

Izazovi i očekivani efekti uvođenja trećeg stuba penzijskog osiguranja na penzijski sistem u Republici Srpskoj

Banja Luka, mart 2018.

SADRŽAJ

1.	UVOD	3
1.1.	Ciljevi penzijskog sistema.....	4
1.2.	Pokazatelji kvaliteta penzijskog sistema	6
1.3.	Makroekonomski podaci u Republici Srpskoj	7
2.	PENZIJSKI SISTEM U REPUBLICI SRPSKOJ	9
2.1.	Opis penzijskog sistema - prvog penzijskog stuba u Republici Srpskoj	9
2.2.	Projekcije u vezi prvog stuba	13
3.	ISKUSTVA O PENZIJSKOM SISTEMU.....	19
3.1.	Penzijski sistemi u razvijenim zemljama	21
3.2.	Penzijski sistemi u zemljama u tranziciji	23
3.3.	Opis penzijskih sistema u regiji	27
3.3.1.	Penzijski sistem u Federaciji Bosne i Hercegovine.....	28
3.3.2.	Penzijski sistem u Srbiji	28
3.3.3.	Penzijski sistem u Hrvatskoj	31
3.3.4.	Penzijski sistem u Crnoj Gori.....	34
3.3.5.	Penzijski sistem u Sloveniji.....	37
4.	MOGUĆI NAČINI PODRŠKE PRVOM STUBU U REPUBLICI SRPSKOJ	39
4.1.	Potreba da pojedinici štede za starost i poslodavaca da ulažu u radnu snagu koja postaje ograničeni resurs	39
4.2.	Uloga trećeg stuba	40
4.3.	Efekti poreskih olakšica za treći stub na primanja penzije iz prvog stuba	41
4.4.	Očekivani efekti trećeg stuba u srednjem i dugom rokovu na penzijski sistem	42
4.4.1.	Iskazivanje uplata i obračun programiranih plaćanja u dugom roku	42
	ZAKLJUČAK	49
	IZVORI	53
	PREGLED TABELA	55
	PREGLED ILUSTRACIJA.....	55
	Prilog	56

1. UVOD

Tokom posljednih nekoliko decenija reforma penzijskih sistema predstavlja jednu od osjetljivih tema reformskih procesa kako u razvijenim tako i u zemljama u tranziciji. Izmjene penzijskih sistema postaje dodatno osjetljiva tema kada se imaju u vidu trend starenja stanovništva i dužeg životnog vijeka, koji su praćeni starenjem stanovništva uz pritisak da se umanji siromaštvo među starijom populacijom. U vezi sa tim, postoje snažni otpori kako od strane penzionera tako i od radne populacije. Naime, pomjene penzijskih sistema u zemljama u tranziciji desile su se paralelno sa drugim reformama i često su praćene štrajkovima i protestima. Nezadovoljstvo najavom izmjena penzijskih sistema često je praćeno nedovoljnim znanjem i shvatanjem o značaju i potrebi reforme penzijskog sistema odnosno o potrebi štednje za starost. Takođe, otpor promjenama povećan je kao posljedica ambijenta straha od gubitka posla i drugih prava i privilegija koje ga prate. S tim u vezi, cilj ove analize je pojašnjavanje načela funkcionisanja i organizacije penzijskog sistema, ukazivanje na prednosti i nedostatke privatne štednje za penziju, ali i na uslove za njeno uvođenje i uspjeh. Istini za volju, za sagledavanje efekata promjena u penzijskom sistemu potrebno je određeno vrijeme.

Kao nedostatak sistema tekućeg finansiranja odnosno prvog stuba penzijskog osiguranja često se naglašava podudarnost sa nekim elementima Ponzijseve šeme (Ilić, 2006, 7). Ponzi šema ili piramida predstavlja sistem ulaganja koji ulagačima koji prvi uđu u sistem i brzo izađu iz njega omogućava visoke prinose na uloženi kapital.¹ Uspjeh i rok postojanje šeme zavisi od nivoa povećavanja broj ulagača. Pri tome, isplate ulagača koji su ranije ušli u sistem zasnivaju se na uplatama sadašnjih ulagača. Poteškoće sa isplatom ulagača nastaju kada se smanji ili uspori broj novih ulagača koji ulažu u sistem. Teško je oteti se utisku da sistem tekućeg finansiranja odnosno prvog stuba penzijskog osiguranja posjeduje značajne paralele sa Ponzi šemom. Naime, u oba sistema sadašnji ulagači odnosno osiguranici finansiraju prethodne ulagače odnosno osiguranike. Takođe, sistem tekućeg finansiranja odnosno prvog stuba penzijskog osiguranja, upravo kao i opisana šema, održava se u slučaju da broj novih učesnika u sistemu raste brže od broja penzionera prethodnih i postojećih članova. U suprotnom, isplate iz sistema nisu održive na dugi rok. Sljedeći nedostatak sistema tekućeg finansiranja odnosno prvog stuba penzijskog osiguranja, odnosi se na odnos uplaćenih doprinosa i potencijalnih penzija. Za razliku od kapitalizovanih doprinosa u vidu štednje u trećem stubu u prvom stubu ne postoje značajne razlike u visini penzija između ljudi koji su se penzionisali sa 55, 60 ili sa 65 godina starosti.

S druge strane, prednosti sistema akumulacije doprinosa i njihove kapitalizacije predstavljaju nedostatak sistema tekućeg finansiranja. Sistem dobrovoljne štednje omogućava ulaganje doprinosa za privatno penzijsko osiguranje na tržište kapitala. S obzirom na činjenicu da se ovi doprinosi ulažu u prilično sigurne finansijske instrumente koji nose oni se se uvećavaju (Ilić, 2006, 8). Osim toga, na ovaj način se povećava ukupna štednja u zemlji što omogućava veće investicije odnosno ekonomski rast. S obzirom na to da se investicije finansiraju upravo štednjom, doprinos dobrovoljnog penzijskog osiguranja državi preko tržišta kapitala je jedna od ključnih uloga penzionog sistema. Naime, uplaćeni doprinosi članova dobrovoljnog fonda se ne transferišu drugim licima već se usmjeravaju na tržište kapitala. Na tržištu kapitala penzioni

¹ Šema je ime dobila po Čarlu Ponziiju. Ponzi je došao na loš glas zato što je osmislio i koristio tehniku za lično bogaćenje kada je imigrirao iz Italije u SAD 1903. godine. Ponzi je iskoristio lakovjerost i pohlepu ljudi nudeći im visoke prinose na uložena sredstva.

fondovi mogu ulagati u različite hartije od vrijednosti. Najčešće ulažu u obveznice, trezorske zapise ili blue chip akcije² od kojih ostvaruju prinos koji reinvestiraju. Ulaganjem u ove instrumente se mogu finansirati kapitalni projekti lokalnih vlasti ili države. S obzirom na to da zemlje u tranziciji imaju veliku potrebu za investicijama u infrastrukturu, ova mogućnost je veoma važna za zemlje u tranziciji. Naime, ovakve investicije imaju višestruku ulogu u razvoju zemalja u tranziciji jer povećavaju BDP i zaposlenost, a razvijaju infrastrukturu, čime se ostvaruju uslovi za nove investicije i rast i razvoj privrede.

1.1. Ciljevi penzijskog sistema

Pod pojmom starosna penzija se podrazumijeva periodična isplata koja treba da održi prihod korisnika nakon penzionisanja i/ili da obezbijedi prihod u starosti (EUROSTAT, 2016, str. 61). Penzija je sredstvo socijalne zaštite - novčana socijalna naknada koja štiti od rizika starosti. Takođe, ona štiti od invaliditeta i smrti, ali se autori najčešće fokusiraju na osiguranje od starosti odnosno tzv. starosnu penziju. U skladu sa tim, zavisno od toga kako se administrira i finansira, penzija može imati i karakter socijalne pomoći i/ili socijalnog osiguranja. Na primjer, penzija koja se administrira u okviru posebne institucije socijalnog osiguranja i finansira iz doprinosa naknada je socijalnog osiguranja (Matković et al. 2009, 9).

Penzija koja je finansirana iz budžeta države ima osobine socijalne pomoći. S tim u vezi, često se naziva i „socijalna penzija”. Osnovna karakteristika po kojoj se socijalna penzija razlikuje od klasične penzije leži u činjenici da za nju nisu uplaćivani doprinosi. Dakle, takva penzija predstavlja transfer, a ne štednju ili osiguranje (Palacios & Sluchynsky, 2006).

Među najvažnijim ciljevima penzijskog sistema izdvajaju se ujednačavanje potrošnje i smanjenje siromaštva. Penzijski sistem smatra se kvalitetnim ukoliko ispunjava dva osnovna cilja (Holzman and Hinz 2005):

- sprečavanje siromaštva u starosti, što predstavlja obezbjeđivanje apsolutnog nivoa prihoda u starosti i očuvanje apsolutnog životnog standarda i
- održavanje prihoda u starosti koji su u skladu s onim što su pojedinci ranije zarađivali što predstavlja održanje relativnog životnog standarda.

Prema hipotezi o životnom ciklusu, pojedinci daju prednost ujednačenoj potrošnji (Matković et al. 2009, 9). Smatra se da pojedincu potrošnja u starosti treba da bude približno jednaka potrošnji koju je ostvarivao tokom radnog vijeka. Drugim riječima, sa stanovišta prosječnog građanina, obezbjeđenje prihoda u starosti nastoji da omogući način za osiguranje od dugovječnosti i ujednačavanje potrošnje (Barr & Diamond, 2006, 15-39). Prosječan građanin se tokom života i nastojanja da uštedi za starost suočava sa brojnim izazovima i rizicima. Jedan od najvažnijih prozilazi iz rizika da:

- neće uštedjeti dovoljno za starost,

² Blue chip akcije predstavljaju akcije kompanija koje odlikuju ugled i prestižna pozicija na tržištu. Smatra se da su takve akcije stabilni i kvalitetni čak i u vrijeme značajnih previranja na tržištu kapitala. Termin *blue chip* prvi je na njujorškoj berzi upotrijebio Oliver Gingold, sredinom dvadesetih godina prošlog vijeka. Postoji nekoliko verzija o korjenu termina. Jedna polazi od igre poker u kojoj je žeton koji ima najveću vrijednost (engleski: chip) najčešće bio plav. Druga verzija preuzeta je iz povezivanja pripadnika aristokratskih loza sa plavom krvlju.

–da će nadživjeti svoju ušteđevinu odnosno da je neće ni potrošiti tokom svog životnog vijeka.

U tradicionalnom društvu mehanizam ujednačavanja potrošnje i obezbjeđenja prihoda u starosti počiva na podršci međugeneracijske porodice. U modernim društvima nestaje tradicionalni oslonac na porodicu i tu ulogu preuzima penzijski sistem (Matković et al. 2009, 10). Kao najvažniji razlozi koji opravdavaju potrebu državne intervencije u penzijski sistem navode se „paternalizam” i nesavršenost tržišta.

Prvo, pojedinci često pogrešno procjenjuju odnosno potcenjuju iznos koji treba da uštede bi obezbjedili sigurnu starost. Ova greška predstavlja posljedicu lošeg planiranja odnosno nedosljednosti ili postojanja neplaniranih rizika tokom životnog vijeka poput bolesti, invalidnost, rata, raspada porodice i/ili drugih rizika (Holzman & Hinz, 2005, 58). S tim u vezi, pojedinci često naprave dugoročan plan ali odstupaju od njega i često svjesno ne štede po planu zadovoljavajući tekuće potrebe i zadovoljstva (Mankiw, 2014).

Drugi razlog vezan je za ponudu i potražnju za „proizvodima” koji obezbjeđuju sigurnost u starosti. Naime, na strani ponude su neophodni odgovarajući finansijski proizvodi - dugoročni proizvodi štednje za starost i proizvodi anuiteta (osiguranje od neizvesnog datuma smrti). Razlog za javnu intervenciju je nedovoljna ili neadekvatna ponuda tržišnih penzijskih proizvoda. Čak i kada ti proizvodi postoje, često zahtjevaju intervenciju države u vidu edukacije javnosti i garantnih fondova (Holzman, & Hinz, 2005, 58).

Osim ujednačavanja potrošnje i osiguranja, sa stanovišta javne politike penzijski sistem može da ima još dva cilja. Prvi je smanjenje siromaštva: u društvu obično postoji želja da životni standard penzionera bude obezbjeđen makar na minimalnom nivou. Drugi cilj je redistributivni: društvo želi distribuciju dodatnih resursa iznad nivoa siromaštva za određene ugrožene grupe (Barr, 2006).

Prvi stub je obavezno državno penzijsko osiguranje, odnosno sistem međugeneracijske solidarnosti. Zasniva se na principu tekućeg finansiranja. Uplaćeni doprinosi u PIO fond (na teret poslodavca i zaposlenih) isplaćuju se u vidu penzija sadašnjim penzionerima.

Drugi stub je obavezno dopunsko penzijsko osiguranje koje se odnosi samo na zaposlene, takozvane „privatne penzije” a koje administriraju privatni penzijski fondovi. Ono funkcioniše tako što se zakonom odredi da se dio процента obaveznih doprinosa namijenjenih za finansiranje prvog stuba (državni penzijski fond) usmjeri u drugi, koji se zasniva na principu individualnih računa zaposlenih i kapitalizacije uplaćenih doprinosa, tako da zaposleni ostvaruju pravo na dvije penzije, državnu (međugeneracijska solidarnost) iz prvog i privatnu (lična kapitalizovana štednja) iz drugog stuba) štednju.

Treći stub penzijskog osiguranja predstavlja dobrovoljnju, individualnu kapitalizovanu štednju. Sredstva iz ovog stuba se prikupljaju putem dobrovoljnih penzijskih fondova, a sredstva isplaćuju penzijska osiguravajuća društva, a u rijetkim slučajevima i penzijska društva koja mogu obavljati privremenu isplatu penzija. Dobrovoljnost ovog stuba se ogleda u činjenici da osiguranici sami

definišu učestalost i visinu uplata u fond. Osim toga, štednja u privatnom penzijskom fondu nudi fleksibilnost u uplatama koja omogućava pojedincima i da se ranije penzonišu ako to žele.

1.2. Pokazatelji kvaliteta penzijskog sistema

Najčešće korišćen pokazatelj u analizi penzijskih sistema je stopa zamjene. Stopa zamjene najčešće se definiše kao odnos prihoda nakon penzionisanja i prihoda prije penzionisanja. Ovaj pokazatelj prilično vjerno odražava iznos prihoda u starosti.

Stopu zamjene je moguće iskazati na osnovu hipotetičkih (teorijskih) i/ili stvarnih primanja. Na primjer, hipotetička (teorijska) stopa zamjene pokazuje koliku bi penziju radnik mogao da ostvari u odnosu na svoju prethodnu zaradu u hipotetičkoj situaciji, da je radio pun radni staž i da je tokom čitavog radnog staža ostvarivao prosječna primanja. Hipotetička stopa zamjene opisuje i dizajn penzijskog sistema. Hipotetičke stope zamjene moguće je računati kao sadašnje stope zamjene - za lica koja se danas penzonišu, ili buduće (očekivane) stope koje pokazuju šta penzijski sistem može da pruži budućim penzionerima. S druge strane, stvarna stopa zamjene pokazuje stvarni nivo održanja nivoa prihoda u starosti. Ova mjera odražava kompleksnost radnog vijeka zaposlenog - različitu dužinu radnog staža, visinu primanja, promjene zarade tokom radnog vijeka i sl. Pod pretpostavkom da su plate i penzije osnovni izvor prihoda, odnos prosječne penzije i prosječne zarade pokazuje prosječan životni standard penzionera u odnosu na životni standard prosječnog radnika. U praksi, ovaj pokazatelj daje samo dio slike o penzijskom sistemu, ali samo u određenoj meri. Naime, iz prosječnih iznosa za penzije i plate nije moguće izdvojiti dužinu uplaćivanja doprinos, indeksacija penzija u isplati, itd. Odnos visine minimalne penzije i prosječne zarade moguće je koristiti i sa ciljem analize dizajna penzijskog sistema u smislu održanja apsolutnog životnog standarda.

Tabela 1. Osnovne karakteristike penzijskog sistema - ciljevi, rizici, merenje

Cilj	Rizik koji pokriva	Mjerenje/Indikatori
Sprečavanje siromaštva	<ul style="list-style-type: none"> - Rizik niskih zarada - Rizik da penzioneri nisu dovoljno dugo radili 	<ul style="list-style-type: none"> - Odnos minimalne/socijalne penzije i prosječne zarade - Stopa zamjene za radnika koji zarađuje manje od prosjeka (npr. manje od 50% prosjeka) - Indeksi siromaštva i nejednakosti
Održavanje prihoda	<ul style="list-style-type: none"> - Rizik dugovječnosti - Kratkovidost - Vremenska nekonistentnost 	<ul style="list-style-type: none"> Stopa zamjene za prosječnog radnika: - Hipotetička - Stvarna

Izvor: Matković, G., Bajec, J., Mijatović, B., Živković, B., & Stanić, K. (2009). Izazovi uvođenja obaveznog privatnog penzijskog sistema u Srbiji. USAID, Centar za liberalno-demokratske studije, Beograd str 12.

U skladu sa osnovnim ciljevima penzijskog sistema - sprečavanjem siromaštva u starosti (obezbjedivanje apsolutnog životnog standarda u starosti) i obezbjeđivanjem prihoda u starosti koji su u skladu s onim što su pojedinci ranije zarađivali (održanje relativnog životnog standarda), penzijski sistem većine zemalja sastoji se od tri osnovne komponente (ili teži ka njima) (Ortiz, 2001):

–obavezna komponenta koja obezbjeduje minimalni prihod u starosti (apsolutni životni standard);

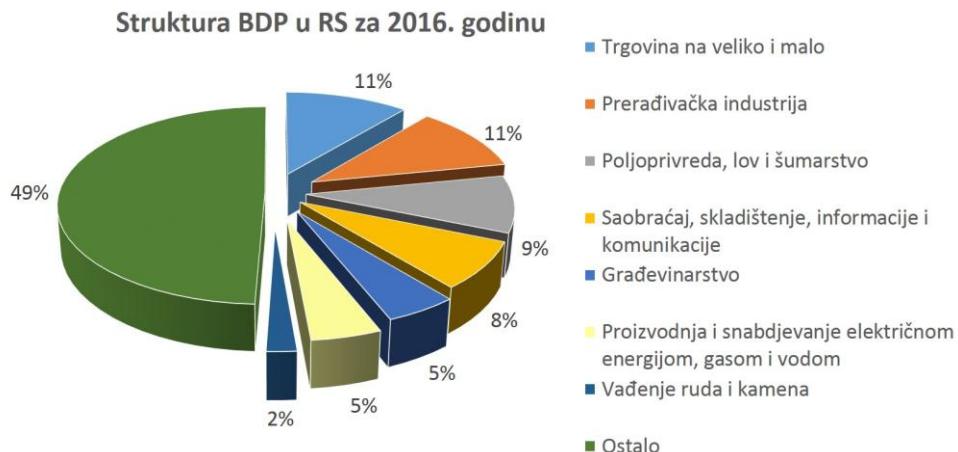
- obavezna komponenta koja obezbeđuje održanje prihoda u starosti, gde su penzije vezane za ranija primanja ili za doprinose (relativni životni standard);
- dopunska komponenta na dobrovoljnoj osnovi (relativni životni standard, obično za bolje plaćene radnike).

Strategija po kojoj penzijski sistem treba da se sastoji od ove tri komponente je opšteprihvaćena. Finansiranje i upravljanje prvom i trećom komponentom generalno nisu sporni. Kontroverze i polemike oko organizacije i reforme penzijskog sistema zapravo su u vezi sa isključivo drugom komponentom.

1.3. Makroekonomski podaci u Republici Srpskoj

Bruto domaći proizvod (BDP) Republike Srpske, u 2016. godini iznosio je oko 9,63 milijarde KM što u odnosu na BDP ostvaren u 2015. godini predstavlja povećanje za 427,12 miliona KM. BDP nominalno je povećan za 4,6%, dok realan rast BDP iznosi 3,5%. BDP po stanovniku iznosi 8.321 KM, što je za 400 KM više nego u 2015. godini. U strukturi BDP BiH, BDP ostvaren u Republici Srpskoj ima učešće od 32,2%. Prosječna neto plata u junu 2017. godine iznosila je 828 KM. Prosječan broj nezaposlenih za šest mjeseci 2017. godine iznosi 123.506 lica, što je u odnosu na prosječan broj nezaposlenih u istom periodu 2016. godine manje za 11.434 lica, odnosno za 8,5%. U martu 2017. godine ukupan broj zaposlenih u Republici Srpskoj iznosio je 257.740 lica. U strukturi BDP RS, i u 2016. godini, najveće učešće ima sektor trgovine (11,1%), zatim prerađivačka industrija (10,8%), dok je na trećem mjestu poljoprivreda, lov i šumarstvo (9,3%).³

Ilustracija 1. Struktura BDP-a za 2016.



Izvor: <https://komorars.ba/wp-content/uploads/2015/06/struktura-bdp-u-rs.jpg>

Prosječna godišnja stopa inflacije, odnsono deflacija, u 2016. godini, u Republici Srpskoj, iznosila je 1,2%, dok je u istom periodu 2015. godine bila 0,2%. Inflacija u BiH je 2016. godini, iznosila je -1,1%. U zemljama okruženja inflacija je imala negativni predznak u većem dijelu godine, ipak godišnja stopa inflacije u zemljama regionala je bila pozitivna na kraju 2016. godine.

³ Preuzeto sa: <https://komorars.ba/wp-content/uploads/2016/04/Privredna-kretanja-I-VI-2017-PKRS.pdf>

Pozitivne stope inflacije zabilježene su u Srbiji (1,6%), Hrvatskoj (0,7%), Sloveniji (0,6%), Crnoj Gori (1%) i EU (1,1%).

Prosječna neto plata u 2016. godini u BiH iznosila je 836 KM. U odnosu na prosječnu neto platu u 2015. godini realno je veća za 1,8%. Prosječna neto plata u 2015. godini iznosila je 831 KM. Prosječna neto isplaćena plata u BiH, u oktobru 2017. iznosila je 853 KM a u 2016. je iznosila 838 KM.⁴ Prema ILO (Međunarodna organizacija rada, engleski *International Labour Organization*) definiciji anketna stopa nezaposlenosti iznosi 25,4% a po ILO definiciji administrativna stopa nezaposlenosti iznosi 32,2%.⁵

Struktura radne snage prema stepenu stručnog obrazovanja u Republici Srpskoj, u septembru 2016. godine, bila je sljedeća: doktori nauka 0,60% magistri 1,11%, visoka stručna spremna 22,87%, viša stručna spremna 4,38%, srednja stručna spremna 44,84% i ostali 26,20%.

⁴ Izračunava se tako što se broj nezaposlenih lica utvrđenih anketom o radnoj snazi podijeli brojem aktivnog stanovništva, takođe utvrđen anketom o radnoj snazi. Podatak preuzet sa sajta Agencije za statistiku Bosne i Hercegovine: <http://www.bhas.ba/>

⁵ Izračunava se tako što se broj evidentiranih nezaposlenih lica podijeli sa zbirom broja evidentiranih nezaposlenih i broja registrovanih zaposlenih radnika u Republici Srpskoj. Podatak preuzet sa Agencije za statistiku Bosne i Hercegovine: <http://www.bhas.ba/>

2. PENZIJSKI SISTEM U REPUBLICI SRPSKOJ

Prema Aneksu 4. Dejtonskog mirovnog sporazuma za Bosnu i Hercegovinu, sistem penzijskog i invalidskog osiguranja u nadležnosti je entiteta. Penzijsko i invalidsko osiguranje u Republici Srpskoj zasnovano je, kao i kod većine zemalja, na principu obaveznog penzijskog osiguranja. Takav sistem, poznat u svijetu kao „*Pay as you go*“ sistem, kod koga se finansiranje vrši tekućim sredstvima, što znači da današnji zaposleni uplaćuje doprinos, kako bi se isplatile penzije sadašnjim penzionerima. Uplaćeni doprinosi ne zadržavaju se na računima penzijskog fonda, odmah se isplaćuju penzionerima (po principu „protočnog bojlera“). Ovakav sistem penzijskog osiguranja, kao i u većini zemalja u svijetu, suočava se sa problemima. Osnovni uzroci krize penzijskog sistema u Republici Srpskoj sadržani su u lošim ekonomskim uslovima, politici penzionisanja, demografskim uslovima.

