

**СИНДИКАТ НА РАБОТНИЦИТЕ ОД УПРАВАТА,
ПРАВОСУДНИТЕ ОРГАНИ И ЗДРУЖЕНИЈАТА
НА ГРАЃАНИ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА**

СЕДУМНАЕСЕТТА СИНДИКАЛНА ШКОЛА

МАВРОВО, 23-25.02.2006

17 СИНДИКАЛНА ШКОЛА, МАВРОВО, 23-25.02.2006

Издавач:

Синдикат на работниците од управата, правосудните органи
и здруженијата на граѓани на Република Македонија

За издавачот:

Ванчо Муратовски, претседател

Подготовка за печат:

Пецо Груевски

Компјутерска подготовка:

“Макформ“ - Скопје

Тираж:

700 примероци

В О В Е Д

Седумнаесеттата синдикална школа на работниците од управата, правосудните органи и здруженијата на граѓани на РМ се одржа во Маврово, во хотелот "Радика" кај Леуново од 23 до 25 февруари 2006 година.

Продолжувајќи ја традицијата на синдикалните школи да се поставуваат актуелни теми кои се од непосреден интерес за членството и оваа година она што беше презентирано од предавачите беше можност за сите учесници да се запознат со нови теми и содржини.

Како што беше вообичаено во претходните години, една од темите беше непосредно поврзана со синдикалните активности во синдикалните организации - "Улогата на синдикалниот претставник и заштитата на правата од работен однос". На синдикална школа на Синдикатот на работниците од управата, оваа тема зборуваше Драге Јованоски, раководител на Одделението за работни односи и правна заштита при Сојузот на синдикатите на Македонија.

Професорот д-р Ристо Христов од Економскиот факултет во Скопје пред слушателите на Седумнаесеттата синдикална школа зборуваше за "Општите процеси на глобализација и новата улога на синдикатот".

На темата која во последно време го преокупира вниманието на пошироката јавност "Реформите на пензискиот систем во Република Македонија" свое излагање имаше д-р Ана Павловска - Данева, доцент на Правниот факултет "Јустинијан Први" во Скопје.

Првиот ден предавачот Драге Јованоски кој зборуваше за "Улогата на синдикалниот претставник во заштитата на пра-

вата од работен однос" истакна дека со донесувањето на новиот Закон за работни односи значително е зајакната улогата на Синдикатот а со тоа и позицијата на синдикалниот претставник. Така, востановениот партнерски однос меѓу синдикалната организација и работодавачот им овозможува на двата партнери преземање на дејствија заради превентивно спречување на повреда на правата, било тоа да се однесува на работодавачот или пак на синдикалниот претставник. Во тој контекст подетално беа презентирани неколку поглавја на законот, битни за секој синдикален претставник:

- почеток на работниот однос;
- начин на престанок на договорот за вработување;
- причини и обврски на договорот за вработување;
- приговор против одлуката за вработување;
- рок за поднесување на приговор и др.

Вториот предавач Проф. д-р Ристо Христов зборувајќи за "Општите процеси на глобализацијата и новата улога на Синдикатот" истакна дека глобализацијата што ја водат ММФ, Светската банка и Светската трговска организација, значително им се испреплетени интересите. Главните карактеристики им се, рестриktivната монетарна политика и одржувањето на должничко - доверителските односи и тие всушност се продолжена рака на крупниот меѓународен финансиски капитал. На оваа тема подетално беа разработени следниве теми:

- процесите на глобализацијата;
- глобализација на социјалната политика;
- социјализација на глобалната политика; и
- новата улога на Синдикатот.

Ваквите политички и економско - социјални движења и промени неизбежно го ставаат и синдикатот во една нова и

суштински изменета позиција и улога. Пазарниот начин на стопанисување и самиот продуцира бројни слабости заради што мошне неповолни стануваат односите меѓу трудот и капиталот. Оттука, улогата на синдикатот како заштитник на интересите на работниците, се наметнува со уште поголема неопходност.

Третиот предавач, доцент д-р Ана Павловска - Данева, на слушателите на Седумнаесеттата синдикална школа им ја презентираше темата за "Реформите на пензискиот систем во Република Македонија". Таа истакна дека социо - економските промени во изминатите неколку години не го оставија имун ниту пензискиот систем кој се соочува со големи тешкотии во своето непречено функционирање. Проблемите кулминираа во 1993 година а во наредните три години продолжи рестриктивната политика со цел да се обезбеди стабилен и солвентен пензиски систем. Поаѓајќи од ваквите сознанија беше потребно да се тргне од анализа на промените на структурата на населението по возраст и на подолг временски период. Предавачот поконкретно се задржа на:

- целта што треба да се постигне со реформите;
- очекуваните ефекти од реформите; и
- капиталното финансирано пензиско осигурување.

Реформите на пензискиот систем, истакната Ана Павловска - Данева, се очекува да обезбедат негова долгорочна стабилност и сигурност на своите осигуреници во пензионерските денови.

Седумнаесеттата синдикална школа заврши со анализа на анкетниот прашалник за впечатоците како и забелешките во врска со темите и предавачите и предлог - теми за следната синдикална школа. На крајот сите учесници добија дипломи што им ги додели претседателот на Синдикатот на УПОЗ, Ванчо Муратовски.

**Драге ЈОВАНОСКИ, раководител на Одделението
за работни односи и правна заштита**

УЛОГАТА НА СИНДИКАЛНИОТ ПРЕТСТАВНИК ВО ЗАШТИТА НА ПРАВАТА ОД РАБОТЕН ОДНОС

Со донесување на новиот Закон за работни односи зајакна улогата на Синдикатот и синдикалниот претставник во однос на заштитата на правата од работен однос. Константниот партнерски однос меѓу работодавачот и синдикалната организација овозможува да се преземаат дејствија од страна на двата партнера во превентивно спречување на повреда на правата било тоа да се однесува од страна на работодавачот или од страна на работникот.

Нормите кои имаат охрабрувачки карактер за социјалните партнери дава можност за активно учество на социјалните партнери преку дијалогот во почетната фаза да изнаоѓаат решенија за одредени спорни односи и притоа дадена е можност преку респектирање на мислењето на партнерите да се доаѓа до најприфатливи решенија.

Репрезентативноста на Синдикатот, односно синдикалната организација дава можност да исклучиво тој синдикат да ги води преговорите било тоа да се однесува за заштита на правата од работен однос или пак за потпишување на колективни договори.

Нормите предвидени во Законот за работни односи ги обезбедуваат основните синдикални слободи, кои Меѓународната организација на трудот ги има уредено во Конвенцијата

бр. 87 која се однесува за синдикалните слободи и заштита на синдикалните права од 1948 година и Конвенцијата бр. 98 за правото на организирање и колективно договарање донесена 1949 година.

Основната цел на Конвенцијата бр. 87 е утврдување на слободното остварување на правата на работниците и работодавците на организирање за да може што подобро да ги спроведат и да ги заштитат своите интереси и цели.

Со Конвенцијата бр. 98 основната цел е да правото на организирање и колективно договарање да создаде услови за зачувување на синдикалните права во однос на партнерите, односно работодавачите како и заштита на работниците од сите видови на дискриминација кои би ги довеле во прашање остварувањето на синдикалните слободи.

Каде се уредени обврските на работниците и работодавачите

Имајќи ја во предвид уставната определба на Република Македонија, основното уредување на правата и обврските од работниот однос се утврдени во законот и колективните договори.

Законот ги уредува и работните односи на работниците вработени во :

- органите на државната власт;
- органите на единиците на локална самоуправа;
- установите и јавни претпријатија;
- заводите и фондовите;
- организациите и други правни и физички лица кои вработуваат работници, доколку со друг закон поинаку не е определено.

Работниот однос покрај тоа што е уреден со законот и колективниот договор истиот се уредува и со договорот за вработување.

Договорниот однос помеѓу работникот и работодавачот претставува РАБОТЕН ОДНОС во кој работникот доброволно се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавачот за да добива плата и други примања, лично и непрекинато да ја извршува работата според дадени упатства од работодавачот и под надзор на работодавачот.

Од вака дадената дефиниција за работен однос се дава можност работникот, односно синдикатот и синдикалниот претставник да преземаат одредени дејствија за цело време додека трае работниот однос.

Синдикалниот претставник има легитимно право да побара од работодавецот конкретни упатства во случај на нејасно утврдена обврска на работникот од актите кои го регулираат тоа што значи дека обврска е на работодавачот конкретизирањето на упатството да го даде во усмена или писмена форма.

Со поднесеното барање за конкретизирање на упатството на еден практичен начин може да се одбегне повреда на работните обврски и можност за кршење на правата од работниот однос.

Кога започнува работниот однос

Работниот однос започнува со потпишување на договорот за вработување меѓу работникот и работодавачот.

Во договорот за вработување мора да се утврди денот на стапување на работникот на работа како би можеле да отпочнат да течат правата, обврските и одговорностите на работникот и работодавачот.

