнада за незапослене.<sup>9</sup> Реформе обавезног пензијског осигурања обухватиле су и смањење трошкова администрације, што се постигло обједињавањем службе која прикупља и распоређује доприносе.

Уведен је и други стуб пензијског осигурања – обавезно допунско пензијско осигурање. Доприноси за обавезно допунско осигурање су 2% на бруто плату, са тенденцијом пораста на 10% до 2013. године.

Такође, присутан је и трећи стуб пензијског осигурања – добровољно пензијско осигурање.

## Пољска

Ради остварења нових радних места, Пољска је, као и многе друге земље, прибегла методу превременог пензионисања. Тако се у периоду од пет година, од 1989. године до 1994. године, број пензионера на сто запослених повећао са 38,9 на 61,6 у 1994. години. У том периоду долази до повећања пензија, а смањења плата запослених, тако да је у 1989. години пензија чинила 50% просечне плате, док је 1995. године овај удео повећан на 64%.

Такав пензијски систем није могао опстати, па су реформе пензијског система биле извесне. Реформе су започете 1997. године. Пооштрени су, пре свега, услови за одлазак у пензију. Старосна граница за одлазак у пензију резидента Пољске је 65 година старости за мушкарце, односно 60 година за жене, а доња граница радног стажа је најмање 25 година радног стажа за мушкарце и 20 година радног стажа за жене.

Према реформама које су започете 1997. године, преко доношења закона 1998. године, до коначне промене 1999. године, заступљена су три система пензијског осигурања.

Први систем је обавезно пензијско осигурање „*pay as you go*” са принципом дефинисаних пензија. Међутим, присутна је и тенденција преласка на принцип дефинисаних доприноса. Стопа доприноса је 19,52% од бруто зараде, коју у једнаким износима уплаћују послодавац и запослени.

Обавезно капитализовано пензијско осигурање је други систем. Стопа доприноса за то осигурање је 9% од бруто зараде. Средствима тог фонда осигурања управљају отворени пензијски фондови, који су, према подацима из 2000. године, располагали са 3 милијарде долара активе и бројали 10,5 милиона чланова. Планирани раст тих фондова предвиђа да ће у 2020. години њихова актива порастати на 125 милијарди долара.<sup>10</sup>

Трећи систем је добровољно пензијско осигурање.

<sup>9</sup> Бијелић, М. Осигурање и реосигурање, Загреб 2010. година, стр. 96.

<sup>10</sup> International Labour office, Elaine Fultz, Pension reform in central and eastern Europe, Part 1, Budapest 2001.



## Мађарска

Мађарска је пензијски систем реформисала први пут 1993. године, када је увела издвајања у трећи стуб, а 1998. године уведено је издвајање у други стуб и то на тај начин да је издвајање у други стуб добровољно за лица који су већ у радном односу, а обавезно је за све новозапослене.<sup>11</sup> Оно што је карактеристично за Мађарску јесте да фондови из тзв. другог и трећег стуба функционишу по принципу непрофитних организација и у власништву су својих чланова, мада они често ангажују менаџере ради планирања сакупљених средстава.

Први стуб функционише по систему текуће расподеле и дефинисаних давања, тако да су у том стубу присутне велике расподеле средстава. Други стуб чине чланови приватних финансијских фондова, које оснивају стране компаније које прикупљају доприносе, пласирају средстава и исплаћују пензије.

Доприносе за сва три стуба прикупља Државна агенција за прикупљање пореза. Другим стубом управља Пензиони осигуравајући фонд који је под контролом Министарства финансија. Доприносе уплаћује послодавац за запослене, а директно их прикупља сам фонд.

## Бугарска

Бугарски систем пензијског осигурања током 90-их година испољио је огромне потешкоће у свом функционисању. Степен његове задужености био је велики из много разлога: висок ниво избегавања плаћања средстава за допринос, ниска старосна граница за одлазак у пензију, неповољна демографска кретања, процес привременог пензионисања се убрзавао и на тај начин се увећавао број пензионера у односу на број осигураника.<sup>12</sup>

Реформом која је започета 1999. године, уведени су, поред постојећег нивоа, други и трећи ниво пензијског осигурања по принципу капитализације. Повећана је старосна граница за одлазак у пензију за мушкарце на 62 године, а за жене на 61 годину (у зависности од броја деце). Повећан је и период обрачуна пензија са 10 на 30 година и уведене су нове одредбе за индексирање пензијских надокнада. Али, поред тих мера, неадекватно функционисање финансијског тржишта, криза привредног система и велики број потешкоћа лоше утичу на резултате пензијске реформе у Бугарској.