2.1. Opis penzijskog sistema - prvi penzijski stub u Republici Srpskoj

Otkad postoji Republika Srpska i Fond PIO, usvojena su četiri zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju i više od deset izmjena i dopuna. Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju jasno je propisan obračun penzije. Penzija je lično i stečeno pravo svakog osiguranika na koje ima pravo u skladu sa zakonom, pod propisanim uslovima. Uslovi su se godinama mijenjali s promjenom zakona. Mijenjali su se starosna granica, način obračuna itd. Ali, ono što je najvažnije, kao konstanta, ne samo u našem već i u svim drugim penzijskim sistemima, jeste da je obim prava odnosno visina penzije u direktnoj zavisnosti od dužine penzijskog staža i visine plata i osnovica osiguranja na koje je plaćan doprinos za penzijsko i invalidsko osiguranje.

Prema odredbama važećeg Zakona o PIO („Službeni glasnik Republike Srpske“, broj 134/11, 83/13 i 103/15) u članu 41. i 42. propisani su uslovi za ostvarivanje prava na starosnu penziju osiguranika i to:

- kad navrši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja,
- kad navrši 60 godina života i 40 godina penzijskog staža, i
- osiguranik žena kad navrši 58 godina života i 35 godina staža osiguranja.

Članom 177. i 178. Zakona o PIO propisano je da se navedeni uslovi ne primjenjuju odmah stupanjem na snagu Zakona o PIO, počev od 01.01.2012. godine, već da se do tih krajnjih uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju dolazi postepeno do 2019. godine, odnosno 2025. godine.

Osiguraniku koji ima navršen staž osiguranja sa uvećanim trajanjem starosna granica za ostvarivanje prava na starosnu penziju od 65 godina života snižava se za ukupno uvećanje staža, a najviše do 55 godina života. Uvećanje staža je razlika između ukupno utvrđenog staža osiguranja sa uvećanim trajanjem i staža osiguranja u efektivnom trajanju za isti period. Izuzetno od ovih uslova važe uslovi pomijera starosna granica osiguranika iz godine u godinu. Na primjer, od početka 2018. starosna granica za odlazak u penziju u Republici Srpskoj je povećana za osam, odnosno četiri mjeseca.

Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju Republike Srpske („Službeni glasnik Republike Srpske“ broj: 134/11) bilo je predviđeno da od 2018. žena-osiguranik sa najmanje 15 godina

radnog staža stiče pravo na starosnu penziju sa navršene 64 godine i četiri mjeseca. Osiguranik sa 40 godina radnog staža ima pravo na starosnu penziju kada navrši 57 godina i osam mjeseci. Žena-osiguranik sa 35 godina radnog staža ima pravo na starosnu penziju kada navrši 55 godina i osam mjeseci. Dakle, što se duže radi i više uplaćuje doprinosa - i penzija će biti viša.

Stopa doprinosa na penzijsko i invalidsko osiguranje je 18,5 odsto na bruto osnovicu za obračun plate i najniža je u okruženju. Naime, stopa doprinosa u regiji se kreće od 21 do 26 odsto.

Nerazvijenost privrednog sistema u državi jedan je od osnovnih uzroka krize penzija u ovom entitetu. S tim u vezi, postoji problem sa strukturom penzija upravo kao posljedicom lošeg vođenja politike penzionisanja koja ostavlja dosta prostora za špekulacije oko definisanja uslova i kontrole stečenih uslova za odlazak u penziju. Sve to utiče na lošu strukturu penzija u Republici Srpskoj.

Nepovoljni demografski trendovi u Bosni i Hercegovini i njenim entitetima, niska stopa fertiliteta, utiču negativno na održivost penzijskih sistema i njihovu budućnost. Kada je stanovništvo mlado, tada mnogo mlađih uplaćuje doprinos za malo penzionera. Ali, kako stanovništvo stari, tako malo mlađih treba da plaća velike doprinose, da bi se isplatile tekuće zakonske penzije penzionerima.

Broj radnika i penzionera u Republici Srpskoj godinama je gotovo izjednačen, a iako je ovaj odnos u prošloj godini blago poboljšan, analitičari ocjenjuju da je on i dalje daleko ispod nivoa koji je potreban da bi Fond za penzijsko i invalidsko osiguranje RS mogao normalno da funkcioniše. Prema podacima Fonda PIO RS na kraju prošle godine u Srpskoj je bilo 300.202 osiguranika, dok je penzionera bilo 260.580. Trend porasta broja osiguranika bilježi se, ne samo u 2017. u odnosu na 2016. godinu, već i u dužem vremenskom periodu s obzirom da je broj osiguranika u 2015. godini bio 286.310, u 2014. godini 280.511, u 2013. godini 276.267 osiguranika. Na kraju prošle godine bilo je 1,152 osiguranika na jednog korisnika, što je poboljšanje u odnosu na prethodnu godinu kada je ovaj odnos bio 1,13:1.

Od prvog februara 2012. godine u primjeni je novi zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju Republike Srpske. Efekti tog zakona nisu na zavidnom nivou, a njim su najviše nezadovoljni današnji penzioneri. S pravom, jer je smanjena prosječna penzija sa 320 KM na 311 KM. Dakle, ovaj zakon proizveo je negativne efekte u penzijskom sistemu Republike Srpske.

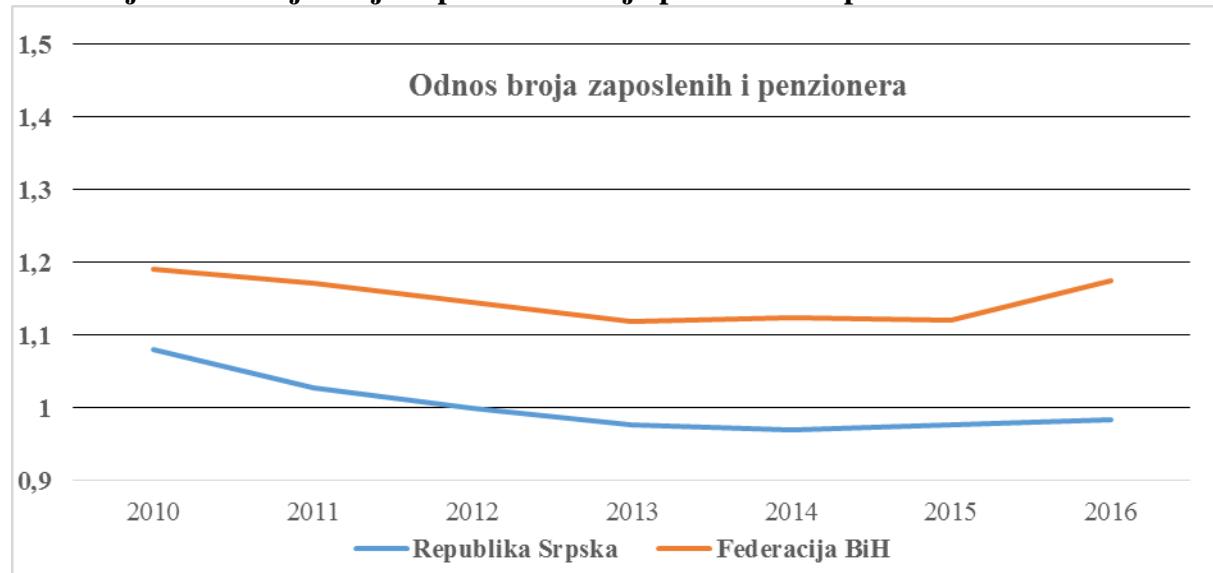
Penzijski sistem u Republici Srpskoj donedavno je funkcionalno isključivo na sistemu tekućeg finansiranja - sistemu „međugeneracijske solidarnosti“ ili na prvom stubu penzionog sistema, jer uplate doprinosa na plate postojećih radnika finansiraju trenutne isplate postojećim penzionerima.

Penzijski rezervni fond Republike Srpske (PREF) je osnovan 31.05.2010. godine. Cilj osnivanja je podrška obezbjeđenju dugoročne finansijske održivosti obaveznog penzijskog osiguranja. Djelatnost Rezervnog fonda je ulaganje u hartije od vrijednosti i drugu imovinu uz uvažavanje načela sigurnosti, disperzije rizika, likvidnosti i profitabilnosti, a radi uvećanja imovine Rezervnog fonda (Zakon o Penzijskom rezervnom fondu Republike Srpske, 73/08, 50/10).

Investicioni cilj PREF-a je ostvarivanje stabilnih prinosa na duži rok kroz ulaganje imovine Rezervnog fonda, a radi podrške obezbjeđenju dugoročne finansijske održivosti obaveznog penzijskog osiguranja u Republici Srpskoj (Grujić, 2015). S ciljem podrške obezbjeđenju dugoročne finansijske održivosti obaveznog penzijskog osiguranja u Republici Srpskoj, PREF od svog osnivanja ostvaruje dobit i isplaćuje dividendu Fondu PIO RS. Godišnja neto dobit ostvarena poslovanjem PREF-a, na osnovu odluke organa Rezervnog fonda, može se isplatiti osnivaču isključivo za finansiranje tekućih penzija korisnika, pod uslovom da iznos isplaćene neto dobiti ne bude veći od 50 odsto vrijednosti dividendi i kamata koje je Rezervni fond primio u novcu. (Zakon o Penzijskom rezervnom fondu Republike Srpske 73/08, 50/10).

Isplate penzija od 2016. godine vrše se iz trezora i one su prioritet u okviru budžeta. Kao posljedica toga, isplata penzija se obavlja u roku do deset dana, a ne kao što je to ranije bio slučaj da se penzije isplaćuju i više od tri sedmice. Ta promjena zahtjevala je izmjenu nekoliko zakona jer prelaskom na trezorski sistem poslovanja, sva nedostajuća sredstva obezbjeđuje budžet. Princip rada Fonda PIO nije bitno promijenjen nakon ove promjene.

Ilustracija 2. Kretanje broja zaposlenih i broja penzionera u periodu 2010.-2016.



Izvori: Federalni zavod za statistiku i Republički zavod za statistiku Republike Srpske

Uslovi za starosnu penziju po zakonu o penzijskom i invalidskom osiguranju („Službeni glasnik Republike Srpske“ broj: 134/11)

Godina	Član 41. i član 177. (prelazni period)		Član 42/1. i član 178/1. (prelazni period)				Član 42/2. i član 178/2. (prelazni period)					
	Godina i mjeseci života		Godina staža osiguranja	Godina i mjeseci života		Godina penzijskog staža	Godina i mjeseci života		Godina staža osiguranja			
	Pol			Pol			Pol					
	m	ž		m	ž		ž					
2012	65	60/4	15	-		40	-		35			
2013	65	61	15	56		40	54		35			
2014	65	61/8	15	56/4		40	54/4		35			
2015	65	62/4	15	56/8		40	54/8		35			
2016	65	63	15	57		40	55		35			
2017	65	63/8	15	57/4		40	55/4		35			
2018	65	64/4	15	57/8		40	55/8		35			
2019	65	65	15	58		40	56		35			
2020	-	-	-	58/4		40	56/4		35			
2021	-	-	-	58/8		40	56/8		35			
2022	-	-	-	59		40	57		35			
2023	-	-	-	59/4		40	57/4		35			
2024	-	-	-	59/8		40	57/8		35			
2025		-		60		40	58		35			

Legenda: **60/4** 60 godina i 4 mjeseca

Izvor: http://www.fondpiors.org/wp/wp-content/uploads/2016/04/524_Ustroj_za_penziju_po_novom_zakonu.pdf

Doprinosi za zdravstvo su činili čak 88,5% javnih prihoda sektora zdravstva u Federaciji BiH u 2014. godini (u kojima su doprinosi zaposlenih činili čak 94,4%).⁶ i u Republici Srpskoj učešće doprinosa je visoko. Prema podacima iz 2016. godine doprinosi na platu su činili 91,3% javnih prihoda sektora zdravstva u RS-u.⁷ To znači da je teret finansiranja zdravstvenog osiguranja prema sadašnjem modelu u najvećoj mjeri na leđima zaposlenih i poslodavaca. Istovremeno to su i jedine kategorije stanovništva koje u finansijskom smislu doprinose javnom sistemu zdravstvene zaštite (više uplate nego što potroše) za razliku od svih drugih kategorija (nezaposleni, penzioneri, djeca, učenici, studenti, poljoprivrednici itd.). Nepovoljna struktura u odnosu broja zaposlenih i broja penzionera još više ugrožava dugoročnu održivost sadašnjeg modela zdravstvenog i penzijskog osiguranja. Mjesečni doprinos za zdravstveno osiguranje penzionera u RS-u u prosjeku je iznosio 3,1 KM u 2013. godini i bio je višestruko manji od prosječnog troška zdravstvene zaštite ove kategorije osiguranika.

U većini evropskih zemalja kao i u zemljama okruženja učešće penzionera u ukupnim prihodima je značajno veće nego u Republici Srpskoj i Federaciji BiH. Prema podacima iz 2011. godine u Srbiji je to iznosilo 24%, u Crnoj Gori 19,9%, u Makedoniji 21,8%, a u Sloveniji 16,6%. Osim toga, nepovoljan trend kretanja broja zaposlenih i penzionera ukazuje na to da će fondovi zdravstvenog osiguranja u oba entiteta, posebno u Republici Srpskoj, u narednom periodu biti izloženi dodatnom pritisku u pogledu svoje finansijske pozicije.

⁶ „Obračun sredstava u zdravstvu u Federaciji BiH“, Zavod zdravstvenog osiguranja i reosiguranja FBiH, 2015.

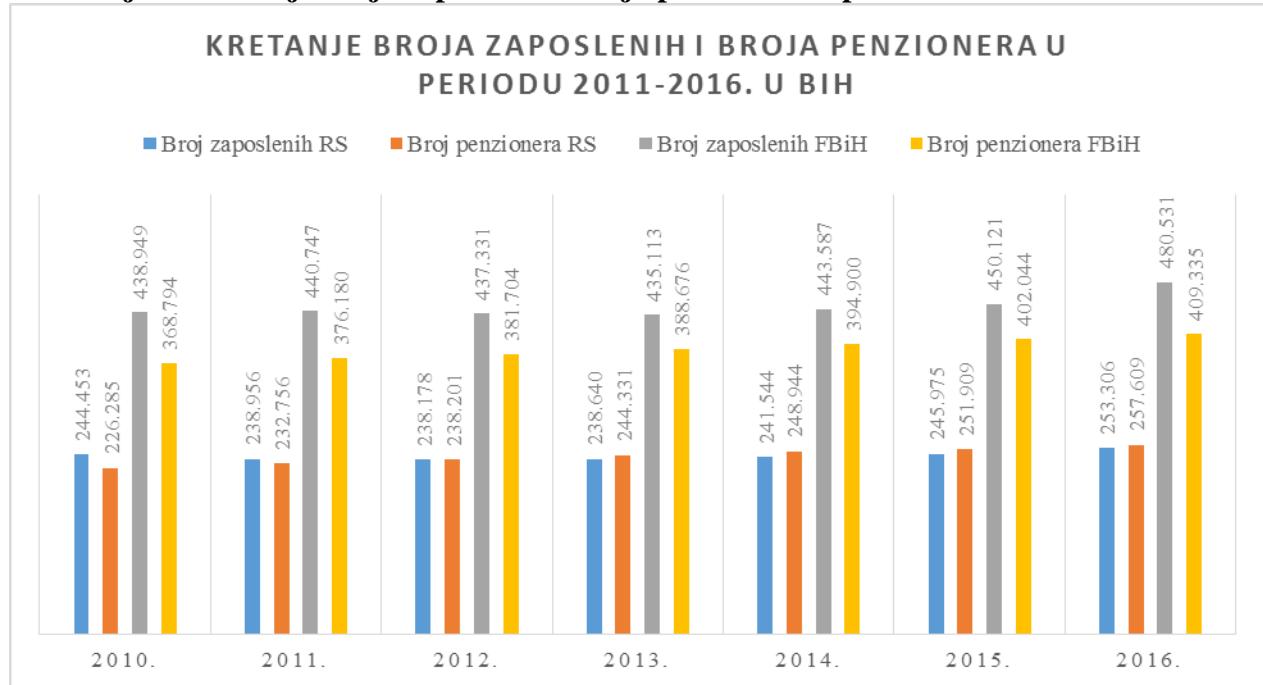
⁷ „Izvještaj o provedenoj finansijskoj reviziji Fonda zdravstvenog osiguranja Republike Srpske za period 1. 1.– 31. 12. 2016. godine“, Glavna služba za reviziju javnog sektora Republike Srpske.

2.2. Projekcije u vezi prvog stuba

Prema podacima za 2009. godinu prosječno očekivano trajanje života prilikom rođenja u zemljama Evropske unije kretalo se u rasponu od 81,9 godina u Italiji do 73,2 godine u Litvaniji. Stanovnici zemalja kao što su Francuska, Švedska, Španjolska, Kipar, Holandija, Luksemburg, Austrija, Ujedinjeno Kraljevstvo, Njemačka, Malta, Grčka, Finska i Belgija mogli su prilikom rođenja u prosjeku očekivati koji mjesec više od 80 godina života. S druge strane, od bivših socijalističkih zemalja najbolje je stajala Slovenija sa 79,4 godine očekivanog trajanja života, a najslabije Litvanija (73,2) (Eurostat, 2012). Za procjenu mogućnosti održanja penzijskih sistema važno je koliko građani mogu očekivati da će živjeti nakon navršenih 65 godina, tj. nakon uobičajene granice umirovljenja. U Francuskoj je to 21,2, u Italiji 20,5, a u Španiji 20,2 godine. S druge strane, najmanje je očekivano trajanje života nakon 65 godina zabilježeno u Bugarskoj - 15,5 godina (Eurostat, 2012). U cijelini gledano, očekuje se da će do 2050. godine Evropljani živjeti 4-5 godina dulje nego što danas žive. Nadalje, masovan odlazak u penziju *baby boom* generacija nakon 2010. godine, prema procjenama analitičara, povećaće izdatke za penzije za 25-30 posto. Drugim riječima, duže trajanja života i odlazak u penziju sada već *papy boom* generacija do 2050. godine uzrokovaće, *ceteris paribus*, povećanje izdataka za penzije između 2% i 6% BDP-a (EPC i ECOFIN, 2001).

Prema podacima Fonda PIO RS na kraju prošle godine u Srpskoj je bilo 300.202 osiguranika, dok je penzionera bilo 260.580.

Ilustracija 3. Kretanje broja zaposlenih i broja penzionera u periodu 2011-2016. u BiH



Izvori: Federalni zavod za statistiku i Republički zavod za statistiku

Prema popisu stanovništva, najbrojnije stanovništvo u Republici Srpskoj je u grupi od 50 do 54 godine i od 55 do 59 godina, i kod muškaraca i kod žena. Prosječna starost stanovnika je 41,72 godine, a stariji od 65 godina su brojniji nego mlađi od 15 godina. Starijih od 65 godina ima

200.389, a mlađeg stanovništva od 15 godina je 164.807. Od ukupnog broja nezaposlenih lica - 34,4% čine kvalifikovani radnici, 29,9% lica sa srednjom stručnom spremom, 0,7% VKV radnici, te 10,7% lica s visokom stručnom spremom ili još višim stepenom obrazovanja. Već 17 godina je u Srbiji negativan prirodni priraštaj, s većom stopom mortaliteta od nataliteta, što nije bio slučaj u prvih pet poslijeratnih godina. U prvima poslijeratnim godinama bio je veći broj rođenih i od broja umrlih. Međutim, od 2001. godine, prirodni priraštaj je konstantno negativan sa rekordnom razlikom u 2015, kada je razlika bila 5.702 više umrlih u odnosu na rođene, dok je godinu pre, u 2014, broj umrlih bio veći od broja rođenih za 5.074.

Jedan od najznačajnijih procesa koji obilježava svjetsko stanovništvo, pogotovo stanovništvo razvijenih zemalja i zemalja u razvoju je demografsko starenje.⁸ Starenje stanovništva ima negativne implikacije na demografski i ekonomski razvoj. U demografskom pogledu, proces starenja stanovništva negativno utiče na ukupno kretanje stanovništva. U ekonomskom smislu, starenje stanovništva utiče na porast i smanjenje broja stanovnika u radnoj dobi te na stepen aktivnosti ukupnog stanovništva.

Prema navedenoj klasifikaciji starijim se stanovništвом smatra ono kod kojeg je udio osoba starijih od 65 godina veći od sedam odsto. Taj je udio u razvijenim zemljama i u zemljama u razvoju daleko veći (SAD 12,4%, Češka 13,7%, Japan 17,6%, Poljska 12,5%, Švedska 17,2%, Norveška 14,8%). Isti pokazatelj u Pakistanu iznosi 3,5%, Meksiku 5,0%, a u Brazilu 5,9%. Upoređujući kontinente vidljivo je da Afrika ima najmanje starog stanovništva (3,3%), a Evropa najviše (oko 19%). Što se tiče svijeta u cijelini, 1950. godine udio starog stanovništva bio je 5,2%, a 2000. godine 6,9%. Još jedan pokazatelj starenja stanovništva je i prosječna starost stanovništva koja danas u svijetu iznosi oko 26 godina. Demografski najmlađi kontinent je Afrika, čiji su stanovnici u prosjeku stari 18,4 godine, dok su u Evropi stanovnici u prosjeku najstariji, s prosjekom od 37,7 godina.

Prema starosnoj strukturi naša zemlja se može upoređivati s razvijenim zemljama svijeta. U periodu od pedeset godina udio starog stanovništva se više nego udvostručio (sa 7,0% 1953. godine na 15,7% 2001. godine), tako da je danas prosječna starost stanovništva u BiH preko 40 godina. Poređenje broja mladog i starog stanovništva otkriva nam zabrinjavajuću činjenicu. Na nivou Bosne i Hercegovine, mlađe stanovništvo, do 15 godina starosti, čini 15,40 posto ukupne populacije. Stanovništvo starije od 65 godina, čini 14,22 posto. Drugim riječima, na 100 stanovnika mlađih od 15 godina dolaze 92 stanovnika starija od 65 godina. Ovakva dobna struktura posljedica je dugotrajnog iseljavanja pretežno mlađeg stanovništva i smanjenja prirodnog prirasta, koji je u posljednjoj deceniji 20. vijeka dobio negativan predznak. S tim u vezi, potrebno je preduzeti efikasne mjere unutar jasno razrađene pronatalitetne politike, jer održati se ovakvi demografski trendovi, broj stanovnika će, prema procjenama UN-a, polovinom ovog vijeka biti na nivou broja stanovnika pedesetih godina prošlog vijeka.

⁸ Postoji nekoliko definicija starenja stanovništva i prema jednoj od njih pod pojmom starenje stanovništva podrazumijeva se povećanje broja stanovnika starijeg od 60, odnosno 65 godina u ukupnom stanovništvu. Za razliku od prve definicije, koja u odnos stavlja staro i ukupno stanovništvo, druga definicija pri određivanju procesa starenja u odnos stavlja starački i radni kontigent (15-64 godine starosti). Ponekad se u obzir uzima i broj starog stanovništva u odnosu na kontigent mlađih (indeks starenja).

Demografi godinama upozoravaju na veoma nepovoljne pokazatelje, ne samo zbog izuzetno niskog nataliteta već i kao posljedica primjetnog porasta interesovanja za odlazak u inostranstvo, a sve zbog potrebe za zaposlenjem. Popis stanovništva, po podacima koje je objavila Republika Srpska, pokazali su da u njoj živi 1.170.342 stanovnika.

Zvanični podaci potvrđuju da se do 2010. godine u Republici Srpskoj rađalo tek nešto malo više od deset hiljada djece godišnje, da bi 2011. godine broj rođenih pao ispod deset hiljada rođenih na godišnjem nivou. Rekordno nizak broj novorođenih bio je 2014. kada je rođeno 9.335 beba, da bi 2015. podaci bili tek neznatno povoljniji, kada je rođeno 9.357 beba. Uporedo kako je broj rođenih bivao sve manji, tako je iz godine u godinu rastao broj umrlih. Od 1996., kada je u RS umrla 10.931 osoba, a taj se broj postepeno uvećavao iz godine u godinu, 2015. je broj umrlih iznosio 15.059, što je najveći stopa mortaliteta za dve decenije.

Istovremeno, broj penzionera u Republici Srpskoj posljednjih devet godina porastao je za oko 55.000 i ako se ovako nastavi, 2027. godine u RS bi, prema najoptimističnjim procjenama, moglo biti 305.000 penzionera, ili oko 50.000 više nego što ih ima danas.

Konkretnih podataka o broju onih koji su napustili ove prostore u potrazi za poslom nema. Ništa bolja situacija u pogledu emigracija nije ni u drugom entitetu - Federaciji BiH, izuzev nešto vedrijih podataka kad je riječ o broju novorođenih. S tim u vezi, neke projekcije Ujedinjenih nacija pokazuju da bi broj od oko 3,3 miliona stanovnika, koliko živi u BiH (iako poslednji popis pokazuje 3,5 miliona zbog uvrštavanja i nerezidenata) do 2100. godine okvirno mogao biti i prepoljen.