Едно е јасно, работникот не може да стапи на работа пред да се склучи договор за вработување и пред работодавачот да го пријави во задолжително социјално осигурување.

Работодавачот е должен да го пријави работникот во задолжително социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност) и заверена фотокопија од пријавата да му врачи на работникот во рок од 3 ДЕНА од денот на стапување на работа.

Синдикатот, односно синдикалниот претставник има обврска да го поучи работникот во однос на договорот за вработување по однос на пријавувањето на неговиот работен однос, а во име на работникот има право да побара од работодавецот дали претходно утврдените обврски тој ги има исполнето.

Имајќи го во предвид фактот дека спроведувањето на надзорот го има Инспекторатот за труд доколку синдикалниот претставник не добие одговор по однос на договорот за вработување, работникот, односно синдикалниот претставник можат да бараат од Инспекторатот на труд да изврши надзор и да утврди дали работниот однос е заснован согласно законот.

По однос на поднесеното барање до инспекторот на труд за извршување инспекциски надзор, Синдикатот односно синдикалниот претставник има право да побара од инспекторот за труд што презел согласно неговите овластувања и што има констатирано од извршениот инспекциски надзор.

Начин на престанување на важноста на договорот за вработување

Законот за работните односи на јасен и прецизен начин го има регулирано работниот однос со договорите за работа и новиот начин со договорите за вработување.

Постојните договори за работа склучени до влегување во сила на ЗРО СЕ СМЕААТ ЗА ДОГОВОРИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ. Обврска е на работодавачите да извршат техничко уредување и досегашните договори да ги преименуваат во договори за вработување без притоа да променуваат било какви услови во договорите за вработување.

Договорот за вработување престанува да важи:

- Со изминување на времето за кое што бил склучен;
- Со смрт на работникот или работодавачот;
- Поради престанување на работодавачот согласно со закон;
- Со спогодбено раскинување;
- Со отказ;
- Со судска пресуда;
- Во други случаи утврдени со закон.

Од самиот начин на престанување на важноста на договорот за вработување очигледно е дека основите се јасно дефинирани и истите се уредени во законот.

Начинот на престанување на важноста на договорот за вработување е различно регулиран само во случај кога истиот престанува да важи со донесување на отказ, односно откажување на договорот за вработување од страна на работодавачот.

Синдикатот и синдикалниот претставник имаат право кога на работниците на кои работодавачот не им исплатува плати и не им уплатил придонеси од плата три месеци последователно да:

- покренат иницијатива пред надлежен суд за престанок на работодавачот;

Со покренување на ваквата постапка од страна на Синдикатот ќе се овозможи понатамошното крешење на пра-

вата од работниот однос и во раната фаза од очигледното не-економско работење на работодавачот ќе можат да се остварат или обезбедат одредени права за работниците.

Со покренување на постапка за престанок на работодавачот им престанува работниот однос на работниците, но притоа им се обезбедува и правото на исплата на:

- Плати, придонеси од плата за пензиско и инвалидско осигурување;
- Надоместоци за периодот од последните три месеци пред отворање на постапката за престанок на работодавачот;
- Обештетување за повредите при работа кои што работникот ги претрпел кај работодавачот, како и за професионални заболувања;
- Неисплатен надомест на плата за времетраењето на неискористениот редовен годишен одмор за тековната календарска година.

Со ваквиот приод на постапување на Синдикатот и синдикалниот претставник ќе се оневозможи понатамошното кршење на правата од работен однос, а притоа ќе се создадат реални услови да се исполнат, односно остварат правата на работниот однос од дотогашното работење.

Причини и обврска за откажување на договорот за вработување

Работодавачот има обврска пред откажување на договорот за вработување од причини поради вина на работникот:

- да мора да го предупреди работникот во писмена форма за неисполнување на обврските и

- дека има можност да му даде отказ во случај на натамошно кршење на работните обврски.

Законот за работни односи јасно, прецизно и облигаторно предвидел обврска за работодавачот да донесе ПИСМЕНО ПРЕДУПРЕДУВАЊЕ.

Причините и обврските за докажување се на страна на работодавачот ако го откажува договорот за вработување и притоа е должен да наведе:

- основот за отказ утврден со закон, колективен договор и акт на работодавачот и

- да ја докаже основаноста на причината која го оправдува отказот.

Синдикатот и синдикалниот претставник имајќи ја во предвид основната цел за заштита на правата има право на писменото предупредување за откажување на договорот за вработување благовремено да даде одговор со доставено писмено мислење од Синдикатот.

Обврска на работникот - член на Синдикатот е да се обрати до Синдикатот за давање на мислење.

Синдикалниот претставник постапува согласно своите надлежности и обврски утврдени во Статутот на Синдикатот.

Приговор против Одлука за откажување на договорот за вработување

Против одлуката донесена од работодавачот за откажување на договорот за вработување со отказан рок работникот има право на приговор до органот на управување, односно работодавачот.

Со поднесување на приговорот работникот го доставува и мислењето на Синдикатот.

За да се покрене постапка односно да се споротивставиме против отказот на Договорот за вработување неопходно е потребно **ДА СЕ ПОДНЕСЕ ПРИГОВОР** до органот на управување или пак до работодавачот. Кој орган е надлежен за одлучување по приговорот ќе треба да биде регулирано во Колективниот договор или пак во Договорот на ниво на работодавач. Поднесувањето на приговорот предизвикува правно дејство кое дава можност доколку отказот не биде променет, работникот преку синдикатот да поведе постапка пред надлежните судови. Доколку не се поднесе приговор работникот го губи правото на заведување на судски спор.

Рок за поднесување на Приговорот и неговото дејство

Во Одлуката за откажување на Договорот за вработување со отказан рок работодавачот има обврска во правната поука на одлуката да го утврди рокот за поднесување на приговор. Без разлика дали работодавачот го утврдил или не го утврдил рокот или не напишал правна поука работникот има право на приговор.

Приговорот се поднесува до:

- Органот на управување на работодавачот;
- Работодавачот;
- Во рок од 8 дена од денот на добивање на Одлуката за отказ на Договорот за вработување;
- Со поднесување на приговорот се поднесува и мислењето на синдикатот.

Дали приговорот го одлага извршувањето?

Кога работникот поднел приговор против Одлуката за отказ на Договорот за вработување приговорот:

- го одлага извршувањето на Одлуката за отказ до донесување на конечна Одлука по приговорот
- работодавачот е должен во рок од 8 дена да донесе Одлука од денот на поднесување на приговорот.

Што ако работодавачот не донесе Одлука?

Кога работодавачот има донесено Одлука и по истата работникот има поднесено приговор, а работодавачот во рок од 8 дена не се изјаснил или пак донел негативна одлука работникот има право:

- Да поведе спор пред надлежниот суд;

За да биде застапуван во постапката по приговорот, работникот е должен да поднесе барање до Синдикатот.

Застареност на постапката

Кога работодавачот донесол отказ на Договорот за вработување ОД ЛИЧНИ ПРИЧИНИ на страна на работникот, работодавачот може да му даде отказ:

- Во рок од 3 месеци од денот на дознавањето на фактите кои се основа за давање на отказот
- Односно во рок од 6 месеци од денот на настапувањето на фактите кои се основа за давање на отказот; и
- Поради сторено кривично дело на работа или во врска со работата, а најдоцна до истекот на рокот на застареност утврден во Законот за стореното кривично дело

Отказ од деловни причини - Технолошки вишок

Постои обврска на работодавачот за известување при отказ на поголем број на работници од деловни причини.

Работодавачот е должен за својата намера:

- Најдоцна 30 дена пред однесување на Одлуката за престанок на работниот однос на поголем број на работници од деловни причини е должен причините за престанување на потребата од работа на работниците;

- За предвидениот број и категорија на вишок на работници;

- И за предвидениот рок од кога ќе престане потребата од работа на работниците;

- Да го извести репрезентативниот синдикат кај работодавачот и да се советува со синдикатот за можните начини на спречување и ограничување на бројот на отказите;

- И за можните мерки за спречување и ублажување на штетни последици.

За постапката за утврдување на престанување на потребата од работа на поголем број на работници по завршување на консултирањето со синдикатот работодавачот е должен задолжително писмено да ја извести службата надлежна за посредување.

Синдикатот и синдикалниот претставник во текот на постапката на советување неопходно е потребно да изврши увид врз основа на кои критериуми е утврден технолошкиот вишок и дали истите се во целост преименети. Советувањето и консултирањето со синдикатот работодавачот не смее да го свати само како физичко информирање на синдикатот туку мора со синдикатот да ги разгледа сите аргументи кои ќе бидат изнесени. По извршеното советување и консултирање синдикатот има

право да изгради став и во писмена форма да го утврди своето мислење по однос на постапката и по однос на примена на критериумите. Синдикатот има право да донесе и негативно мислење по однос на постапката за отказ на Договорот од деловни причини.