## Румунија

Румунски систем пензијског осигурања до 1999. године, када је реформисан, функционисао је по принципу „*pay as you go*“. До краја 80-их година пензијска надокнада износила је око 75% просечне плате, а за пензијски основ користили су се

<sup>11</sup> [WWW.ERSTEPLAVI.HR](http://WWW.ERSTEPLAVI.HR) дана 25.03.2014.

<sup>12</sup> Татјана Ракоњац-Антић, „Добровољно пензијско осигурање“, Београд, 2004. година, стр. 213.

подаци из пет узастопних година са највећом зарадом од десет последњих година рада пред пензионисање. Почетком 90-их година однос броја активних осигураника и пензионера био је 3,5:1, али до 1998. године број пензионера повећао се са 2,4 на 3,9 милиона, а број активних осигураника смањио се са 8,1 на 5,2 милиона.<sup>13</sup>

Година 1999. изузетно је значајна за румунски пензијски систем, јер је тада усвојен Закон о изменама система пензијског осигурања. Уведени су, поред постојећег нивоа, други и трећи систем пензијског осигурања по принципу капитализације. Стопе доприноса усвојене су на следећим нивоима:

- 10% од бруто зараде уплаћују запослени који имају мање од 20 година до пензионисања,
- за запослене који имају мање од 10 година до пензионисања стопа доприноса се одређује на принципу добровољности.

Превиђа се да ће се акумулирана средства у оквиру приватног пензијског осигурања која су у 2001. години износила око 0,6 до 0,7% БДП увећати до 2040. године на 72% БДП.

## Хрватска

У Хрватској се пензијски систем заснива на обавезном пензијском осигурању у који је крајем осамдесетих година и почетком деведесетих година прошлог века био подељен на:

- фонд запослених са 86% осигураника и 91% пензионера,
- фонд самосталних привредника са 6% осигураника и 2% пензионера и
- фонд индивидуалних пољопривредника са 8% осигураника и 7% пензионера.

Пад привредне производње, затварање предузећа и раст незапослених у току 90-их година условили су да је однос радно способног становништва и пензионера 1998. године износио 1,48:1, за разлику од односа 4,04:1 из 1980. године. Недостајућа средства из пензијских фондова надокнађивала је држава из буџетских средстава, која су 1999. године износила 14% БДП-а. Осетан је и пад пензијских накнада, јер су оне у периоду 1987–1990. износили 75% од просечне зараде, док су у периоду 1979–1998. године пале на 47% од просечне зараде.

Због тих проблема Хрватска је приступила реформи пензијског фонда. Ранији приступ обрачуна пензија – од десет година најбољих примања, као и индексација пензијских накнада – усклађивање пензија са растом зарада, нестали су. Законом је предвиђено да основицу за обрачун пензијске накнаде чине примања током целокупног радног стажа и да пензије расту 50% према расту зарада, а других 50% према расту трошкова живота.

Следећи корак у реформама пензијског осигурања уследио је 1999. године, када је Хрватски сабор усвојио нови концепт реформе, који се заснива на три стуба:

- обавезно пензијско осигурање,
- обавезно капитализовано пензијско осигурање и
- добровољно пензијско осигурање засновано на индивидуалним рачунима.

<sup>13</sup> Предраг Бејаковић, „Финансијска теорија и пракса, 3/200, Загреб, Хрватска, 2000. година, стр. 17-18.

Други и трећи стуб регулисани су Законом. Примена тих Закона планирана је 2000. године, а реформе су започете 2002. године. Међутим, до одлагања је дошло због лоше, тј. слабо развијене националне економије.

Први стуб пензијског осигурања „*pay as you go*” јесте систем према којем садашњи запослени, уплатом доприноса, финансирају пензијске накнаде садашњих пензионера. Другим стубом пензијског осигурања обавезно су прихваћени сви запослени млађи од 40 година живота, а за оне између 40 и 50 година живота чланство у фонду је добровољно. Стопа доприноса је 5% од бруто зараде. Носиоци тог осигурања су обавезна пензијска друштва која управљају пензијским фондовима.<sup>14</sup>

Трећи стуб је добровољно пензијско осигурање које је у Хрватској законски потпуно заокружено. Не постоји обавеза учлањења у добровољно пензијско осигурање. Појединцу који одлучи да му приступи омогућено је да изабере ризик – да ли ће приступити старосном или инвалидском осигурању у случају смрти, или ће изабрати период уплате доприноса, као и исплату накнада. Средства се воде на индивидуалном рачуну осигураника и то је план дефинисаних доприноса. Чланови могу бити незапослена лица, а постоје и пореске олакшице за оне који уплаћују доприносе.

