

**UNIVERZITET U SARAJEVU
EKONOMSKI FAKULTET
POSTDIPLOMSKI STUDIJ**

**MAGISTARSKI RAD
„NAČINI REFORME PENZIONOG SISTEMA U
BOSNI I HERCEGOVINI“**

SARAJEVO, 2007. GODINA

**UNIVERZITET U SARAJEVU
EKONOMSKI FAKULTET
POSTDIPLOMSKI STUDIJ**

**MAGISTARSKI RAD
„NAČINI REFORME PENZIONOG SISTEMA
U BOSNI I HERCEGOVINI“**

**STUDENT: DIPL. ECC. Xxxxx Xxx
OBLAST: POSLOVNA EKONOMIJA
SMJER: FINANSIJSKI MENADŽMENT
PREDMET: FINANSIJSKI MENADŽMENT
MENTOR: DOC. DR. Xxxxx Xxx**

SARAJEVO, 2007. GODINA

SADRŽAJ:

UVOD	4
I. PENZIONO OSIGURANJE: OSNOVE I MODELI	7
1. Osnove penzionog osiguranja	7
1.1. Pojam i oblici penzionog osiguranja	7
1.2. Vrste penzionih sistema	10
1.3. Obavezno i dobrovoljno penziono osiguranje	15
2. Planovi penzionog osiguranja	17
2.1. Tipovi planova penzionog osiguranja	17
2.2. Planovi penzionog osiguranja s povoljnim poreskim tretmanom	22
3. Upravljanje fondovima penzionog osiguranja	27
3.1. Aktuarska ocjena penzionog osiguranja	27
3.2. Upravljanje sredstvima penzionog osiguranja	34
3.3. Nadzor penzionog osiguranja	39
II. PENZIONO OSIGURANJE U BOSNI I HERCEGOVINI	41
4. Penzioni sistem u Bosni i Hercegovini	41
4.1. Historijski razvoj penzionog sistema u Bosni i Hercegovini	41
4.2. „Pay as you go“ sistem i njegove osnovne karakteristike	42
4.3. Efekti postojećeg penzionog sistema na ekonomiju Bosne i Hercegovine	48
5. Odrednice penzionog sistema u Bosni i Hercegovini	50
5.1. Demografske karakteristike	50
5.2. Ekonomska i socijalna kretanja	52
5.3. Zakonska regulativa	55
III. ISKUSTVA DRUGIH ZEMALJA U REFORMI PENZIONOG SISTEMA	56
6. Penzioni sistemi razvijenih zemalja	56
6.1. SAD	57
6.2. Njemačka	59
6.3. Švedska	60
6.4. Velika Britanija	61
6.5. Francuska	62
6.6. Japan	62

7.	Reforme penzionih sistema zemalja Latinske Amerike	64
7.1.	Čile	64
7.2.	Argentina	70
7.3.	Meksiko	71
7.4.	Peru	72
7.5.	Kolumbija	73
8.	Reforme penzionih sistema zemalja u tranziciji	75
8.1.	Slovenija	75
8.2.	Poljska	82
8.3.	Mađarska	85
8.4.	Hrvatska	88
8.5.	Bugarska	92
8.6.	Makedonija	93
8.7.	Rumunija	93
8.8.	Srbija i Crna Gora	93
8.9.	Zemlje bivšeg Sovjetskog saveza	95
IV.	REFORMA PENZIONOG SISTEMA U BIH	97
9.	Ciljevi reforme penzionog sistema	97
9.1.	Osnovni cilj: „Normalan život u starijoj dobi“	97
9.2.	Penzioni sistem kao katalizator ekonomskog rasta	99
10.	Neke dileme reforme penzionog sistema u Bosni i Hercegovini	102
10.1.	Osiguranje naspram akumulacije	102
10.2.	Međugeneracijska solidarnost naspram individualno kapitalizirane štednje	103
10.3.	Obavezno naspram dobrovoljnog penzionog osiguranja	104
10.4.	Javno naspram privatnog penzionog osiguranja	105
10.5.	Planovi s definiranim nadoknadama naspram planova s definiranim doprinosima	106
10.6.	Izvori finansiranja penzionog osiguranja	107
11.	Okvir budućeg penzionog sistema u Bosni i Hercegovini	108
11.1.	Preduvjeti razvoja novog penzionog sistema	109
11.2.	Zakonska regulativa	110
11.3.	Institucije sistema	111
11.4.	Izazovi novog penzionog sistema	115
ZAKLJUČAK		117
POPIS TABELA		119
POPIS GRAFIKONA		120
LITERATURA		121

UVOD

Činjenica da su penzioneri jedna od najugroženijih kategorija našeg društva danas, tjera na razmišljanje o reformi penzionog sistema u Bosni i Hercegovini i stvaranju mirnijih životnih uvjeta u starijoj dobi budućih generacija. Postojeći finansijski neodrživ penzioni sistem ne može ispunjavati svoje osnovne ciljeve, te je posve jasno da je reforma penzionog sistema pitanje društvene tranzicije koje treba hitno i sistematski aktuelizirati.

Funkcioniranje penzionog osiguranja i penzionih sistema uopće, predmet je rasprave velikog broja stručnjaka u gotovo svim zemljama svijeta. Veliki broj zemalja, posebno onih u tranziciji, izvršio je reformu sistema penzionog osiguranja, a među zemljama kojima predstoji ova reforma je i Bosna i Hercegovina.

Reforma penzionog sistema je dugotrajan proces u koji se moraju uključiti različiti socijalni partneri, te kroz širu društvenu raspravu doći do tripartitnog konsenzusa bez kojeg nema uspješne reforme. Rasprava bi trebala ponuditi odgovore na ključna pitanja poput ciljeva i načina reforme te uređenja potrebne zakonske regulative i subjekata potrebnih za implementaciju reforme. Za provedbu reforme penzionog sistema potrebno je ovladati teorijskim osnovama iz ove oblasti te iskustvima drugih zemalja u postupku reforme.

Motiv za pisanje magistarskog rada o temi: „Načini reforme penzionog sistema u Bosni i Hercegovini“ proizlazi iz potrebe za sistematičnim pregledom teorijskih osnova iz oblasti penzionog osiguranja kao i praktičnih iskustava već provedenih reformi penzionih sistema.

Dakle, magistarski rad komponiran je od teorijske osnove penzionog osiguranja i pokušaja primjene osnovnih modela uređenja penzionih sistema zemalja koje su provele reformu, s ciljem unapređenja postojećeg penzionog sistema u Bosni i Hercegovini.

U nastavku će biti definirane osnovne metodološke odrednice, te obrazložena struktura magistarskog rada.

Problem istraživanja

U Bosni i Hercegovini, kao i u velikom broju zemalja, već duži niz godina prisutna je ozbiljna kriza penzionog sistema. Trenutni sistem koji funkcioniše na konceptu međugeneracijske solidarnosti, usljed negativnih demografskih i privrednih kretanja, finansijski je neodrživ. Kako osnovni cilj penzionog sistema (socijalna sigurnost građana, odnosno zaštita od rizika starosti, invalidnosti i smrti) nije ispunjen, neophodna je reforma penzionog sistema.

Zapravo, potrebno je dati odgovor na pitanje: kako na socijalno najbezbolniji a ekonomski prihvatljiv način transformirati penzioni sistem međugeneracijske solidarnosti u sistem individualne kapitalizirane štednje? Ovo je pitanje na koje se odgovor može dati jedino u širokoj javnoj raspravi zasnovanoj na teorijskim znanjima i praktičnim iskustvima drugih zemalja, što će biti elaborirano u ovom radu.

Predmet istraživanja

Predmet istraživanja je reforma penzionog sistema, odnosno načini reforme penzionog sistema. Poseban predmet istraživanja jeste usporedba postojećih penzionih sistema u okruženju i njihova moguća primjena u Bosni i Hercegovini.

Cilj istraživanja

Istraživačka aktivnost u vezi s ovim radom ima dva osnovna cilja.

- 1) Istraživanje teorijskih osnova penzionog osiguranja i penzionih sistema, te njihove reforme u svrhu testiranja hipoteze.
- 2) Praktična upotreba i primjena rezultata provedenog istraživanja.

Hipoteze

Generalna hipoteza koja se testira glasi:

Postojeći penzioni sistem u Bosni i Hercegovini potrebno je zamijeniti višeslojnim penzionim sistemom koji će, osim elemenata obaveznosti, sadržavati i elemente dobrovoljnosti.

Na ovaj način postavljena generalna hipoteza zahtijeva više pomoćnih hipoteza:

- Analizirajući trendove u tranzicijskim zemljama, ali i u svijetu, reforma penzionog sistema nameće se kao uvjet za uspostavu održivog penzionog sistema, koji neće zavisiti od privrednih, a posebno od izrazito nepovoljnih demografskih kretanja.
- Postojeći penzioni sistem međugeneracijske solidarnosti u Bosni i Hercegovini finansijski je neodrživ, te stoga država ne smije odgađati reformu penzionog sistema i na taj način preuzimati dugoročne obaveze bez pokrića.
- Javni penzioni sistem potrebno je kombinirati s privatnim penzionim sistemom.
- Uvođenjem principa individualne štednje u penzioni sistem Bosne i Hercegovine, teret odgovornosti bi se postepeno s države prebacivao na pojedinca.
- S obzirom na malu veličinu i intenzivnost finansijskog tržišta u Bosni i Hercegovini koncentracija privatne štednje iz penzionih fondova u državne vrijednosne papire nameće se kao dobra strategija.
- Reforma penzionog sistema nije poželjna bez socijalnog dijaloga koji bi rezultirao konsenzusom između vlade, sindikata, pensionera i poslodavaca, na osnovu kojeg socijalni partneri kreiraju stabilno okruženje za reformu legislative, što reformi daje kontinuitet, bez obzira na političke fluktuacije svojstvene zemljama u tranziciji.

Metode istraživanja

Osnovne metode istraživanja, testiranja hipoteza i iznošenje rezultata su induktivna i deduktivna metoda, metoda analize, tačnije metoda kvalitativne analize, metoda sinteze i komparativna metoda. Od statističkih metoda koristit će se metoda uzoraka i grafičko prikazivanje statističkih podataka. Osim toga, bit će zastupljena i metoda simulacije.

Struktura rada

Cilj prvog dijela, naslovljenog „Penziono osiguranje: osnove i modeli“, jeste dati pregled funkcioniranja penzionog osiguranja. Najprije će se razmotriti pojam penzionog osiguranja te njegovi osnovni pojavni oblici. Dat će se i pregled vrsta penzionih sistema koji danas egzistiraju u svijetu s posebnim osvrtom na obavezno i dobrovoljno penziono osiguranje, kao i pregled najčešćih tipova planova penzionog osiguranja. Potom će se obraditi samo funkcioniranje penzionog osiguranja, odnosno upravljanje fondovima penzionog osiguranja. Više riječi bit će o ulozi aktuarske ocjene u penzionom osiguranju, upravljanju sredstvima penzionog osiguranja i nadzorom nad ovom važnom društvenom oblasti.

Drugi dio istražuje sistem penzionog osiguranja u Bosni i Hercegovini. Daje se pregled penzionog sistema u Bosni i Hercegovini kroz historiju, te se detaljno razmatra postojeći „pay as you go“ sistem i njegovi učinci na ekonomiju zemlje. Razmatraju se i najznačajnije odrednice penzionog sistema u Bosni i Hercegovini kroz demografska, ekonomska i socijalna kretanja te zakonsku regulativu.

Treći dio rada nosi naslov: „Iskustva drugih zemalja u reformi penzionog sistema“ te daje kratak pregled penzionih sistema u razvijenim zemljama poput SAD-a, Njemačke, Švedske, Velike Britanije, Francuske i Japana. Također, šire obrađuje reforme provedene u zemljama Latinske Amerike, poput Čilea, Argentine, Meksika, Perua i Kolumbije, te zemljama u tranziciji s posebnim akcentom na Sloveniju, Poljsku, Mađarsku, Hrvatsku, Bugarsku, Makedoniju, Rumuniju, Srbiju i Crnu Goru te zemlje bivšeg Sovjetskog saveza.

Posebna pažnja posvećena je četvrtom dijelu naslovljenom: „Reforma penzionog sistema u Bosni i Hercegovini“, čija je svrha praktična primjena teorijskih osnova na primjeru Bosne i Hercegovine. Bit će precizirani osnovni ciljevi buduće reforme penzionog sistema te pokušano davanje argumenata za odgovore na neke najvažnije dileme predstojeće reforme poput: obavezno naspram dobrovoljnog ili javno naspram privatnog penzionog osiguranja. Na kraju će biti prezentiran mogući okvir budućeg penzionog sistema. Definirat će se preduvjeti mogućeg razvoja predviđenog penzionog sistema, potrebna zakonska regulativa i institucije neophodne za funkcioniranje sistema. Također će biti riječi i o izazovima s kojima bi se novi penzioni sistem mogao suočiti u prvih nekoliko godina po njegovoj uspostavi.

U zaključku su koncizno i sistematično formulirani osnovni rezultati naučno-istraživačke aktivnosti s obzirom na postavljene i testirane hipoteze.

I. PENZIONO OSIGURANJE: OSNOVE I MODELI

1. OSNOVE PENZIONOG OSIGURANJA

1.1. POJAM I OBLICI PENZIONOG OSIGURANJA

Svaki pojedinac u svom životnom vijeku prolazi kroz tri faze. Prva faza predstavlja period od rođenja do prve plaće ili početka ostvarivanja dohotka, u kojoj je izdržavan najčešće od članova porodice. U drugoj, zreloj fazi pojedinac ostvaruje dohodak kojim finansira svoje troškove i troškove svoje porodice. Treća faza predstavlja životnu dob u kojoj je smanjena sposobnost pojedinca za ostvarenje dohotka, odnosno smanjena je sposobnost pojedinca za ostvarenje zarade po osnovu svoga rada.

Cilj svakog pojedinca je uspostaviti sebi i svojoj porodici ekonomsku sigurnost. Ekonomska nesigurnost javlja se upravo usljed smanjene sposobnosti za ostvarenje dohotka pojedinca u trećoj fazi života zvanoj starost. Spomenuta ekonomska nesigurnost, odnosno mogućnost nedostatka sredstava za normalan život u starijoj životnoj dobi bit je rizika penzionog osiguranja.

Za upravljanje spomenutim rizikom moguće je kombinirati tehnike izbjegavanja, smanjenja i prijenosa, međutim, osnovna tehnika je zadržavanje koje se provodi prikupljanjem sredstava u zreloj životnoj dobi potrebnih za podmirenje troškova u starijoj životnoj dobi.

Penziono osiguranje predstavlja institucionaliziran oblik štednje, gdje pojedinac uplaćuje doprinose ili premije za vrijeme radnog vijeka, da bi po penzioniranju stekao pravo na pensione naknade. Dakle, penziono osiguranje omogućava pojedincu da na osnovu uplata doprinosa i prinosa na investirana sredstva doprinosa, odnosno plaćanja premija, poslije predviđenog broja godina ima redovna periodična primanja. Periodična primanja mogu biti najčešće mjesečna, tromjesečna, polugodišnja ili godišnja, te se nazivaju penzije ili pensione naknade.

Općenito potrebe za sredstvima u starijoj životnoj dobi sve su veće, jer današnja populacija u prosjeku živi duže nego ijedna dosadašnja generacija. Međutim, rizik penzioniranja javlja se, između ostalog, i zbog neizvjesnosti momenta smrti svakog pojedinca, tako da je penziono osiguranje kroz razvoj moralo proširiti opseg pokrića i osigurati nadoknade za porodicu usljed prerane smrti pojedinca kao i njegove prijevremene smanjene radne sposobnosti.

„Godine 1935. žena je dobrog zdravlja koja je navršila 65 godina mogla planirati još 13 godina života, za muškarca je očekivanje životnog vijeka bilo približno 12 godina. Godine 1994. žena dobrog zdravlja koja je navršila 65 godina imala je očekivanje životnog vijeka od 19 godina, a muškarac očekivanje od 16 godina.“¹

¹ E. Vaughan, T. Vaughan, *Osnove osiguranja – upravljanje rizicima*, Mate, Zagreb, 2000., str. 255.

U ukupnom sistemu socijalnog osiguranja, rizik dugovječnosti, invalidnosti i smrti izdvojen je u cjelinu koja se naziva penziono osiguranje. Ukoliko nastupi neki od spomenutih rizika, osiguranik stiče pravo na starosnu, invalidsku, odnosno porodičnu penziju.

Od spomenutih rizika pojedinac se može zaštititi na više načina, odnosno penziono osiguranje se može pojaviti u više oblika. Ti pojavnici oblici se dalje dijele na različite vrste penzionih sistema.

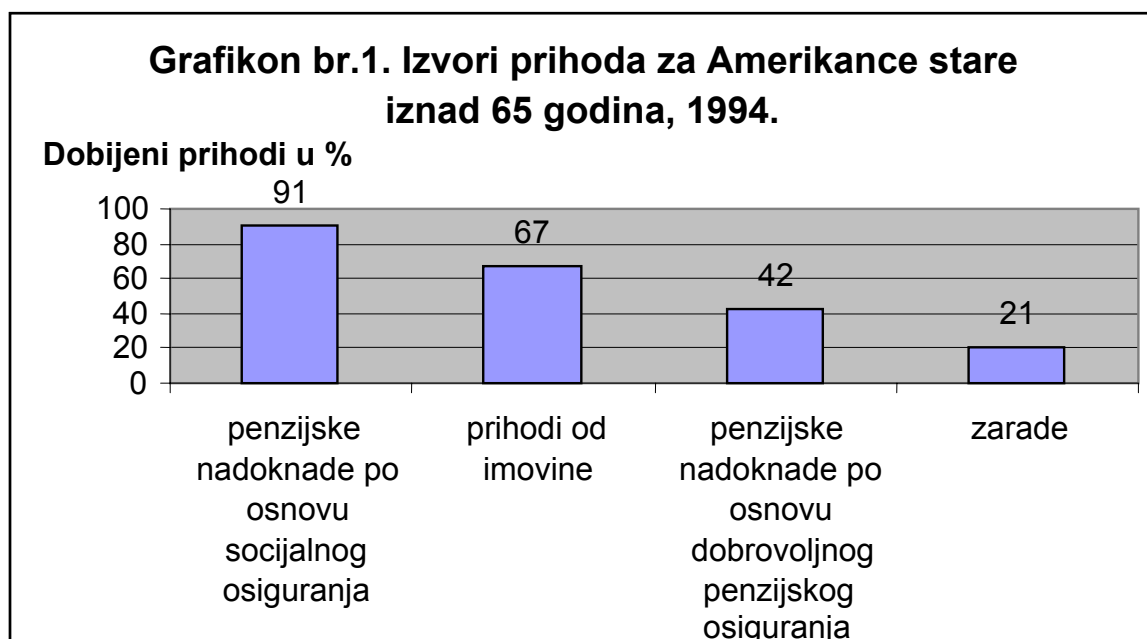
U većini razvijenih zemalja penzijske nadoknade mogu se ostvariti na tri načina:

1. Socijalnim osiguranjem („social insurance“), tj. penzijskim osiguranjem u okviru socijalnog osiguranja;
2. Penzijskim osiguranjem sponzoriranim od poslodavca kroz osnovne i dopunske modele u koje se uključuju i zaposleni („employer sponsored pensions“);
3. Individualnim penzijskim osiguranjem („individual pensions insurance“).²

Pojedinici zbog smanjenja rizika u razvijenim zemljama najčešće prave kombinaciju triju navedenih oblika osiguranja istovremeno. Dakako, i poslije penzioniranja osobe koje su sposobne mogu ostvarivati dohodak po osnovu različitih oblika aktivnosti zasnovanih na različitim formalnopravnim osnovama.

„U SAD-u osobe iznad 65 godina najznačajnije prihode ostvaruju po osnovu:

- Socijalnog osiguranja;
- Prihoda od imovine;
- Dobrovoljnog penzionog osiguranja formiranog od poslodavca ili individualno;
- Zarada nakon penzioniranja.“³



Izvor: „Financing the Retirement of Future Generations“. Public-Policy monograf; American Academy of Actuaries, (No. 1) 1998., str.3.

² Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, *Dobrovoljno penzijsko osiguranje*, (Aktuarska i finansijska analiza), Ekonomski fakultet, Beograd, 2004., str. 2.

³ „Financing the Retirement of Future Generations (The Problem and Options of Change)“, Public Policy monograf, American Academy of Actuaries, (No. 1) 1998., str. 3.

„Programi socijalnog osiguranja obezbjeđuju elementarni nivo materijalne sigurnosti, nasuprot finansijskoj nesigurnosti koja može nastati kao rezultat slabog zdravstvenog stanja pojedinca, nezaposlenosti, radne nesposobnosti, starosti ili prerane smrti.“⁴

Socijalno osiguranje potrebno je posmatrati kao osnovnu zaštitu a ne kao osnov za obezbjeđenje značajnijeg nivoa životnog standarda. Svaki pojedinac može zaključiti prikladno osiguranje života kojim će obezbijediti pokriće troškova u slučaju smrti, kao i zdravstveno osiguranje za pokriće troškova liječenja, te formirati dodatni kvalitetan penzioni program i na taj način osigurati željeni nivo životnog standarda u starijoj životnoj dobi. Programom socijalnog osiguranja obezbjeđuje se osnovni nivo penzionih naknada starim osobama, i u većini zemalja veliki broj uposlenih još se oslanja na penzijski program socijalnog osiguranja kojim obezbjeđuju minimum penzione naknade.

„Na primjer, prema podacima iz 1994. godine, 91 % stanovništva SAD-a je pokriveno penzijskim programom socijalnog osiguranja.“⁵

U SAD-u, kao i u mnogim zemljama, prisutna je kriza socijalnog osiguranja, čija je reforma u toku. Ovaj oblik osiguranja u SAD-u egzistira relativno kratko, od 1940. godine, u odnosu na, npr., Njemačku u kojoj socijalno osiguranje postoji još od 1883. godine.

Osim socijalnog osiguranja, pojedincima su dostupni i drugi programi i planovi penzionog osiguranja, koji mogu najvećim dijelom osigurati penzionu naknadu pojedinca. To su planovi finansirani od poslodavca ili od poslodavca i zaposlenih ili samo zaposlenih. Penzioni planovi sponzorirani od poslodavca zanimljivi su zbog nedostatka sredstava po osnovu programa socijalnog osiguranja, ali i zbog poreskih olakšica u vezi s ovom vrstom doprinosa. Ova vrsta doprinosa kod poslodavca se evidentira kao redovan trošak poslovanja dok se kod pojedinca ova sredstva i prinos ostvaren na njih ne oporezuju sve do trenutka njihove isplate. S ciljem zaštite prava zaposlenih država donosi zakone kojim definira pravila penzionog osiguranja sponzoriranog od poslodavca.

„Na primjer, u SAD je 1974. godine definisan 'Employee Retirement Income Securite Act' (Zakon o zaštiti penzijskih nadoknada po osnovu zaposlenja), poznatiji kao ERISA koji svojim odredbama pruža sigurnost zaposlenima da će moći da realizuju prava po osnovu ostvarenih penzijskih nadoknada.“⁶

Veoma je važno istaći da zaposlenik koji napusti preduzeće ima pravo na svoje prethodno akumulirane doprinose i prinose koje su ti doprinosi na osnovu investiranja ostvarili. Zaposlenik može sredstva uključiti u penzioni program novog preduzeća u kojem je zasnovao radi odnos ili ih upotrijebiti za osnivanje individualnog penzionog računa pri nekom od planova penzionih fondova.

Na isti način poput poslodavaca, razvijene države podstiču i pojedinca da štedi za ostvarenje penzionih nadoknada putem individualnih planova za penzioniranje koji

⁴ Dr. Jelena Kočević, *Aktuarske osnove formiranja tarifa u osiguranju lica*, Ekonomski fakultet, Beograd, 2000., str. 316.

⁵ Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, *ibidem*, str. 3.

⁶ Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, *ibidem*, str. 5.

karakteriziraju povoljni uvjeti oporezivanja. Ovi planovi su u velikom obimu zastupljeni u razvijenim zemljama kao dopunsko ili dobrovoljno penziono osiguranje.

1.2.VRSTE PENZIONIH SISTEMA

U penzionom sistemu akumuliraju se velika novčana sredstva čija je, u principu, osnovna karakteristika dugoročnost. Upravljanje ovim sredstvima odvija se putem penzionih fondova koji predstavljaju jedne od najznačajnijih institucionalnih investitora na finansijskom tržištu. Penzioni fondovi generalno se mogu podijeliti na:

- Javne penzione fondove i
- Privatne penzione fondove.

I penzione sisteme prema istoj metodologiji, odnosno prema OECD-u, možemo generalno podijeliti na:

- Sisteme javnog (državnog) penzionog osiguranja i
- Sisteme privatnog penzionog osiguranja.

Javno penziono osiguranje

„Prvi oblici isplate mirovina zabilježeni su oko 500 godina prije nove ere, kada je novi kralj Babilona isplatio mirovinu bivšem kralju Židova, Jehovi. Mirovine su također isplaćivane u Grčkoj oko 400 godina prije nove ere, kada je zabilježena i prva prijevara. Međutim, moralo se sačekati dva milenija i četiri stoljeća da bi se javno mirovinsko osiguranje pojavilo u nešto razvijenijem obliku. Početkom posljednjeg desetljeća 19. stoljeća, Otto von Bismarck kreirao je novi prvi sustav socijalnog osiguranja koji je obuhvatio obavezno mirovinsko, invalidsko, zdravstveno i osiguranje od posljedica nesretnog slučaja (1927. godine je pridodano i osiguranje od nezaposlenosti).⁷

Dakle, prvo javno penziono osiguranje bilo je Bismarckovo osiguranje zamišljeno kao vrsta socijalnog osiguranja financirano iz doprinosa na zaradu uz slab redistributivni karakter, ali jaku vezu između doprinosa i koristi. Dosta kasnije, 1943. godine, i Velika Britanija na osnovu ideja Williama Beveridgea razvija svoj javni penzioni sistem. Beveridgeov sistem financirao se porezima i imao je snažan redistributivni karakter pa mu je cilj bio postizanje dovoljne razine dohotka najugroženijih kategorija stanovništva. Dva su osnovna modela Beveridgeovog minimalističkog penzionog sistema:

- Paušalne penzije (flat),
- Penzije testirane u odnosu na imovinsko stanje (means/income tested).

Paušalne penzije se isplaćuju svim penzionerima bez obzira na imovinsko stanje dok je alternativa isplata penzije prema kriteriju visine prihoda penzionera.

„I jedan i drugi koncept imaju svoje prednosti i nedostatke. Premda je sve do sredine 20. vijeka nedoprinosni (minimalistički) sistem bio zastupljen u velikom broju zemalja, danas u svijetu ne postoji niti jedan sistem baziran samo na minimalističkom konceptu.“⁸

U Tabeli 1. prikazan je pregled nastanka penzionog sistema u pojedinim zemljama. Veliki broj zemalja počeo je sa sistemom baziranim na univerzalnim benefitima koji su

⁷ Mr. Zoran Mihailović, „Osnovni modeli mirovinskih sustava kroz prizmu taksonomije OECD-a“, „Svijet osiguranja“, Tectus, Zagreb, svibanj 2005., br. 3., str. 41.

⁸ Müller K., *The political Economy of Pension Reform in Central and Eastern Europe*, 1999., str. 1.

distribuirani na paušalnom ili principu testiranom u odnosu na imovinu, odnosno prihod pojedinca. U daljem razvoju sredinom 60-tih godina dvadesetog vijeka većina zemalja zamijenila je univerzalne sisteme za doprinosne penzione sisteme.

Tabela br. 1. Pregled modela javnih penzionih sistema kroz vrijeme⁹

Vremenska Prava	Zemlja	Razlog uvođenja	Tip sustava	Kasnije promjene
1889.	Njemačka	Monarhija pokušava smanjiti podršku socijalistima	Doprinosi i beneficije u vezi sa zaradom. U početku rezerviran i obavezan za radnike „plave okovratnike“ s primanjima ispod utvrđenog prosjeka	Sustav za radnike „bijeke okovratnike“ ispod višeg prosjeka (u odnosu na radnike „plave okovratnike“) uveden 1911. Proširenje na ostalu radnu snagu 1957. i 1972.
1890.				
1891.	Danska s Islandom	Eliminacija seoskog siromaštva	Univerzalno pokriva jer su svi mogli steći pravo na mirovinsko osiguranje	Početak isplate mirovina od 60-te godine; 1956. mirov. Dob pomaknuta na 67 godina
1898.	Novi Zeland	Odgovor na recesiju 1880.-1895. u tada najbogatijoj zemlji po stanovniku	Univerzalno pokriva s means-tested sustavom	1938. mirovinska dob smanjena sa 65 na 60 godina
1900.				
1908.	Britanija s Irskom	Bogata, visoko industrijalizirana zemlja	Univerzalni means-tested sustav	Means-tested sustav ukinut 1948. Obavezni sustav vezan za visinu zarade od 1978.
	Australija	Recesija od 1980.	Univerzalni means-tested sustav	Uvođenje dodatnog univerzalnog paušalnog benefita 1973.
1910.				
1913.	Švedska	Demonstracijski efekt u odnosu na Njemačku. Seljaci odgađaju uvođenje sustava s obzirom na snagu koju su imali u tada, uglavnom poljoprivrednoj zemlji	Univerzalni sustav baziran na doprinosima se ukida i uvodi se means-tested sustav	Means-tested sustav 1921., zatim paušalni sustav 1948., novi sustav vezan za visinu zarada 1959.
1919.	Italija	Recesija, socijalni nemiri nakon Prvog svjetskog rata	Bismarckov sustav, gdje su pokriveni svi zaposleni	Proširen na samozaposlene i farmere 1957.-1961.
	Španija	Socijalni nemiri nakon Prvog svjetskog rata, iako Španjolska nije bila sudionik	Pokriva sve radnike u privatnom sektoru kojima su zarade ispod utvrđenog prosjeka	Sustav reorganiziran 1963. s ukidanjem prosjeka zarada. Ubrzani rast troškova nakon demokratizacije u kasnim '70-im
1920.				
1924.	Belgija	Industrijalizacija nameće potrebu, ali crkva i socijalističke stranke odlažu uvođenje	Obavezan sustav za radnike ispod utvrđenog prosjeka visine zarade. Posebno se uvodi veći sustav za radnike „bijeke okovratnike“ 1925.	Uprkos postliberalnoj reorganizaciji 1944., zadržava se osnova dotadašnje strukture
1927.	Kanada	Etnička heterogenost i federalni Ustav odgađaju uvođenje	Univerzalni means-tested sustav	Paušalni sustav od 1951.; novi sustav u vezi sa zaradama uvodi se 1965.
1928.	Austrija	Recesija 1920-ih. Ograničen sustav za radnike „bijelih okovratnika“ od 1906.	Pokriva radnike; suspendirane su naknade iz osiguranja; isplaćuje se socijalna pomoć	Njemački okupator nameće njihov sustav 1938.
1930.				
1930.	Francuska	Demonstracijski efekt u odnosu na Njemačku, nakon povratka Alsace-Lorraine 1919.	Pokriveni su samo radnici „plavog okovratnika“, uz ograničenje gornje granice	Sustav je proširen 1946. na seljake, radnike „bijelih okovratnika“, ali sa minimalnom redistributivnom

⁹ Mr. Zoran Mihailović, ibidem, str. 42., 43.

			njihovog dohotka	komponentom
1935.	Portugal	Uveden od novog diktatora Salazara	Sustav u vezi sa zaradama za one koji ostvaruju plaću u sektoru industrije i usluga	Proširen je na zaposlene na selu 1962.-1969. Uveden minimalni benefit 1974.
Vremenska Prava	Zemlja	Razlog uvođenja	Tip sustava	Kasnije promjene
1936.	Norveška	Uvođenje je odgođeno zbog rasprave o stupnju redistribucije	Univerzalni means-tested sustav	Means-tested je napušten 1957., a novi sustav u vezi sa zaradama uveden je 1960.
1937.	Finska	Uvođenje je odgođeno zbog nedostatka suvereniteta i demokratizacije društva sve do kraja Prvog svjetskog rata	Means-tested sustav s malom komponentom sustava u vezi sa zaradama	Means-tested je napušten 1957., a novi sustav u vezi sa zaradama uveden je 1960.
1937.	SAD	Duboka recesija	Means-tested benefiti su nadjačani od benefita u vezi sa zaradama 1950.	Značajno povećanje u benefitima i pokriću 1950.-1960.
1940.				
1942.	Japan	Povećanje poreza da bi se izbjegla inflacija za vrijeme rata	Pokriva radnike i njihove obitelji. Benefit su dijelom u vezi sa zaradama i dijelom sa brojem mjeseci uplate doprinosa	Benefiti nisu isplaćivani do 1965. godine. Uvodi se neka vrsta paušalnog sustava za samozaposlene 1960.
1944.	Argentina	Vojni vladar Peron umiruje Sindikat.	Prethodni sustav koji je pokrivao specijalne grupe, proširuje se na radnike u gradu	Proširenje na radnike na selu i samozaposlene 1954.
1947.	Holandija	Recesija za vrijeme rata i poslijeratni univerzalizam	Univerzalni (djelomično) sustav s mirovinama koje su testirane u odnosu na dohodak (income-tested)	Univerzalni paušalni sustav od 1957. i uvođenje darežljivog invalidskog osiguranja od 1967.
1948.	Švicarska	Odgođen zbog vrlo jake opozicije u liku privatnih fondova	Univerzalni sustav u vezi sa zaradama	
Na bazi: Cutler, M. David & Richard Johnson, „The Birth and Growth of the Social Insurance State: Explaining Old Age and Medical Insurance Across Countries“, 2002., Harvard University and NBER, str. 43.				

Privatno penziono osiguranje

Privatni penzion sistemi predstavljaju planove u kojima posebno osnovane institucije, neovisno od države, preuzimaju obaveze i isplaćuju penzione naknade. Njima mogu upravljati poslodavci, penziono društvo, ili neko treće pravno lice. Ovi sistemi postoje paralelno sa javnim penzionim sistemima, a u nekim zemljama djelimično ili u potpunosti čine zamjenu za javne penzione sisteme.

„Prema navodima iz knjige *Pensions and Insurance Before 1800: A Social History*, C.G.Lewin, Tuckwell Press, prva poslovna mirovina isplaćena je 1269. jednom časniku u vojsci Henrika III. Isti autor navodi da je prvi poslovni mirovinski fond organiziran u Britaniji 1570. godine. Mirovinski fond je nosio naziv 'Chatham Chest', isplaćivao je mirovine mornarima, a financirao se doprinosima na zarade mornara.“¹⁰

Prvo savremeno privatno penziono osiguranje organizira se u SAD-u 1900. godine u organizaciji Pennsylvania Railroad (željeznice Pensilvanije). Jaki industrijski lobiji dominantno su utjecali na društvena kretanja, te danas privatno penziono osiguranje dominantno utječe na

¹⁰ Mr. Zoran Mihailović, ibidem, str. 43.

dohodak penzionera u razvijenim zemljama. Privatno penziono osiguranje uglavnom se ostvaruje putem poslodavca. U nekim zemljama privatno penziono osiguranje za poslodavca definirano je kao dobrovoljno dok je u nekim obavezno. Zbog potrebe za povećanim prihodima u kasnijoj dobi, od 1980. u zemljama Latinske Amerike počinje se razvijati i dobrovoljno privatno penziono osiguranje kao treći stup penzionog sistema, koje se nakon prihvatanja od Svjetske banke ubrzano širi u veliki broj zemalja diljem svijeta.

Primjerice, u SAD-u aktiva privatnih penzionih fondova do 1996. godine iznosila je 2,7 triliona \$, a u 1996. 3,1 trilion \$. U 1995. godini postojalo je 693.400 privatnih penzionih planova, a u 1996. godini taj broj iznosio je 696.224. Ukupan broj osiguranika iznosio je 91,7

Tip plana	Broj planova	Ukupno participanata (u 000)	Aktiva (u 000 000 \$)
Planovi sa def. nadoknadama	63.657	41.111	1.585.397
Planovi sa def. doprinosima	632.567	50.605	1.550.884
Ukupno	696.224	91.716	3.136.281

miliona, a najviše planova bilo je formirano u oblasti usluga, proizvodnim i trgovinskim preduzećima i transportu.

Tabela br. 2. Privatni penzioni planovi u SAD-u 1996. godine¹¹

Penzione sisteme dalje možemo podijeliti na:

- „pay as you go“ penzione sisteme i
- „fully funded“ ili „capitalized“ penzione sisteme.

„Javni penzijski fondovi formirani su sredstvima koja jednim delom izdvajaju zaposlenici i poslodavci, a drugi deo se izdvaja od strane države i najčešće se ispoljavaju preko:

- 'pay as you go' sistema, tj. sistema tekućeg usklađivanja sa rashodima iz penzijskog osiguranja, kod kojeg je uglavnom zastupljena distributivna u odnosu na investicionu funkciju a, takođe se ispoljavaju ali ne tako često i preko,
- 'fully funded' ili 'capitalized' sistema (tj. sistema akumulacije kapitala kod kojeg je prisutna značajna investiciona funkcija),

Za razliku od javnih penzijskih fondova, privatni penzijski fondovi najčešće se ispoljavaju preko 'fully funded' sistema.“¹²

„Pay as you go sistem“

„Distributivni ili 'pay as you go' mirovinski sustav takav je sustav u kojem se mirovinski fondovi ne akumuliraju. Tako, aktivni radnici (zajedno sa poslodavcima i vladom) financiraju mirovine umirovljenika i neaktivnih radnika obaveznim doprinosima i premijama. Na taj se način stvara neka vrsta međugeneracijske obaveze, gdje aktivni radnici financiraju

¹¹ Izvor: United States Department of Labor, Pension and Welfare Benefits administration. Abstract of 1996. „Form 5500 Annual reports. Private Pension Plan“, bulletin No 9, wintwr 1999-2000; Washington. DC, United States Government Printing Office, 1999.

¹² Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, ibidem, str. 7.

novčana primanja umirovljenika, vjerujući da će budući aktivni radnici financirati njihove vlastite mirovine“¹³

Radi se, zapravo, o sistemu usklađivanja s rashodima iz penzionog osiguranja, jer se sredstva doprinosa populacije zaposlenih u toku godine koriste za isplate penzionih naknada u istoj godini. Kod ovog sistema uglavnom je zastupljena distributivna, a vrlo rijetko investiciona funkcija. Znači, sredstva doprinosa prikupljena u fond praktično se ne zadržavaju na računu fonda već se odmah kroz penzione naknade isplaćuju penzionerima. Zato se ovaj sistem često naziva i „tekući koncept“ ili „sistem tekućeg finansiranja“.

Ovaj koncept dobro funkcionira u zemljama gdje mlađe stanovništvo dominira u strukturi stanovništva, kao i brzo rastućim ekonomijama. Dakle, sistem dobro funkcionira u početnom periodu kada je prisutan veliki broj aktivnih osiguranika uz manji broj korisnika, odnosno penzionera.

Procjenjuje se da je za uspješno funkcioniranje sistema potrebno za naknadu jednog penzionera da doprinose izdvaja 3 – 3,5 i više aktivnih osiguranika.¹⁴

Problem ovog sistema predstavlja generalni trend starenja stanovništva, odnosno prosječnog trajanja života, što dovodi do sve većeg broja penzionera uz isti ili čak manji broj aktivnih osiguranika. Takav trend nameće povećanje stopa doprinosa koje poskupljuju rad i podstiču evaziju, odnosno izbjegavanje plaćanja doprinosa. Zbog spomenute evazije i rada „nacрно“ javlja se disproporcija između prikupljenih sredstava doprinosa i potrebnih naknada, što dovodi do potrebe intervencije države. S obzirom na to da se distributivni sistem uglavnom koristi kod javnog penzionog osiguranja, sistem se povremeno dopunjava sredstvima koja obezbjeđuje država. Kod velikog broja zemalja prisutan je deficit sredstava te država intervenira sredstvima iz budžeta ili dodatnim porezima, npr., na naftu i naftne derivate, duhan ili alkohol. Osim povećanja stope doprinosa, deficit se može smanjiti i nepopularnom mjerom smanjenja penzionih naknada, što dodatno utječe na loše stanje penzionera.

Većina javnih penzionih sistema bazira se na „pay as you go“ sistemu finansiranja, te je u većini zemalja u kojim egzistira u krizi. Kriza je uzrokovana nepovoljnim demografskim kretanjima, odnosno smanjenjem stope nataliteta i smanjenjem stope mortaliteta, odnosno povećanjem broja starih osoba. Zbog toga su reforme ovih sistema nužne, te je većina zemalja u procesu provedbe reformi. Reforme se uglavnom odvijaju u tri osnovna pravca:

- razvijanje fundiranih penzionih programa uz smanjenje utjecaja javnog penzionog sistema;
- korigiranje stope doprinosa te godina potrebnih za odlazak u penziju i indeksiranje penzionih naknada;
- povećanje poreza u drugim oblastima koje će se koristiti za pokriće rashoda javnog penzionog osiguranja.

¹³ Grupa autora, *Čileansko iskustvo, privatna rješenja javnih problema*, Mate, Zagreb, 1996., str. 9.

¹⁴ Projekat: Reforma sistema penzijsko-invalidskog osiguranja, „Kratkoročno saniranje stanja u sistemu penzijsko-invalidskog osiguranja Srbije“, Ekonomski institut, Beograd, 1997., str. 6.

„Fully funded“ sistem

Penzioni sistemi koji kao osnovu za isplatu penzija koriste akumulaciju sredstava klasificiraju se kao fundirani penzioni sistemi.

„Fully funded sistem finansiranja penzijskog osiguranja (potpuno fondovski sistem), u stručnoj literaturi često se naziva sistemom kapitalizovanih fondova ili sistemom akumulacije kapitala ili sistemom kapitalnih fondova. Sistem kapitalizacije podrazumeva da se uplaćeni doprinosi kapitalizuju i kao štednja za penzionerske dane služe za finansiranje isplata penzijskih nadoknada.“¹⁵

Visina penzionih naknada ovdje zavisi od uplaćenih doprinosa kao i od visine prinosa na investirana sredstva doprinosa. Pretežno mlađi preferiraju ovaj sistem jer su motivisani za izdvajanje doprinosa i na taj način formiranja štednje. Ovaj sistem nije prikladan za ranije penzioniranje iz razloga potrebnog dužeg perioda za oplodnju investiranih sredstava doprinosa, kako bi i naknade bile na potrebnom nivou. Sistem kapitalizacije najčešće se primjenjuje kod privatnog, odnosno dobrovoljnog penzionog osiguranja a rijetko kod javnog penzionog osiguranja. Sistem kapitalizacije pretpostavlja funkcioniranje finansijskog tržišta kako bi doprinosi mogli biti investirani u različite vrijednosne papire. Prinosi na investirana sredstva doprinosa povećavaju iznose penzionih naknada, ali i daju poticaj razvoju privrede, jer se velika sredstva ulažu u nove investicione projekte, što jača nacionalnu ekonomiju.

Veoma važno pitanje u većini zemalja jeste neminovna tranzicija „pay as you go“ sistema u „fully funded“ sistem. Ovo pitanje tretira svaka pojedina reforma penzionog sistema kao jedno od najvažnijih za uspjeh reforme, što se opširnije obrađuje u nastavku.

1.3.OBAVEZNO I DOBROVOLJNO PENZIONO OSIGURANJE

„Najšira i najprostranjenija podela penzijskog osiguranja učinjena je prema kriterijumu obaveznosti ovog osiguranja, u odnosu na koji imamo:

- obavezno (javno ili državno) penzijsko osiguranje i
- dobrovoljno (uzajamno – kolektivno, privatno) penzijsko osiguranja“¹⁶

Javno penziono osiguranje zasnovano je na obaveznom izdvajanju doprinosa penzionog osiguranja, koje uposleni izdvajaju na teret zarada a poslodavci na teret troškova poslovanja. Obavezna penziona osiguranja zakonom precizno definišu način na koji se sredstva doprinosa izdvajaju u fond, ali istovremeno i model prema kojem se prikupljena sredstva raspodjeljuju. Obavezno penziono osiguranje uglavnom pretpostavlja, barem u prvom osnovnom nivou, „pay as you go“ sistem, što automatski isključuje mogućnost da penzioneri dobiju zarađenu penzionu naknadu u cijelosti. Prvo iz razloga što sredstva u potrebnom obimu ne postoje u fondu, a drugo što bi se time ugrozio princip zaštite od dugovječnosti. Kod obaveznog penzionog osiguranja ne postoji mogućnost izbora definiranja iznosa koje osiguranik prima pa tako i varijabilnih isplata naknada. Spomenute penzione naknade kod obaveznog penzionog osiguranja u pravilu su na niskom nivou, tako da veliki

¹⁵ Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, ibidem, str. 13.

¹⁶ Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, ibidem, str. 24.

broj subjekata pristupa dobrovoljnom penzionom osiguranju kao dopunskom obliku zaštite od rizika.

Dobrovoljno penziono osiguranje dodatni je oblik penzionog osiguranja kojim pojedinac povećava iznos penzionih naknada iznad iznosa predviđenog obaveznim osiguranjem. Dobrovoljnom penzionom osiguranju mogu pristupiti svi, dakle i zaposleni i nezaposleni, koji u okviru unaprijed definiranih godina starosti, obično između 20 i 60, uplaćuju sredstva doprinosa. Odredbama ugovornog odnosa između osiguranika i penzionog fonda definiraju se uvjeti za ostvarenje naknade, minimalan broj godina potreban za ostvarenje prava, načini i rokovi uplate doprinosa/premija, odnosno isplate penzionih naknada, prekid ugovora, prijevremeni povrat sredstava doprinosa/premija itd. Dobrovoljno penziono osiguranje podrazumijeva privatno ali i kolektivno penziono osiguranje, gdje doprinose/premije, osim zaposlenih, izdvajaju i poslodavci. Dobrovoljno penziono osiguranje bazirano je na već spomenutom „funded sistemu“, odnosno sistemu kapitalizacije. Dobrovoljno penziono osiguranje povećava socijalnu sigurnost osiguranika i povećava mogućnosti da se formirana štednja iskoristi za rentabilna ulaganja.

Sigurno je da dobrovoljna penziona osiguranja sve više dobivaju na značaju jer pojedincu stvaraju mogućnosti za veću sigurnost u penzionerskim danima. Važno je spomenuti da se u predstojećoj reformi penzionog sistema obavezno mora naći mjesta i za dobrovoljno penziono osiguranje. O pojedinim tipovima dobrovoljnog penzionog osiguranja te o njihovim osnovnim karakteristikama opširnije u drugom poglavlju.

2. PLANOWI PENZIONOG OSIGURANJA

2.1. TIPOVI PLANOVA PENZIONOG OSIGURANJA

Zaključenje ugovora o članstvu u penzionom fondu, odnosno u penzionom planu, ovisno od terminologije koja se koristi u različitim zemljama, početak je odnosa između osiguranika i penzionog posrednika. Na taj način se reguliraju prava i obaveze osiguranika i posrednika penzionog osiguranja. Ugovor o članstvu kao osnovni objekat definira odlazak u penziju. Međutim, osim odlaska u penziju, penzionim planovima mogu se odrediti i druge koristi, kao što su invalidska, porodična i penzija kao posljedica bolesti. Ukoliko se radi o dvofaznom penzionom procesu, penzioni plan pokriva fazu akumulacije, te dijelom može dodirivati i fazu distribucije, posebno ako zakon predviđa distribuciju u okviru penzionog fonda. Penzioni plan kao ugovor može biti dio šireg ugovora o radu (npr. granskog kolektivnog ugovora), a može biti uređen i zakonskom, odnosno podzakonskom regulativom.

„Ovisno o subjektu odgovornom za isplatu mirovinskih benefita, preuzimanju i jamčenju određenih rizika, načinu finansiranja mirovinskog plana kao i ovisno od toga da li se članstvo ostvaruje individualno ili na bazi nekog oblika radnog odnosa, mirovinski se planovi mogu podijeliti na:

- javne i privatne
- planove definiranog benefita i definiranog doprinosa
- fundirane i nefundirane
- poslovne i individualne.“¹⁷

„Posmatrajući razvijene sisteme penzijskog osiguranja, možemo reći da se planovi penzijskog osiguranja mogu podeliti na 'kvalifikovane penzijske planove' (qualified pensions plan) i 'nekvalifikovane penzijske planove' (nonqualified pensions plan).“,¹⁸

Nekvalificirani penzioni planovi ne ispunjavaju zakonom predviđene uvjete kako bi sredstva doprinosa podlijegala povoljnom poreskom tretmanu. Nasuprot tome, kvalificirani planovi su oni koji prema svojim karakteristikama zadovoljavaju određene zahtjeve i na osnovu toga uživaju povoljan porezni tretman. Kod kvalificiranih penzionih planova doprinosi poslodavaca tretiraju se troškom poslovanja čime se smanjuje poreska osnovica, a time i porez na dohodak. Također, zarade po osnovu investiranih sredstava doprinosa izuzete su od naplate poreza na prihod građana. Na koncu doprinosi poslodavaca uplaćeni na penzione račune zaposlenih nisu oporezovani kod pojedinca u godini uplate doprinosa sve do trenutka podizanja tih sredstava s računa u obliku penzione naknade, odnosno u većini slučajeva pri penzioniranju.

Zbog ovih pogodnosti veliki broj poslodavaca u razvijenim zemljama organizira planove za zaposlene kao dio općeg kolektivnog ugovora, te se obavezuju da će umjesto uplata zaposlenim osigurati im odgovarajuće penzione naknade kada prestanu sa radom pod ugovorenim uvjetima. Osnovna karakteristika poslovnih penzionih planova jeste što se članstvo u planu ostvaruje na bazi nekog radnog odnosa između člana i organizatora plana. Poslovne penzione planove mogu organizirati poslodavci, grupe i unije poslodavaca, pa čak u pojedinim slučajevima i sindikati.

¹⁷ Mr. Zoran Mihailović, ibidem, str. 45.

¹⁸ Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, ibidem, str. 29.

