

Проф. др Јелена Кочовић,
Економски факултет у Београду
др Татјана Ракоњац-Антић, ванредни професор
Економски факултет у Београду
мс Марија Јововић, асистент
Економски факултет у Београду

Изворни научни чланак*

UDK: 368.914.2(497.11)

МОГУЋНОСТИ И ОГРАНИЧЕЊА РАЗВОЈА ДОБРОВОЉНОГ ПЕНЗИЈСКОГ ОСИГУРАЊА У СРБИЈИ

Апстракт: Предмет анализе у раду су претпоставке успешног развоја добровољног пензијског осигурања, онедавно уведеног у Србији, које у перспективи представља могућност растерећења јавног пензијског осигурања, а самим тим и један од начина превазилажења проблема његове одрживости. Циљ рада је да се покаже да макро-економске претпоставке, адекватна законска регулатива, обезбеђење сигурности исплате пензијских надокнада, стимулативна пореска политика и едуковање грађана о неопходности ове врсте осигурања представљају неопходне услове за његову ширу и успешну имплементацију.

Кључне речи: добровољно пензијско осигурање, пензијске надокнаде, повољан порески третман средстава доприноса.

* Рад примљен: 15.06.2011.

Рад прихваћен: 24.06.2011.

Увод

Усвајањем Закона о добровољним пензијским фондовима и пензијским плановима, крајем 2005. године (највећи број одредаба почео је да се примењује од 01. априла 2006. године) и званично је започета примена добровољног пензијског осигурања у Србији. Неколико година пре усвајања овог закона услуге добровољног пензијског осигурања биле су у понуди мањег броја осигуравача на нашем тржишту осигурања (своје пословање ове осигуравајуће компаније су реализовале у складу са одредбама Закона о осигурању). У оквиру добровољног пензијског осигурања би требало да се акумулира значајан износ финансијских средстава, као део националне штедње, који ће створити могућност за већи број инвестиција, посредно и за отварање нових радних места итд., што је значајно за националну економију. Циљ рада је детаљна анализа постојећег стања у систему добровољног пензијског осигурања у Србији, са указивањем на ограничења развоја и препорукама о начинима њиховог превазилажења.

1. Систем добровољног пензијског осигурања као додатни облик остваривања пензијских надокнада

Према моделу пензијског осигурања који је, крајем прошлог века, предложила Светска банка, трећи ниво (стуб)¹ пензијског осигурања представља добровољно пензијско осигурање које функционише по „фуллу фундед“ принципу финансирања. Као што и сам назив говори, овај систем пензијског осигурања се заснива на принципу добровољности, а сваки учесник поседује свој индивидуални рачун на којем се воде уплате средстава доприноса (премије)² које се инвестирају, а добит се приписује периодично. “Фуллу фундед” систем финансирања пензијског осигурања (потпун фондовски систем), у стручној литератури често се назива системом капитализованих фондова или системом акумулације капитала. Висина пензијских надокнада зависи од износа средстава уплаћених доприноса и од приноса остварених на та инвестирана средства доприноса, тј. од стопе капитализације. Код овог система финансирања

1 Први ниво (стуб) обухвата обавезно пензијско осигурање које функционише по „пау ас уоу го“ систему финансирања, а други ниво (стуб) је тзв. обавезно допунско пензијско и инвалидско осигурање базирано на „фуллу фундед“ систему финансирања.

2 Законом о добровољним пензијским фондовима и пензијским плановима дефинисане су уплате партиципаната као доприноси, а у већини системима добровољног пензијског осигурања користи се израз премија.

пензијског осигурања потребно је правилно предвидети износе доприноса и сигурно и профитабилно их пласирати. Зато се код примене “фуллу фундед” система финансирања пензијског осигурања захтева функционисање финансијског тржишта, у оквиру којег акумулирана средства могу бити инвестирана у различите облике активе.³

Систем добровољног пензијског осигурања може представљати алтернативу систему јавног пензијског осигурања (пример Чилеа), а у нашој земљи систем добровољног пензијског осигурања представља допуну јавном систему пензијског осигурања.⁴ Као што је већ претходно наведено, постоји посебна законска регулатива којом се дефинишу елементи и правила функционисања овог система пензијског осигурања, који егзистира као посебна целина и не утиче на права и обавезе у систему јавног пензијског осигурања. Систем добровољног пензијског осигурања је под надзором Народне банке Србије и базира се на контроли законитости уз постепено увођење надзора заснованог на процени ризика.⁵