## Словенија

Као и остале државе настале распадом СФРЈ, и Словенија је прошла пут транзиције, али је са реформама пензијског система започела раније. Међутим, реформа није спроведена до краја, јер се још није прешло на други и трећи стуб пензијског осигурања. Реформе пензијског осигурања усмерене су на поштравање услова за одлазак у пензију, измене доприноса за пензијско осигурање, принцип обрачуна пензија и њено повећање.

Према подацима из 1992. године, када је усвојен Закон о пензијском осигурању, старосна граница за одлазак у пензију износила је 58 година живота за мушкарце и 53 година за жене, а пензије су дотиране из буџета са 4% БДП-а.

У периоду од 1993. до 1999. године влада Словеније је уз помоћ *Phare* програма, Министарства за рад, породицу и социјално осигурање и Светске банке радила на корективним изменама система пензијског осигурања.

Законом из 1999. године поштрени су услови за одлазак у пензију, тако да радно ангажовани мушкарци могу да иду у пензију са 63 година живота, а жене са 61. Поред старосне доби, потребно је да буде испуњен услов и у погледу радног стажа за који су уплаћивани доприноси, а то је најмање 15 година радног стажа, а максимум радног стажа је 40 година за мушкарце, односно 38 година за жене. Висина пензија одређује се према просеку из 18 година најбоље нето зараде, са валоризованим коефицијентом који се смањује за сваку годину за 1,5% за сваку годину стажа.

Уочава се да је Словенија реформу свог пензијског осигурања усмерила ка обавезном пензијском осигурању – првом стубу.<sup>15</sup>

<sup>14</sup> Стратегија Републике Хрватске у 21. веку, део „Мировински сустав и социјални сукоб”, В. Пуљиз, Хрватска, Ревиија за социјалну политику, год . 8, бр. 1, Загреб, стр. 14.

<sup>15</sup> Т. становник, „Мировински сустав и мировинска реформа”, Економски факултет Љубљана, 2003. година.

## Македонија

Доношењем Закона о изменама и допунама Закона о пензијском и инвалидском осигурању, марта 2000. године, у Македонији је успостављен вишеслојни пензијски систем. Као један од битних разлога за увођење новог система наводе се потешкоће у садашњем функционисању пензијског осигурања, а које ће нарочито бити изражене у наредним годинама због лоших демографских карактеристика. Године 1997/98. два запослена финансирала су пензијску надокнаду једног пензионера, а 2000. године 1,4 запослена.<sup>16</sup>

Новоформирани систем пензијског осигурања у Македонији, поред система меѓугенерациске солидарности, укључује и систем капиталног финансирања пензијског осигурања и састоји се од три стуба:

- 1) обавезно пензијско осигурање које функционише по принципу „pay as you go”,
- 2) обавезно пензијско осигурање које се базира на капитализованој штедњи и
- 3) добровољно пензијско осигурање које је засновано на капитализованој штедњи и за сада се може остварити у оквиру понуда осигуравајућих компанија.

## Србија

Половином осамдесетих и деведесетих година прошлог века наступила је криза у области социјалног осигурања у Србији, па је држава морала да преузме одговарајуће мере. Године 1970. покривање трошкова из бруто националног дохотка износило је 6,3%, док је у 1990. години тај проценат износио 13,7%.<sup>17</sup> Криза се посебно појачала деведесетих година када је избио грађански рат, који је допринео погоршавању, тада већ у паду економске ситуације СФРЈ.

За тај период карактеристично је и то да наступа нагли скок броја пензионера. Само у 1991. години на територији Републике Србије је 120.501 лице отишло у пензију. Однос радно способног становништва и броја пензионера у 1981. години износио је 6,6:1, док је у 1990. години разлика смањена на 3,18:1, а процене су да ће у 2052. години однос радно способних и пензионера бити 2,2:1. Оно што је највише забрињавајуће, јесте константан тренд пада запослености од 2001. године и све већи број пензионера, тако да је однос радно активног становништва и пензионера свега 1,06:1. Управо из тих разлога запослени већ сада не могу да зараде довољно да би подмирили потребе фонда за исплату пензија, те држава дотира фонд пензијског и инвалидског осигурања са чак 40% потребног новца. Врло лабави услови за одлазак у пензију (нарочито инвалидску) и велико присуство корупције утицали су на то повећање броја пензионера, пре свега инвалидских. Поред повећања броја пензионера, променила се и њихова структура. Наиме, број старосних пензионера је релативно нижи него у другим земљама и износи 45% од укупног броја пензи-

<sup>16</sup> Зорица Апостоловска, „Осврт на капитално финансираното пензиско осигуравање и предлог законот” Билтетен Министарство за финансии, бр. 7-8,2000. година, Скопје, Македонија, стр. 63-64.