„Penzioni planovi sponzorisani od strane poslodavaca moraju ispunjavati neke opšte uvjete:

1. Penzioni plan mora biti formulisan u pisanom obliku
2. Penzioni plan potrebno je definisati realno, tako da može da se sprovede, odnosno ostvari
3. Neophodno je da penzioni plan postavi poslodavac
4. Karakteristike penzionog plana moraju se prenijeti i objasniti zaposlenim
5. Poslodavac ili zaposlenik, ili i jedan i drugi moraju uplaćivati doprinose u penzioni plan
6. Penzioni plan mora funkcionisati isključivo u korist zaposlenih
7. Neophodno je ustaliti penzioni plan
8. U okviru poslodavčevog programa sve nadoknade za životno osiguranje moraju biti podređene penzionoj naknadi
9. Neophodno je ispuniti bar minimalne standarde za učešće u penzionom planu
10. Penzioni plan ne smije biti diskriminatorski
11. Penzionim planom ne smiju se diskriminirati doprinosi i naknade po osnovu prihoda ili pola
12. U okviru penzionog plana moraju se definisati načini isplate naknada
13. Moraju se poštovati ovlaštenja u vezi sa povlačenjem sredstava sa penzionog računa prije penzionisanja
14. Neophodno je zadovoljiti minimalne standarde za osnivanje penzionog fonda
15. Penzionim planom moraju se ispoštovati pravila u vezi sa integracijom i konsolidacijom, naročito integracijom sa socijalnim osiguranjem
16. Penzioni plan mora ispuniti uvjete za završetak plana
17. Preopterećen penzioni plan mora sadržavati olakšavajuće odredbe.“¹⁹

Ukratko ćemo prokomentirati neke od pobrojanih uvjeta. Naprimjer, zahtjev pokrića (coverage requirements) ima cilj da zaštiti zaposlene od eventualne diskriminacije koju mogu provesti dioničari, odnosno pojedinci s visokim primanjima, kojima položaj često omogućava formalni i neformalni utjecaj na donošenje odluka u vezi s upravljanjem penzionim planom. Svi poslovni planovi moraju odgovarati standardima postavljenim prema programima ovlaštenja (vesting). Dakle, svaki zaposleni ima pravo na svoja akumulirana i uvećana sredstva i kada završi svoje zaposlenje, odnosno napusti radno mjesto, uz raspon ovlaštenja prema godinama radnog staža.

Kao što je rečeno, neophodno je da plan sadrži objašnjenje na koji način se definiraju doprinosi i formira penziona naknada. Prema ovim karakteristikama, planove penzionog osiguranja možemo podijeliti na:

- Planove s definiranim naknadama („defined benefit plans“) i
- Planove s definiranim doprinosima („defined contribution plans“)

Planovi s definiranim naknadama („defined benefit plans“)

Dakle, planovi s definiranim penzionim naknadama odmah definiraju penzionu naknadu putem formule koja uključuje parametre poput zarade ili dužine radnog staža. Ako se u teoriji ili praksi spomene termin penzija, smatra se da je to plan s definiranim penzionim naknadama. U praksi postoji više metoda za definiranje penzionih naknada. Na osnovu tih

¹⁹ Boyko Nicholas, Egrin M. Stuart, Homa Andrew, Levine J. Marsha, Tromblay Daniel, „Life and health insurance-Principles and Practice“, „Dearborn Financial Publishing“, 1996., str. 159.

metoda primjenjujemo i više formula za izračun naknade. Jedna od najčešće korištenih je FAS formula („Final average salary“ – Formula završne prosječne zarade) kao funkcija zarada i radnog staža pojedinca. U obzir uzimamo sljedeće parametre:

P – vrijednost penzione naknade

N – broj godina radnog staža

Y – zarada tokom nekog perioda unutar perioda plaćanja doprinosa

b – konstanta uglavnom % od zarade.

„Penzionu naknadu možemo izračunati sljedećom jedankošću: $P=bYN$ “²⁰

„Ovim planom npr. preko FAS formule može se obezbijediti 2 % izdvajanja doprinosa od prosječne zarade, uzimajući u obzir visinu zarada tokom tri godine kada su primanja bila najveća.“²¹

Naprimjer: Ako finalna prosječna zarada iznosi 30.000 novčanih jedinica, a zaposleni ima 25 godina radnog staža, godišnja penziona naknada iznositi će 15.000 novčanih jedinica.

Odnosno: $P = 0,02 \times 30.000 \times 25 = 15.000$

Može se koristiti i metoda kojom se odredi jednak novčani iznos penzione naknade za svaku godinu. Tako ako poslodavac zauzme stav da se izvrši pokriće 20 novčanih jedinica za svaku godinu rada i ako zaposleni ima 30 godina radnog staža, mjesečna penziona nadoknada iznosila bi 600 novčanih jedinica. Ovakva metoda nije povoljna za one osobe koje često mijenjaju posao, ili su dugo van radne aktivnosti, kao npr. žene na porodijskom odsustvu.

„Tri su osnovna faktora koja utiču na nivo i dinamiku isplata penzijskih nadoknada:

- iznos doprinosa
- dužina vremena tokom kojeg su doprinosi bili uloženi (investirani) radi sticanja penzijske nadoknade i
- dužina vremena tokom kojeg će penzijske nadoknade biti isplaćene.“²²

Kao što je spomenuto kod planova s definiranim naknadama, rizik investiranja sredstava doprinosa snosi posrednik, a najčešće je to i poslodavac koji je dužan uplatiti dodatne doprinose u slučaju negativne razlike. Zbog toga su planovi s definiranom penzionom naknadom pod strogom zakonskom regulativom. Složenost ovih planova osnovni je razlog njihovih značajno rigidnijih propisa.

Za dobro funkcioniranje penzionog sistema potrebno je adekvatno akumuliranje sredstava za isplatu penzionih naknada. Dakle, nivo finansiranja preduvjet je za ostvarenje ciljeva. Kao cilj se može postaviti ostvarenje željenog dohotka nakon penzioniranja, npr. 60 % od zarade prije penzioniranja, te će od stepena finansiranja direktno ovisiti ostvarenje zadatog cilja. Mjerenje nivoa finansiranja od planova s definiranom penzionom naknadom izrazito je kompleksno.

²⁰ Mackenzie G.A. Gerson Philip, Cuera Alfredo, *Regimes and Saving Pension*, IMF Washington DC, August 1997., str.6.

²¹ Williams C. Arthur, Smith L. Michael, Young C. Peter, *Risk management and insurance*, Mc Graw Hill, London, 1995., str. 618.

²² Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, ibidem, str. 36.

„Naime, procena budućih isplata penzijskih nadoknada koja će se izvršiti zaposlenicima koji odlaze u penziju (ili njihova sadašnja vrednost) zahtevaju jasno definisanje: pretpostavki o kretanju nivoa zarada u budućnosti (zato što penzijske nadoknade direktno zavise od zarada), stope smrtnosti zaposlenih pre i posle penzionisanja, procenat zaposlenih u onim godinama kada imaju prava na penziju, i nivo povraćaja investicija u budućem periodu.“²³

Planovi s definiranim penzionim naknadama uglavnom su manje zastupljeni u odnosu na planove s definiranim doprinosima. U SAD-u 1996. godine bilo je 63.657 planova s definiranim penzionim naknadama, a u isto vrijeme broj planova s definiranim doprinosima iznosio je 632.657. Broj aktivnih participanata u planovima s definiranim doprinosima iznosio je 44.625, što je gotovo dvostruko više u odnosu na planove s definiranim penzionim naknadama sa 23.262 aktivna participanta u 1996. godini.

Planovi s definiranim doprinosima („defined contribution plans“)

Planovi s definiranim doprinosima predstavljaju planove u kojim penziona naknada zavisi od količine akumuliranih sredstava u momentu sticanja prava na penzionu naknadu. Korisnik plana kontrolira svoja sredstva i investiranje sredstava na posebnom individualnom računu. Poslodavac kao sponzor plana s definiranim doprinosima je u prednosti što unaprijed poznaje tekući trošak. Sa aspekta zaposlenog krajnja naknada nije poznata i ovisi, prije svega, od prihoda na investirana sredstva doprinosa.

„Kod 'planova s definisanim doprinosima' doprinosi mogu biti definisani u određenom iznosu i njihovo izdvajanje može da se obavlja procentualno od zarade, a mogu se definisati i iznosi koji variraju. Ova sredstva doprinosa mogu se uplaćivati u konstantnim vremenskim intervalima ili u promjenljivim vremenskim intervalima“²⁴

Postoji više vrsta planova sa definiranim doprinosima:

- planovi sa udjelom u profitu („profit-sharing plans“),
- planovi od kojih se naknade isplaćuju u dionicama („stock bonus plans“),
- planovi sticanja novca („money-purchase plans“) i dr.²⁵

„Profit-sharing“ planovi kvalificirani su planovi koje organiziraju poslodavci dužni da obezbijede dobro alociranje sredstava doprinosa između članova i njihovu distribuciju nakon penzioniranja. Uplate doprinosa povezane su s profitabilnošću preduzeća, te se ne uplaćuju svake godine niti je iznos doprinosa uvijek isti. Dakle, dozvoljeno je variranje uplata doprinosa iz godine u godinu, međutim, sadrži realne godišnje kontinuirane uplate zbog zadržavanja povoljnog poreskog tretmana.

²³ Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, ibidem, str. 38.

²⁴ Damir Bakić, „Drugi i treći stup novog hrvatskog mirovinskog sustava: napomene i pitanja“, <http://www.ijf.hr/Obavijet/mirovinski/bakic/.html>

²⁵ Boyko Nicholas, Egrin M. Stuart, Homa Andrew, Levine J. Marsha, Tromblay Daniel, „Life and health insurance-Principles and Practice“, „Dearborn Financial Publishing“, 1996., str. 161.

„Stock bonus“ planovi su slični planovima s udjelom u profitu, samo što uplate doprinosa ne zavise od profita a penzione naknade se dijele u vidu dionica preduzeća.

„Money-purchase“ planovi predstavljaju najreprezentativniju vrstu planova s definiranim doprinosima. Ovakav plan mora ispuniti tri zahtjeva:

- Sredstva doprinosa i naknada alociraju se članovima prema određenom obračunu;
- Raspodjela sredstava odvija se samo u skladu s iznosima povjerenim od članova;
- Sredstva plana procjenjuju se najmanje jednom godišnje uz usaglašavanje s individualnim penzionim računima članova plana.

U SAD-u je 1996. godine bilo 225.786 „profit-sharing“ planova, 1612 „money-purchase“ planova i 398 „stock bonus“ planova.²⁶

Na osnovu prethodno objašnjenih karakteristika i „planova s definiranim doprinosima“ i „planova s definiranim penzionim naknadama“ možemo zaključiti da su:²⁷

1. Planovi s definiranim doprinosima jednostavnije definirani i transparentniji za potencijalnog korisnika penzionog osiguranja;
2. Poslodavcima više pogoduju „planovi s definiranim doprinosima“ a kao jedan od glavnih razloga je taj što uglavnom obaveze poslodavca prestaju nakon redovne, tj. ugovorom ispoštovane uplate sredstava doprinosa od osiguranika. Za razliku od ove vrste planova, kod „planova s definiranim penzionim naknadama“ poslodavac, najčešće, mora uplatiti dodatna sredstva ukoliko do tada uplaćena sredstva doprinosa nisu dovoljna za isplatu penzijskih naknada;
3. Svaki „plan s definiranim doprinosima“ je prenosiv, što je naročito značajno za mlađe osiguranike koji češće mijenjaju zaposlenja;
4. Kod „planova s definiranim doprinosima“ u slučaju prijevremenog penzioniranja, iznos penzionih naknada lahko se određuje u skladu s do tada akumuliranim sredstvima;
5. Penzioni računi se kod „planova s definiranim doprinosima“ smatraju isključivim vlasništvom osiguranika, što ima veliki psihološki značaj za pojedinca. Kod „planova s definiranim penzionim naknadama“, iako su zaposlenici vlasnici penzionih računa, poslodavci ipak imaju određeni utjecaj na funkcioniranje penzionog plana;
6. Sa druge strane, kod „planova s definiranim doprinosima“ izražena je nepredvidljivost i neizvjesnost oko nivoa budućih penzionih naknada zato što iznos penzione naknade najvećim dijelom zavisi od dugoročnih rezultata investiranja sredstava doprinosa;
7. Još jedna zamjerka najčešće se upućuje „planovima s definiranim doprinosima“, a to je nedovoljna zaštićenost penzionera ukoliko se ranije penzioniraju (iz kraćeg perioda za investiranje proizlazi i niža penzijska nadoknada).

²⁶ United States Department of Labor, Pension and Welfare Benefits administration. Abstract of 1996., „Form 5500 Annual reports. Private Pension Plan“, bulletin No 9, wintwr 1999-2000; Washington. DC, United States Government Printing Offic, 1999.

²⁷ U potpunosti preuzeto od Damira Bakića, „Drugi i treći stup novog hrvatskog mirovinskog sustava: napomene i pitanja“, <http://www.ijf.hr/Obavijet/mirovinski/bakic/.html>

2.2. PLANOWI PENZIONOG OSIGURANJA S POVOLJNIM PORESKIM TRETMANOM

Planovi penzionog osiguranja s povoljnim poreznim tretmanom su „kvalificirani“ penzioni planovi koji zadovoljavaju zakonom određene uvjete potrebne za korištenje povoljnog poreskog tretmana. Pod povoljnim poreskim tretmanom podrazumijeva se sljedeće:

- Doprinosi poslodavca u ovim planovima smatraju se troškom poslovanja te se na taj način smanjuje poreska osnovica za obračun poreza na dobit i sam iznos poreza na dobit;
- Zarada po osnovu investiranih sredstava doprinosa izuzeta je od naplate poreza na prihod;
- Doprinosi koje poslodavac doznačuje na lične penzione račune zaposlenih nisu oporezovani kod svakog pojedinačnog zaposlenog kao prihod građana u godini u kojoj je uplaćen doprinos, sve do trenutka podizanja tih sredstava s penzionog računa.

Uvjeti propisani zakonom za ostvarenje povoljnog poreskog tretmana kod penzionih planova navedeni su na prethodnim stranicama, gdje su obrađeni kvalificirani planovi sponzorirani od poslodavaca.

Najvažnije karakteristike penzionih planova s povoljnim poreskim tretmanom pokušat ćemo prikazati na pregledu nekoliko najpopularnijih planova u SAD-u. To su prije svih:

- 401 k penzioni planovi
- 403 b penzioni planovi
- Koeghov penzioni plan
- SEP/SIMPLE penzioni planovi
- IRA (individualni penzioni račun)

401 k penzioni plan

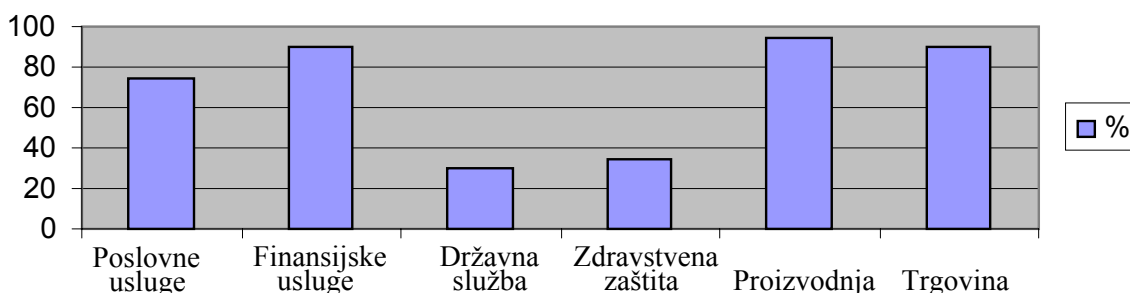
401 k penzioni planovi osnivani od poslodavaca najvažniji su dio privatnog penzionog sistema u SAD-u. U 1996. godini registrirano je 230.000 penzionih planova 401 k sa 34.935.000 članova. Ovi penzioni planovi pojavljuju se u gotovo svim privrednim sektorima, a najviše u sektoru proizvodnje, finansija i trgovine, gdje većina preduzeća obezbjeđuje ovakve planove za svoje uposlene.

Tabela br. 3. Najznačajnije karakteristike 401 k planova, 1996. godina²⁸

Broj planova	230 000
Ukupno participanata (u 000)	34 495
Broj aktivnih participanata (u 000)	30 843
Ukupna aktiva (u milionima \$)	1 061 493

²⁸ Izvor: United States Department of Labor, Pension and Welfare Benefits administration. Abstract of 1996., „Form 5500 Annual reports. Private Pension Plan“, bulletin No 9, wintwr 1999-2000; Washington. DC, United States Government Printing Office, 1999.

**Grafikon br. 2. oblasti u kojima preovladavaju
401k planovi**



Izvor: Alan J. Fishman and Charles V. Creighton; „Do the right thing“ Journal of Accountancy, February 1998. str. 9.

Ovi penzioni planovi svoje ime su dobili po broju člana „Zakona o unutrašnjim državnim prihodima“ („Section 401 of the Internal Revenue Code“). Počeli su se koristiti u osamdesetim godinama prošloga vijeka i najčešće se predlažu zaposlenima od poslodavaca, a često se nazivaju i planovima redukovanih zarada, jer zaposleni svojevolumen smanjuju svoje tekuće zarade nauštrb ulaganja u penzioni plan. Penzioni plan poslodavac uglavnom osniva u saradnji s bankom ili osiguravajućim društvom, koji kreiraju različite investicione opcije. Najvažnija karakteristika 401 k plana je ta da se prinosi ostvareni na investiranje ne smatraju dohotkom sve do njihovog podizanja s individualnog računa. Izdvajanjem u 401 k plan zaposleni smanjuje poresku osnovu, npr., ako zaposleni ostvaruje zaradu od 25.000 novčanih jedinica i izdvoji 5.000 za 401 k plan, njegova osnovica za obračun poreza na dohodak iznosi 20.000. Osnovica od 20.000 novčanih jedinica predstavlja osnovu za obračun poreza po osnovu socijalnog osiguranja. Većina poslodavaca koji zaposlenima nude 401 k plan uplaćuju i dodatne doprinose u ovaj plan. Težnja poslodavca je, zapravo, da od preduzeća stvori mjesto interesatno za zaposlenje, što će mu omogućiti osnovu za izbor kvalitetnih kadrova. Ovi doprinosi često se uplaćuju i u dionicama preduzeća, kroz takozvani ESOP „Employee stock ownership plan“ plan dioničarstva zaposlenih. Zaposlenik zadržava pravo članstva u planu i nakon promjene posla, ali može svoja sredstva transferirati i u drugi 401 k plan kod novog poslodavca ili to pak uradi u okviru IRA (individualnog penzionog računa).

Najčešće pitanje koje se postavlja kod 401 k plana odnosi se na raspolaganje sredstvima nakon penzioniranja. U praksi se javljaju četiri mogućnosti:

1. podizanje jednokratnog novčanog iznosa,
2. ulaganje sredstava 401 k plana u IRA penzioni račun,
3. sredstva 401 k plana mogu se tretirati kao doživotna penzija i
4. može se ostaviti dio sredstava ili sva sredstva u 401 k planu

Ako penzioner podigne sva sredstva jednokratno, taj iznos će biti oporezovan, te je porez moguće smanjiti eventualnim reinvestiranjem u instrumente oslobođene poreza. Ukoliko se sredstva transferiraju na IRA račun, penzioner može podići dio novca koji želi i platiti porez, a može i koristiti tretman odgođenog oporezivanja. Anuitetno mjesečno plaćanje penzionih naknada je, također, opcija 401 k penzionih planova. Najčešće se radi o doživotnim

mjesečnim naknadama s visokim stepenom sigurnosti uz adekvatnu indeksaciju penzionih naknada. Na kraju penzioner može iskoristiti dio sredstava a dio može ostaviti u planu te na taj način iskoristiti sistem investiranja razvijen u planu i naknadno koristiti uložena sredstva.

U slučaju nesposobnosti za rad isplaćuju se svi uplaćeni doprinosi i sredstva akumulirana po osnovu investiranja, te se ne plaća kazneni penal za raniji izlazak iz plana. Svaki učesnik plana dužan je imenovati potencijalnog korisnika sredstava u slučaju njegove smrti. Ako zaposlenik nije u mogućnosti izdvajati sredstva, može prestati izdvajati sredstva u plan, te može podići do tada akumulirana sredstva. Zaposlenik povlači sredstva iz plana u tri slučaja:

1. kada završi radni vijek, odnosno napuni 59,5 godina;
2. ukoliko navede specijalne razloge za podizanje novca predviđene pravilima plana;
3. ako u skladu sa pravilima plana koristi mogućnost pozajmljivanja sredstava sa računa.

Ukoliko zaposlenik povuče sredstva sa svog računa prije definiranog perioda, ima obavezu plaćanja poreza na dohodak, ali i obavezu plaćanja 10 % kaznenog penala od iznosa poslije poreza zbog ranijeg izlaska iz plana. Često se koristi mogućnost pozajmljivanja koja je isplativija od podizanja novca prije isteka roka, a što je praksa u gotovo svim 401 k planovima.

403 b penzioni planovi

403 b penzioni plan za zaposlene u neprofitnim organizacijama, državnim institucijama i agencijama. Naziva se još i TSA planom ili („tax-shelterd annuity“ – anuiteti sa poreskim olakšicama). Doprinosi u plan uplaćuju se redukcijom plaća, maksimalno 20 % – 25 % od primanja zaposlenog. Veliki broj 403 b planova dozvoljava pozajmljivanje sredstava sa računa u pravilu do 50 % sredstava sa računa zaposlenog. Povrat je u roku od 5 godina s izuzetkom zajma za kupovinu kuće, gdje je dozvoljeni rok za povrat maksimalno 30 godina.

Koeghov penzioni plan

Koeghov penzioni plan predviđen je za samostalne privrednike, zanatlije, odnosno osobe koje samostalno rade te ostvaruju dohodak putem zastupničke provizije, ili su vlasnici malih preduzeća.

„Ovaj plan je dobio ime po Eugenu Koeghu, kongresmenu iz Broklina, koji je predložio njegovu legalizaciju 1962. godine. Sa određenim izuzecima pravila koja se primjenjuju kod kvalifikovanih korporativnih penzijskih planova primjenjuju se i kod Koeghovog penzijskog plana“²⁹

Poslodavac u malom preduzeću može za sebe, ali i za ostale zaposlene, osnovati Koeghov plan. Ovom planu mogu se priključiti i zaposleni na određeno vrijeme ili konsultanti i stručni saradnici u preduzeću. Kao i kod 401 k plana sredstva na penzionom računu Koeghovog plana su neoporezovana dok se ne podignu sa računa.

Postoji veći broj oblika Koeghovog penzionog plana uglavnom „defined benefit“ planovi s unaprijed definiranim iznosom penzione nadoknade. Najčešći tip Koeghovog penzionog plana je „profit-sharing“ u koji pojedinac uplaćuje maksimalno 25 % godišnje zarade ili maksimalno 30.000 \$, u obračun se uzima manji iznos.

²⁹ Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, ibidem, str. 67.

SEP/SIMPLE penzioni planovi

„SEP plan ('Simplified employee pension') ili plan 'uprošćenih penzija' predstavlja sporazum prema kojem zaposleni u malom preduzeću (uključujući i samozaposlenog pojedinca) otvara lični račun za penzionisanje na kojem takođe dodatne doprinose uplaćuje i poslodavac.“³⁰

SEP planovi su dosta slični IRA računima, o kojima će kasnije biti više riječi, ustvari, oni su posebna vrsta IRA računa s osnovnom razlikom u visini iznosa godišnjeg doprinosa koji je kod SEP-a mnogo veći, odnosno 15% od zarade zaposlenog ili 30.000 \$ maksimalno godišnje.

SEP planovi su pogodni za mala preduzeća jer se lako osnivaju uz minimalne troškove i gotovo nikakvu obavezu izvještavanja. Karakteristika SEP planova je izuzetna fleksibilnost. Omogućavaju poslodavcu da za uposlene organizira atraktivan penzioni plan sa zadovoljavajućim penzionim naknadama uz male troškove za poslodavca. Sa stanovišta zaposlenih prednosti ovog plana su sljedeće:

- svi doprinosi uplaćeni od poslodavca uplaćuju se u istom procentu za sve uposlene;
- doprinosi uplaćeni na SEP račun oslobođeni su svih poreskih davanja do podizanja novca s računa;
- SEP planovi mogu imati više investicionih opcija;
- novac uplaćen na SEP račun odmah pripada uposlenom, odnosno nema postupnog sticanja prava vlasništva („vested“).

SIMPLE plan („Savings Incentive Match Plan for Employees of Small Employers“) postoji od 1996. godine s motivom dodatnog podsticanja štednje za penzionerske dane. Formiraju ga preduzeća s manje od stotinu zaposlenih. Pri osnivanju ovih planova poslodavci mogu izabrati povjereničku finansijsku instituciju, ali i svaki zaposlenik može izvršiti izbor finansijske institucije samostalno. Kao i kod SEP plana, i u okviru SIMPLE planova svi uplaćeni doprinosi mogu se odmah pripisati zaposlenom.

IRA – Individualni penzioni računi

IRA (Individual Retirement Account) račun predstavlja penzioni račun koji može otvoriti svaki pojedinac koji ostvaruje zaradu. Kreiran je 1974. godine i predstavlja možda i najpopularniju vrstu penzionog plana u SAD-u. Ovisno od toga je li pojedinac već obuhvaćen penzionim planom sponzoriranim od poslodavca, iznosi doprinosa za IRA račun u potpunosti se ili djelimično oduzimaju od tekućeg dohotka pojedinca. Pojedinci koji nemaju penziono osiguranje kroz plan sponzoriran od poslodavca mogu uplaćivati sredstva na IRA račun, maksimalno 2.000 \$, što će, naravno, smanjiti poreznu osnovicu pojedinca. Suma doprinosa koji se mogu tretirati kao odbitna stavka od poreske osnovice ovisi od visine zarade, što znači da pojedinci s visokim zaradama koriste minimalno umanjenje poreske osnovice ili je ne koriste nikako. Ipak, nevezano za visinu zarada prihod koji se ostvare na uložene doprinose u IRA plan oslobođeni su poreza sve do podizanja sredstava s računa. Najveći dio članova IRA plana ne povlači sredstva do navršetka 59,5 godina starosti zbog 10 % kaznenog penala koji

³⁰ Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, ibidem, str. 67.

naplaćuje IRS („Internal Revenue Service“ – Služba unutrašnjeg državnog prihoda). Sredstva se moraju podići do navršetka 70,5 godina starosti. Za prekoračenje ovog roka propisani su visoki penali od 50 % preostalih sredstava za povlačenje. Plaćanje penala ne važi u slučaju smrti (sredstva naplaćuje unaprijed određen nasljednik) ili trajne nesposobnosti za rad, dok su u svim ostalim slučajevima penali rigorozni, što zapravo govori o cilju IRA računa a to je stvaranje akumulacije za penzionerske dane, za sve kategorije zaposlene populacije. IRS ne dozvoljava pozajmljivanje sredstava sa IRA računa niti da se IRA račun koristi kao garancija za dobivanje zajma, što je nedostatak IRA računa u odnosu na druge spomenute.

Novi tip IRA računa „Roth IRA“ uspostavljen je 1997. s ciljem unapređenja štednje pojedinaca s malim i srednjim zaradama. Pojedinci sa zaradom većom od 95.000 \$ godišnje ne mogu otvoriti ovaj račun. Maksimalan godišnji iznos doprinosa na Roth IRA računu iznosi 2.000 \$. Ovi doprinosi se ne oduzimaju od poreske osnovice, ali se sredstva akumulirana na ovim računima mogu povlačiti i prije navršetka 59,5 godina starosti.

Svi spomenuti najčešće korišteni privatni penzioni planovi u SAD-u imaju svoje prednosti i nedostatke u zavisnosti od karakteristika pojedinca koji bi trebao pristupiti pojedinom penzionom planu. Pri pristupanju planu pojedinac treba sagledati sve karakteristike planova. Planovi 401 (k) imaju dodatne doprinose poslodavaca, te pojedinac može investirati 10.000 \$, dok IRA plan investira maksimalno 2.000 \$. Kod 401 (k) plana doprinosi se automatski skidaju sa platnog računa pojedinca, a kod IRA plana ne. Povlačenje sredstava sa računa je olakšano kod 401 (k) plana dok kod IRA nije, te IRA račun ne uživa uvijek zaštitu od kreditora. Ipak, IRA planovi su odlični dopunski privatni planovi. Najbolje rješenje je, po svemu sudeći, kombinacija više tipova penzionih planova. Odlična situacija za pojedinca, ukoliko mu to visina prihoda dozvoljava, jeste imati privatni penzioni, obično 401 (k) račun i dodatni privatni penzioni račun, naprimjer IRA.

3. UPRAVLJANJE FONDovima PENZIONOG OSIGURANJA

3.1. AKTUARSKA OCJENA PENZIONOG OSIGURANJA

Poslovanje društava za penziono osiguranje, kao i osiguravajućih društava uopće, nezamislivo je bez aktuarstva i aktuara. Naime, uvjeti poslovanja u modernom okruženju podrazumijevaju neizvjesnost i rizik, te stalne promjene. Zbog toga je za kreiranje poslovne politike neophodno mišljenje specijalista iz oblasti aktuarstva, koji na osnovu svojih istraživanja i analiza daju smjernice za donošenje poslovne odluke.

Aktuarstvo, zapravo, predstavlja primjenu matematičkih i statističkih metoda, a posebno teorije vjerovatnoće i finansijske matematike u rješavanju problema iz oblasti osiguranja, penzionih fondova, investicija, finansijskog menadžmenta, demografije i upravljanja rizicima općenito.

„Aktuar je osoba specijalizirana za izračun rizika i vjerovatnosti nastanka nekog događaja koja svoja znanja upotrebljava u finansijskim i poslovnim problemima, posebno onima koji uključuju neizvjesne buduće događaje.“³¹

Ukratko rečeno, aktuar je osoba koja stvara više izvjesnosti u situacijama finansijske neizvjesnosti i rizika. Osim znanja iz pobrojanih oblasti, dobar aktuar poznaje i računovodstvo, informatiku, pravo, te ima osjećaj za praktičnu primjenu znanja i komunikaciju s ljudima. Aktuari obavljaju veoma širok djelokrug poslova te su prisutni u raznim oblastima od kojih su najznačajnije:

- osiguranje života,
- penziono osiguranje,
- zdravstveno osiguranje,
- ostala neživotna osiguranja,
- investiciono bankarstvo,
- upravljanje fondovima,
- obrazovanje i istraživanje.

„U suvremenom osiguranju aktuari su uključeni u sve faze osiguravateljeva poslovanja, od planiranja, definiranja cijene do istraživanja. U svrhu zaštite interesa osiguranika i solventnosti osiguravatelja aktuari predlažu mjere kojima će se:

- osigurati trajno izvršavanje obaveza iz osiguranja
- osigurati praćenje i analiza uzroka šteta
- stimulirati osiguranici za poduzimanje preventivnih i represivnih mjera kontrole šteta
- utvrditi dio obaveze iz osiguranja, što se mora pokriti suosiguranjem ili reosiguranjem
- pripremiti tarife premije
- utvrditi posebne pričuve sigurnosti prema vrstama rizika od kojih se osigurava te odrediti ostala izdvajanja iz riziko premije
- utvrditi granice solventnosti
- uvoditi nove vrste osiguranja, ako je to potrebno i ako to omogućuju rezultati poslovanja i dr.“³²

³¹ Sanja Andrijašević, Tatjana Račić-Žlibar, *Rječnik osiguranja*, Masmedia, Zagreb, 1997., str. 14.

³² Sanja Andrijašević, Vladimir Petranović, *Ekonomika osiguranja*, Alfa, Zagreb, 1999., str. 209.

Iznimno mala grupa ljudi koja stekne cijenjenu titulu aktuara organizirana je u nacionalna aktuarska društva. Čest je slučaj da se aktuari javljaju i na izvršnim pozicijama menadžera, gdje aktivno učestvuju u formiranju i vođenju ranije spomenute poslovne politike. Značajan broj aktuara angažiran je na poslovima određivanja penzionih nadoknada i planiranja penzionih nadoknada. Oni su uključeni u samo stvaranje penzionog fonda kao i u donošenje odluka o investiranju prikupljenih sredstava. Najvažniji poslovi za aktuara u penzionom fondu, pored ostalih, jesu:

- ukupna aktuarska ocjena fonda,
- izračunavanje aktuarskog deficita ili suficita penzionog fonda,
- obračun normalnog troška finansiranja penzionih naknada,
- određivanje penzionih anuiteta,
- kvantifikacija neto i bruto premije penzionog osiguranja,
- obračun penzionih naknada,
- obračun tarifa penzionog osiguranja,
- obračun rezervi penzionog fonda,
- obračun finansijskih obaveza penzionog fonda i sl.

Aktuarska ocjena penzionog fonda je stalna procedura na osnovu koje se donosi sud o sposobnosti penzionog fonda za izvršenje svojih obaveza prema pensionerima i aktivnim članovima fonda. Dakle, aktuarska ocjena penzionog fonda treba odgovoriti je li penzioni fond riješio problem uravnoteženja uplata doprinosa i isplata penzionih naknada u dugom roku. Aktuarska ocjena kod penzionog osiguranja može se vršiti na dva načina, u odnosu na članove fonda koji se posmatraju.

Prvi način uzima u posmatranje samo aktivne članove fonda koji su u momentu ocjene stekli pravo na penzionu naknadu i već postojeće pensionere. Dakle, provjerava se sposobnost fonda za izvršenje već stvorenih obaveza, u navedenom slučaju poredi se aktiva fonda sa obavezama fonda.

„Pretpostavka je da ako se likvidira fond sve obaveze fonda mogu ispuniti. Često se u stručnoj literaturi ovaj odnos aktive i obaveza fonda naziva koeficijentom finansiranja ili koeficijentom fundiranosti. Ovaj koeficijent može se izračunati za sve učesnike fonda ili za pojedine grupe učesnika.“³³

Drugi način aktuarske ocjene pretpostavlja sadašnje i buduće penzione naknade. Na osnovu aktuarske ocjene budućih uplata doprinosa i isplata penzionih naknada svedenih na sadašnju vrijednost dolazi se do zaključka postoji li aktuarski deficit ili suficit penzionog fonda.

Utvrđivanje aktuarskog deficita ili suficita iznimno je važno za pravilno poslovanje penzionog fonda. Dakle, potrebno je izvršiti poređenje sadašnje vrijednosti svih budućih uplata doprinosa sa sadašnjom vrijednošću svih očekivanih budućih isplata naknada. Razlika ovih dviju veličina, gdje su najčešće buduće isplate veće od budućih uplata, upoređuje se s akumuliranom aktivom penzionog fonda. Ako je razlika negativna, odnosno ako aktiva nije dovoljna za pokriće razlike između većih budućih obaveza i manjih budućih uplata, konstatiramo da se radi o aktuarskom deficitu penzionog fonda.

³³ Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, ibidem, str. 83.

U ovisnosti od postojanja aktuarskog deficita ili suficita penzioni fond definira svoju poslovnu politiku i poduzima mjere za postizanje aktuarskog balansa. Za smanjenje aktuarskog deficita primjenju se mjere s ciljem povećanja uplata doprinosa, odnosno smanjenja ukupnog obima penzionih naknada, tj. oboje istovremeno. Za smanjenje penzionih nadoknada primjenjuju se mjere kao što su: povećanje starosne granice za odlazak u penziju, povećanje perioda za obračun prosječne zarade, uvođenje maksimalnog nivoa isplata penzionih naknada. Kad je riječ o aktuarskom suficitu, može se: liberalizirati isplata penzionih naknada, izvršiti povećanje penzionih naknada ili izvršiti smanjenje nivoa uplate sredstava doprinosa u fond.

Aktuarski deficit ili suficit se može izraziti u apsolutnom iznosu, ali i kao procentualni odbitak od zarade. Prilikom osnivanja penzionog fonda zadatak aktuarskog ocjenjivanja je postići aktuarski balans, odnosno potrebno je tačno definirati zadovoljavajuću stopu doprinosa koja će se odvajati od zarade. Ako se stopa ne odredi ispravno, može doći do aktuarskog deficita, odnosno podfinansiranja fonda. Neadekvatna investiciona politika koja ne ostvaruje planirane povrate, također, može dovesti do podfinansiranja fonda. Za postizanje aktuarskog balansa i normalno poslovanje penzionog fonda važna je i ispravna procjena aktuarskih troškova, odnosno troška upravljanjem fondom, sa kojim se često poistovjećuje normalni trošak.

Kod svakog penzionog fonda mora se poštovati minimum standarda finansiranja, što znači da godišnji doprinos mora biti najmanje jednak normalnom trošku koji predstavlja iznos sredstava potreban da se pokriju troškovi fonda u vezi s operacijama u tekućoj godini.³⁴

Za aktuarsku ocjenu penzionog fonda potrebna je teorijska osnova. Ukratko ćemo dati pregled osnovnih elemenata teorijske osnove relevantne za ocjenu penzionog osiguranja, bez namjere za pojašnjenje dubljih teorijskih analiza. Kod aktuarske ocjene, odnosno pri aktuarskom obračunu koriste se matematičke i statističke metode kojim se definira odnos između osiguravača i osiguranika. Penziono osiguranje počiva na predviđanju budućih uplata i isplata, te je stoga neophodno znati koliki broj osiguranika će doživjeti pojedinu godinu, odnosno koliko će osiguranika umrijeti u posmatranoj godini. Teorija vjerovatnoće uz statističko posmatranje obrađuje ove slučajne pojave koje se ispoljavaju u masi slučajeva. Praćenje smrtnosti i doživljenja po različitim uzrastima prikazano je u mortalitetnim tablicama ili tablicama smrtnosti, te ih osiguravači koriste pri obračunu tarifa.

„Tablice smrtnosti predstavljaju brojčani model u okviru kojeg je predstavljen proces mijenjanja brojnog stanja ljudi na određenoj teritoriji, prema polu i uzrastu.“³⁵

„Tablice smrtnosti (engl. Mortality table, life table, njem. Sterbetafel) sadrže teorijski broj živih ljudi određene starosti, teorijski broj umrlih u određenoj starosti, vjerovatnost smrti i vjerovatnost doživljenja za sve godine starosti stanovništva.“³⁶

³⁴ Rejda E. George, *Principles of Risk management and insurance*. Harper Collins College Publishers, New York 1995, str. 471, 472.

³⁵ Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, ibidem, str. 88.

³⁶ Sanja Andrijašević, Tatjana Račić-Žlibar, ibidem, str. 418.

Prve tablice smrtnosti napravili su holandski premijer De Witt 1671. i engleski astronom Halley 1693. godine. Nakon njih izradom tablica smrtnosti najviše su se bavila osiguravajuća društva na osnovu vlastitog iskustva, između kojih se izdvajaju:

- Deparcieux tablice, 1746.
- Tablice 17 engleskih društava, 1843.
- Tablice 20 engleskih društava, 1869.
- Tablice 60 engleskih društava za period (1863-1893) British Offices Life Tables
- Tablice njemačkih društava 1926. za period (1876-1905) Deutsche Sterbetafel

U bivšoj Austro-Ugarskoj sastavljene su tablice na osnovu iskustava austrougarskih društava za period (1876.-1900.), dakle 25-godišnjeg vremenskog razdoblja, te su se često primjenjivale na teritoriji bivše Jugoslavije jer su najviše odgovarale našim prilikama. Tablice smrtnosti mogu imati oblik kao, naprimjer, u Tabeli br. 4.

Tabela br. 4. Tablica smrtnosti

Uzrast (godine) (x)	Broj živih osoba starih x godina (l_x)	Broj umrlih osoba pri prelasku od uzrasta x ka uzrastu x+1 godine (d_x)	Vjerovatnoća smrti u toku predstojeće godine života (q_x)
0	100 000	1893	0,01893
1	98 107	172	0,00175
17	97 935	118	0,00120
.....			
.....			
20	97 526	125	0,00128
.....			
.....			
40	92 258	363	0,00393
41	91 895	385	0,00419
42	91 510	432	0,00472
.....			
.....			
60	76 524	1280	0,01673
.....			
.....			
85	19 270	2548	0,13222
.....			
.....			

Pokazatelj vjerovatnoće smrti q_x pokazuje da osoba u uzrastu x godina neće doživjeti uzrast x+1 godine i jednaka je

$$q_x = d_x / l_x,$$

odnosno od 100.000 novorođenih sedamnestogodišnjaka 120 neće doživjeti 18. godinu. Korištenjem tablica smrtnosti dolazimo i do informacije o vjerovatnoći doživljenja, označava se kao

$$p_x = 1 - q_x.$$

Za 41-godišnje lice vjerovatnoća doživljenja 43. godine starosti iznosi $p_{41} = 1 - 0,00419 = 0,99581$. Na osnovu tablica smrtnosti uz primjenu određene kamatne stope dobijamo aktuarske tablice uz pomoć kojih dolazimo do komutativnih brojeva neophodnih za obračun premije osiguranja.

„Aktuarske tablice sadrže komutativne brojeve (D_x , N_x , M_x i dr.) na kojima se temelje izračuni premija, matematičkih pričuva, otkupnih i kapitaliziranih vrijednosti i drugih parametara životnih osiguranja.“³⁷

Da bi se obračunala neto premija, osim osnovnih brojeva iz tablica smrtnosti l_x i d_x potrebno je koristiti i komutativne brojeve. Ovi brojevi služe za skraćeno zapisivanje osnovnih informacija iz tablica smrtnosti.

„Kao obavezni element komutativnih brojeva javlja se diskontni faktor ' v ' koji se izračunava na slijedeći način:

$$v = 1/(1+i)$$

a za n godine diskontni faktor iznosi

$$v^n = 1/(1+i)^n$$

gdje je $i=p/100$ a n = rok za koji se sprovodi diskontovanje.“³⁸

U prvoj grupi komutativnih brojeva koji se odnose na živa lica javljaju se:

D_x – broj diskontovanih živih lica starih x godina,

N_x – zbir brojeva diskontovanih živih lica sa starošću x godina,

S_x – zbir zbrova diskontovanih živih lica sa starošću x godina.

Najvažniji komutativni brojevi druge grupe koja se odnosi na umrla lica su:

C_x – broj diskontovanih umrlih lica starosti od x do $x+1$ godine,

M_x – zbir brojeva diskontovanih umrlih lica u toku $x+1$, $x+2$,

R_x – zbir zbrova diskontovanih umrlih lica, počevši s onim licima koja su umrla u $x+1$ godini.

Osim elementarnih komutativnih funkcija ili brojeva, u praksi su prisutni i specijalni komutativni brojevi neophodni za aktuarski obračun penzionog osiguranja. Osnovni komutativni brojevi se dopunjavaju specijalnim i na taj način čine proširenu tablicu smrtnosti. Za aktuarsko ocjenjivanje penzionog fonda neophodno je tačno prikazati tok izmjena aktivnih članova fonda po starosnim grupama. Broj članova fonda u uzrastu x označava se sa l_x i prirodno nije nepromjenljiva. Smanjenje broja članova fonda dešava se u slučaju napuštanja radnog odnosa, smrti aktivnog osiguranika, ostvarenja prava na invalidsku ili starosnu penzionu naknadu. Pobrojane izmjene članstva u penzionom fondu iskazuju se pomoću specijalnih tablica promjene broja članova penzionog fonda. Tablice promjene broja članova penzionog fonda mogu izgledati kao u Tabeli br. 5.

³⁷ Sanja Andrijašević, Tatjana Račić-Žlibar, ibidem, str. 14.

³⁸ Dr. Jelena Kočović, *Aktuarske osnove formiranja tarifa u osiguranju lica*, Ekonomski fakultet, Beograd 2000., str. 72.

Tabela br. 5. Tablica promjene broja članova penzionog fonda

X	l_x	Broj osoba koje više nisu aktivni članovi fonda				Vjerovatnoća smrti u toku predstojeće godine života (q_x)
		NP_x	d_x	lp_x	SP_x	
18	100 000	3 996	216	-	-	4 212
19	95 788	3 827	216	29	-	4 072
20	91 716	3 664	225	29	-	3 918
21	87 798	3 507	224	28	-	3 759
....						
....						
....						
....						
....						
60	49 520	-	238	-	24 700	24 938
61	24 582	-	252	-	14 674	14 926
62	9 656	-	143	-	5 751	5 894
63	3 762	-	166	-	2 943	3 109
64	653	-	115	-	476	591
65	62	-	-	-	62	63

Kod tablice promjene broja članova penzionog fonda l_x označava broj aktivnih učesnika odgovarajuće starosti x . Ostali pokazatelji označavaju one koji su iz određenih razloga napustili posao pa time i fond, tako da imamo:

NP_x – broj osoba koje su napustile posao,

d_x – broj umrlih osoba,

lp_x – broj osoba koje su stekle pravo na invalidsku penzionu naknadu,

SP_x – broj osoba koje su stekle pravo na penzionu naknadu po osnovu starosti ili po osnovu godina radnoga staža.

Iz ovoga proizlazi da je $l_{x+1} = l_x - (NP_x + d_x + lp_x + SP_x)$

Na osnovu statističkih podataka i navedenih odnosa dobiju se koeficijenti koji su pokazatelj izlaska članova penzionog fonda. To su:

kNP_x – koeficijent napuštanja posla,

kd_x – koeficijent smrtnosti,

kIP_x – koeficijent invalidnosti,

kSP_x – koeficijent ostvarivanja prava na starosnu penzionu naknadu.

Pobrojani koeficijenti mogu se sublimirati u tablici.

Tabela br. 6. Tablica koeficijenata napuštanja penzionog fonda

x	kd_x	kNP_x	kIP_x	kSP_x
18	0,0022	0,040	-	-
19	0,0023	0,040	0,0003	-
20	0,0025	0,040	0,0003	-
21	0,0026	0,040	0,0003	-
....				
60	0,0064	-	-	0,5
61	0,0145	-	-	0,6
62	0,0211	-	-	0,7
63	0,0725	-	-	0,8
64	0,2771	-	-	0,9
65	-	-	-	1,0

Koristeći se podacima iz spomenutih tablica, aktuar izračuna različite pokazatelje važne za aktuarsku ocjenu penzionog fonda poput opće vjerovatnoće napuštanja penzionog fonda ili vjerovatnoće napuštanja fonda u pojedinoj godini, kao i vjerovatnoću ostajanja aktivnih članova u fondu kroz period od n godina. Svi aktuarski obračuni u penzionom fondu obavljaju se uz poštivanje osnovnog principa ekvivalencije. Neto premija služi za pokriće obaveza osiguravača. Osnovni princip pri izračunu neto premije jeste princip ekvivalencije prema kome uplate sredstava u fond moraju biti jednake isplatama penzionih naknada, pri čemu se sve uplate i isplate svode na isti rok uz određenu interesenu stopu. Dakle, fond obaveze isplaćuje iz neto premije, a osiguranik uplaćuje bruto premiju.

$$BP = NP + RD$$

BP = bruto premija

NP = neto premija

RD = režijski dodatak

„Neto premija predstavlja sadašnju vrednost svih očekivanih isplata penzijskih nadoknada, a da bi se pravilno izračunao režijski dodatak neophodno je uzeti u obzir rashode osiguravača u toku obavljanja poslova osiguranja.“³⁹

Dakle, aktuar na osnovu principa ekvivalencije vrši izračun neto premije, odnosno obračun penzionih naknada, bilo da se radi o jednokratnoj ili višekratnoj naknadi kroz n godina. Aktuar, također, određuje rezerve penzionog fonda, jer se na osnovu njih obezbjeđuje isplata penzionih naknada. Rezerve penzionog fonda predstavljaju razlike između sadašnje vrijednosti isplata penzionih naknada ili obaveza fonda i sadašnje vrijednosti uplata premija od članova fonda. Kako znamo, ugovorno penziono osiguranje može biti prekinuto i prije predviđenog roka te je fond dužan izvršiti povrat rezerve osiguranja u punom ili djelimičnom iznosu ovisno od uvjeta osiguranja. Rezerva osiguranja se izražava kao sljedeća jednakost:

$${}_tV_x = A_{x+t} - P_x a_{x+t}$$

gdje je

${}_tV_x$ – rezerva penzionog osiguranja,

A_{x+t} – sadašnja vrijednost osiguranih isplata nadoknada poslije $x+t$ dobi,

$P_x a_{x+t}$ – sadašnja vrijednost budućih uplata premija,

a_{x+t} – vrijednost penzionog anuiteta poslije dobi x .

Rezerva penzionog osiguranja izračunava se i u slučaju jednokratne uplate premije kao i višekratnih uplata u unaprijed određenom vremenskom razdoblju.

³⁹ Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, ibidem, str. 106.

3.2. UPRAVLJANJE SREDSTVIMA PENZIONOG OSIGURANJA

Penzioni fondovi upravljaju sredstvima svojih članova na dugi rok. Osnovna karakteristika sredstava penzionog fonda, osim spomenute dugoročnosti, jeste stabilnost s unaprijed predvidljivim promjenama. Upravo spomenuta stabilnost sredstava, kao i visoka predvidivost isplata penzionih naknada, što je uvjet za precizno određivanje likvidonosnih potreba, daje penzionim fondovima mogućnost za vrlo široko investiranje sredstava, odnosno za aktivno upravljanje sredstvima penzionog fonda. Spomenuta mogućnost investiranja na dugi rok omogućava i dugoročan prinos na investirana sredstva.

Posmatrajući finansijsko tržište u cjelini penzioni fondovi se uz socijalne i zdravstvene fondove ubrajaju u najveće institucionalne investitore. Penzioni fondovi se po svojoj prirodi razlikuju od ostalih učesnika na finansijskom tržištu, kao i od ostalih institucionalnih investitora, što svoju investicionu aktivnost vrše s ciljem ostvarenja svojih osnovnih zadataka, odnosno isplate unaprijed ugovorenih penzionih naknada.

„Na neki način osiguravajuća društva, mirovinski fondovi, ali i veliki broj drugih specijaliziranih fondova u osnovi svoje djelatnosti imaju vjerovatnost događanja, a ne formalizirane buduće obaveze.“⁴⁰

Opća je konstatacija da penzioni fondovi spadaju u najznačajnije finansijske institucije današnjice, te da je njihov značaj za finansijska tržišta i ukupna globalna ekonomska kretanja neupitan. Do ovakvog zaključka dolazimo kratkim pregledom vrijednosti aktive penzionih fondova, kao i odnosom imovine penzionih fondova u odnosu na bruto nacionalni proizvod.

„U SAD, na primer, penzijski fondovi se nalaze na drugom mestu prema vrednosti svoje aktive, neposredno iza komercijalnih banaka.“⁴¹

Tokom godina aktiva penzionih fondova u SAD-u povećavala se, pa je početkom 50-ih godina iznosila gotovo 10 mlrd \$, krajem 80-tih blizu 1300 mlrd \$, početkom 90-tih nešto manje od 3000 mlrd \$.

Zanimljivo je analizirati i podatke prikazane u Tabeli br. 7., gdje vidimo da je imovina penzionih fondova u nekim zemljama poput Holandije, Švicarske ili Velike Britanije veća od 100 % BDP-a. U Velikoj Britaniji, prema podacima iz 2000. godine, vrijednost aktive penzionih fondova iznosila je 144,5 mlrd \$, dok je u Holandiji vrijednost aktive iznosila 607 mlrd. \$, a u Portugalu skromnih 11,8 mlrd. \$.

Upravljanje sredstvima penzionih fondova može se organizirati na više načina, ovisno o vrsti i tipu penzionog fonda. Tako, npr., dio ili svi ulagači penzionih fondova (planova) mogu ovlastiti nekoga iz preduzeća da osnuje investicionu službu za upravljanje sredstvima. Moguće je da se upravljanje povjeri nekoj specijalizovanoj instituciji sa profesionalnim finansijskim menadžerima. Također, čest slučaj je i kombinacija prvih dviju opcija. Kod dobrovoljnog penzionog osiguranja najčešće se upravljanje vrši vlastitim kadrovima iz penzionog fonda. Opcija koja se rijetko javlja, ali je moguća i pojedini fondovi je nude kao opciju, jeste da pojedinac, odnosno osiguranik samostalno upravlja sredstvima. U pojedinim zemljama osnivaju se i penziona društva koja upravljaju penzionim fondovima.