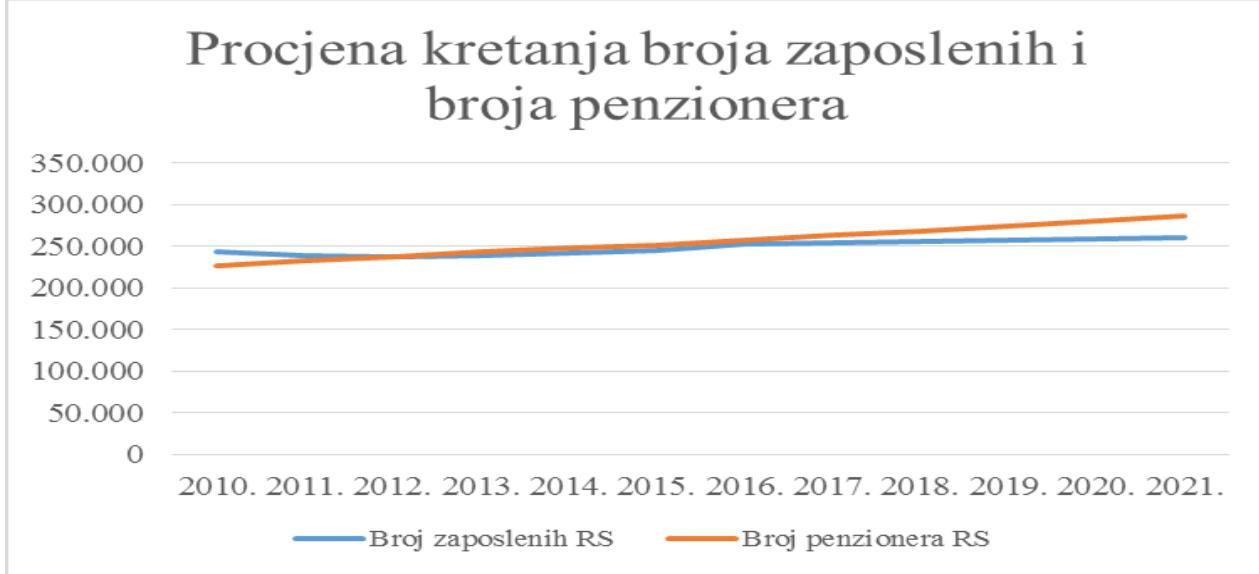
Prosta ekstrapolacija pokazuje da se broj penzionera uvećava po većoj stopi od broja zaposlenih te je u skoroj budućnosti neminovno održavanje većeg broja penzionera od broja zaposlenih.

Tabela 2. Broj osiguranika, broj korisnika prava i broj osiguranika na jednog korisnika (kraj godine)

Godina	2007.	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.
Osiguranici	301.584	283.280	283.280	293.058	275.316	276.195	276.267	280.511	286.310	292.811
Korisnici	202.564	209.321	219.276	226.285	232.756	238.201	244.331	248.944	251.909	257.319
Br. osiguranika na jednog korisnika	1,48	1,35	1,29	1,29	1,18	1,15	1,13	1,12	1,13	1,13

Izvor: Informacija o stanju u oblasti penzijskog i invalidskog osiguranja u Republici Srpskoj za 2016. godinu str 4. dostupno na <http://www.narodnaskupstinars.net/?q=la/narodna-skup%C5%A1tina/sjednice/materijali-zasjednice/materijali-za-20-sjednicu-0>

Ilustracija 4. Projekcija broja zaposlenih i broja penzionera u periodu u Republici Srpskoj



U većini evropskih zemalja kao i u zemljama okruženja, učešće penzionera u ukupnim prihodima je značajno veće nego u Republici Srpskoj i Federaciji BiH. Prema podacima iz 2011. godine u Srbiji je to iznosilo 24%, u Crnoj Gori 19,9%, u Makedoniji 21,8% a u Sloveniji 16,6%. Promjene strukture u izvorima finansiranja je neophodna i to prije svega zbog dominantnog finansiranja iz doprinosa koji se plaća iz plata zaposlenih. Visoke stope doprinosa na plate nesumljivo predstavljaju ozbiljnu barijeru novom zapošljavanju zbog čega je potrebno razmotriti mogućnosti za redefinisanje strukture finansiranja i smanjenje doprinosa na plate. Uz eventualno povećanje na drugim kategorijama, nezaposleni i penzioneri.

Postojeće stope poreskog opterećenja plata u FBiH i RS-u visoke su, dok je standard većine iz ostalih grupa osiguranika (penzioneri, poljoprivrednici, preduzetnici i dr.) nizak. Dakle, prihodovni dometi putem povećanja stopa doprinosa za penzije ali i za zdravstvo osiguranje su ograničeni. Prema tome, prosječan osiguranik u Bosni i Hercegovini nema mnogo izbora osim da ide u pravcu diversifikacije i jačanja izvora finansiranja fonda za penziju odnosno većem oslanjanju na tzv. „dobrovoljni“ treći stub.

Realizacija ključnih mjera koje se provode u okviru implementacije Akcionog plana Reformske agende 2015.-2018. u oblasti socijalne zaštite trebala bi doprinijeti smanjenju broja siromašnih osoba, održivom penzionom sistemu te unapređenju sistema socijalne i dječije zaštite.

Prema zakonskim odredbama u Republici Srpskoj obim prava je u direktnoj zavisnosti od dužine penzijskog staža osiguranika i visine plata na koje je plaćen doprinos za penzijsko i invalidsko osiguranje. To je „zlatno“ pravilo u gotovo svim penzijskim sistemima, pa tako i u penzijskom sistemu Republike Srpske.

Zakon je jasan i propisuje jasnu formulu za obračun visine penzije. Na primjer, godišnji lični koeficijent predstavlja odnos plate osiguranika i prosječna plata u istoj kalendarskoj godini.

U skladu sa tim dobija se lični koeficijent. Lični koeficijent predstavlja zbir godišnjih koeficijenata podijeljen sa periodom tj. sa brojem godina za koji su obračunati. Tako dobijen lični koeficijent se množi sa dužinom penzijskog staža i dobija se lični bod. Tako dobijen lični bod množi se sa opštim bodom. Ovaj opšti bod se utvrđuje posebno ali iznosi oko 11.

Ilustracije radi, prepostavimo da računamo penziju za osiguranika koji ima puni staž osiguranja od 40 godina i platu u iznosu prosjeka plate za svaku godinu za taj period. Dakle, posljednja primljena plata na koju su obračunati doprinosi jednaka je prosječnoj isplaćenoj plati u Republici Srpskoj i iznosi oko 830 KM. U njegovom slučaju, penzija će iznositi oko 433 KM.

U situaciji kada njegova plata za 39 godina staža osiguranja, takođe, konstantno iznosi prosječnu platu a samo jednu godinu je veća za 100 maraka u odnosu na prosjek (recimo 930 KM) onda će, prema opisanoj formuli, penzija iznositi dvije marke više u odnosu na prethodno navedeni iznos, odnosno 455 KM. Minimalna penzija ograničena je na 50% od prosječne penzije (iz decembra prethodne godine a najviša penzija u Republici Srpskoj sada iznosi 1.848,22 KM i ona je limitirana koeficijentom četiri.

U skladu sa opisanim načinom izračunavanja penzije, osiguranik koji je imao platu u iznosu od oko 1.200 KM tokom svih 40 godina radnog staža imaće penziju od oko 626 KM. Na isti način, izračunaćemo da će osiguranik sa prosječnom platom od 500 maraka tokom 40 godina radnog dobiti 261 maraka mjesечно na ime penzije. Međutim ako je sav staž ostvaren na području Republike Srpske odnosno BiH i penzija samostalna onda se u ovom i svim takvim slučajevima na teret Republike Srpske vrši namirenje do iznosa petog nivoa najniže penzije od 359,37 KM, koliko iznosi nakon poslednjeg usklađivanja i povećanja penzije za 3% počev od 01.10.2017. godine. Naime, shodno zakonu o penzijsko-invalidskom osiguranju najniža samostalna penzija u Republici Srpskoj, kao zakonska kategorija, u zavisnosti od dužine penzijskog staža, sa usklađivanjem i povećanjem penzija za 3% od 01.10.2017. godine, u pet nivoa, iznosi:

-za penzijski staž do 15 godina iznosi 179,67 KM (50% prosječne penzije u decembru prethodne godine),

- za penzijski staž od 15 do 20 godina iznosi 215,61 KM (60% prosječne penzije u decembru prethodne godine),

- za penzijski staž od 20 do 30 godina iznosi 251,54 KM (70% prosječne penzije u decembru prethodne godine),

- za penzijski staž od 30 do 40 godina iznosi 287,49 KM (80% prosječne penzije u decembru prethodne godine) i za

- za penzijski staž 40 godina i više iznosi 359,37 KM (u visini prosječne penzije na teret Republike isplaćene u decembru prethodne godine).

Kao posljedica propisivanja dodatnih uslova za ostvarivanje prava u pogledu godina života je i prosječna starost korisnika na dan priznavanja prava (efektivna starost). U sljedećoj tabeli prikazano je postepeno povećavanje starosti. S obzirom na povećanje starosne granice u narednim godinama, realno je očekivati da se efektivna starost i u narednim godinama povećava.

Tabela 3. Prosječna starost korisnika starosne penzije ostvarene u kalendarskoj godini po polu i ukupno

Godina	2007.	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.
M	61,59	61,54	61,54	61,85	62,02	63,33	63,38	63,32	63,22	63,41
Ž	59,05	59,16	59,44	59,59	59,87	61,11	61,22	61,36	61,36	61,83
Ukupno	60,66	60,66	60,68	60,90	61,17	62,41	62,58	62,64	62,57	62,83

Izvor: Informacija o stanju u oblasti penzijskog i invalidskog osiguranja u Republici Srpskoj za 2016. godinu str 7. dostupno na <http://www.narodnaskupstinars.net/?q=la/narodna-skup%C5%A1tina/sjednice/materijali-zajednice/materijali-za-20-sjednicu-0>

Sličan trend je prati i kretanje prosječne starosti korisnika starosne penzije sa 40 godina penzijskog staža.

Tabela 4. Prosječna starost korisnika starosne penzije sa 40 godina penzijskog staža ostvarene u kalendarskoj godini

Godina	2007.	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.
M	59,22	59,56	59,54	59,74	59,91	60,23	60,92	61,09	61,03	60,41
Ž	59,85	60,40	61,16	61,13	61,13	61,43	61,64	61,75	61,64	62,00
Ukupno	59,28	59,65	59,74	59,93	60,11	60,47	61,07	61,22	61,15	60,58

Izvor: Informacija o stanju u oblasti penzijskog i invalidskog osiguranja u Republici Srpskoj za 2016. godinu str 7. dostupno na <http://www.narodnaskupstinars.net/?q=la/narodna-skup%C5%A1tina/sjednice/materijali-zajednice/materijali-za-20-sjednicu-0>

Takođe, podaci pokazuju da je prosječna starost korisnika starosne penzije sa 40 godina staža osiguranja ostvarene u kalendarskoj godini povećana za 1,24 godine kod muškaraca, a kod žena 1,51 godinu.

Tabela 5. Prosječna starost korisnika starosne penzije sa 40 godina staža osiguranja ostvarene u kalendarskoj godini

Godina	2007.	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.
M	62,42	62,94	62,36	62,66	62,35	62,47	62,68	62,84	62,92	63,66
Ž	60,74	61,08	61,49	61,39	61,53	61,76	61,84	61,98	61,83	62,25
Ukupno	61,93	62,32	62,03	62,19	62,01	62,16	62,33	62,48	62,44	63,16

Izvor: Informacija o stanju u oblasti penzijskog i invalidskog osiguranja u Republici Srpskoj za 2016. godinu str 8. dostupno na <http://www.narodnaskupstinars.net/?q=la/narodna-skup%C5%A1tina/sjednice/materijali-zajednice/materijali-za-20-sjednicu-0>

Ovi podaci ukazuju na povećan tzv *longevity risk* tj. rizik od dugovječnosti. Dakle, nije teško zaključiti da će budžet RS umjesto sadašnjih gotovo 240 miliona maraka izdvajati daleko više za zbrinjavanje penzionera ili će ipak morati rasti stopa doprinosa. Alternativno rješenje je smanjivanje iznosa penzija u odnosu na iznose koji se danas isplaćuju. U svakom slučaju, sredstva za nove korisnike Fonda PIO moraće se obezbijediti kroz doprinose ili iz budžeta. Prema tome, ovim trendom će u narednim godinama oko 190.000 ljudi napustiti tržište rada, a istovremeno prliv radnika će biti na nivou od oko 120.000 ljudi, ako se uzme u obzir da su to oni koji danas imaju između devet i 18 godina. Od tih 120 hiljada će zasigurno jedan dio otići na studije i emigrirati.

3. ISKUSTVA O PENZIJSKOM SISTEMU

U svijetu postoji nekoliko penzijskih sistema. Razlike među njima prozilaze iz načina na koji su države uspostavile penzijske sisteme. Zajedničko im je to da su se razvijali tokom prošlog vijeka. Imajući u vidu cilj koji je bio postavljen pred njih pri uspostavljanju moguće ih je ugrubo razdvojiti na dva osnovna tipa - Bizmarkov i Beveridžov. Cilj Bizmarkovog tipa je da se u okviru državnog sistema obezbjedi ne samo minimum egzistencije za stare već i održanje prihoda u starosti. Dakle, ovaj sistem podrazumijeva održanje **relativnog** životnog standarda karakterističan za kontinentalnu Evropu.

S druge strane, osnovni cilj penzijskih sistema Beveridžovog tipa je smanjenje siromaštva u starosti odnosno održanje **apsolutnog** životnog standarda. Penzijski sistem ovog tipa odlikuje redistributivan „*Pay as you go*“ sistem. Sistemi po ovom modelu su karakteristični za anglosaksonske područje. Tipični predstavnici ovog modela, poput Republike Irske ili Novog Zelanda nemaju komponentu koja je vezana za neka primanja zaposlenog u prošlosti. Kod nekih drugih zemalja koje imaju ovu komponentu ona je prema obimu manja nego kod Bizmarkovog tipa. Takve komponente obuhvataju niži „plafon“ na penzijske doprinose ili nižu stopu zamjene koja proizilazi iz obavezognog državnog osiguranja. Naime, u ovom tipu privatni penzijski aranžmani tj. penzijski planovi imaju važniju ulogu u održanju prihoda u starosti nego Bizmarkovi.⁹

Treći tip penzijskog sistema su modeli u skandinavskim zemljama. U Skandinaviji sistem, osim redistribucije, u velikoj mjeri obezbjeđuje održanje prihoda u starosti. Istovremeno, i privatni penzijski aranžmani tj. penzijski planovi igraju veliku ulogu u dopuni prihoda, gdje su skoro svi zaposleni obuhvaćeni. Zbog ove karakteristike, penzijski sistemi u Skandinaviji se predstavljaju kao kombinacija pomenuta dva modela ili treći - Nordijski model.

U praksi postoji nekoliko kombinacija navedenih elemenata penzijskih šema što daje spektar mogućnosti za dizajniranje penzijskih sistema. Najpoznatije vrste penzijskog osiguranja su: javni fond, PAYG (tekuće finansiranje), unaprijed definisana penzija;

- javni fond, PAYG, uz stvaranje kapitalnih rezervi;
- privatni fond, fundiran, po zaposlenju, unaprijed definisana penzija;
- privatni fond, fundiran, propisani doprinos (tzv. individualni računi);
- PAYG, propisan doprinos (NDC).

S obzirom na različite penzijske sisteme, zabilježeni su brojni pokušaji da se napravi jednostavna i sveobuhvatna klasifikacija penzijskih sistema i njihovih glavnih karakteristika (OECD, 2005). Iako jedinstvena terminologija ne postoji, najčešća je terminologija „stubova“. Opšteprihvaćena je terminologija tri stuba. Međutim, ona ima različito značenje u zavisnosti od toga da li je koristi Svjetska banka, Evropska unija, OECD ili ILO.

Na našem govornom području najčešće se upotrebljava terminologija Svjetske banke. Uprkos tome što je poslednjih godina Svjetska banka počela da koristi terminologiju pet stubova,

⁹ Prevashodo penzijski planovi.

klasifikacija tri stuba je, barem na našem govornom području, i dalje dominantna. Prema ovoj klasifikaciji, penzijski sistem je zasnovan na ti stuba:

–Prvi stub - relativno mali ali javni sistem, finansiran po PAYG principu, sa unaprijed definisanom penzijom;

–Drugi stub - obavezan, fundiran sa unaprijed definisanim doprinosom što podrazumijeva individualni račun lica i privatno upravljanje od strane društva za upravljanje privatnim penzijskim fondom

–Treći stub - dobrovoljan sistem koji podrazumijeva privatno upravljanje od strane društva za upravljanje privatnim penzijskim fondom

Umjesto upotrebe stubova (*pillars*) ILO terminologija preporučuje terminologiju slojeva (*tier*). Osnovni rezlog je to što terminologija stubova „sugeriše stabilnost i sigurnost, pa se u slučaju da neki od stubova ne postoji, stvara utisak da sistemu nedostaje stabilnost“ (Ervik, 2003):

–Prvi sloj - Minimalna socijalna penzija (*anti-poverty pension*), svima dostupna ali na osnovu procjene imovine, finansirana direktno iz opštih poreza, indeksirana troškovima života;

–Drugi sloj - Obavezan javni sistem socijalnog osiguranja koji obezbeđuje adekvatnu stopu zamene. Penzije iz ovog sistema u potpunosti su indeksirane rastom cena i limitirane su do određene visine („stubova“);

–Treći stub - dobrovoljan sistem, takođe fundiran sa unaprijed definisanim doprinosom što podrazumijeva individualni račun lica i koji podrazumijeva privatno upravljanje od strane društva za upravljanje privatnim penzijskim fondom.

Prema OECD terminologiji (1998) takođe postoje tri stuba:

–Prvi stub - javni PAYG sa unaprijed definisanom penzijom, koji se finansira iz bruto zarada;

–Drugi stub - privatni aranžmani koji su obezbjeđeni kao dio ugovora o radu (*employment contract*);

–Treći stub - privatni individualni aranžmani u formi štednje ili anuiteta.

Evropska komisija upotrebljava sličnu terminologiju koju koriste i zemlje OECD-a (Natali, 2005):

–Prvi stub - osnovni javni obavezni penzijski sistem. Obično finansiran po principu tekućeg finansiranja (PAYG);

–Drugi stub - fundirane penzijske šeme po zaposlenju (*occupational*). Svaki program pokriva grupu radnika, ili na nivou kompanije i/ili na nivou sektora;

–Treći stub - individualna štednja za starost - individualni ugovori između radnika i neke privatne institucije (osiguravajuća kompanija, investicioni fond, banka itd.).

Međutim, evolucija penzijskih sistema u Evropi dovela je do nejasnoća u postojećoj klasifikaciji. Da bi uzela u obzir nove trendove, i Evropska komisija uvodi termin sloj (*tier*), ali ne u značenju koje ima u ILO klasifikaciji (Matković et al. 2009, 2013). ILO termin sloj koristi kao supstitut za stub, dok ga Evropska komisija prihvata kao termin kojim će bolje odraziti internu strukturu prvog stuba. Tako prvi stub može da se sastoji od sljedećih slojeva (Natali, 2005):

–Nulti sloj - socijalne penzije za one kojima su potrebne, na osnovu ukupnih raspoloživih sredstava - i prihod i imovina

–Prvi sloj - tradicionalni PAYG programi u okviru prvog stuba;

–Drugi sloj - fundirane obavezne šeme, finansirane doprinosima. Mogu da budu kolektivni ili individualni programi.

Dok prvi i drugi sloj imaju za cilj da obezbijede održanje životnog standarda penzionera u odnosu na period prije penzionisanja, nulti sloj je namijenjen prevenciji siromaštva među starima. Od ove klasifikacije u određenoj mjeri se razlikuje OECD terminologija koja je korišćena u Whitehouseovim publikacijama (Whitehouse, 2007). Ovdje se razlikuju samo dva obavezna (statutarna) sloja:

–Prvi sloj - redistributivni, koji je dizajniran sa ciljem da penzioneri ostvare apsolutni (minimalni) životni standard;

–Drugi sloj - penzijsko osiguranje. Ova komponenta je dizajnirana da održi životni standard penzionera na nekom nivou sličnom onom u periodu prije penzionisanja (relativni životni standard).

Dakle, ono što je nulti sloj kod Evropske komisije prvi je sloj po *Whitehouse* metodologiji. Sa druge strane, *Whitehouse* metodologija ne pravi razliku između prvog i drugog sloja kao što to radi Evropska komisija već svaku vrstu obavezognog penzijskog osiguranja svrstava u drugi sloj. Stiče se utisak da *Whitehouse* kao i ILO napušta terminologiju stubova, s obzirom na to da dobrovoljne penzije, bilo individualne ili po osnovu zaposlenja, naziva trećim slojem, a ne stubom. Korišćenje istih termina (stubovi i slojevi), ali sa različitim značenjem, može da unese veliku zabunu.

3.1. Penzijski sistemi u razvijenim zemljama

Kroz PAYG penzijski sistem obezbjeđuje minimalna ili socijalna penzija, ili neka druga vrsta naknade za siromašna stara lica. U skladu sa tim, sve zemlje imaju ovu redistributivnu komponentu što predstavlja prvi sloj po *Whitehouse* terminologiji (Whitehouse, 2007).

Dalje, sve zemlje OECD-a imaju neku vrstu ciljane socijalne penzije ili program opšte socijalne pomoći koji mogu da koriste i stari. Oko polovine OECD-a i zemalja Istočne Evrope i Centralne Azije oslanja se na jedan instrument prevencije siromaštva starih, dok druga polovina kombinuje dva ili tri instrumenta (Whitehouse, 2007). Minimum prihoda za one koji su radili iznosi oko 30% prosječne zarade u razvijenim zemljama OECD-a, a u zemaljama Istočne Evrope i Centralne Azije oko 20% ((Matković et al. 2009, 27).

Obavezno penzijsko osiguranje ili obavezna komponenta penzijskog sistema koja obezbjeđuje održanje prihoda (drugi sloj po *Whitehouse* metodologiji) postoji u svim zemljama, osim Republike Irske, Novog Zelanda, Danske i Holandije.¹⁰

¹⁰ Na primjer, Danska ne poznaje državni sistem obavezognog penzijskog osiguranja. Naime, Danska je uspostavila Beveridžov sistem sa univerzalnim sistemom jednakih socijalnih penzija za starije od 65 godina. Ipak, Danska ima veoma razvijenu pokrivenost penzijskim planovima. Slično Danskoj, ni u Holandiji ne postoji obavezan sistem penzijskog osiguranja, ali suštinski postoji u obliku kvaziobavezne penzijske šeme po osnovu zaposlenja. Obuhvat ove šeme je više od 90% zaposlenih.

Osim pomenutih zemalja, obaveznu komponentu imaju gotovo sve zemlje OECD-a. Ova komponenta je uspostavljena kao javni, odnosno državni sistem sa unaprijed definisanim penzijom i finansira se po PAYG principu. S obzirom na to da ga u nekoj formi imaju gotovo sve zemlje, ova komponenta je najzastupljenija forma penzijskog osiguranja (Whitehouse, 2007, 8). Pomenuta je uspostavljena najčešće kao sistem sa unaprijed definisanim iznosom penzije. Međutim, nekoliko zemalja, među kojima je i Bosna u Hercegovina ima tzv. bodovni sistem. Zemlje sa sličnim sistemom su Hrvatska, Srbija, Estonija, Francuska, Njemačka, Norveška i Slovačka.

U zemljama Istočne Evrope i Latinske Amerike, u kojima su sprovedene reforme po preporukama Svjetske banke, u okviru obavezognog osiguranja koji obezbjeđuje održanje prihoda postoje i fundirane komponente sa definisanim doprinosom. Upravljanje ovom komponentom, odnosno fondom, obavljaju privatne kompanije tj. specijalizovane kompanije za upravljanje odnosno društva za upravljanje privatnim penzijskim fondovima. Prema tome, može se reći da u najrazvijenijim zemljama u obaveznom penzijskom sistemu postoje različiti i mješoviti sistemi i državne penzijske šeme, sa unaprijed definisanim visinom penzije (Matković et al. 2009, 28).