<sup>17</sup> www.pio.rs/istorijat узето из контекста, приступљено 14.03.2014.

онера. Са друге стране, број инвалидских пензионера чини чак 30%, а породичних 25% укупног броја пензионера, што је изнад уобичајених показатеља у другим земаљама. Ради компарације може се рећи да у већини земаља број старосних пензионера чини 60–80%, број инвалидских пензионера 10% укупног броја пензионера, док су остали породични пензионери.

У 2003. години донет је Закон о пензијском и инвалидском осигурању, који је битно измењен 2005. године. Значајан помак у развоју осигурања у Србији настао је доношењем Закона о добровољним пензијским фондовима и пензијским плановима 2005. године, који је ступио на снагу 2006. године, када је уведено добровољно пензијско осигурање. Данас Србија има два система осигурања: *обавезно пензијско осигурање* и *добровољно пензијско осигурање*.

У септембру 2013. године број запослених лица, не рачунајући запослене у војсци и полицији, у Србији је смањен на 1.705.256 лица, што је упоредиво са бројем запослених у 1976. години (са 1977. ако укључимо и органе силе). Просечан број пензионера у 2013. години био је 1.711.699, мада је на крају године достигао 1.722.649 лица. У односу на 1976. годину, број пензионера повећан је 3,9 пута. Београд и Нови Сад имају битно повољније односе у корист запослених, у односу на остатак Војводине и у односу на Србија-Југ. Нови Сад има за 37 хиљада више запослених од пензионера, али остатак Војводине има за 12 хиљада више пензионера од запослених. Београд има за 123 хиљаде више запослених од пензионера, упркос пребацивању тих пензионера из Службе 1 и из Републичке дирекције у Београд. Проблем наступа када се погледају подаци за Србија-Југ. У табели још увек егзистира као Централна Србија без Београда: у њој је 155 хиљада пензионера више од запослених лица, и на 100 запослених има 122 пензионера и још 64 незапослена. Након Новог Сада са 70 пензионера на 100 запослених и Београда (78) још пет области има више запослених од пензионера и то су: Јужнобачка без Новог Сада (92,5), Сремска (94,9), Колубарска (96,3), Нишавска без Ниша (97,6) и Севернобачка (97,7). Нишавска област без Ниша обухвата само пензионере из регионалне централе Алексинац, а Нишка област их има и јужно од Ниша, те су они у градским подацима, па ти подаци нису тачни. Највећу релативну разлику у корист пензионера има Зајечарска област, где је њихов број за 71% већи од броја запослених: на 37.664 пензионера било је 22.056 запослених. Највећу апсолутну разлику има Рашка област, где је било 17.459 пензионера више до запослених (70 према 52,6 хиљада). Фонд пензија чинио је у 2013. години 54% обрачунаог фонда зарада. У Новом Саду (41%) и у Београду (42%) однос је био релативно повољан и указивао је на финансијску самоодрживост уколико би се отцепили и осамосталили од остатка Војводине и Србија-Југ-а. У Војводини без Новог Сада пензије су дошле до 62% фонда зарада, а у Србија-Југ до 68%. Трендови су растући код све четири локације и околине.<sup>18</sup>

<sup>18</sup> Презети подаци <http://www.makroekonomija.org/0-miroslav-zdravkovic/odnos-broja-zaposlenih-penzionera-i-nezaposlenih-u-2013-godini/>

Табеларни приказ броја запослених, пензионера и незапослених у Србији у 2013. години <sup>19</sup>