2. Основни елементи и субјекти у систему добровољног пензијског осигурања

Закон о добровољним пензијским фондовима и пензијским плановима даје оквире оснивања и понашања основних субјеката у добровољном пензијском осигурању, а то су: добровољни пензијски фондови, друштва за управљање добровољним пензијским фондовима, кастоди банке, агенција за надзор и контролу итд. Добровољни пензијски фонд се оснива у циљу прикупљања новчаних средстава на основу уплата доприноса од стране чланова фонда и пласмана средстава доприноса са циљем повећања вредности имовине фонда. Овај фонд нема својство правног лица и њиме управља друштво за управљање добровољним пензијским фондом. Имовина добровољног пензијског фонда је одвојена од имовине друштва за управљање и води се на рачуну код кастоди

3 Ракоњац-Антић Т.; „Пензијско и здравствено осигурање“, Центар за издавачку делатност Економског факултета у Београду, 2010. године, стр. 20, 21.

4 Кочовић Ј., Шулејић П., Ракоњац-Антић Т.; „Осигурање“, Центар за издавачку делатност Економског факултета у Београду, 2010. године, стр. 500, 501.

5 Ракоњац-Антић Т., Рајић В.; „Надзор над функционисањем добровољног пензијског осигурања“, Зборник радова, ИХ саветовање из области осигурања у организацији Економског факултета у Београду и Удружења актуара Србије, Златибор, мај 2011. године.

банке. Друштво за управљање⁶ обавља делатност организовања и управљања добровољним пензијским фондовима и управљања пензијским плановима. У том погледу значајна је и улога портфолио менаџера, који се у основи баве проблематиком инвестирања средстава доприноса. Пензијски план представља уговор у корист трећих лица између послодавца, удружења послодавца, професионалног удружења или синдиката и друштва за управљање, а на основу којег се послодавац обавезује да уплаћује средства доприноса у корист својих запослених, док друштво за управљање улаже прикупљена средства.⁷ Кастоди банка води рачун и обавља друге послове за рачун добровољног пензијског фонда и поступа само по налозима друштва за управљање, који су у складу са законом и проспектом фонда. Прописано је да проспекта мора да садржи све информације на основу којих заинтересована лица могу стећи јасну представу о фонду и на основу тога могу донети правилну одлуку у вези учешћа у фонду.

Перманентно се прати нето вредност имовине пензијског фонда, која представља разлику између укупне имовине и обавеза пензијског фонда. Доприноси се претварају у инвестиционе јединице на дан уплате. Инвестициона јединица показује трендове у приносима улагања, тј. резултате инвестирања друштва за управљање. Друштва за управљање морају да објављују вредност инвестиционе јединице свакодневно у најмање једним новинама доступним на читавој територији Србије, са тиражом од најмање 100 000 примерака, као и на свом веб сајту.⁸ Друштво за управљање добровољним пензијским фондовима наплаћује од чланова две основне врсте накнада: при уплати пензијских доприноса (до 3% од вредности уплаћених доприноса) и за управљање фондом (до 2% нето имовине фонда на годишњем нивоу). Надзор над радом друштава за управљање пензијским фондовима, као што је већ претходно наведено, обавља Народна банка Србије.

Измене и допуне Закона о добровољним пензијским фондовима и пензијским плановима усвојене су у мају 2011. године, са циљем вишег степена заштите чланова добровољних пензијских фондова, као и побољшавања услова пословања друштава за управљање добровољним

⁶ Цензус за оснивање друштва за управљање добровољним пензијским фондовима је висина оснивачког капитала у износу од 1 000 000 евра у динарској противвредности.

⁷ „Закон о добровољним пензијским фондовима и пензијским плановима“, www.nbs.co.rs

⁸ Ракоњац-Антић Т.; „Пензијско и здравствено осигурање“, Центар за издавачку делатност Економског факултета у Београду, 2010. године, стр. 20, 21.

пензијским фондовима.⁹ Минимална старосна граница за повлачење средстава у облику пензијских надокнада (пензија) је, са досадашњих 53 године, повећана на 58 година старости. Једнократно повлачење средстава је дозвољено до 30% акумулираног износа средстава.¹⁰ Дозвољено је и депонување вишег износа средстава код банака, као и улагање у краткорочне хартије од вредности које издају, односно гарантују банке. Приликом куповине првог стана, средства у добровољном пензијском фонду се могу користити као гаранција за испуњење обавеза члана добровољног пензијског фонда према држави и банкама итд.