⁴⁰ Silvije Orsag, *Vrijednosni papiri*, Revicon, Sarajevo, 2003., str. 39.

⁴¹ Dr. Jelena Kočević i dr. Predrag Šulejić, *Osiguranje*, Ekonomski fakultet, Beograd, 2002., str. 45.

Sredstva penzionih fondova ulažu se u različitu aktivu uglavnom u razne oblike finansijske aktive poput dionica i obveznica, ali i u različite oblike realne aktive poput nekretnina. Spomenuta sredstva ulažu se prema unaprijed usvojenim načelima i u skladu s praksom ulaganja sredstava osiguravača, s postavljenim ciljevima ulaganja sredstava fonda. Menadžment fonda je dužan periodično informirati svoje članove o rezultatima procesa investiranja, kao i o eventualnim promjenama koje su nastupile.

„Za dobro upravljanje sredstvima potrebno je definisati investicioni plan, strategiju investicionog ulaganja, izvršiti pravilnu diversifikaciju plasmana, obaviti investicionu analizu, itd.“⁴²

Menadžeri fonda politiku investiranja moraju voditi u skladu s interesima članova fonda, da im ulaganja donesu prinos na uložena sredstva uz razuman rizik.

Tabela br. 7. Imovina penzionih fondova u zemljama Evropske unije 2000. godine

Zemlja	Imovina penzionih fondova (mlrd. \$)	Imovina penzionih fondova (% BDP)
Austrija	26,70	12,00
Belgija	32,60	12,00
Danska	187,00	108,00
Finska	60,00	41,00
Francuska	64,10	4,00
Njemačka	294,10	13,00
Irska	45,90	47,00
Italija	250,00	20,00
Holandija	607,00	141,00
Norveška	49,90	31,00
Portugalija	11,80	10,00
Španija	29,10	5,00
Švedska	270,50	107,00
Švajcarska	306,20	117,00
Velika Britanija	1444,50	101,00

Izvor: Samodol Ante; “Stanje u reformi mirovinskog sustava Hrvatske – Reforma mirovinskog sustava ili reforma finansijskog tržišta”, <http://www.ijf.hr/Obavijesti/mirovinski/samodol.htm>

⁴² Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, ibidem, str. 136.

Pri upravljanju sredstvima penzionog fonda menadžeri fonda trebali bi poštivati dva osnovna principa:

- ostvarenje potrebne likvidnosti i
- sigurnost ulaganja.

Likvidnost se ostvaruje ulaganjem odgovarajućeg dijela sredstava u likvidnu imovinu koja se trenutno može pretvoriti u novac, kao i zadržavanjem dijela imovine u depozitu po viđenju, u dovoljnoj količini da fond na vrijeme odgovori na sve predvidive obaveze po penzionim naknadama. Menadžer fonda uvijek će podesiti rokove dospijea svojih ulaganja s dospijecom obaveza, što omogućava održavanje trenutne likvidnosti fonda.

Sigurnost ulaganja postiže se diverzifikacijom ulaganja, te određenim ograničenjima u odnosu na vrstu i obim aktive u koju se mogu ulagati sredstva penzionog fonda. Također, menadžer mora povesti računa o ispravnom izboru valute u kojoj su sredstva fonda uložena.

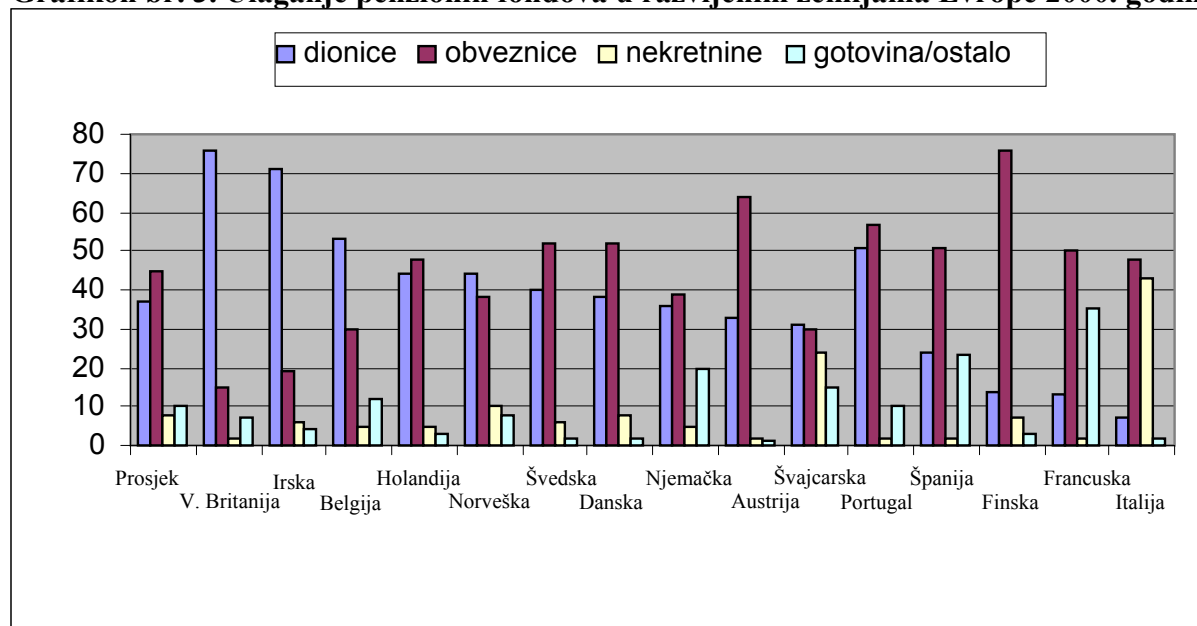
Gotovo sve zemlje donose zakonske i podzakonske propise, kako bi osigurale poštivanje navedenih principa. Velika pažnja državnih institucija pri nadzoru poklanja se upravo kontroli upravljanja sredstvima penzionih fondova. Cilj zakonskih propisa jeste garantirati sigurnost uložених sredstava, te spriječiti sve eventualne zloupotrebe sredstava penzionih fondova. Penzioni fondovi sredstva uz određena ograničenja ulažu u gotovo sve vrste finansijske i realne aktive, kao i derivatne instrumente, obično u zemlji i inozemstvu. Ograničenja se uglavnom odnose na doprinose, odnosno na visinu prinosa ili penzionih naknada, što je u direktnoj korelaciji sa rizikom ulaganja, a manje na samu politiku ulaganja.

Kad je riječ o finansijskoj aktivi, penzioni fondovi spadaju u kategoriju opreznijih investitora na tržištima kapitala. Uglavnom se ulaže u državne obveznice, stabilnije korporativne obveznice, te dionice visokog ranga. Investirajući oprežno, penzioni fondovi dobijaju na sigurnosti, što na drugoj strani rezultira nižim prinosima. Određeni broj ulagača insistira na više rizičnoj politici ulaganja pa se pojedini fondovi orijentiraju većinom na dionice, posebno novih mladih preduzeća. Ipak, savremena politika investiranja penzionih fondova uz princip diverzifikacije ulaže u dionice i obveznice s visokim kreditnim rejtingom. Ovisno od podneblja te investicione kulture razvijenih zemalja, zemalja u tranziciji i zemalja Latinske Amerike, investicioni fondovi kreiraju različitu investicionu politiku.

„Prema izveštaju 'Financial Timesa' za 2000. godinu, u razvijenim evropskim zemljama sredstva penzijskog osiguranja u proseku ulagala su se 37 % u akcije, 45 % u obveznice, 8 % u nekretnine 10 % sačinjavala je gotovima i ostalo.“⁴³

⁴³ Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, ibidem, str. 142.

Grafikon br. 3. Ulaganje penzionih fondova u razvijenim zemljama Evrope 2000. godine



Izvor: Nenad Bakić; „Ulaganja mirovinskih fondova u RH“ Okrugli sto IJF, Organizacijski aspekti mirovinske reforme, 2001. godine.

S obzirom na to da tržišta kapitala u zemljama u tranziciji nisu bila razvijena, najveći dio sredstava penzionih fondova karakteristično je ulagan u državne obveznice. Na ovaj način razvoj penzionih fondova bio je uvjetovan investicionom aktivnošću države. Potražnja penzionih fondova za mogućnostima ulaganja razvijala je tržišta kapitala zemalja u tranziciji.

„U 2000. godini u zemljama u tranziciji uzimajući u obzir sve emisije obveznica, oko 35 % obveznica pripadale su kategoriji inostranih a oko 65 % predstavljale su domaće obveznice. Javni sektor je emitovao 87 %, a privatni 13 % obveznica.“⁴⁴

Portfelj penzionih fondova zemalja Latinske Amerike nije dovoljno diverzificiran kao i kod portfelja fondova zemalja u tranziciji. Najviše sredstava penzionog osiguranja uloženo je u državne obveznice.

Tabela br. 8. Investiranje sredstava penzionog osiguranja u zemljama Latinske Amerike

Zemlja	Državne obveznice	Bankarski depoziti	Korporativne obveznice	Dionice	Investicijski fondovi	Investicije u inozemstvu	Ostalo
Argentina	69,5	10,9	1,7	10,2	3,6	1,8	2,3
Bolivija	73,2	10,5	13,4	0,0	0,0	0,0	2,9
Čile	35,0	17,5	21,0	10,6	2,4	13,4	0,1
Kolumbija	48,7	13,5	24,2	5,1	0,7	0,0	7,8
Salvador	80,7	17,7	1,6	0,0	0,0	0,0	0,0
Meksiko	89,4	0,0	8,2	0,0	0,0	0,0	2,4
Peru	13,8	24,4	30,8	24,8	0,5	4,8	0,9
Urugvaj	61,2	19,2	8,5	0,0	0,0	0,0	11,1

Izvor: Finance & development, a quarterly magazine of the International Monetary Fund, 3/2002, International Federation of Pension Fund Management Companies (FIAP)

⁴⁴ Dr. Ivan Lovrinović, „Determinante razvitka mirovinskih fondova“, Međunarodna konferencija: Mirovinski fondovi, tržišta kapitala i finansijsko okruženje, Cavtat, 2002.

Osim finansijske, sredstva penzionog osiguranja ulažu se i u realnu aktivu. Realnu aktivu čine: nekretnine, zemljište i kolekcionarska dobra. Kad je riječ o nekretninama, najviše se ulaže u poslovne i komercijalne nekretnine, a rjeđe u stambene nekretnine. Nekretnine se u ovisnosti od lokacije i kvaliteta izrade dijele na:

- primarne i
- sekundarne.

Primarne nekretnine su nekretnine na najboljim lokacijama, od najboljeg materijala sa neograničenim vlasništvom, koja se izdaje značajnom zakupcu po cijeni koja ne zavisi od kretanja na tržištu. Na tržištu je prisutno do 5 % primarnih, ostalo su sekundarne nekretnine.

Glavni ciljevi investiranja u nekretnine su:

- stabilan prihod od iznajmljivanja i
- porast vrijednosti kapitala fonda.

Ulaganje u zemljište primjenjuje se u periodima inflacije kako bi se fond prilagodio uvjetima na tržištu. U kolekcionarska dobra svrstavaju se umjetnička djela i plemeniti metali i antikviteti. Ulaganja u ova dobra predstavljaju nelikvidnu investiciju zbog nemogućnosti brze prodaje. Kolekcionarska dobra su nepouzdana pri određivanju cijene, ali na njihovu vrijednost ne utječu kretanja na tržištima kapitala.

Penzioni fondovi na tržištima kapitala koriste i derivatne instrumente kao neophodan instrument za realizaciju investicione strategije fondova i politike upravljanja aktivom i pasivom. Upravljanje sredstvima fonda olakšano je zbog toga što derivati pružaju mogućnost da se ovakvim ulaganjima u velikoj mjeri neutralizira rizik i ostvari planirani povrat na ulaganja.

Dakle, upravljač sredstvima fonda analizira rizik i potreban nivo prihoda u skladu s preuzetim obavezama fonda i na osnovu toga formira optimalan portfelj fonda. Konstantno vrši vrednovanje poslovanja portfeljem, analizira trenutnu situaciju fonda i po potrebi vrši izmjene u strukturi portfelja. Koristeći fjučerse, opcije i druge derivatne instrumente, upravlja rizikom. U slučaju čestih promjena portfelja fond vodi aktivnu strategiju upravljanja. Ako se aktiva u vlasništvu zadržava duže vrijeme s rijetkim prilagođavanjem portfelja, vodi se pasivna strategija upravljanja sredstvima fonda.

Ukoliko fond preferira maksimalan prinos u odnosu na sigurnost, postoje dva osnovna tipa pasivne strategije upravljanja portfeljem:

- kupovina i zadržavanje finansijske aktive s maksimalnim prinosom i
- indeksiranje kojim se eliminira promjenljivi rizik.

„Za one osiguranike kojima je sigurnost penzijskih sredstava primarna, pasivno upravljanje penzijskim fondom podrazumeva dve strategije:

- Strategije imunizacije (kod pojedinačnog posmatranja), koja podrazumeva definiranje portfolia hartija od vrednosti koji ima siguran prihod tokom investiranja, koji je dug kao i rok isplate obaveza penzijskog fonda. Ovde se radi o klasičnoj imunizaciji. Kada je u pitanju više obaveza neophodno je primeniti drugu strategiju,

- Usklađivanje priliva i odliva novčanih sredstava. Na primer, kupuju se hartije od vrednosti – najčešće obveznice koje imaju isti rok dospeća kao i poslednje isplate obaveza po osnovu penzijskog osiguranja.⁴⁵

Pri formiranju strategije upravljanja sredstvima penzionog fonda potrebno je uzeti u obzir mišljenje aktuara fonda koje je izuzetno značajno u izboru vrijednosnog papira u koji će se ulagati te izboru njihove ročnosti. Navedeno je zasnovano na činjenici da se aktuarsko mišljenje oslanja na aktuarsku ocjenu o obavezama i uplatama sredstava u penzioni fond. Naprimjer, ako obaveze nastupaju u kratkom roku, potrebno je obezbijediti isplate po osnovu penzionog osiguranja, pa će aktuari na osnovu procjene u mišljenju sugerirati upravljačima oblike ulaganja sredstava.

3.3. NADZOR PENZIONOG OSIGURANJA

S obzirom na važnost penzionog osiguranja za funkcioniranje cjelokupnog ekonomskog i socijalnog sistema, odnosno na njegovu javnu funkciju, neophodan je nadzor penzionog osiguranja koji prioritetno treba obezbijediti poštivanje zakonskih propisa od svih institucija sistema, kako bi se ostvarili osnovni ciljevi penzionog sistema, a prije svih sigurnost i socijalni mir u društvu. Dakle, državne institucije provode nadzor nad funkcioniranjem sistema te pružaju usluge svim učesnicima u penzionom sistemu. Obično je to neovisna državna agencija za nadzor penzionog sistema ili agencija za nadzor penzionih fondova. Agencija za nadzor upravlja sistemom postavlja pravila za poslovanje penzionih fondova. Zadatak agencije za nadzor je unapređenje povjerenja u penzioni sistem, odnosno povećanje sigurnosti među članovima fondova, poslodavcima, kao i ostalim učesnicima u sistemu penzionog osiguranja. Dakle, agencija za nadzor penzionih fondova osniva se radi zaštite interesa članova penzionih fondova i korisnika penzionih naknada.

Glavni poslovi koje obavlja agencija za nadzor su:

- donošenje provedbenih propisa,
- davanje i oduzimanje odobrenja za rad mirovinskih društava,
- nadzor nad poslovanjem društava za upravljanje penzionim fondovima i registrom penzionog sistema,
- davanje podrške razvoju penzionog osiguranja,
- priprema zakona i podzakonskih akata koji se odnose na navedena područja itd.

Kao što vidimo iz opisa poslova, agencija igra ključnu ulogu u funkcioniranju ukupnog penzionog sistema. Koliko će penzioni sistem biti uspješan, zavisi od pravila igre koja određuje agencija za nadzor. Za funkcioniranje penzionog sistema neophodno je i postojanje institucije koja će vjerodostojno precizno i tačno evidentirati sve podatke u vezi s pojedinačnim osiguranjem i korisnicima osiguranja. Takva institucija naziva se registar penzionog sistema. Registar penzionog sistema predstavlja tehničko središte sistema koje obavještava o kretanju novca i podataka između pojedinih subjekata u sistemu, te vodi bazu podataka, a radi osiguranja pouzdanog i racionalnog penzionog nadzora. Registar proslijeđuje uplaćene doprinose u penzione fondove, te vodi podatke o ličnim računima članova penzionih fondova. Na taj način penzioni fondovi se fokusiraju na osnovni posao, odnosno upravljanje

⁴⁵ Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, ibidem, str. 156.

fondovima. Centralnim prikupljanjem podataka osigurava se dostupnost podacima, što vodi racionalnijem funkcioniranju čitavog sistema.

Neki od osnovnih poslova registra su:

- vođenje ličnih računa članova obaveznih penzionih fondova,
- uvid u stanje i promet ličnog računa,
- prijenos imovine sa ličnog računa zakonskim sljednicima,
- zatvaranje ličnog računa,
- izdavanje potvrda iz registra,
- izrada statističkih i drugih izvještaja itd.⁴⁶

Većina zemalja nadzor penzionog osiguranja provela je kroz određeni vid državne institucije, odnosno agencije. Inače, o nadzoru nad penzionim osiguranjem, a posebno nadzoru u procesu reforme penzionih sistema, više u nastavku.

⁴⁶ Središnji Registar osiguranika, „Uloga Regosa u reformiranom sustavu“, „Svijet Osiguranja“ Tectus, Zagreb, rujan 2006., br. 5, str. 29.

II. PENZIONO OSIGURANJE U BOSNI I HERCEGOVINI

4. PENZIONI SISTEM U BOSNI I HERCEGOVINI

4.1. HISTORIJSKI RAZVOJ PENZIONOG SISTEMA U BOSNI I HERCEGOVINI

Prvi oblici penzionog osiguranja na prostoru Bosne i Hercegovine pojavljuju se krajem devetnaestog vijeka, odnosno nešto poslije dolaska Austro-Ugarske monarhije.

Za vrijeme društveno-političkog uređenja kroz Kraljevinu Srba, Hrvata i Slovenaca, odnosno za vrijeme „stare Jugoslavije“, penziono osiguranje u Bosni i Hercegovini definirano je Zakonom o osiguranju radnika u okviru kojem je prvi put definirano penzijsko-invalidsko osiguranje u „staroj Jugoslaviji“.

Nakon Drugog svjetskog rata, 1946. godine usvojen je Zakon o socijalnom osiguranju radnika, namještenika i službenika. Spomenutim Zakonom obrađeno je osiguranje invalidnosti, starosti i smrti. Za provedbu ovog Zakona formiran je Državni zavod za socijalno osiguranje. Godine 1950. usvojen je Zakon o socijalnom osiguranju radnika, službenika i njihovih porodica, te postavljeni temelji državnog socijalnog osiguranja.

„Donošenjem Uredbe o ustanovljavanju zavoda za socijalno osiguranje 1952. godine započinje nova faza razvoja socijalnog osiguranja koju karakteriše smanjenje uloge države u ovoj oblasti osiguranja i penošenje nadležnosti na zavode za socijalno osiguranje. Definisanjem Zakona o penzijskom osiguranju, decembra 1957. godine i Zakona o invalidskom osiguranju, decembra 1958. godine, došlo je do razgranjavanja socijalnog osiguranja. Pored penzijskog i socijalnog osiguranja Zakon o organizaciji i funkcioniranju socijalnog osiguranja sadržao je i odredbe vezane za zdravstveno osiguranje.“⁴⁷

Spomenuti zakoni doživjeli su izmjene 1964., odnosno 1965. godine. Tokom 1972. godine donesen je Zakon o osnovnim pravima iz penzijskog i invalidskog osiguranja, koji je stupio na snagu 1973. godine. Ovaj Zakon regulisao je osnovna prava iz penzionog i invalidskog osiguranja, pravo na starosnu, porodičnu i invalidsku penzionu naknadu, dok je detaljna razrada Zakona uređena republičkim zakonima i statutima republičkih zavoda za penziono osiguranje. Zakonom o osnovnim pravima iz penzijskog i invalidskog osiguranja iz 1982. godine zadržana su osnovna rješenja, dok je detaljna razrada puštena na republike.

Osnovne smjernice odnosile su se na:

1. osnove penzionog sistema, prema kojim su radnici na principu solidarnosti i minulog rada obaveznim osiguranjem, dužni obezbijediti materijalnu i socijalnu sigurnost u slučaju smanjenja ili gubitka radne sposobnosti, starosti, a za članove svoje porodice naknadu u slučaju smrti;
2. osnovna prava iz penzionog osiguranja su:
 - pravo na starosnu penzionu naknadu,
 - pravo na raspored na drugo odgovarajuće radno mjesto, prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju te pravo na odgovarajuću naknadu,
 - pravo na invalidsku i porodičnu penzionu naknadu i

⁴⁷ Dr. Tatjana Rakonjac-Antić; ibidem, str. 236.

- pravo na naknadu u slučaju tjelesnog oštećenja,
- 3. posebni uvjeti za borce NOR-a, tj. priznanje vremena provedenog u ratu kao poseban radni staž;
- 4. posebni uvjeti, odnosno priznanje uvećanog trajanja za radnike u savezima organima kao, npr., SMIP i SMUP;
- 5. utvrđivanje penzionog staža od kojeg zavisi obim penzionih naknada;
- 6. ostvarivanje i korištenje prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja.

Posljednje izmjene zakonske regulative dešavaju se sa Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju iz 1998. godine. Ovaj Zakon predstavlja početak izmjene penzijskog i invalidskog osiguranja u Bosni i Hercegovini. Spomenutim Zakonom izvršeno je smanjenje prava u penzijskom i invalidskom osiguranju. Značajno su reducirani uvjeti za odlazak u penziju, odnosno pomjerena je dobna granica za odlazak u penziju. Granica je pomaknuta sa 55 za žene i 60 za muškarce na 65 godina, bez obzira na spol osiguranika. Izmijenjen je i osnov za obračun penzijske naknade, te je dosadašnji način 15 uzastopno najpovoljnijih godina za osiguranika, osnov izmijenjen na prosjek plaća osiguranika ostvarenih za 40 godina. Smanjen je i procent za utvrđivanje visine starosne penzione naknade, i to sa 85 % 2000. godine na 75 % od 2005. godine. Izmjene prema spomenutom Zakonu su i ukidanje prava koja imaju socijalni karakter, kao što su: pravo na zaštitini dohodak, naknada za tuđu pomoć i njegu, pravo na dokup staža, pravo na rad sa skraćenim radnim vremenom po osnovu invalidnosti itd. Sve izmjene imale su cilj da sistem penzionog i invalidskog osiguranja u Bosni i Hercegovini učine finansijski održivim. U posljednjim godinama taj cilj je donekle i ispunjen, s obzirom na to da su isplate penzionih naknada redovnije, a transferi iz budžeta namijenjeni za pokrivanje deficita Zavoda za penzione i invalidsko osiguranje smanjeni. Međutim, za ostvarenje dugoročne finansijske održivosti sistema potrebno je provesti sveobuhvatniju reformu u dužem periodu, koja će obuhvatiti uvođenje sistema na principu individualne kapitalizirane štednje, novih oblika penzionog osiguranja, te dobrovoljno penziono osiguranje.

„PAY AS YOU GO“ SISTEM I NJEGOVE OSNOVNE KARAKTERISTIKE

“Distributivni ili 'pay as you go' mirovinski sustav takav je sustav u kojem se mirovinski fondovi ne akumuliraju.”⁴⁸

Možemo konstatirati da je u Bosni i Hercegovini trenutno na sceni klasični distributivni ili “pay as you go” sistem. Takav sistem, gdje aktivni radnici, poslodavci i vlada, finansiraju penzione naknade obaveznim doprinosima, naslijeđen je iz prethodnog društvenog uređenja. Ovakvim uređenjem penzionog sistema stvorila se neka vrsta međugeneracijske obaveze, gdje aktivni radnici finansiraju trenutno potrebne penzione naknade, nadajući se da će budući aktivni radnici finansirati njihove vlastite penzije. Penzioni sistem u Bosni i Hercegovini trenutno nije ništa drugo nego velika protočna posuda. Takav sistem se ne zasniva na kapitalizaciji pojedinačnih ulaganja te zato ne postoji direktan odnos između doprinosa koji su radnici uplatili za vrijeme njihovog aktivnog radnog vijeka i penzionih naknada koje primaju. Takvim sistemom radnici nikad nisu bili motivirani da povećaju doprinose kako bi povećali penzione naknade, nego su, naprotiv, radnici a posebno poslodavci motivirani na prikrivanje stvarnih primanja radnika. Penzioni sistem u Bosni i Hercegovini u prošlosti se mogao okarakterizirati kao nelogičan i nepravedan, jer je omogućio određenim

⁴⁸ Grupa autora, *Privatna rješenja javnih problema – Čileansko iskustvo*, Mate, Zagreb, 1996., str. 9.

skupinama bliskim vladajućoj strukturi da za sebe priskrbe povećane povlastice, uprkos nedostatku izvora finansiranja takvog povećanja. Sve nam ovo ukazuje na nelogičnosti i nepravilnosti “pay as you go” penzionog sistema u Bosni i Hercegovini. Penzioni sistem Bosne i Hercegovine trenutno je podijeljen na dva Zavoda penziono-invalidskog osiguranja, i to Federalni zavod i Zavod za penzijsko-invalidsko osiguranje Republike Srpske, što dodatno otežava funkcioniranje sistema, jer se nekadašnji osiguranici a sada korisnici penzionih naknada dijele na dvije kategorije. Prema Zakonu o organizaciji mirovinskog i invalidskog osiguranja u Federaciji BiH, glavni nosilac mirovinskog sistema je Federalni zavod mirovinskog i invalidskog osiguranja u Mostaru, kao javna ustanova, sa svojim kantonalnim administrativnim službama. Federalni zavod je osnovan navedenim Zakonom u julu 2001. godine kao pravni nasljednik do tada postojećih nosilaca osiguranja (Društveni fond za penzijsko-invalidsko osiguranje Bosne i Hercegovine i Društveni fond za mirovinsko i invalidsko osiguranje Mostar), a na osnovu Zakona o mirovinskom i invalidskom osiguranju u Federaciji BiH od jula 1998. godine.

„Federalni zavod obavlja sljedeće poslove:

- a) obavlja sve poslove iz mirovinskog i invalidskog osiguranja u skladu sa Zakonom o mirovinskom i invalidskom osiguranju te drugim zakonima i svojim statutom
- b) prikuplja doprinose za mirovinska i invalidska osiguranja i isplaćuje mirovine
- c) provodi postupak za ostvarivanje prava iz mirovinskog i invalidskog osiguranja
- d) posluje sredstvima i imovinom Federalnog zavoda
- e) obavlja sve druge poslove u skladu sa zakonom, statutom i drugim općim aktima.“⁴⁹

“Prava iz mirovinskog i invalidskog osiguranja obaveznim mirovinskim osiguranjem, osiguravaju i ostvaruju:

1. Zaposleni na teritoriji FBiH
2. Profesionalna vojna lica koja imaju svojstva vojnog lica prema pravilima o vojnoj službi u Vojsci Federacije BiH
3. Zaposlenici organa unutrašnjih poslova
4. Zaposlenici u sudskoj policiji i kazneno-popravnim ustanovama
5. Izabrani ili imenovani nosioci javne ili društvene funkcije na teritoriji Federacije koji za taj rad primaju plaću, odnosno naknadu plaće za obavljanje te funkcije
6. Zaposlenici koji su u radnom odnosu na teritoriji Federacije a koji su upućeni na rad u inozemstvo, ako nisu obavezno osigurani po propisima države u koju su upućeni
7. Državljeni BiH-Federacije BiH koji su zasnovali radni odnos kod organizacije koja obavlja djelatnost u inozemstvu
8. Izabrani ili imenovani nosioci javne ili druge društvene funkcije u organima BiH.“⁵⁰

Osim ovih lica, obavezno se osiguravaju i lica koja obavljaju privrednu ili uslužnu djelatnost a upisana su u odgovarajući registar, vjerski službenici, vrhunski sportaši, kao i lica zaposlena kod međunarodnih organizacija i diplomatskih predstavništava te stranih poslodavaca, ako međunarodnim ugovorom nije drugačije određeno.

⁴⁹ „Službene novine Federacije BiH“, broj 29/98, 32/01, “Zakon o organizaciji mirovinskog i invalidskog osiguranja u Federaciji BiH”, član 4.

⁵⁰ Ibidem, član 8.

„Prava iz mirovinskog invalidskog osiguranja su:

- pravo na starosnu imovinu
- pravo na invalidsku mirovinu
- pravo na porodičnu mirovinu
- pravo osiguranika s promjenjivom radnom sposobnošću.“⁵¹

U Federaciji BiH, dakle, trenutno postoji jedan plan penzionih primanja koji provodi Federalni zavod za mirovinsko i invalidsko osiguranje. Takav plan važi za sve uposlene u Federaciji BiH.

Osiguranici svoja prava iz penzionog i invalidskog osiguranja stiču za slučaj:

1. invalidnosti
2. smrti
3. starosti

Pravo na invalidninu osiguranik stiče ako postane potpuno ili djelimično nesposoban za obavljanje poslova radnog mjesta koje je obavljao prije nastanka invalidnosti. Pravo na porodičnu penziju naknadu stiču nasljednici osiguranika nakon njegove smrti ako ispunjavaju Zakonom određene uvjete.

“Osiguranik stiče pravo na starosnu mirovinu kad navrši 65 godina života, muškarci, odnosno 60 godina žene sa najmanje 20 godina mirovinskog staža, ili kad navrši 40 godina mirovinskog staža bez obzira na godine života.”⁵²

Starosna penziona naknada utvrđuje se od mjesečnog prosjeka neto plaća koje je osiguranik ostvario u bilo kojih 15 godina osiguranja koje su za njega najpovoljnije, a počev od 1970. godine. Penziona se osnov utvrđuje tako što se neto plaća iz uzetog perioda valorizuje prema kretanjima prosjeka plaća svih zaposlenih u Federaciji BiH u posljednjoj kalendarskoj godini. Koeficijent valorizacije utvrđuje Federalni zavod svake godine na osnovu statističkih podataka o kretanju plaća svih zaposlenih u Federaciji BiH. Na takav valorizirani iznos prošlih plaća dodaje se iznos plaća u posljednjoj radnoj godini u nominalnom iznosu, te se taj zbir dijeli s ukupnim brojem radnih sati iz perioda u kojem su plaće ostvarene. Iznos vrijednosti za jedan sat se množi brojem sati prosječnog radnog vremena, te se dobiva iznos penzione osnove.

Starosna penziona naknada utvrđuje se u procentu od penzione osnove prema dužini penzionog staža. Za 20 godina penzionog staža iznosi 45 % od penzionog osnova, a za svaku narednu godinu povećava se na sljedeći način:

- a) u 2001. godini 1,9 %
- b) u 2002. godini 1,8 %
- c) u 2003. godini 1,7 %
- d) u 2004. godini 1,6 %
- e) u 2005. godini 1,5 %

Od 2005. godine starosna penziona naknada ne može iznositi više od 75 % penzionog osnova.⁵³

⁵¹ Ibidem, član 2.

⁵² Ibidem, član 30.

⁵³ Ibidem, član 50.

Ranije je važio odnos maksimalno 85 % od penzionog osnova, što još više otežava situaciju budućih penzionera. Zakon je predvidio da se starosna mirovina mjesečno usklađuje s kretanjem prosječnih plaća u Federaciji BiH, ukoliko Federalni zavod posjeduje sredstva za takvo usklađivanje. Ukoliko su sredstva na računima Zavoda namijenjena za isplatu penzionih naknada manja od potrebnih, sve penzione naknade osim minimalnih množe se sa koeficijentom za umanjenje mirovina. Ovakav način obračuna penzionih naknada dokazuje ranije izrečenu tezu da penzione naknade ne ovise od visine prijašnjih uplata doprinosa nego da je osiguranik nakon 40 godina uplata doprinosa osuđen na milost trenutnog kretanja prihoda Federalnog zavoda, tj. visine trenutnih uplata doprinosa. Radi ovakvih kolebanja predviđena je zajamčena penziona naknada za osiguranike koji su ostvarili starosnu mirovinu sa 75 % penzionog osnova koja ne može biti manja od 80 % prosječne penzione naknade isplaćene u decembru prošle godine. Također je predviđena i minimalna penziona naknada za one koji ne ispunjavaju navedeni uvjet, i koja ne može biti manja od 60 % od prosječne penzione naknade isplaćene u decembru prošle godine. Trenutno minimalna mjesečna penziona naknada iznosi 175,00 KM i u septembru 2006. godine primila su je 117.084 penzionera. Ovakav zakon o mirovinskom i invalidskom osiguranju potvrđuje tezu o međugeneracijskoj obavezi i omogućava razne nepravilnosti među pojedinim kategorijama umirovljenika, što njima u krajnoj liniji ne omogućava miran život u starijoj dobi kojeg su na osnovu svojih prijašnjih uplata doprinosa i zaslužili.

Kako je navedeno, zadatak Federalnog zavoda za mirovinsko i invalidsko osiguranje je upravljanje fondom sakupljenim odbitkom na plaće, isplata mirovina i osiguranje drugih povlastica. U proteklom periodu Fond za penzijsko i invalidsko osiguranje ostvario je prihode koji su manji od rashoda. Uopće rečeno, upravljanje društvenim fondom bilo je neefikasno. Određeni viškovi koji su ostvareni u povoljnim godinama prošlog društvenog uređenja nesretno su investirani. Takvim ulaganjima nije se posvetilo dovoljno brige pa se fond polahko udaljio od pravog cilja osiguranja penzionih naknada, te je postao opterećen problemima statične i birokratske administracije. Situacija se s vremenom pogoršavala, a svoju kulminaciju doživljava s ratnim vremenima u Bosni i Hercegovini. Takva situacija se zadržala i u nekoliko posljednjih godina poslije okončanja ratnih djestava, kada se sve nelogičnosti ovakvog mirovinskog sistema zorno očituju u svom punom obimu. U posljednjih nekoliko godina situacija je dijelimično poboljšana, ali ipak nedovoljno.

Kao dokaz rečenom prezentirat ću dio iz godišnjeg obračuna Fonda za mirovinsko i invalidsko osiguranje Federacije BiH za 2000. godinu, kao i Izvještaj o reviziji finansijskih izvještaja Federalnog zavoda za penzijsko i invalidsko osiguranje na dan 31.12.2005. godine.

Tabela br. 9. Pregled prihoda i rashoda za 2000. godinu PIO BiH
Godišnji obračun DP PIO BiH za 2000. godinu

Ukupno prihoda:	545.907.793,67 KM
Pokriće dijela gubitka ostvarenog u 1999. godini	67.907.604,67 KM
Prihod za pokriće obaveza u 2000. godini	478.000.153,00 KM
Ukupno rashoda	785.964.843,33 KM
Višak rashoda nad prihodima	307.964.690,33 KM
Nepokrivene obaveze iz 1999. godine	56.743.007,33 KM
Ukupan višak rashoda nad prihodima	364.707.697,66 KM

Izvor: Odluka o donošenju godišnjeg obračuna DP PIO BiH za 2000. godinu⁵⁴

⁵⁴ „Službene novine Federacije BiH“, br.15/01, “Odluka o donošenju godišnjeg obračuna DP PIO BIH za 2000. god.”

Iz prezentiranog godišnjeg obračuna za 2000. godinu vidljiv je manjak sredstava, odnosno obaveze fonda od 364.707.697,66 KM, što me navodi na razmišljanje o opravdanosti ovakvog penzionog sistema uopće. Finansijskim planom Društvenog fonda PIO BiH za 2001. godinu planirano je pokriće ovih obaveza iz namjenskih sredstava ostvarenih u procesu privatizacije. U periodu 2001.-2005. godine prihodi Zavoda su brže rasli od rashoda, te se razlika između rashoda i prihoda smanjivala s vremenom a razlike su pokrивane transferima vlade kao namjenskim sredstvima.

„Federalni zavod je u finansijskim izvještajima za 2005. godinu, iskazao višak prihoda nad rashodima u iznosu od 51.004.056 KM. Ovo nije finansijski rezultat za 2005. godinu jer su u prihodima nepotrebno iskazana namjenska sredstva, (62.000.000 KM) primljena u skladu sa Zakonom, na ime obaveza Federacije BiH. Sredstva su upotrijebljena za isplatu dijela zaostalih penzija iz 2000. godine, u iznosu od 60.062.232 KM. Sučeljavanjem prihoda i rashoda koji se odnose na 2005. godinu, Federalni zavod je u Odluci o usvajanju godišnjeg obračuna za 2005. godinu, utvrdio višak rashoda nad prihodima u iznosu od 10.695.518 KM, što je i usvojeno od Upravnog odbora.“⁵⁵

Federalni zavod u 2005. godini iskazao je prihod u ukupnom iznosu od 918.149.715 KM, što je više za 6 % u odnosu na 2004. godinu, od čega su:

1. Prihodi od doprinosa	851.561.055 KM
2. Ostali prihodi	2.357.810 KM
3. Potpora za vojne penzione naknade po Uredbi	2.230.850 KM
4. Ostali prihodi	62.000.000 KM

Rashodi i izdaci Federalnog zavoda u 2005. su veći za 12,14 % u odnosu na prethodnu godinu i iznose 868.783.000 KM, od čega kapitalni izdaci 1.637.342 KM. Struktura tekućih rashoda u 2005. godini izgleda:

1. Rashodi neto penzija	823.865.796 KM
2. Rashodi – naknade za fizičku onesposobljenost	766.300 KM
3. Doprinosi za zdravstveno osiguranje penzionera	9.698.262 KM
4. Troškovi distribucije penzija	5.891.084 KM
5. Ukupno rashodi penzija	840.221.406 KM
6. Bruto plaće i ostale naknade zaposlenih	20.507.009 KM
7. Ostali materijalni troškovi i usluge	6.417.244 KM
8. Ukupno rashodi Stručnih službi Zavoda	26.924.253 KM
9. Sveukupno rashodi Federalnog zavoda PIO	867.145.659 KM

Izvor: Izvještaj o reviziji finansijskih izvještaja na dan 31.12.2005. godine Federalnog zavoda za penzijsko i invalidsko osiguranje

Takozvani “pay as you go” sistem sadrži tri osnovna oblika povećanja prihoda:

- 1) Povećanje premije
- 2) Povećanje državnih transfera
- 3) Smanjenje penzionih naknada

U proteklom poslijeratnom periodu u Federaciji BiH su primijenjena sva tri načina usklađivanja prihoda i rashoda u sistemu penzionog osiguranja, prije svega zbog promjene

⁵⁵ Ured za reviziju institucija u FBiH, „Izvještaj o reviziji finansijskih izvještaja na dan 31.12.2005. godine Federalnog zavoda za penzijsko i invalidsko osiguranje“, str. 4.

između broja aktivnih radnika i broja umirovljenika. Tendencija starenja stanovništva u Federaciji BiH te poražavajuća zaposlenost u poslijeratnoj ekonomiji značili su konstantno smanjenje broja aktivnih radnika u finansiranju troškova penzionih naknada, za svakog umirovljenika. Kretanje tog odnosa prikazano je u Tabeli br. 10.

Tabela br. 10. Odnos aktivni radnici/umirovljenici u Federaciji BiH

Godina	aktivni radnici	umirovljenici	Odnos
1999.	407.754	265.123	1,54
2000.	410.808	271.199	1,51
2001.	407.199		
2002.	394.132	286.093	1,37
2003.	387.381	289.730	1,33
2004.	388.310	298.331	1,30
2005.	388.418	306.681	1,26

Izvor: Statistički zavod Federacije BiH, "Federacija BiH u brojkama"⁵⁶

S obzirom na to da je sistem međugeneracijske solidarnosti podložan utjecaju demografskih kretanja, on može dobro funkcionisati u zemlji sa izrazito mladim stanovništvom kao i velikim brojem zaposlenih u odnosu na penzionere. Sistem međugeneracijske solidarnosti može funkcionisati kada je odnos broja zaposlenih i penzionera 3-3,5 i više naspram 1. Radi poređenja želim istaći da je u Čileu 1979. godine pred primjenu reforme taj pokazatelj u najmasovnijoj "Caji" penzionom fondu za SSS radnike iznosio 2,3. Na osnovu ovakvih kretanja, sredstva koja su ostvarili aktivni radnici nisu bila dovoljna za isplatu penzionih naknada. Da bi se ta razlika nadoknadila, povećani su transferi države, te su čak smanjeni i iznosi penzionih naknada, što je naročito otežalo socijalni status kategorije penzionera. Razvoj državnih izdataka prikazan je u Tabeli br. 11.

Tabela br. 11. Vladini transferi za pokriće penzionih naknada i invalidnina

Godina	iznos transfera
2000	248.646.860 KM
2001	390.082.268 KM
2002	382.600.800 KM
2003	
2004	347.979.100 KM
2005	365.000.000 KM
2006	333.500.000 KM

Izvor: www.fbihvlada.gov⁵⁷

Dodatni oblik rješavanja problema bilo je povećanje premija, tj. procenta obaveznog doprinosa. Takva povećanja doprinosa za penziono osiguranje dosegla su fantastičano visok procent od 17 % za doprinos iz plaće te 7 % za doprinos na plaću. Osim toga, vrijedi spomenuti da su obaveze za zdravstveno osiguranje i nezaposlene 13 %, odnosno 2 % iz plaće, te 4% i 0,5 % na plaću. Ako tome dodamo i porez na plaću, koji je, srećom, smanjen na 5 %, možemo sagledati koliko je, zapravo, opterećenje na dohodak uposlenika. Povećanje stope doprinosa ima svoj maksimum, jer tjera uposlene i posebno poslodavce da ne prijavljuju stvarni oporezivi dohodak uposlenog, djelimično ili u cjelosti. Jedini preostali način rješavanja problema uravnoteženja prihoda i rashoda je smanjenje penzionih naknada. Može

⁵⁶ Statistički zavod Federacije BiH: Kretanje općih ekonomskih pokazatelja u FBiH

⁵⁷ "Izvršenje budžeta za 2000. i 2001. godinu" i "Budžet FBiH za 2002. godinu"

se reći da su penzione naknade u proteklom periodu značajno fluktuirale. Kao najekstremniji oblik restrikcije javlja se neisplaćivanje dijela penzionih naknada u pojedinim godinama, te preobrazba takvih obaveza u potraživanja građana od države koja se koriste u procesu privatizacije. U Tabeli br. 12. prikazana je visina penzija u posljednjih sedam godina.

Tabela br. 12. Visina penzionih naknada u periodu 1999.-2006.

Godina	minimalna penziona naknada	prosječna penziona naknada	maksimalna penziona naknada
1999.	117,00	173,88	613,00
2000.	117,00	176,11	537,12
2001.			
2002.		186,16	
2003.		199,32	
2004.		208,81	
2005.		224,38	
2006.	175,00	237,23	791,53

Izvor: Statistički zavod Federacije BiH, "Federacija BiH u brojkama"

Želio bih istaći da bi visinu penzionih naknada, kao i sve ostale iznesene pokazatelje, najbolje bilo komparirati s pokazateljima za 1990. godinu, koja je, prema mom mišljenju, najmjerodavnija za ovakvu analizu..

U prethodnom tekstu opisao sam funkcioniranje penzionog sistema u Bosni i Hercegovini, njegovo trenutno stanje i probleme. Međutim, prije donošenja konkretnih zaključaka osvrnut ću se i na drugu dimenziju ovog sistema, a to je njegov utjecaj na ekonomiju Bosne i Hercegovine.

EFEKTI POSTOJEĆEG PENZIONOG SISTEMA NA EKONOMIJU BOSNE I HERCEGOVINE

Nedostatak egzistiranja odnosa između premije osiguranja, tj. plaćenih doprinosa i primljenih penzionih naknada, te nesigurnost i kompliciran način izračuna penzione naknade, doveli su do toga da se doprinos shvati kao porez. Javila se razlika između onoga što je uposlenik bio spreman platiti, vođen očekivanim primanjima, i onog što je morao uložiti prema zakonu. Takva razlika zapravo je neka vrsta nevidljivog poreza. Na taj način "pay as you go" sistem s doprinosima shvaćenim kao porezom, uzrokuje tri pojave koje direktno ugrožavaju ekonomiju Bosne i Hercegovine i to:

- Zapošljavanje čini skupljim,
- Smanjuje zaposlenost,
- Smanjuje tekuće plaće.

Može se reći da postojeći penzioni sistem negativno utječe na zaposlenost, a znamo da je povećanje zaposlenosti jedan od osnovnih makroekonomskih ciljeva svake zemlje. Osim toga, sistem djeluje i na smanjenje tekućih plaća, što direktno smanjuje životni standard

stanovništva, te usporava nacionalnu ekonomiju u cjelini. Značajno je spomenuti i činjenicu da “pay as you go” sistem destimulira štednju, a poznato je kakav pozitivan efekt štednja ima na razvoj nacionalne ekonomije u cjelini. Dobro bi bilo zapitati se gdje bi sve vlada mogla usmjeriti sredstva koja izdvaja u transfere za pokriće gubitaka sistema. Osim ovih učinaka, sistem djeluje negativno i u smislu socijalne komponente, jer je dio nezaposlenog stanovništva doveden na rub egzistencijalnog minimuma. Ovakav sistem je doveo do preraspodjele primanja između istih radnika, jer su neki bili na dobitku s povećanim mirovinama, dok su drugi, koji su u mirovinu otišli u periodu od 1992. do 2000. godine, praktično opustošeni postojećim sistemom.

Iz prezentiranih podataka može se zaključiti da se “pay as you go” sistem mirovinskog i invalidskog osiguranja u Bosni i Hercegovini nalazi pred finansijskim bankrotom. Pitanje bankrota zavisi samo od mogućnosti države da pokriva gubitke Zavoda za penziono osiguranje, koji će neminovno postojati i u budućnosti. Naravno, bilo bi jako zanimljivo imati precizne podatke o deficitu entitetskih zavoda penzionog osiguranja u budućim godinama, uzevši u obzir prosječnu stopu rasta zaposlenosti, s jedne, i demografska kretanja, tj. povećanje broja umirovljenika, s druge strane. Naravno, očigledno je da je distributivni pristup neodrživ, te da je Bosni i Hercegovini neophodna reforma mirovinskog sistema u smjeru razvoja sistema individualne kapitalizacije. Za takvu reformu bili bi potrebni visoki državni izdaci u prvoj fazi. Gledano dugoročno, situacija je u svakom slučaju drugačija, jer bi reforma postala unosan posao za državu.

“Razlog za ovo je jasan: za sustav ‘pay as you go’ postoji finansijsko predviđanje rastućeg deficita. Uz provođenje reforme premda prihod opada, država je na dobitku, jer ne potpisuje dodatne obaveze sa radnicima koji će od sada finansirati vlastite mirovine.”⁵⁸

Želio bih istaći da je pitanje reforme penzionog sistema u Bosni i Hercegovini, pitanje koje ne treba odgađati. Pitanju reforme penzionog sistema treba pristupiti odmah, imajući u vidu boljitak penzionera kao i boljitak ukupne nacionalne ekonomije pa i države uopće. O iskustvima drugih u penzionoj reformi, kao i o ciljevima reforme u Bosni i Hercegovini, te o samom konceptu budućeg uređenja penzionog sistema više u narednim poglavljima.

⁵⁸ Grupa autora, ibidem, str. 18.

5. ODREDNICE PENZIONOG SISTEMA U BOSNI I HERCEGOVINI

5.1. DEMOGRAFSKE KARAKTERISTIKE

“Demografski problemi iziskuju dugoročna prilagođavanja, a strukturni problemi se moraju brže rešavati uz podršku zakonske regulative. Zato možemo reći da je razvoj penzijskog osiguranja kod nas u najvećem obimu determinisan:

1. demografskim kretanjima,
2. razvojem nacionalne ekonomije (uticaj ‘sive ekonomije’, stope nezaposlenosti, itd.) i
3. zakonskom regulativom.”⁵⁹

Demografska kretanja u zemljama okruženja pa i u Bosni i Hercegovini posljednjih godina obilježila su dva trenda. Prvi je smanjenje rađanja živorođene djece, dok se, s druge strane, konstantno povećava broj umrlih osoba. Iz ovih kretanja proizlazi zaključak da je prirodni priraštaj u opadanju. Navedene konstatacije zorno su prikazane u izvještajima Federalnog zavoda za statistiku.

Tabela br. 13. Stanovništvo Bosne i Hercegovine prema popisima

Godina popisa	Površina km ²	Stanovništvo			Broj domaćinstava	Stanovnici na 1 km ²
		Ukupno	Muškarci	Žene		
1879	51246	1158440	607789	550651	...	22,6
1885	51246	1336091	705025	631066	226699	26,1
1895	51246	1568092	828190	739902	257493	30,6
1910	51200	1898044	994852	903192	310339	37,1
1921	51200	1890440	966209	924231	...	36,9
1931	51564	2323555	1185040	1138515	398238	45,1
1948	51189	2564308	1236932	1327376	498116	50,1
1953	51221	2847459	1385559	1461900	565212	55,6
1961	51197	3277948	1599665	1678283	706107	64,0
1971	51197	3746111	1834600	1911511	848545	73,2
1981	51197	4124256	2050913	2073343	1030689	80,6
1991	51197	4377033	2183795	2193238	1207098	85,5

Izvor: www.fzs.ba/Dem/Popis/PopisiStanB.htm

Tabela br. 14. Stanovništvo BiH – procjena sredinom godine i prirodno kretanje

Godina	Stalno stanovništvo u hiljadama	Prisutno stanovništvo u hiljadama	Živorodeni	Umrli		Prirodni priraštaj	Sklopljeni brakovi	Razvedeni brakovi
				Ukupno	Umrli dojenčad			
1991	2.758	...	42.899	18.532	649	24.367	18.352	813
1996	2.768	2.254	34.331	14.221	474	20.110	14.692	378
1997	2.786	2.346	34.304	16.120	445	18.184	16.061	1.098
1998	2.801	2.226	31.480	16.210	382	15.270	14.921	1.163
1999	2.808	2.276	27.964	16.108	312	11.856	14.285	1.201
2000	2.801	2.312	25.372	17.112	280	8.260	13.894	1.180
2001	2.823	2.307	24.018	16.891	214	7.127	12.758	1.286
2002	2.832	2.315	23.251	17.175	245	6.076	12.889	1.424
2003	2.839	2.321	23.168	18.259	202	4.909	13.102	1.174
2004	2.844	2.325	22.250	18.350	190	3.900	13.695	857
2005	2.848	2.326	21.934	19.293	194	2.641	13.620	966

Izvor: www.fzs.ba/Vital/VitalnaBos.htm

⁵⁹ Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, ibidem, str. 260.