Регион	Становника	Запослени	Пензионери просек у 2013. год.	Незапослени 12/2012	Просечна зарада	Фонд зарада млн. рсд
Србија	7,120,666	1,705,256	1,711,699	754,603	43,932	909,759
Војводина	1,916,889	444,143	418,731	200,956	42,935	227,998
Централна Србија, без Београда	3,564,656	706,851	861,873	449,222	36,320	310,442
Војводина, без Новог Сада	1,581,188	316,536	328,579	171,107	40,018	150,401
ЦС и Војводина без Бгд и Н. Сада	5,145,844	1,023,387	1,190,452	620,329	37,450	460,843
Београд и Нови Сад	1,974,822	681,869	521,247	134,274	52,425	448,916
Нови Сад	335,701	127,607	90,152	29,849	50,043	77,597
Београд	1,639,121	54,262	431,095	104,425	54,103	371,319
Јужно бачки без Н. Сада	272,134	50,817	46,988	36,546	40,098	24,370
Сремски округ	311,053	58,889	55,866	28,593	37,891	25,697
Колубарски	174,228	40,825	39,309	14,667	38,194	18,839
Нишавски без Ниша	115,537	14,732	14,372	17,211	33,284	5,644
Северно бачки	185,552	45,406	44,378	17,241	38,896	21,308
Пчињски	158,717	35,971	36,103	28,274	34,234	15,098
Шумадијски	290,900	63,731	66,270	34,926	40,372	31,152
Средње банатски	186,851	38,688	41,366	18,535	40,243	18,321
Јужно банатски	291,327	55,492	59,948	34,399	46,532	30,577
Златиборски	284,929	58,917	64,419	33,537	37,115	26,144
Моравски	212,149	48,522	53,148	20,806	37,976	22,218
Северно банатски	146,690	31,689	35,473	13,871	37,906	14,337
Ниш град	257,867	65,515	76,175	36,104	38,460	29,573
Мачвански	297,778	50,659	59,693	36,352	36,875	22,803
Поморски	212,839	42,785	50,884	28,936	36,747	19,574
Подунавски	198,184	34,549	42,039	16,674	37,633	15,987
Борски	123,848	27,254	33,586	12,923	47,960	15,820
Западно бачки	187,581	35,555	44,5623	21,562	38,359	16,715
Браничевски	180,480	33,475	42,126	9,977	42,879	18,046
Јабланички	215,463	36,672	47,859	38,279	33,259	14,323
Расински	240,463	43,944	57,397	27,741	34,925	18,490
Рашки округ	300,102	52,598	70,057	48,970	36,177	23,349
Топлички	90,600	15,918	21,779	15,987	32,624	6,091
Пиротски	92,277	18,728	26,715	13,271	34,459	7,987
Зајечарски	118,295	22,056	37,664	14,587	36,875	9,917

<sup>19</sup> <http://www.makroekonomija.org/wp-content/uploads/odnos-zap-penz-nezap-2013.png> преузето дана 06.04.2014. године

Просечна пензија	Фонд пензија, мил. рсд	Пензија на 100 запослених	Незапосленост на 100 запослених	Пензија у у% просечне плате	Фонд пензија у % фонда зарада
23,947	491,879	100.4	44.3	54.5	54.1
24,859	124,913	94.3	45.2	57.9	54.8
20,418	211,175	121.9	63.6	56.2	68.0
23,607	93,082	103.8	54.1	59.0	61.9
21,298	304,257	116.3	60.6	56.9	66.0
29,996	187,622	76.4	19.7	57.2	41.8
29,423	31,831	70.6	23.4	58.8	41.0
30,115	155,791	77.8	18.8	55.7	42.0
20,725	11,686	92.5	71.9	51.7	48.0
22,533	15,106	94.9	48.6	59.5	58.8
19,319	9,113	96.3	35.9	50.6	48.4
17,405	3,002	97.6	116.8	52.3	53.2
24,505	13,050	97.7	38.0	63.0	61.2
20,111	8,713	100.4	78.6	58.7	57.7
21,293	16,933	104.0	54.8	52.7	54.4
24,849	12,335	106.9	47.9	61.7	67.3
25,447	18,306	108.0	62.0	54.7	59.9
21,580	16,682	109.3	56.9	58.1	63.8
20,916	13,339	109.5	42.9	55.1	60.0
23,490	99,99	111.9	43.8	62.0	69.7
24,161	22,086	116.3	55.1	62.8	74.7
18,543	13,283	117.8	71.8	50.3	58.3
19,366	11,825	118.9	67.6	52.7	60.4
20,277	10,229	121.7	48.3	53.9	64.0
23,213	9,356	123.2	47.4	48.4	59.1
23,564	12,600	125.3	60.6	61.4	75.4
18,124	9,162	125.8	29.8	42.3	50.8
18,166	10,433	130.5	104.4	54.6	72.8
19,753	13,605	130.6	63.1	56.6	73.6
17,388	14,618	133.2	93.1	48.1	62.6
18,030	4,712	136.8	100.4	55.3	77.4
19,252	6,172	142.6	70.9	55.9	77.3
19,531	8,827	170.8	66.1	53.0	89.0

## Значај приватних пензијских фондова

Добровољно пензијско осигурање настало је пре обавезног пензијског осигурања, јер је брига због радне немогућности, која биолошки настаје старењем, а може настати и раније услед инвалидитета или болести, позната је колико сам почетак цивилизације. Обавезно пензијско осигурање је, у суштини, тековина савременог, технолошки развијеног човечанства. Демографске промене су у спрези са економско-финансијским променама, а узроковале су да обавезно пензијско осигурање преко система финансирања „*pay as you go*” више не може подмирити потребе надокнада садашњим пензионерима. То је проузроковало потребу обнављања свести појединца да је потребно штедети за старост. Штедња, било куповином непокретности, куповином злата, штедњом код банке, подложна је разним негативним појавама које доводе до промена на тржишту, као што су рат, инфлација и друго. Зато је светска банка, почетком 1990. године, формулисала свој концепт пензијског осигурања са „три стуба”. Према том концепту добровољно пензијско осигурање је трећи стуб.