Доколку и покрај противењето на синдикатот да се донесе Одлука за деловни причини, против таквата Одлука индивидуално секој работник има право на приговор.

Пред да го откаже договорот за вработување од деловни причини работодавачот може на работникот да му понуди:

- Вработување кај друг работодавач без согласување со преземање за вршење на работи кои одговараат на неговата стручна подготовка односно квалификација;

- Стручно оспособување за работа кај истиот или кај друг работодавач

- Нов договор за вработување

Трите претходно изнесени права на работникот НЕ СЕ ОДНЕСУВААТ за вработување од:

Трговско друштво односно трговец поединец во

- Државен оган
- Јавно претпријатие
- Јавна установа
- Единица на локална самоуправа и градот Скопје
- Фондови, агенции, заводи
- Други правни лица основани со закон

Испратнина

Испратнината се исплатува со денот на престанок на работниот однос. Основица за пресметка на испратнината е:

- Просечна плата на работникот во последните 6 месеци пред отказот;

- Но истата да не биде помала од платата врз основа на која се исплаќаат придонесите за социјално и здравствено осигурување;

- Работодавачот не смее да бара од работникот давање на согласност за откажување од правото на испратнина. Давањето на согласност од страна на работникот се смета за ништовно.

- Ако работодавачот го откаже Договорот за работа на работникот поради деловни причини:

- Работодавачот не може на истите работи со иста стручна подготовка и занимање да вработи друг работник во рок од една година од денот на престанокот на работниот однос;

Ако настане потреба за вршење на исти работи, предност за склучување на Договор за вработување има работникот на кого претходно му престанал работниот однос.

Остварување и заштита

Правата и обврските и одговорностите од работниот однос се содржани во Договорот за вработување. Договорот за вработување особено мора да содржи:

- Податоци за договорните страни;
- Датум на стапување на работа;
- Назив на работното место;
- Место на вршење на работата;
- Време траење на работниот однос;
- Дали работниот однос е со полно или пократко работно време;

- Како се користи дневното или неделното работно време и распоредување на работното време;
- Одредби за висина на основната плата која му припаѓа на работникот;
- Одредби за другите надоместоци кои му припаѓаат според Закон и КД;
- Одредби за годишниот одмор односно начинот на определување на годишниот одмор; и
- Наведување на општи акти на работодавачот во кои се ОПРЕДЕЛЕНИ УСЛОВИТЕ ЗА РАБОТА НА РАБОТНИКОТ .

Вака утврдените права, обврски и одговорности работодавачот мора да ги исполнува во целост. Ако работникот смета дека не му ги обезбедува правата од работен однос или крши било кое право утврдени во Договорот за вработување, работникот има право:

- Да поднесе писмено барање до работодавачот, да го отстрани кршењето односно да ја исполни својата обврска;

Обврска на работодавачот

Ако работодавачот во натамошниот рок 8 дена по врачувањето на писменото барање на работникот не ги исполни своите обврски односно не го отстрани кршењето на правото работникот може во рок од **15 дена** да бара судска заштита пред надлежниот суд.

Ако работникот смета дека со писмената одлука на работодавачот е прекршено неговото право има право во рок од 8 дена од врачување на Одлуката со која било прекршено правото работодавачот истото да го отстрани. Ако работодавачот во на-

тамошниот рок од 8 дена не го отстрани кршењето на правото, работникот може во рок од 15 дена да бара судска заштита.

Заштита на синдикалниот претставник

Со ЗРО синдикалните претставници се заштитени од отказ. На синдикалниот претставник заради синдикална активност не може да му се:

- Намали платата; или
- Да му се откаже Договорот за вработување

На синдикалниот претставник за времето на вршење на должноста, работодавачот може да му го откаже Договорот за вработување само со претходна согласност на СИНДИКАТОТ.

Ако Синдикатот во рок од 8 дена не се изјасни за ДАВАЊЕ или ускратување на согласноста, се смета дека е согласен со одлуката на работодавачот.

Синдикатот е должен да се изјасни во рок од 8 дена и да ја ускрати согласноста. Ако синдикатот не даде согласност, согласноста работодавачот може да ја надомести со судска одлука.

Заштитата пред отказ на синдикалните претставници трае за целото време на траењето на мандатот и најмалку 2 години по престанување на мандатот.

Синдикалната организација ги остварува следните функции и задачи:

- ја следи економската и социјалната положба на членството, покренува иницијатива и барања и предлага решенија со цел за нивно подобрување;

- учествува во изготвување, склучување и спрредување на колективни договори, систематизација на работните места, Статутот на организацијата и друго;

- ги заштитува правата од работен однос и социјалните права на членовите и ги застапува при нивното остварување во организацијата и надвор од неа;

- дејствува во создавање услови за заштита на работа и заштита на работната и животната средина;

- расправа по прашања за кои пред одлучувањето во органите на управување, се бара претходно мислење на Синдикатот;

- предлага и избира членови на органите на Синдикатот на УПОЗ и Сојузот на синдикатите на Македонија, ја следи и оценува нивната работа и ако е потребно покренува постапка за утврдување на нивната одговорност;

- од органите на управувањето и раководењето бара податоци во врска со тековното работење и со свои мислења и предлози учествува во постапката на донесување одлуки и решенија што имаат битно влијание на материјалната и социјалната положба на членовите на Синдикатот;

- повереникот на Синдикатот присуствува на седниците на соодветните органи кога се разгледуваат мислења и предлози на Синдикатот;

- дава мислење за одговорност на членовите за направените повреди на работната должност и работните обврски и ги застапува работниците пред надлежните органи во организацијата и надвор од неа;

- комуницира со претставниците на органот на управувањето и раководењето и има пристап до сите работни места во организацијата, кога е тоа потребно за остварување на функциите на синдикалната организација;

- навремено и вистинито ги информира членовите;

- обезбедува услови за развој на културата, рекреацијата, одморот и физичката култура;

- врши и други функции и задачи.

Д-р Ристо ХРИСТОВ,
професор на Економскиот факултет во Скопје

ОПШТИТЕ ПРОЦЕСИ НА ГЛОБАЛИЗАЦИЈА И НОВАТА УЛОГА НА СИНДИКАТОТ

1. Процесите на глобализација

Како што во својата основа и според својата внатрешна природа се противречни сите општествени процеси, така со многубројни и најразлични противречности се карактеризираат и општите процеси на глобализација. Овие противречности би можеле, во најкуси црти, да се сведат на следниве констатации:

Засилената *економска интеграција*, започната уште од порано, и натаму ќе продолжи со уште побрзо темпо. Истовремено ќе останат *економските спротивности* меѓу развиените и неразвиените земји во нивната борба за учество во меѓународната поделба на трудот. Борбата за заграбување на националните и светските пазари, независно дали се води од националните држави или од транснационалните компании, никогаш не била толку побеспощедна, колку што е сега.

Доминацијата на економски развиените земји над помалку развиените и неразвиените земји ќе продолжи. Преку различни форми на експлоатација, развиените земји и натаму ќе ги држат неразвиените земји во полуколонијална, па дури и во чисто колонијална положба, со што јазот во поглед на степенот на развиеност меѓу едните и другите ќе продолжи да се шири.

Нееквивалентната размена меѓу развиените и неразвиените земји, која и денес се одвива преку различни форми, неми-

новно ќе доведе до уште поголемо збогатување на веќе развиените земји и до осиромашување на веќе сиромашните земји, т.е. до “концентрација на богатство во индустриските метрополи и сиромаштво во светската периферија”. Развиените земји, преку различни форми на *извоз на капитал* (пласирање кредити, директни вложувања и сл.), ќе продолжат да ги експлоатираат природните богатства и работната сила на неразвиените земји, со што економски целосно ќе ги исцрпат и ќе ги доведат не само во економска и социјална туку и во политичка зависност.

Глобализацијата ја водат ММФ, Светската банка и СТО. Нивните активности во последно време значително се испреплетоа. Главна карактеристика им беше рестриktivната монетарна политика и одржување на должничко-доверителскиот однос. Тие се продолжена рака на крупниот меѓународен финансиски капитал. Покрај тоа, останаа бирократски институции, без чувство за реалната положба на неразвиените земји. Глобализацијата “слободно може да се идентификува со диктатот на крупниот капитал”.

Создавањето на различни политички, економски и други регионални и пошироки *меѓунационални групации*, каква што беше Европската економска заедница, која прерасна во Европска унија, диктирано е од потребите за интернационализација на капиталот и на економските текови, но во исто време го означува и напорот на најразвиените земји (во овој случај на земјите од европскиот континент) за заштита на нивните посебни политички, економски, социјални и вкупни општествени интереси.