Tabela br. 15. Stope prirodnog kretanja stanovništva

Godina	Živorodeni	Umrli	Prirodni priraštaj	Sklopljeni brakovi	Umrli dojenčad na 1000 živorođenih	Razvedeni brakovi na 1000 sklopljenih
	na 1000 prisutnih stanovnika					
1991	15,6	6,7	8,9	6,7	15,1	44,3
1996	15,2	6,3	8,9	6,5	13,8	25,7
1997	14,6	6,9	7,7	6,8	13,0	68,4
1998	14,1	7,3	6,8	6,7	12,1	77,9
1999	12,3	7,1	5,2	6,3	11,2	84,1
2000	11,0	7,4	3,6	6,0	11,0	84,9
2001	10,4	7,3	3,1	5,5	8,9	100,8
2002	10,0	7,4	2,6	5,6	10,5	110,5
2003	10,0	7,9	2,1	5,6	8,7	89,6
2004	9,6	7,9	1,7	5,9	8,5	62,6
2005	9,4	8,3	1,1	5,8	8,8	70,9

Izvor: www.fzs.ba/Vital/VitalnaBos.htm

Dakle, godinama je prisutan trend smanjenja rađanja novorođenčadi. Tako je 1991. godine na 1000 prisutnih stanovnika rođeno je 15,6 živorođenih, dok je 2005. godine taj broj iznosio 9,4. U isto vrijeme povećava se broj umrlih na 1000 prisutnih stanovnika pa je 1991. godine iznosio 6,7, dok u 2005. godini iznosi 8,3. Iz ovoga proizlazi da je prirodni priraštaj u stalnom padu, i to sa 8,9 na 1000 prisutnih stanovnika u 1991. godini na 1,1 u 2005. godini.

„Stručnjaci iz oblasti demografije smatraju da je smanjenje broja živorođene djece nastalo iz dva razloga:

1. opadanja nivoa feriliteta, tj. smanjenje prosečnog broja dece po ženi,
2. nepovoljnih promena u starosnoj strukturi stanovništva (smanjenje broja žena u ferilitetnom periodu od 20-34 godine starosti koje su najviše nastanjene u nisko natalitetnim oblastima).“⁶⁰

Iako su navedene stope prirodnog priraštaja i nivo feriliteta u poređenju s drugim evropskim zemljama i zemljama u tranziciji iznad prosjeka, podaci su, ipak, veoma zabrinjavajući. Naime, nivo feriliteta ne zadovoljava prosječnu reprodukciju, odnosno zamjenu generacija za koju je potrebno 2-2,1 novorođenih po jednoj ženi. Smanjenje rađanja djece predstavlja posljedicu ekonomske krize, kao i ratnih događanja u našoj zemlji. Međutim, ovaj će se trend nastaviti i u budućnosti, što se desilo i u ostalim zemljama u tranziciji bez obzira na pomake u ekonomskom razvoju. Kad je riječ o smrtnosti, i ona je u stalnom porastu poslije ratnih razaranja, ali očekivano trajanje života generalno je u porastu, ne samo kod nas nego i u ostalim zemljama tranzicije. U nastavku ćemo prikazati stanovništvo starije od 60 godina kao procent od populacije u zemljama tranzicije, kao i najvažnije demografske pokazatelje u Evropi po geografskim regijama. Generalno posmatrano, može se konstatirati da je Istočna Evropa „mlada“ u odnosu na ostatak Evrope. Očekivani životni vijek u Istočnoj Evropi je značajno kraći, što nije dobro za pojedinca, ali smanjuje demografsku stopu ovisnosti u odnosu na druge dijelove Evrope. Međutim, može se zaključiti da su kod nas, kao i u većini zemalja u tranziciji, prisutna negativna demografska kretanja, što se direktno odražava na egzistiranje postojećih penzionih sistema u spomenutim zemljama. Povećanje demografske ovisnosti potiče zemlje u tranziciji na pokretanje penzionih reformi, kako bi održali socijalni mir. Prilagođavanje demografskoj ovisnosti zavisit će od ekonomskih faktora, faktora tržišta rada, ali i prvenstveno od političkih odluka o visini

⁶⁰ Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, ibidem, str. 262.

penzionih naknada, potrebnih uvjeta za penzioniranje i dobi potrebne za primanje penzionih naknada. Konačno, može se reći da će proces starenja biti veliki izazov za sve zemlje, a pogotovo za zemlje u tranziciji.

Tabela br. 16.

Broj starog stanovništva (60 godina i više) izražen kao procent nacionalne populacije

Zemlja	1998	2020
Albanija	19	22
Bugarska	39	47
Češka Republika	32	50
Estonija	40	45
Mađarska	35	NA
Latvija	37	44
Litvanija	33	39
Makedonija	25	42
Poljska	30	43
Rumunjska	31	NA
Slovenija	32	49
Slovačka	38	38

Izvor: Phare koncenus (1999.), str. 63

Tabela br. 17.

Najvažniji demografski pokazatelji u Evropi, po geografskim regijama 1990.-1995.

	Istočna	Sjeverna	Južna	Zapadna
Čista stopa nataliteta (na hiljadu)	11,5	13,5	10,8	11,5
Čista stopa mortaliteta (na hiljadu)	12,2	11,3	9,5	10,6
Očekivani životni vijek pri rođenju				
Muškarci	63,8	72,7	73,0	73,0
Žene	74,1	78,7	79,3	79,7
Oba spola	68,9	75,7	76,2	76,5
Stanovništvo po dobnim skupinama %				
0-14	21,0	19,7	17,3	17,6
15-64	66,7	65,2	68,2	67,1
65+	12,3	15,2	14,5	14,9

Izvor: Auguszstinovics, Ekonomsko ispitivanje Evrope (1999.), str. 90

5.2. EKONOMSKA I SOCIJALNA KRETANJA

Posljednje dvije decenije za Bosnu i Hercegovinu, posmatrajući kroz ekonomska i socijalna kretanja, bile su izrazito teške. Krajem devedesetih nazire se početak procesa tranzicije koji se prekida usljed ratnih dejstava i raspada Jugoslavije. To je utjecalo na drastično osiromašenje kako privrede, tako i stanovništva. Ekonomsku situaciju u Bosni i Hercegovini trenutno karakterišu:

- 1) nizak BDP,
- 2) visoka nezaposlenost,
- 3) visok deficit u platnom bilansu s inozemstvom,
- 4) razvijena siva ekonomija.

Bruto društveni proizvod još je ispod 1.500 \$ per capita. U Bosni i Hercegovini zvanično usljed dejstva „cuurency boarda“ nema inflacije, međutim, uvođenjem PDV-a u 2006. godini cijene su povećane za 6-10 %, ovisno o procjenama. Prema Agenciji za statistiku, stopa nezaposlenosti iznosi 43 %, te obuhvata samo broj osoba koje su registrovane kod Zavoda za zapošljavanje. Prema drugim procjenama, nezaposlenost se kreće od 18 %

(UNDP Early Warning System) do 27 % (inicijalna anketa o istraživanju radne snage BiH LFS). Procjenjuje se da nacrno u neformalnom sektoru radi od 200 do 350 hiljada ljudi. Iako izvoz posljednjih godina raste po značajnim stopama, deficit u vanjskotrgovinskoj razmjeni i dalje je visok. Deficit u platnom bilansu pokriva se transferima iz inozemstva. U 2005. godini vanjskotrgovinski deficit iznosi 7,8 milijardi KM ili 53 % BDP-a. Posmatrajući po entitetima, nešto bolja ekonomska situacija je u Federaciji BiH.

Tabela br. 18.
Osnovni ekonomski indikatori BiH 1999.-2005.

	1999.	2000.	2001.	2002.	2003.	2004.	2005.
Nominalni BDP BiH (mil KM)	8.990	10.050	10.960	11.650	12.303	13.497	14.750
Realni BDP (stopa rasta u %)	10,0	5,5	4,5	5,5	3,0	6,0	5,5
	(procentualna promjena)						
Stopa rasta cijena na malo u BiH	3,7	4,8	3,1	0,4	0,6	0,4	3,6
Federacija BiH	-0,9	1,2	1,7	-0,2	0,1	-0,3	2,8
Republika Srpska	15,1	13,6	6,5	1,7	1,8	1,9	5,2
	(kao procent BDP-a)						
Budžet opće vlade							
Prihodi	57,7	53,7	49,7	44,1	43,2	41,3	...
Rashodi	65,5	60,7	53,1	44,2	41,0	38,4	...
Saldo	-7,8	-7,0	-3,3	-0,2	0,8	1,8	...
Vanjski dug	41,6	40,2	40,0	36,8	32,7	29,8	29,1
	(kao procent BDP-a)						
Saldo robne razmjene							
U milionima KM	-6.052	-5.868	-6.470	-6.892	-7.180	-7.192	-7.833
U milionima \$	-3.300	-2.770	-2.958	-3.341	-4.157	-4.568	-4.956
U procentima BDP-a	-67,3	-58,4	-59,0	-59,2	-58,4	-53,3	-53,1
Servisiranje vanjskog duga							
U milionima KM	159	198	178	237	254	227	230
U milionima \$	87	93	81	114	147	144	146
U procentima izvoza robe i usluga	6,7	6,0	5,0	7,1	6,8	4,8	4,1

Izvor: Centralna banka BiH, 2006.

Tabela br. 19.
Zaposlenost, nezaposlenost i plaće u Federaciji BiH

	2001.	2002.	2003.	2004.	2005.
Broj zaposlenih	407.199	394.132	387.381	388.310	388.418
Broj nezaposlenih	267.783	282.473	297.328	315.847	338.270
Prosječna neto plaća u KM	443,26	482,71	524,18	533,52	557,55
Prosječna bruto plaća u KM	651,85	709,86	770,85	784,58	819,93

Izvor: www.fzs.ba/ZapN/zaposlenost,nezaposlenost

Kada je riječ o socijalnim ketanjima, može se reći da je država lišena socijalne funkcije. Naime, prema Ustavu, cjelokupna socijalna politika je u nadležnosti entiteta, a u Federaciji BiH dalje u nadležnosti kantona. Dakle, Bosna i Hercegovina nema jedinstven sistem penzionog i invalidskog osiguranja. Ukoliko usporedimo prosječne plaće, prosječne penzione naknade i nezaposlenost sa ostalim zamljama u tranziciji, vidjet ćemo da su rezultati katastrofalni, te da je socijalna situacija veoma teška. Do identičnog bismo zaključka došli upoređujući podatke s, naprimjer, 1991. godinom. Stanje u Federaciji BiH, prema podacima

Federalnog zavoda za penzijsko i invalidsko osiguranje, po isplati penzija za septembar 2006. je sljedeće:

- broj aktivnih osiguranika 442.541
- broj penzionera 313.271
- najniža penziona naknada 175,00 KM
- broj penzionera s minimalnom penzionom naknadom 117.084 ili 37,38 %
- najviša penziona naknada 791,53 KM
- broj penzionera s najvišom penzionom naknadom 1.596 ili 0,51 %
- zagarantirana penziona naknada 193,85 KM
- broj penzionera sa zagarantiranom penzionom naknadom 1.365 ili 0,44 %
- prosječna penziona naknada 237,23 KM ili 39,41 % od prosječne plaće
- broj vojnih penzionera 4.621
- prosječna penziona naknada vojnih penzionera 506,64 KM
- stopa doprinosa za penziona i invalidsko osiguranje iznosi 24 % (iz plaće 17 % i na plaću 17 %), što je više od bilo koje zemlje u okruženju, ili Republiku Srpsku sa 24 % na neto plaće.

Nizak nivo penzionih naknada uvjetovao je male uplate doprinosa kao i izbjegavanje plaćanja doprinosa, odnosno rad nacrno. Ipak, prihodi od doprinosa u posljednjih pet godina u stalnom su porastu u prosjeku od 7 do 8 % godišnje. Iako su penzione naknade u blagom porastu, nominalno su iznimno niske i ne omogućavaju zadovoljenje osnovnih životnih potreba penzionera. Podatak da penzionu naknadu u visini do 250,00 KM prima 213.704 penzionera u Federaciji BiH potvrđuje konstatirano. Broj penzionera rastao je po stopi od 2,30 %, a broj osiguranika po stopi od 1,95 %. Odnos broja osiguranika i broja penzionera u Federaciji BiH iznosi 1,42, što predstavlja izuzetno nepovoljan odnos. Ekonomski i socijalni problemi izuzetno su izraženi krajem prošloga vijeka, a ispoljavaju se i početkom ovog. Ekonomske reforme su neophodne u smislu privrednog razvoja i jačanja privrednih procesa te se samo kao dio svobuhvatnih reformi može izvršiti reforma penzionog sistema koja je više nego potrebna.

Tabela br. 20.
Parametri penzionog sistema u Federaciji BiH

	2002.	2003.	2004.	2005.	2006.
Broj penzionera	286.093	289.730	298.331	306.681	313.271
Broj osiguranika	409.722	419.228	424.634	430.474	442.541
Izdaci za penzije	666.490.747	684.204.392	749.958.985	840.281.306	927.576.372
Visina penzione naknade	186,16	199,32	208,81	224,38	237,23
Visina prosječne plaće	483,00	524,00	534,00	558,00	602,00
Odnos penziona naknada/prosječna plaća	38,54	38,03	39,10	40,21	39,41

Tabela br. 21.
Prosječni parametri penzionog sistema u Federaciji BiH

	2002.	2003.	2004.	2005.	2006.	Stopa rasta
Broj penzionera	286.093	289.730	298.331	306.681	313.271	
Stopa rasta %	-	1,27	2,96	2,8	2,15	2,30
Broj osiguranika	409.722	419.228	424.634	430.474	442.541	
Stopa rasta %	-	2,32	1,29	1,38	2,80	1,95
Izdaci za penzije	666.490.747	684.204.392	749.958.985	840.281.306	927.576.372	
Stopa rasta %	-	2,65	9,61	12,04	10,38	8,67
Visina penzione naknade	186,16	199,32	208,81	224,38	237,23	
Stopa rasta %	-	7,06	4,76	7,46	5,73	6,25
Visina prosječne plaće	483,00	524,00	534,00	558,00	602,00	
Stopa rasta %	-	8,49	1,91	4,49	7,86	5,69
Odnos penziona naknada/pr. plaća	38,54	38,03	39,10	40,21	39,41	

5.3. ZAKONSKA REGULATIVA

„Zakonskim propisima regulišu se prava i obaveze po osnovu penzijsko invalidskog osiguranja, i to kako prava i obaveze osiguranika i korisnika penzijskog osiguranja tako i poslodavaca u odnosu na zaposlene. Na osnovu zakonskih propisa uređuju se i veoma značajna pitanja vezana za obaveznost, odnosno, dobrovoljnost sistema penzijsko invalidskog osiguranja, definišu se lica kojima su obezbeđena prava za slučaj invalidnosti i telesnog oštećenja, uvjeti za ostvarivanje starosne, invalidske i porodične penzije, definiše se penzijski osnov, utvrđuje penzijski staž, definišu se pravila koja se odnose na matičnu evidenciju o osiguranicima i korisnicima prava iz penzijsko invalidskog osiguranja, organizacija i finansiranje ove oblasti osiguranja, itd..“⁶¹

Penziono i invalidsko osiguranje u Federaciji Bosne i Hercegovine regulira Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju („Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine“, broj: 29/98, 49/00, 32/01 i 73/05), koji je stupio na snagu 30.07.1998. godine. Ovaj Zakon zasniva se na načelima uzajamnosti, generacijske solidarnosti i obaveznosti.

Rizici koji su obuhvaćeni ovim osiguranjem su:

- invalidnost,
- starost,
- smrt i
- fizička onesposobljenost.

Prava koja proizlaze iz ovog osiguranja, kao što smo ranije naveli, jesu:

- pravo na starosnu,
- pravo na invalidsku,
- pravo na porodičnu i
- pravo na penzionu naknadu u slučaju umanjene radne sposobnosti.

Spomenutim Zakonom je ostavljena mogućnost i dobrovoljnog penzionog osiguranja, za lica koja nisu obavezno osigurana. Time je, zapravo, stidljivo započela reforma penzionog sistema u Bosni i Hercegovini. U Republici Srpskoj penziono i invalidsko osiguranje regulirano je posebnim Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju s gotovo identičnim obuhvaćenim rizicima i pravima koja proizlaze iz osiguranja.

Spomenuta zakonska regulativa morat će pretrpjeti stanovite izmjene ukoliko se želi pristupiti reformi penzionog sistema u BIH. Izmjene zakonske regulative ovisit će od postavljenih ciljeva reforme kao i osnovnih principa novog sistema penzionog osiguranja. Možda će najveći izazov penzione reforme biti politički konsenzus potreban za usaglašavanje zakonske regulative potrebne za reformu. Osim Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju, neophodno je prilagoditi i druge zakone, ali i donijeti potpuno nove. U reformiranom sistemu pojavit će se i nove institucije sistema čiji će rad biti potrebno definirati posebnim zakonima. Za uspostavu nove prilagođene zakonske regulative bit će potrebno otvoriti širu društveni raspravu zasnovanu na iskustvima drugih zemalja u reformi penzionog sistema.

⁶¹ Marija Gapić, Liljana Radifković, *Primena zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju sa službenim mišljenjima*, Cekos in, Beograd, 1999.

III. ISKUSTVA DRUGIH ZEMALJA U REFORMI PENZIONOG SISTEMA

6. PENZIONI SISTEMI RAZVIJENIH ZEMALJA

Posmatrajući ukupna kretanja u oblasti penzionog osiguranja, zaključuje se da je sistem penzionog osiguranja generalno u krizi u gotovo svim dijelovima svijeta. Ipak, problemi koji se manifestuju u razvijenim zemljama drugačiji su od problema koji se grubo manifestuju u zemljama Latinske Amerike, a posebno kod zemalja u tranziciji. Generalno stanje penzionih sistema je bolje kod razvijenih zemalja, dok je kod zemalja u tranziciji situacija zabrinjavajuća. U najvećem broju ovih zemalja penzioni sistemi jedva da uspiju egzistirati. Kod razvijenih zemalja problemi su uglavnom demografski, pa je stalno prisutan trend pogoršanja odnosa između aktivnih osiguranika i penzionera. Neka demografska kretanja prikazana su u tabelama br. 22. i br. 23. Osim problema starenja stanovništva javlja se i problem nezaposlenosti, odnosno izdaci za socijalno osiguranje se stalno povećavaju, dok se u isto vrijeme prihodi po istom osnovu smanjuju. To je natjeralo većinu razvijenih evropskih zemalja da pristupe povećanju stopa doprinosa kao i podizanju dobne granice za odlazak u penziju.

Tabela br. 22. Prosječna godišnja stopa rasta populacije 1965.-2160.

Država	1965.-1980.	1980.-1990.	1990.-2000.	2000.-2030.	2030.-2060.
Kanada	1,3	1,0	0,8	0,4	0,0
Francuska	0,7	0,5	0,4	0,2	-0,1
Njemačka	0,3	0,3	0,2	-0,1	-0,3
Italija	0,5	0,2	0,1	-0,2	-0,4
Japan	1,2	0,6	0,3	,0	-0,3
V. Britanija	0,2	0,2	0,3	0,2	0,0
SAD	1,0	1,0	0,8	0,5	0,1

Izvor: D.P. Broer-J. Lassil; „Pension Policies an Public Debt in Dynamic CGE Models“, Physica Verlag Association with Etha, Helsinki, 1997., str. 20.

Tabela br. 23. Starija populacija i racio zavisnost zemalja OECD-a

Država	Starija populacija (preko 65 godina) u % od ukupne populacije				Racio zavisnost (broj osoba starih preko 65 na 100 osoba od 15 do 64 godine)	
	1950.	1980.	1990.	2030.	1980.	2030.
Kanada	7,7	9,5	11,4	22,4	14,1	37,3
Francuska	11,4	14,0	13,8	21,8	21,9	35,8
Njemačka	9,4	15,5	15,5	25,8	23,4	43,6
Italija	8,0	13,5	13,8	21,9	20,8	35,3
Japan	5,2	9,1	11,4	20,0	13,5	31,9
Holandija	7,7	11,5	12,7	23,0	17,4	37,8
V. Britanija	10,7	14,9	15,1	19,2	23,2	31,1
SAD	8,1	11,3	12,2	19,5	17,1	31,7

Izvor: „Oliver Fabel; The Economics of pensions and variable retirement scemes“, John Wiley&Sons, 1994., str. 8.

Gotovo sve razvijene zemlje prilagodile su svoje penzione sisteme očekivanom pogoršanju odnosa između aktivnih osiguranika i penzionera. U 2030. godini populacija starija od 65 godina učestvovat će sa 20 % u ukupnoj populaciji razvijenog svijeta, što predstavlja udar na sve javne „pay as you go“ penzione sisteme. Ipak, za razliku od zemalja u tranziciji te zemalja Latinske Amerike, razvijene zemlje imaju uspostavljen sistem privatnog, odnosno dobrovoljnog penzionog sistema, što omogućava manju ovisnost od javnog sistema i generalno povoljniju socijalnu zaštitu. U nastavku je dat prikaz pojedinih karakteristika penzionih sistema u SAD-u, Njemačkoj, Švedskoj, Velikoj Britaniji, Francuskoj i Japanu.

6.1. SAD

Penziono osiguranje u SAD-u segmentirano je u tri nivoa:

1. Državno socijalno osiguranje;
2. Penzioni programi finansirani od poslodavca;
3. Individulano programi penzionog osiguranja.

Penzioni sistem u SAD-u karakterističan je po iznimno razvijenom privatnom, odnosno dobrovoljnom penzionom osiguranju. Sredstva za finansijsku sigurnost u starijoj životnoj dobi većim dijelom obezbjeđuju se putem privatnog penzionog osiguranja, dok se manji dio ostvaruje putem obaveznog socijalnog osiguranja. Najčešći penzioni programi u SAD-u su 401(k), 403(b), IRA planovi, Koeghovi planovi i SEP penzioni planovi koji su razmatrani u drugom dijelu rada. Privatni penzioni planovi u SAD-u postoje od 1875. godine, sa snažnim razvojem 40-tih godina dvadesetog vijeka, koji se nastavlja i danas. Privatni penzioni fondovi imaju ogroman utjecaj na razvoj tržišta kapitala u SAD-u, pa tako i na makroekonomska kretanja u SAD-u, ali i na ukupna globalna ekonomska kretanja. Zbog takvog razvoja mnoge zemlje svijeta su svoj penzioni sistem uskladile prema programu SAD-a.

I privatni penzioni planovi u SAD-u pod utjecajem su zakonodavstva te ih nadzire državna služba koja se bavi evidentiranjem unutrašnjeg državnog dohotka „IRA“ (Internal Revenue Code). Oblast penzionog osiguranja tretirana je nizom zakonskih propisa koje smo tretirali u drugom dijelu rada, od kojih se izdvajaju:

- „Employee Retirement Income Security Act“ – ERISA;
- „Tax equity act“ – zakon o poreskoj pravičnosti;
- „Fiscal responsibility act“ – zakon o fiskalnoj odgovornosti;
- „Retirement Equity Act“ – REA, zakon o penzionoj pravičnosti;
- „Tax Refoem Act“ – TRA, zakon o poreznoj reformi.

Osnovni problem funkcioniranja penzionog sistema u SAD-u predstavljaju demografska kretanja. Generalno, populacija u SAD-u postaje sve starija.

„Odnos broja aktivnih osiguranika prema broju penzionera 1990. godine bio je 3,3:1, a predviđa se da će 2040. godine biti 1,7:1. Interesantno je da je u SAD 1997. godine bilo 30-50.000 stogodišnjaka prema demografskim podacima, a 1980-te ih je bilo 150.000. Stogodišnjaci predstavljaju starosnu grupu koja se najbrže povećava. Pretpostavlja se da će sredinom veka u SAD živeti više od 800.000 ljudi starijih od 100 godina.“⁶²

„Nagovještava se da će penzioni sistem SAD-a doći u probleme već 2012. godine, kada će penziona prava početi ostavrivati baby-boom generacija, kao i 2029. godine, kada će prema nekim analizama sve rezerve biti utrošene i kada će samo oko 75-76 % izdataka u vidu penzionih naknada pokrivati prihodi socijalnog osiguranja.“⁶³

Zbog očekivanih problema penzioni sistem će neminovno pretrpjeti izmjene. Redefiniranje penzionog sistema je tema šire naučne, poslovne i političke javnosti. Ipak, iz mnoštva mišljenja izdvajaju se tri moguća rješenja za reformu penzionog sistema u SAD-u.

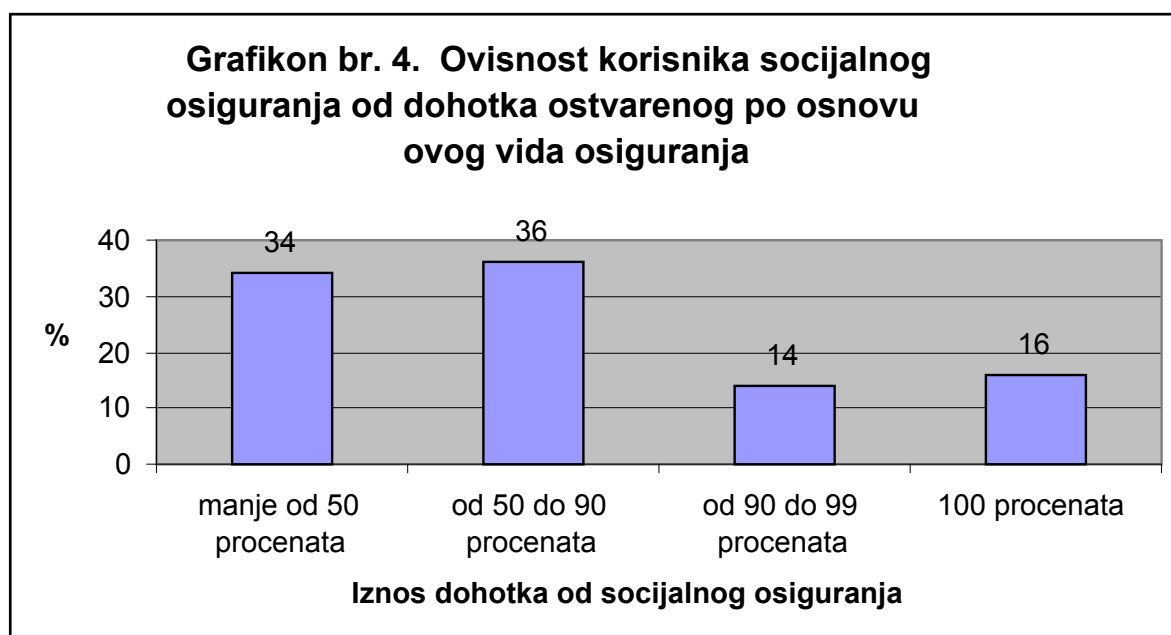
⁶² Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, ibidem, str. 177.

⁶³ „Penzije – Proba izdržljivosti sistema“, „Ekonomska politika“, br. 2338, 1997. godine, str. 39.,40.

Prvo rješenje jeste vezivanje penzionih naknada i rezultata investicionih ulaganja doprinosa, u socijalnom osiguranju. To bi praktično značilo otvaranje pojedinačnih računa osiguranika u obaveznom socijalnom osiguranju. Ipak, ustaljeno je mišljenje da u socijalnom obaveznom osiguranju pojedinac ne treba nositi rizik ulaganja već to treba činiti cjelokupno društvo po principu solidarnosti. Drugi model podržava ideju o otvaranju pojedinačnih računa u okviru socijalnog osiguranja, gdje bi država finansirala manji a pojedinac veći dio penzionih naknada. Treće rješenje ne predlaže nikakve izmjene u socijalnom osiguranju već samo iznalaženje novih načina za pokrivanje budžetskog deficita koji nastaje iz ovog osnova.

Generalno, zaključak je da se način investiranja prikupljenih sredstava mora mijenjati. Dakle, doprinose socijalnog osiguranja potrebno je umjesto u državne vrijednosne papire investirati u profitabilnije vrijednosne papire poput dionica, te odgovornost za ovaj vid ulaganja prebaciti na osiguranike. Znači, rizik ulaganja nosio bi se individualno.

I pored razvijenog individualnog penzionog osiguranja u SAD-u veliki broj starijih osoba zavisi od socijalnog osiguranja. Iz Grafikona br. 4. vidimo da za 30 % korisnika naknada socijalnog osiguranja predstavlja više od 90 % izvora prihoda, dok za 16 % njih naknada predstavlja jedini prihod.



Izvor: „Financing the Retirement of Future generations (The Problem and Options for Change)“, American Academy of Actuaries; Public policy Monograph, 1998., No 1, str. 1.

Veoma rasprostranjeno penziono osiguranje u SAD-u jesu penzioni planovi finansirani od poslodavca. Ova masovnost proizlazi upravo iz mišljenja da su naknade po osnovu socijalnog osiguranja nedovoljne za ostvarenje zadovoljavajućeg životnog standarda. Također je važno istaći da je ovo penziono osiguranje popularno zbog poreznih olakšica koje pruža.

„Kada je plan ovlašten prema IRC-u, on ima povoljan porezni tretman. Doprinosi poslodavca su izdatak koji se odbija od porezne osnovice u vrijeme kada je nastao, a zaposlenik se ne oporezuje za doprinose poslodavca sve dok se mirovine stvarno ne prime (obično prilikom umirovljenja). Također, tijekom razdoblja prikupljanja, dohodak se od

investicija na prikupljena sredstva ne oporezuje i oporezivati će se onda kada se isplaćuje zaposlenicima. To znači da će se sredstva u mirovinskom planu akumulirati u većem iznosu obzirom na tretman kasnijeg oporezovanja nego sredstva koja se drže u drugim oblicima.“⁶⁴

Kao što smo spomenuli, veliki broj zemalja prilagodilo je svoje penzione sisteme prema uzoru na SAD. Naš budući penzioni sistem trebalo bi da ima određene karakteristike penzionog sistema u SAD-u. Ove karakteristike odnosile bi se, prije svega, na višeslojnost penzionog sistema, kao i razvoj privatnog-dobrovoljnog penzionog osiguranja.

6.2. NJEMAČKA

Njemačka je prva zemlja s obaveznim socijalnim osiguranjem koje je još 1883. godine uveo kancelar Otto von Bismarck. Kuriozitet ovog modela jeste uključivanje osiguranja u slučaju bolesti. Danas je penziono osiguranje u Njemačkoj organizirano kroz:

- javni sistem obaveznog penzionog osiguranja i
- sistem dobrovoljnog privatnog penzionog osiguranja.

Za razliku od SAD-a u Njemačkoj je sistem organiziran u okviru državnog obaveznog osiguranja. Tek trećina njemačkih preduzeća koja upošljavaju gotovo polovinu radne snage nude zaposlenim privatno penziono osiguranje. Ovakav odnos između obaveznog i dobrovoljnog penzionog osiguranja rezultat je historijskih dešavanja u Republici Njemačkoj. Naime, penzioni sistem u Njemačkoj je početkom 20-tog vijeka bio organiziran na principu kapitalizacije i doživio je krah. Prvi krah desio se 1923. godine u periodu hiperinflacije, a zatim i u toku Drugog svjetskog rata. Rezultat toga je uvođenje „pay as you go“ sistema 1957. godine koji se primarno zadržao i do danas. Ipak, funkcioniranje ovoga sistema opterećeno je demografskim problemima.

„Naime, stopa rađanja u 90-tim godinama je bila jako niska – 1,3 deteta po ženi. Ovakav nizak stepen rađanja je najvećim delom rezultat niske stope feriliteta u delu koji se nekada zvao Istočna Nemačka. U Istočnoj Nemačkoj u 1989. godini bilo je rođeno, prema statističkim podacima, 1,57 deteta po ženi, 1991. godine –0,89, 1992. godine 0,83, a 1994. godine bilo je 0,79 deteta po ženi“⁶⁵

„U Nemačkoj prema statističkim podacima, u 1998. godini je živelo oko 17 miliona ljudi starijih od 60 godina, a 2000. godine ovaj broj je povećan na oko 26,5 miliona ljudi. Penzijski fondovi će imati poteškoće u poslovanju jer nacija generalno stari i povećava se broj korisnika osiguranja.“⁶⁶

Njemačka je usljed ovakvih kretanja izvršila penzionu reformu 1992. godine, kada je pojačana veza između zarada, odnosno uplata osiguranika tokom rada i penzionih naknada. Uveden je bodovni sistem obračuna penzione naknade koji je omogućio da se uplate nagrade naknadama. Usljed deficita sistema i nedovoljnih uplata stope doprinosa su se sa 18,2 % 1996. godine, povećale na 20,3 % u 1998. godini. Očekuje se povećanje stope doprinosa na

⁶⁴ Emmett Vaughan, Theresse Vaughan, ibidem, str. 258.

⁶⁵ Iz Intervjua Gorana Peneva – Centar za demografska istraživanja Instituta društvenih nauka, „Politika“, 18.02.2000., str. 23.

⁶⁶ Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, ibidem, str. 170.

28 % do 2015. godine. Njemačka 1997. godine provodi novi paket reformi koji penzione naknade definira kao 64 % prosječne plaće. Međutim, i dalje se vode rasprave o prijedlogu da se penzione naknade ne vežu direktno za zarade zaposlenih, te o vezivanju visine penzionih naknada i stope inflacije, što uravnotežuje budžet a oštećuje korisnike osiguranja. Također su žestoko napadnuti prijedlozi o povećanju starosne granice za odlazak u penziju sa 65 na 68 godina starosti oba spola. Opterećenje sistemu predstavlja starosna struktura stanovništva u Njemačkoj, za koju se predviđa da je rezultat izuzetno dobre zdravstvene zaštite koja je produžila životni vijek stanovništva.

„Veliki problem za funkcioniranje javnog penzijskog osiguranja u Njemačkoj, kao što je prethodno navedeno, je 'obrnuta piramida' u starosnoj strukturi stanovništva, zato što je mladih sve manje a starijih osoba sve više. Smanjuje se broj onih koji izdvajaju sredstva za penzijsko osiguranje, a povećava se broj onih kojima treba isplatiti penzijske nadoknade. U 1990. godini odnos aktivnih osiguranika i penzionera bio je 2,9:1 a 2040. godine predviđa se da će biti 1,2:1.“⁶⁷

Reforme penzionog sistema u Njemačkoj svoje efekte će imati tek u 2015. godini. Ipak, Njemačka država kao sinonim dobrog i velikodušno penzionog sistema mora praviti zaokret. Svoj penzioni sistem planira usmjeriti ka jačanju dobrovoljnih oblika penzionog osiguranja, gdje svaki pojedinac obezbjeđuje sebi adekvatnu penzionu naknadu.

6.3. ŠVEDSKA

Još 1996. godine Švedska je otpočela reformu penzionog sistema, dok su najveće promjene nastupile dvije godine kasnije. Prije reforme penzioni sistem sastojao se od:

- državnog sistema penzionog osiguranja i
- sistema dodatnog obaveznog penzionog osiguranja.

Prvi dio omogućavao je osnovnu jednaku penzionu naknadu dok je dodatno obavezno omogućavalo dodatnu penzionu naknadu koja je zavisila od prihoda, odnosno uplaćenih doprinosa u razdoblju 15 najkvalitetnijih godina. Indeksacija penzionih naknada vršena je na osnovu kretanja cijena.

„Ovako koncipiran sistem penzijskog osiguranja izmenjen je 1996. godine i postavljen na taj način da, umesto dotadašnjeg sistema koji se sastojao iz dva nivoa, funkcioniše jedinstveni sistem penzijskog osiguranja kod koga postoje dva dela na osnovu kojih se stvara jedinstvena penzijska nadoknada.“⁶⁸

Finansiranje naknada također je odvojeno u dva dijela, pa se prvi dio finansira doprinosima od 16,5 % na iznos zarade, dok se dugi dio finansira doprinosom od 2 % na iznos zarade i djeluje na bazi kapitalnog pokrića.

⁶⁷ Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, ibidem, str. 172.

⁶⁸ Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, ibidem, str. 173.

„Bez obzira što se u okviru prvog dijela penzionog osiguranja iz uplaćenih doprinosa isplaćuju penzione naknade, socijalno osiguranje otvorilo je račun na kome se drže svi personalni doprinosi na kojima se ostvaruje kamata koja reflektuje prosječan rast zarada.“⁶⁹

Penzionu naknadu moguće je početi primati sa 61-om godinom, ali je takva iznimno niska. Ako korisnik kasnije ode u penziju, dobiva i dodatna sredstva koja uvećavaju penzionu naknadu. Sredstva doprinosa od 2 % uplaćuju se u fundirane planove ili, pak, u pojedine štedne fondove kojima upravlja država. Na kraju, možemo reći da je „pay as you go“ penzioni sistem u Švedskoj zapravo privatno upravljani, pa je kao takav konkurentan individualnim fundiranim penzionim planovima.

6.4. VELIKA BRITANIJA

„U 19-tom vijeku u Velikoj Britaniji su postojali oblici penzionog osiguranja ali je tek Zakonom iz 1908. godine obezbijedena finansijska pomoć za stare i nesposobne osobe. Nacionalno osiguranje kao oblik obavezne štednje prvi put je definisano Zakonom iz 1911. godine.“⁷⁰

Velika Britanija poput ostalih zemalja suočava se sa zabrinjavajućim demografskim kretanjima. Predviđanje je da se odnos zaposlenih i penzionera sa 2,6:1 u 1990. godini već za pedeset godina izmijeni u 1,7:1, što će nametnuti izmjene u dosadašnjem penzionom sistemu koji dosta dugo ne doživljava promjene. Naime, davne 1975. godine Zakon o socijalnog osiguranju uveo je SERPS „State Earnings-related Pension Scheme“, koja je na sceni i danas. SERPS funkcioniše dvostepeno, odnosno sastoji se osiguranja osnovne i dodatne, ali obavezne penzione naknade. Dodatna penziona naknada u vezi je sa zaradom pojedinca a maksimalna naknada može biti jednu četvrtinu zarade. Pojedinaac se oslobađa dodatnog penzionog osiguranja samo u slučaju učešća u nekom privatnom penzionom fondu, te se tako penziono osiguranje putem zakonskih odredbi usmjerava na pravac kapitalnog pokrića. Posljednje izmjene Zakona o socijalnom osiguranju desile su se 1985. godine, kojim je zadržan „pay as you go“ sistem uz smanjenje maksimalne penzione naknade na 20 % od zarade.

Zaposleni viši nivo životnog standarda u starosti mogu ostvariti dopunskim sredstvima kroz penzione planove organizirane za različite vrste zanimanja takozvane „occupational pension schemes“, koji su iznimno razvijeni u Velikoj Britaniji. Također je omogućeno i otvaranje personalnih penzionih računa, koji su poznati kao „money purchase“ penzione sheme.

⁶⁹ „How does Swedens PAYG sistem work“, Finance&Development, Published by the IMF, September 2001., str. 6

⁷⁰ David Blake, *Pension Schemes and Pensions Funds in the United Kingdom*, Oxford University Press, 1995.

„Država je imala, a i danas ima, veliki uticaj na razvoj penzijskog osiguranja i to: putem poreskih olakšica, kooperacijom između državnih i privatnih penzijskih šema i zakonodavnom nadzoru nad radom u okviru penzijskih šema. Starosna granica za odlazak u penziju za muškarce je 65 a za žene 60 godina. Indeksiranje penzijskih nadoknada obavlja se u skladu sa porastom cena.“⁷¹

6.5. FRANCUSKA

Neujednačenost doprinosa socijalnog osiguranja koji uplaćuju zaposleni, sa primanjima, odnosno penzionih naknada, uvjetovalo je reformu sistema penzionog osiguranja u Francuskoj. Bolne promjene koje su počele 1996. godine nisu dobro dočekanе od socijalnih partnera. Ipak, odnos između osiguranika i korisnika penzionih naknada, koji je 1990. iznosio 2,9:1 a 2000. godine 2,67:1 i nastavlja se pogoršavati, neumoljiva je činjenica koja uvjetuje reformu sistema.

„Osnovne karakteristike javnog penzijskog sistema u Francuskoj su sledeće:

- starosna granica za odlazak u penziju, za muškarce i žene je 60 godina,
- minimalni period uplaćivanja doprinosa je 10 godina (ranije je bilo 15 godina),
- za dobijanje pune penzijske nadoknade neophodno je uplaćivati doprinose 37,5 godina. Na osnovu diskusija koje su vođene septembra 2002. godine u Francuskom parlamentu postoji velika verovatnoća da će se u najskorije vreme povećati broj godina uplaćivanja doprinosa za dobijanje pune penzijske nadoknade na 40 godina. Postoji i predlog da se do 2020. godine ovaj broj godina povećava na 42.,
- Indeksacija penzijskih nadoknada obavlja se u odnosu na rast zarade (ranije je bilo u odnosu na rast cena),
- Stopa doprinosa za zaposlene je 6,55% od nivoa zarada, a za poslodavce 8,2%, itd.“⁷²

„U Francuskoj je moralo doći do smanjenja nivoa penzionih nadoknada, što je učinjeno na sljedeći način: prilikom obračuna penzionih naknada postepeno se povećavao broj godina radnog staža sa najvećim zaradama kao osnovica obračuna, i to sa 10 najboljih godina po visini zarada u toku radnog staža, prešlo se prvo na 15 a zatim na 25 godina.“⁷³

Ipak, Francuska čini velike napore kako bi penzioni sistem prilagodila novim privrednim a demografskim kretanjima. Koliko će uspeti u svojoj namjeri, ostaje da se vidi.

⁷¹ Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, ibidem, str. 183.

⁷² Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, ibidem, str. 168.

⁷³ „Penzije-proba izdržljivosti sistema“ – Ekonomska politika, br. 2338, 27. januara 1997. godine, str. 38.

6.5. JAPAN

Sistem penzionog osiguranja u Japanu uspostavljen je 1942. godine, a svoje izmjene doživio je 1965. i 1973. godine. Osim državnog, u Japanu je izrazito razvijeno i privatno penziono osiguranje, odnosno privatni penzioni planovi. Većina penzionih planova su kvalificirani planovi s aspekta poreskih olakšica. Doprinosi koje poslodavci uplaćuju tretiraju se kao trošak poslovanja dok se penzione naknade ne oporezuju sve do same isplate penzionerima. Penzioni fondovi zaposlenih organizirani su kao javne kompanije i osnovani su od poslodavaca i zaposlenih. Upravljanje fondovima vrši se putem odbora (14-68 članova) u kojima poslodavci i zaposleni participiraju sa istim brojem članova. U Japanu se penziona naknada ostvaruje sa 60 godina za oba spola. Doprinosi se uplaćuju minimalno 30 godina, dok se za punu penzionu naknadu doprinosi uplaćuju 40 godina, a indeksiranje se vrši u odnosu na cijene. Garanciju za isplatu većeg dijela penzione naknade na sebe preuzima nacionalna asocijacija penzijskog fonda (Pension Fund Association – PFA) koja zahtijeva članstvo svih penzionih fondova zaposlenih. Javni penzioni sistem Japana u budućnosti će pretrpjeti značajne promjene.

7. REFORME PENZIONIH SISTEMA ZEMALJA LATINSKE AMERIKE

Zemlje Latinske Amerike počele su reforme penzionog sistema osamdesetih godina prošloga vijeka. U reformi je prednjačio Čile, koji je 1980. godine počeo ne samo reformu penzionog sistema, nego cjelokupnu reformu javnog sektora, odnosno čitave nacionalne ekonomije. Reforma se odvijala u pravcu razvoja uspostave privatnih penzionih fondova, što su i ostale zemlje, poput Argentine, Perua, Bolivije, Meksika i Kolumbije, uradile desetak godina kasnije. U narednoj tabeli dat je pregled penzionih sistema zemalja Latinske Amerike.

Tabela br. 24. Penzioni planovi zemalja Latinske Amerike

Država	Godina uvođenja	Sistem javnog penzionog osiguranja	Da li je novi sistem obavezan za zaposlene?	Maksimalni doprinos poslodavca prije i poslije reforme %	Maksimalni doprinos zaposlenog u novom sistemu %	Da li vlada garantira penzionu naknadu?
Čile	1981.	Postepeno ukinut	Da	19% / 13%	10 %	Garantirani minimum
Peru	1993.	Nastavio s izmjenama	Ne	9% / 13,3%	10% privatni / 13% javni	Garantirani minimum
Argentina	1994.	Nastavio s izmjenama	Ne	27% / 27%	8 %	Nema garancija
Kolumbija	1994.	Nastavio s izmjenama	Ne	8% / 14,5%	10 %	Garantirani minimum
Meksiko	1995/97.	Eliminiran ukinut	Da	15,5% / 21%	13 %	Garantirani minimum
Bolivija	1996.	Nastavio s izmjenama	Da	18% / 12,5%	10 %	Nema garancija

Izvor: Joseph Sargent; „The clout of Latin Pensioners“, Global Finance, br.2, Februar, 1998., str. 19.

Iskustva zemalja Latinske Amerike u reformskim procesima penzionog osiguranja iznimno su važna za našu zemlju kojoj reforma tek predstoji. Ovo iz razloga što su penzioni sistemi zemalja Latinske Amerike obuhvatali najveći broj zaposlenih te imali iste karakteristike koje su manifestirane i kod drugih penzionih sistema, uključujući i penzioni sistem u Bosni i Hercegovini. U teoriji se najviše analizirala čileanska reforma kao prva izvedena s jasno vidljivim rezultatima. Čileanska reforma bila je osnov za izradu modela reforme penzionih sistema u mnogim zemljama koje su reformi pristupile kasnije. Zbog toga ćemo čileanskoj reformi posvetiti i najviše pažnje.

ČILE

Čile je u reformu penzionog sistema krenuo 1980. godine. Namjera je bila stvoriti sistem penzionog osiguranja kojim će upravljati privatne institucije na principu individualne kapitalizacije. Do 1980. godine funkcionirao je čisti “pay as you go” sistem međugeneracijske solidarnosti.

“Situacija u godini 1980. prije reforme sustava socijalnog osiguranja, pokazala je kako je 70 % umirovljenika primalo mirovine jednake ili manje od minimuma starosne mirovine od prosječno 30 \$ mjesečno.”⁷⁴

Godine 1979. u Čileu su postojala 32 fonda socijalnog osiguranja u društvenom vlasništvu, udruženja zvana “Cajas”. Odnos aktivnih radnika i umirovljenika u zavisnosti od “Caje” kretao se od 2,3 do 4,3, što je znatno više od trenutnog omjera u Federaciji BiH prezentiranog ranije. U 1995. godini bilo je u prosjeku 12,2 aktivna radnika na jednog korisnika, dok je 1979. godine taj omjer iznosio 2,5 naprema 1.

Tabela 25. Odnos aktivnih radnika i penzionera (broj aktivnih radnika po penzioneru)

Godina	SSS	CANAEMPU	EMPART	BANCARIA	BCO.CHILE	SISTEMA
1947.	1.204,8	10,9	-	-	-	36,9
1950.	-	-	-	-	-	-
1955.	16,6	6,2	51,0	7,1	5,1	12,2
1960.	10,8	7,4	16,9	3,2	4,5	8,6
1965.	5,9	4,1	9,5	3,0	3,9	5,3
1970.	4,5	8,0	13,1	3,0	2,9	4,4
1972.	3,7	7,5	12,3	2,9	2,7	3,9
1975.	3,2	6,3	5,0	2,6	2,9	3,3
1977.	2,6	4,6	4,4	2,6	2,6	2,8
1979.	2,3	3,6	4,3	3,1	2,7	2,5

Izvor: Estudio de la Reforma previsional: Prevision Social Chilena, Antiguo Sistema 1925-1980; Instituto de Economia, PUC.

Kako bi se podmirile rastuće potrebe, povećavani su državni transferi i u isto vrijeme smanjivane penzione naknade.

“Dodatni je oblik rješavanja problema stvaranje izvora povećanja iznosa premije. Od svog začetka 1925. godine do 1937. godine, Služba socijalnog osiguranja (“SSS”) primala je sredstva u iznosu 5 % od nadnica. Ta je premija porasla na 51,4 % godine 1975. i ponovo pala na 33,5 % godine 1980., kad je uvedena reforma sustava socijalnog osiguranja.”⁷⁵

Uposleni nisu slobodno birali “Caju”, odnosno udruženje, pa je svaka institucija imala svoje tržište te nije imala potrebe raditi na obezbjeđenju kvalitetnije usluge. Tri najveća “Caja” okupljala su 90 % osiguranika. U pravilu, udruženjima je slabo upravljano i samo su rijetki ostvarivali viškove koji se nesretno investirani. Dodatni problem predstavljalo je variranje nivoa penzionih naknada. Različite penzione naknade primale su se u ovisnosti od pripadnosti „Caja“. Nedostatak indeksiranja doveo je do široke fluktuacije penzionih naknada, te je 1960. maksimalna mjesečna penziona naknada iznosila 8 mjesečnih plaća, a 1980. taj maksimum je iznosio 50 mjesečnih plaća. Došlo je do preraspodjele dohotka među radnicima iste vrste, te su najsiromašniji radnici bili suočeni s diskriminacijom, odnosno neki radnici su bili na dobitku, dok je druge sistem opustošio. Stoga je penzioni sistem shvaćen kao neka vrsta poreza koji se masovno pokušavao izbjeći. Jasno je da sistem nije bio održiv te je za 2031. godinu predviđen deficit od 395 milijardi pezosa, ali uz provođenje reforme on bi sa 261 milijardu 1981. godine pao na 7 milijardi u 2013. godine.

⁷⁴ Grupa autora, ibidem, str. 15.

⁷⁵ Grupa autora, ibidem, str. 13.

„Iz podataka je vidljivo da bi za prijelaz sa sustava „pay as you go“ na sustav kapitalizacije, bili potrebni visoki početni državni izdaci (pri čemu država više ne bi primala input od aktivnih donosilaca, a nastavila bi isplaćivati mirovine umirovljenima za vrijeme starog sustava). Gledano dugoročno, situacija je u svakom slučaju preokrenuta, te je postala unosan posao za državu. Razlog za ovo je jasan: za sustav „pay as you go“ postoji finansijsko predviđanje rastućeg deficita. Uz provođenje reforme, premda prihod opada jer premije aktivnih radnika prelaze u kapitalizaciju, država je na dobitku, jer ne potpisuje dodatne obaveze s radnicima koji će odsada financirati vlastite mirovine.⁷⁶

„Generalno posmatrano, reforma je podrazumevala ukidanje javnog i uvođenje privatnog penzijskog osiguranja. Preciznije rečeno, novi sistem penzijskog osiguranja sastojao se iz dva podsistema:

1. Podsistem javnog penzijskog osiguranja koji je redefiniran u odnosu na prethodni sistem. Zaposlenima koji su već učestvovali u sistemu javnog penzijskog osiguranja bile su ponuđene dve mogućnosti: ili da ostanu u okviru sistema javnog penzijskog osiguranja ili da do 1986. godine pređu na privatni sistem penzijskog osiguranja.
2. Podsistem privatnog penzijskog osiguranja. Svi novozaposleni, tj. svi oni koji se prvi put zapošljavaju moraju biti uključeni u privatni sistem penzijskog osiguranja.⁷⁷

Podsistem javnog penzionog osiguranja nadležno Ministarstvo za rad i socijalnu politiku 1981. godine organiziralo je u tri grupe:

1. EMPART-SSS za privatno zaposlene i druga udruženja s malim brojem članova;
2. CANAEMPU-FF.CC udruženje za zaposlene u javnim institucijama i državnoj željeznici;
3. CAPREMOR-TRIOMAR udruženje koje sačinjavaju zaposleni u trgovačkoj mornarici.