Добровољно пензијско осигурање у Републици Србији је релативно нови систем, који се појавио после дугогодишње примене обавезног пензијског осигурања. Народна скупштина Србије, на седници одржаној 29. септембра 2005. године, доноси Закон о добровољним пензијским фондовима и пензијским плановима, а у „Службеном гласнику” објављен је 6. октобра 2005. године.

Закон о добровољним пензијским фондовима и пензијским плановима, као и Закон о инвестиционим фондовима у Републици Србији створили су услове за развој добровољног пензијског осигурања, као трећег стуба реформисаног система пензијског осигурања.<sup>20</sup>

Закон о добровољним пензијским фондовима регулише:

- организовање и управљање добровољним пензијским фондовима,
- оснивање, делатност и пословање друштва за управљање добровољним пензијским фондовима,
- послове и дужности кастоди банке,
- надлежност Народне банке Србије у вршењу надзора над обављањем делатности друштва за управљање добровољним пензијским фондовима,
- друга питања од значаја за функционисање добровољних пензијских фондова.

Основна начела Закона, на којима се заснивају добровољни пензијски фондови су: добровољност чланства, расподела ризика улагања, равноправност чланова, јавност рада, акумулација средстава, капитализација уплаћених доприноса, што је основни циљ добровољних пензијских штедњи.

Друштво за управљање добровољним пензијским фондом, према одредбама Закона о добровољним пензијским фондовима и пензијским плановима, јесте привредно друштво које организује и управља добровољним пензијским фондовима, у складу са законом.

<sup>20</sup> Видети: Закон о добровољним пензијским фондовима, 2005.



Друштво за управљање обавља делатност организовања и управљања добровољним пензијским фондовима, а може организовати и управљати са више таквих фондова. У обављању те делатности, друштво за управљање обавља следеће послове:

- управља добровољним пензијским фондом, доноси инвестиционе одлуке,
- врши програмиране исплате,
- обавља административне и маркетиншке послове и активности,
- обавља и друге послове у складу са законом.

Друштво за управљање може поверити обављање административних и маркетиншких послова и активности другим лицима, при чему се одговорност друштва за управљање не искључује. Дозволу за рад издаје Народна банка Србије у управном поступку. Уз Захтев за издавање дозволе за рад истовремено се подноси и захтев за издавање дозволе за организовање и управљање.

Имовина добровољног фонда улаже се у хартије од вредности, хипотекарне обвезнице које се издају на територији Републике Србије, акције страних правних лица, непокретности које се налазе на територији Републике, новчане депозите у банкама и депозитне потврде. Улагања имовине пензијских фондова су неограничена.

Код добровољних пензијских фондова треба разликовати чланство у фонду од обвезника уплате. Члан фонда постаје се закључивањем уговора, а то може бити домаће и страно физичко или правно лице. Уговор о чланству обавезује друштво за управљање да, за рачун члана добровољног пензијског фонда, улаже новчана средства прикупљена по основу пензијског доприноса у добровољни пензијски фонд и да омогући повлачење акумулираних средстава у складу са законом, а члан добровољног пензијског фонда се обавезује да плаћа пензијски допринос и накнаде друштву за управљање и сноси друге трошкове.

Члан фонда има право увида у стање на свом рачуну, а друштво за управљање је дужно да једном годишње, а најкасније до 31. марта текуће године за претходну годину, достави сваком члану обавештење о стању за 31. децембар претходне године. Сваки члан има свој индивидуални рачун, а друштво за управљање је дужно да води индивидуалне рачуне чланова фонда. Члан фонда може извршити пренос рачуна са једног пензијског фонда на други. Приликом преноса рачуна раскида се уговор о чланству са постојећим фондом и закључује се уговор о чланству са другим добровољним пензијским фондом. Банка која води рачун фонда и обавља друге услуге за рачун добровољног пензијског фонда, а у погледу средстава овог фонда, поступа само по налозима друштва за управљање који су у складу са законом и проспектом фонда, јесте кастоди банка. Овлашћење за обављање кастоди услуга банка добија од Народне банке Србије.