3. Карактеристике тржишта добровољног пензијског осигурања у Србији

Према извештају НБС (извештај за први квартал 2011. године)¹¹, на нашем тржишту добровољног пензијског осигурања пословало је шест друштава за управљање добровољним пензијским фондовима¹². У односу на 2008. и 2009. годину, дошло је до смањења броја друштава за управљање добровољним пензијским фондовима (видети табелу бр. 1). Ова друштва су кастоди послове повериле трима банкама.¹³ Нето имовина добровољних пензијских фондова на крају првог квартала 2011. године износила је 10,44 млрд РСД.¹⁴ У првом кварталу 2011. године било је око 169 000 осигураника, и око 223 000 уговора о чланству (број уговора о чланству је већи од броја осигураника зато што одређени осигураници имају два или више уговора о чланству, најчешће код различитих друштава за управљање добровољним пензијским фондовима).¹⁵ Укупан број запослених у друштвима за управљање је био 127, што представља значајно смањење у односу на 2008. годину (у којој је број запослених, посматрајући четири претходне године, био највиши) када је било 218 запослених у овом сектору (видети табелу бр. 1).

⁹ www.nbs.rs

¹⁰ Ове измене не односе се на већ постојеће учеснике у систему добровољног пензијског осигурања.

¹¹ www.nbs.rs

¹² Delta Generali, Raiffeisen futuree; ДДОР-Гарант, Дунав, Триглав Социете Генерале пензије.

¹³ Unicredit bank Србија, Societe Generale банка Србија, Комерцијална банка.

¹⁴ Извештај за први квартал 2011. године, Сектор добровољних пензијских фондова у Србији, www.nbs.rs.

¹⁵ Око 60% осигураника су мушкарци, а око 40% жене.

Табела бр. 1. Основни показатељи развијености добровољног пензијског осигурања у Србији

Показатељ / Година	2007.	2008.	2009.	2010.	први квартал 2011.
Број друштава за управљање добровољним пензијским фондовима	7	9	9	6	6
Број добровољних пензијских фондова	7	10	10	8	8
Број запослених у друштвима за управљање добровољним пензијским фондовима	196	218	175	129	127
Број осигураника	-	155.954	165.224	166.780	169.038
Број закључених уговора о чланству	158.461	201.600	215.704	220.451	222.659

Извор: Извештаји НБС за четврти квартал 2007., 2008., 2009., 2010. године, и први квартал 2011. године.

Просечна старост осигураника је на крају првог квартала 2011. године износила 44 године. Око 19% од укупних средстава доприноса односило се на индивидуалне уплате, 30% на уплате послодаваца који су као обвезници уплате својим запосленима уплаћивали средства у пензијски фонд, а око 51% се односило на уплате средстава доприноса преко пензијског плана (то су најчешће велике компаније са великим бројем запослених). Претходно наведене информације указују да су колективна пензијска осигурања веома заступљена. Повољан порески третман доприноса добровољног пензијског осигурања је свакако утицао на ову карактеристику. Максимална неопорезива уплата у добровољне пензијске фондове (на основу Измена Закона о порезу на доходак грађана), од 01.02.2011. године повећана је са 3 894 на 4 343 динара. Послодавци који уплаћују доприносе у корист својих запослених ослобођени су плаћања пореза на доходак грађана и доприноса за обавезно социјално

осигурање, до износа од 4 343 динара. Такође, уплате, које послодавац обавља путем административне забране, обуставом и плаћањем из зараде запосленог, ослобођене су плаћања пореза. По основу претходно наведена оба основа, чланови добровољног пензијског фонда могу користити пореске олакшице.

Структура имовине добровољних пензијских фондова била је крајем првог квартала 2011. године следећа: највећи удео имале су државне дужничке хартије од вредности од око 69,4% (од чега су улагања већином била у трезорске записе, затим обвезнице старе девизне штедње и дугорочне државне обвезнице), затим средства по виђењу 17,5%, акције 6,3%, орочени депозити 4,3% , некретнине нешто мање од 1% итд. У односу на претходно посматране године функционисања добровољног пензијског осигурања, очигледно је да је коришћење нових финансијских инструмената значајно за овај систем пензијског осигурања, јер се обезбеђује боља диверсификација улагања и стварају услови за адекватније управљање средствима добровољног пензијског осигурања.