Osnovana je i institucija za normalizaciju socijalnog osiguranja INP, čiji je zadatak bio upravljati posebnim fondom koji se formirao od državnih doprinosa ili sredstava dobijenih prodajom pojedinih institucija (sredstva privatizacije). Cilj je bio pokriti deficit nastao u starom sistemu javnog socijalnog osiguranja. INP je također vršio isplate penzionih naknada u novom penzionom sistemu po osnovu javnog penzionog osiguranja.

„Podsistem privatnog penzionog osiguranja podrazumijevao je da novoupošleni moraju biti njegovi članovi i ne mogu biti učesnici javnog penzionog osiguranja, a već zaposleni mogli su da biraju između ovog podsistema i podsistema javnog penzionog osiguranja. Sva lica koja predstavljaju učesnike podsistema privatnog penzionog osiguranja imaju pojedinačne štedne račune na koje uplaćuju obavezne porezno oslobođene mjesečne doprinose u iznosu 10 % od zarada.“⁷⁸

⁷⁶ Grupa autora, ibidem, str. 18.

⁷⁷ Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, ibidem, str. 189.

⁷⁸ G.A. Mackenzie, *Reforming Latin Americas Old Age Pensions Systems*, Finance&Development, 1995., str. 11.

U javnom sistemu penzionog osiguranja zadržali su se zaposleni koji su po godinama starosti bili blizu ispunjenja uvjeta za penzioniranje pa je javni sistem ušao u fazu laganog gašenja. Gotovo 90 % zaposlenih je iz javnog prešlo u privatni sistem penzionog osiguranja. Njima je vlada Čilea izdala posebne neprenosive obveznice tzv. „obveznice priznanja“ koje su potvrđene ranijim uplatama doprinosa u sistem javnog penzionog osiguranja. Dakle, zaposlenik je svoje doprinose prenio iz javnog u novi sistem privatnog penzionog osiguranja. Vrijednost obveznica utvrđivana je na osnovu visine zarada zaposlenog i dužine staža. Tako se penziona naknada koju pojedinac prima nakon prestanka rada sastoji iz dva dijela:

- prvi dio po osnovu vrijednosti obveznica indeksiranih za stopu inflacije uvećane za kamatu do trenutka isplate penzione naknade,
- drugi dio po osnovu akumuliranih doprinosa u privatnom penzionom osiguranju uvećanim za prinos ostvaren investiranjem sredstava doprinosa.

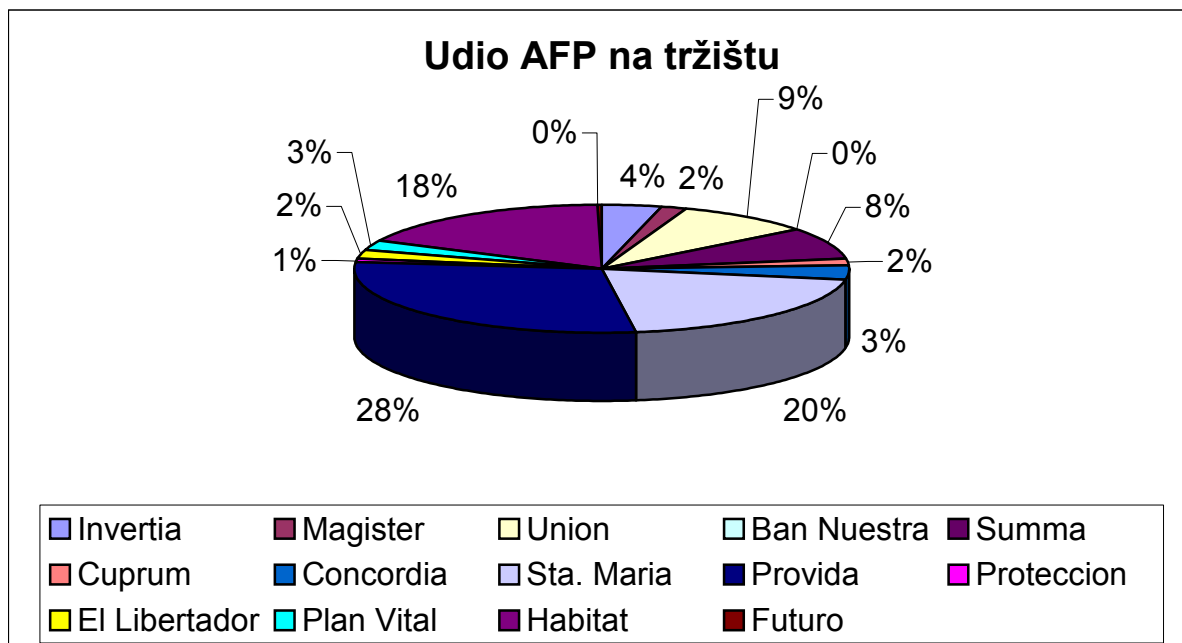
Doprinosa iz privatnog osiguranja s privatnih penzionih računa upravljale su investicione kompanije AFP „Administradores de Fondas Pensiones“. Kako bi žene odlazile u penziju sa 60 a muškarci sa 65 godina starosti uz penzionu naknadu otprilike 75 % zarade iz posljednje godine zaposlenja, procijenjenu minimalnu potrebnu stopu povrata na ova sredstva garantirala je država. Da bi dobivao mjesečnu penzionu naknadu, penzioner može zaključiti ugovor sa osiguravajućim društvom i dobivati doživotnu naknadu, gdje poslije njegove smrti nasljednici dobivaju određeni iznos sredstava, ili može svoja sredstva povjeriti investicionoj kompaniji i rentno podizati svoju penzionu naknadu. Sredstva doprinosa mogu se prenositi iz fonda u fond, a postoji mogućnost i ranijeg ostvarenja penzione naknade.

Uvođenjem sistema individualne kapitalizacije deset godina kasnije Čile je imao sljedeće pokazatelje. Godine 1990. u Čileu je djelovalo 14 AFP-ova (penzionih fondova) koji su podijelili tržište od 3.739.544 člana. Upravljači ovim fondovima postali su najveći institucionalni investitori u Čileu. Doprinosi sakupljeni u penzione fondove godišnje su rasli po stopi od 42 %. Broj isplaćenih penzionih naknada u porastu je sa 4.465 u 1982. godini na 79.946 u 1990. godini. U isto vrijeme starosne mirovine su porasle 1,4 puta, invalidske mirovine 2,2 puta, mirovine za udovice 1,4 puta i mirovine za siročad 1,5 puta. Prosječna stopa profitabilnosti AFP-ova u prethodnom periodu iznosila je 13 %, a cijenilo se da bi za ostvarenje ciljeva bila potrebna stopa od 4 % na godišnjem nivou. Reforma je izrazito utjecala na razvoj tržišta kapitala. Aktivnosti AFP-ova izmijenile su strukturu finansijskog tržišta u Čileu. Godine 1990. penzioni fondovi su držali u portfelju više od polovine ulaganja u hipoteke i korporacijske obveznice. Ukupna ulaganja penzionih fondova 1990. godine iznosila su 26,6 % bruto domaćeg proizvoda, što je u odnosu na 2,6 % u 1982. godini izvanredan pomak. Također je reforma imala ogroman utjecaj na razvoj tržišta polica životnog osiguranja, odnosno na prodaju planova doživotnih prihoda. Treba reći i da je konkurencija dovela do ukidanja provizija, dok je fiksni doprinos od 10 % na mjesečni oporezivi dohodak ostao nepromijenjen u periodu od 10 godina. Treba spomenuti i stope doprinosa u novom sistemu. Poslodavci nemaju obavezu da uplaćuju porez na lične dohotke. U prelaznoj fazi poslodavci su povećali zarade zaposlenih za 18 % a zaposleni su bili obavezni uplaćivati 9,7 %, odnosno 3,7 % od zarada za životno i invalidsko osiguranje kod privatnog osiguravača za obezbjeđenje porodične i invalidske penzione naknade. Dodatni doprinos od 6 % u vezi je sa zdravstvenim osiguranjem koje se po izboru uplaćuje privatnoj ili državnoj kompaniji. Novi sistem obezbijedio je tri oblika osiguranja:

- starosno penziono osiguranje,
- invalidsko osiguranje i
- penziono osiguranje za udovice i izdržavane članove porodice osiguranika.

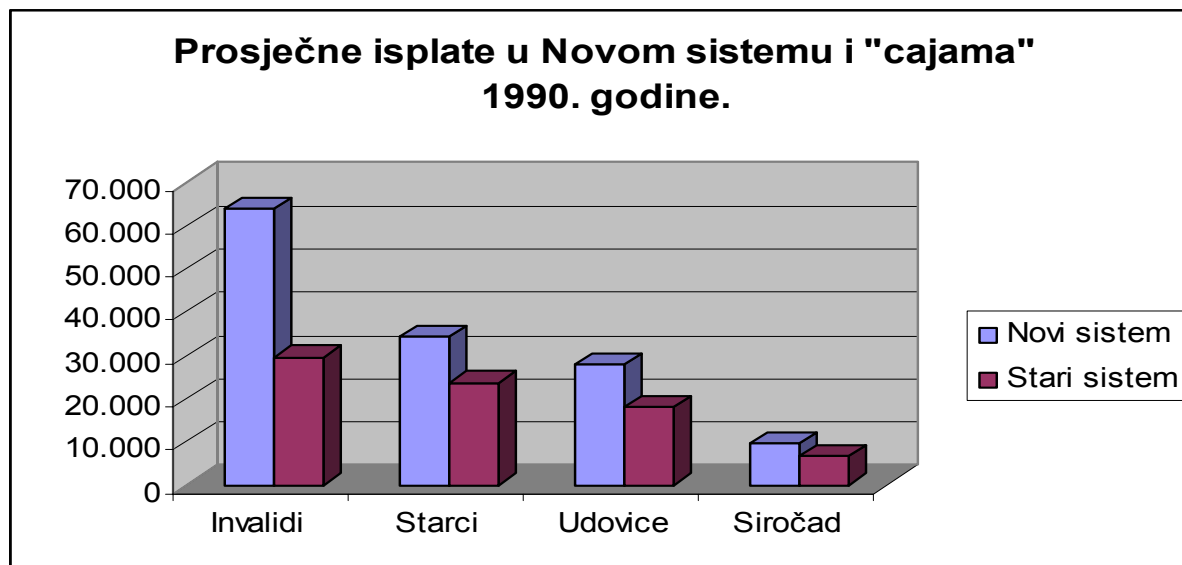
Neke karakteristike novog penzionog sistema prezentirane su u grafikonima koji slijede.

Grafikon br. 5



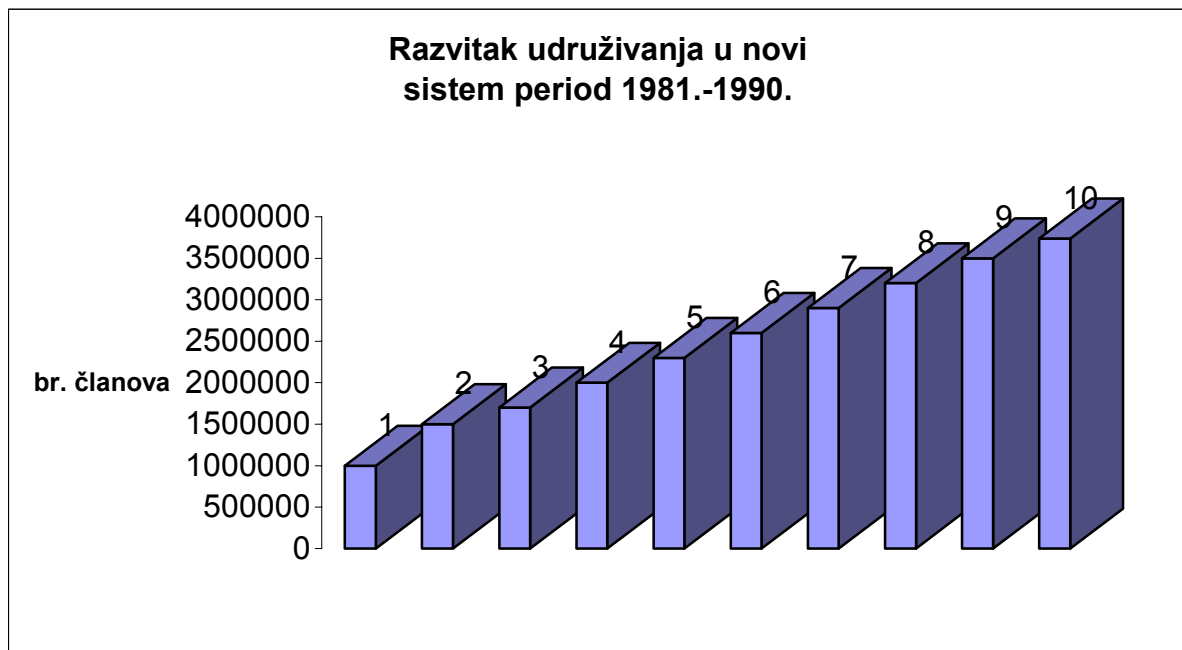
Izvor: Boletin Estadistico Mensual S.A.F.P

Grafikon br. 6.



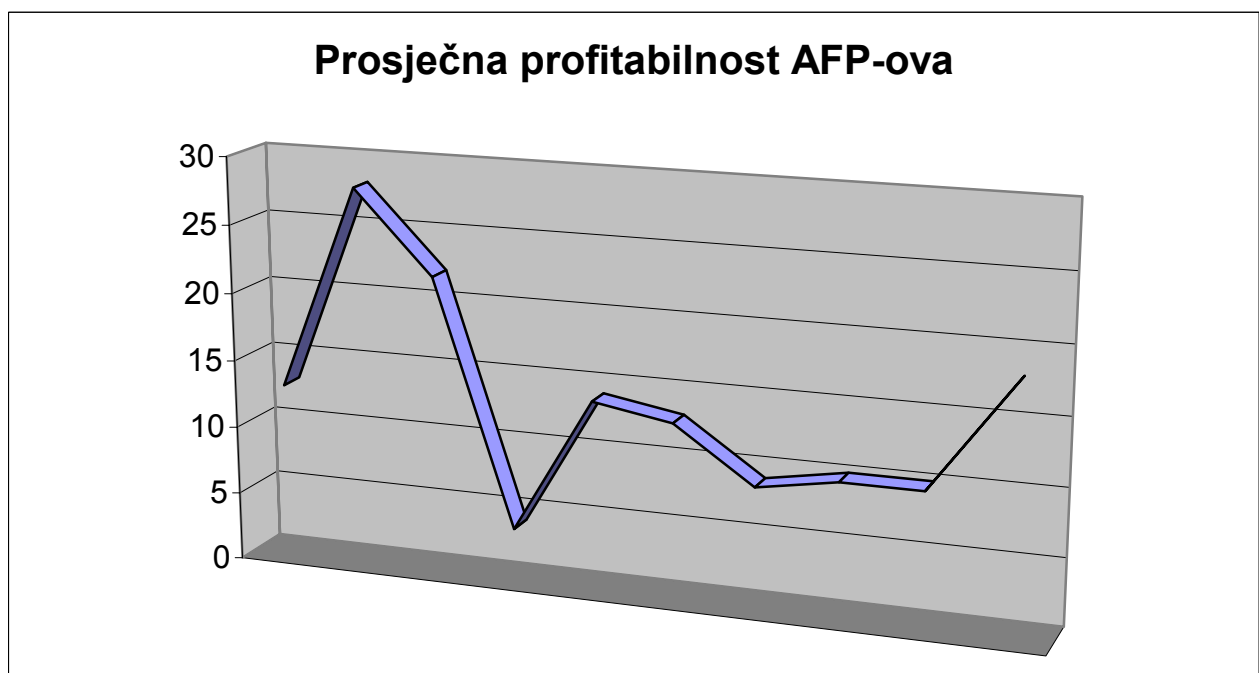
Izvor: Boletin Estadistico Mensual S.A.F.P

Grafikon br. 7



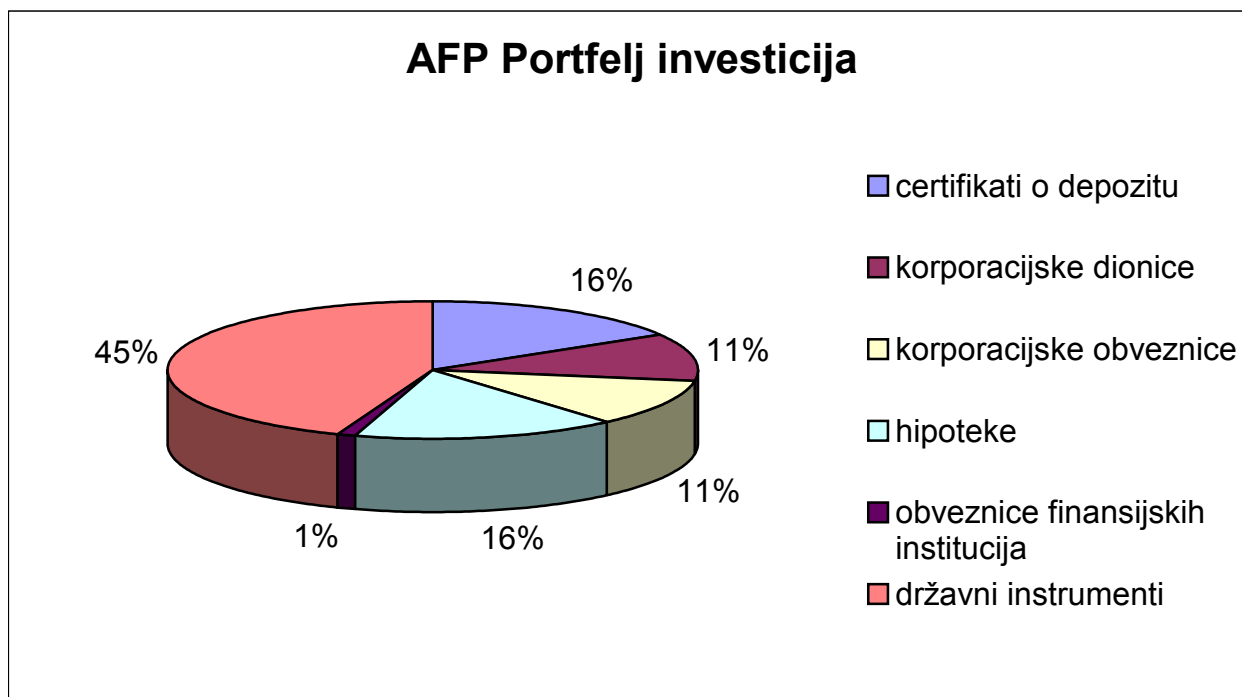
Izvor: Boletín Estadístico Mensual S.A.F.P

Grafikon br. 8



Izvor: Boletín Estadístico Mensual S.A.F.P

Grafikon br. 9



Izvor: Boletín Estadístico Mensual S.A.F.

Može se reći da je reforma penzionog sistema u Čileu za kratko vrijeme pokazala dobre rezultate. Ona je stabilizacijom socijalne situacije u zemlji i učinkom na ekonomiju putem tržišta kapitala ostvarila zadane ciljeve, te je omogućila kvalitetniji život u starijoj dobi za stanovnike Čilea. Čileanska reforma penzionog sistema je primjer ostalim zemljama koje se spremaju na reformu. Osnovna karakteristika ove reforme je postepeni prelazak s javnog na privatni penzioni sistem. Za poslodavce, radnike i državu važno je da Čileanski sistem penzionog osiguranja ne zahtijeva stalni porast poreza na zarade kako bi se uspostavila finansijska konstrukcija penzione reforme.

7.2. ARGENTINA

Početkom 90-tih godina, usljed pada proizvodnje, visoke stope nezaposlenosti i generalno loših demografskih trendova, sistem penzionog osiguranja u Argentini dolazi u finansijsku krizu. Usljed ekonomske krize koja počinje 80-tih godina sistem penzionog osiguranja akumulirao je zaostale penzione naknade koje nisu isplaćene pensionerima, te je vlada prinuđena poduzimati mjere za poboljšanje finansijske situacije sistema. Povećava se minimalni period uplate doprinosa sa 15 na 20 godina, a stopa doprinosa se povećava sa 21 % na 26 %. Kao garancija za isplatu zaostalih penzionih naknada država izdaje „konsolidirane obveznice“ s desetogodišnjim rokom dospelosti. Uvjet za penzionu naknadu bio je 30 godina radnog staža ili 60 godina starosti za muškarce, odnosno 55 za žene. Penzione naknade u potpunosti su bile indeksirane, ali kada se njihova realna vrijednost značajno smanjila, tako se realna vrijednost penzionih naknada do 1990. godine smanjila za 30 %. Sve ovo je uvjetovalo otpočinjanje reformskih procesa 1994. godine, nakon dugih pregovora između sindikata i vlade.

Reforma je zadržala okvire starog sistema javnog penzionog osiguranja uz mogućnost učestvovanja u novom privatnom penzionom osiguranju. Dakle, u Argentini postoji mješoviti sistem penzionog osiguranja s podsystemom javnog i podsystemom privatnog penzionog osiguranja. U novom sistemu država garantira minimalni nivo penzionih naknada. Reformom je pomjerena i starosna granica za odlazak u penziju i iznosi 65 godina za muškarce i 60 za žene. Minimalni radni staž povećan je na 30 godina. U isto vrijeme stopa doprinosa je smanjena, i to na 11 % za zaposlene i 16 % za poslodavce. Po ugledu na Čile uveden je spomenuti podsystem privatnog penzionog osiguranja kao potpuno fundirani penzioni plan u koji se uključilo gotovo 70 % zaposlenih. Reformom nije predviđeno ukidanje ili zamjena javnog penzionog osiguranja, već privatno penziono osiguranje predstavlja dopunu a ne zamjenu za javno penziono osiguranje. Za razliku od Čilea privatnim penzionim fondovima ostavljena je veća sloboda pri investiranju sredstava doprinosa, dok država garantira za isplate naknada ako penzioni fondovi bankrotiraju.

Tabela br. 26. Starosna granica za penzioniranje u Argentini

Godina	Starosna granica za penzioniranje u Argentini	
	muškarci	žene
1996.	63	58
1998.	64	59
2001.	65	60

Izvor: Macenzie G.A., Gerson Philip, Cuereas Alfredo; „Regimens and Saving Pension“ IMF Washington DC, August 1997., str. 33.

Ipak, reforma penzionog sistema nije dala planirane rezultate. Uzrok tome vjerovatno je velika ekonomska kriza u Argentini koja je nastupila u periodu 2000.-2002. godine. Ukupna nacionalna ekonomija, uključujući i finansijske institucije, traži izlaz iz problema, kako bi se Argentina ponovno vratila na put razvoja i prosperiteta.

7.3. MEKSIKO

Meksiko u reformu penzionog sistema kreće u julu 1997. godine. Vlada je u reformi pozvala članove starog javnog penzionog sistema da postanu članovi novog privatnog penzionog sistema, što je važno i za novozaposlene. Ipak, participanti starog penzionog plana imaju mogućnost odlaska u penziju po starom planu. Za razliku od Čilea u Meksiku je učešće vlade u novom penzionom sistemu značajno veće.

Sistem penzionog osiguranja u Meksiku funkcionira u tri dijela:

- prvi dio funkcionira kao „pay as you go“ sistem osiguranja koji obezbjeđuje osiguranje u slučaju invalidnosti, nezaposlenosti, starosti, te porodičnu penziju;
- drugi dio sistema odnosi se na individualne penzione račune za zaposlene u javnom i privatnom sektoru;
- treći dio sistema predstavlja veći broj profesionalnih penzionih planova koji funkcioniraju na bazi dobrovoljnosti.

Prvi dio predstavljaju IVCN planovi („Invalides, Vejez, Cesantia en edad avanzada, y muerte“). Najvažniji planovi u ovoj kategoriji su planovi za zaposlene u privatnom sektoru „IMSS“ i planovi za zaposlene u državnim organima „ISSTE“ kojim upravljaju posebni državni instituti. U prvi dio uključeno je približno 45 % uposlenih koji u penziju odlaze sa napunjenih 65 godina starosti.

„IVCM penzijski plan za zaposlene u privatnom sektoru finansiran je doprinosima koji iznose 8,5 % bruto zarade (5,95 % uplaćuje poslodavac, 2,125 % uplaćuje zaposleni a 0,425 % uplaćuje državna vlada). Penzijski planovi IVCN za zaposlene u javnom sektoru finansiraju se doprinosima koji iznose 7 % od bruto zarade. Planovi za zaposlene i u javnom i privatnom sektoru, takođe, imaju dodatak i za zdravstveno osiguranje i to dodatnih 4 % za privatni sektor i 2,5 % za javni sektor.“⁷⁹

Ovako je meksički sistem funkcionirao do 1997. godine, kada se reforma intenzivira te IMSS planovi umjesto „pay as you go“ sistema počinju primjenjivati princip privatnog upravljanja, odnosno „defined contribution“ penzionih planova. Novozaposleni koji nisu ranije uplaćivali doprinose uplaćivat će doprinose u novi plan i penzione naknade će primati u okviru ovoga plana, dok će zaposleni koji su već uplaćivali doprinose u „IMSS“ plan tzv. tranzicioni zaposleni preći u drugi plan, npr. „SARs“ plan, čim to bude moguće provesti. Meksička vlada garantira minimalne penzione naknade koje su jednake minimalnim zaradama indeksiranim CPI indeksom. Drugi dio predstavljaju privatni penzioni računi „SARs“ za zaposlene u javnom i privatnom sektoru. Na račune se izdvajaju doprinosi iz zarada zaposlenih. Ovim sredstvima upravljaju komercijalne banke, a vlada garantira minimum sredstava povrata. Treći dio predstavljaju privatni profesionalni penzioni planovi. Zakon ne obavezuje na postojanje ovih planova te oni funkcioniraju na bazi dobrovoljnosti.

7.4. PERU

„Početkom devedesetih godina peruanski sistem javnog penzionog osiguranja obuhvatao je opći plan penzionog osiguranja koji je funkcionisao pod okriljem peruanskog instituta za socijalnu sigurnost ('Peruvian Institute of Social Security' – IPSS koji je, npr., 1992. godine pokrивao više od 80 % od ukupnog broja onih koji su imali ugovore o penzionom osiguranju), zatim građanski službeni plan ('cedula viva') i nekoliko specijalizovanih sektora javnih penzionih planova.“⁸⁰

Početkom devedesetih godina sistem posluje s velikim finansijskim problemima izazvanim lošim investiranjem i izbjegavanjem plaćanja doprinosa, što je rezultiralo zaostalim obavezama u obliku neisplaćenih penzionih naknada. Zbog spomenutih problema 1995. godine dolazi do reorganizacije sistema, te je sistem javnog penzionog osiguranja povjeren instituciji „Oficina de Normalizacion Provisional“ (ONP). IPSS je ostao nadležan za zdravstveno osiguranje. Starosna granica za odlazak u penziju povećana je na 65 godina za oba spola.

„Osnovne penzijske nadoknade pretežno su se održavale na nivou od 50 % od prosečne zarade. Maksimalna penzijska nadoknada iznosila je 100 % od prosečne zarade (oko 300 \$). Povremeno su se penzijske nadoknade indeksirale u zavisnosti od povećanja zarada. U toku 1995. godine vlada je donela odluku o povećanju ONP stopa doprinosa sa 9 % na 11 %. Doprinosi zaposlenih uživali su poreske olakšice.“⁸¹

⁷⁹ Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, ibidem, str. 203.

⁸⁰ G.A Mackenzie, Philip Gerson, Alfredo Cuedres, *Pension Regimes and Saving*, IMF, Washington DC, August 1997., str. 37.

⁸¹ Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, ibidem, str. 195.

Polovinom 1993. godine zaposlenima je omogućeno otvaranje individualnih računa koji bi funkcionirali prema „defined contribution“ principu, po uzoru na Čile. Do starosne granice ostavljena je mogućnost za izbor između javnog ili privatnog penzionog osiguranja. Javni penzioni plan nije ukinut, ali je već 1995. godine 40 % učesnika IPSS plana izabralo učešće u privatnom penzionom planu. Smanjenjem doprinosa sa 15 % na 11,6 % uz istu starosnu granicu u IPSS-u i privatnim penzionim planovima, pojačana je konkurencija pa su zaposleni slobodno mogli birati AFP fondove, te je tako potaknuto privatno penziono osiguranje.

„Stopa po kojoj se uplaćuju doprinosi, kao što je prethodno nevedeno, iznosi 11,6 % od zarade zaposlenog (8 % uplaćuje se za starosno penzijsko osiguranje a sa 3,6 % vrši se pokriće invalidske, porodične penzije i administrativnih troškova). Pored ovih 11,6 % obaveznih doprinosa zaposleni mogu uplaćivati i 20 % dodatnih doprinosa na njihovim individualnim penzijskim računima koji nisu u kategoriji doprinosa sa poreskim olakšicama.“⁸²

7.5. KOLUMBIJA

Reforma penzionog sistema u Kolumbiji počinje 1994. godine. Kolumbijski penzioni sistem bio je jedinstven po velikom broju penzionih planova, nešto više od 1000, u jedinoj javnoj shemi penzionog osiguranja. Karakteristika ovog sistema bili su rasponi u visini penzionih naknada kao i iznimno niski uplaćeni doprinosi.

„Prema podacima iz 1993. godine, ukupan broj učesnika u penzionim planovima na teritoriji Kolumbije iznosio je oko 30 % ukupne radne snage. Oko 70 % ovih učesnika pokriveno je 'ISS' planom, 5 % je pod Institutom socijalnog osiguranja civilnih službenika „CAJANAL“ a ostali učesnici pripadali su specijalizovanim planovima zaposlenih u javnom sektoru.“⁸³

U „ISS“ planovima vrijedili su sljedeći uvjeti. Starosna granica za odlazak u penziju bila je 60 godina za muškarce i 55 godina za žene. Prosječna penziona naknada iznosila je 65 % od prosječne zarade, dok je minimalna penziona naknada bila jednaka minimalnoj zaradi. Indeksiranje penzionih naknada vršeno je godišnje u odnosu na zarade. Kod „CAJANAL“ planova uvjeti su bili znatno liberalniji. Starosna granica niža je za 10 godina kao i stope doprinosa.

„Aktuarska ocena koja je izvršena početkom 90-tih pokazala je, nažalost, da 'ISS' i 'CAJANAL' planovi imaju značajan aktuarski deficit. Tokom 1991. godine penzijske rezerve u obe ove institucije su se skoro ispraznile. U 1992. godini i 'ISS' planovima rashodi vezani za penzijske nadoknade iznosili su oko 29 % društvenog bruto proizvoda, a zalihe rezervi iznosile su samo oko 1,6 % DBP.“⁸⁴

⁸² Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, ibidem, str. 196.

⁸³ G.A Mackenzie, Philip Gerson, Alfredo Cuedres, ibidem, str.37.

⁸⁴ Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, ibidem, str. 200.

Očigledno da je bilo vrijeme za reformu sistema, koja je provedena po ugledu na čileansku. Zaposlenim je omogućen izbor između javnog osiguranja ili privatne penzione sheme koju je kontrolirala država a upravljana je od osam privatnih penzionih fondova. Starosna granica za odlazak u penziju podignuta je na 62 godine za muškarce i 57 godina za žene. Za osiguranike koji su iz javne sheme prešli u privatni sistem penzionog osiguranja izdate su obveznice u zamjenu za njihove dotadašnje uplaćene doprinose, uz kamatu 2-4 % godišnje i indeksaciju u skladu s cijenama na malo. Država garantira minimalni iznos penzione naknade. Štednja u privatnim penzionim planovima podliježe poreskim olakšicama za poslodavce i za zaposlene.

8. REFORME PENZIONIH SISTEMA ZEMALJA U TRANZICIJI

Sve zemlje u tranziciji (Albanija, Bosna i Hercegovina, Bugarska, Crna Gora, Češka, Estonija, Kazahstan, Kirgistan, Letonija, Litvanija, Makedonija, Poljska, Rumunija, Rusija, Slovačka, Slovenija, Srbija, Slovenija, Ukrajina itd.) suočile su se s poteškoćama u funkcioniranju penzionog sistema. Penzione naknade su na minimalnom nivou uz učestalo kašnjenje mjesečnih isplata, a penzioni sistemi bilježe ogromne deficite. Penzioni sistemi u svim zemljama u tranziciji funkcionirali su na principu međugeneracijske solidarnosti, odnosno „pay as you go“ sistemu. Karakteristike sistema su iznimno velike stope doprinosa uz nisku starosnu granicu za odlazak u penziju. Odnos aktivnih osiguranika i korisnika penzionih naknada iznimno je nepovoljan, što je primoralo društvo da deficite nadoknađuje budžetskim sredstvima. Reforma penzionog sistema bila je, zapravo, neophodna aktivnost u cjelokupnom procesu tranzicije spomenutih zemalja. Reforma penzionog sistema obavljena je ili je u toku u većini zemalja u tranziciji. Samo rijetke zemlje, uključujući i Bosnu i Hercegovinu, nisu u cijelosti počele reforme penzionog sistema. Sve do sada obavljene reforme karakteriziralo je postepeno smanjenje aktivnosti „pay as you go“ sistema i uvođenje individualne kapitalizacije, u više nivoa. Izdvajaju se dva obavezna dijela novoga sistema, i to prvi dio za dosadašnje a drugi za nove penzionere.

8.1. SLOVENIJA

Slovenija kao dio Austro-Ugarske monarhije ima dugu tradiciju socijalnog osiguranja. Godine 1854. rudarski zakon je uveo zdravstveno osiguranje, osiguranje od nezgode i starosno osiguranje. Godinu kasnije i željeznički radnici dobivaju sličan zakon. Sistem javnog zdravstvenog osiguranja uveden je 1889. godine kao slijed razvoja ove oblasti u Njemačkoj i susjednoj Austriji. Općeg starosnog osiguranja nije bilo, a 1906. godine starosno osiguranje se uvodi za državne službenike. Poslije Prvog svjetskog rata Slovenija postaje dio Kraljevine Srba, Hrvata i Slovenaca, te se 1992. godine ponovno uvodi opće zdravstveno osiguranje i osiguranje od nesretnog slučaja. Opće osiguranje od starosti uvodi se tek 1937. godine, da bi cijeli sistem doživio generalne promjene poslije Drugog svjetskog rata. Tada se imovina dotadašnjih fondova nacionalizira, a mali dio ostaje u novoformiranom fondu za socijalno osiguranje. Sistem se mijenja u sistem međugeneracijske solidarnosti. Sistem se dalje razvijao kao i kod svih bivših jugoslavenskih republika od početnog jakog centralizma do ograničene autonomije republičkih zavoda za socijalno osiguranje krajem sedamdesetih godina. Od spomenutog kraja sedamdesetih pa sve do devedesete godine Savezni i republički zakoni o penzionom i invalidskom osiguranju doživjeli su značajne izmjene. Ipak, može se reći da je Slovenija u mnogim područjima, pa i u socijalnom osiguranju, bila naprednija od ostalih jugoslavenskih republika, tako je još davne 1986. godine u „Dugoročnom planu Slovenije za razdoblje od 1986. do 2000.“ bilo riječi o reformi cjelokupnog socijalnog sistema.

Slovenska reforma penzionog osiguranja u vezi je s 1992. i 1999. godinom, jer je 1992. godine donesen novi Zakon o penzionom osiguranju. Ipak, važno je analizirati situaciju, odnosno stanje u kojem se sistem nalazio početkom devedesetih, a zatim i period transformacije od 1990. do 2000. godine.

„Možemo reći da je od početka perioda tranzicije i nadalje odnos broja aktivnih osiguranika i broja penzionera konstantno bio u opadanju. Na primer, ovaj odnos je 1989. godine bio 2,52:1, 1991. godine ne beleži se značajniji pad, tj. odnos aktivnih osiguranika i penzionera bio je 1,95:1, 1992. godine 1,70:1, da bi 1999. godine iznosio 1,68:1“⁸⁵

Nova vlada Slovenije brzo donosi zakone o privatizaciji i denacionalizaciji. Tako Zakonom o denacionalizaciji 1991. godine Zavod penzionog i invalidskog osiguranja Slovenije vrši povrat najvećeg dijela stambenog fonda svoga prethodnika, približno 6.500 stambenih jedinica. Deset posto vrijednosti društvenog vlasništva privatiziranih preduzeća trebalo je dati za početni kapital Kapitalnog fonda Zavoda za penziono osiguranje.

„Pripreme za novi mirovinski i invalidski zakon započele su ubrzo nakon izbora 1990. godine, a parlament je novi Zakon o mirovinskom i invalidskom osiguranju donio u ožujku 1992. godine. Taj zakon iz 1992. godine odražava duboki uticaj svojega prethodnika iz 1983. godine. Zakon iz 1992. godine nije predstavljao ambiciozni ni radikalni podhvat, no vlada se ipak nadala da će novi zakon doprinijeti stabiliziranju sustava mirovinskog osiguranja. Sve u svemu, zakon iz 1992. se može okarakterisati kao 'premalo i prekasno'. Do vremena kad je taj zakon donesen u ožujku 1992. godine, najgori dio restrukturiranja preduzeća i otpuštanja već je bio dovršen.“⁸⁶

Slovenci su dosta rano odlazili u penziju, čak puno prije evropskog prosjeka. Prosječna starost odlaska u penziju 1989. godine za muškarce iznosi 58,3 a za žene 55,2 godine. U 1991. godini prosječna starost za odlazak u penziju bila je najniža – 56,1 za muškarce i 52,3 za žene. Do 1999. godine ovaj se prosjek blago povećao.

Tabela br. 27. Stvarna dob za penzioniranje po spolovima, 1992.-2000.

Godina	Muškarci	Žene
1992.	56,2	52,5
1993.	56,2	53,3
1994.	57,6	53,2
1995.	57,5	53,1
1996.	57,5	54,0
1997.	58,3	54,9
1998.	58,4	55,3
1999.	58,2	54,8
2000.	59,2	55,4

Izvor: Statistički odjel ZMIO, 2001.

Interesantno je da je odnos prosječne starosne penzione naknade i prosječne neto zarade na visokom nivou zadržan i krajem prošlog vijeka. Godine 1991. iznosio je 89,2 %, 1991. opada na 73,8 %, da bi krajem 90-ih iznosio 76,8 %, što je, svakako, rezultat indeksacije, ali i ograničenja gornje granice na izdatke za penzione naknade naspram plaće na 85 % donesene u 1991. godini.

⁸⁵ Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, ibidem, str. 214.

⁸⁶ Grupa autora, *Mirovinska reforma u Srednjoj i Istočnoj Europi – Knjiga 2*, (Restruktuiranje javnih sustava mirovinskog osiguranja: Analiza slučajeva Republike Češke i Slovenije), International Labour Office – Central and Eastern European Team, uredila Elaine Fultz, 2002., str. 17.

Tabela br. 28. Aktivni osiguranici i penzioneri, 1990.-2000.

Godina	Aktivni osiguranici	Svi penzioneri	Primaoci starosne penzione naknade
1990.	884.600	384.100	197.300
1991.	816.900	418.900	227.500
1992.	764.900	448.800	252.400
1993.	782.600	457.500	259.500
1994.	772.500	458.100	260.800
1995.	769.000	460.300	262.600
1996.	765.700	463.300	265.300
1997.	783.200	468.200	270.000
1998.	784.200	472.400	274.500
1999.	800.500	476.400	279.100
2000.	807.100	482.200	284.800

Izvor: ZMIO, godišnji izvještaji.

„Do 1996. godine velika povećanja mirovinskih izdataka bila su praćena stalnim porastom stopa doprinosa, a ukupna stopa doprinosa za mirovinsko osiguranje povećala se sa 22,5 % u 1989. na 31 % u 1995. godini, jednako podijeljena na doprinose poslodavaca i zaposlenika. Međutim, vlada je 1996. godine odlučila smanjiti doprinose poslodavaca s 15,5 posto na 8,85 posto bruto plaće, u nadi da će to povećati industrijsku konkurentnost Slovenije i spriječiti pad radno-intenzivne industrije. To je označilo preokret – od 1996. godine ZMIO je postajao sve više ovisan o doznakama iz državnog proračuna.“⁸⁷

Tabela br. 29.

Broj penzionera u odnosu prema broju radnika, izdaci za penzione naknade i stope zamjene, 1990.-2000.

Godina	Broj osiguranika na jednog penzionera	Izdaci za penzione naknade (% BDP)	Stopa zamjene* (%)
1990.	2,30	11,7	89,2
1991.	1,95	10,9	73,8
1992.	1,70	13,8	78,4
1993.	1,71	14,1	74,5
1994.	1,69	14,5	77,2
1995.	1,67	14,7	77,9
1996.	1,65	14,7	75,8
1997.	1,67	14,9	75,4
1998.	1,66	14,3	75,6
1999.	1,68	14,4	76,8
2000.	1,67	14,6	76,1

Izvor: ZMIO, godišnji izvještaji; *Bijela knjiga o reformi penzionog sistema*; Bilten Slovenske banke.

*Stopa zamjene je prosječna neto starosna penziona naknada podijeljena sa prosječnom plaćom.

⁸⁷ Grupa autora, ibidem, str. 19.

Tabela br. 30. Prihodi i izdaci Zavoda za mirovinsko i invalidsko osiguranje (% BDP)

Godina	Prihodi bez doznaka iz državnog proračuna	Doznake iz državnog proračuna	Svi izdaci
1991.	12,7	0,2	10,9
1992.	13,4	0,0	13,5
1993.	14,0	0,5	14,1
1994.	13,5	0,9	14,4
1995.	13,0	1,1	14,7
1996.	11,2	3,3	14,5
1997.	10,9	3,2	14,4
1998.	10,4	3,8	14,4
1999.	10,1	4,0	14,4
2000.	10,4	3,8	14,6

Izvor: ZMIO, godišnji izvještaji i statistički godišnjaci Slovenije.

Slovenija se prema demografskim kretanjima nije razlikovala od drugih evropskih zemalja. Dakle, demografska struktura slovenskog stanovništva kontinuirano se pogoršavala, što je vlada pri reformi predvidjela i u budućnosti. Omjer starosne ovisnosti (populacija preko 65 godina nasuprot populaciji u dobi 15-64 godine) neprekidno je opadao u dvadesetom vijeku, a do 2020. godine se očekuje pogoršanje tog odnosa.

Tabela br. 31.

Stanovništvo, struktura stanovništva i omjer starosne ovisnosti, 1953.-2001., sa predviđanjem do 2020. godine

	1953.	1961.	1971.	1981.	1991.	1999.	2001.	2011.	2020.
Stanovništvo u milionima od kojih (dob):	1,504	1,592	1,727	1,892	1,966	1,988	1,967	2,009	2,019
0-14	27,6 %	27,3 %	24,1 %	23,0 %	20,5 %	16,1 %	16,5 %	16,4 %	16,4 %
15-64	64,8 %	64,8 %	65,6 %	65,7 %	68,5 %	70,0 %	69,4 %	67,8 %	64,7 %
65+	7,6 %	7,8 %	10,1 %	11,1 %	11,0 %	13,9 %	14,1 %	15,8 %	18,9 %
Omjer starosne ovisnosti (65+/15-64)	0,117	0,120	0,154	0,169	0,161	0,199	0,203	0,233	0,292

Izvor: Statistički godišnjak Slovenije za 1972., 1973., 1982., 1993. i 2000.

U periodu od 1993. do 1999. godine slovenska vlada je, u saradnji sa Svjetskom bankom i MMF-om, pokušavala reformu započetu 1992. godine nastaviti odlučnijim koracima. Ovaj period karakterizira protivljenje socijalnih partnera i političkih partija u vezi s načinom nastavka reforme. Razilaženja između socijalnih partnera i slovenske javnosti uzrokovana su interesima pojedinih grupa, kao i ukupnom političkom situacijom u Sloveniji. Vlada je 1995. godine formirala radnu grupu za izradu *Bijeke knjige*, koja je trebala ponuditi rješenja reforme. Ipak, *Bijela knjiga* zbog političkih mimoilaženja nije doživjela svoju izradu i proces reforme biva zaustavljen. Tone Rop 1996. godine dolazi na mjesto ministra za rad i socijalnu politiku te proces reforme ulazi u novu dinamičnu fazu. Stalna radna grupa, pod vodstvom gospodina Ropa, prezentira novi dokument – „Polazišta za reformu sistema penzionog i invalidskog osiguranja“ koji Vlada i usvaja, te ga prosljeđuje u parlamentarnu proceduru, gdje nikada zvanično nije odobren. Ovaj dokument bio je naklonjen reformi u više stupova, odnosno bio je naklonjen kapitaliziranom drugom stupu, uz smanjenje prvog stupa. Uporedo s „Polazištima“ putem „Phare“ programa angažiraju se strani francuski konsultanti Quantix/Bernard koji uz pomoć domaćih stručnjaka treba da dovrše *Bijelu knjigu o reformi*

penzionog i socijalnog osiguranja u Sloveniji. *Bijela knjiga* dobila je veliki prostor u medijima i njeni prijedlozi detaljno su analizirani, te reforma penzionog sistema dobiva snažan zamah i postaje tema koja se ispolitizirala usljed stalnih neslaganja socijalnih partnera. Javno mnijenje je u velikoj većini davalo podršku penzionoj reformi, ali je samo 10 % od ispitanog javnog mnijenja izjavilo da razumije njene glavne odrednice. Kako se javnost bolje upoznava s odredbama reforme, postajala je svjesna njenih implikacija pa je reforma polahko gubila podršku. Početkom 1999. godine reformu je podržalo samo 45 % ispitanika. Podrška javnog mnijenja pojedinim akterima u procesu reforme bila je različita, što je dodatno usložnjavalo situaciju. Sve aktere reforme penzionog sistema Slovenije možemo podijeliti na:

- 1) domaće aktere i
- 2) vanjske aktere

Domaće aktere činili su:

- Ministarstvo rada, porodice i socijalne skrbi, predvođeno gospodinom Ropom kao liderom procesa s izuzetno važnim učešćem u procesu reforme;
- Vladina koalicija koju su činili LDS – Liberalni demokrati, SLS – Narodna stranka i Desus – Stranka umirovljenika, gdje je LDS vodio glavnu riječ o procesu reforme;
- Ministarstvo finansija sa skromnom ulogom u procesu, koje nije davalo podršku uvođenju drugog obaveznog stupa, jer je za to trebalo obezbijediti izvore prihoda za finansiranje procesa tranzicije;
- Zavod za mirovinsko i invalidsko osiguranje, koji i pored učešća u pisanju *Bijele knjige* nije imao jasno formirano mišljenje zbog suštinske potčinjenosti Ministarstvu socijalne skrbi;
- Parlamentarna opozicija koja je bila heterogena, iako je stranka ZLSD – Reformisani komunisti, imala značajan utjecaj na reformu, prije svega zbog utjecaja u najvećem i najprihvaćenijem sindikatu – FTUS, koji je davao njihove prijedloge koji su za račun kompromisa pri glasanju u parlamentu uglavom i usvojeni (ZLSD se protivio drugom stupu ponukan od njemačkih socijaldemokrata koji su smatrali da se time slabi prvi stup);
- Sindikati od kojih je FTUS bio najvažnija organizacija, nastao od sindikata bivših socijalista koji su se oštro protivili pojedinim rješenjima u *Bijeloj knjizi*, u martu 1998. organizirali su protestni skup kojim su pokazali snagu i podršku javnosti te zaprijetili generalnim štrajkom, te se pozicionirali kao glavni akter reforme sa mogućnošću stavljanja veta na odluke o reformi.

Vanjski akteri su:

- „Phareov“ tim, kao izuzetno važan akter, koji nije davao konkretne prijedloge nego je ukazivao na bitne tačke koje bi trebalo pojasniti ili riješiti;
- Svjetska banka, koja je imala najveći interes u procesu reforme i koja je odlučno podržavala koncept sistema s više stupova, te finansirala razne simulacije penzione reforme;
- Međunarodni monetarni fond, koji je zastupao stajališta slična Svjetskoj banci.

Konačno, 1999. godine usvojen je novi Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju kojim su definirane promjene u okviru prvog stupa penzionog osiguranja koji funkcionira prema „pay as you go“ principu, te su dati okviri za funkcioniranje drugog nivoa penzionog osiguranja. Drugi nivo postao je obavezan samo za osobe koje se bave opasnim zanimanjima, dok se ostali pojedinci u drugi nivo uključuju na principu dobrovoljnosti.

„Navešćemo neke značajnije odredbe važećeg Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju u Sloveniji:

- maksimalno se ovaj Zakon bavio korekcijama prvog nivoa penzijskog osiguranja. Jedna od njih je sledeća; Za osobe koje se penzionišu pre definiranih godina starosti za penzioniranje (za muškarce 63 a za žene 61 godina starosti) a nisu ostvarile pun period plaćanja doprinosa imaju određena umanjena, i suprotno, ako se penzionišu nakon utvrđenih starosnih granica imaju određena povećanja penzijskih nadoknada,
- penzijska osnovica se utvrđuje na osnovu 18-godišnjeg prosjeka najvećih neto zarada umesto prethodno važećeg 10-godišnjeg proseka,
- minimalna penzijska osnovica kao i prema prethodnom Zakonu iznosi 64 % prosečne neto zarade, ali je izmenjena maksimalna penzijska osnovica i jednaka je iznosu četiri prosečne neto zarade,
- valorizacioni koeficijent za godine staža preko minimalno zahtevanih je snižena u odnosu na prethodni period i iznosi 1,5 % i za muškarce i za žene,
- indeksiranje penzijskih nadoknada je u osnovi ostalo isto i vrši se u odnosu na porast neto zarada. Međutim, prema novom Zakonu o penzijskom i invalidskom osiguranju ovo usklađivanje neće se sprovoditi često i biće tesno povezano sa zaradama utvrđenim kolektivnim ugovorom,
- uvodi se državna penzija, itd.“⁸⁸

Novim zakonom povećana je horizontalna pravičnost u sistemu, prije svega je smanjena razlika među spolovima pri sticanju prava za odlazak u penziju, a obračunski kriteriji za žene su bliski onima za muškarce. Još veći naglasak stavljen je na vertikalnu pravičnost ili solidarnost pa omjer između dvije usporedive penzione naknade ne može biti veći od 4:1, što je znatno manje od dotadašnjih 8:1. Novi zakon je dao jasnu ulogu i Kapitalskoj družbi koja je u 100 % vlasništvu države, a upravlja trima različitim fondovima:

- Kapitalni uzajamni penzioni fond koji je nasljednik dopunskog sistema iz 1992.,
- Obavezni dopunski fond sistema penzionog osiguranja za uposlene u određenim opasnim zanimanjima uveden Zakonom u 1999.,
- Prvi mirovinski fond koji je kreiran da bi prikupio certifikate vlasništva koji su dati stanovništvu u očekivanju privatizacije.