Улагање у пензионе фондове доприноси већој личној и националној штедњи. Већа штедња треба да буде преведена у продуктивније инвестиције. Предвиђена су ограничења улагања за поједине категорије.

Кастоди банка обавља следеће кастоди услуге: отвара и води рачун хартија од вредности које чине имовину добровољног пензијског фонда код Централног регистра хартија од вредности, отвара новчани рачун добровољног пензијског фонда, врши прикупљање пензијских доприноса, врши пренос новчаних средстава која чине имовину члана, обавештава друштво за управљање о неопходним корпоративним активностима у вези са имовином фонда, извршава налоге друштва за управљање

за куповину и продају имовине уколико нису у супротности са законом, контролише, потврђује и свакодневно извештава Народну банку Србије о нето вредности имовине од стране друштва за управљање, контролише принос добровољног пензијског фонда обрачунатог од стране друштва за управљање, обавештава Народну банку Србије о уоченим неправилностима у пословању друштва за управљање и одмах након што уочи такве неправилности, обавештава друштво за управљање о извршеним наложима и другим предузетим активностима у вези са имовином фонда, подноси у име фонда Народној банци Србије и другим надлежним органима поднеске против друштва за управљање, за нанету штету фонду и обавља друге послове за које је овлашћена на основу уговора са друштвом за управљање који су у складу са законом и законом којим се утврђује тржиште хартија од вредности.

Друштво за управљање има обавезу да у року од осам дана од дана добијања дозволе за организовање и управљање добровољним пензијским фондом закључи уговор са кастоди банком о обављању кастоди услуга, посебно за сваки фонд којим управља. Кастоди банка се уговором обавезује да ће отворити и водити рачун добровољног пензијског фонда и обављати кастоди послове, а друштво за управљање се обавезује да плати накнаду кастоди банци.

## Закључак

Реформе пензијског система у Србији су започете, а до успостављања стабилног, економски јаког пензијског система преостало је много посла. Скоро педесет година од завршетка Другог светског рата, па до првих година двадесетог века, у Србији је био заступљен систем обавезног пензијског осигурања. Почетни програм реформи пензијског система имао је за циљ да стабилизује пензијске фондове, исплати заостале пензије и настави са редовним, месечним исплатама накнада.

Модел реформе пензијског система „три стуба” креирала је Светска банка, а прихватиле су га земље са свих континената. Модел је посебно прихватљив у земљама источне Европе, кроз њихов транзициони период (Пољска, Мађарска, Хрватска, Бугарска, Словачка, Словенија), а у Русији и Украјини са реформом се застало још у законодавној фази.

Процес реформе пензијског система у Србији, као и код већине земаља у транзицији, иде у правцу комбинованог пензијског система. У првој фази тај процес је двојак: даља реформа обавезног пензијског осигурања који функционише по систему текућег финансирања и увођење добровољног приватног пензијског осигурања у виду трећег стуба који функционише на принципима акумулације капитала. У другој фази, када се стекну услови, реално је очекивати увођење обавезног приватног пензијског осигурања, тзв. други стуб.

Због чињенице да се добровољни пензијски фондови финансирају према систему акумулације капитала, добровољни фондови су значајни инвестициони фондови, јер прикупљају новчана средства од великог броја инвеститора – обвезника добровољног пензијског осигураника. Прикупљена средства се инвестирају у профитабилне хартије од вредности, и тиме се остварује профит. Профит је посебно значајан за осигураника, јер по правилу не поседује потребно знање за трговање хар-

тијама од вредности, а њихова лична средства су незнатна за веће и сигурније трансакције. Добровољним пензијским фондовима прикупља се у маси већа сума новца, којима управљају стручњаци – портфолио менаџери.

У Србији тренутно постоји око десетак пензијских фондова, којима управља десет друштава. Имовина добровољних пензионих фондова у Србији на крају септембра 2013. била је 19 милијарди динара (око 165 милиона евра), а на крају трећег квартала 2013. била за 4,4 одсто (око 800 милиона динара) већа него у претходном тромесечју, док раст у последњих годину дана износи 26 одсто. Укупан број корисника добровољних пензионих фондова који уплаћују доприносе на крају септембра 2013. био је 183.547. Они укупно имају 244.306 склопљених уговора о чланству у добровољном пензионском фонду, а током трећег квартала број корисника је повећан за 2.878.

Истовремено, 167 корисника са 194 уговора о чланству прима исплате из фондова. Учешће корисника услуга добровољних пензионих услуга у укупном броју становника у Србији износи 2,5 одсто, а сваки десети запослени је члан неког фонда. Просечан износ акумулираних средстава на рачунима чланова који су бар једном уплатили допринос износи 121.494 динара и у сталном је порасту.