Новото општество е *општество на науката* (знаењето). Технологијата целосно го “покри и покори светот”. Општествено-то богатство и новите вредности ќе се создаваат врз основа на иновациите и зголемената продуктивност на трудот со нивна технолошка применливост. Приложувањето на знаењето кон

самите трудови процеси придонесе за експлозивно зголемување на продуктивноста. Развиените и неразвиените земји и во овој поглед не се во еднаква положба. Сите предности се на страната на развиените земји. Неразвиените земји се принудени во вид на технолошки иновации да ги увезуваат знаењата од развиените земји, што повторно ги доведува во подредена и зависна положба.

Националната држава започнува постепено да го губи својот карактер на единствен орган на власта. Развиените држави се трансформираат во *“плуралистички општества на организациите”*. Некои од функциите на државите и владите стануваат наднационални, т.е. преминуваат во надлежност на најшироките меѓународни организации и институции, други прераснуваат во институции од регионален карактер, а трети добиваат општествен карактер. Веќе сега се создаваат нови центри на политичката и економската моќ и власт, кои настојуваат да го наметнат своето влијание и да ги диктираат глобалните политички и економски текови.

Под целосно сомнение е доведена *социјалната одговорност* на поединците, општествените групи, организации и институции. Секој поединец, група, работен колектив, институција, установа и секоја друга организирана форма на социјалниот живот треба да биде одговорна за она што го работи (политичка одлука, наставно-образовна дејност, одржување на патштата, ослободување од отпадоците и сл.). Општествената практика покажува дека постои целосна социјална неодговорност. Деловната активност и деловните односи целосно се потпираат врз поткупите, провизиите, прикривањето на дефектите на стоките, нечесноста, погрешното информирање. *“Бизнис-етиката”* е во целосна ерозија. Конкурентските односи ги разоруваат моралните елементи на деловната култура.

Комуникациите стануваат масовни и добиваат сосема поинаква природа и функција во споредба со традиционалниот тип на комуникации. Масовното комуницирање, кое претпоставува постоење комплексни формални организации, се ползува со различни средства (печат, радио, телевизија, филм), станува јавно, наменето за огромна публика, чија структура во секој поглед е хетерогена, и емитура масовни пораки од најразличен вид. *Социјалните последици* од масовните комуникации можат да се разгледуваат од различни страни. Комуникациите ги претвораат индивидуалните (и приватни) искуства во заедничко и јавно искуство (и добро), силно влијаат на интеграцијата на општеството и самите претставуваат моќен фактор на општествената социјализација, но во исто време наметнуваат норми и ставови, ги уриваат традиционалните вредности, создаваат лажни илузии, ги глорифицираат материјалните вредности, придонесуваат за општествената дезорганизација, за застрашувачка зачестеност на општествено-патолошките и деликвентни појави итн.

2. Глобализација на социјалната политика

Во последните неколку децении интензивно се создаваат општествените претпоставки за воспоставување на меѓународни врски во областа на социјалната политика, со што настапи процесот на *глобализација на социјалната политика*. Во услови на општа глобализација на политичките, економските, социјалните, културните и на сите други општествени текови и процеси, социјалните права на луѓето веќе не можат да бидат објект на регулирање само во рамките на националните социјални законодавства. Социјалната политика на одделните национални заедници се повеќе ги надминува националните граници. Соработката на одделните државни заедници во областа на социјалните односи

претставува неопходен услов за регулирање и остварување на социјалните права на граѓаните. Општествените претпоставки за глобализацијата на социјалната политика би можеле, условно земено, да бидат расчленети во три основни групи:

Економските претпоставки за глобализација на социјалната политика се состојат во општата тенденција за економско поврзување на националните економии во единствен светски пазар. Конкурентската способност на стоките на светскиот пазар зависи и од влијанието на социјалните расходи (расходи за социјално осигурување, социјално потпомагање и сл.). Различните земји во нееднаква мера ги оптоваруваат своите стоки со социјални расходи. Не се исполни претпоставката дека меѓународниот пазар автоматски ќе ги разреши овие диспропорции и проблеми. На меѓународно ниво се преземаат мерки за воведување минимални социјални гаранции за работната сила таму каде што такви не постојат, да се запазат општоприфатените правила и норми за неопходната социјална сигурност, да се обезбедат неопходните работни услови за вработените за заштита на нивното здравје и сл.

Социјалните претпоставки за глобализација на социјалната политика се состојат во движењето на големи групи луѓе од една во друга земја и потребата од нов начин на регулирање на нивните социјални права. Во многу случаи при преминувањето од една земја во друга луѓето ги губат своите дотогашни социјални права. Постојат редица јавни и озаконети (и нејавни, дикриминаторски) постапки при правото на трудот, социјалната помош и сл. Сите такви и слични услови што произлегуваат од движењето на работната сила и од ограничувањето на социјалните права на мигрантите, ја диктираат потребата од меѓународно регулирање на социјалните услови и односи

Политичките претпоставки за глобализација на социјалната политика се изразуваат во настојувањето на политичките

сили да дојдат до власт со разработување широки социјални програми кои ќе бидат сообразени со меѓународните стандарди. На истиот начин постапуваат како политичките партии, коалиции и политички сили што се на власт, во желбата да ја зачуваат освојената власт и здобиената општествена позиција, така и политичките партии, коалиции и политички сили што се во опозиција и се борат за освојување на власта. Интегрирањето на која било држава во меѓународните организации, од друга страна, невозможно е без приспособувањето на нејзиното социјално законодавство кон законодавството на пошироките интеграции и структури.

Приложувањето на една општа социјална политика за сите земји не може да биде лесно и брзо. Општа и заедничка социјална политика може да се води само врз основа на релативно еднакви економски услови. *Разликите во економскиот развој* меѓу развиените и неразвиените земји, кои сега се силно изразени, неминовно ќе предизвикаат проблеми во економската интеграција на земјите во транзиција. Не може со сигурност да се смета дека кај носителите на европската социјална политика ќе постои неопходната политичка волја за изградба на една компромисна социјална политика со која и развиените земји ќе треба да направат определени отстапки. Екстремно големите разлики во националните социјални законодавства тешко ќе бидат надминувани заради тоа што и самите земји во транзиција не ќе можат да се приспособат барањата што пред нив ќе ги постави изградбата на новото социјално законодавство.

Засега се смета дека новата координација и хармонизација (стандардизација) на националните социјални законодавства треба да се засновува врз пазарните услови и пазарната интеграција. Економскиот раст и развој на земјите во транзиција треба да се потпираат на нивната економска и трговска интеграција во европските и светските текови преку слободно движење на трудот и капиталот. Трајно подобрување на животните и социјалните услови може да се постигне само врз осно-

ва на економскиот напредок. Наметнатите институционални и политички решенија можат да бидат прифатливи само како изнудени и краткотрајни интервентни мерки.

Ваквите квалитативно сосема нови економски текови и процеси, кои не можат да останат без соодветно влијание врз сите подрачја од општествениот живот, најнепосредно и исклучително силно веќе ја зафатија *социјалната сфера*. Слободната трговија и општите пазарни услови и односи се преобразуваат во инструменти на социјалните политики. Инвестициите во образованието се од животна важност за опстанокот на сите земји, а особено за земјите во транзиција. Веќе остварените значајни предности на развиените земји во овој поглед стануваат уште поголеми. Просторната мобилност на работната сила, чија основена насока на движење е од сиромашните кон богатите земји, придобива досега невидени размери. Поединечни социјално-политички мерки не недостасуваат, но целосна социјална политика, која би била одраз на глобализацијата на светските економски процеси, се уште не е изградена. Посебните интереси уште се над општите и заедничките стремежи за регулирање на социјалните односи, права и услови на едно општо, повисоко и заедничко рамниште. Глобализацијата на социјалната политика претпоставува истовремено и глобализација на социјално-политичките инструменти, политики и обезбедувања. Социјалната регулација, редистрибуција и обезбедување ќе бидат подигнати на повисоко меѓународно (супранационално) ниво. Овој процес ќе оди постепено - од најниските кон повисоките степени и форми на меѓусебно интернационално поврзување и соработка.

Најнапред ќе бидат разработени и активирани механизмите што ќе ги регулираат условите на поврзување, размена и функционирање на претпријатијата и регулирање на социјалните услови за обезбедување на работната сила.

Потоа ќе се одвива процесот на потесно поврзување на одделните земји на полето на социјалната политика. Во зависност од конкретните услови и нивните непосредни потреби, тие ќе градат заеднички механизми на својата единствена социјална политика.

Најпосле ќе се премине кон уште повисокиот степен на целосна глобализација на социјалната политика. Природно е да се очекува дека сегашните почетни појави на ембрионални механизми, кои веќе дејствуваат на глобално ниво, натаму ќе прераснат во постојани и стабилни интернационални институции што ќе ги регулираат меѓународните социјални прашања на глобално ниво и ќе ја креираат и водат социјалната политика.