Samo četiri razvijene OECD zemlje imaju obaveznu fundiranu privatnu komponentu. Tri sa veoma malim unaprijed definisanim doprinosom: Australija, Danska i Švedska, a Švajcarska ima specifičan sistem „definisanih kredita”, koji više liči na sistem sa unaprijed definisanim penzijom (Matković et al. 2009, 28). U Danskoj je još 1964. godine uvedena obavezna privatna fundirana penzijska šema. Dakle, ta šema liči na drugi stub po terminologiji Svjetske banke. Međutim, prema doprinosima koji ulaze u ovu šemu tako i po iznosima penzija koje iz nje proističu ova komponenta je gotovo zanemariva.¹¹ Ovu šemu odlikuju niski operativni troškovi. Švedska je 1998. uvela malu obaveznu fundiranu komponentu u visini od 2,5% doprinosa. Finansiranje tranzisionih troškova nije predstavljalo problem s obzirom na to da je Švedski javni sistem djelimično fundiran (*buffer fund*) (Vittas, 2008). Upravljanje ovom fundiranom komponentom je djelimično dodjeljeno privatnim investicionim fondovima - u fazi investiranja - dok svim ostalim fazama i funkcijama upravlja državna agencija. Prema nekim procjenama više od 70% ovako prikupljenih sredstava investira se u inostranstvu (Matković et al. 2009, 28).

U zemljama EU za prosječnog zaposlenog obavezna komponenta penzijskog osiguranja obezbjeđuje održanje prihoda na nivou od oko 70 do 80% neto prihoda, a u Kanadi, SAD, Novom Zelandu i Australiji taj procenat niži i iznosi oko 50% (Matković et al. 2009, 28).

Holandija, Švedska i Danska imaju kvaziobavezne penzijske planove, čija obaveznost ne proističe iz zakona, već iz centralnog kolektivnog pregovaranja. Na primer, pokrivenost penzijskim planovima u Danskoj iznosi 80-90%, dok je u Švedskoj i Holandiji iznad 90%. Švedska je privatne penzijske planove po zaposlenju uvela još prije više od 40 godina godina.¹²

¹¹ Doprinosi su definisani na apsolutnom nivou i iznose manje od jedan odsto prosječne zarade.

¹² Ove penzijske šeme razlikuju se prema sektoru u kome su radnici zaposleni tako da ih ima ukupno četiri – za fabričke radnike (*blue colour*), za kancelarijske radnike (*white colour*), za državne službenike i za službenike lokalne uprave. Penzijski planovi u Švedskoj predstavljaju važan izvor održanja prihoda za bolje plaćene radnike. Za prosječnog radnika, preciznije, za one koji zarađuju do visine koja je pokrivena javnim sistemom (tzv. „plafon”), penzijski planovi predstavljaju samo mali dodatak državnoj penziji u iznosi od oko 10% ukupne (bruto) stope

U gotovo svim zemaljama EU najveći dio penzijskih prihoda pojedinca, prosječnog nivoa prihoda, potiče iz obaveznih javnih PAYG šema. Prihodi iz fundiranih šema jedino su značajni u Holandiji i Irskoj, koje nikada nisu ni uspostavile državni sistem penzijskog osiguranja (tipični Beveridž modeli). U nešto manjoj mjeri nego u ove dvije zemlje, značajni su u Velikoj Britaniji, Švedskoj, Danskoj, Njemačkoj i Belgiji. Kada sa ovim podatkom analiziramo i podatak o pokrivenosti penzija dolazimo do zaključka da za prosječnog radnika državni PAYG sistem igra ključnu ulogu u skoro svim razvijenim zemljama (Matković et al. 2009, 28). Predviđa da će se ovakvi odnos zadržati i u budućnosti. Jedino se očekuje rast prihoda iz fundiranih šema u Njemačkoj (*Riester* penzijski plan) i u nešto manjoj mjeri u Belgiji" (Matković et al. 2009, 28; Social Protection Committee 2008).

3.2. Penzijski sistemi u zemljama u tranziciji

U zemljama u tranziciji penzijski sistemi su ili na granici bankrota, ili su nivoi penzije niski (ne usklađuju se sa kretanjem cijena i plata) ili se kasni sa isplatama tako da penzijsko osiguranje ne ostvaruje svoju najvažniju funkciju: osiguranje od siromaštva u starosti i za vrijeme radne neaktivnosti (Bejaković, 2002). Međunarodni monetarni fond još je sredinom 1990-ih (IMF, 1996) naveo da su gotovo sve zemlje u tranziciji imale velike dugove i nepodmirene obaveze u penzijskim sistemima, koji su se povecavali u kasnijim godinama (IMF, 1998).

Uprkos spomenutim poboljšanjima, Republika Srpska i dalje ima najgori odnos broja radnika i broja penzionera u regionu. Sličan i nepovoljan odnos broja osiguranika i korisnika prava vlada i u svim državama nastalim na području bivše SFRJ, koji po poslednjim zvaničnim podacima iznosi

- u Hrvatskoj 1,17:1,
- u Srbiji 1,20:1,
- u Federaciji BiH 1,20:1,
- u Sloveniji 1,40:1,
- u Crnoj Gori 1,60:1 i
- u Makedoniji 1,80:1.

Penzijski sistem svih postsocijalističkih zemalja, zasniva se uglavnom na prvom stubu - obaveznog državnog osiguranja nazvan sistemom „međugeneracijske solidarnosti“ ili „*Pay as you go*“ sistem. U današnjim vremenima ovo je arhaičan model. Neodrživost pomenutog se ogleda u tome što je broj radno sposobnih gotovo izjednačen sa brojem penzionera. Drugo, poslodavci često smanjuju zvanična izdvajanja za radnike - davanjem djela plata „na crno“, neuplaćivanjem doprinosa i sl. Ovakav sistem, svoju održivost zasniva na konceptu raspodjele doprinosa uplaćivanog od strane zaposlenih. Zbog manjkavosti ovog sistema sve zemlje na svijetu su razmatrale ozbiljne reforme.

Penzijski sistemi u cijelom svijetu su u krizi. Kriza se odražava kroz poražavajuće trendove u demografskoj strukturi, u privredi, ali i kroz nepovoljne okolnosti kojima funkcionišu nacionalni

zamjene. Prosječan doprinos iznosi oko 3-4% zarade. Međutim, za radnike koji zarađuju više od tog iznosa, penzijski planovi predstavljaju glavni izvor održanja prihoda za dio koji je iznad „plafona“.

sistemi penzijskog osiguranja. Većina ekonomista danas smatra da penzijski sistemi „*Pay as you go*“ sistemi imaju pogrešno postavljenu osnovu i strukturu. Naime, „*Pay as you go*“ sistem ne proizvodi, odnosno ne stvara nikakvu realnu investiciju niti konkretno bogatstvo. Takvi sistemi su jednostavno prenosni sistemi koji prenose bogatstva od današnjih radnika penzionerima današnjice. Nažalost, postoje dva osnovna problema u lancu prenosa, odnosno u funkcionalisanju tzv. „protočnog bojlera“ koji sakuplja doprinose od radno aktivnog stanovništva, putem penzija isplaćuje i usmjerava ih prema korisnicima penzija, tj. penzionerima. Prvi problem je demografski. U čitavoj Evropskoj uniji je primjetan trend stvaranje tzv. „staračkih nacija“. U skladu sa tim, evropska populacija teži smanjivanju. Rezultat takvih demografskih promjena uticaće da će se odnos radnik/penzioner ubrzano smanjivati. U prošlosti je demografska promjenjivost često bila podcijenjena, a ekonomske analize su bile fokusirane na druge faktore neizvjesnosti koji su bitni za istraživanje starosne strukture stanovništva (Holzmann, R., & Palmer, 2006, 101). Istovremeno, broj radnika koji uplaćaju doprinose u sistem penzijskog osiguranja i prebacuju dio svog bogatstva penzionerima je sve manji. Iz projekcije odnosa radno aktivnog i neaktivnog stanovništva, uzimajući u obzir trenutnu starosnu granicu za penzionisanje, vidljivo je da će većina zemalja OECD-a imati problem sa ostvarivanjem pozitivnog odnosa zaposleni/penzioner. U skladu sa tim, većina zemalja moraće što prije da krene u transformaciju svojih penzijskih sistema koji su zasnovani na „*Pay as you go*“ sistemu. Mnoge zemlje, nemajući efikasno rješenje kako reformisati i učiniti postojeći sistem penzijskog osiguranja efikasnijim, kao jedini izlaz vide povećanje starosne granice za penzionisanje, prema čemu radnici iskazuju svoj otpor. Neka predviđanja idu do toga da će se do 2050. pomjeranje starosne granice povećati do čak 80 godina. Porezi na plate su već preko 25 odsto u mnogim zemljama Zapadne Evrope, a u mnogim zemljama Istočne Evrope porezi na plate su i do 50 odsto.

Tabela 6. Demografske promjene u EU

	2005-2050.	2005-2010.	2010-2030.	2030-2050.
<i>Ukupno stanovništvo</i>	-2,1%	+1,2%	+1,1%	-4,3%
<i>Djeca (0-14)</i>	-19,4%	-3,2%	-8,9%	-8,6%
<i>Mladi (15-24)</i>	-25,0%	-4,3%	-12,3%	-10,6%
<i>Mladi odrasli (25-39)</i>	-25,8%	-4,1%	-16,0%	-8,0%
<i>Odrasli (40-54)</i>	-19,5%	+4,2%	-10,0%	-14,1%
<i>„Starijiradnici“ (55-64)</i>	+8,7%	+9,6%	+15,5%	-14,1%
<i>„Stariji“ (65-79)</i>	+44,1%	+3,4%	+37,4%	+1,5%
<i>Veoma stari (80 i više)</i>	+180,5%	+17,1%	+57,1%	+52,4%

Izvor: Eurostat (2017), Demographic Projections (Baseline scenario).

Suočene sa sve izraženijim problemom starenja stanovništva, evropske zemlje su razvile čitav sistem mjera u cilju predupređenja očekivanih ekonomske i socijalne efekata. Međutim, te mjere uglavnom, odnosno u većini zemalja Evropske unije nisu još uvijek doveli do poboljšanja demografske slike. Prema podacima OUN, danas u Evropi ima preko 20 odsto stanovništva starijeg od 60 godina. Po ovom pokazatelju, evropski region vodi. Do 2050. godine skoro 35 procenata Evropljana će imati preko 60 godina. Stručnjaci širom Evrope predviđaju slom penzijskih sistema i drastično smanjenje primanja najstarijih u narednim godinama. U 19 zemalja Evropske unije, obim obaveza države u pogledu finansiranja penzijskih fondova je oko pet puta veći nego njihov zajednički bruto dug. Trenutno rizik po Evropu može da se sastoji u nekontrolisanom, aktivnom povećanju penzijskih obaveza. One mogu stvoriti poteškoće za ekonomiju, ukoliko ne bude ekonomskog rasta, a kriza će zaista potrajati.

Tabela 7. Demografska struktura u EU na kraju 2017. godine

Zemlja	0-14	15-24	25-49	50-64	65-79	80+
EU (28 zemalja)	15,6	11,1	34,1	20,1	13,8	5,4
EU (27 zemalja)	15,6	11,1	34,1	20,1	13,8	5,4
Evro zona (19 zemalja)	15,2	10,8	33,7	20,4	14,1	5,8
Evro zona (18 zemalja)	15,2	10,7	33,5	20,3	14	5,8
Belgija	17	11,7	33,1	20	12,8	5,5
Bugarska	14	9,6	35,4	20,6	15,8	4,7
Češka	15,4	9,9	36,9	19,5	14,3	4
Danska	16,8	12,9	32,1	19,3	14,6	4,3
Njemačka	13,2	10,7	32,9	22,1	15,3	5,8
Estonija	16,1	10,2	35	19,7	13,9	5,1
Irska	21,9	11,2	36,7	16,9	10,1	3,1
Grčka	14,4	10,1	34,7	19,4	14,8	6,5
Španija	15,1	9,6	36,9	19,6	12,7	6
Francuska	18,5	11,8	31,7	19,2	13	5,9
Hrvatska	14,6	11,4	33,3	21,5	14,4	4,8
Italija	13,7	9,8	33,9	20,6	15,4	6,7
Kipar	16,4	13,8	36,6	18	11,8	3,3
Latvija	15,2	10,1	34,3	20,7	14,6	5
Litvanija	14,7	12,4	32,9	21,1	13,7	5,3
Luksemburg	16,5	11,9	38,3	19,2	10,3	4
Madarska	14,5	11,4	35,8	20	14	4,3
Malta	14,2	12,2	34,4	20,1	14,9	4,1
Holandija	16,5	12,3	32,4	20,6	13,8	4,4
Austrija	14,3	11,7	34,9	20,6	13,5	5
Poljska	15	11,5	36,7	20,8	11,8	4,1
Portugal	14,1	10,7	34	20,4	14,8	5,9
Rumunija	15,5	10,9	37,2	18,9	13,2	4,2
Slovenija	14,8	9,6	35,4	21,7	13,4	5
Slovačka	15,3	11,7	38,1	20,4	11,3	3,2
Finska	16,3	11,7	31,2	20,3	15,3	5,2
Švedska	17,4	12	32,7	18,1	14,7	5,1
Velika Britanija	17,7	12,4	33,4	18,5	13,1	4,8
Island	20	14,1	33,7	18,3	10,2	3,7
Lihtenštajn	14,9	11,6	34,8	22,2	13,1	3,4
Norveška	17,9	12,8	34,6	18,3	12,2	4,2
Švajcarska	14,9	11,2	35,7	20,3	12,9	5
Crna Gora	18,3	13,2	34,4	20	11,3	2,8
Bivša Jugoslovenska Republika Makedonija	16,7	13,5	37,4	19,4	10,7	2,3
Albanija	17,7	15,3	34,5	19,7	10,6	2,2
Srbija	14,4	10,9	33,8	21,9	14,7	4,3
Turska	24	16,4	36,9	14,5	6,6	1,7
Bjelorusija	16,3	11,1	36,8	21,4	10,9	3,6
Ukrajina	15,2	10,7	37,4	20,7	12,4	3,4
Jermenija	19,6	13,8	36,3	19,4	8,4	2,5
Azerbejdžan	22,5	16,1	38,8	16,4	4,9	1,2
Gruzija	19,1	12,6	34,3	19,7	11,2	3,1

Izvor: Eurostat (2017), Demographic Projections (Baseline scenario).

Zajednička karakteristika svih zemalja u tranziciji je da su napustile socijalizam. Takođe, među ostalim problemima zajednički im je činjenica da imaju velike probleme u sistemima penzijskog

osiguranja. Naime, svaka zemlja se suočava sa jedinstvenim problemima koji odražavaju demografske i ekonomski probleme. Odnos između penzionera i zaposlenih je veoma nepovoljan kao posljedica nekoliko razloga: prodeženje životnog vijeka, granica za odlazak u penziju, smanjenje broja osiguranika zbog zatvaranja preduzeća i ograničenih mogućnosti zapošljavanja. Svi penzijski sistemi u regiji su zasnovani na sistemu međugeneracijske solidarnosti - po PAYG principu, prema kojem tekuće zaposleni finansiraju tekuće penzionere (tzv. tekući koncept finansiranja). Ovaj sistem podrazumijeva da se penzije finansiraju iz doprinosa koje uplaćuju zaposleni i po tom osnovu stiču pravo da njihove penzije budu finansirane iz doprinosa koje će uplaćivati zaposleni u vreme kada oni budu u penziji. Visoke stope doprinosa za penzijsko osiguranje često, uz druge doprinose (za zdravstveno osiguranje i osiguranje za vrijeme nezaposlenosti), prelaze čak i 50% plate.

Tabela 8. Stope doprinosa u Evropi

Zemlja	Stope doprinosa (%)		
	Ukupno	Zaposleni	Poslodavac
Albanija	42,5	10	32,5
Armenija	31	3	28
Bugarska	32	6,4	25,6
Češka Republika	26	6,5	19,5
Estonija	20	0	20
Hrvatska	20	2,8	17,2
Kazahstan	31	1	30
Kirgistan	36	2	34
Latvija	32,58	9	23,58
Letonija	24	1	23
Poljska	19,52	9,76	9,76
Rumunija	28; 33; 38	5	23; 28; 33
Rusija	29	1	28
Slovačka Republika	27,5	5,9	21,6
Slovenija	24,35	15,5	8,85
Republika Srbija	26	14	12
BiH/RS	18,5	18,5	0
BiH/FBiH	23	17	6
Makedonija	18	18	0
Crna Gora	20,5	15	5,5

Izvor: Eurostat (2017), Zavodi za statistiku pojedinih zemalja

U većini zemalja u tranziciji krajem prošlog vijeka povećavao se udio izdataka za penzijsko i invalidsko osiguranje u BDP-u. Ova izdvajanja su relativno veća u razvijenim zemljama u tranziciji zemljama Srednje i Istočne Evrope (Poljska, Slovačka, Bugarska, Bjelorusija), te u tri baltičke zemlje (Latviji, Letoniji i Estoniji). Postojeća velika izdvajanja za penzijsko osiguranje (u zemljama Srednje i Istočne Evrope se kreću između 10 do 15% DBP-a), uz nepovoljne demografske trendove i zadržavanje postojećeg stanja, mogla bi do 2050. godine narasti do 25% DBP-a (Rutkowski, 1998). Sve navedeno upućuje na potrebu i opravdanost penzijske reforme i u tim zemljama. To znači da generacija koja je zaposlena, kroz doprinos za PIO i/ili djelimično poreze, finansira penzije generaciji kojoj je istekao radni vijek. Pojedine zemlje su ušle u izgradnju sistema kapitalizirajuće štednje, odvajajući dio doprinosa u tzv. drugi stub ili treći stub.

3.3. Opis penzijskih sistema u regiji

U Hrvatskoj i Srbiji posluju po četiri dobrovoljna penzijska fonda, u Makedoniji dva. Uplata u Fond se najčešće dogovara sa poslodavcem, a u nekim slučajevima poslodavac uplaćuje onoliko koliko i radnik, a veliki broj privrednih društava u Srbiji koristi baš taj način. Prema podacima sa kraja četvrtog tromjesečja 2017. godine, u dobrovoljnim penzijskim fondovima u Srbiji štedi oko 186.000 korisnika.¹³ Prema Registru društava i fondova za Hrvatsku od HANFA-e u Hrvatskoj posluju četiri društva za upravljanje koja upravljaju sa 20 dobrovoljnih penzijskih fondova. Prema registru NBS-e u Srbiji posluju četiri društva koja upravljaju društva koja upravljaju sa sedam dobrovoljnih penzijskih fondova. U Makedoniji postoje dva društva za upravljanje koja upravljaju sa dva dobrovoljna penzijska fonda.

Način utvrđivanja prava i visine prava je kod svih gotovo identičan, i zasniva se na godinama penzijskog staža i visini isplaćenih plata. Sve zemlje imaju slične probleme i devijacije sistema kao što su nadprosječno visok broj invalidskih penzija, djelimično kao posljedica rata početkom devedesetih godina prošlog vijeka, a djelimično kao posljedica nedovršenosti institucija za implementaciju zakona koje zbog toga imaju preveliku „propusnost“ za devijacije. Da nije bilo ratnih dešavanja na prostoru bivše Jugoslavije, Jugoslavija bi danas imala gotovo 5,5 miliona penzionera ili skoro svaki peti stanovnik bi bio penzioner. Ovaj broj penzionera bi i za „onu“ privredu i zemlju kakva je bila Jugoslavija predstavljao veliko opterećenje. Istini za volju, ovaj broj bio bi i znatno manji da nije bilo rata. Naime, sve zemlje nastale na prostoru bivše Jugoslavije prošle su kroz period građanskog rata. Rat je ostavio problem u penzijskim sistemima „od Vardara pa do Triglava“. Rezultat rata su na desetine hiljada poginulih, porušeni domovi, uništena privreda, a na kraju i na stotine hiljada demobilisanih boraca. Ukrzo poslije rata za sve vlasti najjednostavnije rješenje bilo je - penzionisanje demobilisanih boraca i veterana rata. Tim potezom se na desetine hiljada demobilisanih boraca, radno sposobnih ali i trajno radno nesposobnih, u samo nekoliko godina nakon okončanja građanskih ratova u svim državama bivše Jugoslavije našlo - u penziji. Dobili su rješenja, uglavnom sa zagarantovanim nivoom penzije po osnovu učešća u građanskim ratovima. Ovakve i slične pojave u svim državama bivše Jugoslavije dovele su do veoma brzog, gotovo nekontrolisanog rasta broja penzionera s jedne strane, a sa druge do smanjenja broja zaposlenih uslijed sloma privrede, velikog broja stečaja i likvidacija privrednih subjekata. To je direktno uticalo na sunovrat odnosa između broja osiguranika (zaposlenih) i broja penzionera u svim državama bivše Jugoslavije. Dakle, sve zemlje imaju izrazito loš odnos, u odnosu na evropski prosjek, broja penzionera i broja zaposlenih. Ovaj odnos se može objasniti kao proizvod ekonomске krize nastale kao posljedica tranzicije iz socijalističkog u sistem kapitalističke ekonomije.

Treći stub penzijskog osiguranja u zemljama okruženja (Srbija, Hrvatska, Crna Gora, Makedonija, Slovenija) funkcioniše u projektu već 15 godina. Odnos učešća prosječne penzije u prosječnoj plati je od 40 do 50 odsto. Na primjer, u Sloveniji i Makedoniji je 55 do 57 odsto, u Crnoj Gori oko 50-55, odsto i a u Srbiji, Hrvatskoj i Bosni i Hercegovini često i manji od 50 odsto.

¹³ Podatak od 31.12.2017. iz Statističkog aneksa za Q4 2017. koji je objavljen na sajtu Narodne banke Srbije <https://www.nbs.rs/>

Posmatrano iz aspekta ključnih ekonomskih parametara najbitnije različitosti su:

1. odnosi u visini prosječne penzije su se značajno povećali u odnosu na period zajedničke države, tako da su oni danas najveći između Slovenije i BiH.
2. visina stopa doprinosa je dosta različita, najniža u Makedoniji a najviša u Sloveniji, dok je kod ostalih približno oko 20% iz bruto iznosa plate i
3. sufinansiranje penzija iz budžeta, tj. iz poreskih prihoda, je veoma različito od 47% u Makedoniji, do 12% u FBiH.

U vezi sa navedenim, očigledno je da se će reforme penzijskog sistema veoma brzo desiti i to:

1. u pravcu pooštavanja uslova za penzionisanje,
2. veće pravedenosti u rasponima penzija i
3. zaživljavanje dobровoljnog dopunskog penzijskog osiguranja.

Do prelaza iz sistema međugeneracijske solidarnosti u sistema kapitalizirajuće štednje neće doći u narednim godinama ali tekući prvi stub realno ne može da izdrži povećanje broja penzionera.

3.3.1. Penzijski sistem u Federaciji Bosne i Hercegovine

Ni stanje penzijskog sistema u Federaciji BiH ništa nije bolje. Naime, u ovom entitetu BiH, u smislu reforme penzijskog sistema, malo je učinjeno. Federacija BiH nije usvojila dokument strategije reforme PIO. Prema članu 30. Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju FBiH ("Sl.novine FBiH" br. 29/98, 49/00, 32/01, 73/05,59/06,4/09,55/12) osiguranik stiče pravo na starosnu penziju kad navrši 65 godina života i najmanje 20 godina penzijskog staža. Osiguranik stiče pravo na starosnu penziju kada navrši 40 godina penzijskog staža, bez obzira na godine života.

Bez obzira na takvo stanje, sistem je zadržao tekuću likvidnost i isplatio sve penzije u zakonom predviđenom roku. Problemi su isti kao i u Republici Srpskoj, nepovoljan odnos penzioner/zaposlani, nizak nivo prosječne penzije, visoka stopa nezaposlenosti, problemi finansiranja i slično.

Odnos broja zaposlenih i penzionera nešto je povoljniji nego u Republici Srpskoj, ali je i dalje, uopšteno posmatrano - nedrživ sistem. Iznos prosječne penzije za puni staž osiguranja iznosi 512,89 KM, što čini 61,65% od prosječne plate u Republici. Prosječna penzija za decembar 2017. godine iznosi 350,87 KM i predstavlja 42,17% prosječne plate u Republici Srpskoj. Slično je i u FBiH, gdje prosječna penzija za decembar iznosi 368,96 KM. Iz ovih podataka može se zaključiti da je današnje stanje penzijskog sistema u entitetima BiH (Republika Srpska i Federacija BiH) teško. Dakle, penzijski sistemi entiteta i dalje su krhki, uz nastavak zavisnosti penzijskih fondova od budžetskih transfera, sa nepovolnjim odnosom broja penzionera u odnosu na broj osiguranika.