Kapitalska družba također upravlja i s 10 % društvenog vlasništva iz procesa privatizacije. Time je zamišljena finansijska podrška funkcioniranju prvog stupa, ali u stvarnosti on finansira deficite Zavoda, i to ne samo prihodima nego i prodajom imovine.

Zakon je stvorio uvjete za djelovanje i upravljanje grupnim i individualnim dobrovoljnim dopunskim penzionim programima, što je stvorilo pretpostavke za razvoj mirovinskih fondova koji su nadzirani od Agencije za tržište vrijednosnim papirima i Agencije za nadzor osiguranja. Tako u Sloveniji u 2001. posluje znatan broj penzionih fondova i društava za njihovo upravljanje.

⁸⁸ Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, ibidem, str. 218.

Tabela br. 32.
Mirovinski fondovi i mirovinska društva: akumulirani doprinosi i članstvo
(krajem oktobra 2001. godine)

Mirovinski fond ili mirovinsko društvo	Akumulirani doprinosi (u milionima SIT)	Broj članova
Zavarovalnica triglav	1.287	27.230
Slovenica	42,6	3.164
Adriatic	22,5	1.345
KAD	766,6	5.919
Generali	18,4	2.507
Pokojninska družba SKB		
Banka Koper	45,9	1.000
Prva pokojninska družba	247,4	11.195
Skupna pokojninska družba	825,6	8.500
Moja naložba	200,0	3.000
Krekova zavarovalnica	n.p.	n.p.
Druga Penzija	1,0	101
Pokojninska družba A	50,3	13.359
Abanka	n.p.	n.p.
Probanka	n.p.	n.p.

Opći je zaključak da reforma u Sloveniji nije donijela neki radikalan pomak u socijalnoj politici. Možemo reći da je reforma penzionog osiguranja u Sloveniji najmanje radikalna u odnosu na druge zemlje u tranziciji, iako su mišljenja o tome šta čini radikalnu reformu podijeljena. Pitanje je da li radikalna reforma ima kao posljedicu uvođenje obaveznog kapitaliziranog stupa i uvođenje dobrovoljnog dodatnog penzionog osiguranja, sa značajnim poreznim poticajima. Ove radikalne promjene su zagovarane od Svjetske banke, ali je Slovenija, prema mom mišljenju, bila u prilici da odbije ovakve zahtjeve i kupi socijalni, ali i politički mir u zemlji. Ova mogućnost je, prije svega, rezultat maloga fiskalnog deficita u prvim godinama tranzicije kao i javnog duga koji nikada nije dosegao zabrinjavajuće proporcije pa ni slovenska vlada nije bila u podređenom položaju prilikom razgovora sa MMF-om. Javni dug Slovenije u 1995. godini iznosio je 19 % od BDP-a, da bi se do 2000. godine popeo na skromnih 25,1 % od BDP-a u odnosu na ostale zemlje u tranziciji. Uspjeh reforme u Sloveniji ovisit će o širenju dobrovoljnih dopunskih penzionih fondova, što ovisi o tome hoće li u paket ukupne naknade radnicima poslodavci uključivati i doprinose za drugi stup.

„Ako se ostvari takav sporazum između poslodavaca i radnika i ako se rapidno poveća broj osoba u dobrovoljnom stupu, tada projekt mirovinske reforme može postići nemoguće – fiskalnu održivost zajedno sa zadovoljavajućim mirovinama za starije osobe.“⁸⁹

⁸⁹ Grupa autora, ibidem, str. 47.

8.2. POLJSKA

Poljska je nakon političkih promjena krajem osamdesetih godina naslijedila sistem penzionog osiguranja sličan ostalim socijalističkim zemljama financiran doprinosima koje su plaćali poslodavci. Do kraja osamdesetih davanja iz sistema bila su velikodušna pa su se i stope doprinosa povećavale. Međutim, to nije bilo dovoljno te je državni budžet morao sufinansirati penzioni sistem. Tokom devedesetih godina puno je raspravljano o reformi penzionog sistema, međutim, zbog nepostojanja socijalnog konsenzusa napravljene su samo male promjene koje nisu mogle osigurati dugoročnu stabilnost sistema. Uskoro je postalo jasno da je radikalna reforma penzionog sistema nužna.

Demografska kretanja u Poljskoj devedestih bila su izrazito nepovoljna, te je u 2000. godini došlo do smanjenja ukupnog stanovništva usljed veoma niskog prirodnog priraštaja. Trendovi nisu optimistični ni u budućnosti. Očekuje se lagano povećanje očekivanog trajanja života, ali nedovoljno za očuvanje ukupnog broja stanovnika.

Tabela br. 33.
Demografske pretpostavke

	2000.	2005.	2010.	2015.	2020.	2025.	2030.	2035.	2040.	2045.	2050.
Stopa feriliteta	1,34	1,31	1,50	1,59	1,59	1,59	1,59	1,58	1,58	1,58	1,58
Očekivano trajanje života (muškarci)	69,86	70,88	71,95	73,07	74,24	74,92	75,57	76,25	79,96	77,71	78,50
Očekivano trajanje života (žene)	78,19	78,78	79,40	80,05	80,71	81,31	81,91	82,56	83,24	83,96	84,73

Izvor: Institut za tržišnu ekonomiju u Gdansku

Ukupna ekonomska situacija u Poljskoj u devedesetim nije bila povoljna. Ekonomska recesija rezultirala je padom broja uposlenih. Iako je BDP počeo rasti, zaposlenost je bila u padu, sve do 1995. godine, kada je stopa nezaposlenosti iznosila nešto iznad 15 %.

Zakonodavne promjene u 1990-im imale su utjecaj na finansiranje penzionih naknada u dvije faze: povećanje izdataka do 1995. i smanjenje do 1999. godine. Na penzioni sistem, zapravo, najviše je utjecalo povećanje broja penzionera. Izdaci iz državnog budžeta za pokrivanje deficita penzionog sistema dostigli su 4 % BDP-a i pored stalnog povećanja stope doprinosa.

„U prvoj polovici 1990-ih, broj osoba osiguranih u sustavu socijalnog osiguranja opadao je, uglavnom zbog smanjenja zaposlenosti, dok se broj umirovljenika povećavao. To povećanje djelomično je bilo rezultat politike ranog umirovljenja koja je usvojena da bi se smanjio pritisak na tržište rada. U drugoj polovici 1990-ih broj osiguranih se stabilizirao, a porast u broju umirovljenih bio je niži nego ranije. Između 1990. i 1999. godine broj umirovljenika povećao se sa 5,42 na 7,23 milijuna. Neto učinak svih tih promjena bio je da je stopa ovisnosti sustava porasla sa 38 % na 55 % tijekom 1990-ih.“⁹⁰

Rasprava o tome na koji način provesti reformu pretvorila se u prvoklasno političko pitanje o kojem su konačan sud donosili poljski birači koji su strepili od promjena. Ministarstvo rada i Ministarstvo finansija dali su prijedloge za provedbu reforme. Prvi su

⁹⁰ Grupa autora, *Mirovinska reforma u Srednjoj i Istočnoj Evropi – Knjiga 1*, (Restrukturiranje privatizacijom: Analiza slučajeva Mađarske i Poljske), International Labour Office – Central and Eastern European Team, uredila Elaine Fultz, 2002., str.71.,72.

zagovarali konzervativan pristup za racionalizaciju PAYG sistema uz uvođenje dobrovoljnog kapitaliziranog stupa. Ministarstvo finansija, pak, predlagalo je uvođenje kapitaliziranog obaveznog drugog stupa po uzoru na zemlje Latinske Amerike. Konačno, nova zakonska rješenja usvojena su tokom 1997. i 1998. godine, a primjena novih rješenja počela je u 1999. godini. Novi penzioni sistem definiran je u tri nivoa.

„Prvi nivo funkcioniše na 'pay as you go' principu kao 'defined benefit' plan sa naznakama da bi uskoro mogao imati karakteristike 'defined contribution' plana koji već egzistira npr. u Švedskoj. Drugi nivo je definiran kao obavezno kapitalizovano penzijsko osiguranje kod koga je stopa doprinosa 9 % od bruto zarade. Sredstvima ovog nivoa penzijskog osiguranja upravljaju Otvoreni penzijski fondovi. Treći nivo funkcioniše na principima dobrovoljnog penzijskog osiguranja.“⁹¹

Izmjene su načinjene u javnom stupu i uglavnom su se odnosile na prikupljanje doprinosa i penzionu formulu. Ipak, najveća novina je bilo uvođenje privatnog drugog stupa.

Tabela br. 34.
Usporedba starog i novog penzionog sistema

	Stari sistem	Novi sistem
Uplatitelj doprinosa	Poslodavac	Poslodavac i zaposlenik
Finansiranje	Generacijska solidarnost PAYG	Kombinacija PAYG (12,22 %) plaće i kapitaliziranog (7,3 % plaće)
Penziona osnovica	Prosjeck desetogodišnjih primanja	Životna primanja
Evidencija	Dokumentacija koja se prikuplja pri penzioniranju	Pojedinačni računi pri ZUS-u svakog člana
Dob za penzioniranje	Razne povlastice za prijevremeno penzioniranje Stvarna dob za penzioniranje: 59 za muškarce i 55 za žene	65 za muškarce i 60 za žene za gotovo sve radnika
Prvi kontakt sa ZUS-om	Pri penzioniranju	Pri zapošljavanju i primanje godišnjih izvještaja od ZUS-a
Penziona formula	Definirana naknada: paušalna komponenta (24 % prosječne plaće) i 1,3 % obračunske stope	Na temelju aktuarskog izračuna anuiteta, korištenje tablica jednakih za oba spola u PAYG stupu

Izvor: Chlon (2000.)

„Privatni stup obuhvaća mirovinsku štednju samo za umirovljenje. Osiguranici doprinose u jedan od konkurentnih privatnih mirovinskih fondova. Njihove djelatnosti regulirane su Zakonom o organizaciji i djelovanju mirovinskih fondova iz 1997. godine i uredbama i izmjenama koje su izdane kasnije. Mirovinski fondovi su 'otvoreni', što znači da osigurana osoba može odabrati fond među svim onima koji djeluju na tržištu. Tim otvorenim fondovima, ili OFE-ima, zasebno upravlja mirovinsko društvo, koje je dioničko društvo.“⁹²

Osiguranici mogu biti članovi samo jednog fonda, a transfer između fondova dozvoljen je jednom u tri mjeseca. Sve fondove nadzire posebna državna institucija za nadzor penzionih fondova, koja s ciljem zaštite interesa članova fonda sarađuje s nacionalnom bankom, komisijom za vrijednosne papire, berzom, udruženjima poslodavaca i sindikata te sa ostalim vladinim institucijama. Sredstva fondova pohranjena su kod skrbničke banke, koja menadžeri fondova ulažu u odabrane kategorije ulaganja kao što su javne i komercijalne

⁹¹ Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, ibidem, str. 208.

⁹² Grupa autora, ibidem, str. 88.

obveznice, dionice, bankovni depoziti, nekretnine itd. Broj članova drugog stupa početkom 2001. godine iznosio je 10,4 miliona, od čega su muškarci činili 53,3 % svih članova. Više od 60 % osiguranika odlučilo se svoje doprinose podijeliti između dva obavezna stupa. Dob je predstavljala ključni faktor za odlučivanje hoće li se osoba učlaniti u privatni fond ili ne. U 2001. godini u Poljskoj je poslovalo 20 otvorenih penzionih fondova. Tržište je koncentrirano na tri najveća fonda koji okupljaju 60 % članova i 65 % aktive.

Tabela br. 35.
Osnovne informacije o penzionim fondovima u Poljskoj

Ime fonda	Članstvo 30.06.2001.		Aktiva kojom OFE upravljaju 30.06.2001.		Prosječni doprinos (19.05.99.-30.06.01.)
	Ukupno	% udjela	Ukupno u hiljadama PLN	% udjela	
AIG	844.632	8,04	1.168.948,2	8,83	113,8
Allianz	205.428	1,95	319.263,7	2,41	132,2
Arka-Invesco (stečaj)	63.393	0,60	62.918,0	0,48	94,1
Bankowy	388.755	3,70	402.935,3	3,04	103,0
Commercial Union	2.429.168	23,12	2.844.166,4	21,49	113,4
DOM	190.550	1,81	187.120,8	1,41	101,9
Ego	229.969	2,19	191.441,0	1,45	90,8
Kredyt Banku	104.190	0,99	50.387,1	0,38	85,7
Nationale-Nederland	1.702.960	16,20	2.834.773,2	21,42	122,2
PBK Orzel	255.346	2,43	190.521,7	1,44	94,4
Pekao	112.147	1,07	120.491,7	0,91	116,4
Pioneer (stečaj)	113.976	1,08	93.003,8	0,70	98,9
Pocztylion	374.042	3,56	215.544,6	1,63	89,3
Polsat	133.417	1,27	53.804,1	0,41	80,3
PZU Złota Jesien	1.750.534	16,66	1.933.791,2	14,61	95,5
Rodzina	75.513	0,72	14.845,5	0,11	73,2
Sampo	463.066	4,41	402.439,9	3,04	95,2
Skarbiec-Emerytura	366.076	3,48	307.662,4	2,32	87,9
Winterthur	308.028	2,93	335.658,9	2,54	99,0
Zurich	397.675	3,78	503.970,0	3,81	103,1
Ukupno	10.508.865	100,00	13.233.637,5	100,00	108,1

Izvor: UNFE

Stvaranje sistema s više stupova finansijski utječe na postojeći sistem međugeneracijske solidarnosti, jer su prihodi potrebni za izgradnju drugog stupa, dok se obaveze plaćanja doprinosa nastavljaju i u javnom sistemu. Poljska je odlučila da prvi stup finansira iz postojećih obaveznih doprinosa, prihoda od privatizacije i subvencija iz državnog budžeta. Povećanja stopa doprinosa nije bilo, jer su stope već ionako bile iznad svjetskog prosjeka. Troškovi tranzicije u početku bi se trebali podmiriti iz već spomenutih izvora prihoda od privatizacije i subvencija iz budžeta. Dugoročno bi se većina troškova trebala podmiriti redukcijom troškova javnog sistema kao rezultat reforme. Važno je ispravno definirati troškove tranzicije kao odliv sredstava u drugi kapitalizirani stup umanjjen za uštedu ostvarenu u javnom stupu zbog uvođenja drugog stupa. Ipak, potrebno je pojasniti ko će u konačnici snositi troškove tranzicije.

„Prema našim projekcijama u kojima se koriste temeljne pretpostavke, troškovi javnog stupa za starosne mirovine značajno će pasti: od sadašnje razine od oko 6 % BDP-a na oko 2 % u 2050. godini. Smanjenje troškova koje je započelo u 1995. godini trebalo bi se nastaviti do 2040. godine i tada se stabilizirati.“⁹³

„Sažeto rečeno, uvođenje kapitaliziranog stupa pokazuje se prilično skupim dugoročno gledano. Veći dio financiranja deficita javnog sustava, koji je rezultat stvaranja kapitaliziranog stupa, pokriva se uštedama stvorenim u samom javnom sustavu: nižom indeksacijom naknada, povećanjem dobi za umirovljenje i nižim zamjenskim stopama u reformiranom sustavu. To znači da će troškove privatizacije podnijeti sami umirovljenici tijekom dugačkog razdoblja tranzicije, u kojem bi inače mogli uživati bolje mirovine. Na početku razdoblja financira se iz izvora privatizacije, što znači da se ti prihod neće koristiti za financiranje drugih socijalnih potreba. Prema projekcijama, oko jedne četvrtine tranzicijskih troškova financirati će se iz kredita, što zahtijeva dodatne troškove kamata. Opterećenje se stavlja na ramena sadašnjih i budućih generacija radnika, koji će morati generirati prihode za financiranje duga.“⁹⁴

Da li je reforma penzionog sistema u Poljskoj u potpunosti uspjela, prerano je konstatirati. U 2001. godini više od jedne trećine Poljaka nije imalo izražen stav o reformiranom penzionom sistemu. To i nije čudno jer će se pravi efekti reforme na penzione naknade osjetiti tek početkom 2009. godine. Kako pokazuju dugoročne simulacije, sistem starosne penzije je stabilan i čak generira suficit, što stvara pozitivnu sliku o reformi. Ipak, takvu sliku neutraliziraju visoki troškovi za invalidske i porodične penzione naknade, o kojim se malo govori u procesu reforme. Uz uključanje ovih izdataka simulacija, ipak, pokazuje da je čitav penzioni sistem, usprkos provedenoj reformi, u Poljskoj deficitaran. Međutim, to su, ipak, samo projekcije i Poljska će svoj penzioni sistem analizirati i poboljšavati u budućnosti, kako bi obezbijedila pristojan život za građane u starijoj dobi te invalidna lica, pa samim tim ublažila siromaštvo u cijelosti.

8.3. MAĐARSKA

Već u sedamdesetim godinama prošloga vijeka počinju problemi u funkcioniranju penzionog sistema u Mađarskoj. Problemi su izazvani, prije svega, demografskim kretanjima pa se omjer aktivnih osiguranika i korisnika penzione naknade kontinuirano pogoršava, dok je starosna granica za odlazak u penziju prenisko definirana.

„Očekivano trajanje života u doba rođenja u Mađarskoj se između 1900. i 1970. godine povećalo sa 37,3 godine na 69,1 godinu. Tako je prosječno očekivano trajanje života stalo na negdje malo ispod 70 godina tijekom posljednja tri desetljeća, a razlika između očekivanog trajanja života muškaraca i žena se povećala. Jaz između kretanja mortaliteta i nataliteta rezultirao je povećanjem stanovništva, od 6,8 milijuna u 1900. godini na 10,7 milijuna u 1980. godini. Otad je došlo do prirodnog smanjivanja, tako da je 2000. godine broj stanovnika iznosio malo iznad 10 milijuna.“⁹⁵

⁹³ Grupa autora, ibidem, str. 112.

⁹⁴ Grupa autora, ibidem, str. 118.

⁹⁵ Grupa autora, ibidem, str. 18.

U Mađarskoj su, inače, prije Drugog svjetskog rata funkcionirali kapitalizirani penzioni fondovi koji su ratnim razaranjima nekretnina u vlasništvu fondova te usljed hiperinflacije prestali djelovati. Sistem međugeneracijske solidarnosti uveden je početkom 50-ih godina prošlog vijeka. Do 70-ih godina povećavalo se članstvo u sistemu, ali se i opseg pokrića pretjerano proširio usljed zahtjeva za socijalnim mirom. To je rezultiralo stalnim povećanjem troškova za penzione naknade.

„Širenje sustava, povećanje plaća i mirovina kasnijim skupinama s pravima stečenim povećanjem godina radnog staža povisilo je omjer ukupnih troškova za mirovine (uključujući i sve invalidnine) iz BDP-a sa 3,5 % u 1970. na 6,9 u 1980. i 8,8 % u 1990. godini.“⁹⁶

Kad je riječ o ekonomskoj situaciji prije reforme, Mađarska se može usporediti sa Češkom i Poljskom. Ekonomija Mađarske prolazi kroz tranzicijsku krizu i preživljava stalne strukturalne promjene. Proizvodnja, zaposlenost i zarade radnika se smanjuju, dok je stopa inflacije dosegla 34 % 1991., da bi se smanjila ispod 20 % tokom 1997. godine.

Mađarska je 1997. godine prva među zemljama u tranziciji počela reformu penzionog sistema. Međutim, prije same reforme početkom 1990-ih u penzionom sistemu Mađarska je napravila određene institucionalne i knjigovodstvene promjene kako bi se popravila makroekonomska transparentnost sistema. Spomenuti pad zaposlenosti uzrokovao je smanjenje broja aktivnih osiguranika, dok se broj korisnika, usljed prijevremenog ili dobrovoljnog odlaska u penziju, naglo povećavao.

„Tako je omjer ovisnosti u sustavu – omjer broja umirovljenika prema broju uplatitelja doprinosa – skočio sa 51,4 % u 1989. na 83,9 % u 1996. godini. Kao rezultat ukupni troškovi za mirovine povećali su se na 10 % BDP-a u 1994. godini.“⁹⁷

Aktivnosti koje su se odvijale uglavnom su se bazirale na sužavanje „penzione formule“, odnosno skupa pravila koja su određivala početne penzione naknade koje su korisnici dobivali odmah nakon penzioniranja. Dvije su promjene u penzionoj formuli bile najvažnije. Prvo, prošle zarade kao osnov za obračun penzione naknade bile su tri od posljednjih pet godina prije penzioniranja. Nakon 1992. godine u obračun se uzimaju zarade u periodu 1988. godine pa do momenta penzioniranja, bez obzira koje su godine bile dobre ili loše za korisnika. Drugo, valorizacija prošlih zarada za povećanje plaća bila je smanjena, jer se propuštalo valorizirati zarade u posljednje četiri godine prije penzioniranja. Promjene su rezultirale smanjenjem omjera ukupnih troškova penzioniranja iz BDP-a na 8,3 %, što je bilo manje od spomenutog nivoa u 1990. godini. Osnovan je nezavisan fond penzionog osiguranja odvojen od državnog budžeta sa vlastitom upravom, direktno odgovoran parlamentu, što je povećalo transparentnost u radu i trošenju sredstava doprinosa. Sve je dovelo do povećanja finansijske stabilnosti i održivosti javnog sistema penzionog osiguranja. Već 1993. godine omogućeno je osnivanje dobrovoljnih privatnih penzionih fondova koji su potpomognuti obilatim poreskim olakšicama postali popularni među bogatijim slojem stanovništva.

⁹⁶ Grupa autora, ibidem, str. 20.

⁹⁷ Grupa autora, ibidem, str. 21.

„Najvažnije za budućnost je povišenje zakonski propisane dobi za umirovljenje iz 1996. godine. Za muškarce ta se dob povisila od 60 na 61 godinu (na snazi od 1998. godine) i 62 godine (na snazi od 2000. godine) a za žene od 55 godina po jednu godinu svake druge kalendarske godine do 2009. godine, kada će dostići dob od 62. Smanjenja naknada za prijevremenu mirovinu i neke nagrade za odgađanje umirovljenja uvedene su u isto vrijeme. Te mjere su značajno zaustavile dugoročno kretanje naviše ukupnih troškova za mirovine i unijele su u sustav skromni element aktuarske pravičnosti.“⁹⁸

I pored makroekonomske transparentnosti i finansijske stabilnosti sistema, spomenute promjene nisu omogućile mikroekonomsku transparentnost i pravičnost penzionog sistema. Korisnici penzionih naknada zapravo nisu ni znali kako se izračunava penzion naknada i jesu li njihove naknade u korelaciji s doprinosima. Sistem je, zapravo, bio mješavina socijalne pomoći i socijalnog osiguranja. Izračun početnih penzionih naknada bio je izrazito kompliciran i još daleko od aktuarske pravičnosti.

„Prema mirovinskoj ljestvici, deset godina radne službe donosilo je početnu mirovinu u iznosu od 33 % procijenjene zarade, dok je 40 godina radnog staža donosilo 80 %. Drugim riječima, četiri puta dulji radni vijek donosio je 2,4 puta veća prava u smislu procijenjene zarade.“⁹⁹

Postojeće stanje ujedinilo je političare i naučne radnika u stavu da je neophodna opća reforma penzionog sistema, čiji bi cilj bio novi penzioni sistem sa snažnom individualnom motivacijom za uplatu doprinosa. Ipak, način na koji to i postići znatno se razlikovao. Postojala su, zapravo, dva nacrt penzione reforme. Jedan su zastupali uprava javnog penzionog fonda, sindikati i nezavisni penzioni stručnjaci, dok je drugi koncept zastupalo Ministarstvo finansija. Razlika je bila u viđenju strukture obaveznog sistema, dok o opstanku postojećih dobrovoljnih penzionih fondova nije ni raspravljano.

Prema konceptu koji je poticao PIF javni obavezni penzioni sistem bi se sastojao iz dva nivoa. Prvi nivo odnosio bi se na paušalne penzione naknade za sve građane kao njihovo pravo, bio bi redistributivan i finansirao bi se iz poreza i stopa penzionih doprinosa. Drugi nivo bio bi finansijski sposoban, zasnovan na aktuarski pravičnom programu osiguranja povezanom sa zaradama zaposlenih.

Koncept koji je podržavalo Ministarstvo finansija koncentrisan je na uvođenje obaveznog privatnog kapitaliziranog sistema a zanemarivao je probleme javnog sistema. Ovaj koncept bio je baziran na sistemu Svjetske banke sa tri stupa uz određena odstupanja.

Tokom nekoliko godina trajalo je neslaganje između spomenutih koncepata, ali je ipak dovelo i do nekoliko kompromisa kojim su se stvorile pretpostavke za konačnu političku odluku u korist radikalnog koncepta djelomične privatizacije, što je mađarski parlament ozakonio u ljeto 1997. godine.

Dakle, Mađarska je sistem penzionog osiguranja koncipirala u tri nivoa. Prvi nivo predstavlja javno penziono osiguranje u kojem su zastupljeni svi radnici, uključujući i one uglavnom starije radnike koji su bili pod okriljem javnog sistema a nisu se odlučili za prelazak u drugi nivo. Ovaj nivo počiva na doprinosima poslodavaca od 22 %. Ipak, reforma

⁹⁸ Grupa autora, ibidem, str. 21.

⁹⁹ Grupa autora, ibidem, str. 23.

je rješavanje pravih problema u javnom sistemu odgodila do 2010. godine. Zapravo, prvi nivo predstavlja penziono invalidsko osiguranje te obezbjeđuje starosnu, invalidsku i porodičnu penzionu naknadu. Drugi nivo predstavlja obavezno individualno kapitalizirano penziono osiguranje koje pokriva rizik starosti, ali i smrti, prije penzioniranja (porodična naknada). Finansira se isključivo iz doprinosa zaposlenika od 9 %. Provede ga obavezni privatni penzioni fondovi, te je usljed reforme gotovo polovina zaposlenika postala članom drugog nivoa penzionog osiguranja. Penzione fondove nadgleda državna uprava za finansijski nadzor. Otprilike 5 % prikupljenih sredstava fondovi koriste za poslovanje a 95 % ostavljaju na lične račune članova. Ulaganja fondova kontroliraju se i unaprijed su propisana zakonom. Treći nivo predstavlja dobrovoljno penziono osiguranje koje svoj razvoj u Mađarskoj počinje već 1993. godine, zahvaljujući dobrom funkcioniranju finansijskog tržišta u odnosu na druge zemlje u tranziciji kao i podsticajnoj poreskoj politici. Doprinosi u trećem nivou iznose 5 % od bruto zarada. Gotovo četvrtina zaposlenih učlanila se u treći nivo penzionog osiguranja uglavnom zaposleni s većom zaradom preko 35 godina starosti.

„Može se reći da je reforma penzijskog osiguranja u Mađarskoj uspjela bez obzira na još izražene poteškoće u njenom funkcioniranju. Nasleđeno loše stanje u okviru prvog nivoa penzijskog osiguranja premošteno je razvijanjem drugog, kapitalizovanog nivoa penzijskog osiguranja kao i dobrovoljnog penzijskog osiguranja. Stručnjaci iz ove oblasti u Mađarskoj smatraju da je neophodno izvršiti promenu stope doprinosa, poboljšati zakonodavna rješenja u vezi funkcioniranja fondova penzijskog osiguranja da bi ovaj sistem još bolje funkcionisao.“¹⁰⁰

8.4. HRVATSKA

Hrvatska kao i većina zemalja u tranziciji krajem prošloga vijeka doživljava probleme u funkcioniranju penzionog sistema. Broj aktivnih osiguranika u periodu 1980.-1998. godine kontinuirano se smanjivao, dok se broj korisnika udvostručio. Ukupna ekonomska kretanja usljed ratnih razaranja bila su izrazito loša. Posljedica toga bilo je drastično smanjenje uplata doprinosa, ne samo zbog smanjenja broja uposlenih već i zbog izražene evazije doprinosa i poreza od poslodavaca. Nastali deficit morala je pokrivati država iz sredstava budžeta.

„Naime, zbog pada ukupnog nacionalnog proizvoda i porasta broja umirovljenika, povećan je udio izdataka za mirovine u Hrvatskom društvenom proizvodu i on je 1999. godine realno iznosio oko 14 %.“¹⁰¹

Poznato je da u zemljama OECD-a prosječan udio izdataka za penzione naknade iz BDP-a iznosi 10 %. Fond penzionog i invalidskog osiguranja u Hrvatskoj se do 1998. godine sastojao od:

- fonda zaposlenih (86 % osiguranika i gotovo 91 % penzionera),
- fonda samostalnih privrednika (6 % osiguranika i gotovo 2 % penzionera),
- fonda individualnih poljoprivrednika (8 % osiguranika i blizu 7 % penzionera).

¹⁰⁰ Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, ibidem, str. 207.

¹⁰¹ Projekt, *Strategija razvika Republike Hrvatske: Hrvatska u 21. stoljeću*, dionica „Mirovinski sustav i socijalna skrb“, autor: prof. Dr. Vlado Puljiz,“ Hrvatska: Od pasivne prema aktivnoj socijalnoj državi, str. 13.

Tabela br. 36.**Broj aktivnih osiguranika i penzionera u periodu od 1980. do 1998. godine**

Godine	Osiguranici u 000	Penzioneri u 000	Odnos
1980.	1.816	449	4,04
1981.	1.849	458	4,04
1982.	1.823	469	3,89
1983.	1.857	485	3,83
1984.	1.891	504	3,75
1985.	1.931	524	3,68
1986.	1.993	545	3,65
1987.	2.027	565	3,59
1988.	2.032	585	3,47
1989.	2.032	613	3,32
1990.	1.968	656	3,00
1991.	1.839	720	2,56
1992.	1.725	775	2,23
1993.	1.698	795	2,14
1995.	1.568	865	1,81
1996.	1.479	889	1,66
1997.	1.469	926	1,59
1998.	1.418	955	1,48

Izvor: Republički fond mirovinskog i invalidskog osiguranja Hrvatske

Posmatrajući pojedinačne fondove, može se primijetiti da se odnos aktivnih osiguranika i penzionera kod fonda zaposlenih i fonda poljoprivrednika konstantno smanjivao. Odnos u fondu samostalnih privrednika se nije značajnije mijenjao pa je u 1985. godini bio 3,75, dok je 1998. godine iznosio 3,96. Posmatrajući spolnu strukturu, muškarci se javljaju u dva puta većem broju od žena kao korisnici penzionih naknada. Prosječna penziona naknada iznosila je otprilike 60 % prosječne zarade u 1982. godini, dok je u 1996. godini iznosila 46 % od prosječne zarade. U penzionim naknadama najviše učestvuju starosne penzione naknade, zatim invalidske i porodične penzione naknade.

Tabela br. 37.**Odnos broja osiguranika i penzionera u periodu od 1980. do 1998. godine po fondovima**

Godina	Radnici	Samostalni privrednici	Poljoprivrednici
1985.	3,27	3,75	80,14
1990.	2,74	4,34	8,46
1991.	2,31	4,32	6,73
1992.	1,99	4,27	6,09
1993.	1,91	4,08	5,75
1994.	1,81	4,29	3,81
1995.	1,68	4,39	3,07
1996.	1,56	4,51	2,29
1997.	1,51	4,21	1,89
1998.	1,48	3,96	1,63

Izvor: Republički fond mirovinskog i invalidskog osiguranja Hrvatske

„Sumirajući prethodno navedene karakteristike penzijskog osiguranja u Republici Hrvatskoj od 1998. godine, možemo reći da je sistem penzijskog osiguranja imao

karakteristike 'jednodelnog sistema, javnog, obaveznog, finansiranog po tekucem konceptu sa unapred utvrđenim penzijskim nadoknadama'. Prema oceni hrvatskih stručnjaka, rat, tranzicija od socijalističke ka tržišnoj privredi, veoma loše dizajniran sistem penzijskog invalidskog osiguranja i demografske tendencije u pravcu starenja stanovništva doveli su do toga da penzijski sistem u Republici Hrvatskoj uđe u duboku i veoma ozbiljnu krizu.¹⁰²

Hrvatska je prvobitno napravila manje izmjene u Zakonu o mirovinskom osiguranju kojim je starosna granica za odlazak u penziju podignuta za muškarce na 65 i za žene na 60 godina starosti. Također je izmijenjena i formula za izračunavanje penzionih naknada pa se za obračun uzimaju zarade iz cjelokupnog radnog vijeka.

Prava reforma penzionog sistema uslijedila je nešto kasnije 1998. i 1999. godine s konceptom troslojnog penzionog sistema podržanog od Hrvatskog sabora. Prvi dio obavezno je osiguranje na principu međugeneracijske solidarnosti. Prvi dio definiran je Zakonom o mirovinskom sistemu. Drugi nivo također je obavezno osiguranje, ali se zasniva na individualno kapitaliziranoj štednji. Treći stup predstavlja dobrovoljno penzijsko osiguranje koje se, također, zasniva na individualno kapitaliziranoj štednji. Drugi i treći stup definirani su Zakonom o obaveznim i dobrovoljnim mirovinskim fondovima te Zakonom o mirovinskim osiguravajućim društvima i isplati mirovina na temelju individualne kapitalizirane štednje i drugim podzakonskim aktima. Primjena novih zakonskih rješenja, odnosno uvođenje drugog i trećeg stupa, kasnila je do 2002. godine.

Prvi nivo javnog penzionog osiguranja provodi Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje koji se bazira na „defined benefit“ shemi kod koje se iznos penzionih naknada izračunava na osnovu zakonom definirane formule koja se zasniva na bodovima, po uzoru na njemački sistem penzionog osiguranja.

Obavezna mirovinska društva koja upravljaju obaveznim mirovinskim fondovima nosioci su drugog obaveznog stupa mirovinskog sistema u kojem učestvuju svi novouposleni i mlađi od 40 godina na dan primjene Zakona kao i jedan broj osoba između 40 i 50 godina koji su se mogli uključiti u drugi obavezni stup. U drugom stupu iznos naknade ovisi o visini doprinosa i prinosa na uložena sredstva. U Hrvatskoj trenutno posluju četiri obavezna mirovinska fonda sa aktivom krajem 2006. godine u vrijednosti nešto manjom od 16 milijardi kuna. Ukupan broj članova obaveznih mirovinskih fondova u stalnom je porastu i 31.12.2006. godine iznosio je 1.322.010 članova. Obavezni mirovinski fondovi predstavljaju jedne od najvažnijih institucionalnih ulagača na finansijskim tržištima u Hrvatskoj. Prosječan prinos mirovinskih fondova iznosio je 7,78 %. Ako odbijemo inflaciju od otprilike tri posto, realan prinos iznosio je 4,5 %. Posebna Agencija „Hagena“ formirana je za vršenje nadzora nad penzionim fondovima i osiguranjima, koja kontrolira rad i donosi podzakonske akte.

¹⁰² Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, ibidem, str. 226.

Tabela br. 38.
Prinosi OMF-ova do 31. prosinca 2006.

Obavezni mirovinski fond	Prinos OMF-ova u razdoblju			
	XII. 2006.	XI. 2006.	I.-XII. 2006.	Prinos na godišnjoj razini IV.-XII. 2006.
AZ OMF	0,48	0,49	5,78	7,28
Eeste Plavi OMF	0,99	0,46	8,35	8,56
PBZ/CO OMF	0,91	1,39	7,23	7,93
Raiffeisen OMF	0,55	0,64	3,98	8,05
Mirex 1)	0,64	0,52	5,74	7,78
Referentni prinos na datum 31. prosinca 2005.				5,2593
Zajamčeni prinos na datum 31. prosinca 2005.				1,7533

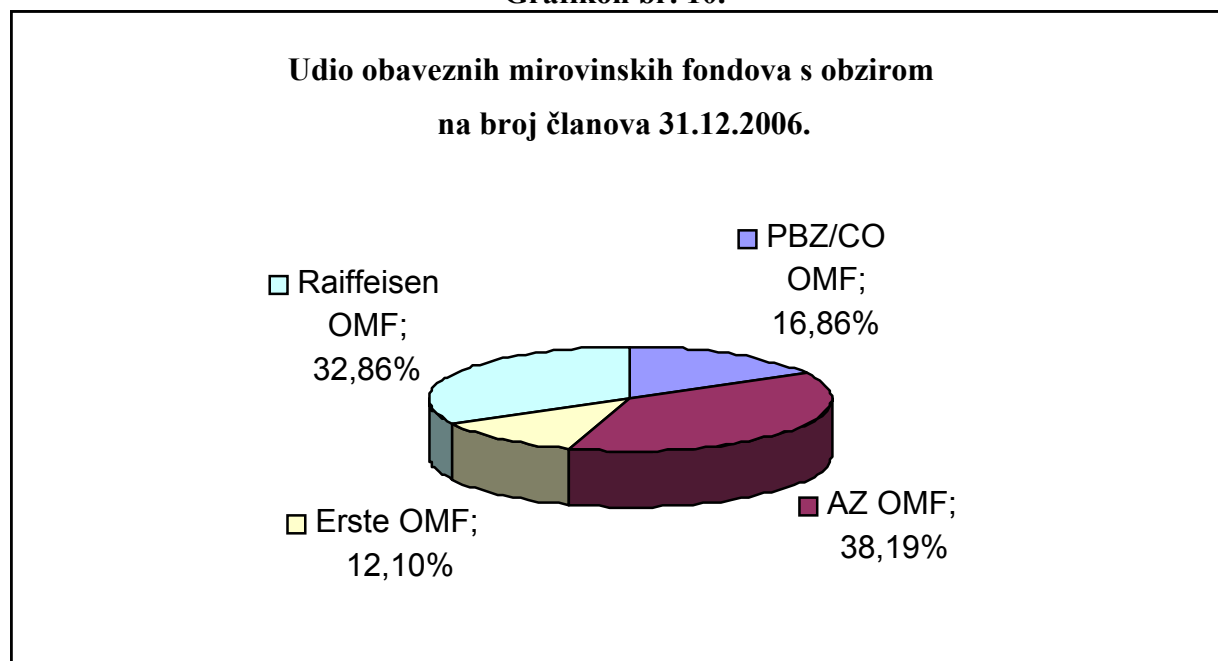
Izvor: Hanfa

Tabela br. 39.
Neto imovina OMF-ova na dan 31. prosinca 2006.

Obavezni mirovinski fond	Neto imovina OMF-ova u tisućama kuna					
	31.12.2006.		30.11.2006.		Promjena	
	Iznos	Udjel	Iznos	Udjel	Iznos	%
AZ OMF	6.469.167	40,64 %	6.319.079	40,76 %	150.088	2,38 %
Eeste Plavi OMF	1.745.215	10,96 %	1.684.314	10,87 %	60.901	3,62 %
PBZ/CO OMF	2.707.344	17,01 %	2.633.723	16,99 %	73.621	2,80 %
Raiffeisen OMF	4.977.697	31,39 %	4.864.557	31,38 %	133.139	2,74 %
Ukupno	15.913.423	100,00 %	15.501.674	100,00 %	417.749	2,69 %

Izvor: Hanfa

Grafikon br. 10.



Izvor: Časopis „Svijet osiguranja“, broj 2. , 2007.

„Postoji i jedna specifičnost, a to je postojenje centralne državne institucije za prikupljanje doprinosa i vođenje individualnih računa osiguranika koja se zove Središnji registar osiguranika 'REGOS'. Zadatak REGOS-a je da prikuplja doprinose od zaposlenih i poslodavaca i prosljeđuje ih obaveznom penzijskom fondu koji je odabrao osiguranik.“¹⁰³

Treći nivo zasniva se na principu dobrovoljnosti. Osiguravaju se sami pojedinci od starosti, invalidnosti i smrti. Država potiče ovaj oblik penzionog osiguranja putem poreskih olakšica. Članovi dobrovoljnih penzionih fondova mogu biti svi uposleni ili neuposleni koji zadovoljavaju uvjete propisane unaprijed definiranim programom. Ovaj nivo funkcionira na osnovu kapitalizacije, a sredstva pojedinca se vode na individualnim računima. To su, zapravo, „defined contribution“ planovi. Osnivaju ih pored društava za dobrovoljnih penzionih društava i penziona osiguravajuća društva ili veliki poslodavci i sindikati.

Tabela br. 40.

Podaci o zatvorenim dobrovoljnim mirovinskim fondovima na dan 31. 12. 2006.

Podaci	Ukupno zatvoreni dobrovoljni mirovinski fondovi (ZDMF)		
	31.12.2006.	30.11.2006.	Promjene prosinac/studen, u %
Ukupno članova ZDMF-ova	10.633	10.000	6,63 %
Ukupno doprinosi ZDMF-ova (u tisućama kuna)	55.919	45.964	21,66 %
Ukupna neto imovina ZDMF-ova (u tisućama kuna)	60.303	50.209	20,10 %

Izvor: Hanfa

8.5. BUGARSKA

„Bugarski sistem penzijskog osiguranja tokom 90-tih godina ispoljio je izuzetne poteškoće u funkcioniranju. Step en zaduženosti ovog sistema veliki je iz više razloga: visok nivo izbegavanja plaćanja sredstava doprinosa, niska starosna granica za odlazak u penziju (do 1999. godine za muškarce je bila 60,5 godina a za žene 55,5 godina starosti), nepovoljna demografska kretanja (starije stanovništvo se brže uvećavalo u odnosu na mlađe), proces prevremenog penzionisanja se ubrzavao i na taj način se uvećavao broj penzionera u odnosu na broj aktivnih osiguranika“¹⁰⁴

Penziona reforma u Bugarskoj otpočela je 1999. godine. Kao i u Hrvatskoj, uvedena su tri nivoa penzionog osiguranja. Prvi nivo je već postojeći sistem međugeneracijske solidarnosti, dok su drugi i treći nivo zasnovani na principu individualne kapitalizacije. Pomjerena je granica za odlazak u penziju na 62 godine za muškarce i 61 za žene, te su uvedene nove odredbe za indeksiranje penzionih naknada. Penziona reforma u Bugarskoj nije u početnoj fazi polučila pretjerano dobre rezultate poput, recimo, reforme u Mađarskoj ili Hrvatskoj. Razlozi za to su, vjerovatno, nerazvijeno finansijsko tržište prilikom početka reforme i niska stopa privrednog razvoja. Osim navedenog, Bugarska se suočila i s nizom drugih poteškoća koje su utjecale na slabe početne rezultate penzione reforme.

¹⁰³ Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, ibidem, str. 232.

¹⁰⁴ Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, ibidem, str. 213.

8.6. MAKEDONIJA

Zbog loših demografskih karakteristika penzioni sistem Makedonije ulazi u probleme funkcioniranja. Odnos aktivnih osiguranika naspram korisnika penzionog osiguranja u stalnom je padu i 2000. godine iznosi 1,4:1. U martu 2000. godine usvojen je Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju kojim se uvodi penzioni sistem u tri nivoa. Prvi nivo predstavlja naslijeđeni sistem međugeneracijske solidarnosti, drugi nivo je obavezno penziono osiguranje zasnovano na individualnoj kapitalizaciji, a treći nivo predstavlja dobrovoljno penziono osiguranje. Penziono osiguranje drugog stupa provode fondovi dok usluge u okviru trećeg nivoa mogu pružati samo osiguravajuća društva. Prema uzoru na druge zemlje, formira se državna agencija koje brine o sigurnosti sredstava doprinosa prikupljenih u drugom nivou kao i poslovanju svih sudionika u penzionom sistemu.

8.7. RUMUNIJA

„Početkom 90-ih godina odnos broja aktivnih osiguranika i penzionera bio je 3,5:1. Međutim, do 1998. godine broj penzionera povećao se sa 2,4 na 3,9 miliona, a broj aktivnih osiguranika smanjio se sa 8,1 na 5,2 miliona.“¹⁰⁵

Navedeni podaci rezultat su prelaska Rumunije na tržišnu ekonomiju, koji je prouzrokovao smanjenje broja uposlenih i povećanje broja penzionera usljed prijevremenih penzioniranja. Godine 1999. usvojen je Zakon o izmjenama u sistemu penzionog osiguranja kojim se, osim postojećeg, uvodi i drugi i treći nivo penzionog osiguranja na principu kapitalizacije. Primijenjena rješenja ista su ili pak jako slična onim u ostalim spomenutim zemljama, a posebno Mađarskoj, te ovom prilikom nećemo iznositi više podataka o rumunskoj reformi.

8.8. SRBIJA I CRNA GORA

Bez obzira na činjenicu da su Srbija i Crna Gora odnedavno dvije neovisne države, analiza penzionog sistema, kako je prostor i broj ljudi ostao isti, odnosit će se na Srbiju i Crnu Goru zajedno. Problemi u funkcioniranju nacionalne ekonomije krajem prošlog vijeka pogoršali su i do tada tešku situaciju u penzionom sistemu Srbije i Crne Gore. Penziono osiguranje kao obavezno osiguranje obavljalo se putem republičkih fondova. Osiguranje je podijeljeno u tri kategorije, odnosno tri fonda:

- fond osiguranja zaposlenih,
- fond osiguranja samostalnih djelatnika,
- fond osiguranja zemljoradnika.

Za Crnu Goru je karakteristično da se sva tri oblika osiguranja obavljaju kroz jedan fond. Sistem penzionog osiguranja je jednodjelan, javni, s unaprijed definiranim penzionim naknadama, koji funkcioniše na principu međugeneracijske solidarnosti. Kao i svi „pay as you go“ sistemi, podložan je demografskim utjecajima.

¹⁰⁵ „Iskustva i pouke iz reformi mirovinskih sustava u tranzicijskim zemljama“, Predrag Bejaković, Finansijska teorija i praksa, 3/2000, Zagreb, str. 17.,18.

„Ovakva situacija u našoj zemlji bila je pre otprilike 40-45 godina, kada je odnos broja zaposlenih i broja penzionera bio oko 6:1. Ovaj odnos se godinama pogoršavao, tako da je, na primer, u Srbiji 1980. godine iznosio 3,6:1 a u 2000. godini imali smo 1,59 miliona zaposlenih a 1,26 miliona penzioniranih osoba, tj. njihov odnos bio je 1,26:1 (1,26 zaposlenih finansiralo je penzijsku nadoknadu jednog penzionera), što je predstavljalo veliko finansijsko opterećenje za zaposlene. Prema podacima za Srbiju i Crnu Goru, odnos broja zaposlenih i broja penzionera u 2000. godini iznosio je 1,27:1.“¹⁰⁶

Ovaj odnos još je i gori zbog tzv. prikrivene nezaposlenosti, odnosno velikog broja tehnološkog viška uposlenih u preduzećima. Pretpostavlja se da je stvarni omjer 1:1, što je zaista alarmantan podatak. Osim ovog omjera, zabrinjavajuće je visok omjer prosječne penzione naknade i prosječne zarade od preko 70 %, po čemu je Srbija u samom svjetskom vrhu, što je prikazano u Grafikonu br. 11.

Izmjenama Zakona o osnovama penzijskog i invalidskog osiguranja iz 2001. godine uvedena je „švajcarska formula“ kvartalnog usklađivanja penzionih naknada u procentualnom iznosu u okviru kojeg se polovina odnosi na rast troškova života, a druga polovina na rast zarada. Istim zakonom je izmijenjen i način izračuna minimalne penzione naknade, koja sada iznosi 20 % od prosječne mjesečne plaće u prethodnoj godini bez obzira na godine staža.

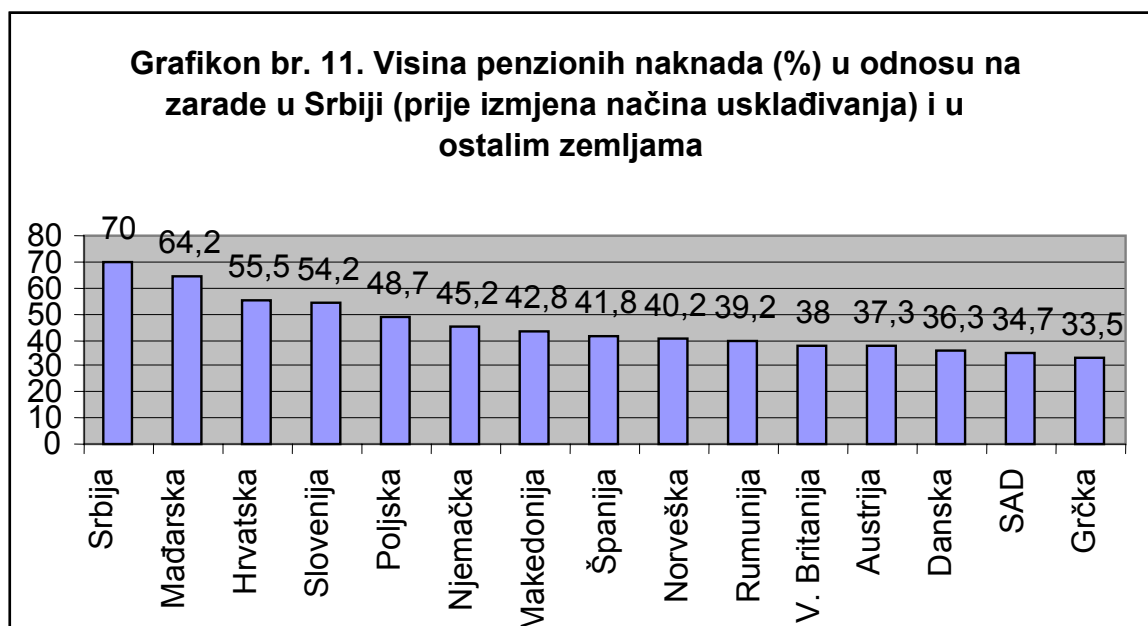
Problem predstavlja i preran odlazak u penziju, zbog forsiranog odlaska u invalidsku ili prijevremenu penziju radi rješavanja pitanja viška uposlenih. Problem je i visoka stopa doprinosa uvedena izmjenama Zakona 2003. godine, koja iznosi 20,6 % jednako podijeljena na zaposlenog i poslodavca. Zakonom iz 2003. godine podignuta je granica za odlazak u penziju, i to na 63 godine za muškarce i 58 za žene. Sve rečeno je iziskivalo stalno povećanje izdvajanja iz budžeta za namirenje ostvarenog deficita penzionih fondova. Dakle, problemi su se nagomilali kako na strani izvora finansiranja, tako i na strani isplata penzionih naknada. Penzioni sistem opterećen je i negativnim demografskim kretanjima. Stopa smrtnosti u stalnom je porastu, posebno nakon ratnih sukoba. Istovremeno, smanjena je stopa nataliteta i generalno je primijećen negativan prirodni priraštaj, kao posljedica dugogodišnje ekonomske krize.

Na osnovu navedenog očigledno je da se penzioni sistem Srbije i Crne Gore već duže vrijeme nalazi u problemima koje neće moći sam prevazići. Kao neophodnost nameće se reforma penzionog sistema o kojoj se posljednjih nekoliko godina veoma često raspravlja u stručnim krugovima. Ipak, zbog složenosti političke situacije i nedavne nezavisnosti Crne Gore reforma penzionog sistema nije započela. Predviđa se da bi reforma penzionog sistema trebala krenuti u pravcu troslojnog sistema, prema uzoru na mnoge druge zemlje u tranziciji, s obaveznim dodatnim drugim i dobrovoljnim trećim nivoom. Trenutno u Srbiji i Crnoj Gori poslove dobrovoljnog penzionog osiguranja vrše privatna osiguravajuća društva u skromnom obimu.