Изградбата на една глобална социјална политика претпоставува потрага по глобална социјална правда, *ограничување на националната независност* во обликувањето на социјалната политика, дефинирање на целите на социјалната политика на глобално ниво и изградба на заеднички механизми за водење и реализација на глобалната социјална политика. Покрај многуте прашања од националните социјални политики, кои ќе бидат пренесени на глобалната социјална политика, во нејзина компетенција ќе бидат и редица посебни прашања од општ и посебен меѓународен карактер, како што е прашањето на вработувањето, заработувачката, станбената политика, здравствената заштита и социјалното осигурување, изворите на финансирање на социјалните мерки и на социјалната политика, личните и граѓанските права и слободи, социјалните права и слободи и др.

Наивно е да се очекува дека оживотворувањето на овие цели и воопшто глобализацијата на социјалната политика ќе се одвива едноставно и лесно. Поприродно е да се очекуваат *тешкотии и пречки* од најразличен карактер. Многу веројатно е националните ривалства и регионалните трговски војни, кои не му се непознати ниту на блиското историско минато, пов-

торно да се разгорат со сета сила. Возможно е до израз повторно да дојдат и предрасудите и заблудите во врска со етничките, религиозните и расните разлики и посебности. Не е лесно да се постигне договор меѓу сиромашните и богатите, особено кога се сака да се подобри положбата на првите, а притоа да не се наруши “економската и социјалната одржливост на вторите”.

Напорите за *хармонизација на социјалната политика*, во која насока во рамките на Европската унија веќе од поодамна интензивно се работи, покажуваат дека е неопходно да се постигне согласност за многу суштински прашања и да се надминат многу разлики со кои се оптоварени националните социјални политики на одделни земји. Хармонизацијата не може да се сведе само на координација. Најнапред е неопходно правните системи (*легислативата*) на одделните земји да се поврзат во еден повисок систем на меѓународно ниво и да се разработат и прифатат заеднички принципи и стандарди. Потоа од голема важност е *да се изедначат условите* за финансирање на социјалните потреби и да се обезбедат неопходните услови ниту една земја да не биде во конкурентска предност. Доколку при условите на наполно слободен проток на луѓето во рамките на една поширока општествена заедница, каква што веќе станува Европската унија, која прераснува во нова економска и политичка заедница, не се обезбедат еднакви услови на системот на социјалното осигурување, постои реална опасност силен замав да земе т.н. **социјален туризам**. Работоспособните ќе преминуваат во земјите што нудат поатрактивни работни и животни услови, а постарите, невработените и сиромашните луѓе ќе бидат поттикнати да преминуваат во земјите или регионите што ќе нудат побогати системи на социјална заштита.

Засега во социјалната теорија и политика преовладува мислењето дека е неопходно да се почитуваат постојните национални разлики во креирањето и водењето на социјалната

политика. Социјалната политика на секоја одделна земја цврсто е вкоренета во постојните економски, политички и социјални услови на земјата и во нејзиниот специфичен традиционален, културен и вредносен модел. Поради тоа веднаш не треба да се брза со унификација на социјалната политика, туку е потребно, со почитување на сите постојни разлики и со толеранција на специфичностите на националните социјални системи, односно со респектирање на националниот социјален диверзитет, да се започне *“социјален дијалог”*. Социјалниот дијалог подразбира прецизно да се дефинираат заедничките цели во водењето на социјалната политика и тие цели, за кои ќе се постигне општа согласност, да се почитуваат и спроведуваат во рамките на социјалната политика на одделните земји. Заедничките цели ќе бидат *“водич за националните социјални политики”*. Социјалната иницијатива ниту на една земја нема да биде попречувана.

Во сегашната фаза на светскиот економски развој, колку и да се социјалната политика и вкупниот социјален развој уште *“национално”* ориентирани, сепак тие сè повеќе и сè побрзо ги надминуваат државните граници и придобиваат јасен наднационален и транснационален карактер, иако треба да се истакне дека процесите на глобализација на социјалниот развој и на социјалната политика уште во самиот почеток се соочуваат со сериозни проблеми и тешкотии. Меѓу основните и најзначајни тешкотии треба да се наведат следниве:

Економската конкуренција помеѓу земјите може да доведе да се намалат трошоците за социјална заштита, за да можат економиите што издвојуваат повисоки средства за социјални трансфери да бидат поконкурентни.

Силните меѓународни миграциони притисоци ја генерираат политичката логика дека може да има трансфери на приходите помеѓу државите со цел да се намалат политичките последици од масовната миграција. Но, засега, миграционите

притисоци се далеку пред реалната можност од воведување вакви трансфери.

Наднационалните и глобалните социјални актери се уште го немаат во доволно мера привлечено потребното внимание кон себе. Сега тие се уште се во почетната фаза на објаснување на промените во социјалната политика.

Наднационалните и глобалните социјални актери уште го немаат привлечено врз себе нужното внимание во објаснувањето на промените во социјалната политика. Аналитичката рамка од која сега се води социјалната политика, произлегува од работата на економски привилегираните северни и западни земји на благосостојба. Со вклучувањето во глобалната социјална политика на економски помалку привилегираните земји од југ и исток, односите уште повеќе ќе се усложнат.

Процесот на глобализација на социјалната политика подразбира глобализација и на инструментите со кои таа ќе се спроведува. Оваа глобализација на социјалната политика зазема барем три форми. Тие се *наднационална регулација*, *наднационална редистрибуција* и *наднационална провизија*.

(а) Наднационалната регулација ги вклучува механизмите, инструментите и политиките на наднационално и глобално ниво, кои ги регулираат условите на трговијата и функционирањето на претпријатијата во интерес на социјалната заштита и на целите за постигнување благосостојба. На глобално ниво таквите инструменти се уште се на почетното ниво од својот развој.

(б) Втората форма, која глобалната социјална политика мора да ја има предвид е редистрибуцијата меѓу државите. На субглобално ниво ова веќе и ефективно функционира во рамките на ЕУ. Тоа се остварува преку разните структурни и асоцијативни фондови што обезбедуваат одреден степен на поддршка за посиромашните земји од страна на побогатите.

(в) Третата форма на наднационална и глобална социјална политика е обезбедувањето социјална благосостојба на ниво повисоко од нивото кое можат да го обезбедат националните влади. Тука спаѓаат мерките кои, иако се во ембрионален зачеток, засега се спроведуваат само на субглобално европско ниво и со кои луѓето се здобиваат со правото на услуги од сферата на граѓанските социјални права од страна на наднационалните социјални организации.

3. Социјализација на глобалната политика

Другата страна на процесот се состои во *социјализацијата на глобалната политика*. Пред повеќе од една деценија, на највисоко меѓународно ниво, започнати се интензивни дискусии, разговори и преговори за најбитните социјални и еколошки теми. Во рамките на Светската трговска организација (СТО) се разговара и преговара за односот меѓу слободната трговија и меѓународно признатите основни стандарди за работната сила. Во многу случаи ООН со превентивни мисии покажаа како треба да се надминуваат социјалните проблеми во случајот на етничките спротивност, недоразбирања, конфликти и отворени вооружени судири.

Постојат уште многу елементи кои недвосмислено потврдуваат дека незапирливо тече процесот на социјализација на глобалната политика. Прифаќањето на *бегалците - мигранти*, кои во големи маси пребегнуваат од една земја во друга, каков што беше случајот и со прифаќањето на косовските бегалци од страна на Р. Македонија, претставува составен дел на политиката за социјална безбедност и потврда за социјализација на глобалната политика. Во оваа политика спаѓаат уште многу други мерки, решенија и непосредни потфати меѓу кои треба да се споменат отпишувањето на долговите на земјите во тран-

зиција за лошо спроведените транзициски реформи, транснационалната хуманитарна помош, која има за цел да обезбеди глобална политичка безбедност и др.

Меѓутоа, не треба да се има илузии дека процесите на социјализација на глобалната политика ќе се одвиваат без тешкотии. Дејвид Хелд, која важи за многу сериозен и темелен истражувач на глобалните демократски процеси, ја изразува *загриженоста за демократијата* со глобализацијата на политиката. Постои спротивност меѓу потребите на една глобализирана космополитска демократија и нефлексибилноста на националните политички институции. Закана за демократијата е самото постоење на недемократски нации и политики. Многу малку е направено за демократизација на глобалните институции и од страна на самите најразвиени земји. Демократијата може да јакне само со постоење на паралелни системи за донесување одлуки на *локално, национално и наднационално ниво*. Секое ниво на власт ќе ја контролира можната злоупотреба на моќта од страна на другото ниво.

Дискусиите за карактерот на глобалната (и социјалната) политика продолжуваат. *Неореалистите* тврдат дека глобалната политика е компромис помеѓу суверените држави, кои и понатаму се главни актери. Меѓународните организации ќе продолжат да бидат инструмент на политиката на државите. Други велат дека меѓународните институции се начин на трансформација на меѓународното општество. А доколку не се тоа, во секој случај барем се рефлексција на едно плуралистичко светско семејство. За трети, кои отидоа многу подалеку, глобалната социјална политика, како и воопшто економскиот и социјалниот развој се претворија во транснационален бизнис.