3.3.2. Penzijski sistem u Srbiji

Srbija ima sistem obavezognog penzijskog osiguranja kao i sve zemlje bivše Jugoslavije. Obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje obuhvata osiguranje od tri vrste rizika: starosti, nastanka invalidnosti i smrti osiguranika. Penzijski sistem u Srbiji zasnovan je na „*Pay as you go*“ sistemu,

ili preraspodjelnom sistemu finansiranja koji podrazumijeva sistem tekućeg usklađivanja sa rashodima iz penzijskog osiguranja.

Do sproveđenja reforme 2011. godine, sistem penzijskog i invalidskog osiguranja u Srbiji sastojao se iz tri odvojena državna penzijska fonda: Vojni fond, Fond za poljoprivrednike, Fond za zaposlene. Početkom 2012. zakonskim rješenjima na osnovu sprovedene reforme iz 2011. godine, stvoren je integriran i jedinstven Penzijski fond Srbije, u kojem su integrirani radnici, poljoprivrednici, vojni penzioneri i njihova prava.

U okviru modela obaveznog državnog penzijskog osiguranja koji je u Srbiji u primjeni realizuju se i komponenta penzijskog sistema koja se odnosi na obezbjeđivanje minimalnih prihoda penzionera - putem minimalnih penzija i komponenta koja se odnosi na obezbjeđivanje održanja prihoda poslije penzionisanja - putem bodovnog sistema obračuna penzija.

3.3.2.1. Argumenti za neuvođenje drugog stuba penzijskog osiguranja

Tokom prvog talasa reformi odbačena je ideja da se pored ove dvije komponente u penzijski sistem uključi i obavezna štednja u privatnim penzijskim fondovima, tj u drugi stub penzija. Osim Srbije, komponentu obavezne štednje u privatnim fondovima nisu uvele samo još Češka i Slovenija. U svjetlu posljednje finansijske krize, nekoliko zemalja preispituje ovu komponentu.

Zaključak studije „Izazovi uvođenja obaveznog privatnog penzijskog sistema u Srbiji“ je da uvođenje drugog stuba u Srbiji nije preporučljivo. Uprkos razlikama, zajednička iskustava Mađarske i Hrvatske, koje su uvele drugi stub kao jedan dio penzijskog sistema, pokazuju da je realna stopa prinosa privatnih penzijskih fondova bila niska, dok su njihovi troškovi poslovanja bili vrlo visoki, uz umanjenje sredstava na računima budućih penzionera. Osim toga, tržište privatnih penzijskih fondova brzo se monopolisalo. Naime, došlo je do njihove koncentracije, pa privatizacija u osnovi nije rezultovala uobičajenim prednostima konkurenčije. Zbog nerazvijenosti finansijskih tržišta i neophodne kontrole investicija radi smanjenja rizika, fondovi su sredstva dominantno ulagali u državne hartije od vrijednosti. To znači da štednja prikupljena kroz penzijske fondove nije investirana u privredu i nije omogućila podsticanje privrednog rasta, već je omogućavala državi da više troši, sa potencijalno negativnim implikacijama na povećanje javnog duga. Takođe, tranzicioni trošak, implicitni ili eksplicitni, u oba slučaja bio je visok.

Analiza je pokazala da nepovoljan odnos između broja onih koji uplaćuju doprinose i broja penzionera u Srbiji nije pretežno posljedica demografskog starenja već visoke nezaposlenosti i rasprostranjene sive ekonomije. Takođe, pokazalo se tačnim da bi penzije generacija koje su danas ekonomski aktivne uvođenjem drugog stuba bile više, potrebno je da se sredstva na individualnim računima usled investicionih prihoda uvećavaju više nego što penzije rastu prema penzijskoj formuli u PAYG sistemu. Visina penzija iz drugog stuba, međutim, ne zavisi od bruto prinosa, već i od administrativnih troškova privatnih penzijskih fondova, koji po prirodi stvari moraju da budu viši nego za centralizovani jedinstveni državni fond. U studiji se naglašava da se u Srbiji ne može očekivati da uslijed konkurenčije administrativni troškovi budu niski jer se u malim zemljama, kao što i iskustva drugih zemalja pokazuju, ovo tržište po pravilu brzo monopolije, omogućavajući održanje naknada na višem nivou, sa visokim profitima za administratore.

Takođe, pokazalo se da penzije sadašnjih penzionera ne mogu direktno da se povećaju uvođenjem drugog stuba, jer se njihove penzije obezbjeđuju isključivo iz tekućeg PAYG državnog sistema. Međutim, uvođenje drugog stuba povećava rizik da se penzije sadašnjih penzionera smanje, odnosno da sporije rastu. Osim toga, u zemljama kao što je Srbija, koje imaju zreo PAYG sistem, sa velikim brojem penzionera, pojavljuje se, kao što je već naglašeno, visok tranzicioni trošak. Implicitni (bruto) tranzicioni trošak za Srbiju iznosio bi između 0,6% i 1,7% BDP-a godišnje i trajao bi više od 40 godina. Ukupno opterećenje penzijskim rashodima, dakle, ne bi se smanjilo nego bi se povećalo, a u čitavom periodu bilo bi uvećano za 50% BDP-a.

Podsticaj za plaćanje penzijskih doprinosa u uslovima funkcionisanja drugo stuba može se naći u psihološkoj motivaciji, usled činjenice da pojedinac eksplicitno u svakom trenutku može da sagleda situaciju na svom individualnom računu, što može da ga motiviše da nastoji da u što većoj mjeri legalizuje svoje aktivnosti i da plaća penzijske doprinose. Međutim, dosadašnje iskustvo pokazuje da se u praksi to nije dogodilo, te da se u pojedinim latinoameričkim zemljama obuhvat osiguranjem nakon reformi čak i smanjio.

Jedan od najvećih rizika predstavlja nestabilno tržište kapitala. Da bi povećana štednja stanovništva mogla da ima pozitivne implikacije na privredni rast u Srbiji, potrebno je da ta štednja ima gde da se plasira u nacionalnim okvirima i to po kriterijumima koji daju prednost sigurnosti investicija. Kako pokazuje analize, u Srbiji mogućnosti za ulaganja nisu velike, a pogotovo za ona koja podrazumjevaju nizak rizik i relativno visok prinos. Najverovatniji scenario bio bi sljedeći. Upravo kao i u drugim istočnoevropskim zemljama, zbog faktora sigurnosti i nametnutih zakonskih ograničenja, kao i nedovoljnih investicionih opcija, penzijski fondovi bi najveći dio prikupljene štednje ulagali u državne obveznice, koje bi bile emitovane sa ciljem da se pokrije tranzicioni trošak, tj. manjak sredstava za isplatu penzija sadašnjim penzionerima iz državnog penzijskog fonda, a koji nastaje zbog uvođenja drugog stuba. Na taj način bi se, pojednostavljeni govoreći, zadržao postojeći sistem po kome se penzije sadašnjih penzionera finansiraju iz tekućih doprinosa, i samo bi se uključio još jedan skupi posrednik - privatni penzijski fondovi.

Prema navedenom, sprovedena analiza pokazuje da u Srbiji ne postoje uslovi ni dovoljno ubjedljivi argumenti za uvođenje drugog stuba. Drugi stub nije opcija koja je prihvatljiva za Srbiju u bližoj budućnosti, jer bi to danas značilo povećanje deficitau PIO fondu i na kraju bi se stvarao pritisak da se dalje smanjuju penzije. Nedostatak uslova ogleda se, prije svega, u nerazvijenom finansijskom tržištu i nedovoljnom administrativnom kapacitetu za njegovu regulaciju. Takođe, visoki tranzicioni trošak predstavlja vrlo velike izdatke sa neizvesnim rezultatima na dugi rok. Najvažnije, nema jasnog dokaza da bi uvođenjem drugog stuba za današnje generacije zaposlenih bili stvoreni uslovi za sigurniju i dovoljno visoku penziju.

3.3.2.2. Treći stub penzijskog osiguranja

Srbija je u ozbiljnije reforme, kada je u pitanju penzijski sistem, krenula nakon 2000. godine (povećanje starosne granice odlaska u penziju) (Ilić, 2006, 29), da bi se novim zakonom, kada je riječ o uslovima odlaska u penziju, bez obzira o polu, izjednačavali do 2032. godine (Zakon o PIO (Službeni glasnik RS br 107/09, 101/10, 93/12, 62/13, 108/13m, 142/14). Suštinski problem u funkcionisanju PIO - a izrazito loša demografska slika koja pokazuje negativne tendencije kada

je riječ o odnosu između broja zaposlenih i penzionera (prije dvije decenije bilo oko 3,5 zaposlenih na jednog penzionera, danas je ta slika gotovo pa izjednačena - na jednog penzionera ide najviše 1,3 zaposlenih). Negativna demografska slika (starost stanovništva), te izrazita nezaposlenost stanovništva, ukazuju na potrebu reforme penzijskog sistema Srbije, koji će po stavu stručne javnosti, biti neodrživ do 2020. godine.

Realni negativni faktori koji utiču na finansiranje prvog penzijskog stuba su činjenice da rashodi Fonda PIO uveliko prečvazilaze prihode i da se broj zaposlenih gotovo izjednačio sa brojem penzionera - što ugrožava finansiranje prihoda iz doprinosa. U dosadašnjem toku reformi u Srbiji, odlučeno je da se penzijski sistem oslanja na dve komponente: na tekuće finansiranje penzija (PAYG), organizovano u okviru državnog fonda (prvi stub), i na razvoj dobrovoltne štednje za starost u privatnim penzijskim fondovima (treći stub).

Osim prvog stuba penzijskog osiguranja, od 2006. godine je potpuno zakonski utemeljen i tzv. *treći stub - dobrovoljno privatno osiguranje*. On, međutim, nije do sada dobio veći zamah. U Srbiji posluje sedam dobrovoljnih privatnih penzijskih fondova u kojima za privatnu penziju štedioko 186 hiljada korisnika sa oko 254 hiljade računa. Ovakav sistem (prvi i treći stub) koncipiran je reformom penzijskog sistema izvršenom u periodu 2001-2003. godine i 2005. godine.

3.3.3. Penzijski sistem u Hrvatskoj

Poput svih zemalja u tranziciji, problemi u hrvatskom penzijskom sistemu se javljaju osamdesetih godina prošlog vijeka, kada se prije svega, zbog neminovnih demografskih faktora te anemične ekonomske slike, dovodi u pitanje održivost penzijskog sistema. Do reforme penzijskog osiguranja u Hrvatskoj je postojao javni sistem penzijskog osiguranja zasnovan na međugeneracijskoj solidarnosti. „Zakonom o pretvorbi društvenih poduzeća“ iz 1993. godine sprovedena je djelimična kapitalizacija penzijskog sistema. U cilju poboljšanja položaja penzionera kroz obezbjeđivanje dodatnih sredstava penzijski fondovi su stekli udio u priverednim društvima u nominalnoj vrijednosti većoj od četiri milijarde tadašnjih njemačkih maraka.

Penzioneri u Hrvatskoj su osobe koje su na osnovu obaveznog zdravstvenog osiguranja osigurane u Zavodu za zdravstveno osiguranje. Osiguranje im, prema Zakonu o penzijskom osiguranju, obezbjeđuje prava u slučaju starosti ili smanjenja radne sposobnosti.

U skladu sa neophodnim promjenama, u Hrvatskoj krajem 20. vijeka (1999. godine), počinje reforma penzijskog sistema, nazvana „mini reforma“ u cilju revitalizacije penzijskog sistema. Ove reforme su obuhvatile podizanje starosne granice za odlazak u penziju, duži period obračuna penzija, izmjene u indeksaciji i postavile su strožije kriterijumi za odlazak u invalidsku penziju. Nakon ove, inicijalne reforme, uslijedila je sveobuhvatnija reforma početkom 21. vijeka (2002. godine) koja donosi diverzifikaciju penzijskog sistema, te se u penzijski sistem uključuje i privatni kapital. Pomenuta „druga faza penzijske reforme“ podrazumijeva da se uvede, pored prvog penzijskog stuba - međugeneracijske solidarnosti i drugi stub - čiji bi osnov bila

individualna kapitalizovana štednja. Od tog perioda, sistem penzijskog osiguranja u Hrvatskoj prihvaćen je po mješovitom modelu Svjetske banke, koji podrazumijeva tri stuba.¹⁴

3.3.3.1. Prvi stub penzijskog osiguranja

Kako bi se amortizovali navedeni problemi, Hrvatska je pored obaveznog, međugeneracijskog finansiranja penzijskog sistema (PAYG) uvela i sistem individualne štednje. Na taj način su se posredstvom privatnih penzijskih fondova ublažili pritisci na finansiranje penzija. Neodrživost ovakvog sistema, u eri globalizacije, u kojoj globalizovana ekonomija i finansijski sektor postaju dominantni akteri države nemimnovno dovodi do evolucije u penzijskim sistemima. Prema tome, očekivana tendencija da se teret finansiranja ovih fondova sa države prebaci na pojedince. Fokus reformi u postsocijalističkim zemljama, sprovedenih po direktivi i kontroli najznačajnijih međunarodnih institucija, bio je da se teret tekuće raspodjele prebaci na kapitalizovanu štednju. Zbog visokog javnog duga, ove države su u velikoj mjeri zavisile od kredita najmoćnijih međunarodnih institucija, te su u skladu sa navedenim i bile primorane da sprovode pomenute reforme.

Prvi stub penzijskog osiguranja, poput većine ostalih zemalja članica EU i zemalja u okruženju, obuhvata obavezno penzijsko osiguranje čija se osnova zasniva na generacijskoj solidarnosti odnosno obaveznom uplaćivanju doprinosa zaposlenih radnika. Prema legislativi u Hrvatskoj svaki radnik izdvaja 15% bruto plate,¹⁵ koji se pored navedenog doprinosa finansira i iz budžeta. Pravo na penziju prava se ostvaruju odlaskom u starosnu penziju, invalidsku penziju (djelimični ili potpuni gubitak radne sposobnosti), odnosno, smrću osiguranika ili korisnika navedene i tada uživaoci penzije postaju članovi porodice osiguranika.

Svakako, za Hrvatsku, jedan od gorućih/najvećih problema, kada je u pitanju penzijski sistem, predstavlja odnos osiguranika i broja penzionera, koji je od četiri osiguranika naspram jednog penzionera tokom osamdesetih godina prošlog vijeka, došao do brojke od 1,2 zaposlena na jednog penzionera.

3.3.3.2. Drugi stub penzijskog osiguranja

Drugi stub se odnosi na individualnu kapitalizovanu štednju. „Obavezno mirovinsko osiguranje“ je obavezno od 1. januara 2002. godine i njime je definisano da mlađi od 40 godina imaju obavezu uplaćivanja 5% od bruto plate, dok je onima od 40 do 50 godina ostavljena mogućnost izbora da li žele uplaćivati u neki od fondova ili ne. Dakle, prosječan osiguranik je obvezan da uplaćuje 5% od bruto plate i to u fond kojeg lično odabere, a može birati i kategoriju fonda. U slučaju da osiguranici u zakonski predviđenom roku ne izaberu fond, REGOS¹⁶ ih raspoređuje u jedan od fondova prema postojećem udjelu članstva. O ulozi ovog tijela, ali i o pasivnosti

¹⁴ „Sustav mirovinskog osiguranja“, dostupno na: <https://gov.hr/moja-uprava/rad/mirovine/sustav-mirovinskog-osiguranja/212>

¹⁵ Prema podacima na sajtu Poreske uprave Hrvatske po Pravilniku o doprinosima NN 128/17. u članu 15. a u skladu sa zakonom, 20% iz bruto plate je izdvajanje za penzijsko osiguranje(praktično na teret zaposlenog), samo što oni se kod onih koji su bili 40 godina i mlađi, ovih 20% dijeli na dva dijela: 15% u državni fond za međugen solidarnost a 5% na individualni račun u izabrani privatni penzijski fond.

¹⁶ Centralni registar osiguranika, www.regos.hr

članova, govori i pokazatelj da je u periodu od 2003. do 2010. REGOS je rasporedio 83% članova (HANFA, 2018).

Penzije članova Fonda se računaju kao zbir penzije iz prvog stuba, te pripadajuće kapitalizovane štednje, koja se opet definiše na osnovu perioda uplate, visini uplate, te ostvarenom prinosu fonda. U Hrvatskoj postoji nekoliko društava za upravljanje mirovinskim fondovima od kojih neka upravljaju sa više od jednog fonda (HrPortfolio, 2018). Zakonom im je omogućeno da ulažu sredstva u državne obveznice, posluju na berzi, i dr. Danom penzionisanja člana sredstva sa ličnog računa člana transferišu se iz fonda u penzijsko osiguravajuće društvo, koja predstavljaju društva osnovana u skladu sa posebnim zakonom.

3.3.3.3. Tranzicioni trošak

Uvođenjem drugog stuba nastao je tranzicioni trošak, koji predstavlja dugoročni trošak države vezan uz namirivanje manjka prihoda u prvom stubu koji nastaje zbog uplate doprinosa u drugi ili treći stub. Tranzicioni trošak je iznosio oko 1,5% BDP-a godišnje, a zbog povećanja broja članova drugog stuba postepeno se povećavao. Međutim, prema svim relevantnim procjenama tranzicioni trošak treba da se smanji kao posljedica smanjivanja korisnika penzija ostvarenih samo u prvom stubu. Osim toga, i osiguranici iz drugih stubova će u sve manjem procentu ostvarivati osnovna prava odnosno prava iz prvog stuba.

3.3.3.4. Treći stub penzijskog osiguranja

Štednja iz trećeg stuba se može koristiti sa navršenih 50 godina života. Jednokratno pravo na isplatu penzija, izuzetno, može se ostvariti za članove koji imaju na računu do 10.000 kuna ili u periodu od pet godina za članove koji imaju do 50.000 kuna. Navedena štednja nije limitirana godinama starosti, za razliku od drugog stuba. Prosjek godina članova u dobrotvoljnim penzijskim fondovima je od 40 do 45 godina, od najmlađih članova koji imaju svega godinu dana, i najstarijih koji imaju preko 90 godina. Kumulativno, u trećem stubu je 235.000 članova. Za sprovođenje penzijske reforme zadužene su dvije novo uspostavljene institucije - Agencija za nadzor penzijskih fondova osiguranja, koju je 2006. godine naslijedila Hrvatska agencija za nadzor finansijskih usluga (HANFA) i REGOS, institucija za prikupljanje doprinosa i vođenje individualnih računa članova. Ona vodi evidenciju o individualnim računima, te jednom godišnje izvještava osiguranike o sredstvima i transakcijama koje su učinjene u kapitalizovanim penzijskim fondovima u kojima je deponovana njihova štednja.

Poslodavci koji uplaćuju doprinose dobrotvoljnog penzijskog osiguranja svojim radnicima oslobođeni su plaćanja poreza na dohodak do 500 kuna mjesечно, odnosno 6.000 kuna godišnje. Poreza na dohodak na uplaćene doprinose dobrotvoljnog penzijskog osiguranja oslobođeni su i poreski obveznici koji obavljaju samostalnu djelatnost. Isti je poreski tretman tih uplata i za poreskog obveznika koji obavlja samostalnu djelatnost (umjetnici, preduzetnici i sl.) ako uplaćuje dobrotvoljnu penzijsku štednju za svoje radnike ili za sebe. Uplaćene doprinose dobrotvoljnog penzijskog osiguranja koje uplaćuje poslodavac smatraju se rashodima na koje se ne plaća porez na dohodak. Doprinose koje uplaćuju poreski obveznici iz samostalne djelatnosti smatraju se izdacima na koje se ne plaća porez na dohodak. Poslodavac odlučuje o visini i dinamici uplata doprinosa dobrotvoljnog penzijskog osiguranja. Država stimuliše i pojedince da ulažu u

dobrovoljnu penzijsku štednju. Državnim subvencijama država stimuliše štednju s dodatnih 15% na uplaćena sredstva u jednoj kalendarškoj godini i samo po jednom dobrovoljnog penzijskom fondu, a do ukupno uplaćenog iznosa od 5000 kuna godišnje. To znači da je po toj osnovi moguće uvećati iznos na računu za 750 kuna DPS-a godišnje. Građane se o ulaganju u treći stub može osvijestiti jedino nacionalnom kampanjom u saradnji nadležnog ministarstva i društava za upravljanje penzijskim fondovima, kao i finansijskim opismenjavanjem.

3.3.3.5. Izazovi penzijskog sistema Republike Hrvatske

Negativni trendovi koji se odnose na visok javni dug, u velikoj mjeri ograničavaju povećanje penzija penzionerima iz prvog stuba. Poražavajući demografski aspekti, po kojima će u Hrvatskoj ubrzano broj penzionera preći broj zaposlenih, ukazuju na to da bi penzijski sistem mogao biti u velikoj krizi. Takođe, niska produktivnost, koja je najmanja u EU, zajedno sa činjenicom da se 300.000 radno sposobnih stanovnika izvan zvanične ekonomije zemlje predstavlja balast za pomenuti sistem. Takođe, podaci *Eurostata*, prema kojima je svega 40% starosnih penzija (Evropski prosjek je 70%), smještaju Hrvatsku na rep EU. Osim navedenog, poražavajuće je i neodrživo za fiskalnu stabilnost države, da se na penzije iz budžeta izdvaja 36 milijardi kuna godišnje, dok je prihod na osnovu doprinosa svega 21 milijardu.

Prijedlozi da se povećaju doprinosi na plate za drugi stub, kao način putem kojeg će se ublažiti negativni trendovi u penzijskom sistemu, nisu naišli na odobravanje dijela stručne javnosti. Uprkos tome što je stručna javnost su podijeljena po ovom pitanju u Hrvatskoj preovladava stav da je uvođenjem drugog stuba, te izdvajanjem 5% od postojećeg stuba, dodatno povećan deficit budžeta zemlje, koji je opet, finansiran posuđivanjem novca iz fondova drugog stuba uz kamate. Krajem 2016. godine, taj deficit iznosi oko 70 milijardi kuna, odnosno 20% hrvatskog javnog duga. Da bi se o održivosti drugog stuba uopšte moglo govoriti, potrebno je, između ostalog, obezbijediti odgovarajuću stopu ekonomskog rasta i razvijeno, strogo kontrolisano tržište kapitala. Prema tome, penzijski sistem Hrvatske, poput ostalih postsocijalističkih zemalja u tranziciji u velikoj mjeri je pod izazovom negativnih demografskih pokazatelja i ekonomske situacije.

3.3.4. Penzijski sistem u Crnoj Gori

Prvi koraci na putu ka promjeni penzijskog sistema Crne Gore započeli još devedesetih godina. Više od polovine troškova penzija u 2001. bilo je usmjereno ka nestarosnim penzijama tj. prema invalidskim i porodičnim. To znači da su 47,8% ukupnih troškova penzija ili 35,4% ukupnih troškova Fonda PIO koristili starosni penzioneri.

Aktuelne penzijske reforme u Crnoj Gori se oslanjaju na model trostubnog penzijskog sistema. Stub penzijskog sistema predstavlja nezavisan način finansiranja penzije. Prema tome, tri stuba u jednom penzijskom sistemu predstavljaju tri moguća izvora finansiranja penzije, prvi stub - tekuće finansiranje, drugi stub - akumulirano, kapitalisano finansiranje i treći stub - dobrovoljna penzijska štednja. Osiguranici u višestubnom sistemu ostvarivaće dvije, odnosno tri penzije. Penzijski sistem Crne Gore zasnovan je na Zakonu o penzijskom i invalidskom osiguranju prema kojem penzijsko i invalidsko osiguranje u Crnoj Gori obuhvata (Zakon o PIO - Fond PIO Crne Gore, 2018):

1. obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje na osnovu tekućeg finansiranja;
2. obavezno penzijsko osiguranje na osnovu individualne kapitalizovane štednje;
3. dobrovoljno penzijsko osiguranje na osnovu individualne kapitalizovane štednje.

Navedenim zakonom je uređeno obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje na osnovu tekućeg finansiranja (Vlada Crne Gore, 2013, str. 6).

Na finansijsku održivost sistema u kratkom i posebno dugom roku, osim načina usklađivanja, veliki uticaj ima i postojeća situacija na tržištu rada, koje karakteriše relativno niska stopa aktivnosti radno-sposobnog stanovništva kao i relativno niska stopa zaposlenosti. Jedan od uzroka takve situacije na tržištu rada, budući da se stopa aktivnosti nije značajnije mijenjala u više od poslednjih 20-ak godina, je velikodušan sistem socijalne zaštite, između ostalog i penzijski sistem, budući da je približno 1/6 ukupnog stanovništva Crne Gore korisnik nekog prava iz oblasti penzije zaštite. Ukoliko posmatramo cijelokupan sistem socijalne zaštite, onda je oko 30% stanovništva Crne Gore korisnik nekog od transfera iz oblasti socijalne zaštite (penzije, nezaposlenost, prava socijalne zaštite).