„Jedno od ključnih pitanja je vreme, tj. kada započeti proces reformi (sve promene u okviru sistema penzijskog osiguranja koje su do danas izvršene mogu se smatrati samo jednom vrstom priprema za reformu)? Jedan broj stručnjaka smatra loša privredna kretanja i tranzicioni trošak (iznos sredstava koji je neophodan da se servisiraju obaveze u okviru prvog nivoa penzijskog osiguranja kada počne da funkcioniše drugi nivo penzijskog osiguranja) ograničavajućim faktorima za započinjanje procesa reformi. Jedan od ključnih problema je

¹⁰⁶ Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, ibidem, str. 253., 254.

nerazvijenost finansijskog tržišta i nemogućnost plasmana akumuliranih sredstava doprinosa.¹⁰⁷



Izvor: „Politika“, br. 38. februar 2003. godine.

Smatram da je daljnje odgađanje reforme penzionog sistema kontraproduktivno za penzione sisteme kako Srbije, tako i Crne Gore. Ipak, uvjeren sam da je reforma penzionog sistema neizbježna, a dan početka ostaje, prije svega, političko pitanje spomenutih zemalja.

8.9. ZEMLJE BIVŠEG SOVJETSKOG SAVEZA

Zemlje bivšeg Sovjetskog saveza nećemo dublje analizirati, s obzirom na njihov veliki broj. Ipak, navest ćemo osnovne karakteristike u vezi s reformom penzionog sistema u nekolicini najznačajnijih poput Rusije, Ukrajine, Litvanije i Kazahstana.

Rusija

Rusija još nije otpočela proces reforme penzionog sistema u pravom smislu. Postojeći sistem penzionog osiguranja odavno je u bankrotstvu a goleme deficite, nastale usljed razlike između obračunatih i uplaćenih doprinosa, snosi država iz budžeta. Odlazak u starosnu penziju nisko je postavljen, na 60 za muškarce i 55 za žene. Međutim, problemi rezultiraju i izrazito niskim penzionim naknadama koje se djelimično ili u cijelosti ne isplaćuju. Rusija odmah mora ući u proces reforme penzionog sistema koji ide u daljnju propast, međutim, pitanje reforme u Rusiji je, prije svega, političko pitanje od najveće važnosti. Ipak, s obzirom na broj stanovnika Rusije, vrlo brzo bit ćemo svjedoci najveće reforme penzionog sistema u modernoj historiji.

¹⁰⁷ Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, ibidem, str. 292.

Ukrajina

„Ukrajinski penzijski sistem je specifičan u odnosu na druge zemlje u tranziciji. Penzijske nadoknade su izuzetno niske i iznose oko 1/3 prosečne zarade. Isplata penzijskih nadoknada se obavlja preko Državnog penzijskog fonda koji ima dug oko ¼ godišnjeg BDP. Banke su obavezne da za podmirenje dela duga penzijskog osiguranja Državnom penzijskom fondu izdvajaju određeni procenat ostvaren pri transakcijama kupoprodaje stranih valuta.“¹⁰⁸

Ovakvo dotiranje opterećava poslovanje kako bankarskog sektora, tako i cjelokupne ukrajinske privrede. Deficit u penzionom sistemu pokušao se pokriti i porezom na kupovinu luksuznih proizvoda i nekretnina pa čak i mobitela. Bez obzira na pokušaje deficit sistema se nije mogao sanirati. Prijedlog novog penzionog sistema ide u pravcu uvođenja triju nivoa penzionog osiguranja, međutim, veliki broj eksperata predviđa da bi novi sistem morao funkcionisati na prilično visokim stopama doprinosa koje će Ukrajina teško prihvatiti. U svakom slučaju, Ukrajinu očekuje težak zadatak kako bi buduća reforma polučila prihvatljive rezultate.

Litvanija

Litvanija je 2000. godine svoj penzioni sistem transformirala u višeslojni, bolje reći troslojni penzioni sistem. Akcenat u reformi dat je na poboljšanje prvog nivoa, odnosno „pay as you go“ obaveznog javnog penzionog osiguranja. Prvi nivo predstavlja „defined contribution plan“ koji je od evropskih zemalja prva primijenila Švedska. Dakle, penziona naknada ovisi od uplaćenih sredstava doprinosa.

„Ovi doprinosi se indeksiraju. Kada se aktivni osiguranik penzionise, njegova godišnja penzijska nadoknada utvrđuje se na taj način što se iznos sredstava doprinosa koje je uplatio podijeli sa očekivanim godina trajanja života.“¹⁰⁹

Kazahstan

„Jedna od retkih zemalja u tranziciji koja je svoju reformu započetu 1998. godine oblikovala na taj način da najviše ima sličnosti sa čileanskim modelom jeste Kazahstan. Jedan od elemenata reforme je i taj da neće postojati za buduće zaposlene mogućnost participiranja u prvom nivou penzijskog osiguranja koji funkcioniše po „pay as you go“ principu, već će novozaposleni učestvovati isključivo u kapitalizovanom sistemu penzijskog osiguranja.“¹¹⁰

Problem za funkcioniranje drugog nivoa predstavljaju izrazito nerazvijena finansijska tržišta, dok treći nivo gotovo uopće i ne postoji. Bez dubokih promjena u funkcioniranju dijela privrednog sistema i finansijskih tržišta reforma sigurno neće polučiti očekivane rezultate. Poseban problem Kazahstana jeste veliko nepovjerenje građana u privatne penzione fondove i njihovo poslovanje, najprije zbog loše politike ulaganja i visokih troškova, pa se 90 % osiguranika odlučilo svoje doprinose povjeriti Državnom štednom fondu.

¹⁰⁸ Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, ibidem, str. 211.

¹⁰⁹ Predrag Bejaković, „Iskustva i pouke iz reformi mirovinski sustava u tranzicijskim zemljama“, Finansijska teorija i praksa, 3/2000., Zagreb, str. 15.,16.

¹¹⁰ Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, ibidem, str. 212.

IV. REFORMA PENZIONOG SISTEMA U BOSNI I HERCEGOVINI

9. CILJEVI REFORME PENZIONOG SISTEMA

9.1. OSNOVNI CILJ: „NORMALAN ŽIVOT U STARIJOJ DOBI“

Možemo definirati više ciljeva penzione reforme, počevši od izbjegavanja finansijskog bankrota pa do uspostavljanja penzionog sistema kao katalizatora ekonomskog rasta u BiH. Spomenuti ciljevi jesu od velike važnosti, ali ipak, moglo bi se reći da nisu i presudni. Presudan cilj reforme je, zapravo, socijalnog karaktera. Taj cilj je pružiti starijem stanovništvu sredstva za život, te im omogućiti da se suoče s problemima nesposobnosti i umiranja a da se pri tome ne naruši ekonomska stabilnost njihovih porodica.

“Osnovni cilj mirovinske reforme je uspostavljanje dugoročno održivog mirovinskog sustava koji će bolje od dosadašnjeg štititi rizike starosti, invalidnosti i smrti, te koji neće ovisiti o gospodarskim i demografskim kretanjima.”¹¹¹

U navedenom se, zapravo, ogledaju socijalni ciljevi reforme, koji su i odlučujući. Dakle, moglo bi se konstatirati da je, zapravo, osnovni cilj reforme penzionog sistema “normalan život u starijoj dobi”.

Svaki čovjek u određenoj fazi života trebalo bi da razmišlja o egzistenciji u starijoj dobi, te da je na vrijeme pokuša obezbijediti. Znači, pojedinac u radnom vijeku treba izdvajati dio sredstava da bi sebi obezbijedio sredstva za život u starijoj dobi. Za tako nešto postoje različite mogućnosti ili bismo mogli reći razni načini obezbjeđivanja novčanih primanja, kao što su:

- 1) štednja,
- 2) životno osiguranje,
- 3) nekretnine,
- 4) stvaranje ličnog portfelja vrijednosnih papira,
- 5) ulaganje u penzione fondove.

- 1) Štednja je najjednostavniji oblik obezbjeđivanja penzionih naknada. Pojedinac jednostavno ulaže sredstva na banku uz zagaraniranu stopu povrata i uz mogućnost da ta akumulirana sredstva nakon izvjesnog vremena i podigne s vlastitog štednog računa. Bez obzira na predratna i ratna dešavanja koja su poljuljala povjerenje u banke, ukupna štednja u Bosni i Hercegovini ipak raste i dostigla je zavidan nivo od 4,3 milijarde KM na kraju 2006. godine.
- 2) Kao određena vrsta štednje pojavila su se životna osiguranja s velikim brojem modaliteta. Osiguranik u kontinuiranom periodu ulaže svoja sredstva da bi nakon određenog perioda od 15 do 20 godina podigao sredstva s kamatom. Ukoliko osiguranik doživi nesretan slučaj i umre prije isteka zadatog roka, nasljednici ostvaruju pravo na naplatu osigurane svote. Kako štednja, tako i životno osiguranje kao finansijski produkti predviđaju i dalje ulaganje sredstava u planove isplata renti

¹¹¹ [http: //www.hagena.hr/ciljevi reforme/htm](http://www.hagena.hr/ciljevi_reforme/htm)

bilo doživotnih ili renti s određenim trajanjem, čime pojedinac obezbjeđuje kontinuirana primanja za podmirenje troškova života. Tržište životnog osiguranja u Bosni i Hercegovini u početnoj je fazi svoga razvitka. Ukupna ostvarena premija za 2006. godinu iznosi 37.026.025 KM, što znači da je u principu osigurano blizu 40.000 osoba, što je nešto otprilike 1 % ukupnog stanovništva. Izneseni podaci nisu precizni zbog učestalog zaključivanja životnog osiguranja s inozemnim osiguravajućim društvima putem direktne prodaje.

- 3) Osim ovih mogućnosti, često je i ulaganje u različite vidove nekretnina. Pojedinac ovdje svoju štednju ulaže u nekretnine ili kupuje nekretnine na kredit, da bi obezbijedio prihode u starosti putem rentiranja svoje imovine ili jednostavno prodao nekretninu i sredstva uložio u obezbjeđenje doživotne rente. Ovdje bih istakao da je kupovina nekretnina veoma popularan način obezbjeđenja penzione naknade kod nas, prije svega zbog negativnog iskustva sa štednjom i finansijskim institucijama (npr. Ljubljanska banka) uopće u skorijoj prošlosti naše države, ali i izraženog rasta cijena nekretnina, što zbog male polazne osnovice u poslijeratnom periodu izazvane velikom ponudom a malom tražnjom, što zbog povećanja tražnje u posljednje vrijeme usljed ubrzavanja privrednih aktivnosti i praćenja trendova ostalih zemalja u okruženju. Mogli bismo reći da bi taj strah od povjeravanja svojih sredstava finansijskim institucijama kod nas mogao usporiti razvoj finansijskog sistema u zemlji, pa samim tim i penzione fondove, a posebno onaj dio fondova koji neće biti obavezni.
- 4) Stvaranje ličnog portfelja vrijednosnih papira još je jedna od mogućnosti obezbjeđivanja života u starijoj dobi. Ovaj način obezbjeđivanja primanja izgleda komplicirano zbog potrebnih specifičnih znanja o finansijskim tržištima i stalne aktivnosti u prestrukturiranju portfelja. Međutim, ove poteškoće se rješavaju putem specijaliziranih finansijskih posrednika koji za pojedinca upravljaju njegovim portfeljom. Naravno, u određenom momentu vlasnik se može opredijeliti za prodaju portfelja i ulaganje u sigurnije oblike investiranja sa zagaraniranim primanjima, odnosno može ostvariti jedan od modaliteta rente. Razvoj investicionih fondova otvorenog ili zatvorenog tipa tek je u fazi početka u Bosni i Hercegovini kao i rad investicionih savjetnika u pravom smislu te riječi.
- 5) Ipak, može se reći da je najbolji način obezbjeđenja penzione naknade za svakog uposlenika izdvajanje sredstava u penzioni fond. Kroz penzioni fond pojedinac objedinjuje sve navedene načine obezbjeđivanja primanja. Penzioni fond štedi za svoje članove kontinuirano. U slučaju nastanka invalidnosti, penzioni fond isplaćuje penzionu naknadu svom članu koji je žrtva nesretnog slučaja, također fond usljed smrti svog člana isplaćuje penzione naknade njegovim nasljednicima najčešće putem osiguravajućeg društva. U slučaju da član fonda doživi određene godine isplaćuje mu se kapitalizirana suma na njegov lični račun. Dakle, potpuno isto kao kod životnog osiguranja. Osim toga, penzioni fond za članove kupuje dionice, obveznice i druge vrijednosne papire. Dakle, kreira i prestrukturira portfelj vrijednosnih papira u kojem se nalaze i kompanije koje se bave nekretninama ili pak fond kupuje hipotekarne obveznice za izgradnju stanova. Znači, penzioni fond u sebi sadrži sve navedene načine obezbjeđivanja mirovine i donosi dobit, a uz to je još kontroliran od države. Pored svega, pruža mogućnost da u svakom momentu član podigne kapitalizirana sredstva i prebaci ih u drugi fond ili ih čak preusmjeri u neku drugu aktivnost. Nakon isteka određenih godina članu se ostavlja mogućnost izbora podizanja sredstava ili ulaganja u neki od programa doživotnih ili vremenski ograničenih renti kao i životnih osiguranja.

Dakle, može se reći da će reforma penzionog sistema u Bosni i Hercegovini svoje ekonomske a naročito socijalne ciljeve najbolje ostvariti kroz sistem u kome će glavni nositelji biti različiti privatno upravljani penzioni fondovi, zasnovani na individualno kapitaliziranoj štednji i kontrolirani od Državne regulatorne agencije. Država će imati ulogu stabilizatora penzionog sistema, pogotovo u početku, gdje će pomoći dijelom premostiti jaz manjka izvora sredstava za isplatu penzionih naknada već postojećim korisnicima, dok bi drugi dio jaza trebali podnijeti sami osiguranici u dugom vremenskom roku. Inače, srednjoročno će na finansijsku stabilnost takvog sistema najviše utjecati ekonomska kretanja i rast zaposlenosti, dok će u dugom roku na stabilnost sistema odlučujući utjecaj imati demografska kretanja. Na ovaj način pružit će se mogućnost svim uposlenim da sami sebi osiguraju normalan život u starijoj dobi. O konceptu zamišljenog budućeg sistema, njegovom uređenju i institucijama šire u nastavku.

9.2. PENZIONI SISTEM KAO KATALIZATOR EKONOMSKOG RASTA

Kao što je rečeno na prethodnim stranama, trenutni “pay as you go” penzioni sistem u Bosni i Hercegovini nedvojbeno će finansijski bankrotirati. Prevladavanje finansijskog bankrota može se okarakterizirati kao početni cilj reforme penzionog sistema. Naravno, za ovakvu akciju državi će biti potrebni značajni finansijski izdaci u početnoj fazi reforme, kako bi omogućila isplatu penzionih naknada već postojećim penzionerima starog sistema. U dugom roku država će se osloboditi ovakvih obaveza i finansirat će samo penzije najugroženijih kategorija. Država će iz situacije finansijskog bankrota sistema reformom napraviti unosan posao za cjelokupnu nacionalnu ekonomiju. Početni izdaci države bit će nadmašeni pozitivnim efektima novog penzionog sistema. Dakle, cilj reforme jeste obezbijediti dugoročnu održivost sistema te poboljšanje i jačanje sistema javnog finansiranja.

“Iako država, time što zahtijeva sudjelovanje radnika u doprinosima, ima obavezu nadgledanja mirovinskog sustava, to ne znači da ona mora osigurati usluge izravno vezane za tu vrstu aktivnosti.”¹¹²

Zapravo, reforma bi predviđala prenošenje upravljanja individualno kapitaliziranih penzionih fondova u privatne ruke. Time bi se stvorila nova industrija u Bosni i Hercegovini, što bi privatnim upraviteljima osiguralo veću slobodu i prostor u upravljanju finansijama. Takav sistem administrativno neoptrećen a upravljački superioran u odnosu na postojeći, uz nadzor države putem određene regulatorne agencije, iskorijenio bi sve trenutne loše utjecaje sistema na nacionalnu ekonomiju. On bi takve utjecaje, zapravo, okrenuo u pravom smjeru, te na taj način postao glavni pokretač razvoja finansijskog tržišta, što je i najznačajniji cilj reforme.

Već sam rekao da “pay as you go” sistem dovodi do sljedećeg:

- 1) zapošljavanje čini skupljim,
- 2) smanjuje zaposlenost,
- 3) smanjuje tekuće plaće,
- 4) destimulira štednju,
- 5) povećava državne transfere.

¹¹² Grupa autora, *Čileansko iskustvo, privatna rješenja javnih problema*, Mate, Zagreb, 1996., str. 18.

Novi sistem bi kroz institucije privatnih penzionih fondova težio smanjenju doprinosa. To bi utjecalo na smanjenje troškova zapošljavanja, što bi dugoročno podstaklo povećanje zaposlenosti. Zapravo, cilj je poboljšati uvjete za razvoj privrednog sektora kroz smanjenje troškova rada.

“Pored toga, nevidljivi je porez (razlika iznosa u kojem radnik sudjeluje u doprinosu i onog u kojem bi bio voljan sudjelovati s obzirom na mirovine) prirodno niži u sistemu kapitalizacije.”¹¹³

Tako bi novi penzioni sistem kao svoj efekt stvorio nove mogućnosti zapošljavanja. Možda je najočitiiji efekt novog sistema utjecaj na štednju. Sa sigurnošću se može reći da će akumulacija kapitala s novim sistemom biti veća, jer bi rezerve koje bi novi sistem polučio imale karakter ušteđevina. Kao što znamo, doprinosi koji se trenutno plaćaju nemaju karakter štednje, jer se odmah i troše. Novi sistem individualne kapitalizacije bi povećao rezerve kapitala uz naknadni utjecaj na tržište kapitala i konačno poboljšan razvitak ekonomije.

“U svakom slučaju, jasno je da takav sustav omogućuje stvaranje modernih, visokorazvijenih tržišta kapitala, koja nastaju iz potrebe da se identificiraju mogućnosti za ulaganja mirovinskih fondova.”¹¹⁴

Znamo da je osnovna funkcija tržišta kapitala da na adekvatan i efikasan način spoji suficitarne s deficitarnim ekonomskim subjektima i time izvrši alokaciju sredstava u nacionalnoj ekonomiji na najbolje projekte. Upravo ovakva efikasnost u alokativnoj funkciji nedostaje Bosni i Hercegovini da bi iskoristila neangažirane resurse radne snage i prirodna bogatstva. Ne treba ni spominjati da su penzioni fondovi uz osiguravajuća društva i investicione fondove najveći institucionalni ulagači na tržištima kapitala u svijetu. Ako pogledamo iskustva drugih zemalja, može se reći da je reforma penzionog sistema u Hrvatskoj ili pak Čileu promijenila strukturu cjelokupnog finansijskog tržišta.

U 1990. godini novčana sredstva akumulirana u penzionim fondovima u Čileu iznosila su 26,6 % bruto domaćeg proizvoda, a penzioni fondovi su ostvarivali 44,6 % novih ulaganja u finansijski sistem. Iz ovakvih podataka se vidi da penzioni fondovi, osim aktivnosti u drugim područjima ekonomije, pomažu finansiranje stanogradnje i ulaganje u privatne kompanije. Osim ovoga, značajno je spomenuti da su penzioni fondovi zakonom usmjereni na investiranje u državne vrijednosne papire. Tako je već spomenute 1990. godine u Čileu 44 % ukupnog portfelja mirovinskih fondova bilo investirano u državne obveznice. Ta sredstva uložena su u velike kapitalne projekte od državnog značaja, što je dalo poseban doprinos stvaranju infrastrukturnih uvjeta za razvoj nacionalne ekonomije. Kako se ne prepoznati u ovakvim iskustvima i kako ne primijeniti pozitivna iskustva za rješavanje finansiranja infrastrukturnih projekata u Bosni i Hercegovini.

Drugi aspekt vrijedan spomena jeste utjecaj penzione reforme na razvoj tržišta polica životnog osiguranja. U Čileu je 1990. godine tržište polica životnog osiguranja vrijedilo 492 miliona \$. Od toga 92 miliona \$ pripadalo je prodaji za pokriće obaveza invalidima i nasljednicima umrlih članova penzionih fondova, dok je 300 miliona \$ ostvareno od prodaje

¹¹³ Grupa autora, ibidem, str. 19

¹¹⁴ Grupa autora, ibidem, str. 18

planova doživotnih prihoda (doživotnih renti) kao jedne od penzionih mogućnosti uspostavljene zakonom.

Reforma penzionog sistema postavlja se i kao preduvjet za priključenje evropskim integracijama. Znamo da je smanjenje budžetskog deficita uvjet za priključenje, što u srednjem i dugom roku planirana reforma i omogućava.

Iz navedenog zaključujem da penzioni sistem može biti katalizator ekonomskog razvoja ako se reforma sistema usmjeri u pravom smjeru individualne kapitalizirane štednje. Koliko će takav sistem utjecati na ekonomiju, zavisi od drugih činilaca, ali je sasvim sigurno da su njegovi utjecaji pozitivni.

10. NEKE DILEME REFORME PENZIONOG SISTEMA U BOSNI I HERCEGOVINI

10.1. OSIGURANJE NASPRAM AKUMULACIJE

U prethodnom tekstu je navedeno da je sistem generacijske solidarnosti, eliminirajući veze između premija i razine primljenih penzionih naknada, osuđen na propast usljed izrazito nepovoljnih demografskih kretanja. Također je objašnjena potreba njegove transformacije u sistem individualne kapitalizacije, te su prikazani pozitivni učinci takvog novog sistema, u smislu socijalnih i ekonomskih ciljeva. No, kada se jednom donese odluka o reformi penzionog sistema, postavlja se pitanje načina organizacije tog sistema. U principu imamo dva moguća načina organizacije:

1. Osiguranje i
2. Akumulacija.

Sistem na principu osiguranja praktično znači da radnik s određenim osiguravajućim društvom ugovori primanje penzione naknade u zamjenu za plaćanje periodične premije (doprinos). Odnos između uplaćenih premija i penzionih naknada u osnovi je određen dugoročnom tržišnom kamatnom stopom koja je na snazi u vrijeme potpisivanja ugovora.

Prednost ovakvog uređenja za radnika je što tačno može znati koliko će mu iznositi penziona naknada u vrijeme odlaska u penziju. Na drugoj strani, za osiguravajuće društvo ovakav način uređenja sistema je itekako rizičan, jer postavlja zaista dugoročnu varijablu. Međutim, pravi problem se javlja u nerazvijenom domaćem finansijskom tržištu, gdje dugoročni instrumenti investicija tog tipa ne postoje. Naravno, postoji opcija investiranja u inozemstvo, ali se onda ekonomski ciljevi penzione reforme ne mogu ostvariti. Zbog nepovoljnih mogućnosti investiranja osiguravajuće društvo bi svoje rizike nastojalo ublažiti velikim kapitalnim rezervama, što bi penzioni sistem odvelo u neželjenom pravcu. Takav bi razvoj dešavanja stvorio tržišne barijere, i time ograničio konkurenciju u pružanju usluga penzionog osiguranja.

Spomenuti Čile, Hrvatska ili Poljska su u vrijeme reforme imali itekako razvijenije finansijsko tržište od Bosne i Hercegovine danas, a ipak su kreatori politike došli do uvjerenja kako bi penzioni sistem putem osiguranja mogao povećati operativne troškove u toj mjeri da se više ne bi mogao održati. Prema tome, akumulacija fondova predstavlja bolju opciju, budući da su ovdje određene minimalne premije, a iznos penzione naknade promjenjivi je rezultat profitabilnosti fondovih investicija, akumuliranih na individualnom računu korisnika. Penzioni fondovi kao nosioci sistema mogu ulagati kako u dugoročne, tako i u kratkoročne vrijednosne papire. Sistem akumulacije omogućava veću konkurenciju jer ne zahtijeva investiranje kapitala u velikim iznosima. Takva ulaganja akumulacije su pod striktnim nadzorom države.

U ovakvom načinu organizacije sistema pojedincu se ostavlja mogućnost da kompenzira rizike na svojoj strani dodatnim dobrovoljnim doprinosima, kao dopunu za penzionu naknadu i mogućnost skraćivanja vremena potrebnog za odlazak u penziju. Bitno je istaći da je visina penzione naknade promjenjiva prema profitabilnosti investicija fonda, ali da se istovremeno garantira minimalna profitabilnost koju propisuje država. Za uspostavu ovakvog sistema potrebne su odgovarajuće institucije i adekvatna državna regulativa, o čemu u nastavku.

10.2. MEĐUGENERACIJSKA SOLIDARNOST NASPRAM INDIVIDUALNO KAPITALIZIRANE ŠTEDNJE

Problemi u funkcioniranju penzionih sistema prisutni u većini zemalja pokrenuli su reformu penzionih sistema baziranih na međugeneracijskoj solidarnosti. Reforma sistema uglavnom se odvijala u dva pravca:

- smanjenje izdataka u postojećim javnim penzionim sistemima i
- potpuna reforma prema privatizaciji penzionog sistema.

Oba spomenuta pravca imaju svoja ograničenja i svoje prednosti koje se pri reformi penzionog sistema u Bosni i Hercegovini moraju uzeti u obzir.

„Daljnje restrikcije u javnom mirovinskom osiguranju međugeneracijske solidarnosti, koje dovode stariju populaciju do ruba siromaštva, potpuno negiraju smisao postojanja mirovinskog sustava. S druge strane, privatizirani koncept kapitalizirane mirovinske štednje prijeti nestankom i onog elementarnog osjećaja solidarnosti, koji je temelj svakog sustava socijalne sigurnosti. Stoga je odgovor u koegzistiranju oba modela na tragu osiguravanja stabilnosti i svrhe mirovinskog sustava unutar gospodarskog i društvenog razvoja kao osnovnih preduvjeta za kvalitetan život svakog pojedinca, bez obzira na dob.“¹¹⁵

S padom koeficijenta zavisnosti (dependency ratio), odnosno omjera radnoaktivnih i korisnika penzione naknade, sistem je ušao u krizu. Problemi u funkcioniranju sistema dodatno su se produbili usljed promjene u strukturi tržišta rada. Promjene su izazvane globalizacijom koja postavlja zahtjeve za profitabilnošću, a to iziskuje smanjenje troškova rada koje se postiže smanjenjem stopa za penziono osiguranje. Uz spomenuto prisutna je i sve veća evazija doprinosa koja je uzrokovana niskim penzionim naknadama.

Koliko će reforma penzionog sistema u Bosni i Hercegovini biti radikalna i brza, ovisi, prije svega, o finansijskom stanju penzionog sistema, stanju privrednog sistema i njegovoj strukturi. Pojedine izrazito socijalne zemlje poput Švedske, Norveške i Danske reformu nisu provodile u smjeru individualne kapitalizacije već su samo doradivale svoje „pay as you go“ sisteme. Ipak, ocjena je da njihovi sistemi nisu klasični sistemi socijalnog osiguranja već socijalne sigurnosti u kojim prava ostvaruju svi stanovnici. Takve sisteme sebi mogu priuštiti samo privredno jako razvijene države, što nije svojstveno našoj zemlji jer se čitav deficit finansira porezom iz budžeta države. Većina ostalih razvijenih zemalja poput Njemačke i Francuske su polahko ali sigurno vršile promjene s ciljem smanjenja deficita i smanjenja troškova penzionog osiguranja u okviru bruto domaćeg proizvoda, te kontinuiranog prebacivanja tereta brige o obezbjeđenju uvjeta za život u starosti s države na samog pojedinca. Reforma u pravcu individualne kapitalizirane štednje otpočela je s Čileom osamdesetih godina dvadesetog vijeka i proširila se čitavom Južnom Amerikom. Za uspjeh ovakvog sistema potrebno je, prije svega, razvijeno finansijsko tržište, odnosno tržište kapitala s razvijenim finansijskim institucijama, koje većina zemalja u tranziciji poput naše nije imala. Ipak, većina zemalja u tranziciji odlučila se za reformu u pravcu privatizacije, odnosno individualno kapitalizirane štednje. Zbog socijalnih ciljeva nepohodno je bilo zadržati i komponentu javnog penzionog osiguranja, koje nije moglo nastaviti funkcionirati na novim principima već na unaprijeđenom sistemu međugeneracijske solidarnosti. Tako smo dobili višeslojne penzione sisteme.

¹¹⁵ Srećko Vuković, „Novcem za budućnost“, časopis „Svijet osiguranja“, br. 8., Tectus, Zagreb, 2005., str. 31.

Dakle, budući penzioni sistem u Bosni i Hercegovini razvijao bi se u smjeru individualne kapitalizirane štednje, ali uz zadržavanje postojećeg sistema međugeneracijske solidarnosti koji bi postepeno tokom dužeg perioda izgubio na značaju. Takav sistem bi trebao obezbijediti minimum brige za postojeće korisnike penzionih naknada, ali i one aktivne osiguranike koju nisu spremni za uklanjanje u sistem kapitalizirane štednje.

10.3. OBAVEZNO NASPRAM DOBROVOLJNOG PENZIONOG OSIGURANJA

S obzirom na to da sam ranije definirao pojmove obaveznog i dobrovoljnog penzionog osiguranja, pokušat ću reći nešto više o mjestu i značaju obiju vrsta u budućem penzionom sistemu. Naime, obavezno penziono osiguranje uglavnom se veže za javno ili državno penziono osiguranje. Ipak, s obzirom na to da se reforma penzionog sistema kreće u pravcu individualne kapitalizirane štednje, neophodno je akumulaciju sredstava doprinosa na pojedinačne račune učiniti zakonom obaveznim. Obaveznost se odnosi kako na uplate doprinosa od poslodavaca, tako i na uplate od uposlenika. Uplate doprinosa odbijaju se pri obračunu poreznih osnovica. Iako članstvo u sistemu individualne kapitalizacije može biti dobrovoljno, sve zemlje koje su provele ili provode penzionu reformu, penziono osiguranje na temelju individualne kapitalizirane štednje uvode kao obavezno zakonom propisano. To je, zapravo, obavezni drugi nivo penzionog osiguranja koji će dopunjavati postojeći modificirani penzioni sistem međugeneracijske solidarnosti. S obzirom na neizgrađenu svijest o potrebi štednje i stvaranju uvjeta za život u starosti našeg stanovništva, drugi nivo penzionog osiguranja u budućem sistemu morao bi biti obavezan.

Obavezni dio penzionog osiguranja kako u prvom, tako i u drugom nivou definitivno neće biti dovoljan za podmirenje životnih potreba u starijoj životnoj dobi, te će se osiguranici sami morati pobrinuti za svoju penzionu naknadu. Način na koji bi to trebali učiniti jeste dobrovoljno penziono osiguranje kao dodatni oblik penzionog osiguranja. Dobrovoljno penziono osiguranje trebalo bi predstavljati treći nivo budućeg penzionog sistema. Treći nivo bi se provodio putem privatno upravljanih dobrovoljnih penzionih fondova koji će poslovati na principu individualne kapitalizacije. Doprinosi će se prikupljati od uposlenika, ali i poslodavaca, što će se smatrati dopunskim primanjem uposlenih, odnosno novčanim dodatkom na plaću uposlenih. Dobrovoljno penziono osiguranje povećat će primanja stanovništva u starijoj životnoj dobi te na taj način olakšati državi posao oko socijalne brige. Zbog toga uplate u trećem dobrovoljnom nivou moraju imati karakter poreske olakšice koja ima presudan značaj u razvoju dobrovoljnog penzionog osiguranja. Na primjeru Češke uočeno je da podsticanje poslodavaca, ali i osiguranika, od države daje odlične rezultate. Tokom 2006. godini u češkim dobrovoljnim penzionim fondovima štedi blizu 60 % radno aktivnog stanovništva, a na upravljanje je prikupljeno ukupno 4,8 milijardi eura. Radi usporedbe, interesantno je spomenuti da prosječna plaća u Češkoj krajem 2006. godine iznosi otprilike 1.100,00 KM. U Čileu porezne olakšice postoje samo za osiguranike i mogu ih koristiti samo oni s natprosječnim zaradama, pa su oni s prosječnim zaradama ostali bez poticaja koji bi trebao biti njima i namijenjen. Zbog toga su rezultati trećeg nivoa u Čileu izrazito slabi pa samo 3 % radno aktivnog stanovništva štedi u dobrovoljnim penzionim fondovima. Novi penzioni sistem u Bosni i Hercegovini mora predvidjeti treći nivo penzionog osiguranja, odnosno dobrovoljno penziono osiguranje značajno potpomognuto poreznim olakšicama kako za uposlenike, tako posebno za poslodavce. Time bi svi građani dobili mogućnost da na vrijeme obezbijede adekvatne prihode u budućnosti, jer zasigurno primanja iz prvog i drugog nivoa penzionog osiguranja neće biti dovoljna rastućim potrebama. Sa navedenom činjenicom država treba upoznati, odnosno educirati, naše stanovništvo koje nema

svijest o neophodnosti i važnosti štednje koja nije dio tradicije u Bosni i Hercegovini. Rečeno se zorno ilustrira na primjeru trenutne situacije u Republici Hrvatskoj.

„No, zastrašujuće zvuče procjene: ako se primjerice, osiguranik koji sada ima 38 godina i plaću od približno 8.200 kuna (oko 12.000 kuna neto, pri čemu koristi poreznu olakšicu za dvoje djece), osloni samo na prvi i drugi stup i zanemari dodatnu štednju, njegova bi ukupna mirovina mogla iznositi jedva 37 posto od zadnje plaće. Ako se pak odluči za štednju, s ciljem da ukupna mirovina dosegne oko 70 posto zadnje plaće, do mirovine bi morao uštedjeti – milijun kuna! Iako zvuči nemoguće, stručnjaci su pokazali kako kroz 25 godina štednje ipak osigurati pomenutu svotu, na temelju koje očekivana mirovina spomenutog osiguranika može dosegnuti oko 67 posto njegove zadnje plaće. Plan uključuje donošenje odluke o štednji – i to odmah – i kombinaciju ulaganja u životna osiguranja i dobrovoljni mirovinski fond.“¹¹⁶

Dakle, u budućem penzionom sistemu neophodan je i treći nivo dobrovoljnog penzionog osiguranja, kao dopunske štednje za zadovoljavanje potreba u starijoj životnoj dobi. Ostvarenje tog cilja ovisit će, prije svega, od strategije države da poreznim olakšicama podrži takvu štednju, te da na odgovarajući način educira stanovništvo o neophodnosti donošenja pravovremene odluke o štednji.

10.4. JAVNO NASPRAM PRIVATNOG PENZIONOG OSIGURANJA

Kao što je spomenuto, koncept privatizacije penzionog sistema pojavio se u Čileu osamdesetih godina dvadesetog vijeka i proširio na gotovo sve zemlje Latinske Amerike i zemlje Jugoistočne Evrope.

„Ovakav pravac u razvoju mirovinskog osiguranja naziva se 'novim mirovinskim pravovjerjem', a krucijalni teorijski izvor mu je poznata studija Svjetske banke iz 1994. godine: 'Averting the Old Age Crisis' (Izbjegavanje krize starije dobi).“¹¹⁷

Suština privatizacije penzionog osiguranja jeste u sakupljanju i kapitaliziranju doprinosa na individualnim štednim računima kojim upravlja privatni penzioni fond, a prava iz penzionog osiguranja direktno zavise od stanja na individualnom računu. Država tako prebacuje upravljanje i odgovornost na privatne fondove te na taj način budžet oslobađa značajnih troškova. Privatizacijom se jača individualna odgovornost pojedinca za svoju budućnost i smanjuje ovisnost koja je prisutna u svim socijalnim državama.

„Zagovornici privatizacije i individualizacije kao glavni argument navode „novo vrijeme“, tj. vrijeme ubrzanog razvoja društva, ali i prosperiteta pojedinca, koji adekvatno ekonomskoj poziciji u osnaženom globaliziranom gospodarstvu može i mora u najvećoj mjeri sam iznijeti brigu za svoje „stare dane“ (uloga države u takvom konceptu svodi se na ulogu regulatora i nadzornika, javna potrošnja seli u sferu privatne, a odgovornost za vlastitu budućnost iz javne u privatnu domenu).“¹¹⁸

¹¹⁶ Krešimir Gnjer, „Dobrovoljna mirovinska štednja najprofitabilniji je način ulaganja“, časopis „Svijet osiguranja“, br. 2., Tectus, Zagreb, 2007., str. 25.

¹¹⁷ Srećko Vuković, „Novcem za budućnost“, časopis „Svijet osiguranja“, br. 8. str. 32., Tectus, Zagreb, 2005.

¹¹⁸ Srećko Vuković, ibidem, str. 32.

Ipak, postavlja se pitanje šta se u konceptu potpune privatizacije dešava s nemoćnim i bolesnim zbog kojih i postoji sistem socijalne sigurnosti. Penzioni sistem kao sastavni dio socijalnog sistema ipak mora u svom bitnom dijelu ostati javan. Ukoliko nema aspekta spomenute solidarnosti koju može garantirati samo javnost, onda kao penzioni sistem imamo samo novi oblik životnog osiguranja, koje nam i sada stoji na raspolaganju s različitim proizvodima. Privatno penziono osiguranje mora biti nadogradnja javnom penzionom sistemu koji će očuvati princip opće solidarnosti. To nas navodi na zaključak da bi novi penzioni sistem u Bosni i Hercegovini ipak trebao biti kombinacija javnog i privatnog s tim da će učešće u privatno upravljanoj penzionom osiguranju biti obavezno.

Sredstva koja se prikupe u privatnom osiguranju, kao što smo naveli, trebaju se investirati u privredu i postati katalizator ekonomskog razvoja. Ipak, svjedoci smo da se u zemljama u tranziciji veliki dio sredstava uloženi u državne obveznice vraća u javno penziono osiguranje, odnosno u prvi nivo penzionog sistema za isplatu već ostvarenih penzionih naknada, a ne u privredni razvoj. Preduvjeti za uspjeh privatnog penzionog sistema pa i reforme u cijelosti su, kao što je ranije spomenuto, razvijeno tržište kapitala s razvijenim finansijskim institucijama i sposobnim administrativnim kapacitetima. Navedeni preduvjeti predstavljaju izrazit problem za zemlje u tranziciji koje provode reformu. To je izrazit problem i za Bosnu i Hercegovinu, jer ništa od navedenih preduvjeta nije u cijelosti ispoštovano. Uspjeh reforme ovisit će o brzini razvoja cjelokupnog finansijskog tržišta. Logično pitanje koje se nameće pred našu zemlju jeste zašto prihvatiti koncept reforme u pravcu privatnog penzionog osiguranja. Odgovor bi bio posve jednostavan. Zato jer nemamo druge alternative. Postojeći sistem je u neprelaznoj krizi, broj nezaposlenih je velik, evazija doprinosa izražena, a trećeg rješenja nema.

Novi penzioni sistem kao kombinacija javnog i privatnog penzionog osiguranja ipak ostavlja nadu u veće penzione naknade u budućnosti i dugoročnu stabilnost sistema.

10.5. PLANOV I S DEFINIRANIM NADOKNADAMA NASPRAM PLANOVA S DEFINIRANIM DOPRINOSIMA

Jedna od dilema novog penzionog sistema jesu i unaprijed definirane penzione naknade ili definirani doprinosi osiguranja. O samim planovima s unaprijed definiranim penzionim naknadama ili definiranim doprinosima više je kazano u drugom dijelu ovoga rada. Koja će se vrsta planova koristiti u novom penzionom sistemu Bosne i Hercegovine, ovisi o njihovim karakteristikama i prilagodljivosti našem podneblju.

Mišljenja sam da prednost treba dati penzionim planovima s definiranim doprinosima zbog sljedećih karakteristika:

- planovi s definiranim doprinosima su jednostavniji i mnogo lakše se definiraju;
- više pogoduju poslodavcima te poslodavac nikad ne preuzima obavezu dodatne uplate sredstava ako do tada akumulirana sredstva nisu dovoljna za isplatu naknada;
- sredstva prikupljena u ovim planovima uvijek su isključivo vlasništvo osiguranika, što kod planova s definiranim naknadama ne mora biti slučaj, pa ova karakteristika s psihološkog aspekta ima veliki značaj za reformu;
- planovi s definiranim doprinosima su prenosivi, što je veoma važno;

- zamjerka da su planovi s definiranim doprinosima nepredvidivi i neizvjesni može se lahko riješiti garantiranom minimalnom penzijskom naknadom u prvom, ali i drugom nivou penzionog sistema;
- bojazan od nedovoljne zaštićenosti penzionera usljed ranijeg odlaska u penziju rješava se kroz prvi nivo penzionog sistema, odnosno minimalnu zagarantiranu penzionu naknadu, ali i prilikom učešća u trećem nivou kako bi pojedinac na vrijeme obezbijedio dodatna primanja za starost ili eventualno ranije nastala neželjena stanja radne nesposobnosti.

Dakle, u budućem penzionom sistemu Bosne i Hercegovine, kao i u većini penzionih sistema svijeta, trebali bi preovladavati penzioni planovi s definiranim doprinosima. To, naravno, ne pretpostavlja potpuno izbacivanje mogućnosti penzionih planova s definiranim naknadama iz ponude penzionih planova. Zapravo, prvi i drugi obavezni nivo penzionog sistema bio bi ekskluzivno usmjeren na planove s definiranim doprinosima, dok bi se u trećem nivou ostavila mogućnosti potpune dobrovoljnosti, pa tako i ponude svih vrsta planove prema zahtjevima tržišta. Na taj bi način osiguranici sa specifičnim preferencijama mogli zadovoljiti svoje potrebe kroz posebne penzione fondove dobrovoljnog nivoa.

10.6. IZVORI FINANSIRANJA PENZIONOG SISTEMA

„Prijelaz s mirovinskog sustava međugeneracijske solidarnosti na kombinirani mirovinski sustav stvara finansijsko opterećenje u zemlji, jer je nužno stvoriti rezerve koje će naposljetku platiti ranije financirane mirovine, dok se u isto vrijeme nastavljaju podmirivati sadašnje mirovinske obaveze na temelju međugeneracijske solidarnosti.“¹¹⁹

Pri prelasku na kombinirani penzioni sistem povećavati ukupne stope doprinosa za obavezno penziono osiguranje nema smisla, jer reformom želimo zadržati visinu stopa doprinosa kako ne bismo usporili privredni rast, ali istovremeno učiniti penzioni sistem finansijski stabilnim. Ako reformom uvodimo novi obavezni drugi nivo penzionog osiguranja, za taj nivo treba odvojiti i dio doprinosa. To znači da prvi nivo ostaje uskraćen za dio doprinosa uz isti ili veći broj korisnika penzione naknade u kratkom, odnosno srednjem roku. To, naravno, znači stvaranje deficita koji treba finansirati iz određenih izvora.

U Mađarskoj se više od jedne petine doprinosa transferira u drugi nivo ili, tačnije, 6 % od 28 % doprinosa, što stvara deficit u prvom javnom nivou. U Poljskoj je odnos gotovo isti, odnosno od 7,3 % od 36,59 % doprinosa. Spomenuti procenti predstavljaju ukupne doprinose za starosna, invalidska i porodična penziona osiguranja, gdje se samo starosna finansiraju iz drugog privatnog nivoa, što znači da je privatizacija starosnog penzionog osiguranja veća od jedne petine.

Dakle, tranzicija penzionog sistema ima svoje finansijske troškove koji svakoj zemlji stvaraju fiskalne probleme. Deficit koji se javlja u svim penzionim reformama neizbježan je i u slučaju Bosne i Hercegovine, pa su logična sljedeća pitanja. Prvo, koliko će iznositi spomenuti deficit, odnosno koliko će koštati tranzicija. A drugo, na koji način, odnosno iz

¹¹⁹ Grupa autora, *Mirovinska reforma u Srednjoj i Istočnoj Evropi – Knjiga 1*, (Restruktuiranje privatizacijom: Analiza slučajeva Mađarske i Poljske), International Labour Office – Central and Eastern European Team, uredila Elaine Fultz, 2002., str. 14.

kojih izvora će se troškovi tranzicije finansirati. Za odgovor na prvo pitanje potrebna je opsežnija dugoročna finansijska projekcija novog penzionog sistema koju će biti neophodno uraditi prije početka same reforme na osnovu prikupljenih podataka i postavljenih parametara novog sistema. Kad je riječ o izvorima finansiranja tranzicijskih troškova, oni mogu biti sljedeći:

- smanjenje penzionih naknada u prvom nivou;
- državni transferi, odnosno zaduživanje države;
- prihodi od privatizacije državne imovine.

Većina zemalja u tranziciji, poput Poljske i Mađarske, oslanja se na takozvano unutrašnje finansiranje, da bi se pokrio nastali deficit, što je značilo smanjenje naknada u prvom nivou. Kako se naknade iz drugog privatnog nivoa neće isplaćivati barem deset do dvadeset prvih godina, smanjenje će se svesti na stezanje kaiša generacije radnika koji će primati niže penzione naknade iz prvoga javnog nivoa kako bi nadoknadili troškove privatizacije. Kada je riječ o teretu koji će podnijeti država, uglavnom će se sredstva dobiti kroz zaduženje i privatizaciju imovine. Zaduženje se u pravilu vrši putem tržišta kapitala, odnosno izdavanjem dugoročnih državnih obveznica. Najveći investitori u spomenute obveznice bit će privatni penzioni fondovi iz drugog nivoa koji prikupljene doprinose trebaju investirati. Tako se, zapravo, stvara krug u kretanju sredstava doprinosa. Naposljetku imamo sredstva dobivena iz privatizacije državne imovine koja u relativnom omjeru nisu značajno učestvovala u troškovima reforme drugih zemalja. Kako će se troškovi reforme finansirati, odnosno kako će se rasporediti na spomenute izvore, ozbiljno je makroekonomsko pitanje, ali i političko pitanje, prije svega. Projekcije za Poljsku govore da će u narednih pedeset godina dvije trećine troškova reforme podmiriti iz smanjenja javnih penzionih naknada, jedna četvrtina zaduženjem vlade, a ostatak, približno jedna dvanaestina, prihodima od privatizacije.

„Ti troškovi tranzicije čine privatizaciju veoma skupom za generaciju radnika: bez njih bi umirovljenici u dugačkom razdoblju tranzicije mogli dobivati znatno više naknade; prihodi od privatizacije bi mogli biti iskorišteni u druge socijalne svrhe i manji dug bio bi nametnut sadašnjoj i budućoj radnoj snazi koja će morati generirati čitavo bogatstvo da bi podmirila plaćanje kamata.“¹²⁰

Troškovi tranzicije predstavljaju lošu stranu medalje penzione reforme. Međutim, to je cijena koja se mora platiti ukoliko se želi dugoročno stabilan penzioni sistem. U suprotnom, penzioni sistem samo odgađa svoj finansijski bankrot, a država svakodnevno preuzima sve veće obaveze za budućnost, koje neće moći finansirati. Dakle, odgađanje reforme samo povećava troškove tranzicije koji će se jednog dana morati platiti.

¹²⁰ Grupa autora, ibidem, str. 15

11. OKVIR BUDUĆEG PENZIONOG SISTEMA U BOSNI I HERCEGOVINI

Okvir budućeg penzionog sistema u Bosni i Hercegovini predstavlja troslojni penzioni model koji će nastati nadogradnjom postojećeg sistema i uvođenjem novih oblika penzionog osiguranja.

Prvi nivo penzionog sistema bit će obavezno penziono osiguranje koje će, zapravo, biti nasljednik postojećeg Zavoda za penziono i invalidsko osiguranje. Finansiranje će se odvijati na principu solidarnosti, a kod ostvarenja prava koristit će se princip preraspodjele. Pravila za dobijanje penzione naknade kao i pravila za izračun penzione naknade ne bi se mijenjala ili bi došlo do blagog zaoštavanja kriterija.

Drugi nivo penzionog sistema pretpostavlja, također, karakter obavezanosti. Doprinosi, odnosno premije će uplaćivati poslodavci na individualne penzione račune osiguranika. Nosioци ovoga nivoa su privatno upravljani penzioni fondovi. Nadzor nad radom fondova kao i cjelokupan proces uvođenja drugog nivoa vršit će državna agencija.

Treći nivo penzionog sistema predstavlja dobrovoljno penziono osiguranje na principu individualne kapitalizacije, odnosno dugoročne štednje. Treći nivo bi trebao dobiti karakter poreske olakšice kako bi se stimuliralo uključivanje u ovakav vid štednje. Nosioци ovoga nivoa bit će također privatno upravljani penzioni fondovi.

Kako će u konačnici izgledati budući penzioni sistem u Bosni i Hercegovini, zavisi od mnogo faktora i ostaje da se vidi. Ipak, s velikom sigurnošću možemo reći da će prezentirani osnovni okvir biti jako blizu buduće organizacije penzionog sistema.

11.1. PREDUVJETI RAZVOJA NOVOG PENZIONOG SISTEMA

Za pokretanje reforme i razvoj novog penzionog sistema potrebno je obezbijediti mnogo formalnih, zakonskih, institucionalnih i drugih pretpostavki. Pokušat ću u najkraćim crtama pojasniti koje bi aktivnosti trebalo provesti, odnosno koje aktivnosti realizirati, da bi reforma penzionog sistema i zaživjela u stvarnosti. Dakle, potrebno je:

1. Izraditi dokument strategije penzione reforme u Bosni i Hercegovini koji bi predstavljao polazni dokument za javnu raspravu i otpočinjanje aktivnosti u reformi penzionog sistema. Rad na strategiji kao najvažnijem dokumentu reforme traje kontinuirano do konačno usvojenih rješenja;
2. Identificirati interesne grupe ili stakeholderse poput poslodavaca, uposlenih, pensionera, sindikata, poreskih organa itd., te započeti inicijalne kontakte s predstavnicima interesnih grupa;
3. Uspostaviti stručnu grupu za reformu penzionog sistema. Grupu bi formirala Vlada a sačinjavali bi je predstavnici Ministarstva za socijalnu politiku, Ministarstva finansija, sindikata, poslodavaca, akademske zajednice itd.;
4. Izraditi aktuarske proračune i procjene o kretanjima osnovnih pokazatelja u kratkom i dugom roku;

5. Pokrenuti javnu raspravu o reformi penzionog sistema s različitim udruženjima penzionera, uposlenim, poslodavcima, osiguranicima, finansijskim sektorom i akademskom zajednicom;
6. Identificirati zakonske propise koje treba prilagoditi, a zatim ih harmonizirati i izmijeniti u skladu s podizanjem efikasnosti penzionog sistema;
7. Pripremiti prijedlog novog zakona o penzionom osiguranju, provesti ga kroz parlamentarnu proceduru s potrebnim izmjenama i dopunama predloženog zakona;
8. Informirati javnost putem kampanje o novom modelu penzionog osiguranja i upoznati građanstvo s redoslijedom radnji u provedbi reforme, kako bi se izvršile pripreme za primjenu novog modela;
9. Uspostaviti institucije novog sistema kao i prilagoditi postojeće institucije novom sistemu;
10. Uspostaviti nadzorna i regulatorna tijela novog penzionog sistema i
11. Implementirati usvojena zakonska rješenja prema planu aktivnosti.