4. Фактори развоја добровољног пензијског осигурања

Основни циљ добровољног пензијског осигурања јесте повећање износа пензијских надокнада учесника у овом систему пензијског осигурања. Поред претходно наведеног основног циља, систем добровољног пензијског осигурања треба да утиче на повећање нивоа националне штедње, а пошто се ради о дугорочним средствима, очекује се позитиван утицај на инвестиције које ће продуковати отварање нових радних места, затим овај систем мора подстицајно да делује на развој финансијског тржишта, јача индивидуалну одговорност појединаца итд.¹⁶

Велики је број фактора који утичу на развој добровољног пензијског осигурања: животни стандард и ниво зарада примарно опредељују да ли ће неко бити партиципant у овом систему или не. Просечна нето зарада у Србији је, према подацима за мај 2011. године, износила 35 362 динара.¹⁷ Свест појединаца о неопходности поседовања добровољног пензијског осигурања мора бити на високом нивоу да би

¹⁶ Овај део рада је преузет, у основи, из рада Ракоњац-Антић Т.; „Добровољно пензијско и здравствено осигурање као нови производи на тржишту осигурања“, Саветовање у организацији Економског факултета и Удружења актуара Србије, Врњачка Бања 2006.

¹⁷ www.privsav.rs

се, при овако ниској просечној нето заради, донела одлука да се изврши уплата доприноса.

На нашем тржишту добровољног пензијског осигурања до сада имамо закључених око 222 000 уговора о чланству (видети табелу бр. 1). Претходно наведен број уговора говори о томе колико је тешко развијати систем добровољног пензијског осигурања у условима ниског животног стандарда, неразвијеног финансијског тржишта, незапослености итд. Према подацима за март 2011. године, број запослених у Србији је био нешто мањи од 2 000 000 (што вишеструко превазилази наведени број закључених уговора) а незапослених нешто мање од 1 000 000. Међу незапосленима највише је оних између 25-35 година старости, који очигледно морају прво да размишљају о садашњој егзистенцији. Значајан је и број особа које су пред пензијом а остале су без посла, што представља велики проблем за њихову егзистенцију и егзистенцију њихових породица.

Свакако да Закон о добровољним пензијским фондовима и пензијским плановима даје оквире оснивања и понашања основних субјеката у добровољном пензијском осигурању, а то су: добровољни пензијски фондови, друштва за управљање добровољним пензијским фондовима, кастоди банке, орган за надзор и контролу итд. Међутим, кључно питање сигурности улагања у условима пољуљаног поверења у финансијски сектор остаје отворено. Цензус за оснивање друштва за управљање добровољним пензијским фондовима је 1 000 000 еура у динарској противредности. Затим, мало је предложених подстицајних мера за прикупљање средстава премија (за сада само доприноси до 4 343 динара имају повољан порески третман).

Систем добровољног пензијског осигурања је добар извор додатне пензијске надокнаде који неће одмах растеретити систем обавезног (јавног) пензијског осигурања. Наиме, појединци који су испуњавали обавезе у јавном пензијском осигурању скоро 30-35 година, имају и права по основу испуњења тих обавеза. Овај систем ће имати утицаја на млађе особе и на њихове будуће пензије под условом да се укључе у систем добровољног пензијског осигурања, али неће имати утицаја на пензијске надокнаде садашњих пензионера. До сада су највише партиципирали запослени у јавним предузећима и иностраним фирмама. Међутим, у условима када је просечна зарада у Србији ниска и када велики број запослених прима минималне зараде, не може се очекивати масовно укључивање запослених у тај вид осигурања. Истовремено, један део добростојећих грађана се већ укључио у неке видове осигурања живота,

тако да се и у тој структури становништва не може очекивати већи број учесника. Како буде растао животни стандард и просечна зарада и како пореска политика буде стимулисала овај вид осигурања, повећаваће се и број заинтересованих за добровољно пензијско осигурање. У наредном периоду неопходна је едукација становништва о карактеристикама и значају ове врсте пензијског осигурања. Затим, поред индивидуалног пензијског осигурања пожељно је искористити досадашња позитивна искуства са колективним пензијским осигурањем и усмерити снаге на пензијско осигурање спонзорисано од стране послодаваца и то у малим и средњим предузећима. Порески подстицаји морају бити изражени. Требало би стимулисати оне, који већ имају колективно да имају и индивидуално добровољно пензијско осигурање. Још је рано, али треба размишљати о могућностима давања позајмица са индивидуалних рачуна корисницима осигурања, када се мало буде повећао број партиципаната и створио већи квантум средстава. Јер нашем становништву, које живи у отежаним условима, подстицај у виду неког учешћа нпр. за кредит или слично за куповину куће итд. пуно би значило.