Negativni demografski trendovi, izraženi prije svega kroz trend starenja stanovništva, predstavljaju jedan od najvažnijih izazova penzijskog sistema, budući da oni utiču i na finansijsku održivost i na nivo aktivnosti na tržištu rada. Prema demografskim projekcijama MONSTAT-a, stanovništvo Crne Gore će se uvećavati, ali je trend starenja evidentan (Zavod za statistiku Crne Gore - MONSTAT, 2018). S tim u vezi, potreba za reformom penzijskog sistema javila se kao posljedica dotadašnje primjene penzijskog sistema zasnovanog na institucionalnom okviru socijalnog osiguranja, koji je davao prednost generaciji tekućih u odnosu na buduću generaciju penzionera. To je rezultiralo nastankom duga državnog penzijskog fonda, tj. finansijskom krizom penzijskog sistema. Stoga se u Crnoj Gori javila potreba za izgradnjom novog penzijskog sistema koji je trebao da riješi pitanje implicitnog penzijskog duga, kreira penzijski sistem po međunarodno provjerjenim šemama i podstakne razvoj finansijskih tržišta, posebno tržišta kapitala.

Jedna od karakteristika dotadašnjeg sistema je bila i starosna granica za odlazak u penziju koja se nije mijenjala uprkos dužem očekivanom trajanju života, smanjenju značaja fizičkog rada i promjene strukture ekonomije. U Crnoj Gori starosna granica bila je veoma niska i omogućavala je penzionisanje sa 60 (muškarac), odnosno 55 (žena) godina života i 20 godina penzijskog staža. Takav penzijski sistem sadržao je i brojna prava koja se nisu zasnivala na uplati doprinosa i koja nisu zavisila od dužine penzijskog staža, što je dodatno pogoršalo njegovu finansijsku stabilnost.

3.3.4.1. Prvi stub penzijskog osiguranja

Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju, koji je stupio na snagu 1. januara 2004, uvedene su mjere kojima se reformisao postojeći penzijski sistem generacijske solidarnosti, odnosno I stub penzijskog sistema. Ovim zakonom nije se mijenjao status tadašnjih penzionera, ali su stvorene pretpostavke boljeg i sigurnijeg materijalnog položaja svih penzionera. Osnovne mjere su bile: Postepeno povećanje starosne granice, promjena penzijske formule, povećanje broja godina koje ulaze u obračun penzije, usklađivanje penzija, proširenje baze za uplatu doprinosa te pooštreni uslovi za dobijanje invalidske, porodične penzije i ostalih posebnih prava

3.3.4.2. Drugi stub penzijskog osiguranja

Predviđeno je da se obavezno penzijsko osiguranje na osnovu individualne kapitalizovane štednje uredi posebnim zakonom. Obavezno penzijsko osiguranje na osnovu individualne kapitalizovane štednje bi važilo za osiguranike odnosno za svako zaposleno lice i preduzetnike u Crnoj Gori. Osiguranici će uplaćivati određeni procenat na ukupna lična primanja, koja su definisana Zakonom o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje. Pravo upotrebe kapitalizovanih sredstava stekli bi ispunjavanjem uslova za penziju, u slučaju invaliditeta ili smrti člana (u slučaju smrti penzijska sredstva bi prenijeli korisnicima ili članovima porodice, koje bi osiguranik odredio).

3.3.4.3. Treći stub penzijskog osiguranja

Dobrovoljni penzijski fondovi predstavlja treći stub novog penzijskog sistema u Crnoj Gori. S jedna strane, uplata doprinosa u prvi i drugi stub treba da bude obaveza. S druge strane, u trećem stubu uplate su dobrovoljne. Ovaj stub treba da omogući pojedincima dodatnu štednju za starost. Primjena zakona o dobrovoljnem penzijskom osiguranju, pretpostavljala je sljedeću fazu u penzijskoj reformi Crne Gore. Zakon o dobrovoljnim penzijskim fondovima je donešen 2006. godine i do danas je mijenjan 3 puta ("Sl. list RCG", br. 78/06 od 22.12.2006, 14/07 od 12.03.2007 i „Sl. list Crne Gore", br. 73/10 od 10.12.2010, 40/11 od 08.08.2011).

Penziona reforma je počela 2004. godine sa primjenom novog Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju. U aprilu 2005. godine Vlada Crne Gore je usvojila Strategiju razvoja penzijskog invalidskog osiguranja, kojom je predviđeno uvođenje višestubnog i dugoročno održivog sistema, kao i objezbjedenje veće socijalne i materijalne sigurnosti i ukupnog nivoa penzija. Agendom ekonomskih reformi za 2003 - 2007. godinu, koja je inovirana u aprilu 2005. godine, definisana je vremenska dinamika za sprovođenje aktivnosti koje su neophodne za uspostavljanje normativnih okvira za drugi i treći stub. Uz konsultacije sa Svjetskom bankom, Vlada je Agendom ekonomskih reformi predvidjela da uvođenje trećeg stuba odnosno dobrovoljnih penzijskih fondova prethodi uvođenju obavezne kapitalizovane štednje odnosno drugog stuba. Skupština je usvojila Zakon o dobrovoljnim penzijskim fondovima 12. decembra 2006. godine, koji je stupio na snagu 31. decembra 2006. godine. Komisija za hartije od vrijednosti je 2007. godine, donijela sva podzakonska akta neophodna za osnivanje i poslovanje dobrovoljnih penzijskih fondova. Pravila su objavljena u „Službenom listu RCG" i stupila su na snagu iste godine, čime je počela implementacija Zakona o dobrovoljnim penzijskim fondovima. Usvajanjem ovog Zakona uveden je višestubni sistem penzijskog i invalidskog osiguranja, odnosno treći stub penzijskog sistema. Ovim zakonom se uređuju uslovi za osnivanje društava za upravljanje penzijskim fondovima, organizovanje dobrovoljnih penzijskih fondova i društava koja obavljaju kastodi poslove. Osnivanjem dobrovoljnih penzijskih fondova, građanima se pružila mogućnost da, bez obzira na staž, radni odnos ili starost, kroz uplate doprinosa ostvare dodatni izvor prihoda i obezbijede sigurniju budućnost. Reforma je imala za cilj da se pruži dodatni podstrek za razvoj tržišta kapitala, ali i privlačenje stranih investitora.

Komisija za hartije od vrijednosti vrši nadzor i kontrolu poslovanja društava za upravljanje penzijskim fondovima, penzijskih fondova i imovine penzijskih fondova koja se nalazi kod

kastodi banke. Društvo za upravljanje je akcionarsko društvo koje se osniva radi organizovanja i upravljanja penzijskim fondom i ne može da obavlja drugu djelatnost. Do sada su dozvolu za rad dobila tri društva za upravljanje dobrovoljnim penzijskim fondom.

Upravo zbog nedostatka stimulansa, prisutnim u drugim, zemljama, Treći stub penzijske reforme, kroz dobrovoljnju štednju u privatnim fondovima, na pravi način nije ni zaživio u Crnoj Gori. Broj članova tri fonda iznosi manje od 3.000 članova sa neredovnim uplatama.

3.3.5. Penzijski sistem u Sloveniji

Nakon izlaska iz jugoslavenske federacije, Republika Slovenija je ušla u tranziciju iz socijalističkog u sistem tržišne privrede. Smanjeni prihodi penzijskog osiguranja prouzrokovani naaslijedjenim uslovima iz bivše savezne države i trgovačka blokada slovenskih proizvoda na dijelu tržišta bivše zemlje uz brzo starenje stanovništva i učestalo prijevremeno doveli su u pitanje dugoročnu održivost penzijskog sistema.

3.3.5.1. Prvi stub penzijskog osiguranja

Veliki priliv novih penzionera uzrokovao je snižavanje prosječne dobi penzionisanja te je minimum zabilježen 1991. godine, kada je prosječna dob penzionisanja iznosila samo 56,1 godinu za muškarce i 52,5 za žene. Nakon toga uslijedilo je blago povećanje prosječne dobi, ali ona je još uvijek vrlo niska u poređenju sa drugim evropskim zemljama.

U Sloveniji je prvi stub organizovan u obliku obveznog penzijskog i invalidskog osiguranja koji se finansira u obliku obveznih doprinosa poslodavaca i zaposlenika. Ukupna stopa doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje iznosi 24,35%, od čega poslodavci plaćaju 8,85%, a zaposlenici 15,50%. To se odnosi na zaposlenike u radnim odnosima i za samozaposlene osobe, koje zajedno predstavljaju najvažniji dio doprinosa socijalne sigurnosti. Dok je stopa doprinosa zaposlenih (15,50%) ostala nepromijenjena od 1994. godine, stopa doprinosa poslodavaca, koja je ujedno iznosila i 15,50%, pao je na 8,85% do 1997. godine. Gubitak javnih finansijskih sredstava, nastalih u to doba, zamijenjen je porezom na plate, koji je konačno ukinut nakon 2009. godine. Ukupna stopa doprinosa obveznih doprinosa za socijalno osiguranje sada iznosi 38,2%. Komparacije radi, Slovenija, s ukupnom stopom doprinosa rangirala je na 11. mjestu među zemljama OECD-a. S udjelom doprinosa za socijalno osiguranje od 15,2% u bruto domaćem proizvodu, Slovenija se nalazi na petom mjestu među zemljama EU-28 u 2012. godine.

3.3.5.2. Reforma sistema penzijskog osiguranja

Usvojeni model novog penzijskog sistema u Sloveniji je kombinacija prilagođenog bizmarkovskog sistema međugeneracijske solidarnosti, modela utvrđenih naknada obavezognog osiguranja te obavezognog i dobrovoljnog dodatnog kapitališućeg penzijskog osiguranja (Stojanović, 2007, 185). Dodatno osiguranje može se ostvariti putem postojeće ili posebne novoosnovane finansijske ustanove na osnovu odobrenja dobivenoga od nadležnih državnih tijela. Novi sistem je zadržao kombinaciju doba za penzionisanje i potrebnog razdoblja osiguranja, ali je mnogo jasnije utvrdio različite koncepte koji se koriste pri ispunjavanju uslova za penzionisanje i koji takođe mogu uticati na iznos penzije. U cjelini Rismondo (1999) ocjenjuje da slovenska penzijska reforma podrazumijeva relativno blagu tranziciju i kompromisna rješenja

koja su mnogo manje radikalna u odnosu prema drugim zemljama. Naime, Slovenija i Češka nikada nisu uvele drugi stub. Zemlje u tranziciji su prije 15-20 godina prešle na sistem uvođenja drugog i trećeg stuba. Od tada, neke od njih su smanjivale, zamrzavale, a neke su, poput Mađarske, odustale od drugog stuba. Poljska je smanjila doprinos za drugi stub sa 7,3% na 2,3%, a otvorila mogućnost izlaza iz drugog stuba. Slovačka je doprinos smanjila s 9% na 4 % i nekoliko puta otvorila mogućnost povratka u prvi stup. Češka i Slovenija su uvele samo dobrovoljni model, Bugarska i Rumunjska su stope zamrznule na 2% odnosno 5%, a potom je Rumunjska povećala drugi stup na 2,3%. Uprkos raznim scenarijima, ocjena u Sloveniji je bila da trošak uvođenja drugog stuba bio visok i da bi primarno morali da ga snose penzioneri.

Kao rezultat penzijske reforme i uvođenja trećeg stuba udio prosječne penzije u prosječnoj plati ima trend smanjivanja. Prema projekcijama, ILO-a (Fultz, 2006.) do 2030. udio troškova za penzije će narasti do 14,1% BDP-a a do 2040. će preći 15% BDP-a (Majcen et al. 2015, 53). Razlozi su indeksacija penzija prema rastu plata i starenje stanovništva.

Penzijski sistem u Sloveniji suočen je sa stalnim pogoršanjem odnosa između broja članova i penzionera. Ovaj odnos je sa 1,69 u 2007. pao na 1,37 u 2014. Istovremeno, smanjen je odnos prosječne penzije i plate. Prosječna plata u 2007. godini iznosila je 61,3% prosječne plate, a u 2014. iznosila je 56,1% u 2014. godini. Takođe, povećava se zavisnost penzijskog sistema od državnog budžeta. Dio problema proizlazi iz krize koj je nastala kroz prijevremeno penzionisanje, smanjenje plata, visoku nezaposlenosti i posljedično niže doprinose. Međutim, uvođenje trećeg stuba, iako je za poslejdicu imalo smanjenje priliva u prvi stub, pokazalo je pozitivne efekte uvođenja trećeg stuba. Ipak, efekti penzijske reforme iz 2012. godine još ne mogu eliminisati negativne efekte dugoročnih.

S druge strane, uvođenje trećeg stuba se pokazalo kao pozitivan šok. Treći stub se pokazao kao povoljna mogućnost za investiranje zbog državnih podsticaja i poreskih olakšica. Glavne karakteristike dobrovoljne štednje su iste kao u svim zemljama koje su uvele treći stub:

- sva sredstva na računu su vlasništvo člana;
- visina i dinamika uplata doprinosa zavise od mogućnosti člana;
- uplate nisu obvezne,
- nakon privremenog ili trajnog prestanka uplata, ukupna sredstva na računu i dalje ostvaruju prinose do početka korištenja penzije;
- ne postoji propisana starosna dob za početak štednje;
- sredstva su u cijelosti nasljedna, kao gotovinska isplata i sl.

Kao nedostaci trećeg stuba mogu se navesti naknade za učlanjenje i upravljanje fondom te izlazne naknade iz fonda. Međutim, za ove naknade se dobija profesionalno upravljanje od strane profesionalaca koji rade u društvu za upravljanje privatnim penzijskim fondom.

4. MOGUĆI NAČINI PODRŠKE PRVOM STUBU U REPUBLICI SRPSKOJ

Da bi stub penzijskog osiguranja, odnosno obavezno penzijsko osiguranje, funkcionalo potrebno je da je da imamo najmanje tri radnika na jednog penzionera. Republika Srpska, prema podacima fonda PIO, 2017. godinu završila je sa odnosom 1,15 radnika naspram jednog penzionera.

Jedna od najvažnijih struktura stanovništva je dobna struktura. S obzirom na to da ona direktno utiče na ekonomski razvoj određene populacije ona predstavlja odraz razvoja stanovništva tokom dužeg vremenskog perioda. Postoji nekoliko klasifikacija stanovništva po dobi, a jedna od njih je i podjela na mlado (do 14 godina starosti), zrelo (između 15 i 64) i staro (stariji od 65 godina). Shodno tome, razlikuju se i tri tipa stanovništva ovisno o udjelu starog stanovništva u ukupnom, a to su: mlado (udio starog stanovništva je manji od 4%), zrelo (udio starog stanovništva se kreće između 4% i 7%) i staro (udio osoba starijih od 65 godina je iznad 7%).

4.1. Potreba da pojedinici štede za starost i poslodavaca da ulazu u radnu snagu koja postaje ograničeni resurs

Penzioneri u Republici Srpskoj trenutno prezivljavaju zahvaljujući državnom penzijskom osiguranju koje su uplaćivali svakog mjeseca, tokom gotovo cijelog radnog vijeka. Kao i u svim ekonomijama u tranziciji, ovaj vid materijalnog osiguranja u starosti sve je slabiji. Većina penzionera je nezadovoljna svojim primanjima. Prema tome, zaposleni, naročito mladi, moraju da štede za dodatna primanja, koja će im dopunjavati državnu penziju. U razvijenim zemljama postoje mješoviti sistemi koji podaruzumijevaju obavezne i dobrovoljne privatne penzijske fondove. Kao dopuna obavezognog penzijskog osiguranja građani imaju i druge načine uštede za starost. Odnevadno imaju priliku da štede i u dobrovoljnem penzionom fondu.

Imajući u vidu visinu prosječne penzije u Republici Srpskoj kao i procjene o visini penzija u budućnosti, uplaćivanje sredstava u dobrovoljni penzijski fond postaje neophodnost a nikako luksuz.

Dobrovoljni penzijski fondovi su neophodni zbog očigledne neodrživosti postojećeg penzijskog sistema, starenja stanovništva, mogućnosti ostvarivanja dodatnih prihoda u starosti. Istovremeno, dobrovoljni penzijski fondovi predstavljaju iskorak u razvoju tržišta kapitala.

Prije nekoliko decenija, kada je nezaposlenost bila mnogo manja nego danas i kada je broj penzionera bio znatno manji od broja zaposlenih, penzije su bile tek nešto niže od plata. Danas je situacija znatno gora i državna penzija postaje, ako već nije, socijalna kategorija.

U praksi, nakon što odabere fond, član bira koliko novca i kojom dinamikom će uplaćivati novac u fond. Velika prednost dobrovoljnih penzijskih fondova je potpuna fleksibilnost u pogledu visine doprinosa i dinamike uplaćivanja. Odluka o iznosu koliko novca koji će se uplaćivati i kojom dinamikom će to činiti je u potpunosti na članu fonda, s tim što svaki fond određuje "minimalni iznos uplate" odnosno "minimalni iznos doprinosa". Manji i češći dopinosti u dužem, višegodišnjem periodu su glavna zamisao dobrovoljnog penzijskog fonda, jer time pozitivni efekti prinosa na prinos dolaze najviše do izražaja. Pravo raspolaganja novca iz dobrovoljnog

penzijskog fonda stiče se sa navršenih 58 godina života ili sa napunjениh 53 godine života a najmanje pet godina akumuliranja uplata. Najkasnije sa napunjениh 70 godina života mora da počne povlačenje novca iz fonda. Akumulirana i kapitalisana sredstva je moguće povući odjednom - u jednokratnom iznosu ili u vidu programirane isplate u obliku doživotne penzijske rente. Akumulirana sredstva na ličnom računu u dobrovoljnem penzijskom fondu mogu se nasljeđivati samo u slučaju smrti člana fonda. Dakle, za razliku od uplata doprinosa u I stub penzijskog osiguranja, uplate u treći stub tj. u dobrovoljni fond su imovina člana. Drugim riječima, ako član fonda premine, sav akumulirani iznos se nasljeđuje na isti način kao i bilo koja druga imovina tog pojedinca.

Stoga, osim povećanja odgovornosti pojedinca za vlastitu socijalnu sigurnost u starosti, veću motiviciju za plaćanje doprinosa i poslodavci imaju priliku da zadrže lojalne, kvalitetne i motivisane radnike s obzirom na činjeicu da i radna snaga postaje ograničen resurs.

4.2. Uloga trećeg stuba

Treći stub je dobrovoljno dopunsko penzijsko osiguranje, namijenjeno svim građanima, bez obzira da li su zaposleni ili ne, da li imaju redovne prihode, studiraju, bave se samostalnom djelatnošću, itd. Oni izdvajaju dodatne penzijske doprinose na lične račune koje kasnije koriste kao dodatne prihode u penziji. U trećem stubu dobrovoljno mogu da štede svi oni koji su već osigurani kod Fonda penzijsko-invalidskog osiguranja Republike Srpske, ali i oni koji iz bilo kog razloga nisu. Ovakvi fondovi spadaju u tzv. treći stub penzijskog osiguranja i njihova najveća prednost su poreske olakšice.

Do sada smo pokazali da uplaćivanje sredstava u dobrovoljni penzijski fond postaje neophodnost a ne luksuz. Imajući u vidu visinu prosječne penzije u BiH, bez dodatne štednje, nije moguće ostvariti pristojne prihode u „trećem dobu“. Osnovna razlike između dva penzijska sistema koji koegzistiraju u Republici Srpskoj – obaveznog javnog i dobrovoljno privatnog je u sljedećoj činjenici. Naime, kod javnog sistema tekućeg finansiranja doprinosi za penzijsko i invalidsko osiguranje isplaćuju se na mjesecnom nivou, a minimalna i maksimalna penzija određena je zakonom. Međutim, javni fondovi dopuštaju mogućnost socijalne redistribucije, a penzijske naknade ne zavise jedino od toga koliko se odvajalo kroz doprinose. Osim toga, prekidi u uplatama doprinosa ne utiču na prava članova u mjeri u kojoj je to slučaj kod sistema tekućeg finansiranja, koji zahteva povezanost staža i doprinosa.

Ulaganja sredstava dobrovoljnih penzijskih fondova su i u svijetu, a takve su zakonske odredbe i kod nas, među najreguliranjim tipovima ulaganja. S obzirom na to da se radi o sredstvima koja predstavljaju dodatnu penziju za članove fonda, politika investiranja je konzervativna i koncentrisana na ulaganja u najkvalitetnije hartije od vrijednosti. Kako je rok ulaganja dug, akcenat je na sigurnosti ulaganja kroz kvalitetan portfelj, a ne na ostvarivanju prinosa kroz ulaganja koja mogu nositi i veće nivo rizika investiranja. Propisi definišu da se do 80% sredstava može ulagati u dužničke hartije emitovane ili garantovane od domaćih organa vlasti (entitetski ili nivo BiH), a do 40% se može ulagati u visokokvalitetne hartije od vrijednosti iz država članica Evropske unije, OECD-a i CEFTA-e, dok se u bankarske depozite može uložiti do 20% imovine fonda.

Imovina dobrovoljnog penzijskog fonda se nalazi u svojini njegovih članova, srazmjerno njihovom udjelu u imovini fonda. Imovina dobrovoljnog penzijskog fonda odvojena je od imovine društva za upravljanje odnosno preduzeća koje upravlja fondom. Osim toga, imovinsko stanje dobrovoljnih penzijskih fondova povezano je s nadzornom, tzv. kastodi bankom kod koje je otvoren račun fondova.¹⁷ Takođe, imovina fondova ne može biti predmet prinudne naplate, zaloga, hipoteke, ne može se uključiti u likvidacionu ili stečajnu masu društva za upravljanje, kastodi banke ili drugih lica, niti koristiti za izmirivanje obaveza člana fondova niti drugih lica prema potražiocima. Prema tome, imovina članova fonda je zaštićena. Naime, s ciljem da ulozi fondova odnosno imovina ulagača, bila što bezbjednija zakoni propisuju stroge uslove osnivanja, kontrole i poslovanja fondova. Osim toga, opisani investicioni fondovi u svojim portfeljima drže najviše državne obveznice i trezorske zapise od kojih ostvaruju prinos koji reinvestiraju a onda tek akcije. Praksa investicionih fondova je da jedan dio novca se drže i u bankama kao likvidna rezerva u vidu depozita na koju se obračunavaju kamate.¹⁸ Takođe, dobrovoljni penzijski fondovi su fondovi posebne vrste i u vlasništvu su svojih članova srazmerno njihovom udjelu u imovini fonda, te kao takvi nemaju svojstvo pravnog lica i ne podliježu obavezi plaćanja poreza na dobit pravnih lica, kao ni poreza na dodatu vrijednost.

4.3. Efekti poreskih olakšica za treći stub na primanja penzije iz prvog stuba

Tokom 2016. godine, izmjenama Zakona o doprinosima RS uređeno je da se poslodavci oslobađaju plaćanja doprinosa na prihode zaposlenih koje poslodavac uplati u dobrovoljni penzijski fond, do iznosa od 100 KM mjesečno, odnosno 1.200 KM godišnje. Dakle, svako punoljetno fizičko lice može postati član dobrovoljnog penzijskog fonda i to na dva načina - preko poslodavca, ukoliko je lice zaposленo i individualno, bez obzira da li je lice zaposleno ili ne. Minimalni iznos uplate je 10 KM. Prednosti članstva preko poslodavca - Zakonom o doprinosima Republike Srpske i Zakonom o porezu na dohodak Republike Srpske uplate do 100 KM mjesečno, odnosno do 1.200 KM godišnje, oslobođene su doprinosa.¹⁹ To je osnov po kojem se ostvaruje poresko umanjenje. Na taj način poslodavac na najpovoljniji način ima priliku za dodatnu stimulaciju radnika. Najmanji iznos koji može biti uplaćen je 10,00 KM. Ograničenja u

¹⁷ Banka zadužena za vođenje računa dobrovoljnih penzijskih fondova brine o hartijama od vrijednosti koje su u fondu. Dakle, imovina fonda je potpuno odvojena od društva za upravljanje. Preko kastodi banke se odvija trgovina hartijama od vrijednosti za račun klijenata. Prema tome, kastodi banka je vidljiva na berzama dok ime pravog vlasnika akcije javnosti ostaje nepozanto. Podatke iz evidencije o hartijama od vrijednosti i imena klijenata kastodi banka čuva kao poslovnu tajnu. U skladu sa tim, ukoliko društvo za upravljanje bankrotira, fond ostaje nedirnut i preuzima ga drugo društvo za upravljanje.