Ipak, reformu penzionog osiguranja kroz prezentirani okvir treba sagledati mnogo šire. Razvoj situacije na više polja društvenog razvoja mora ići u prilog predviđenoj reformi. To znači da penzioni sistem ovisi od određenih preduvjeta.

„Da bi se ovakav sistem penzijskog osiguranja razvio neophodno je ispuniti neke preduvjete, a među najznačajnijim su sledeći:

- Privreda mora biti u usponu;
- Neophodno je povratiti poljuljano poverenje u bankarski sektor i sektor osiguranja, da bi se pojednici mogli odlučivati za ovakav oblik dugoročne štednje;
- Potrebno je da postoji povećanje zarada zaposlenih, tj. da se poboljša životni standard stanovništva, da bi se moglo izdvajati za dobrovoljno penzijsko osiguranje;
- Neophodno je razvijati finansijsko tržište koje bi omogućilo sigurnije ulaganje sredstava doprinosa;
- Izvršiti edukaciju kadrova, i to posebno u delu sticanja znanja za upravljanje i nadzor kapitalnih penzijskih fondova;
- Propisati zadovoljavajuća zakonska rješenja, itd..¹²¹

11.2. ZAKONSKA REGULATIVA

„Zakonskim propisima regulišu se prava i obaveze po osnovu penzijsko invalidskog osiguranja, i to kako prava i obaveze osiguranika i korisnika penzijskog osiguranja tako i poslodavaca u odnosu na zaposlene. Na osnovu zakonskih propisa uređuju se i veoma značajna pitanja vezana za obaveznost, odnosno dobrovoljnost sistema penzijsko-invalidskog osiguranja, definišu se i lica kojima su obezbeđena prava za slučaj invalidnosti i telesnog oštećenja, uvjeti za ostvarivanje starosne, invalidske i porodične penzije, definiše se penzijski osnov, utvrđuje penzijski staž, definišu se pravila koja se odnose na matičnu evidenciju o osiguranicima i korisničkim pravima iz penzijsko-invalidskog osiguranja, organizacija i finansiranje ove oblasti, itd..¹²²

¹²¹ Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, ibidem, str. 291.

¹²² Marija Gapić, Ljiljana Radifković, *Primena zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju sa službenim mišljenjima*, Cekos in, Beograd, 1999.

Dakle, kao preduvjet novom penzionom sistemu u Bosni i Hercegovini potrebno je precizirati sve zakonske propise i podzakonske akte ove oblasti, a potom ih izmijeniti, prilagoditi ili iznova definirati, kako bi se omogućio početak procesa reforme penzionog sistema. Novom zakonskom regulativom potrebno je:

- definirati prava i obaveze svih učesnika u penzionom sistemu, počevši od osiguranika preko korisnika do poslodavaca i regulatornih organa;
- definirati nosioce procesa penzionog osiguranja, odnosno definirati institucije sistema te njihova ovlaštenja i odgovornosti;
- definirati sam model penzionog sistema, odnosno obaveznost i dobrovoljnost pojedinih nivoa penzionog sistema;
- definirati uvjete za ostvarenje penzione naknade kao i osnovna pravila ponašanja nosilaca penzionog osiguranja;
- definirati finansiranje penzionog osiguranja;
- definirati matičnu evidenciju o osiguranicima i korisnicima prava;
- definirati sva ostala bitna pitanja za funkcioniranje penzionog sistema.

Dobra zakonska regulativa važan je uvjet za uspješnost reforme. Potrebno je da nova zakonska regulativa bude dovoljno precizna i transparentna kako bi njena primjena bila adekvatna. Zakonska regulativa trebala bi posebno definirati nove učesnike u sistemu poput državnih i privatnih operatera – fondova, regulatora i supervizora u penzionom sistemu. Izuzetno je važno odmah precizno definirati sve moguće dileme kako funkcioniranje novog penzionog sistema ne bi došlo u probleme zbog eventualnih formalnih ili tehničkih propusta, što je bio čest slučaj kod reformi penzionih sistema drugih zemalja u tranziciji.

11.3. INSTITUCIJE SISTEMA

Za funkcioniranje sistema potrebno je postojanje privatnih i državnih institucija. Privatne institucije koje moraju biti efikasne da bi ostale konkurentne, pružat će usluge korisnicima usluga sistema. Državne institucije će provoditi nadzor nad funkcioniranjem sistema te pružati određene usluge privatnim institucijama. Ideja je da sistemom upravljaju privatne institucije koje će imati ekskluzivnu domenu nad penzionim fondovima, a da država osnuje agenciju koja će vršiti nadzor nad fondovima i njihovim upraviteljima. Prema uzoru na novi penzioni sistem u Republici Hrvatskoj, pokušat će dati pregled institucija i kratak opis njihovog djelovanja, onako kako ga ja vidim u budućem penzionom sistemu.

To su:

- 1) Društva za upravljanje penzionim fondovima,
 - 2) Penzioni fondovi,
 - 3) Državna agencija za nadzor penzionih fondova,
 - 4) Registar penzionog sistema,
 - 5) Penziona osiguravajuća društva.
- 1) Društva za upravljanje penzionim fondovima su dionička društva čiji je predmet poslovanja, osinivanje i upravljanje s jednim ili više penzionih fondova. Društva za upravljanje trebaju biti finansijski posrednici ili “mandatori” fondova kojim upravljaju (a ne vlasnici spomenutih fondova). Društva za upravljanje penzionim fondovima dobivaju odobrenje za rad od Agencije za nadzor te Komisije za vrijednosne papire, naravno nakon ispunjenih uvjeta za osnivanje i uplate temeljnog kapitala koji, naprimjer, u Hrvatskoj

trenutno iznosi 40 miliona kuna. Bitno je istaći da se imovina društva za upravljanje vodi odvojeno od imovine fonda. Znači, penzioni fond je u vlasništvu njegovih članova a njime upravlja društvo. Za to upravljanje društvo naplaćuje naknadu:

- ubiranjem procenta od uplaćenih doprinosa,
- ubiranjem provizije za izlazak iz fonda,
- ubiranjem naknade za uspješno poslovanje i druge naknade.

Visinu ovih naknada određuje Agencija za nadzor.

- 2) Penzioni fond je posebna vrsta fonda, odnosno to je zasebna imovina bez prava upravljanja za njegove vlasnike, odnosno članove. Penzioni fond prikuplja doprinose od članova fonda i ulaže ta sredstva s ciljem povećanja njihove vrijednosti. Penzioni fond mora imati određeni minimalni broj članova. Vrijednost fonda, zapravo, zavisi od vrijednosti njegove imovine minus obaveze koje se mogu zaračunati penzionom fondu. Sredstva fonda se ne smiju ulagati u imovinu kojoj se ne može odrediti vrijednost na organiziranom tržištu. U toj činjenici je razlika između penzionih i pojedinih investicionih fondova koji mogu ulagati u vrijednosne papire koji ne kotiraju na berzi.

“Zahtjev za sigurnošću izraženiji je kod mirovinskih fondova nego kod drugih fondova, jer se tom imovinom jamči socijalna sigurnost članova mirovinskih fondova i članova njihovih obitelji. Zbog toga su propisi o ulaganju mirovinskih fondova restriktivniji i konzervativniji nego za druge vrste investicionih fondova, radi izbjegavanja rizika kojim bi ih mogli izložiti upravitelji fondova u cilju postizanja viših prinosa.”¹²³

Radi očuvanja vrijednosti sredstava na ličnim računima uvodi se institut zajamčenog prinosa. Zajamčeni prinos se određuje zakonom a povlači se iz rezervnih fondova kreiranim u godinama visokih profita mirovinskih fondova. Kao što je već više puta istaknuto, osnovni cilj penzione štednje je ostvariti sredstva koja će obezbijediti prihod u starosti. Zbog toga su fondovima propisani načini ulaganja u smislu sigurnosti i likvidnosti kao i ograničenja u smislu obima ulaganja u pojedine investicije. Naprimjer, u Republici Hrvatskoj ta se ograničenja kreću od 5 % vrijednosti fonda za kratkoročne vrijednosne papire, pa do 30 % za vrijednosne papire koji kotiraju na tržištima kapitala. Obaveza je, također, da se najmanje 5 % mora ulagati u dugoročne vrijednosne papire države, npr. obveznice.

Novi penzioni sistem, dakle, predviđa nove privatno upravljane penzione fondove drugog obaveznog nivoa, ali i zadržavanje već postojećeg državnog penzionog zavoda u prvom obaveznom nivou sistema.

¹²³ <http://www.hagena.hr/mirsust/mirfond.htm>

3) Državna agencija za nadzor penzionih fondova osniva se radi zaštite interesa članova penzionih fondova i korisnika penzionih naknada. Glavni poslovi koje obavlja Agencija su:

- davanje i oduzimanje odobrenja za rad društvima za upravljanje i fondovima,
- nadzor nad poslovanjem društava za upravljanje penzionim fondovima i Registrom penzionog sistema,
- davanje podrške razvoju penzionog osiguranja na temelju kapitalizirane štednje,
- priprema zakona i podzakonskih akata koji se odnose na navedena područja,
- ostali poslovi.

Kao što vidimo iz opisa poslova, Agencija igra ključnu ulogu u funkcioniranju ukupnog penzionog sistema. Koliko će sistem biti uspješan, zavisi od pravila igre koja određuje Agencija.

4) Registar penzionog sistema, zapravo, treba biti tehničko središte sistema koje će obavještavati o kretanju novca i podataka između pojedinih subjekata u sistemu, te voditi bazu podataka, a radi osiguranja pouzdanog i racionalnog penzionog nadzora. Registar će prosljeđivati uplaćene doprinose u penzione fondove, te će voditi podatke o ličnim računima članova penzionih fondova. Na taj način će se društva moći posvetiti svom osnovnom poslu, odnosno upravljanju fondovima. Centralnim prikupljanjem podataka osigurat će se dostupnost podacima, što vodi racionalnijem funkcioniranju čitavog sistema.

5) Penziono osiguravajuće društvo na tržištu isplaćuje penzione naknade i druga primanja članova penzionih fondova. Član penzionog fonda pri ostvarenju svog prava bira osiguravajuće društvo s kojim će sklopiti ugovor o isplati penzionih naknada i u koje će prenijeti svoju štednju. Znači, penziono osiguravajuće društvo je specijalizirano za isplaćivanje doživotnih prihoda (doživotnih renti) ili pak redovitih prihoda, odnosno renti sa određenim vremenskim trajanjem, a na osnovu sredstava akumuliranih na individualnom računu korisnika kod penzionog fonda, koja se prebacuju osiguranju. Penziono osiguravajuće društvo osniva se kao dioničko društvo a nakon ispunjenih uvjeta i uplaćenog temeljnog kapitala odobrenje za rad izdaje mu Agencija za nadzor osiguranja. Osiguravajuće društvo posjeduje vlastita sredstva, ali raspolaže i sredstvima tehničkih rezervi koja služe za isplatu penzionih naknada. Sredstva tehničkih rezervi nastaju od doznaka, umanjenih za naknadu koju osiguravajuće društvo zaračunava za svoje usluge. Sredstva tehničkih rezervi osiguravajuće društvo ulaže u vrijednosne papire a prema sličnim pravilima koja važe za penzione fondove. Bitno je reći i to da osiguravajuće društvo mora vlastita sredstva i sredstva tehničkih rezervi voditi odvojeno, tako da u slučaju stečaja tehničke rezerve ne ulaze u stečajnu masu već se koriste samo za obaveze po ugovorima o penzionim naknadama. Osiguravajuće društvo, također prema zakonu, mora formirati i posebna sredstva rezervi, a s ciljem povećanja sigurnosti isplata renti.

Konkurencija koja će se razviti među fondovima i osiguravajućim društvima u novom penzionom sistemu utjecat će na povećanje nivoa kvaliteta usluga koje će pružati kao i na smanjenje naknada koje će naplaćivati za te usluge. Državni Zavod za penzijsko i invalidsko osiguranje koji trenutno egzistira u budućem penzionom sistemu neće se ugasiti. On će, zapravo, značajno smanjiti svoj obim poslova, ali će biti nezaobilazan u prelaznoj fazi reforme. Državni Zavod za penzijsko i invalidsko osiguranje vršit će obračun i isplatu penzionih naknada za one korisnike koji su već u penziji, odnosno za one koji će u narednom periodu ostvariti penziju iz starog sistema, odnosno prvog nivoa penzionog sistema. Kao što je spomenuto, funkcioniranje državnog fonda finansirat će se iz sredstava državnih transfera

ali i sredstvima koje će uplaćivati osiguranici kroz učešće u prvom nivou sistema u prelaznoj fazi reforme. Prelazna faza reforme penzionog sistema sa svojim jazom između prihoda i rashoda izaziva najviše sumnje u ovakvu reformu. Iz ovog, ali i iz drugih razloga, značajno je sagledati i iskustva već spomenutih drugih reformi penzionih sistema, a posebno Republike Hrvatske koja je prije reforme imala sličnu situaciju kao i Bosna i Hercegovina izuzev bolje razvijenosti finansijskog tržišta, gdje je Hrvatska imala dosta povoljniju situaciju. Posebno je interesantno rješenje prelazne faze penzione reforme u Hrvatskoj, odnosno uređenje penzionog sistema u tri nivoa ili takozvana mirovinska stupa. Prvi i drugi stup mirovinskog osiguranja predstavlja, zapravo, obavezno socijalno osiguranje. Uposleni preko 50 godina starosti ostvarili su penziju po već postojećem sistemu neovisno od visine uplata. U isto vrijeme uposleni do 40 godina starosti koji imaju članstvo u već postojećem penzionom fondu, tj. fondu prvog stupa, moraju izabrati jedan od privatnih obaveznih penzionih fondova drugog stupa. Tako će se osigurati i na temelju generacijske solidarnosti i na temelju individualno kapitalizirane štednje.

“Na taj način ostvaruju dvije penzione naknade:

- mirovinu iz prvog stupa, u manjem opsegu od mirovina osiguranika osiguranih samo u prvom stupu, koju će odrediti i isplaćivati Hrvatski zavod za mirovinsko i invalidsko osiguranje,
- mirovinu iz drugog stupa, koju će moći ostvariti tek nakon što ostvare mirovinu u prvom stupu i koju će ugovoriti s mirovinskim osiguravajućim društvom.”¹²⁴

Prvi stup predstavlja Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, koji ima važnu ulogu u prelaznoj fazi reforme. Zavod će ubirati sredstva od uplata koje će se s vremenom smanjivati, a većim dijelom iz državnih transfera kojim će se isplaćivati penzione naknade već postojećim korisnicima. Prvi stup praktično obezbjeđuje socijalni aspekt reforme jer se zakonom propisuje minimalna penziona naknada. Najniža zagarantirana penziona naknada u Hrvatskoj iznosi 751,20 kuna, a za 40 godina radnog staža 1.502,40 kuna. Zakonom se određuje i maksimalna penziona naknada. I minimalna i maksimalna penziona naknada predstavljaju određeni socijalni korektiv u penzionom osiguranju, što je u različitom opsegu i obliku zastupljeno u penzionim sistemima svih država. Radnici između 40 i 50 godina u roku od 6 mjeseci opredijelili su se da li ostaju u prvom stupu ili se učlanjuju u neki od obaveznih penzionih fondova u drugom stupu, ovisno od povoljnosti ponuđene opcije. Kada je riječ o drugom stupu, uposlenici i dalje primaju istu bruto plaću, ali poslodavac više ne uplaćuje 5 % bruto plaće u državni penzioni fond, nego na osobni račun zaposlenika kod penzionog fonda koji je on odabrao. Dakle, ukupni doprinos za penziono osiguranje u Hrvatskoj iznosi 19,5 %, od čega 14,5 % od bruto plaće ide u prvi a 5 % u drugi stup. Kao u prvom i u drugom stupu zakonom su propisane vrste penzionih naknada:

- starosna ili prijevremena starosna,
- invalidska i
- obiteljska penziona naknada.

Ostvarena penziona naknada se, onda, isplaćuje putem penzionog osiguravajućeg društva s mogućnošću izbora različitih opcija isplata. Treći stup penzionog osiguranja vrlo je sličan konceptu drugog stupa. Razlika je u tome što je osiguranje u trećem stupu dobrovoljno. U ovakve fondove mogu se učlaniti sve punoljetne osobe. Visina i način plaćanja doprinosa u trećem stupu nisu definirani zakonom, nego ovise o uvjetima penzionih programa koje osiguranik zaključi s dobrovoljnim penzionim društvom, koje može biti otvorenog ili

¹²⁴ <http://www.hagena.hr/mirsust/2stup8.htm>

zatvorenog tipa, a s najmanje 2.000 članova. Država značajno potiče štednju kod dobrovoljnog mirovinskog osiguranja.

“U trećem stupu nije propisan zajamčeni prinos, ali članovi dobrovoljnih mirovinskih fondova imaju pravo na državna poticanja sredstava u visini 25 % uplaćenih doprinosa u prethodnoj godini, a najviše do 1.250 kuna godišnje.”¹²⁵

Organizacija reforme penzionog sistema i prelazne faze u Republici Hrvatskoj dobra je podloga za organizaciju reforme u BiH s obzirom na sličnost situacije. Naravno, BiH sa svojim specifičnostima neminovno će se morati suočiti s izazovima koje donosi reforma, i jedan za našu državu do sada nepoznat penzioni sistem.

11.4. IZAZOVI NOVOG PENZIONOG SISTEMA

Reforma iz “pay as you go” sistema u sistem individualne kapitalizacije susrest će se s mnogim problemima, a prvenstveno s problemom političkog usaglašavanja zakonskog osnova za provedbu jedne takve reforme. Međutim, uspostavljanje novog penzionog sistema samo po sebi postaviti će brojne izazove. Prvo, pojaviti će se potreba za kvalificiranim institucijama s vrhunskom tehnologijom, sposobnim za efikasno i tačno upravljanje velikim obimom informacija, što je svojstveno programu individualne kapitalizacije. Naravno, takve institucije kao penzioni registar, penzioni fondovi i društva, pa i penziona osiguranja neće moći egzistirati bez kvalificiranih kadrova sa znanjima iz te oblasti. Nakon toga sistem će se u početnoj fazi suočiti s visokom razinom neupućenosti i pogrešnim tumačenjima među zaposlenim i penzionerima. Zaposleni će, također, biti u pometnji zbog konkurencije među različitim fondovima u borbi za članove. U tom procesu informiranja i edukacije građana bit će potrebno uložiti mnogo napora da bi se zaposlenim ukazalo na opravdanost i efekte novog sistema. Upravo zbog toga od prvorazrednog značaja bilo bi se suočiti s tim izazovima uz pomoć jedne nadzorne agencije, koja će biti dovoljno jaka da upravlja cjelokupnim sistemom, ali da u isto vrijeme vjeruje prednostima privatnog upravljanja. Takva agencija bi postavljala pravila igre za penzione fondove i povećavala sigurnost njihovim članovima. Ne treba posebno naglašavati da takva agencija treba biti popunjena visokokvalificiranim i obrazovanim, pa može se reći i osobljem sa specijalističkim znanjima. Novi penzioni sistem neizbježno će se suočiti s problemom nedovoljno razvijenog finansijskog tržišta. Veličina penzionih fondova i njihov ubrzan razvitak izazvat će rastuću potražnju za mogućnostima ulaganja. U Bosni i Hercegovini broj potencijalnih finansijskih instrumenata je ograničen. U ovoj činjenici, osim političkog koncenzusa, vidim glavnu prepreku za uvođenje novog penzionog sistema u Bosni i Hercegovini. Međutim, razvoj tržišta kapitala i finansijskog tržišta uopće, s jedne, i razvoj penzionog sistema pa i ukupne nacionalne ekonomije, s druge strane, vidim u jednom međusobno povezanom odnosu. U tome vidim prostor za iznalaženje kvalitetnih rješenja za provedbu reforme. Očito je da treba pronaći način da se stvore adekvatne mogućnosti ulaganja, koje će biti prilagođene rastućim potrebama penzionih fondova. Da bi se to postiglo, privatni sektor mora uložiti svoje napore u kreiranje investicionih mogućnosti, a državni sektor mora stvoriti potrebne zakonske uvjete za kreiranje lepeze različitih vrijednosnih papira. Kada je riječ o privatnom sektoru, ovdje, prije svega, mislim na uvođenje certifikata o depozitu i hipotekarnih obveznica kod privatnih finansijskih institucija te jačanje dioničkog kapitala i razvoj korporacijskih obveznica. Kad je riječ o

¹²⁵ <http://www.hagena.hr/mirsust/3stup.htm>

državnom sektoru, fokus je na uvođenju kratkoročnih blagajničkih zapisa, dugoročnih obveznica izdatih od Centralne banke, te obveznica izdatih od entitetskih vlada ili kantona. Ove procese trebalo bi pratiti dobro organizirano i efikasno tržište, odnosno efikasna Sarajevska i Banjalučka berza i njeni osnivači, koji će uvoditi ovakve instrumente u javnost. Osim navedenog, javlja se mogućnost sudjelovanja penzionih fondova u finansiranju javnih radova kroz privatne koncesije, te mogućnost ulaganja u investicione fondove kao prva otvorena mogućnost investiranja na finansijskom tržištu u našoj zemlji. Mogućnost finansiranja javnih radova je izrazito zanimljiva za trenutnu infrastrukturnu problematiku u Bosni i Hercegovini, međutim, osnovno je pitanje koji će instrument biti korišten da bi se omogućila upotreba sredstava penzionih fondova. Čini se da bi obveznice koje se pretvaraju u dionice bile adekvatan način ulaska u ova, za našu zemlju nova područja. Naravno, postoji i mogućnost ulaganja u inozemstvo, ali samo u iznosu viška sredstava koji se ne bi adekvatno plasirao u našoj zemlji, dakle, u jednom zakonski određenom procentu. Spomenuti izazovi nisu i jedini, ali su, prema mom mišljenju, preovladavajući. Od odgovora na ove izazove ovisit će i uspješnost novog penzionog sistema koji zagovaram, pa samim tim i ostvarenje ciljeva reforme.

ZAKLJUČAK

Temeljni ciljevi istraživanja ovog magistarskog rada mogu se klasificirati u dva pravca:

- 1) Spoznaja teorijskih osnova penzionog osiguranja i penzionih sistema, te njihove reforme radi testiranja hipoteze i
- 2) Praktična upotreba i primjena rezultata provedenog istraživanja.

Postavljeni temeljni ciljevi odredili su zadaće istraživanja – svojevrzne hipoteze koje su u radu kritički istraživane i analizirane. Rezultat toga su zaključne tvrdnje i identificirani problemi koje treba dalje istraživati.

Zaključne tvrdnje su:

- Postojeći penzioni sistem u Bosni i Hercegovini ne ispunjava svoje osnovne ciljeve, te je potrebno izvršiti njegovu reformu. Reforma postojeći penzioni sistem transformira u višeslojni penzioni sistem koji će, osim elemenata obaveznosti, sadržavati i elemente dobrovoljnosti. Takav penzioni sistem bazirat će se na individualno kapitaliziranoj štednji uz zadržavanje elemenata međugeneracijske solidarnosti u prvom nivou, kako bi se obezbijedila osnovna socijalna funkcija penzionog sistema.
- U Bosni i Hercegovini, već duži niz godina, prisutna je ozbiljna kriza penzionog sistema. Postojeći penzioni sistem, koji funkcionira na konceptu međugeneracijske solidarnosti, usljed negativnih demografskih i privrednih kretanja, finansijski je neodrživ, te stoga država ne smije odgađati reformu penzionog sistema i na taj način preuzimati dugoročne obaveze bez pokrića.
- Javni penzioni sistem potrebno je kombinirati s privatnim penzionim sistemom. To znači da će se budući penzioni sistem u Bosni i Hercegovini razvijati u smjeru individualne kapitalizirane štednje, ali uz zadržavanje postojećeg sistema međugeneracijske solidarnosti koji bi postepeno tokom dužeg perioda izgubio na značaju. Privatno penziono osiguranje mora biti nadogradnja javnom penzionom sistemu koji će očuvati princip opće solidarnosti. Takav sistem bi obezbijedio minimum brige za postojeće korisnike penzionih naknada, ali i one aktivne osiguranike koju nisu spremni za uključenje u sistem kapitalizirane štednje. To potvrđuje tezu da bi novi penzioni sistem u Bosni i Hercegovini, ipak, trebao biti kombinacija javnog i privatnog, s tim da će učešće u privatno upravljanoj penzionom osiguranju biti obavezno.
- S obzirom na neizgrađenu svijest o potrebi štednje i stvaranju uvjeta za život u starosti našeg stanovništva, drugi nivo penzionog osiguranja u budućem sistemu morao bi biti obavezan. Novi penzioni sistem u Bosni i Hercegovini mora predvidjeti treći nivo penzionog osiguranja, odnosno dobrovoljno penziono osiguranje značajno potpomognuto poreznim olakšicama kako za uposlenike, tako posebno za poslodavce. Time bi svi građani dobili mogućnost da na vrijeme obezbijede adekvatne prihode u budućnosti, jer zasigurno primanja iz prvog i drugog nivoa penzionog osiguranja neće biti dovoljna za zadovoljenje rastućih potreba. Uvođenjem principa individualne štednje u penzioni sistem Bosne i Hercegovine teret odgovornosti bi se, postepeno, s države prebacivao na pojedinca.

- Novi penzioni sistem neizbježno će se suočiti s problemom nedovoljno razvijenog finansijskog tržišta. Veličina penzionih fondova i njihov ubrzan razvitak izazvat će rastuću potražnju za mogućnostima ulaganja. U Bosni i Hercegovini broj potencijalnih finansijskih instrumenata je ograničen. S obzirom na malu veličinu i intenzivnost finansijskog tržišta u Bosni i Hercegovini koncentracija privatne štednje iz penzionih fondova u državne vrijednosne papire, kao dio finansijskog tržišta koji bi trebao ekspandirati, čini se, dobrom strategijom.
- Kako je reforma penzionog sistema, prije svega, prvoklasno političko pa onda socio-ekonomsko pitanje, ne bi bilo mudro započeti s reformom bez prethodno usaglašenih stavova svih zainteresiranih subjekata. Ovo, prije svega, zbog iskustava pojedinih zemlja u tranziciji, gdje je proces reforme više puta odgađan ili zaustavljan zbog politički neusaglašenih stavova, što se negativno odrazilo na kasnije ostvarene rezultate reforme. Reforma penzionog sistema nije poželjna bez socijalnog dijaloga koji bi rezultirao konsenzusom između vlade, sindikata, penzionera i poslodavaca, na osnovu kojeg socijalni partneri kreiraju stabilno okruženje za reformu legislative, što reformi daje kontinuitet, bez obzira na političke fluktuacije svojstvene zemljama u tranziciji.

Identificirani problemi koje treba dalje istraživati su:

- Jedan od glavnih izazova s kojima će se susresti novi penzioni sistem bit će nerazvijeno finansijsko tržište. Razvoj tržišta kapitala i finansijskog tržišta, s jedne, i razvoj penzionog sistema, s druge strane, jesu u međusobno povezanom odnosu. Tako postavljen problem potrebno je dalje istražiti i razmotriti načine kako što bolje zadovoljiti rastuće potrebe za novim finansijskim instrumentima. Očito je da treba pronaći način da se stvore adekvatne mogućnosti ulaganja, koje će biti prilagođene rastućim potrebama penzionih fondova. Da bi se to postiglo, privatni sektor mora uložiti svoje napore u kreiranju investicionih mogućnosti, a državni sektor mora stvoriti potrebne zakonske uvjete za kreiranje lepeze različitih vrijednosnih papira. Fokus je na državi, odnosno emitiranju dugoročnih obveznica izdatih od Centralne banke, ili obveznica izdatih od entitetskih vlada ili kantona.
- Novi sistem s velikim obimom informacija svojstvenih individualnoj kapitalizaciji zahtijevat će kvalificirane i efikasne institucije s vrhunskom tehnologijom. Prije svega će zahtijevati jaku regulatornu agenciju koja će biti nosilac procesa reforme. Takva agencija i sve ostale institucije neće moći egzistirati bez kvalificiranih kadrova sa znanjima iz te oblasti. Visokokvalificirani kadrovi sa specijalističkim znanjima su deficit koji se mora nadoknaditi. Ako se na ovaj postavljeni izazov ne odgovori na vrijeme, kompletan proces reforme doći će u krizu zbog neinformiranosti i zbunjenosti samih učesnika u istoj.
- Osim političkog konsenzusa i potpuno primjenjive zakonske regulative, proces vođenja i upravljanja samom reformom bit će od nemjerljivog značaja za njen uspjeh. Pod vođenjem i upravljanjem podrazumijevam ustrajno insistiranje na ispunjenju prethodno definiranih preduvjeta za funkcioniranje novog penzionog sistema. Za uspješnost reforme treba, dakle, dosljedno ustrajavati na provođenju pretpostavki i planiranih faza u procesu reforme, kao i stvaranju preduvjeta za funkcioniranje novog penzionog sistema.

POPIS TABELA

Tabela 1. Pregled modela javnih penzionih sistema kroz vrijeme	11
Tabela 2. Privatni penzioni planovi u SAD-u 1996. godine	13
Tabela 3. Najznačajnije karakteristike 401 k planova, 1996. godina	23
Tabela 4. Tablica smrtnosti	30
Tabela 5. Tablica promjene broja članova penzionog fonda	32
Tabela 6. Tablica koeficijenata napuštanja penzionog fonda	32
Tabela 7. Imovina penzionih fondova u zemljama Evropske unije 2000. godine	35
Tabela 8. Investiranje sredstava penzionog osiguranja u zemljama Latinske Amerike	37
Tabela 9. Pregled prihoda i rashoda za 2005. godinu PIO BiH	45
Tabela 10. Odnos aktivni radnici/umirovljenici u Federaciji BiH	47
Tabela 11. Vladini transferi za pokriće penzionih naknada i invalidnina FBiH	47
Tabela 12. Visina penzionih naknada u periodu 1999.-2006. BiH	48
Tabela 13. Stanovništvo Bosne i Hercegovine prema popisima	50
Tabela 14. Stanovništvo BiH – procjena sredinom godine i prirodno kretanje	50
Tabela 15. Stope prirodnog kretanja stanovništva BiH	51
Tabela 16. Broj starog stanovništva (60 godina i više) izražen kao procent nacionalne populacije	52
Tabela 17. Najvažniji demografski pokazatelji u Evropi, po geografskim regijama 1990.-1995.	52
Tabela 18. Osnovni ekonomski indikatori BiH 1999.-2005.	53
Tabela 19. Zaposlenost, nezaposlenost i plaće u Federaciji BiH	53
Tabela 20. Parametri penzionog sistema u Federaciji BiH	54
Tabela 21. Prosječni parametri penzionog sistema u Federaciji BiH	54
Tabela 22. Prosječna godišnja stopa rasta populacije 1965.-2160.	56
Tabela 23. Starija populacija i ratio zavisnost zemalja OECD-a	56
Tabela 24. Penzioni planovi zemalja Latinske Amerike	64
Tabela 25. Odnos aktivnih radnika i penzionera u Čileu	65
Tabela 26. Starosna granica za penzioniranje u Argentini	71
Tabela 27. Stvarna dob za penzioniranje po spolovima, Slovenija 1992.-2000.	76
Tabela 28. Aktivni osiguranici i penzioneri, Slovenija 1990.-2000.	77
Tabela 29. Broj penzionera u odnosu prema broju radnika, izdaci za penzione naknade i stope zamjene, Slovenija 1990.-2000.	77
Tabela 30. Prihodi i izdaci Zavoda za mirovinsko i invalidsko osiguranje Slovenije	78
Tabela 31. Stanovništvo, struktura stanovništva i omjer starosne ovisnosti, Slovenija 1953.-2001. sa predviđanjem do 2020. godine	78
Tabela 32. Mirovinski fondovi i mirovinska društva Slovenije: akumulirani doprinosi i članstvo (krajem oktobra 2001. godine)	81
Tabela 33. Demografske pretpostavke Poljske	82
Tabela 34. Usporedba starog i novog penzionog sistema Poljske	83
Tabela 35. Osnovne informacije o penzionim fondovima u Poljskoj	84
Tabela 36. Broj aktivnih osiguranika i penzionera Hrvatske u periodu od 1980. do 1998.	89
Tabela 37. Odnos broja osiguranika i penzionera Hrvatske u periodu od 1980. do 1998. godine po fondovima	89
Tabela 38. Prinosi OMF-ova do 31.12.2006. godine	91
Tabela 39. Neto imovina OMF-ova na dan 31. prosinca 2006.	91
Tabela 40. Podaci o zatvorenim dobrovoljnim mirovinskim fondovima u Hrvatskoj na dan 31. 12.2006.	92

POPIS GRAFIKONA

Grafikon 1.	Izvori prihoda za Amerikance stare iznad 65 godina 1994. godine	8
Grafikon 2.	Oblasti u kojima preovladavaju „401 k“ planovi	23
Grafikon 3.	Ulaganje penzionih fondova u razvijenim zemljama Evrope 2000. godine	37
Grafikon 4.	Ovisnost korisnika socijalnog osiguranja od dohotka ostvarenog po osnovu socijalnog osiguranja	58
Grafikon 5.	Udio AFP-ova na tržištu penzionog osiguranja u Čileu	68
Grafikon 6.	Prosječne isplate u novom sistemu i „cajama“ u Čileu 1990. godine	68
Grafikon 7.	Razvitak udruživanja u novi sistem u periodu 1981.-1990. Čile	69
Grafikon 8.	Prosječna profitabilnost AFP-ova Čile	69
Grafikon 9.	AFP portfelj investicija Čile	70
Grafikon 10.	Udio obaveznih mirovinskih fondova s obzirom na broj članova 31.12.2006. godine u Hrvatskoj	91
Grafikon 11.	Visina penzionih naknada u odnosu na zarade u Srbiji i u ostalim zemljama	95

LITERATURA

A) Knjige:

1. Bernand Labiloy, *European Insurance Regulation – New Opportunities for Insurers and Consumers*, Published by Comite Europeen Des Assurances, 2003.
2. Boyko Nicholas, Egrin M. Stuart, Homa Andrew, levine J. Marsha, Tromblay Daniel, *Life and helth insurance – Principles and Practice*, Dearborn Financial Publishing, 1996.
3. David Blake, *Pension Schemes and Pensions Funds in the United Kingdom*, Oxford University Press, 1995.
4. Dr. Borislav Merović i dr. Veselin Avdalović, *Osiguranje i upravljanje rizikom*, DDOR Novi Sad, a.d., i Birografika, a.d., Subotica, 2005.
5. Dr. Branko Trklja, *Finansijska matematika*, Ekonomski fakultet, Sarajevo, 2002.
6. Dr Ivo Perišin, *Finansijski mehanizam i hrvatska zbilja*, Barbat, Zagreb, 2000.
7. Dr. Izudin Kešetović, *Reforme finansijskog sistema*, Privredna štampa, d.d., Sarajevo, 2004.
8. Dr. Jelena Kočević, *Aktuarske osnove formiranja tarifa u osiguranju lica*, Ekonomski fakultet, Beograd, 2000.
9. Dr. Jelena Kočević i dr. Predrag Šulejić, *Osiguranje*, Ekonomski fakultet, Beograd, 2002.
10. Dr Mile Bijelić, *Osiguranje i reosiguranje*, Tectus, Zagreb, 2002.
11. Dr. Milivoje Krčmar, *Finansijska matematika i metode investicionog odlučivanja*, Kemigrafika, Sarajevo, 2002.
12. Dr. Meho Bašić, *Ekonomija javnog sektora*, Ekonomski fakultet, Sarajevo, 2004.
13. Dr. Tatjana Rakonjac-Antić, *Dobrovoljno penzijsko osiguranje*, (Aktuarska i finansijska analiza), Ekonomski fakultet, Beograd, 2004.
14. Elaine Fultz i Markus Ruck, *Reforme mirovinskog sustava u Središnjoj i Istočnoj Europi: Izvješće o restrukturiranju nacionalnih mirovinskih sustava u odabranim zemljama*, International Labour Office – Central and Eastern European Team, 2000.
15. Grupa autora, *Collections of Pensions Contributions: Trends, Issues, and Problems in Central and Eastern Europe*, International Labour Office – Subregional Office for Central and Eastern Europe Budapest, uredila Elaine Fultz, Tine Stanovnik, 2004.
16. Grupa autora, *Čileansko iskustvo, privatna rješenja javnih problema*, Mate, Zagreb, 1996.
17. Grupa autora, *Mirovinska reforma u Srednjoj i Istočnoj Evropi – Knjiga 1*, (Restrukturiranje privatizacijom: Analiza slučajeva Mađarske i Poljske), International Labour Office – Central and Eastern European Team, uredila Elaine Fultz, 2002.
18. Grupa autora, *Mirovinska reforma u Srednjoj i Istočnoj Evropi – Knjiga 2*, (Restrukturiranje javnih sustava mirovinskog osiguranja: Analiza slučajeva Republike Češke i Slovenije), International Labour Office – Central and Eastern European Team, uredila Elaine Fultz, 2002.
19. Independent Evaluation Group, *Pension Reform and the Development of Pensions Systems*, The World Bank, Washington, D.C., 2006.
20. James C. Van Horn, *Finansijsko upravljanje i politika*, Mate, Zagreb, IX. izdanje 1997.

21. James C. Van Horn, i J.M Wachowicz Jr., *Osnove finansijskog menadžmenta*, Mate, Zagreb, 2002.
22. Josep E. Stiglitz, *Ekonomija javnog sektora*, Ekonomski fakultet, Beograd, 2004.
23. Mackenzie G.A. Gerson Philip, Cuera Afredo, *Regimes and Saving Pension*, IMF Washington DC, 1997.
24. Marija Gapić, Liljana Radifković, *Primena zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju sa službenim mišljenjima*, Cekos in, Beograd, 1999.
25. Müller K., *The political Economy of Pension Reform in Central and Eastern Europe*, 1999.
26. OECD Private Pensions, *OECD Classification and Glossary*, ISBN: 92-94-01699-6-OECD 2005.
27. Oliver Fabel, *The Economics of pensions and variable retirement scemes*, John Wiley&Sons, 1994.
28. Rejda E. George, *Principles of Risk managment and insurance*, Harper Collins Colege Publishers, New York 1995.
29. Dr. Života Ristić, *Tržište kapitala (teorija i praksa)*, Privredni pregled, Beograd, 1990.
30. Dr. Života Ristić, *Tržište novca*, Beograd, VII. izdanje 2003.
31. Robert Holzman, Edward Palmer, *Pension Reform Issues and Prospects for Non-Financial Defined Contribution (NDC) Schemes*, The World Bank, Washington, D.C., 2006.
32. Sanja Andrijašević, Vladimir Petranović, *Ekonomika osiguranja*, Alfa, Zagreb, 1999.
33. Sanja Andrijašević, Tatjana Račić-Žlibar, *Rječnik osiguranja*, Masmedia, Zagreb, 1997.
34. Savez računovođa, revizora i finansijskih radnika Federacije BiH, *Međunarodni standardi finansijskog izvještavanja – uključujući i međunarodne računovodstvene standarde*, 2006.
35. Silvije Orsag, *Vrijednosni papiri*, Revicon, Sarajevo, 2003.
36. Ulster Winfried Schmahl, Sabine Horstman, *Transformation of Pension Systems in Central and Eastern Europe*, Northampton, 2002.
37. Vaughan E., Vaughan T., *Osnove osiguranja – upravljanje rizicima*, Mate, Zagreb, 2000.
38. Williams C. Arthur, Smith L. Michael, Young C. Peter, *Risk managment and insurance*, Mc Graw Hill, London, 1995.
39. Zvi Bodie, Alex Kane, Alan J. Marens, *Investments*, Irwin Mc-Graw Hill, 1996.

B) Doktorske disertacije:

1. Mr. Milivoje Krčmar, “Penzijsko-invalidsko osiguranje individualnih poljoprivrednika u BiH”, Ekonomski fakultet, Sarajevo, 1980.
2. Mr. Željko Šain, “Optimizacija i upravljanje premijskom rezervom životnog osiguranja”, Ekonomski fakultet, Sarajevo, 2003.

C) Članci i časopisi:

1. Alan J. Fishman and Charles V. Creighton, „Do the right thing“ Journal of Accountancy, 1998.
2. American Academy of Actuaries, „Financing the Retirement of Future Generations (The Problem and Options of Change)“, Public Policy monograf, (No. 1), 1998.
3. Damir Bakić, „Drugi i treći stup novog hrvatskog mirovinskog sustava: napomene i pitanja“, <http://www.ijf.hr/Obavijet/mirovinski/bakic/.html>
4. Nenad Bakić, „Ulaganja mirovinskih fondova u RH“ Okrugli sto IJF, Organizacijski aspekti mirovinske reforme, 2001.
5. Dr. Predrag Bejaković, „Dosadašnja kretanja broja umirovljenika i mirovina u Hrvatskoj demografske odrednice budućih kretanja“, Institut za javne financije, Zagreb, 2000. <http://www.hrv/mirovine>
6. Dr. Predrag Bejaković, „Iskustva i pouke iz reformi mirovinski sustava u tranzicijskim zemljama“, Finansijska teorija i praksa, Zagreb, 3/2000.
7. D.P. Broer-J. Lassil; „Pension Policies an Public Debt in Dynamic CGE Models“, Physica Verlag Association with Etha, Helsinki, 1997.
8. Dr. Ivan Lovrinović, „Determinante razvitka mirovinskih fondova“, Međunarodna konferencija Mirovinski fondovi, tržišta kapitala i financijsko okruženje, Cavtat, 2002.
9. Elaine Fultz i Markus Ruck, „Reforme mirovinskog sustava u Središnjoj i Istočnoj Europi: Izvješće o restrukturiranju nacionalnih mirovinskih sustava u odabranim zemljama“, International Labour Office - Central and Eastern European Team, 2000.
10. Federalni zavod za statistiku, „Federacija Bosne i Hercegovine u brojkama“, Sarajevo, 2001.
11. Finance & Development, a quartely magazine of the Internatonal Monetary Fund, International Federation of Pension Fund Management Companies (FIAP), 3/2002.
12. Krešimir Gnjero, „Dobrovoljna mirovinska štednja najprofitabilniji je način ulaganja“, časopis „Svijet osiguranja“ br. 2., Tectus, Zagreb, 2007.
13. Hagenin monitor broj 2. godina I.; „Uloga aktuara u mirovinskom osiguranju“, Zagreb, 2002.
14. „How does Swedens PAYG sistem work“, Finance&Development, Published by the IMF, September 2001.
15. „Intervju sa direktorom Federalnog zavoda MIO Mostar gospodinom Božom Mišuirom“, Bussines magazin BiH br. 2., 2002.
16. Intervju Gorana Peneva – Centar za demografska istraživanja Instituta društvenih nauka, „Politika“, 18.02.2000.
17. „Izvještaj Svjetske banke za 2000. godinu“, <http://worldbank.org/wbi/pensionflog-ship/Bulgariawi.pdf>
18. Joseph Sargent, „The clout of Latin Pensioners“, Global Finance, br. 2. Februar, 1998.
19. Grupa autora, „Reforma penzijskog sistema u Srbiji – Do penzije tri stubića“ Okrugli sto, tekst priredila Lela Saković, štampa Publikum 2005.
20. Dušan Kidrić, „Pension Reform in Slovenia – Model or a unique achivement“, <http://www.ijf.hr/Obavijesti/mirovinski/kidrič/htm>.
21. Dr. Dragan Kovačević; dipl. oec. Vladislav Veselica, „Mirovinska reforma: biti ili ne biti hrvatskog gospodarstva“, Organizacijski aspekti mirovinske reforme, <http://ijf.hr/Obavijesti>.
22. G.A. Mackenzie, Reforming Latin Americas Old Age Pensions Systems; Finance&Development, 1995.
23. „Mirovinski fondovi tri godine poslije“, časopis „Svijet osiguranja“, br. 37., Tectus, Zagreb, 2005.

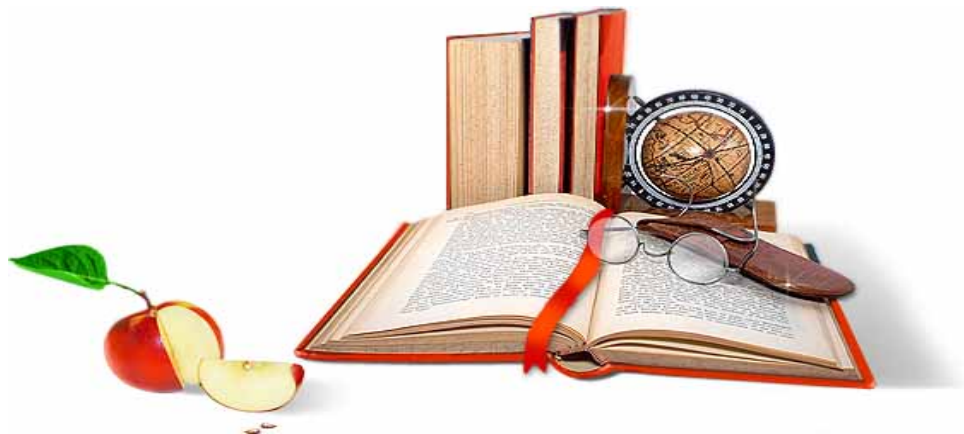
24. "Mirovinsko osiguranje", "Revija Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje", broj. 1-11, Zagreb, 2003-2005.
25. Mr. Zoran Mihailović, časopis "Svijet osiguranja", br. 3, Tectus, Zagreb, 2005.
26. Mr. Zoran Mihailović, "Osnovni modeli mirovinskih sustava kroz prizmu taksonomije OECD-a", časopis "Svijet osiguranja", br. 39., Tectus, Zagreb, 2005.
27. Vlatko Mrša, "Aktualna pitanja mirovinskog osiguranja", Zagreb 2000.
<http://www.mirovinska.reforma.hr>
28. Damir Ostović, "Kapitalizirani sustavi i pitanja pravednosti", <http://www.mirovinska.reforma.hr>
29. Projekat reforma sistema penzijsko-invalidskog osiguranja, „Kratkoročno saniranje stanja u sistemu penzijsko-invalidskog osiguranja Srbije“, Ekonomski institut; Beograd, 1997.
30. Projekat, „Strategija razvitka Republike Hrvatske: Hrvatska u 21. stoljeću“, „Mirovinski sustav i socijalna skrb“, prof. dr. Vlado Puljiz.
31. „Penzije – proba izdržljivosti sistema“, "Ekonomska politika", br. 2338., 1997.
32. M. Rutkowski, "A new generation of Pension Reforms Conquers the East – A Taxonomy in transition Economies",
<http://www.nber.org/books/pensioncrisis/Rutkowski>
33. Ante Samodol, "Stanje u reformi mirovinskog sustava Hrvatske – Reforma mirovinskog sustava ili reforma finansijskog tržišta",
<http://www.ijf.hr/Obavijesti/mirovinski/samodol.htm>
34. Srećko Vučković, "Novcem za budućnost država krpa mjesečne mirovine", časopis "Svijet osiguranja", br. 8., Tectus, Zagreb, 2005.
35. Dr. Tine Stanovnik, "Mirovinski sustav i mirovinska reforma", Ekonomski fakultet i Institut za ekonomska istraživanja, Ljubljana,
<http://www.ijf.hr/Obavijesti/mirovinski/stanovnik/htm>
36. Statistički godišnjaci Republike Slovenije za 1972., 1973., 1982., 1993., i 2000.
37. "Svijet osiguranja" br. 5., Tectus, Zagreb, 2005.
38. "Svijet osiguranja", br. 2., Tectus, Zagreb, 2007.
39. United States Department of Labor, Pension and Welfare Benefits administration, „Form 5500 Annual reports. Private Pension Plan“, bulletin No 9, winter 1999-2000; Washington. DC, United States Government Printing Office, 1999.
40. Biserka Žalac, "Zakon o mirovinskom osiguranju – promjene u načinu obračuna i visini mirovina iz prvog stupa", <http://www.ijf.hr/Obavijesti/Mirovinska/>

D) Zakonska i podzakonska regulativa:

1. "Odluka o donošenju godišnjeg obračuna DP PIO BiH za 2000.god.", "Službene novine Federacije BiH", broj 15/01.
2. "Budžet Federacije Bosne i Hercegovine za 2002. godinu"
3. "Izvršenje Budžeta Federacije Bosne i Hercegovine za 2000. i 2001. godinu"
4. „Izveštaj o reviziji finansijskih izvještaja na dan 31.12.2005. godine Federalnog zavoda za penzijsko i invalidsko osiguranje“, Ured za reviziju institucija u FBiH, 2006.
5. "Zakon o organizaciji mirovinskog i invalidskog osiguranja u Federaciji BiH", "Službene novine Federacije BiH", broj 32/01.
6. "Zakon o mirovinskom i invalidskom osiguranju FBiH", član 8., "Službene novine Federacije BiH", broj 29/98.

BESPLATNI GOTOVI SEMINARSKI, DIPLOMSKI I MATURSKI RAD.

**RADOVI IZ SVIH OBLASTI, POWERPOINT PREZENTACIJE I DRUGI EDUKATIVNI
MATERIJALI.**



WWW.SEMINARSKIRAD.ORG

WWW.MATURSKIRADOVI.NET

WWW.MATURSKI.NET

WWW.SEMINARSKIRAD.INFO

WWW.MATURSKI.ORG

WWW.ESSAYSX.COM

WWW.FACEBOOK.COM/DIPLOMSKIRADOVI

NA NAŠIM SAJTOVIMA MOŽETE PRONAĆI SVE, BILO DA JE TO **[SEMINARSKI](#)**, **[DIPLOMSKI](#)** ILI **[MATURSKI](#)** RAD, POWERPOINT PREZENTACIJA I DRUGI EDUKATIVNI MATERIJAL. ZA RAZLIKU OD OSTALIH MI VAM PRUŽAMO DA POGLEDATE SVAKI RAD, NJEGOV SADRŽAJ I PRVE TRI STRANE TAKO DA MOŽETE TAČNO DA ODABERETE ONO ŠTO VAM U POTPUNOSTI ODGOVARA. U BAZI SE NALAZE **[GOTOVI SEMINARSKI, DIPLOMSKI I MATURSKI RADOVI](#)** KOJE MOŽETE SKINUTI I UZ NJIHOVU POMOĆ NAPRAVITI JEDINSTVEN I UNIKATAN RAD. AKO U **[BAZI](#)** NE NAĐETE RAD KOJI VAM JE POTREBAN, U SVAKOM MOMENTU MOŽETE NARUČITI DA VAM SE IZRADI NOVI, UNIKATAN SEMINARSKI ILI NEKI DRUGI RAD RAD NA LINKU **[IZRADA RADOVA](#)**. PITANJA I ODGOVORE MOŽETE DOBITI NA NAŠEM **[FORUMU](#)** ILI NA **MATURSKIRADOVI.NET@GMAIL.COM**