Становништво наше земље, већ неколико година уназад, добија сигнале да је неопходна додатна штедња за њихову сигурнију будућност. Оно ће у наредном периоду морати да се определи за један од понуђених облика штедње за старост, било кроз традиционалне банкарске услуге, или кроз услуге осигурања живота, коришћењем услуга добровољног пензијског осигурања итд. Уз детаљна објашњења предности и недостатака свих, претходно наведених облика штедње, свакако да ће за грађане наше земље бити примамљива и штедња кроз систем добровољног пензијског осигурања. Међутим, кључни елементи система који морају бити форсирани су транспарентност и сигурност система. Транспарентност система је већ у великој мери постигнута могућношћу да сваки учесник, власник индивидуалног пензијског рачуна, може свакодневно да прати његово стање као и промене вредности инвестиционе јединице. Међутим, на сигурности и појашњењу сигурности система добровољног пензијског осигурања мора се много више радити. Постављен је велики број контролних механизма: имовина фонда одвојена је од имовине друштва, за проспект сагласност даје надзорни орган, пласман средстава се контролише итд., али је ризик партиципирања на појединцу. Наше становништво је финансијски исцрпљено током неколико деценија уназад и изгубљено поверење у финансијски сектор тешко се обнавља. Наглашавањем сигурности система добровољног пензијског осигурања уз указивање на

потенцијалне ризике, државни органи, (а пре свих НБС) могу допринети развоју овог система. Развијеност финансијског тржишта (примарног и секундарног) је један од предуслова развоја система добровољног пензијског осигурања. За сада учесници на финансијском тржишту немају довољно инвестиционих могућности на домаћем финансијском тржишту.¹⁸

Закључак

Добровољно пензијско осигурање у Србији егзистира само неколико година и представља додатни облик остваривања пензије (пензијске надокнаде). Оно развија индивидуалну одговорност појединаца и јача пензијско осигурање као економску категорију. На основу презентираних анализе можемо закључити да постоје помаци у развоју овог система пензијског осигурања, али они нису значајни да би у већој мери утицали на развој укупног система пензијског осигурања. Постоји потенцијал (око 2.000.000 запослених, а само око 170.000 осигураника) али је за развој система добровољног пензијског осигурања неопходно повећати ниво животног стандарда, стабилизovati макроекономске претпоставке и финансијски систем, едуковати становништво о неопходности примене ове врсте осигурања, развијати финансијско тржиште, појачати пореске олакшице, усмерити снаге на јачање сигурности система добровољног пензијског осигурања итд.

Литература

1. Кочовић Ј., Шулејић П., Ракоњац-Антић Т.; „Осигурање“, Центар за издавачку делатност Економског факултета у Београду, 2010. године.
2. Ракоњац-Антић Т.; „Пензијско и здравствено осигурање“, Центар за издавачку делатност Економског факултета у Београду, 2010. године.
3. Ракоњац-Антић Т., Рајић В.; „Надзор над функционисањем добровољног пензијског осигурања“, Зборник радова, ИХ саветовање из области осигурања у организацији Економског факултета у Београду и Удружења актуара Србије, Златибор, мај 2011. године.
4. Ракоњац-Антић Т.; „Добровољно пензијско и здравствено осигурање као нови производи на тржишту осигурања“, Саветовање

¹⁸ Ракоњац-Антић Т.; „Пензијско и здравствено осигурање“, Центар за издавачку делатност Економског факултета у Београду, 2010. године, стр. 159,160.

*Проф. др Јелена Кочовић, др Татјана Ракоњац-Антић, мс Марија Јововић,
Могућности и ограничења., Радно и социјално право, стр. 1-11, XV (1/2011)*

у организацији Економског факултета и Удружења актуара Србије, Врњачка Бања 2006.

5. Извештаји НБС - Сектор добровољних пензијских фондова у Србији - за четврти квартал 2007., 2008., 2009., 2010. године, и први квартал 2011. године.

6. „Закон о добровољним пензијским фондовима и пензијским плановима“, Сл. гласник РС, бр. 85/2005 и 31/2011.

7. www.nbs.co.rs

8. www.privsav.rs

Jelena Kočović, PhD, Full professor, University of Belgrade, Faculty of Economics

Tatjana Rakonjac-Antić, Associate professor, University of Belgrade, Faculty of Economics

Marija Jovović, M.A, Assistant, University of Belgrade, Faculty of Economics

POSSIBILITIES AND LIMITATIONS OF THE VOLUNTARY PENSION INSURANCE DEVELOPMENT IN SERBIA

Summary

Subject of the paper are prerequisites of successful development of voluntary pension insurance, recently introduced in Serbia, which in perspective represents the possibility of relieving the public pension insurance and therefore one way of overcoming the problem of its sustainability. The aim is to demonstrate that macro-economic assumptions, appropriate legislation, ensuring the security of a pension payout, stimulating tax policies and citizens education about the need for this type of insurance are necessary conditions for its broader and successful implementation.

Key words: *voluntary pension insurance, pension benefits, preferential tax treatment of contributions.*