¹⁸ Logika držanja novca u depozitima leži u nekoliko razloga. Prvo, s obzirom na to da investicioni fondovi u pravilu raspolažu sa velikom imovinom mogu da značajan iznos ostave u banci u formi depozita. Pri tome, ostvaruju veću kamatnu stopu nego što bi građani ostvarili sa svojim iznosima. Dalje, ova rezerva se može iskoristiti za kupovinu određenih hartija od vrijednosti poput obveznica ili trezorskih zapisa koje je kasnije moguće preprodati po većoj cijeni ili ostvariti prihod od kamatne stope koji je veći od stope koju banke nude.

¹⁹ Poslodavac ima oslobođanje i umanjenje od poreza i doprinosa za uplate na račun zaposlenih u dobrovoljni penzijski fond do iznosa od 1.200 KM godišnje (100 KM mjesečno) i to na osnovu Zakona o doprinosima ("Na prihode od penzijskog doprinosa do 1.200 KM godišnje isplaćene obvezniku doprinosa od uplatioca doprinosa, u skladu sa zakonom kojim se uređuju dobrovoljni penzijski fondovi u RS ne plaćaju se doprinosi;") i Zakona o porezu na dohodak ("Poreska osnovica se umanjuje za iznos uplaćenog penzijskog doprinosa za dobrovoljno penzijsko osiguranje do iznosa od 1.200 KM godišnje").

vezi maksimalnog iznosa uplate ne postoje. Postoji samo ograničenje od maksimalne poreske olakšice mjesечно.

Zaposleni imaju mogućnost da sufinansiraju uplatu sa poslodavcem iz svoje bruto plate. U slučaju individualnog članstva, zaposlena lica imaju mogućnost da od svoje bruto plate samostalno finansiraju doprinos, odnosno iznos uplate, ali i da navedu poslodavca kao obveznika uplate, kako bi ostvarili pravo na poresko umanjenje. Nezaposlena lica takođe mogu pristupiti fondu i štedeti za privatnu penziju. Ipak, s obzirom na to da nisu obveznici datog poreza, ne mogu ostvariti poreske olašice.

Na praktičnom primjeru ćemo pokazati situaciju u kojoj poslodavac i zaposleni odluče da podjednakim iznosom finansiraju uplatu i ukoliko je taj iznos npr. mjesечно ukupno 56 KM, poslodavac će uplaćivati 28 KM, zaposleni će ostvariti poresko umanjenje i terećenje njegove plate će iznositi 18,10 KM, a poresko umanjenje, koje takođe ide na račun zaposlenog, u ovom slučaju iznosi 9,90 KM. Prema procjenama, sa ovim iznosima i realnim minimalnim očekivanim godišnjim prinosima fonda, pojedinac bi na svom računu, nakon 30 godina štednje - mogao imati više od 30 hiljada maraka.

Primjera radi, u Hrvatskoj je privatno dobrovoljno penzijsko osiguranje zabilježilo dobre rezultate u poslovanju odnosno solidne stope realnog prinosa zbog veće zakonske fleksibilnosti u pogledu portfolio strategije, ali i zbog veće konkurenциje, te zbog državnih podsticaja članovima dobrovoljnih penzijskih fondova do 1.250 kuna godišnje i poreskih olakšica. Na primjer, nakon uvođenja olakšica u 2006. godini broj članova u trećem stubu povećan je za 47%.

Iskustva iz Hrvatske i Slovenije pokazala su da društveno odgovorni poslodavci uplaćuju maksimalni doprinos do iznosa dozvoljene za poreske olakšice. Moguća situacija je i da poslodavac uplaćuje određeni iznos i na taj način „otvori vrata“ radnicima, kako bi i oni izvigli samostalne uplate, ukoliko to žele. Takođe, ovakav sistem je prihvatljiv za zadržavanje lojalnih radnika.

4.4. Očekivani efekti trećeg stuba u srednjem i dugom rokovu na penzijski sistem

4.4.1. Iskazivanje uplata i obračun programiranih plaćanja u dugom roku

Očekivane efekte trećeg stuba u srednjem i dugom roku na penzijski sistem pokazaćemo na primjeru pojedinca koji odvaja jednake mjesечne iznose u privatnu štednju tokom nekoliko godina. Na primjer, pretpostavimo da pojedinac štedi nekoliko 20 godina po 50 KM svaki mjesec i neka namjerava da kapitalizovani iznos štednje dobija tokom 20 godina u penziji. U ovom slučaju, pojedinac je u treći stub upatio 12.000 KM (50 KM mjesечно iznosi 600 KM godišnje odnoso 12.000 KM tokom 20 godina). Pri prosječnom godišnjem prinosu od tri odsto očekivana isplata akumulisanog iznosa je 16.040,04 KM. Prema tome, u slučaju da želi da ovaj iznos prima narednih 20 godina dobijaće 66,83 KM mjesечно što iznosi 8,05% prosječne mjesечne penzije.

Tabela 9. Prikaz mjesecnih uplata (posladavca i zaposlenog) za 20, 25, 30, 35 i 40 godina uplata

Broj godina uplaćivanja	Programirana isplata akumulisanog iznosa	Iznosi u konvertibilnim markama									
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
	Mjesečni doprinos (poslodavac i zaposleni)										
	20	3.208,01	6.416,02	9.624,03	12.832,03	16.040,04	19.248,05	22.456,06	25.664,07	28.872,08	32.080,09
	25	4.353,40	8.706,80	13.060,21	17.413,61	21.767,01	26.120,41	30.473,82	34.827,22	39.180,62	43.534,02
	30	5.681,52	11.363,05	17.044,57	22.726,09	28.407,62	34.089,14	39.770,67	45.452,19	51.133,71	56.815,24
	35	7.221,52	14.443,05	21.664,57	28.886,10	36.107,62	43.329,15	50.550,67	57.772,19	64.993,72	72.215,24
	40	9.007,21	18.014,41	27.021,62	36.028,82	45.036,03	54.043,23	63.050,44	72.057,65	81.064,85	90.072,06

Izvor: Prikaz autora

Tabela 10. Visina mjesecnog doprinosa za isplate tokom 20 godina u penziji

Broj godina uplaćivanja	Visina doprinosa za isplate tokom narednih 20 godina	Iznosi u konvertibilnim markama									
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
	Mjesečni doprinos (poslodavac i zaposleni)										
	20	13,37	26,73	40,1	53,47	66,83	80,2	93,57	106,93	120,3	103,67
	25	18,14	36,28	54,42	72,56	90,7	108,84	126,97	145,11	163,25	181,93
	30	23,67	47,35	71,02	94,69	118,37	142,04	165,71	198,38	213,06	236,73
	35	30,09	60,18	90,27	120,36	150,45	180,54	210,63	240,72	270,81	300,9
	40	37,53	75,06	112,59	150,12	187,65	225,18	262,71	300,24	337,77	375,3

Izvor: Prikaz autora

Tabela 11. Odnos ostvarene mjesecne premije i trenutne prosječne plate

Broj godina uplaćivanja	Odnos ostvarene premije i prosječne plate	Iznosi u konvertibilnim markama									
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
	Mjesečni doprinos (poslodavac i zaposleni)										
	20	1,61%	3,22%	4,83%	6,44%	8,05%	9,66%	11,27%	12,88%	14,49%	12,49%
	25	2,19%	4,37%	6,56%	8,74%	10,93%	13,11%	15,30%	17,48%	19,67%	21,92%
	30	2,85%	5,70%	8,56%	11,41%	14,26%	17,11%	19,97%	23,90%	25,67%	28,52%
	35	3,63%	7,25%	10,88%	14,50%	18,13%	21,75%	25,38%	29,00%	32,63%	36,25%
	40	4,52%	9,04%	13,57%	18,09%	22,61%	27,13%	31,65%	36,17%	40,70%	45,22%

Izvor: Prikaz autora

Opšta ocjena je da uvođenje dobrovoljnog penzijskog osiguranja predstavlja izuzetno pozitivnu stvar koja doprinosi poboljšanju funkcionisanja sistema u cijelini (Ilić, 2006, 31). Međutim, preporuke su da za poslovanje fondova koji upravljaju trećim stubom treba obezbjediti uslove, podršku i nadzor. Prvo, potrebno je uvođenje trećeg stuba bude adekvatno propraočeno u smislu marketinga, ali i edukacije. Iskustva drugih zemalja su jasno pokazala da su edukacija i marketing vrlo značajni faktori koji će opredijeliti efikasnost uvođenja dobrovoljnog penzijskog osiguranja.

Tabela 12. Prosječan broj zaposlenih po djelatnostima i bruto i neto plate isplaćene u Republici Srpskoj u decembru 2017.

Područja djelatnosti	Broj zaposlenih	%	Bruto prosječna plata (u KM)	Neto prosječna plata (u KM)
Poljoprivreda, šumarstvo i ribolov	8.603	3,27	1.160	721
Vađenje ruda i kamena	5.422	2,06	1.767	1.080
Preradivačka industrija	55.718	21,15	1.004	664
Proizvodnja i snabdijevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija	8.272	3,14	1.765	1.086
Snabdijevanje vodom, kanalizacija, upravljanje otpadom i djelatnosti sanacije (remedijacije) životne sredine	4.951	1,88	1.135	708
Gradjevinarstvo	12.051	4,57	882	552
Trgovina na veliko i na malo, popravka motornih vozila i motocikala	46.362	17,60	953	596
Saobraćaj i skladištenje	12.137	4,61	1.009	630
Djelatnosti pružanja smještaja pripreme i posluživanja hrane, hoteljerstvo i ugostiteljstvo	13.248	5,03	937	587
Informacije i komunikacije	5.627	2,14	1.910	1.152
Finansijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja	5.563	2,11	2.146	1.310
Poslovanje nekretninama	546	0,21	1.000	624
Stručne, naučne i tehničke djelatnosti	7.820	2,97	1.413	865
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	3.167	1,20	874	548
Javna uprava i odbrana, obavezno socijalno osiguranje	24.661	9,36	1.799	1.105
Obrazovanje	22.394	8,50	1.322	817
Djelatnosti zdravstvene zaštite isocijalnog rada	17.535	6,66	1.673	1.030
Obrazovanje	3.930	1,49	895	560
Ostale uslužne djelatnosti	5.469	2,08	1.366	848
Ukupno	263.476	100	1.138	835

Izvor: "Službeni glasnik Republike Srpske" broj 8/18 str. 43

Tabela 13. Procjena trenutnih uplata doprinosa u Fond PIO i isplata penzija

Period	Mjesečno	Godišnje
prosječna plata (u KM)	835	10.020,00
mjesečne plate (u milionima KM)	220	2.640,03
prosječna penzija (u KM)	355	4.260,00
mjesečne penzije (u milionima KM)	92,51	1.110,07
uplate za PIO (u milionima KM)	40,7	488,41

Izvor: Prikaz autora

Prema ovom prikazu, redovni prilivi koji iznose 18,5% od plate, čak i da se redovno uplaćuju, nisu dovoljni za isplatu penzija. Za zadržavanje penzija na istom nivou godišnje, pod uslovom da svi poslodavci blagovremeno uplaćuju doprinose, a da broj zaposlenih i penzionera ne raste potrebno gotovo 180 miliona maraka iz budžeta (Prilog 1).

Tabela 14. Projekcije uplata u treći stub na mjesecnom nivou

% zaposlenih	Izdavanja zaposlenog (u KM)	10,00	20	30	40	50	60	70	80	90	100
	Procena tod prosječne mjesecne plate	1,20%	2,41%	3,61%	4,82%	6,02%	7,23%	8,43%	9,64%	10,84%	12,05%
5%	13.174	0,13	0,26	0,40	0,53	0,66	0,79	0,92	1,05	1,19	1,32
10%	26.348	0,26	0,53	0,79	1,05	1,32	1,58	1,84	2,11	2,37	2,63
15%	39.521	0,40	0,79	1,19	1,58	1,98	2,37	2,77	3,16	3,56	3,95
20%	52.695	0,53	1,05	1,58	2,11	2,63	3,16	3,69	4,22	4,74	5,27
25%	65.869	0,66	1,32	1,98	2,63	3,29	3,95	4,61	5,27	5,93	6,59
30%	79.043	0,79	1,58	2,37	3,16	3,95	4,74	5,53	6,32	7,11	7,90
35%	92.217	0,92	1,84	2,77	3,69	4,61	5,53	6,46	7,38	8,30	9,22
40%	105.390	1,05	2,11	3,16	4,22	5,27	6,32	7,38	8,43	9,49	10,54
45%	118.564	1,19	2,37	3,56	4,74	5,93	7,11	8,30	9,49	10,67	11,86
50%	131.738	1,32	2,63	3,95	5,27	6,59	7,90	9,22	10,54	11,86	13,17

Izvor: Prikaz autora

Tabela 15. Projekcije uplata u treći stub na godišnjem nivou

% zaposlenih	Izdavanja zaposlenog (u KM)	10,00	20,00	30,00	40,00	50,00	60,00	70,00	80,00	90,00	100,00
	Procena tod prosječne mjesecne plate	1,20%	2,41%	3,61%	4,82%	6,02%	7,23%	8,43%	9,64%	10,84%	12,05%
5%	13.174	1,58	3,16	4,74	6,32	7,90	9,49	11,07	12,65	14,23	15,81
10%	26.348	3,16	6,32	9,49	12,65	15,81	18,97	22,13	25,29	28,46	31,62
15%	39.521	4,74	9,49	14,23	18,97	23,71	28,46	33,20	37,94	42,68	47,43
20%	52.695	6,32	12,65	18,97	25,29	31,62	37,94	44,26	50,59	56,91	63,23
25%	65.869	7,90	15,81	23,71	31,62	39,52	47,43	55,33	63,23	71,14	79,04
30%	79.043	9,49	18,97	28,46	37,94	47,43	56,91	66,40	75,88	85,37	94,85
35%	92.217	11,07	22,13	33,20	44,26	55,33	66,40	77,46	88,53	99,59	110,66
40%	105.390	12,65	25,29	37,94	50,59	63,23	75,88	88,53	101,17	113,82	126,47
45%	118.564	14,23	28,46	42,68	56,91	71,14	85,37	99,59	113,82	128,05	142,28
50%	131.738	15,81	31,62	47,43	63,23	79,04	94,85	110,66	126,47	142,28	158,09

Izvor: Prikaz autora

Tabela 16. Projekcije iznosa za koje bi bio uskraćen Fond PIO

% zaposlenih	Izdavanja zaposlenog (u KM)	10,00	20,00	30,00	40,00	50,00	60,00	70,00	80,00	90,00	100,00
	Procena tod prosječne mjesecne plate	1,20%	2,41%	3,61%	4,82%	6,02%	7,23%	8,43%	9,64%	10,84%	12,05%
5%	13.174	0,29	0,58	0,88	1,17	1,46	1,75	2,05	2,34	2,63	2,92
10%	26.348	0,58	1,17	1,75	2,34	2,92	3,51	4,09	4,68	5,26	5,85
15%	39.521	0,88	1,75	2,63	3,51	4,39	5,26	6,14	7,02	7,90	8,77
20%	52.695	1,17	2,34	3,51	4,68	5,85	7,02	8,19	9,36	10,53	11,70
25%	65.869	1,46	2,92	4,39	5,85	7,31	8,77	10,24	11,70	13,16	14,62
30%	79.043	1,75	3,51	5,26	7,02	8,77	10,53	12,28	14,04	15,79	17,55
35%	92.217	2,05	4,09	6,14	8,19	10,24	12,28	14,33	16,38	18,42	20,47
40%	105.390	2,34	4,68	7,02	9,36	11,70	14,04	16,38	18,72	21,06	23,40
45%	118.564	2,63	5,26	7,90	10,53	13,16	15,79	18,42	21,06	23,69	26,32
50%	131.738	2,92	5,85	8,77	11,70	14,62	17,55	20,47	23,40	26,32	29,25

Izvor: Prikaz autora

S ciljem iskazivanja tranzisionog troška prepostavili smo održavanje prosječne neto plate na nivou sa kraja decembra 2017. godine. Takođe, prepostavili smo, tek s ciljem iskazivanja tranzisionog troška, da se broj penzionera niti zaposlenih neće mijenjati.

Prema toj prepostavci, na broj zaposlenih u Republici Srpskoj od 263.479 mjesecne plate iznose oko 220 miliona konvertibilnih maraka što na godišnjem nivou iznosi oko 2,64 milijardi maraka. Istovremeno, na broj penzionera od 260.580, pri prosječnoj penziji od 355 maraka, prosječan godišnji rashod za penzije iznosi oko 1,1 milijardi maraka. Pod pretpostavkom da se svi doprinosi uredno uplaćuju uplate za PIO iznose iznose oko 40,7 miliona maraka mjesечно ili 488,1 miliona godišnje. Da bi građani zadržali postojeći životni standard i u penzionerskim danima potrebno je da tokom aktivne dobi izdvajaju oko 12,5% primanja. Prosječna penzija pokriva 43% prosječne plate, dok se one penzije, zarađene na osnovu 40 i više godina staža kreću oko 59%.

Napravili smo nekoliko scenarija. Pošli smo projekcije koje počinju od toga da će u dobrovoljni penzijski fond ulagati od 5% ukupno zaposlenih stanovnika po 10 KM mjesечно. Povećavali smo broj očekivanih ulagača u treći stub za po 5% dok nismo došli do pola zaposlenih odnosno 131.738. Istovremeno, prosječan ulog smo povećavali za 10 KM dok nismo došli do 100 KM po ulagaču u treći stub dobrovoljnog penzijskog osiguranja. S obzirom na činjenicu da 80.369 ili 30,52% zaposlenih prima platu koja je viša od prosjeka u Republici Srpskoj, ovaj scenario smatramo izuzetno optimističnim.

Tabela 17. Broj radnika koji prima platu veću od prosjeka u RS po djelatnostima

Područja djelatnosti	Broj zaposlenih	% u odnosu na ukupno zaposlene	Neto prosječna plata (u KM)
Finansijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja	5.563	2,11	1.310
Informacije i komunikacije	5.627	2,14	1.152
Javna uprava i odbrana, obavezno socijalno osiguranje	24.661	9,36	1.105
Proizvodnja i snabdijevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija	8.272	3,14	1.086
Vađenje ruda i kamena	5.422	2,06	1.080
Djelatnosti zdravstvene zaštite isocijalnog rada	17.535	6,66	1.030
Stručne, naučne i tehničke djelatnosti	7.820	2,97	865
Ostale uslužne djelatnosti	5.469	2,08	848

Izvor: Prikaz autora

Prema našim projekcijama, kada bi broj članova trećeg stuba došao na 50% od trenutno zaposlenih ili na 131.738 i kada bi svaki član ulagao 12,05% neto mjesecne plate ili 100 KM u treći stub - iznos za koji bi bio uskraćen Fond PIO na godišnjem nivou bio bi oko 29,25 miliona konvertibilnih maraka ili 0,3% BDP-a. Međutim, prema investicionoj politici društava za upravljanje dobrovoljnim penzijskim fondovima, najmanje 60% sredstava fonda se ulaže u dužničke hartije od vrijednosti (dugoročne i kratkoročne) i to uglavnom na domaće tržište kapitala. Najveći dio toga, prirodno se ulaže u državne dužničke hartije od vrijednosti. U skladu sa tim, s obzirom na dugoročni horizont investiranja, penzijski fondovi predstavljaju značajne

finansijere države. S tim u vezi, jedan od najvažnijih preduslova pravilnog funkcionisanja sistema trećeg stuba dobrovoljnog penzijskog osiguranja su jasno definisane uplate i isplate po godinama.

Tabela 18. Strateški rasponi za pojedine instrumente, procentualno u odnosu na ukupnu imovinu Fonda

Klasa investicija	Ciljano učešće	Minimalno	Maksimalno
Dužničke hartije od vrijednosti (dugoročne i kratkoročne)	60%	60%	100%
Vlasničke hartije od vrijednosti i udjeli u investicionim fondovima	30%	0%	30%
Depoziti i novac na kastodi računu	5%	0%	20%
Ostalo	5%	0%	10%
Ukupno	100%		

Izvor: Investiciona politika Evropskog dobrovoljnog penzijskog fonda. Dostupno na <http://www.epf.ba/poslovanje-i-dokumenti>

S ciljem da pokažemo o kakvom investicionom potencijalu se radi podsjećamo na iznose emisija kratkoročnih i dugoročnih dužničkih hartija od vrijednosti Republike Srpske prema godišnjim iznosima emisija i prema prosječnoj ponderisanoj kamatnoj stopi.

Tabela 19. Ostvareni iznosi emisija i prosječna ponderisana kamatna stopa na dužničke hartije od vrijednosti Republike Srpske

Godina	Obveznice		Trezorski zapisi	
	Iznos emisija (u milionima KM)	Prosječna ponderisana kamatna stopa	Iznos emisija (u milionima KM)	Prosječna ponderisana kamatna stopa
2015.	243,04	4,0%	165,28	0,9%
2016.	281,25	4,4%	186,10	1,3%
2017.	220,50	3,7%	143,70	0,8%

Izvor: Prikaz autora

Tokom prošle godine emitovanjem obveznica Republika Srpska prikupila je 220,50 miliona KM po prosječnoj kamatnoj stopi od 3,7%. Istovremeno, emitovanjem trezorskih zapisa prikupila je 143,70 miliona po prosječnoj kamatnoj stopi od 0,8%. Godinu prije, Republika Srpska je emitovanjem obveznica prikupila 281,25 miliona KM po prosječnoj kamatnoj stopi od 3,7%. Takođe, iste godine je emitovala trezorske zapise u iznosu od 186,10 KM po prosječnoj kamatnoj stopi od 1,3%. Tokom 2015. godine emisijom obveznica prikupljenmo je 243,04 miliona KM po prosječnoj kamatnoj stopi od 4% a emisijom trezorskih zapisa prikupljeno je 165,28 miliona KM po po prosječnoj kamatnoj stopi od 0,9%. S tim u vezi, kada bi se 60% od već prikazanih godišnjih uplata usmjerilo u ove dužničke hartije od vrijednosti Fond bi godišnje ulagao od 0,95 do 94,85 miliona KM samo u dužničke hartije od vrijednosti na domaćem tržištu kapitala.

Tabela 20. Prikaz 60% od projektovanih godišnjih uplata u treći stub dobrovoljnog penzijskog osiguranja

%zaposlenih	Izdvajanjazaposlenog(uKM)	10,00	20,00	30,00	40,00	50,00	60,00	70,00	80,00	90,00	100,00
	Procenatodprosječnemjesečneplate	1,20%	2,41%	3,61%	4,82%	6,02%	7,23%	8,43%	9,64%	10,84%	12,05%
5%	13.174	0,95	1,90	2,85	3,79	4,74	5,69	6,64	7,59	8,54	9,49
10%	26.348	1,90	3,79	5,69	7,59	9,49	11,38	13,28	15,18	17,07	18,97
15%	39.521	2,85	5,69	8,54	11,38	14,23	17,07	19,92	22,76	25,61	28,46
20%	52.695	3,79	7,59	11,38	15,18	18,97	22,76	26,56	30,35	34,15	37,94
25%	65.869	4,74	9,49	14,23	18,97	23,71	28,46	33,20	37,94	42,68	47,43
30%	79.043	5,69	11,38	17,07	22,76	28,46	34,15	39,84	45,53	51,22	56,91
35%	92.217	6,64	13,28	19,92	26,56	33,20	39,84	46,48	53,12	59,76	66,40
40%	105.390	7,59	15,18	22,76	30,35	37,94	45,53	53,12	60,70	68,29	75,88
45%	118.564	8,54	17,07	25,61	34,15	42,68	51,22	59,76	68,29	76,83	85,37
50%	131.738	9,49	18,97	28,46	37,94	47,43	56,91	66,40	75,88	85,37	94,85

Izvor: Prikaz autora

ZAKLJUČAK

Poražavajući ekonomski pokazatelji su najznačajniji zajednički pokazatelj za sve države u regiji. Demografski pokazatelji, po kojima će u zemljama u regionu broj penzionera ubrzo preći broj zaposlenih, ukazuju na veliku krizu u kojoj se nalaze penzijski sistemi u regiji. Takođe, demografski trendovi, izraženi kroz trend starenja stanovništva, predstavljaju jedan od najvažnijih izazova penzijskih sistema. Osim toga, i drugi pokazatelji ukazuju na neodrživost prvog stuba obaveznog penzijskog osiguranja i izazove na tržištu rada. S tim u vezi, povećanje broja penzionera u budućnosti će vršiti pritisak na povećanje izdataka za penzije. Međutim, visoke stope poreskog opterećenja plata već sada ukazuju da praktično ne postoji mogućnost za povećanje stopa doprinosa iz plata što ne ostavlja prostor za značajno povećanje penzija. Osim toga, negativni ekonomski trendovi koji se odnose na visok javni dug u velikoj mjeri ograničava povećanje penzija penzionerima iz prvog stuba.