Можемо констатовати да је добро што је формирано више пензијских фондова, јер се тиме подстиче конкуренција. Добровољно пензијско осигурање захтева развијену економију, развијено тржиште капитала, што код нас изостаје. Економска криза је присутна, а као активни учесник на финансијском тржишту, пензијски фондови нису остали имуни на неповољна дешавања из протеклих година, тако да је у 2008. години просечан принос добровољних пензијских фондова био негативан.

Увођење другог стуба обавезног допунског пензијског осигурања у Србији није препоручљиво због високих транзиционих, односно трансакционих трошкова. Његова примена нанела би штету будућим пензионерима, јер би се, уколико држава не би била спремна да поднесе тај трошак, примале мање пензије – став је оних који су против фундаирања система обавезног пензијског осигурања.

Делимично се успело са реформама. Наиме, пензије се садашњим пензионерима исплаћују редовно, али посматрано на дужи период пензијски систем Србије мора се даље развијати: широм друштвеном акцијом пропаганде добровољног пензијског осигурања и тражити могућности за капитализацију средстава којима располаже пензијски фонд.

Реформа пензијског система је предуслов економског напретка. Кроз њу је нужно изградити нов систем, економски одржив, који ће делом бити заступљен на капитализацији, чиме ће се повећати индивидуална штедња, а на основу ње акумулација, па самим тим и интервенције и економски развој. Којим год правцима реформе пензијског система се у будућности буде прибегавало, најважнији фактор који ће утицати на одрживост система је повећање запослености и повећање економске активности, што ће омогућити повећање прихода, а самим тим лакше и издешније финансирање права из пензијског и инвалидског осигурања.

Постоји велико незадовољство грађана због продужења радног века, јер се тиме повећава незапосленост, што је оптерећујући проблем који држава мора да превазиђе у будућем периоду. Економске перспективе развоја и одрживости пензијског система у Србији захтевају даљу економску и правну утемељеност, како би се обезбедила сигурност исплата пензија.

## Литература

1. Ракоњац-Антић, Т.: „Управљање средствима пензијског осигурања”, Трећи међународни симпозијум Савремени трендови у развоју тржишта осигурања, Економски факултет Београд и Удружење актуара Србије, Врњачка Бања 2006.
2. Ракоњац-Антић, Т.: *Пензијско и здравствено осигурање*, Економски факултет, Београд 2008.
3. Ракоњац-Антић, Т.: *Доброволно пензијско осигурање*, Економски факултет, Београд, 2004.
4. Тепавац, Р.: *Институционални инвеститори на међународном тржишту*, Београд, 2008.
5. Остојић, С.: *Осигурање и управљање ризицима*, Београд, 2007.
6. Тодоровић, А.: *Систем пензијског и инвалидског осигурања*, Београд, 2000.
7. Вејакović, Р.: *Iskustva i poruke reformi mirovinskog sustava u tranzicijskim zemljama*, Zagreb, 2005.
8. Закон о доброволним пензијским фондовима и пензијским плановима, *Службени гласник Републике Србије*, бр. 85/2005.
9. Јовановић, П.: *Радно право*, Београд 2003
10. Ерић, Д.: *Финансијско тржиште и инструменти*, Београд, 2006.
11. Barr, N., Diamond, P.: „The economics of Pensions”, *Oxford Review of Economic Policy*, No. 1/2006.
12. Davis, E. P.: *Pension Funds Retirement-income Security and Capital Markets*, Clarendon Press, Oxford, 1995.
13. Васиљевић, Б.: *Основи финансијског тржишта*, Београд 2005.
14. Кочовић, Ј., Ракоњац-Антић, Т.: *Речник појмова за пензијско осигурање*, Републички фонд за пензијско и инвалидско осигурање, 2007.
15. Rejda, E. G.: *Principles of Risk Management and Insurance*, Harper Collins College Publishers, New York, 2006.
16. Вуковић, Д.: *Социјална сигурност и социјална права*, Београд 2002.
17. Арсић, В.: „Претпоставке и перспективне реформе пензијског система у Србији”, *Финансије*, 1-6/2005
18. [www.nbs.rs](http://www.nbs.rs)
19. [www.pio.rs](http://www.pio.rs)
20. [www.minrzs.gov.rs](http://www.minrzs.gov.rs)
21. [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu)
22. [www.nbs.hr](http://www.nbs.hr)
23. [www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)
24. [www.mirovinsko.hr](http://www.mirovinsko.hr)