Европската унија нуди оптимизам. Различноста на националните држави на благосостојбата се нивелира со институциите на Унијата и нејзината наднационална политика. Теоретича-

рите што се длабоко приврзани кон идејата на глобализација подвлекуваат дека процесите незапирливо течат од националните земји на благосостојба - кон меѓународен систем на благосостојба. Трендот кон меѓународен систем на благосостојба е поширок и посилен од силите што се движат во спротивната насока.

4. Новата улога на синдикатот

Новите политички економско-социјални и вкупни општествени движења и промени неизбежно го ставаат синдикатот во нова и суштински изменета позиција и улога. Пазарот не е семоќен. Пазарниот начин на стопанисување и самиот продуцира бројни слабости. Особено многу неповолни и остри стануваат односите меѓу трудот и капиталот, т.е. односите меѓу работодавачите и трудбениците. Поради тоа е неопходна улогата и интервенцијата на државата. Но и државата не е семоќна. Работодавачите, организирани во своите здруженија (стопанските комори) успеваат да ги наложат своите интереси. Оттука улогата на синдикатот, како заштитик на интересите на трудбениците, се наложува со уште поголема неопходност.

Кога станува збор за социјалната политика на синдикалните организации во денешните современи пазарни услови на работење и живеење, кои постојано и брзо се менуваат, треба да се има предвид дека сите современи општества, а тоа се однесува и на општествата во транзиција, во кои спаѓа и македонското општество, се *изразено социјално раслоени*, со постоење на многубројни социјални слоеви, социо-професионални и други социјални групации. Различните социјални групи се одликуваат со свои посебни економски, социјални и други карактеристики (морал, култура, социјално однесување, стил на живеење и сл.). Интересите на различните социјални групи најчесто се многу различни. Поради тоа и нивните синдикални

организации не успеваат да изградат единствена стратегија во борбата за остварување на социјалните права и не можат да водат единствена социјална политика. Доволно е да се укаже на различните социјални интереси на следниве социјални групации:

- социјалната група на наемните работници, кои својата работна сила за наемнина ја продаваат кај приватните работодавачи, чувствуваат најсилна потреба да си ги заштитат своите основни социјални права;

- социјалната група на службениците кои, како и работниците, за наемнина работат кај приватните работодавачи и чија положба не се разликува многу од социјалната категорија на работниците;

- социјалната група на работниците и службениците вработени во органите, институциите, установите и сите други јавни слижби; нивните социјални права се озаконети, но социјалната положба не им е завидна;

- социјалната група на невработените, која во последните години особено многу се зголеми во земјите во транзиција, се наоѓа во исклучително тешка материјална и социјална состојба и без можност на синдикално организирање и на организирана заштита на своите социјални и други права;

- социјалната група на приватните претприемачи самата е социјално разложена барем на две подгрупи: кон првата подгрупа припаѓаат поситните претприемачи кои водат главно семеен бизнис, додека втората подгрупа ја сочинуваат покрупните и најкрупните претприемачи кои својот бизнис го остваруваат со ангажирање на наемна работна сила;

- социјалната група на приватните сопственици - држатели на земја, која социјално исто така е многу диференцирана (крупни, средни, ситни), речиси никогаш не била синдикално организирана, поради што била и без можност за заштита на своите социјални права.

Поради различните интереси на социјалните групи и на вработените од различните стопански гранки, дејности и занимања, денес во синдикалното движење владее целосна *разединетост, расцепканост и неединство*. Неединството, како што е познато, секогаш го ослабнува заедничкиот настап, ги намалува изгледите за зачувување дури и на веќе стекнатите социјални права и уште повеќе ги намалува можностите за извојување на нови социјални права. Примерот на синдикално организираното работништо во Р. Македонија тоа најдобро го покажува. Мноштвото социјални права и придобивки денес се уставно-правно регламентирани и озаконети, но тоа не значи дека не постојат подрачја од социјалниот живот, проблеми и прашања за кои не е потребна организирана, обмислена и истрајна синдикална и социјална борба и политика.

Од друга страна формирањето на општиот и единствен глобален простор во Европа неизбежно е поврзано со создавањето и на единствен социјален простор. Формирањето на единствениот социјален простор - глобализиран, заеднички, противречен и длабоко проникнат со меѓусебни врски, влијанија и односи на соработка, но наедно оптоварен и со спротивности, конфликти и судири - подразбира приближување на социјалните услови и посебно на условите на трудот, создавање на заеднички социјални институции во рамките на ЕУ, кои постепено ќе ги преземаат ингеренциите на социјалните институции на сегашните државни заедници, изградба на единствен систем на социјално законодавство, воспоставување на соодветни и ефикасни механизми за почитување на одредбите на социјалното законодавство и сл. Сето ова наедно подразбира поврзување во еден општ глобален систем на организација и дејствување и на синдикалното движење кое, доколку не сака однапред да биде осудено на неуспех, не смее да остане затворено во своите локални (национални) граници.

Д-р Ана Павловска – Данева
Доцент на Правниот факултет “Јустинијан Први” - Скопје

РЕФОРМА НА ПЕНЗИСКИОТ СИСТЕМ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Вовед

Системот на пензиско и инвалидско осигурување во Република Македонија има историски развој во траење повеќе од 50 години. Станува збор за систем кој работи со режим на дефинирани пензии кој функционира врз принципот на генерациска солидарност. Тој е тековно финансиран што значи дека постојните вработени-осигуреници плаќаат за постојните пензионери очекувајќи дека нивните пензии ќе бидат финансирани од идните вработени.

Социо-економските промени во изминатите неколку години не го оставија имун ниту пензискиот систем кој се соочува со големи тешкотии во неговото непречено функционирање. Неповолните движења во стопанството од почетокот на транзицијата кон пазарно стопанство предизвикаа зголемување на бројот на претпријатијата кои работат со загуба, прогласување на технолошки вишоци на работната сила и отворање на бројни стечајни постапки. Тоа беа главните причини кои доведоа до намалување на бројот на активните осигуреници, а паралелно со тоа и зголемување на бројот на пензионерите, што во крајна линија резултираше со намалување на соодносот помеѓу осигурениците и пензионерите.

Сите овие проблеми во пензискиот систем кулминираа во 1993 година и истата година беше направена неговата најголема рационализација со донесување на новиот Закон за пензиско и

инвалидско осигурување. Во текот на 1995, 1996 и 1997 година продолжи рестриктивната политика во ова осигурување со цел обезбедување на солвентен и стабилен пензиски систем. Досегашните реформи покажуваат резултати на краток, најмногу до среден рок, поради што се наметна потреба од натамошни мерки базирани на долгорочни проекции на приходите и расходите врз основа на очекувани демографски и економски развојни трендови и нивни варијации, зависно од различните претпоставки при креирањето на политиката. Бидејќи пензиското и инвалидското осигурување е област која се однесува на целокупното население во една држава, неопходно е да се тргне од анализа на промената на структурата на населението по возраст и тоа на долг временски период. Исто така, релевантен фактор е како ќе се одрази стареењето на населението врз бројот на пензионерите, а тој сооднос конечно е показател за висината на трошоците за пензиите како процент од бруто домашниот производ.

За нашиот пензиски систем направени се повеќе исцрпни актуарски проекции од кои се добиени резултати за идните состојби кои претставуваат индикатори на трендот и обемот на приходите и расходите под одредени демографски и економски претпоставки без измени на законот за пензиското и инвалидското осигурување. Во проектираниот период од идните 100 години се очекува до 2020 година финансиската состојба да биде стабилна поради очекуваните поволни влијанија на економскиот развој. По тој период се предвидува појава на дефицит кој перманентно ќе расте на подолг рок поради стареењето на населението. Соодносот на осигуреник - пензионер ќе се приближи на скоро 1,2:1 по 2070 година што значи дека еден вработен ќе издржува еден пензионер. Трошоците за пензии ќе почнат повторно да покажуваат растеж и високо учество во бруто домашниот производ (13%) а тоа значи дека пензискиот систем ќе стане многу скап и неодржлив со изразита ставка во вкупните трошоци на јавната потрошувачка.

Оттука може да се заклучи дека Македонија како и другите земји со вакви пензиски системи, ќе се соочи со демографски промени кои имаат негативно влијание врз системот, опаѓањето на стапката на раѓање и подолгото траење на животот со што се менува структурата на населението. Во ваквите услови македонскиот пензиски систем ќе стане перманентно несолвентен и нема да може да го плаќа износот на пензиите утврден според Законот.

Тој би можел да го одржи фискалниот биланс преку зголемување на стапката на придонесот, преку намалување на пензиите или преку зголемување на даноците. Овие решенија ќе можат да го вратат системот во рамнотежа на краток период, но долгорочно системот нема да биде ефикасен и солвентен. Високите стапки на придонес ќе го попречат економскиот пораст и ќе ги стимулираат обврзниците да ги одбегнуват обврските кон системот, односно ќе има појава на евазија на придонесите кои се основен извор на финансирање на системот. Од друга страна пак намалувањето на нивото на пензиите можеби нема да обезбедува доволен приход за пензионерите во староста. Со цел да се надминат односно да се пресретнат овие очекувани состојби се наметнува потреба од темелна реформа на пензиското и инвалидското осигурување во нашата држава.