Realni negativni faktori koji utiču na finansiranje prvog penzijskog stuba su činjenice da rashodi Fonda PIO uveliko prevazilaze prihode i da se broj zaposlenih gotovo izjednačio sa brojem penzionera - što ugrožava finansiranje prihoda iz doprinosa. Penzijski sistem Srbije, poput ostalih sistema postsocijalističkih zemalja, donedavno je podrazumijevao isključivo jedan stub - obaveznog državnog osiguranja. Uprkos uvođenju Penzijskog rezervnog fonda ovaj model je postao neadekvatan.

Reforma penzijskog sistema uglavnom predstavlja promjenu položaja i sadašnjih penzionera, ali i mlađih generacija. Da bi se obezbedila održivost penzijskog sistema, neminovno je smanjenje prava građana iz prvog stuba. S druge strane, prava koja članovi dobrovoljnog penzijskog fonda ostvare kroz štednju u trećem stubu su višestruko veća od prava koja su im uskraćena kao posljedica manjeg ulaganja u prvi stub. Poredeći obavezni prvi stub i dobrovoljni treći, treba imati na umu sukob interesa osiguranika iz prvog stuba i članova dobrovoljnog penzijskog trećeg stuba.

Mladi ljudi nastoje da ostvare veće mogućnosti zapošljavanja i bolje plate, odnosno, što manja izdvajanja za postojeće penzionere. Penzioneri žele prisvojiti što veći dio raspoloživih sredstava (tzv. „društvenog bogatstva“ - što je potpuno korektan termin za većinu siromašnih zemalja u tranziciji) jer smatraju da je to pravo koje su *poštено* ostvarili radom u bivšem sistemu. Pri tom, neizvršavanje obaveze plaćanja države prema penzionerima ne znači samo nepoštovanje prihvaćenog društvenog ugovora, već je neposredna prijetnja razaranju ionako skromnog i teško obnovljivog društvenog kapitala u zemljama u tranziciji. Ujedno, postojeći sistemi međugeneracijske solidarnosti koji se finansiraju iz tekućih doprinosa obično se pogrešno smatraju dugoročnim jer zahtijevaju jasan međugeneracijski ugovor. Generacija koja radi obavezuje se plaćati penzije osobama koje su penzionisane, podrazumijevajući da će njihove penzije plaćati iduća generacija radnika. Koliko se god to činilo prividno privlačnim ne postoji garancija da će penzijski sistem koji je na raspolaganju jednoj generaciji biti dostupan sljedećoj generaciji.

Prvi stub je obavezno državno penzijsko osiguranje, odnosno sistem međugeneracijske solidarnosti. Zasniva se na principu tekućeg finansiranja. Uplaćeni doprinosi u PIO fond (na teret poslodavca i zaposlenih) isplaćuju se u vidu penzija sadašnjim penzionerima.

Drugi stub predstavlja obavezno dopunsko penzijsko osiguranje koje se odnosi samo na zaposlene, takozvane „privatne penzije”. Drugi stub funkcioniše tako što se zakonom odredi da se dio procenta obaveznih doprinosa namijenjenih za finansiranje prvog stuba (državni penzijski fond) usmjeri u drugi, tako da zaposleni ostvaruju pravo na dvije penzije, državnu iz prvog i privatnu iz drugog stuba. U drugom stubu svaki radnik ima svoj privatni račun na koji uplaćuje doprinose. Prikupljeni novac se ulaže u finansijska tržišta i odbacuje prinos. Nakon dostizanja starosne granice ukupna sredstva akumulirana na tom računu, odnosno svi uplaćeni doprinosi i investicioni dobici, se koriste za penziju nosioca tog računa. Prema tome, radnik od svoje plate štedi za penziju i stare dane. Uprkos tome što se drugi stub organizuje na komercijalnim principima obaveznih doprinosa, iskustva zemalja u tranziciji sa drugim stubom su se pokazala negativna u pogledu mogućnosti države da nacionalizuje sredstva iz drugog stuba što je urađeno u Mađarskoj ili “suptilnija” opcija koju je sprovela Poljska tako što je zabranila privatnim penzijskim fondovima da u svojim portfolijima poseduju državne hartije od vrijednosti. Suštinski problem drugog stuba su nepostojanje političkog konsenzusa dugoročne strategije po pitanju strukturne reforme penzijskog sistema i neadekvatne stope doprinosa za drugi stub. Skoro sve države u regionu (Hrvatska, Slovačka, Češka, Mađarska, Rumunija) su na početku reforme definisale da se kreće sa određenim procentom doprinosa te da se vremenom povećava definisani procenat. Međutim, što zbog krize, što zbog promjene vladajućih opcija, smanjivali su procenat doprinosa u drugi stub čime su drugom stubu napravili više štete nego koristi. Dakle, drugi stub nije pogrešno rješenje ali su zemlje popustile u “podešavanju” drugog stuba. Rezultati takvih propusta napravili su otklon javnosti od koncepta uplate doprinosa u drugi stub.

Uvođenjem drugog stuba nastaje trošak, koji predstavlja dugoročni trošak države vezan uz namirivanje manjka prihoda u prvom stubu. Ovaj trošak je iznos koji nastaje zbog uplate doprinosa u drugi ili treći stub. Međutim, na dugi rok trošak treba da se smanji kao posljedica smanjivanja korisnika penzija ostvarenih samo u prvom stubu. Osim toga, i osiguranici će u sve manjem procentu ostvarivati osnovna prava odnosno prava iz prvog stuba.

Prednosti štednje u trećem stubu ogledaju se u poreskim olakšicama, subvencijama države i prinosu koji fond ostvaruje. Dok je u prvom i drugom stubu uplata doprinosa obavezna, u trećem stubu uplate su potpuno dobrovoljne. Dobrovoljni penzijski fond se osniva radi prikupljanja novčanih sredstava uplaćivanjem doprinosa članova fonda i ulaganja tih sredstva sa ciljem povećanja vrijednosti imovine fonda radi osiguranja isplate penzijskih davanja članovima toga fonda. Svi doprinosi i investicioni prihodi, koji čine penzijska sredstva, su vlasništvo članova fonda. Pravo upotrebe tih sredstava stekli bi ispunjavanjem uslova za penziju, u slučaju invaliditeta ili smrti člana fonda (u slučaju smrti penzijska sredstva bi prenijeli korisnicima ili članovima porodice, koje bi član fonda odredio). Pravo na ova sredstva je neotuđivo.

Svaki od navedenih stubova ima svoje pozitivne strane. Činjenica je da diverzifikacija penzijskog sistema predstavlja mnogo bolje rješenje od jednostepenog međugeneracijskog stuba. Investicije penzijskih fondova povećavaju i podstiču domaću štednju i pozitivno utiču na tržišta kapitala. Od uvođenja penzijskog osiguranja na temelju individualne kapitalizovane štednje očekuje se i povećanje odgovornosti pojedinca za vlastitu socijalnu sigurnost u starosti, veću motiviciju za plaćanje doprinosa i duži rad, dugoročno smanjivanje penzijskih izdvajanja koja se finansiraju na tekućoj osnovi, finansijsku stabilnost.

Glavna razlika životnog osiguranja i penzijskog dobrovoljnog fonda proizilazi iz činjenice da sredstva osiguranika koja su uplaćena na osnovu životnog osiguranja nisu odvojena od imovine društva za osiguranje. Prednost štednje u dobrovoljnim penzijskim fondovima ogleda se u tom da su sredstva fonda razdvojena od imovine društva za upravljanje tim fonom. Samim tim, i kada bi došlo do bankrota društva, to ne bi uticalo na sredstva članova. Naime, upravljanje fonom može da preuzme drugo društvo za upravljanje. Osim toga, već pri potpisivanju ugovora o osiguranju, osiguraniku je poznata osigurana suma životnog osiguranja. S druge strane, s obzirom na činjenicu da penzija zavisi od visine uplaćenih doprinosa, učestalosti uplate doprinosa te od ostvarene dobiti i izabranog načina isplate, članu fonda nije poznat tačan iznos penzije pri pristupu u fond. Sljedeća razlika odnosi se na poreski tretman. Poslodavac koji želi da uplati premiju za životno osiguranje svojih radnika neće ostvariti poreske niti druge olakšice. S druge strane, pri uplati penzijskog doprinosa na račun zaposlenih u privatni dobrovoljni penzijski fond doprinosi su oslobođeni određenih poreza.

Građane o ulaganju u treći stub može osvijestiti jedino velika državna kampanja u saradnji nadležnog ministarstva i društava za upravljanje penzijskim fondovima, kao i finansijsko opismenjavanje.

Analizirajući iskustva zemalja u tranziciji, prema primijenjenim modelima i ostvarenim efektima penzione reforme mogu se izdvojiti dvije krajnosti zemalja koje su uvele treći stub penzijskog osiguranja po metodologiji Svjetske banke. S tim u vezi, opšta ocjena je da uvođenje dobrovoljnog penzijskog osiguranja predstavlja izuzetno pozitivnu stvar koja doprinosi poboljšanju funkcionalnosti sistema u cjelini. Za poslovanje fondova koji upravljaju trećim stubom treba obezbjediti uslove, podršku i nadzor. Prvo, potrebno je da uvođenje trećeg stuba bude adekvatno. Potrebna je vidljivost mogućnosti ulaganja, dakle trošak marketinga ali vidljivost u obliku edukacije. Prema našim projekcijama, kada bi broj članova trećeg stuba došao na 50% od trenutno zaposlenih ili na 131.738 i kada bi svaki član ulagao 12,05% neto mjesecne plate ili 100 KM u treći stub - iznos za koji bi bio uskraćen Fond PIO na godišnjem nivou bio bi manji od 30 miliona konvertibilnih maraka što je oko 0,3% BDP-a. Istovremeno, kroz štednju u dobrovoljnim penzijskim fondovima u periodu od 10 godina, sa uplatama 50% zaposlenih od 100 KM mesečno i projektovanim prinosom od oko tri odsto akumuliralo bi se milijardu konvertibilnih maraka. Ovdje leži i potencijal razvoja za Republiku Srpsku.

Tabela 21. Projekcije iznosa za koje bi bio uskraćen Fond PIO

% zaposlenih	Izdavanja zaposlenog (u KM)	10,00	20,00	30,00	40,00	50,00	60,00	70,00	80,00	90,00	100,00
	Procena tod prosječne mjesecne plate	1,20 %	2,41 %	3,61 %	4,82 %	6,02 %	7,23 %	8,43 %	9,64 %	10,84 %	12,05 %
5%	13.174	0,29	0,58	0,88	1,17	1,46	1,75	2,05	2,34	2,63	2,92
10%	26.348	0,58	1,17	1,75	2,34	2,92	3,51	4,09	4,68	5,26	5,85
15%	39.521	0,88	1,75	2,63	3,51	4,39	5,26	6,14	7,02	7,90	8,77
20%	52.695	1,17	2,34	3,51	4,68	5,85	7,02	8,19	9,36	10,53	11,70
25%	65.869	1,46	2,92	4,39	5,85	7,31	8,77	10,24	11,70	13,16	14,62
30%	79.043	1,75	3,51	5,26	7,02	8,77	10,53	12,28	14,04	15,79	17,55
35%	92.217	2,05	4,09	6,14	8,19	10,24	12,28	14,33	16,38	18,42	20,47
40%	105.390	2,34	4,68	7,02	9,36	11,70	14,04	16,38	18,72	21,06	23,40
45%	118.564	2,63	5,26	7,90	10,53	13,16	15,79	18,42	21,06	23,69	26,32
50%	131.738	2,92	5,85	8,77	11,70	14,62	17,55	20,47	23,40	26,32	29,25

Izvor: Prikaz autora

Tabela 22. Prikaz 60% od projektovanih godišnjih uplata u treći stub dobrovoljnog penzijskog osiguranja

%zaposlenih	Izdvajanjazaposlenog(uKM)	10,00	20,00	30,00	40,00	50,00	60,00	70,00	80,00	90,00	100,00
	Procenatodprosječnemjesečneplate	1,20%	2,41%	3,61%	4,82%	6,02%	7,23%	8,43%	9,64%	10,84%	12,05%
5%	13.174	0,95	1,90	2,85	3,79	4,74	5,69	6,64	7,59	8,54	9,49
10%	26.348	1,90	3,79	5,69	7,59	9,49	11,38	13,28	15,18	17,07	18,97
15%	39.521	2,85	5,69	8,54	11,38	14,23	17,07	19,92	22,76	25,61	28,46
20%	52.695	3,79	7,59	11,38	15,18	18,97	22,76	26,56	30,35	34,15	37,94
25%	65.869	4,74	9,49	14,23	18,97	23,71	28,46	33,20	37,94	42,68	47,43
30%	79.043	5,69	11,38	17,07	22,76	28,46	34,15	39,84	45,53	51,22	56,91
35%	92.217	6,64	13,28	19,92	26,56	33,20	39,84	46,48	53,12	59,76	66,40
40%	105.390	7,59	15,18	22,76	30,35	37,94	45,53	53,12	60,70	68,29	75,88
45%	118.564	8,54	17,07	25,61	34,15	42,68	51,22	59,76	68,29	76,83	85,37
50%	131.738	9,49	18,97	28,46	37,94	47,43	56,91	66,40	75,88	85,37	94,85

Izvor: Prikaz autora

Razvijena kapitalizovana štednja u privatnim penzijskim fondovima je važan činilac održivog i stabilnog penzijskog sistema svake države, bez koga nema stabilnog i održivog privrednog rasta. Privatni penzijski fondovi su za svaku državu veoma značajni institucionalni investitori. Ono što izdvaja privatne penzijske fondove od ostalih institucionalnih investitora jeste dugoročni horizont investiranja. Samim tim država iz akumuliranih sredstva u privatnim penzijskim fondovima obezbeđuje dugoročno izvore sredstava za finansiranje kapitalnih projekata i infrastrukturnih projekata koji su od značaja za celokupnu društvenu zajednicu. Podrškom razvoju dugoročne štednje građana u privatnim penzijskim fondovima, država na jednoj strani podiže životni standard budućih penzionera i predupređuje buduće socijalne slučajevе jer građani imaju i privatnu, pored državne penzije a na drugoj strani, država mobilise unutrašnje izvore sredstava za finansiranje kapitalnih projekata.

IZVORI

1. Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine: <http://www.bhas.ba/>
2. Agencija za unapredjenje stranih investicija u Bosni i Hercegovini <http://www.fipa.gov.ba/informacije/statistike/pokazatelji/default.aspx?id=206&langTag=bs-BA>
3. Barr, N. and Diamond, P. (2006). The Economics of Pensions, Oxford Review of Economic Policy, Vol. 22, No.1, 15-39.
4. Bejaković, P. (2002). Iskustva i pouke iz reformi mirovinskih sustava u tranzicijskim zemljama. *Financijska teorija i praksa*, 26(2), 405-434.
5. Boris Majcen, B. Mitja Č. Ogorevc, M. (2015). Analiza drugega pokojninskega stebra v Sloveniji. Inštitut za ekonomska raziskovanja.
6. Ervik, R. (2003). Global normative standards and national solutions for pension provision: The World Bank, ILO, Norway and South Africa in comparative perspective.
7. Eurostat. 2016. ESSPROS manual and user guidelines Pristupljeno na : <http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-manuals-and-guidelines/-/KS-GQ-16-010>
8. Fabel, O. (1994). The economics of pensions and variable retirement schemes (Vol. 2). John Wiley & Sons Inc.
9. Fultz, E. (2006). *The Gender Dimensions of Social Security Reform: Volume 2, Case Studies of Romania and Slovenia*. International Labour Office.
10. Grujić, Miloš. (2015). Razvoj sekundarnog tržišta trezorskih zapisa - Stanje i perpektive na tržištu Republike Srpske. Financing. 31-40
11. Holzman, R. and Hinz, R. (2005), Old-Age Income Support in the 21st Century - An International Perspective on Pension Systems and Reform, The World Bank.
12. Holzmann, R., & Palmer, E. E. (Eds.). (2006). Pension reform: issues and prospects for non-financial defined contribution (NDC) schemes. World Bank Publications.
13. HrPortfolio. (2018). <https://www.hrportfolio.hr/mirovinski-fondovi>
14. Hrvatska agencije za nadzor finansijskih usluga - HANFA. (2018). www.hanfa.hr
15. Ilić, A. (2006). Reforma penzijskog sistema. Srpski ekonomski forum, Beograd.
16. Informacija o stanju u oblasti penzijskog i invalidskog osiguranja u Republici Srpskoj za 2016. godinu Dostupno na <http://www.narodnaskupstinars.net/?q=la/narodna-skup%C5%A1tina/sjednice/materijali-za-sjednice/materijali-za-20-sjednicu-0>
17. Investiciona politika Evropskog dobrovoljnog penzijskog fonda. Dostupno na <http://www.epf.ba/poslovanje-i-dokumenti>
18. Investiciono-razvojna banka Republike Srpske <http://www.irbrs.net>
19. Mankiw, N. G. (2014). Principles of macroeconomics. Cengage Learning.
20. Matković, G., Bajec, J., Mijatović, B., Živković, B., & Stanić, K. (2009). Izazovi uvođenja obaveznog privatnog penzijskog sistema u Srbiji. USAID, Centar za liberalno-demokratske studije, Beograd.
21. Müller, K. (1999). *The political economy of pension reform in Central-Eastern Europe*. Cheltenham UK, Northampton, M. A., USA: Edvard Elgar.
22. Natali, D. (2004). The Pension System Observatoire Social Européen. Research Project. "La méthode ouverte de coordination (moc) en matière des pensions et de l'intégration européenne" Service Public Fédéral Sécurité Sociale.
23. Organisation for Economic Co-operation and Development. (1998). *Maintaining prosperity in an ageing society*. Paris: OECD.

24. Organisation for Economic Co-operation and Development. (2005). Private pensions: OECD classification and glossary. Organisation for Economic Co-operation and Development.
25. Ortiz, I. (2001). Social protection in Asia and the Pacific.
26. Palacios, R., & Sluchynsky, O. (2006). *Social pensions part I: Their role in the overall pension system* (No. 36237). The World Bank.
27. Prosječne bruto i neto plate po zaposlenom isplaćene u Republici Srpskoj u decembru 2017. godine. (2017). Službeni glasnik Republike Srpske 8/18
28. Republički fond za penzijsko i invalidsko osiguranje Republike Srpske http://www.fondpiors.org/wp/wp-content/uploads/2016/04/524_Uslovi_za_penziju_po_novom_zakonu.pdf
29. Republički zavod za statistiku - Republika Srpska. (2017). http://www.rzs.rs.ba/front/article/2747/?left_mi=None&up_mi=&add=None
30. Rismundo, M. (1999). Reforma mirovinskog osiguranja u Sloveniji. *Revija za socijalnu politiku*, 6(2). doi:10.3935/rsp.v6i2.299
31. Rutkowski, M. (1998). A new generation of pension reforms conquers the East: A taxonomy in transition economies. *Transition*, 9(4), 16-19.
32. Social Protection Committee. (2008). Privately managed funded pension provision and their contribution to adequate and sustainable pensions. *Brussels: European Commission*.
33. Središnji državni portal - Sustav mirovinskog osiguranja. (2017). <https://gov.hr/moja-uprava/rad/mirovine/sustav-mirovinskog-osiguranja/212>
34. Središnji registar osiguranika - REGOS. (2018). <http://www.regos.hr>
35. Stiglitz, J. (1999). Quis custodiet ipsos custodes?. *Challenge*, 42(6), 26-67.
36. Stojanović, A. (2007). Poreski sistemi zemalja u tranziciji. Revicon doo.
37. Strategija reforme penzijskog sistema u Republici Srpskoj. (2009). http://www.vladars.net/sr-SP-Cyrl/Documents/NACRT_IJVOD-strategije-PIO_REF.pdf
38. Vittas, D. (2008), A short note on the ATP Fund of Denmark.
39. Vlada Crne Gore. (2013). Analiza penzijskog sistema Crne Gore.
40. Whitehouse, E. (2007). Pensions panorama: retirement-income systems in 53 countries.
41. Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju FBiH („Službene novine FBiH“ brojevi 29/98, 49/00, 32/01, 73/05, 59/06, 4/09, 55/12).
42. Zakon o Penzijskom rezervnom fondu Republike Srpske. (Službeni glasnik Republike Srpske 73/08, 50/10)
43. Zakon o PIO - Fond PIO Crne Gore. (2018). <http://www.fondpio.me/zakoni/zakonOpio.html>
44. Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju Republike Srpske „Službeni glasnik Republike Srpske“ broj: 134/11
45. Zavod za statistiku Crne Gore - MONSTAT. (2018). <https://www.monstat.org/>

PREGLED TABELA

Tabela 1. Osnovne karakteristike penzijskog sistema - ciljevi, rizici, merenje.....	6
Tabela 2. Broj osiguranika, broj korisnika prava i broj osiguranika na jednog korisnika (kraj godine).....	15
Tabela 3. Prosječna starost korisnika starosne penzije ostvarene u kalendarskoj godini po polu i ukupno	18
Tabela 4. Prosječna starost korisnika starosne penzije sa 40 godina penzijskog staža ostvarene u kalendarskoj godini	18
Tabela 5. Prosječna starost korisnika starosne penzije sa 40 godina staža osiguranja ostvarene u kalendarskoj godini	18
Tabela 6. Demografske promjene u EU	24
Tabela 7. Demografska struktura u EU na kraju 2017. godine	25
Tabela 8. Stope doprinosa u Evropi	26
Tabela 9. Prikaz mjesecnih uplata (posladavca i zaposlenog) za 20, 25, 30, 35 i 40 godina uplata	43
Tabela 10. Visina mjesecnog doprinosa za isplate tokom 20 godina u penziji	43
Tabela 11. Odnos ostvarene mjesecne premije i trenutne prosječne plate	43
Tabela 12. Prosječan broj zaposlenih po djelatnostima i bruto i neto plate isplaćene u Republici Srbiji u decembru 2017.	44
Tabela 13. Procjena trenutnih uplata doprinosa u Fond PIO i isplata penzija.....	44
Tabela 14. Projekcije uplata u treći stub na mjesecnom nivou	45
Tabela 15. Projekcije uplata u treći stub na godišnjem nivou	45
Tabela 16. Projekcije iznosa za koje bi bio uskraćen Fond PIO	45
Tabela 17. Broj radnika koji prima platu veću od prosjeka u RS po djelatnostima	46
Tabela 18. Strateški rasponi za pojedine instrumente, procentualno u odnosu na ukupnu imovinu Fonda	47
Tabela 19. Ostvareni iznosi emisija i prosječna ponderisana kamatna stopa na dužničke hartije od vrijednosti Republike Srbije	47
Tabela 20. Prikaz 60% od projektovanih godišnjih uplata u treći stub dobrovoljnog penzijskog osiguranja	48
Tabela 21. Projekcije iznosa za koje bi bio uskraćen Fond PIO	51
Tabela 22. Prikaz 60% od projektovanih godišnjih uplata u treći stub dobrovoljnog penzijskog osiguranja	52

PREGLED ILUSTRACIJA

Ilustracija 1. Struktura BDP-a za 2016.....	7
Ilustracija 2. Kretanje broja zaposlenih i broja penzionera u periodu 2010.-2016.....	11
Ilustracija 3. Kretanje broja zaposlenih i broja penzionera u periodu 2011-2016. u BiH	13
Ilustracija 4. Projekcija broja zaposlenih i broja penzionera u periodu u Republici Srbiji.....	16

Prilog

Mjesec	januar	februar	mart	april	maj	juni	juli	august	septembar	oktobar	novembar	decembar
Mjesečni iznos plata	218,69	218,69	218,69	218,69	218,69	218,69	218,69	218,69	218,69	218,69	218,69	218,69
Mjesečni priliv u PIO	40,46	40,46	40,46	40,46	40,46	40,46	40,46	40,46	40,46	40,46	40,46	40,46
Razlika priva plata i isplata penzija	-	-11,59	-23,18	-34,78	-46,37	-57,96	-69,55	-81,15	-92,74	-104,33	-115,92	-127,52
Mjesečni iznos penzija	92,51	92,51	92,51	92,51	92,51	92,51	92,51	92,51	92,51	92,51	92,51	92,51
Razlika na kraju mjeseca	-52,05	-63,64	-75,23	-86,83	-98,42	-110,01	-121,60	-133,20	-144,79	-156,38	-167,97	-179,57

Izvor: Prikaz autora