Од тие причини, се пристапи кон донесување на Закон за изменување и дополнување на Законот за пензиското и инвалидското осигурување што претставува една законска рамка, односно се дефинира концептот на реформата на пензискиот систем, со кој закон се воспоставува повеќеслоен пензиски систем во Република Македонија. За таа цел во април 2002 година се донесе Законот за задолжително капитално финансирано пензиско осигурување со кој се регулира работењето на вториот столб на пензискиот систем.

Целта што треба да се постигне со реформата

Основните цели се идентификувани преку обезбедување на:

- сигурност во остварувањето на правата од пензиското и инвалидското осигурување,
- осигурување краткорочна и долгорочна солвентност на Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Македонија,
- максимум сигурност и минимум ризик,
- гарантирање праведност на пензиите за сите генерации,
- јакнење на довербата на јавноста во пензискиот систем преку постигнување на другите цели.

Исполнувањето на овие цели треба да резултира во позитивни ефекти за функционирањето на пензискиот систем и за економијата во целост.

Дополнителните цели од воспоставувањето на приватните пензиски фондови ќе имаат влијание врз зголемувањето на штедењето на населението и тоа на долг рок, кое што пак ќе ја засили моќта на инвестирањето и растот на економијата во земјата. Системот на капитално финансирано пензиско осигурување е тесно поврзан со пазарот на капиталот, односно резултатите од пензиските вложувања зависат од нивото на развиеноста на пазарот на капиталот, а доколку тој е на низок степен на развој, инвестирањето на средствата од приватните пензиски фондови може да влијае врз подигањето на обемот и обртот на пазарот на капитал.

Очекуваните ефекти од реформата

Воспоставувањето и егзистирањето на повеќеслоен пензиски систем како комбиниран систем од јавен, тековно финансиран и капитално однапред финансиран пензиски систем во Република Македонија се очекуваат како придобивки и предности за поединецот така и за самиот пензиски систем во целина и за економијата.

Предности за индивидуалецот

Гледано од аспект на поединецот, ваков систем обезбедува **поголема сигурност** бидејќи финансирањето на пензиите ќе се врши од два односно три извори. На овој начин ќе се постигне **диверзификација на ризиците** кои секој систем ги носи сам по себе. Имено, на демографскиот удар кој ги погаѓа сите тековно финансирани системи остануваат имуни капитално финансирани пензиски системи, додека економско пазарните и берзанските законитости имаат свое влијание само врз капитално финансираните системи. Од тука, постоењето на комбиниран пензиски систем обезбедува тие еден со друг да се потпомагаат со нивно дополнување и полесно амортизирање на ризиците со што се постига повисок степен на сигурност. Исто така, со воведувањето на лични (индивидуални) сметки со цел да се инвестираат средствата што се акумулираат на тие сметки дава можност за обезбедување на поголеми приходи за старите денови. **Транспарентноста на работењето** на овој вид пензиски систем е важна карактеристика од причини што поединецот во секое време ќе знае со колку средства располага на својата сметка, во какви инструменти е инвестиран неговиот имот и каква добивка се остварува од инвестирањето.

Предност за системот

Во однос на целокупниот пензиски систем повеќеслојноста помага во постигање на **солвентен пензиски систем** и тоа на долгорочен план што е цел на секоја држава при креирањето на својата социјална политика. Имено, со намалувањето на обемот на државниот пензиски систем за сметка на воведување на капитално финансиран систем, долгорочно обврските на државниот систем ќе се намалат со што истовремено ќе се постигне намалување на јавната потрошувачка за делот на пензиите.

За разлика од тековно финансираниот пензиски систем кој нè ги поттикнува заштедите на населението поради генерационската солидарност, системот на капитално финансирана основа ќе има влијание на **зголемување на националните заштеди** и тоа долгорочно, кое воедно ќе претставува инструмент за развој на финансискиот пазар и **зајакнување на моќта на инвестирањето** што ќе резултира врз **порастот на економијата**.

Осврт на капитално финансираното пензиско осигурување

Законот за изменување и дополнување на Законот за пензиското и инвалидското осигурување донесен во март 2000 година воспоставува повеќеслоен пензиски систем, а Законот за задолжително капитално финансирано пензиско осигурување, донесен во април 2002 година системски уредува обезбедување на материјална и социјална сигурност врз основа на капитализација на средствата. Имено, **структурата** на идниот повеќеслоен пензиски систем се темели врз три вида (столба) на осигурување и тоа:

- задолжително пензиско и инвалидско осигурување врз основа на генерационска солидарност (прв столб);
- задолжително капитално финансирано пензиско осигурување (втор столб);
- доброволно капитално финансирано пензиско осигурување (трет столб).

Задолжително пензиско и инвалидско осигурување врз основа на генерационска солидарност (**прв столб**), всушност претставува досегашен реформиран систем организиран според принципот на тековно финансирање (Pay-as-you-go), односно сегашните осигуреници плаќаат за сегашните пензионери. Овој пензиски систем може да се нарече и јавен пензиски систем,

кој ќе обезбедува дефинирани пензии според однапред утврдена формула која ќе обезбедува заменска стапка од 35% за полн пензиски стаж, а останатиот дел од пензијата ќе се обезбедува од капитално финансираниот пензиски систем. Овој вид на осигурување ќе обезбеди остварување на права од пензиско и инвалидско осигурување во случај на старост, инвалидност и смрт, што значи дека ќе се исплаќа дел од старосната пензија, инвалидска пензија, семејна пензија како и најнизок износ на пензија.

Задолжително капитално финансирано пензиско осигурување (**втор столб**), значи воспоставување на нов, однапред финансиран систем со дефинирани придонеси. Со ова осигурување ќе се обезбеди остварување право на пензиско осигурување во случај на старост, односно ќе се исплаќа старосна пензија. Овој систем обезбедува тесна поврзаност и зависност меѓу обемот на вложените средства - придонесите и идните надоместоци што ќе ги остварува секое лице базирани на пазарните законитости. Овој начин на осигурување е заснован врз принцип на собирање на средства преку плаќање на придонеси на лични сметки чии средства понатаму се инвестираат и добивката намалена за трошоците на работењето на системот се додава на имотот на личните сметки. Издвојувањето за овој систем ќе изнесува 7% од бруто платата, а ќе ги уплаќа работодавачот на име на секој поединец.

Во пензискиот систем на Република Македонија е вклучено и доброволно пензиско осигурување на капитално финансирана основа (**трет столб**). Значајно за ова осигурување е што во него можат да бидат вклучени сите лица кои сакаат да обезбедат повисок обем на материјална сигурност од задолжителното осигурување како и сите граѓани кои не се опфатени со задолжително осигурување (во I и II столб). Република Македонија се уште нема донесено закон за третиот столб.

Капиталното финансирано осигурување радикално се разликува од постојното тековно финансирано осигурување во однос на третманот и регистрирањето на уплатените придонеси. Имено, секој член на вториот столб има индивидуална сметка на која се регистрираат неговите уплатени придонеси и приносот од инвестициите, што во голема мера наликува на штедење. За ова осигурување е карактеристично што пензиите се актуарски поврзани со придонесите. Идната пензија зависи од акумулираните средства на индивидуалната сметка, чиј износ зависи од стапката на придонес, движењето на платите, стапката на принос од инвестициите и годините на придонесување во системот, како и од очекуваното траење на животот при пензионирање, односно очекуваниот период на користење на пензијата.

Значајна карактеристика на вториот столб е што е тој приватно и конкуретно управуван, така што уплатените придонеси се инвестираат од друштва за управување со средствата на пензиските фондови. На овој начин се обезбедува дека економските цели ќе ја одредат инвестиционата стратегија, создавајќи можност за максимизирање не целокупниот принос. Ова се обезбедува со диверсификација на ризиците на инвестициите (вклучувајќи и меѓународна диверсификација) која е една од неопходните карактеристики на овој систем.

Согласно Законот за задолжително капитално финансирано пензиско осигурување во првите десет години ќе има два пензиски фонда, а тие ќе бидат управувани од посебни друштва за управување со пензиски фондови. Овие друштва се бираат преку јавен меѓународен тендер според строго пропишани услови од страна на Агенцијата за супервизија на капитално финансирано пензиско осигурување.

Согласно Законот за задолжително капитално финансирано пензиско осигурување сите нововработени на и по 1 јануари 2003 година задолжително влегуваат во двостолбниот пен-

зиски систем. Сите вработени до 1 јануари 2003 година имаат право на избор дали ќе останат во едностволбниот или пак да се префрлат во двостолбниот пензиски систем.

Институции на системот

Министерство за труд и социјална политика

Социјалната сигурност на граѓаните на Република Македонија е уставна обврска на државата, при што пензиското и инвалидското осигурување претставува носечка компонента на системот на социјалното осигурување.

Министерство за труд и социјална политика е надлежно за креирање на политиката на пензиското и инвалидското осигурување и за вршење надзор и контрола во спроведување на законитоста на ова осигурување. Институциите преку кои се спроведува целокупното пензиско и инвалидско осигурување за кои е надлежно Министерството за труд и социјална политика се Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Република Македонија (прв столб) и Агенцијата за супервизија на капитално финансирано пензиско осигурување (втор столб). Едновремено, ова министерство го унапредува и го следи неговиот развој со цел да обезбеди сигурен и стабилен пензиски систем на долг рок како и еднаквост меѓу сегашните и идните генерации на пензионери.

Агенција за супервизија на капитално финансирано пензиско осигурување

Агенцијата за супервизија на капитално финансирано пензиско осигурување е основана заради вршење супервизија на работењето на друштвата за управување со пензиски фондови и пензиските фондови со крајна цел да ги заштити интересите на членовите на пензиските фондови - осигурениците.

Агенцијата има својство на правно лице и за својата работа одговара пред Владата на Република Македонија. Агенцијата е одговорна за организирање на тендер, издавање и одземање на дозволи за основање на друштва и одобренија за управување со пензиски фонд. Таа врши супервизија на работењето на друштвата, пензиските фондови меѓутоа и чуварот на имот и на странските менаџери и ги надгледува нивните финансиски извештаи во согласност со важечките закони и подзаконски акти. Агенцијата исто така соработува со Министерството за финансии, Народната банка на Република Македонија, Комисијата за хартии од вредност и со други институции со цел да обезбеди ефикасна контрола на задолжителното капитално финансирано пензиско осигурување во Македонија. Покрај годишниот извештај за своето работење кој Агенцијата го поднесува до Владата и Собранието на РМ, таа изготвува и објавува годишен извештај за состојбите во задолжителното капитално финансирано пензиско осигурување со што се обезбедува транспарентност во ова осигурување.

Друштва за управување со пензиски фондови

Тоа се акционерски друштва чија единствена дејност е да управуваат со пензиски фондови. Основачите на овие друштва кои ќе имаат 51% од основачкиот капитал мора да се банки, осигурителни друштва или други финансиски институции. Тие добиваат дозвола за работа од Агенцијата по претходно организиран јавен меѓународен тендер. Задачата на овие друштва е да ги инвестираат средствата на пензиските фондови со цел да ја зголемат нивната вредност. Друштвата имаат обврска да водат ажурна евиденција на личните сметки и редовно за Агенцијата да обезбедуваат информации за состојбата на средствата и трошоците заедно со другите податоци за членовите и органите за управување.

Чувар на средствата на пензиските фондови

Средствата на пензиските фондови се чуваат кај чуварот на имот. Во почетниот период сметано од датумот кога ќе започне уплатата на придонесот за задолжително капитално финансирано пензиско осигурување, чувар на имотот е Народната банка на Република Македонија. Чуварот на имот е должен безбедно да ги чува средствата на пензиските фондови, одвоено од сопствените средства и од другите клиенти и да води посебна евиденција за нив. Покрај тоа, оваа институција има обврска да ги следи и контролира договорот и налозите за инвестирање од друштвото, согласно Законот.

Во натамошниот период чуварот на имот ќе биде деловна банка која има дозвола издадена од Народната банка на РМ. Работата на чуварот на имот ќе биде контролирана од Агенција за супервизија на капитално финансирано пензиско осигурување.

Фонд за пензиско и инвалидско осигурување на Република Македонија

Спроведувањето на пензиското и инвалидското осигурување врз основа на генерациска солидарност го врши Фондот на ПИОМ. Во реформираниот пензиски систем покрај постојните надлежности Фондот добива и нови функции од задолжително капитално финансирано пензиско осигурување:

- ги прима вкупните придонеси за пензиско и инвалидско осигурување;

- врши усогласување на уплатените придонеси со добиените податоци;

- ги пренесува придонесите на сметките на членовите во пензискиот фонд кој тие го избрале во рок од 5 дена доколку се усогласени придонесите со добиените податоци, и

- доставува податоци до друштвата за извршениот пренос на придонесите.

За да ги реализира овие функции, Фондот одржува база на податоци за лицата вклучени во ова осигурување и за избраниот пензиски фонд. Во прилог на ова Фондот треба да обезбеди бесплатен компјутерски софтвер за работодавачите, кој ќе овозможи доставување на податоците во електронски облик.

Заклучок

Реформата на пензискиот систем се очекува да обезбеди негова долгорочна стабилност и сигурност на своите осигуреници во пензионерските денови. Сигурноста на системот се согледува во:

Тристоронна структура- постоењето на државен пензиски фонд и на приватни пензиски фондови доведува до намалување и до поделба на демографските и економските ризици, со што се постигнува долгорочна стабилност на пензискиот систем;

Институциите на системот и начинот на нивно функционирање во единствениот систем;

Одвоеноста на средствата на приватните пензиски фондови од друштвата за управување со нив;

Строго дефинирани правила на инвестирање на средствата од вториот столб;

Гаранциите од државата за 80% надомест на средствата на приватните пензиски фондови;

Постојана контрола на институциите на пензискиот систем и високите казни предвидени за незаконско работење.

УЧЕСНИЦИ НА 17-ТАТА СИНДИКАЛНА ШКОЛА

Валентина Јовановска	Анета Стојаноска	Аки Акиов
Лилјана Делчева	Рамче Макешоски	Илчо Сиљановски
Ицо Лазаревски	Сузана Јованоска	Предраг Николовски
Илија Ивановски	Биљана Стаматова	Лидија Спиrowsка
Миодраг Божиновски	Зоран Ашталковски	Васил Радевски
Гоце Огненовски	Тома Пејков	Сузана Бошевска
Панче Димов	Грозданка Вељковиќ	Слободанка Грнчаровска
Гоце Јованоски	Елизабета Димовска	Данчо Петрулев
Анастасија Ризова	Трипун Бабунски	Златко Цветковски
Веселин Стојчевски	Венцо Атанасов	Драгица Ангелова
Жаклина Митреска	Роберт Игнатов	Весна Спасовска
Александар Еленовски	Иван Стојанов	Драган Зафироски
Слободан Николовски	Костадин Лекоски	Нада Серафимоска
Жанета Софревска	Станислав Тасески	Марија Нанолевска
Димитар Андонов	Горан Рајковски	Јагода Јовановска
Рифат Деде	Ѓорѓе Тошиќ	Димче Милошевски
Беќим Ѓочи	Лидија Ѓошева	Борче Брајковски
Ристо Делов	Јасмина Дуриќ	Ламбе Несторовски
Миле Николов	Снежана Нуневска	Веселин Стојчевски
Стојко Мурџевалески	Трајко Златков	Благица Теодосиевска
Трајан Савевски	Ѓоко Давидовски	Винка Николовска
Пане Панов	Марина Атанасовска	Зоран Серафимовски
Тања Јовановска-Стошиќ	Мирјана Најденова	Мирослав Паневски
Златко Мирчевски	Даница Ангеловска	Зоран Петрушевски
Фетије Јонузи	Соња Анастасовска	Синиша Ќириќ
Слаѓана Силјановска	Драган Зафироски	Слободан Радевски
Агна Марушкова	Нада Серафимоска	Николчо Јаневски
Јованка Ивановска	Борче Брајкоски	Саша Петровиќ
Наум Бабука	Димче Милошески	Јулијана Гицевска
Соња Волкановска	Јагода Јованоска	Столе Данаиловски
Татјана Алексовска	Марина Николоска	Јасмина Ичева
-Сапунџиоска	Видоја Николоски	Димитар Апостолов
Билјана Стефкова	Гордана Лазареска	Васка Дојранлиева
-Кузмановска	Мухамед Мухареми	Руска Карановиќ
Костадинка Пендаровска	Петар Карајанков	

СОДРЖИНА

В О В Е Д	3
-----------------	---

Драге ЈОВАНОСКИ

УЛОГАТА НА СИНДИКАЛНИОТ ПРЕТСТАВНИК ВО ЗАШТИТА НА ПРАВАТА ОД РАБОТЕН ОДНОС	7
---	---

Д-р Ристо ХРИСТОВ

ОПШТИТЕ ПРОЦЕСИ НА ГЛОБАЛИЗАЦИЈА И НОВАТА УЛОГА НА СИНДИКАТОТ	23
--	----

Д-р Ана ПАВЛОВСКА – ДАНЕВА

РЕФОРМА НА ПЕНЗИСКИОТ СИСТЕМ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА	39
---	----

УЧЕСНИЦИ НА XII СИНДИКАЛНА ШКОЛА	51
--	----